

واکاوی پدیدارشناسانهی تجارب دانشجویان علوم سیاسی از چالش‌های

ناشی از عدم امنیت شغلی در این رشته

علی اکبرپور آلمه جوقی^۱ | محمدرضا صالحی وثیق^۲

شماره ۱(۴)

سال ۲

فصل بهار ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

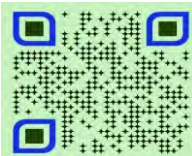
تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۱/۰۸

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۱/۱۸

صص: ۷۶-۱۰۰



چکیده

پژوهش حاضر با هدف واکاوی پدیدارشناسانه تجارب دانشجویان علوم سیاسی از چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی در این رشته انجام شد. در این مطالعه از رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی تفسیری بهره گرفته شد. جامعه مورد مطالعه پژوهش را دانشجویان علوم سیاسی دانشگاه‌های کشور در سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند. محققان با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، با ۱۵ نفر از دانشجویان مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته انجام دادند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه صورت پذیرفت و داده‌های خام با استفاده از روش نظریه داده بنیاد و کدگذاری سه مرحله‌ای اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) تحلیل شدند. نتایج نشان داد که از مجموع ۶۵ کد اولیه استخراج شده، ۸ مؤلفه اصلی شامل امنیت اقتصادی، مسائل اخلاقی، چالش‌های شخصی فردی، تهدیدات امنیتی، مسائل اجتماعی، ابعاد ضعف‌های مدیریتی، چالش‌های تحصیلی و ابعاد سیاسی شناسایی شدند. مؤلفه‌های مرتبط در پنج بعد اصلی دسته‌بندی شدند که عبارت بودند از: ابعاد آموزشی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و روان‌شناختی. یافته‌های پژوهش گستردگی دامنه تهدیدات عدم امنیت شغلی در رشته علوم سیاسی از دیدگاه دانشجویان را آشکار ساخت. بر اساس نتایج، توصیه شد مدیران و مسئولان حوزه آموزش و استخدام راهکارهایی را اتخاذ کنند که به کاهش تهدیدات شغلی دانشجویان علوم سیاسی منجر شود. این امر می‌تواند به افزایش بازدهی آموزشی و ارتقای اثربخشی سازمان‌های مرتبط کمک نماید. دستاوردهای پژوهش حاضر می‌تواند برای کارشناسان حوزه‌های سیاست عمومی، امنیت داخلی و استخدامی مفید و راهگشا باشد.

کلمات کلیدی: چالش‌ها، عدم امنیت شغلی، دانشجویان، رشته علوم سیاسی.

^۱ کارشناسی ارشد رشته علوم سیاسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور قوچان، قوچان، ایران (نویسنده مسئول). akbarpourali1370@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، ایران. mo.rezasalehi@ut.ac.ir

استاد: اکبرپور آلمه جوقی، علی و صالحی وثیق، محمدرضا. (۱۴۰۴). واکاوی پدیدارشناسانهی تجارب دانشجویان علوم سیاسی از چالش‌های ناشی

از عدم امنیت شغلی در این رشته. *شناخت پژوهی مطالعات سیاسی*، ۲(۱)، ۷۶-۱۰۰

Akbarpour Almesh Joghi, A. and Salehi Vashigh, M. (2025). A Phenomenological Exploration of Political Science Students' Experiences of Job Insecurity Challenges in Their Field. *Cognitive research of political studies*, 2(1), 76-100



این مقاله تحت لایسنس آفرینندگی مردمی (Creative Commons License- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.

مقدمه

در چندین سال گذشته، افزایش رفاه در بین فارغ التحصیلان رشته‌های مختلف به صورت مداوم به یک رشته تحقیقاتی مهم تبدیل شده است. افزایش این روند بر خاطر گسترش فناوری‌ها و استفاده از کارکنانی است که می‌توانند نیروهای مولدتری باشند (Warr & Nielsen, 2018: 53). سلامت و رفاه توسط سازمان ملل متحد به عنوان یک هدف از هفده هدف توسعه پایدار پذیرفته شده که خواستار زندگی سالم و رفاه برای همه افراد جامعه است. در یک محیط کاری، رفاه شامل سلامت جسمی، روانی، عاطفی و معنوی و داشتن امنیت شغلی می‌شود. در سطح فردی، ادراک ناامنی شغلی بر سلامت جسمی و رفاه و در نتیجه رفتارهای کاری ضعیف منجر می‌شود (Jiang & Lavaysse, 2018: 2311). محققان در این زمینه تقریباً اتفاق آرا دارند که ناامنی شغلی، یک نگرانی جهانی است که می‌تواند تهدیدهایی را برای نیروهای در حال جستجوی شغل به همراه داشته باشد. از این رو، بررسی چنین مسئله‌ای می‌تواند به درک تهدیدهای ناشی از آن و ارائه راه کارها و پیشنهادهایی برای رفع این تهدیدات کمک نماید. به ویژه که ناامنی شغلی ضمن کاهش شدید فعالیت‌های اقتصادی، به افزایش اضطراب در افراد جوان و شاغل و کاهش کارایی تأثیر می‌گذارد (Basyouni & El, 2021: 635). بنابراین عدم امنیت شغلی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت و رفاه است و با پیامدهای منفی فردی و سازمانی، مانند رفاه پایین و کاهش عملکرد همراه است. ناامنی شغلی در بین دانشجویان با توجه به تغییرات فناورانه، اقتصادی و سیاسی، طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان قرار گرفته است (Shoss, 2017: 1917). چرا که مشکلاتی نظیر نبود امکانات رفاهی و اقتصادی می‌تواند سبب بروز افت تحصیلی گردد و با آینده شغلی، روابط اجتماعی، مسائل مالی، سلامت روانی و تحولات شخصی مرتبط باشد. به ویژه که امروزه مشکلات اقتصادی با تورم و کاهش قدرت خرید مردم همراه شده است (sangi and salehi, 2024: 104-105).

در جوامع امروزی هر فردی نیازمند داشتن یک شغل می‌باشد تا بتواند به سازمان اجتماعی تکیه کرده و در جامعه جایگاهی داشته باشد. اگر فردی احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخصی یا عواملی به جهت ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است (Piriiai and Arshadi, 2012: 81). ناامنی شغلی ممکن است هم در سطح فردی و سازمانی و هم در سطح اجتماعی اثرات مخربی داشته باشد. اگر سیاست‌گذاران بخواهند تأثیرات عدم امنیت شغلی در سازمان‌ها و جامعه را بهتر درک کرده و کاهش دهند، باید دانش لازم در مورد

اهمیت کاهش آن را در نظر بگیرند. از این رو، چارچوب ارائه شده در این پژوهش می‌تواند یک برنامه برای تحقیقات آینده باشد و بینش‌هایی برای مدیریت و بحث‌های مداوم در مورد پیامدهای ناامنی شغلی فراهم کند. درحالی‌که هیچ مطالعه‌ای به‌صراحت بر شناسایی تهدیدات ناشی از عدم امنیت شغلی در بین دانشجویان رشته علوم سیاسی متمرکز نشده است. شناسایی نگرش‌های مختلف به‌ویژه نگاه تخصصی دانشجویان علوم سیاسی در مورد تهدیدات ناشی از عدم امنیت شغلی از طریق درک دیدگاه‌های آن‌ها، امری مفید است؛ چراکه برداشت‌های مختلف در مورد یک موضوع برای ارائه بینش‌های مفید، بسیار ضروری است (Khan & et al, 2019: 3). دانشجویان، به دلیل ساخت جوان جمعیت ایران، به‌عنوان بخش مهمی از نخبگان و بدنه کارشناسی جامعه و میزان آگاهی‌های آنان، اهمیت ویژه‌ای دارند، و به‌عنوان هسته اصلی طبقه متوسط جدید در توسعه در نظام آموزش شناخته می‌شوند (Karimi, et al., 2020: 236). ضمن این‌که دانشجویان هسته اصلی طبقه متوسط جدید بوده و نگاه آن‌ها، می‌تواند به مسیر توسعه کمک کند (Lal Alizadeh and Akbarpour, 2025). از این رو، انجام پژوهشی که بتواند به‌طور تخصصی، وضعیت چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی را از زاویه دید دانشجویان علوم سیاسی تعیین کند، به‌عنوان یک راه‌کار عملی برای کاهش چالش‌ها، دارای اهمیت است. با توجه به این ضرورت‌های نظری و عملی که بیان شد، مسئله پژوهش این است که از منظر دانشجویان رشته علوم سیاسی، چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی در این رشته شامل چه مواردی می‌شوند؟ انجام این پژوهش می‌تواند دارای نوآوری‌هایی باشد که نتایج را نسبت به پژوهش‌های پیشین متمایز نماید. از جمله این‌که، بر درک تجارب زیسته دانشجویان رشته علوم سیاسی متمرکز است که می‌تواند به‌عنوان یک حوزه تخصصی در نظر گرفته شود. دوم، این‌که بررسی تهدیدهای ناشی از عدم امنیت شغلی در رشته علوم سیاسی به درک آن به شیوه‌ای جامع کمک می‌نماید. سوم، این پژوهش به‌صورت کیفی و تحلیلی پدیدارشناسانه انجام می‌گیرد که می‌تواند به‌دقت نتایج کمک نماید. این پژوهش، از طریق ارائه راهبردهای عملی می‌تواند توسط مسئولان و مدیران سیاسی برای ایجاد فرصت‌های شغلی در حوزه‌های مرتبط مانند دیپلماسی، مشاوره سیاست‌گذاری و تحلیل سیاسی و حمایت از استارت‌آپ‌های مرتبط با علوم سیاسی استفاده گردد.

۱- پیشینه پژوهش

با جستجو در پژوهش‌های پیشین، پژوهشی که نگرش دانشجویان رشته علوم سیاسی درباره شناسایی چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی در این رشته را به روش کیفی و تحلیل پدیدارشناسانه و با استفاده از روش تحلیل داده بنیاد بررسی نماید، مشاهده نگردیده است. در این بخش، چند مورد از این اسناد گزارش شده است:

نادری و رستمی (۱۴۰۱)، در پژوهش خود به تحلیل ژئوپلیتیکی از بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در استان کرمانشاه پرداختند. با ده نفر از متخصصان حوزه بیکاری در استان کرمانشاه مصاحبه گردید و همچنین پرسش‌نامه‌ای میان ۴۰۶ نفر از فارغ‌التحصیلان بیکار در سطح استان توزیع و براساس چارچوب مفهومی «حفره‌های دولت» از ریچارد مویر تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان از آن دارد که در اقلیت‌های مذهبی، قومی و مقاطع تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری، مؤلفه‌هایی همچون تضعیف هویت ملی، تضعیف اعتماد نهادی، احساس تبعیض یا تضعیف حس تعلق شهروندی، نمود بیشتری دارد که همین مسئله می‌تواند در آینده بستر تهدیدسازی را برای این موضوع فراهم نماید.

احمد (۱۴۰۱)، در پژوهش خود به واکاوی علل و عوامل بیکاری دانش‌آموختگان در آموزش عالی پرداختند. یافته‌های بخش درون‌سازمانی ناکارآمدی برنامه آموزشی و درسی، ضعف ویژگی‌های فردی دانشگاهیان، ضعف قوانین، ناکارآمدی مدیریتی - اجرایی و عوامل فراسازمانی به ناکارآمدی برنامه‌های آموزشی و درسی، ضعف مدیریتی و اجرایی، سیاست‌گذاری ناکارآمد و ضعف مدیریتی - اجرایی اشاره کردند. مجموعه این عوامل سازمانی و فراسازمانی می‌توانند بر بیکاری دانش‌آموختگان در آموزش عالی مؤثر باشند.

مدنی (۱۳۹۹)، در پژوهش خود به واکاوی تأثیرات بیکاری بر امنیت ملی پرداختند. با توجه به آمارهای بالای نرخ بیکاری در ایران و جوانان جویای کار، انجام پژوهشی که نسبت بین بیکاری و امنیت ملی را مورد بررسی قرار دهد، اهمیت داشت. از این رو، این پژوهش به این مسئله پرداخت. عدم امنیت شغلی و بیکاری جوانان و افراد تحصیل کرده جزء متغیرهای اقتصادی است که ابعاد اجتماعی آن در حال پررنگ شدن است. بیکاری به‌عنوان فاجعه‌ای در نظر گرفته می‌شود که امنیت ملی را به خطر می‌اندازد.

احمدی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های علوم انسانی و عوامل مؤثر بر آن (مورد مطالعه: دانشگاه یاسوج) پرداختند. نتایج این

پژوهش نشان داد، معدل تحصیلی، محل زندگی، جنسیت، دوره‌های آموزشی پس از دانش‌آموختگی، کار دانشجویی و نوع گزینش، ارتباط معناداری با اشتغال ندارند. متغیرهای رشته تحصیلی، مقطع تحصیلی، انجام کار پژوهشی، علاقه‌مندی به رشته تحصیلی و وضعیت تحصیلی، بر احتمال اشتغال دانش‌آموختگان تأثیر دارد.

کلوگ^۱ و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهش خود عمیق‌تر و گسترده‌تر شدن در تحقیقات ناامنی شغلی: درک ادراک فردی در زمینه اجتماعی و سیاسی ناامنی شغلی را مورد بررسی قرار دادند. این مقاله پیشنهاد می‌کند که با پیوند دادن تجربیات ناامنی شغلی فردی به بافت اجتماعی آن‌ها در سطح خرد (ویژگی‌های فردی)، سطح میانی (بافت اجتماعی) و سطح کلان (زمینه وسیع‌تر مانند کشورها) این حوزه بهبود می‌یابد. درمجموع شواهد تأثیرات سطح کلان را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده و تعدیل‌کننده اصلی ناامنی شغلی و همچنین تأثیرات ناامنی شغلی بر نگرش‌ها و رفتار سیاسی نشان داده است.

گومز^۲ و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهش خود نسبت ناامنی شغلی و رأی به احزاب رادیکال را در بین چهار کشور مورد بررسی و مقایسه قرار دادند. ناامنی شغلی پدیده‌ای فراگیر است که تأثیرات آن بر حمایت از احزاب مختلف توجه روزافزونی را به خود جلب کرده است. این مقاله نیز با تجزیه و تحلیل این که چگونه وضعیت عینی بازار کار و احساس ناامنی شغلی با روی کار آمدن احزاب راست رادیکال و چپ رادیکال مرتبط است، شواهد جدیدی را به بحث‌های جاری در مورد این موضوع ارائه کرده است. با بررسی کشورهای فرانسه، آلمان، یونان و اسپانیا، نشان داده شده است که احساس ناامنی شغلی عموماً با حمایت بیشتر از احزاب چپ رادیکال مرتبط است.

جیانگ^۳ و همکاران (۲۰۲۱)، در مقاله خود «رویکرد منابع- تقاضا برای ناامنی شغلی: یک تحقیق فرا تحلیلی چند سطحی» را مورد بررسی قرار دادند. کارکنان امروزی در سراسر جهان در حال تجربه عدم اطمینان فزاینده در مورد شغل خود هستند. زندگی در تهدید مزمن برای تداوم شغل آن‌ها (یعنی ناامنی شغلی) عواقب نامطلوبی دارد. برای درک این که ناامنی شغلی از کجا ناشی می‌شود، از منابع- تقاضا برای ترکیب ۵۷ منبع نظری ناامنی شغلی استفاده شد. مشخص شد که اکثریت قریب به اتفاق پیش‌بینی‌کننده‌های نظری واریانس معنی‌دار در ناامنی شغلی را توضیح می‌دهند. جالب توجه است که منابع (تسهیل‌کننده دستیابی به هدف)، در مقایسه با تقاضاها (موانع

¹ Klug

² Gomez

³ Jiang

دستیابی به هدف) روابط قوی‌تری با ناامنی شغلی دارند. نتایج حاکی از آن است که جمع‌آوری منابع شخصی و سازمانی از جهت کاهش ناامنی شغلی مهم‌تر از رفع نیازها است.

سلنکو و دی‌ویت^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهش خود به دنبال پاسخ به این مسئله بودند که چگونه ناامنی شغلی بر نگرش‌های سیاسی تأثیر می‌گذارد. این پژوهش نشان داده که ناامنی شغلی هویت‌های مرتبط با کار افراد را تهدید می‌کند و در نتیجه بر نگرش‌های سیاسی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. در واقع، ناامنی شغلی، هویت یک فرد را تهدید می‌کند که به مرور زمان منجر به افزایش نگرش‌های ضد برابری می‌شود.

از دیگر پژوهش‌های مرتبط، می‌توان به پژوهش‌های اربابی (۱۳۸۰)، با عنوان راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری؛ نجفی و لطفی (۱۳۹۷)، با عنوان آسیب‌شناسی امنیت شغلی و استخدامی در نظام حقوقی ایران؛ نجفی پور و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان نقش عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی در پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی؛ ترمبلی^۲ (۲۰۰۹) با عنوان کار، ناامنی و عدالت اجتماعی و... اشاره نمود. از آنجایی که دانشجویان علوم سیاسی دارای آگاهی ویژه‌ای در مورد مسائل جامعه می‌باشند، به عنوان یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین نیروهای شناخته می‌شوند که امنیت شغلی آن‌ها و تهدیدات فردی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و سازمانی آن‌ها باید مورد توجه قرار گیرد و انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه، می‌تواند به بهبود برنامه‌ریزی‌ها، توجه بیشتر به فرصت‌های امنیت شغلی و تهدیدهای ناشی از آن به‌طور دقیق و علمی تر کمک نماید. از این رو، انجام این پژوهش با عنوان واکاوی پدیدارشناسانه‌ی تجارب دانشجویان علوم سیاسی از چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی در این رشته، می‌تواند نوآورانه باشد و به از طریق کمک به اصلاح و به‌روزرسانی برنامه‌های درسی برای تطابق با نیازهای اقتصادی و اجتماعی این قشر از جامعه، به ایجاد فرصت‌های شغلی در حوزه‌های مرتبط مانند دیپلماسی، مشاوره سیاست‌گذاری و تحلیل سیاسی در بین آن‌ها کمک نماید. نیروی کار به دلیل تفاوت در نسل‌ها به‌طور مداوم در حال تکامل است. هر نسل مجموعه‌ای از نیازها، خواسته‌ها و انتظارات متفاوتی دارد که باید برای جذب و ارتقای آن‌ها در نظر گرفته شود. استعدادهای جدید را می‌توان از طریق تغییر در ویژگی‌های شغلی و مزایای مختلف به بخش دولتی جذب کرد. توجه به پیشینه صورت گرفته، چنین پژوهشی به انجام نرسیده است که این مسئله نشان از اهمیت انجام این پژوهش است. با توجه به ضرورت تأمین نیروی انسانی

¹ Selenko & De Witte

² Tremblay

و کمبود منابع و پژوهش‌های پیشین در این حوزه، انجام این پژوهش می‌تواند به توسعه نظریات، سیاست‌گذاری و طرح‌ریزی برنامه‌ها کمک نماید.

۲- روش پژوهش

طرح این تحقیق از نوع پدیدارشناختی تفسیری^۱ و از نوع رویکرد کیفی می‌باشد. مزیت این روش، آن است که به گزارش‌های ذهنی و تجربیات زیسته شرکت‌کنندگان تأکید دارد (Alase, 2017). با درگیر شدن در روایت‌های شرکت‌کنندگان و درک عوامل زمینه‌ای، تأثیرات اجتماعی-فرهنگی، بین فردی یا محیطی، توصیف‌های غنی از تجربیات، افکار و احساسات آن‌ها ارائه می‌گردد. این نوع روش، برای درک تجربیات زیسته و تفاسیر ذهنی دانشجویان که با مسئله پژوهش مرتبط می‌باشند، ارزشمند است (Smith & Osborn, 2015). اساس این روش بر این موضوع استوار است که افراد مختلف می‌توانند تجارب و یا مفاهیم متفاوتی از یک پدیده داشته باشند (Danaee, 2010). تحلیل پدیدارشناختی تفسیری به سطح بالایی از مهارت مصاحبه‌گر نیاز دارد که از جمله می‌توان به مهارت‌های همدلی و گوش دادن اشاره نمود. نحوه صحبت و تعامل با شرکت‌کنندگان بسیار مهم است، چراکه کیفیت تجزیه و تحلیل به داده‌های آن‌ها بستگی دارد (Smith & Nizza, 2021). نقش محقق، بررسی و تفسیر تجارب زیسته شرکت‌کنندگان با بررسی جنبه‌های مورد نظر بود.

مراحل تحقیق شامل انتخاب شرکت‌کنندگان، تهیه راهنمای مصاحبه با سؤالات مصاحبه نیمه ساختار یافته و اجرای روش نمونه‌گیری و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها بود. جمع‌آوری داده‌ها شامل برنامه‌ریزی و انجام مصاحبه‌ها، و تجزیه و تحلیل مورد به مورد برای کسب اشباع نظری است (Smith & Nizza, 2022). انتخاب شرکت‌کنندگان یک جنبه حیاتی از تحقیقات کیفی هنگام بررسی و تفسیر «تجارب زیسته» آن‌هاست. حصول اطمینان از این که شرکت‌کنندگان بینش غنی و مرتبطی در مورد پدیده مورد تحقیق ارائه می‌دهند، مستلزم ملاحظات متفکرانه و انتقادی در انتخاب آن‌هاست. شرکت‌کنندگان از طریق فضای مجازی و از بین دانشجویان گرایش‌های مختلف علوم سیاسی در سطح دکتری و کارشناسی ارشد (از هر دو جنسیت مرد و زن) انتخاب شدند. دانشجویان علوم سیاسی به دلیل توانایی آن‌ها در ارائه بینش‌ها و دیدگاه‌های معنادار مورد مصاحبه قرار گرفتند. شرکت‌کنندگان بر اساس سن، جنسیت، مقطع و گرایش تحصیلی و محل تحصیل دسته‌بندی شدند.

¹ interpretative phenomenological analysis-IPA

نشریه شناخت پژوهی مطالعات سیاسی

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. نمونه‌گیری هدفمند تضمین می‌کند که شرکت‌کنندگان منتخب تجربیات و دانش دست‌اول مرتبط با اهداف تحقیق را دارند. انجام مصاحبه تا زمانی ادامه یافت که مصاحبه‌های جدید، اطلاعات جدیدی به یافته‌ها اضافه نکنند. با تنوع تجربیاتی که ارائه شد، اشباع داده‌ها توسط ۱۵ نفر برآورده شد. در جدول (۱)، مشخصات مصاحبه‌شوندگان گزارش شده است:

جدول-۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سن	جنسیت	مقطع و گرایش تحصیلی	محل تحصیل
۱	۲۴	مرد	کارشناسی ارشد- علوم سیاسی	دانشگاه فردوسی مشهد
۲	۲۷	مرد	دانشجوی دکتری- مسائل ایران	دانشگاه فردوسی مشهد
۳	۳۰	مرد	دانشجوی دکتری- اندیشه سیاسی	دانشگاه تهران
۴	۲۹	مرد	دکتری- سیاستگذاری عمومی	دانشگاه تهران
۵	۲۹	مرد	دانشجوی دکتری- اندیشه سیاسی	دانشگاه تهران
۶	۳۷	مرد	دکتری- مسائل ایران	دانشگاه تهران
۷	۳۳	مرد	دانشجوی دکتری- جامعه‌شناسی سیاسی	شاهد
۸	۲۵	زن	کارشناسی ارشد- علوم سیاسی	پیام نور تهران
۹	۳۵	مرد	کارشناسی ارشد- علوم سیاسی	پیام نور قوچان
۱۰	۳۲	زن	کارشناسی ارشد- علوم سیاسی	پیام نور قوچان
۱۱	۳۳	مرد	کارشناسی ارشد- علوم سیاسی	پیام نور قوچان

۱۲	۳۲	مرد	کارشناسی ارشد- علوم سیاسی	آزاد اسلامی واحد مشهد
۱۳	۴۵	مرد	دکتری- مسائل ایران	آزاد اسلامی واحد نیشابور
۱۴	۳۳	مرد	دکتری- مسائل ایران	آزاد اسلامی واحد نیشابور
۱۵	۲۵	مرد	کارشناسی ارشد- مسائل ایران	آزاد اسلامی واحد مشهد

به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی؛ با برنامه‌ریزی، فرمول‌بندی سؤالات تحقیق و انتخاب روش‌های مناسب جمع‌آوری داده‌ها، موضعی بی‌طرف و بدون ارتباط شخصی یا حرفه‌ای با شرکت‌کنندگان اتخاذ شد. رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان کسب شد و از محرمانه بودن و حفظ حریم خصوصی در طول فرآیند تحقیق اطمینان حاصل گردید. جهت ایجاد یک رابطه قابل اعتماد با شرکت‌کنندگان، یک فضای راحت و بدون قضاوت برای تشویق آن‌ها جهت به اشتراک گذاشتن آزادانه تجربیاتشان ایجاد شد. در این راستا، یک راهنمای مصاحبه با سؤالات مصاحبه نیمه ساختار یافته تهیه شد که محقق را قادر ساخت تا ذهنیت شرکت‌کنندگان را شناسایی نماید. در طی مصاحبه‌ها شرکت‌کنندگان تشویق شدند در مورد دیدگاه‌های خود صحبت کنند (George, 2023). مصاحبه باز فرصتی برای شرکت‌کنندگان برای پرسیدن سؤالاتشان فراهم ساخت. سؤالات پایان باز، به شرکت‌کنندگان اجازه داد احساسات واقعی خود را منعکس کنند. مصاحبه‌های انجام شده برای رونویسی ضبط شدند. چندین بار به خواندن مصاحبه‌های ضبط‌شده برای درک کامل محتوا اقدام و در جهت فهم شباهت‌ها، تفاوت‌ها و تناقضات در سخنان اقدام شد. رونوشت‌ها چندین بار خوانده شدند و یادداشت‌های جدید با توسعه بینش‌های جدید اضافه شدند. بدین منظور از کدگذاری برای تولید کدها بر اساس الگوها، مضامین و مفاهیم داده‌ها استفاده شد. هدف شناسایی ایده‌ها، احساسات یا تجربیات تکرارشونده شرکت‌کنندگان بود.

داده‌ها بر مبنای نظریه داده‌بنیاد^۱ (گراندد تنوری)^۲ و با استفاده از روش کدگذاری سه مرحله‌ای اشتراوس و کوربین^۳ (۱۹۹۰) تجزیه و تحلیل شد. روش‌شناسی اشتراوس و کوربین شامل سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی است. در این مطالعه، در بخش کدگذاری باز که شامل فرآیند تجزیه داده‌ها به مفاهیم، مقوله‌ها و زیرمقوله‌های معنادار بود، به شناسایی الگوها و اشتراکات پاسخ‌ها و درک عمیق‌تر از نگرش آن‌ها اقدام شد. در بخش کدگذاری محوری که شامل ایجاد ارتباط بین مفاهیم و مضامین است، به سازمان‌دهی داده‌ها حول یک پدیده مرکزی و بررسی روابط با متغیرهای مختلف اقدام شد که به توضیح پیچیدگی نگرش مصاحبه‌شوندگان کمک کرد. در نهایت، کدگذاری انتخابی به منظور بالایش بیشتر و توسعه مضامین اصلی انجام شد. این اقدام شامل انتخاب مرتبط‌ترین و مهم‌ترین مقوله‌ها و ابعادی بود که برای درک مسئله پژوهش اهمیت داشت. برای اعتباربخشی به یافته‌های پژوهش، از رویکردهای مختلفی استفاده می‌شود. با توجه به سازه ذهنی ارائه شده توسط افرادی مانند لینکلن و گوبا^۴ (۱۹۸۵)، چهار معیار را می‌توان برای اعتباربخشی به پژوهش‌های کیفی در نظر گرفت که شامل قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال یا انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان یا اطمینان‌پذیری و قابلیت تاییدپذیری است.

قابل اعتماد بودن یک مسئولیت مشترک بین شرکت‌کنندگان و محقق است. اشتباهات در پاسخ‌های شرکت‌کنندگان اعتبار مطالعه را تهدید می‌کند. در تحقیقات کیفی، دقت می‌تواند به دلیل رابطه نزدیکی که بین محقق و شرکت‌کنندگان وجود دارد، به خطر بیفتد. در تحقیقات متمرکز بر تجربیات شرکت‌کنندگان، ایجاد رابطه و اعتماد برای تقویت صداقت ضروری است. اعتبار این پژوهش که به باورپذیری و صحت آن اشاره دارد، از طریق بررسی اعضا بهبود یافت. انتقال‌پذیری بر تعمیم‌یافته‌ها به سایر زمینه‌ها یا جمعیت‌ها تأکید دارد. برای افزایش قابلیت انتقال، شرح مفصلی از زمینه تحقیق، شرکت‌کنندگان و روش‌های جمع‌آوری داده‌ها ارائه شد. نمونه‌گیری هدفمند این امکان را داد تا شرکت‌کنندگان آگاه انتخاب شوند و قابلیت انتقال یافته‌های تحقیق افزایش یابد. قابلیت اطمینان به پایداری یافته‌ها در طول زمان اشاره دارد. در این راستا، اطمینان حاصل شد که

^۱ برای مطالعه بیشتر در زمینه روش داده بنیاد (گراندد تنوری) ر. ک:

Ghasemi, H. (2010). Research reference. Tehran: Andishe Ara Publications. [In Persian]

^۲ گراندد تنوری یک روش تحقیق کیفی است که برای توسعه نظریه‌ها استفاده می‌شود و یکی از محبوب‌ترین روش‌شناسی کیفی در تحقیقات علوم اجتماعی است.

^۳ Strauss & Corbin

^۴ Lincoln & Guba

فرآیند تحقیق مستند و شفاف باشد. مستندسازی دقیق روش‌های جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها، امکان تکرار بالقوه مطالعه توسط سایر محققان را فراهم می‌کند. تایید پذیری به عینیت و بی‌طرفی یافته‌ها اشاره دارد (Richardson, 2024: 121). در مدل لینکلن و گوبا (۱۹۸۵)، بی‌طرفی یک تکنیک اولیه برای ایجاد تأییدپذیری یافته‌هاست. با مطالعه تحقیقات پیشین، تلاش شد تأییدپذیری مطالعه بهبود بخشیده شود، و امکان بررسی و ارزیابی توسط دیگران فراهم شود.

۳- یافته‌های پژوهش و تحلیل

این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌ها اختصاص دارد. بدین منظور با بررسی مصاحبه‌ها و تجزیه و تحلیل کیفی آن‌ها، به سؤالات پژوهش پاسخ داده شد. ابتدا نیاز بود تا مشخصات دانشجویان مورد بررسی قرار گیرد و تعریفی مناسب برای آن‌ها ارائه شود. در جدول (۲)، مشخصات قابل مشاهده است:

جدول-۲. مشخصات کدهای شناسه

S1-Sn	P1-Pn
منظور از S، فرد مصاحبه‌شونده یا همان دانشجویان می‌باشند که از نفر اول تا نفرات آخر را شامل شدند.	منظور از P، مخفف کلمه پوینت به معنی نکته یا نکات کلیدی است که از مصاحبه با دانشجویان استخراج شد.

پس از گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌ها در سه مرحله (کدگذاری اولیه، ثانویه و نهایی) تحلیل شدند. در بخش مربوط به نکات کلیدی، مصاحبه‌ها جداسازی و کدهای باز مربوط به آن‌ها استخراج شد.^۱ سپس، داده‌های هر مصاحبه، تجزیه شده و مقوله‌ها و زیر مقوله‌ها شکل گرفتند. در جدول (۳)، مقوله‌های اصلی و منابع داده‌ها گزارش شده است:

جدول-۳. مقوله‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها

منابع داده‌ها (اطلاع‌رسان‌ها)	مقوله‌های اصلی
۱۴-۱۳-۱۳-۱۳-۱۴-۱۲-۱۱-۱۰-۸-۷-۶-۳-۲-۱	امنیت اقتصادی (۱۳)
۱۴-۱۰-۸-۱	مسائل اخلاقی (۴)
۱۴-۱۳-۱۲-۱۱-۹-۹-۷-۵-۳-۱	چالش‌های شخصیتی فردی (۱۱)

^۱ جدول مربوط به پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان به دلیل طولانی بودن قابل بارگذاری در فایل اصلی مقاله نبود.

نشریه شناخت پژوهی مطالعات سیاسی

۱۵-۱۵	تهدیدات امنیتی (۱۷)
۱۵-۱۴-۹-۷-۶-۵-۲	مسائل اجتماعی (۶)
۱۲-۱۰-۸-۴-۲	ابعاد ضعف‌های مدیریتی (۵)
۱۵-۱۱-۹-۳	چالش‌های تحصیلی (۴)
۱۵-۱۳-۱۲-۸	ابعاد سیاسی (۴)

بر طبق نتایج، مقوله «چالش‌های امنیتی» دارای بیشترین تکرار (۱۷ بار) می‌باشد که نشان‌دهنده نقش اصلی آن بوده و به‌عنوان مقوله محوری در این پژوهش انتخاب گردید. مقوله‌های دیگر در چارچوب طرح نظام‌مند در اطراف آن جای گرفتند. این مقوله یک عامل مهم و تأثیرگذار در شناسایی چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی در رشته علوم سیاسی است. در ادامه، جدول مؤلفه‌های کسب‌شده گزارش شده است:

جدول-۴. مؤلفه‌های حاصل از شناسایی نگرش دانشجویان علوم سیاسی درباره چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی در این رشته

مؤلفه‌های کسب‌شده	کدهای باز	کدهای شناسه
امنیت اقتصادی	ترس عدم دریافت شغل عدم امید به آینده شغل بلا تکلیفی در زمینه مالی کاهش تقاضا در بازار مصرف رشد نرخ بیکاری تحصیل‌کردگان اتلاف منابع آموزشی و اقتصادی عدم امکان برنامه‌ریزی برای آینده افزایش بدهی‌ها افزایش وابستگی مالی به خانواده وابستگی مالی به خانواده رشد مشاغل غیرمرتبط و کم‌بازده کاهش درآمد و رفاه مالی افزایش نرخ بیکاری تحصیل‌کردگان	S1 P1 S2 P5 S3 P3 S6 P1 S7 P2 S8 P5 S10 P3 S11 P1 S12 P3 S13 P3 S13 P4 S13 P6 S14 P1

S1 P2 S8 P2 S10 P2 S14 P4	برچسب‌گذاری ایجاد محیط‌های کاری ناسالم مهاجرت نخبگان انجام فعالیت‌های غیرمرتبط با رشته	مسائل اخلاقی
S1 P3 S3 P1 S5 P4 S7 P4 S9 P2 S9 P3 S9 P4 S9 P5 S11 P4 S12 P4 S13 P1 S14 P3	عدم آرامش فکری عدم احساس امنیت شکل‌گیری شخصیت منفی عدم امنیت روحی و روانی عدم امکان برنامه‌ریزی شکل‌گیری بیماری‌های روانی و اجتماعی افزایش ناامیدی و نارضایتی استرس‌های کاری بحران‌های روانی و اجتماعی بی‌ثباتی در سرمایه‌گذاری شخصی سرخوردگی افزایش استرس و اضطراب	چالش‌های شخصیتی فردی
S2 P1 S2 P4 S4 P2 S5 P1 S5 P3 S5 P5 S6 P3 S7 P3 S8 P1 S8 P4 S10 P1 S11 P3 S13 P2 S14 P5 S15 P2 S15 P4 S15 P5	تضعیف مشروعیت سیاسی نظام افزایش نفوذ جریان‌های بیگانه افزایش بی‌اعتمادی عمومی به حکومت رشد جنبش‌های اعتراضی و نافرمانی مدنی افزایش جرائم مرتبط با نخبگان جذب سازمان‌های جاسوسی ایجاد تهدیداتی برای امنیت ملی افزایش مهاجرت نخبگان و فرار مغزها ناآرامی‌های مدنی جذب در گروه‌های افراطی انگیزه شرکت در اعتراضات بحران‌های عمومی جذب گروه‌های خلاف‌کار	تهدیدات امنیتی

نشریه شناخت پژوهی مطالعات سیاسی

	افزایش نارضایتی عمومی جذب سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی ضعف در سیاست‌گذاری و تحلیل امنیتی افزایش خشونت جمعی	
S2 P2 S5 P2 S6 P2 S7 P1 S14 P2 S15 P6	احساس نابرابری مشکلات اجتماعی ایجاد احساس بی‌عدالتی و نابرابری افزایش سن ازدواج خروج سرمایه انسانی از کشور افزایش فشار بر نظام تأمین اجتماعی	مسائل اجتماعی
S2 P3 S4 P1 S8 P3 S10 P4 S12 P1	عدم پاسخگویی مسئولین کاهش ظرفیت‌های فکری و مدیریتی کشور نبودن قوانین حمایتی افزایش گرایش به مشاغل غیر مرتبط افزایش نگرش منفی به مسئولان	ابعاد ضعف‌های مدیریتی
S3 P2 S9 P1 S11 P2 S15 P1	نبود انگیزه برای آموزش کاهش آگاهی و دانش افزایش بی‌اعتمادی به سیستم آموزشی و حکمرانی انگیزه تحصیلی پایین	چالش‌های تحصیلی
S8 P6 S12 P2 S13 P5 S15 P3	تغییر نگرش‌های سیاسی کاهش مشارکت در امور حکمرانی عدم اعتماد سیاسی احساس منفی نسبت به دولت	ابعاد سیاسی

با توجه به کدهای باز و مؤلفه‌های کسب‌شده در جدول ۳ و ۴، ابعاد حاصل از این مقوله‌ها را می‌توان در دسته‌های آموزشی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و روان‌شناختی قرار داد. این عوامل می‌توانند در قالب فوق بر تهدیدهای ناشی از عدم امنیت شغلی در رشته علوم سیاسی تأثیرگذار باشند. با توجه به نکات کلیدی و مؤلفه‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها با دانشجویان رشته علوم

سیاسی دانشگاه‌های کشور، جدول بعدی به ابعاد حاصل از شناسایی چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی اختصاص دارد.

جدول-۵. ابعاد حاصل از شناسایی نگرش دانشجویان علوم سیاسی درباره چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی در این رشته

آموزشی	سیاسی	اجتماعی	اقتصادی	روانشناختی
عدم پاسخگویی	تضعیف مشروعیت		ترس عدم	عدم آرامش فکری
مسئولین	سیاسی نظام	برچسب‌گذاری	دریافت شغل	عدم احساس
کاهش	افزایش نفوذ	ایجاد محیط‌های	عدم امید به آینده	امنیت
ظرفیت‌های	جریان‌های بیگانه	کافی ناسالم	شغل	شکل‌گیری
فکری و مدیریتی	افزایش بی‌اعتمادی	مهاجرت نخبگان	بلا تکلیفی در	شخصیت منفی
کشور	عمومی به حکومت	انجام فعالیت‌های	زمینه مالی	عدم امنیت روحی
نبودن قوانین	رشد جنبش‌های	غیرمرتبط با رشته	کاهش تقاضا در	و روانی
حمایتی	اعتراضی و نافرمانی	احساس نابرابری	بازار مصرف	عدم امکان
افزایش گرایش به	مدنی	مشکلات	رشد نرخ بیکاری	برنامه‌ریزی
مشاغل غیرمرتبط	افزایش جرائم مرتبط با	اجتماعی	تحصیل‌کردگان	شکل‌گیری
افزایش نگرش	نخبگان	ایجاد احساس	اتلاف منابع	بیماری‌های روانی
منفی به مسئولان	جذب سازمان‌های	بی‌عدالتی و	آموزشی و	و اجتماعی
نبود انگیزه برای	جاسوسی	نابرابری	اقتصادی	افزایش ناامیدی و
آموزش	ایجاد تهدیداتی برای	افزایش سن	عدم امکان	نارضایتی
کاهش آگاهی و	امنیت ملی	ازدواج	برنامه‌ریزی برای	استرس‌های کاری
دانش	افزایش مهاجرت	خروج سرمایه	آینده	بحران‌های روانی
افزایش	نخبگان و فرار مغزها	انسانی از کشور	افزایش بدهی‌ها	و اجتماعی
بی‌اعتمادی به	ناآرامی‌های مدنی	افزایش فشار بر	افزایش وابستگی	بی‌ثباتی در
سیستم آموزشی و	جذب در گروه‌های	نظام تأمین	مالی به خانواده	سرمایه‌گذاری
حکمرانی	افراطی	اجتماعی	وابستگی مالی به	شخصی
انگیزه تحصیلی	انگیزه شرکت در		خانواده	سرخوردگی
پایین	اعتراضات		رشد مشاغل	افزایش استرس و
	بحران‌های عمومی		غیرمرتبط و	اضطراب
	جذب گروه‌های		کم‌بازده	
	خلاف‌کار		کاهش درآمد و	
			رفاه مالی	

	افزایش نرخ بیکاری تحصیل‌کردگان		افزایش نارضایتی عمومی جذب سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی ضعف در سیاست‌گذاری و تحلیل امنیتی افزایش خشونت جمعی تغییر نگرش‌های سیاسی کاهش مشارکت در امور حکمرانی عدم اعتماد سیاسی احساس منفی نسبت به دولت	
--	--------------------------------------	--	---	--

بحث و نتیجه‌گیری

نیاز افراد به داشتن شغل در جوامع امروزی و داشتن پایه، مهم‌تر از همه امنیت شغلی، مقام و منزلت اجتماعی از جمله نیازهایی است که هر فردی از داشتن آن احساس خوشایند و رضایت بخشی دارد و افراد در سازمان‌ها جهت انجام امورات آن سازمان به کار گرفته می‌شوند. گاهی اوقات شرایطی به وجود می‌آید که در سازمان نیاز به ایجاد تغییر و تحول می‌باشد. افراد جای خود را به افراد دیگری داده و بعضی از آن‌ها جایگاه بالاتری گرفته و بعضی نیز جایگاه فعلی خود را از دست داده و به جایگاه پایین‌تری انتقال داده می‌شوند و یا این که در سازمان تعدیل می‌گردند. امنیت شغلی عبارت است از احساس امنیتی که افراد نسبت به جایگاه خود دارند و مطمئن هستند که آن را از دست نمی‌دهند و به جایگاه پایین‌تری انتقال نمی‌یابند. این احساس امنیت جنبه ذهنی و روانی دارد و بسیار به برداشت فرد از جایگاه خود در سازمان وابسته است. یا به عبارتی امنیت شغلی احساس امنیت نسبی از حالت یا خطری است که تأمین نیازهای فرد را محقق می‌سازد که گاه ممکن است خطری وجود نداشته باشد و فرد احساس خطر کند و یا این که تهدید یا خطری وجود داشته باشد و فرد احساس خطری نکند. وقتی امنیت شغلی نباشد، تهدیدهای بسیاری در سطح فردی، اجتماعی،

سیاسی، امنیتی و اقتصادی شکل می‌گیرد. ادبیات به‌طور مداوم از ناامنی شغلی به‌عنوان یک ادراک ذهنی که در واقعیت اجتماعی تثبیت شده و یک تجربه استرس‌زا با مجموعه‌ای از پیامدهای منفی است، حمایت می‌کنند. بیشتر تحقیقات در روانشناسی کار و سازمانی بر نتایج فردی و سازمانی مرتبط با استرس، بهزیستی، عملکرد و رفتار سازمانی ناشی از ناامنی شغلی متمرکز شده‌اند. مسائل مربوط به ناامنی شغلی در حوزه رشته علوم سیاسی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در این مقاله، عدم امنیت شغلی و چالش‌های ناشی از آن بررسی شد. بدین منظور، این پژوهش با عنوان واکاوی پدیدارشناسانه‌ی تجارب دانشجویان علوم سیاسی از چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی در این رشته انجام گرفت.

با تحلیل مصاحبه‌ها، نکات کلیدی، مؤلفه‌ها و ابعاد حاصل از شناسایی عوامل مؤثر بر تهدیدهای ناشی از عدم امنیت شغلی ارائه شد. مؤلفه‌ها در ۸ مقوله اصلی (امنیت اقتصادی، مسائل اخلاقی، چالش‌های شخصیتی فردی، تهدیدات امنیتی، مسائل اجتماعی، ابعاد ضعف‌های مدیریتی، چالش‌های تحصیلی و ابعاد سیاسی)، ۵ بعد (آموزشی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و روان‌شناختی) و ۶۵ کد باز شناسایی شدند. در ارتباط با موضوع پژوهش حاضر و مقوله‌هایی که مورد توجه قرار گرفتند، می‌توان به یافته‌های همسو با پژوهش همچون پژوهش‌های نادری و رستمی (۱۴۰۱)؛ احمد (۱۴۰۱)؛ نجفی پور و همکاران (۱۴۰۱)؛ مدنی (۱۳۹۹)؛ نجفی و لطفی (۱۳۹۷)؛ احمدی و همکاران (۱۳۹۴)؛ کلوگ و همکاران (۲۰۲۴)؛ گومز و همکاران (۲۰۲۴)؛ دی آنجلیس^۱ و همکاران (۲۰۲۱)؛ جیانگ و همکاران (۲۰۲۱)؛ چیرومبولو^۲ و همکاران (۲۰۲۰) و سلنکو و دی ویت (۲۰۲۰) اشاره نمود. در همین ارتباط، نجفی پور و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهش خود نشان دادند که ناامنی و فرسودگی شغلی منجر به شیوع رفتارهای غیراخلاقی می‌شود. احمد (۱۴۰۱)، در پژوهش خود نشان داد که ناکارآمدی برنامه آموزشی و درسی، ضعف ویژگی‌های فردی دانشگاهیان، ضعف قوانین، ناکارآمدی مدیریتی- اجرایی، ضعف مدیریتی- اجرایی و سیاست‌گذاری ناکارآمد بر بیکاری دانش‌آموختگان مؤثر است. مدنی (۱۳۹۹)، در پژوهش خود نشان داد که عدم امنیت شغلی و بیکاری جوانان با تهدیدات امنیت ملی مرتبط است. کلوگ و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهش خود نشان دادند که تجربیات ناامنی شغلی فردی با بافت اجتماعی افراد در سطح خرد (ویژگی‌های فردی)، سطح میانی (بافت اجتماعی) و سطح کلان (زمینه وسیع‌تر مانند کشورها) مرتبط است. گومز و همکاران

¹ De Angelis

² Chirumbolo

(۲۰۲۴)، در پژوهش خود نشان دادند که بین ناامنی شغلی و رأی به احزاب رادیکال رابطه وجود دارد. بدین معنا که هر چه ناامنی شغلی بیشتر باشد، افراد به احزاب رادیکال رأی می‌دهند. سلنکو و دی ویت (۲۰۲۰)، در پژوهش خود نشان دادند که ناامنی شغلی بر نگرش‌های سیاسی افراد تأثیر می‌گذارد.

ناامنی شغلی که تأثیر آن بر زندگی کاری روزبه‌روز شدیدتر می‌شود، به‌اندازه بیکاری به معضلی اساسی در جوامع به‌ویژه کشورهای درحال‌توسعه تبدیل شده است. وجود ناامنی شغلی، احساس اعتمادبه‌نفس را که یکی از اساسی‌ترین وظایف زندگی کاری است، تضعیف می‌کند و در نتیجه می‌تواند منجر به استرس مزمن و سپس فرسودگی شغلی شود که نتیجه آن بر اساس ادراک و ارزیابی‌های شخصی افراد است. ناامنی شغلی یک پدیده رو به رشد است که مشخصه یک زمینه شغلی است و با نرخ بالای کار موقت و بیکاری در بین دانشجویان به‌عنوان نیروهای تازه نفس مشخص می‌شود. در دنیای نامطمئن، مشاغل کمی وجود دارند که درجاتی از ناامنی را به همراه نداشته باشند. درواقع، ناامنی را می‌توان به‌عنوان یک نارضایتی، یا یک نقطه ضعف ناخوشایند در یک شغل در نظر گرفت. طی دهه‌های گذشته، که مشخصه آن بی‌ثباتی فزاینده ناشی از تغییرات سریع اجتماعی - اقتصادی و فناوری در بازار کار در سرتاسر جهان است، ناامنی شغلی به‌عنوان یکی از پیشینه‌های برجسته اختلال در عملکرد شغلی اهمیت قابل‌توجهی پیدا کرده است (Piccoli et al, 2021; 157). به‌ویژه که در سال‌های اخیر، بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها، کاهش نیرو را تجربه کرده‌اند، بسیاری تعطیل شده‌اند و بیکاری به‌طور چشمگیری افزایش یافته است (Rudolph et al, 2020: 14). با توجه به یافته‌های مبهم گذشته در مورد موضوع ناامنی شغلی، این پویایی‌ها سؤالات مهمی در مورد تهدیدات ناشی از عدم امنیت شغلی ایجاد می‌نماید. مطالعه حاضر بینش‌های بیشتری در مورد ناامنی شغلی و تهدیدات ناشی از عدم امنیت شغلی ارائه کرد و مکانیسم‌های بالقوه‌ای را نشان داد که چگونه عملکرد ممکن است به دلیل پاسخ‌های فردی و سازمانی ناکافی مختل شود. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که ناامنی شغلی به‌طور منفی با عملکرد شغلی مرتبط است، و این فرض را تأیید می‌کند افرادی که به‌طور مکرر در معرض تهدیدی برای ثبات شغلی خود قرار دارند (به عنوان مثال، تهدیدهای خارج از سازمان) نمی‌توانند وظایف کاری خود را با موفقیت انجام دهند. در عین حال، احساس عدم امنیت شغلی به‌ویژه در بین دانشجویان می‌تواند با تهدیدات سیاسی و اجتماعی همراه باشد. چنان‌که یافته‌های پژوهش‌های پیشین نیز به‌صورت غیرمستقیم این مسئله را مورد تأیید قرار داده‌اند.

از آنجایی که هر نسل عوامل مختلفی را هنگام انتخاب کارفرما در نظر می‌گیرد، باید امنیت شغلی و مزایای ناشی از آن و همچنین تهدیداتی که ناامنی شغلی می‌تواند در برداشته باشد، مدنظر قرار گیرد. به‌ویژه که پیامدهای سیاسی ناامنی شغلی توجه روزافزونی را در میان تحلیلگران به خود جلب کرده است. چراکه نشان داده شده ناامنی شغلی با احتمال بیشتری برای عدم رأی دادن، شرکت در رأی‌گیری اعتراضی و حمایت از احزاب رادیکال مرتبط است (Gomez & Ramiro, 2022). ناامنی شغلی پدیده پیچیده‌ای است که نه تنها بر افرادی که قرارداد موقت دارند یا در مشاغلی که خطر بیکاری به‌طور عینی بالاتری دارند تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به افراد خوداشتغال و همچنین افراد دارای مدرک دانشگاهی و بدون مدرک دانشگاهی و مشاغل با قراردادهای نسبتاً مطمئن نیز گسترش یابد (Gomez et al, 2024). بدین معنی که به هر میزان ناامنی شغلی بیشتر باشد، این مسئله می‌تواند تعیین‌کننده ویژگی‌های فردی و اجتماعی افراد باشد.

صالحی وثیق و اکبرپور آلمه جوقی (۱۴۰۲)، در پژوهش خود با تحلیل پدیدارشناسانه نگرش دانشجویان علوم سیاسی نسبت به عوامل مؤثر بر اعتماد سیاسی (مسئولان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران) نشان دادند که دانشجویان علوم سیاسی با توجه به فهم و نگرش خود از مسائل جامعه مبنای مطلوبی برای بررسی دیدگاه مسئولان و میزان اعتماد به آن‌ها می‌باشند. از این‌رو، نگرش دانشجویان نسبت به مسئولان می‌تواند یک امر مهم در راستای جلب اعتماد سیاسی باشد. در این راستا، اگر زمینه‌های ایجاد شغل در بین آن‌ها فراهم نگردد، این مسئله ناخودآگاه بر اعتماد سیاسی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. حتی بنا به یافته‌های پژوهش لعل‌علیزاده و اکبرپور آلمه جوقی (۱۴۰۳)، در پژوهش خود با عنوان تحلیل پدیدارشناسانه نگرش دانشجویان علوم سیاسی نسبت به عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری در بحران‌های عمومی (مسئولان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران)، اگر نگرش دانشجویان علوم سیاسی مورد توجه قرار گیرد، این امر می‌تواند بر نگرش‌های رفتاری در حوزه علوم سیاسی و کاهش بحران‌های عمومی و تصمیم‌گیری به‌موقع کمک نماید. بنابراین، عدم امنیت شغلی می‌تواند با وقوع بحران‌های عمومی و مخاطرات مرتبط با امنیت ملی نیز همراه باشد. کلوگ و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهش خود نشان دادند ناامنی شغلی یک ادراک فردی در سطح خرد است که عواقب فوری فردی و شغلی دارد، و با پیامدهای روانی عمومی و اجتماعی گسترده همراه است. ناامنی شغلی با تعداد زیادی از نتایج منفی فردی و سازمانی، مانند رفاه پایین همراه است. بدین معنی که اگر دانشجویان احساس عدم امنیت شغلی نمایند، این امر موجب می‌شود که سلامت روحی و حتی جسمی آن‌ها تحت پیامدهای منفی قرار گیرد. نه تنها جنبه‌های فردی، بلکه نگرش‌های سیاسی

و رفتار سازمانی دانشجویان نیز تحت تأثیر ناامنی شغلی قرار می‌گیرد. به عنوان مثال، سلنکو و دی ویت (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که نگرش‌های سیاسی و نیت رأی‌دهی و در نهایت شرایط کلان سیاسی، قانون‌گذاری و اجتماعی متأثر از احساسات ناامنی شغلی است. از این رو، ناامنی شغلی به عنوان یک نوع خاص از تهدید درک می‌شود. بنابراین، هویت و موضع‌گیری دانشجویان، می‌تواند متأثر از ناامنی شغلی باشد. تهدید هویت زمانی به وجود می‌آید که افراد دیگر نتوانند از عضویت خود در یک گروه اجتماعی متمایز مطمئن باشند. پتریگلیری^۱ (۲۰۱۱) تهدید هویت را، «آسیب بالقوه برای هویت» تعریف می‌کند. از آنجایی که ناامنی شغلی به عنوان ترس از بیکاری و به عنوان احتمال بیکار شدن در آینده درک می‌شود، با هویت در ارتباط است (Shoss, 2017). از این رو، تهدید هویت‌های مرتبط با کار ناشی از ناامنی شغلی از آسیب ضمنی به وضع یک هویت ارزشمند و ترس از تبدیل شدن به عضوی از یک طبقه اجتماعی نامطلوب (گروه افراد بیکار)، ناشی می‌شود. چراکه افراد ناامن شغلی در مورد پذیرش آینده خود در سازمان‌ها، گروه حرفه‌ای خود یا به طور کلی گروه افراد شاغل نامطمئن هستند. همچنین با احساس عدم امنیت شغلی، ترس انگ خورد در جامعه افزایش می‌یابد. در نتیجه، فردی که در مقطع دکترا تحصیل می‌کند ممکن است آینده ترک تحصیل کند و شکست‌خورده تلقی شود. چراکه احساس می‌کند که به عنوان یکی از بیکاران در آینده به حساب می‌آید. علاوه بر این، تهدید ادراک شده از ناامنی شغلی، نحوه درک شخص را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (Warr et al, 2014). این نوع ادراک از ناامنی شغلی با احساس اضطراب، عصبانیت و بی‌اعتمادی، و با الگوی عاطفی منفی همراه است. احساسات منفی افراد را به قضاوت‌های مثبت کمتری درباره خود سوق می‌دهد، و تعلق بیرونی را کاهش می‌دهد. تهدید هویت‌های اجتماعی ارزشمند و دارای ارزش مثبت می‌تواند درک بنیادی افراد از خودشان را تضعیف کند. این موضوع نه تنها ناخوشایند است، بلکه فرآیندهای جانبی شناختی و عاطفی و نگرش‌های افراد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. چنان‌که نتایج پژوهشی در این زمینه نشان داده که ترس از تهدید و از دست دادن، که ما آن را ذاتی در تجربه ناامنی شغلی می‌دانیم، با افزایش نگرش‌های محافظه‌کارانه مرتبط است (Jost et al, 2003). بنابراین، ناامنی شغلی می‌تواند به عنوان تهدیدی برای هویت و نگرش‌های سیاسی افراد درک شود.

ناامنی شغلی یک تجربه استرس‌زا است. بدین معنا که در صورت احساس ناامنی شغلی، واکنش‌های فشار منفی برمی‌انگیخته می‌شوند و در نتیجه افراد خستگی می‌کنند. چنان‌که در پژوهش

¹ Petriglieri

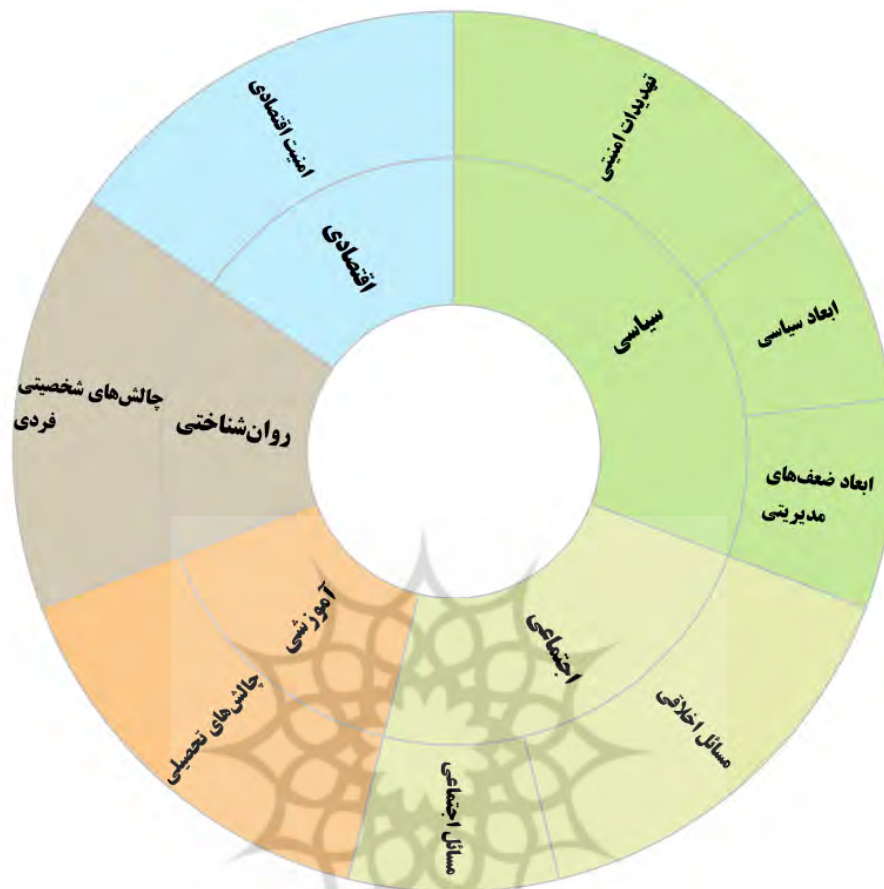
پیکولی^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، نشان داده شده که ناامنی شغلی می‌تواند یک چالش باشد تا یک عامل استرس‌زا، و ممکن است موجب شود تا افراد عملکرد خود را برای کسب شغل از دست دهند. علاوه بر این، ناامنی شغلی با پیامدهای منفی برای سلامتی، رفاه، نگرش‌ها و رفتارها همراه است. ون هوتگم^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، نشان دادند که تجربه ناامنی شغلی، پاسخ‌های شناختی را در قالب حس سازی و ارزیابی مجدد وضعیت فعلی ایجاد می‌کند. بدین معنی که تصور می‌شود ناامنی شغلی باعث ایجاد فرآیندهای شناختی منفی می‌شود و بدینی سیاسی ایجاد می‌گردد. بنابراین ناامنی شغلی فقط عدم دستیابی به شغلی مطمئن را تهدید نمی‌کند. بلکه تهدیداتی برای برآورده شدن نیازهای مرکزی ایجاد می‌کند و در نتیجه عقاید افراد را در مورد نظم اطرافشان زیر سؤال می‌برد.

با توجه به نتایج، عدم امنیت شغلی در رشته علوم سیاسی می‌تواند تهدیدات متعددی در سطوح فردی، اجتماعی و سیاسی ایجاد کند. علاوه بر این، عدم امنیت شغلی در رشته علوم سیاسی می‌تواند تهدیدات اقتصادی متعددی نیز در سطح فردی و کلان ایجاد کند. همچنین عدم امنیت شغلی در رشته علوم سیاسی می‌تواند تهدیدات امنیتی متعددی در سطوح فردی، اجتماعی و ملی ایجاد کند. این تهدیدات به دلیل بیکاری، نارضایتی و استفاده نادرست از ظرفیت‌های علمی و فکری فارغ‌التحصیلان این حوزه تشدید می‌شوند. بنابراین، عدم امنیت شغلی در این رشته به دلیل ماهیت آن، تهدیدی جدی برای ثبات اجتماعی و امنیت ملی محسوب می‌شود و نیازمند توجه ویژه سیاست‌گذاران است. در ادامه نمودار دایره‌ای پژوهش نمایش داده شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ Piccoli

² Van Hootegem



نمودار-۱. ابعاد و مقوله‌های مربوط به چالش‌های ناشی از عدم امنیت شغلی از منظر دانشجویان رشته علوم سیاسی

اگرچه جمع‌آوری داده‌های مربوط به ناامنی شغلی با استفاده از انجام مصاحبه، معقول است، چراکه این سازه منعکس‌کننده ادراکات یا حالات درونی افراد است، اما معیارهای امنیت شغلی ممکن است مستعد پاسخ‌های اجتماعی مطلوب باشند. همچنین این مطالعه عمدتاً بر ویژگی‌های عاطفی ناامنی شغلی، مشاهده تجربیات عاطفی دانشجویان و استرس ناشی از ترس از دست دادن شغل فعلی تمرکز دارد. با این حال، ناامنی شغلی ویژگی‌های دیگری مانند شناخت (یعنی آگاهی در مورد از دست دادن شغل احتمالی)، کمیت (یعنی نگرانی در مورد وجود شغل فعلی در آینده)، کیفیت (یعنی تهدیدات درک شده ناشی از کاهش کیفیت در شغل فعلی) و رابطه استخدامی را نیز دربرمی‌گیرد. پیشنهاد می‌گردد که در تحقیقات آتی نقش امنیت شغلی و تعهد عاطفی در رابطه با

عملکرد شغلی از طریق معیارهای عینی‌تر بررسی شود. پیشنهاد می‌گردد که در تحقیقات آینده، تهدیدهای ناشی از امنیت شغلی در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی بررسی شود. به تصمیم‌گیرندگان حوزه استخدامی پیشنهاد می‌گردد که سیاست‌های کاری ناعادلانه خود را اصلاح کنند و راه را برای استخدام فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم سیاسی هموار کنند. در این راستا، پیشنهاد می‌گردد که به‌منظور کاهش تهدیدات ناشی از عدم امنیت شغلی، به تقویت ارتباط بین دانشگاه و بازار کار با برنامه‌های کارآموزی و مهارت‌افزایی؛ ایجاد فرصت‌های شغلی در حوزه‌های مرتبط مانند دیپلماسی، مشاوره سیاست‌گذاری و تحلیل سیاسی؛ تشویق کارآفرینی و حمایت از استارت‌آپ‌های مرتبط با علوم سیاسی؛ اصلاح و به‌روزرسانی برنامه‌های درسی برای تطابق با نیازهای اقتصادی و اجتماعی کشور اقدام گردد. همچنین به ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب در نهادهای دولتی، سازمان‌های بین‌المللی و بخش خصوصی؛ تقویت سیاست‌های جذب نخبگان در بدنه حکمرانی و دستگاه‌های تصمیم‌ساز؛ افزایش مشارکت تحصیل‌کردگان علوم سیاسی در سیاست‌گذاری‌های کلان کشور؛ و ترویج کارآفرینی و توسعه ظرفیت‌های تحقیقاتی در حوزه علوم سیاسی و امنیتی اقدام گردد. چراکه عدم امنیت شغلی در این رشته نه تنها فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه پیامدهای گسترده‌ای در جامعه دارد. بنابراین، نتایج می‌تواند به دست‌اندرکاران حوزه سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیران در زمینه بهبود وضعیت شغلی دانشجویان رشته علوم سیاسی و رفع چالش‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و روان‌شناختی کمک نمایند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، مقاله پیش‌رو فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.

Translated References to English

- Alase, A. (2017). The interpretative phenomenological analysis (IPA): A guide to a good qualitative research approach, *International Journal of Education and Literacy Studies*, 5 (2): 9-19.
- Basyouni, S., El Sayed, M. (2021). Job Insecurity, Work-Related Flow, and Financial Anxiety in the Midst of COVID-19 Pandemic and Economic Downturn. *Front Psychol*, 12 (21): 632-665.
- Chirumbolo, A., Callea, A., Urbini, F. (2020). Job insecurity and performance in public and private sectors: a moderated mediation model. *J. Organ. Eff. People Perform*, 7 (2): 237-253.
- Danaee Fard, H., Kazemi, S.H. (2010). Promoting Interpretive Research in Organization: Overview of Philosophical Foundations and Conduction Process of Phenomenography. *Management Studies in Development and Evolution*, 20(61), 121-147.

[In Persian]

- De Angelis M M., Mazzetti, G., Guglielmi, D. (2021). Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice. *Front. Psychol*, 12 (2): 694-710.
- George, T. (2023). *Types of interviews in research Guide & Examples*. Scribbr.
- Ghasemi, H. (2010). *Research reference*. Tehran: Andishe Ara Publications. [In Persian]
- Gomez, R., Ramiro, L. (2022). *Radical Left Voters in Western Europe*. Routledge, London.
- Gomez, R., Ramiro, L., Le Lann, Y., Cugnata, G. (2024). Job insecurity and vote for radical parties: A four-country study. *Electoral Studies*, 90 (3): 1-10.
- Jiang, L., Lavaysse, L.M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: a meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44 (6): 2307-2342.
- Jiang, L., Xu, X., Wang, H.J. (2021). A resources–demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26 (2): 108–126.
- Jost, J.T., Glaser, J., Kruglanski, A.W., Sulloway, F.J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129 (3): 339–375.
- Karimi, A. , Babaei, M., Ahmadi, P. (2020). Political Attitudes of Students and Social Factors Affecting it (Study of Students of Universities in Tehran). *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 9(1), 235-262. [In Persian]
- Khan, M.S.H., Abdou, B.O., Kettunen, J., Gregory, S. (2019). A Phenomenographic Research Study of Students' Conceptions of Mobile Learning: An Example From Higher Education. *Sage Open*, 9 (3): 1-17.
- Klug, K., Selenko, E., Van Hootegem, A., Sverke, M. (2024). A lead article to go deeper and broader in job insecurity research: Understanding an individual perception in its social and political context. *How do entrepreneurs influence their social environment? New psychological perspectives*, 73 (4): 1960-1993.
- Lal Alizadeh, M., Akbarpour Alameh Joghi, A. (2025). Phenomenological Analysis of Political Science Students' Attitudes Toward Factors Influencing Decision-Making by Officials in Public Crises in the Islamic Republic of Iran. *Crisis Studies of the Islamic World*, 12 (1).
- Lincoln, Y. S., Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage. [In Persian]
- Petriglieri, J.L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36 (4): 641–662.
- Piccoli, B., Reisel, W.D., De Witte, H. (2021). Understanding the relationship between job insecurity and performance: hindrance or challenge effect. *J. Career Dev*, 48 (1): 150–165.
- Piccoli, B., Reisel, W.D., De Witte, H. (2021). Understanding the relationship between job insecurity and performance: Hindrance or challenge effect? *Journal of Career Development*, 48 (2): 150–165.
- Pirriai, S., Arshadi, N. (2012) The effect of job security and organizational justice on intention to leave the job: The mediating role of trust in senior management. *Career and Organizational Counseling*, 2 (11): 78-94. [In Persian]
- Richardson, L.E. (2024). *The Experience of Organizational Leaders with Decision-Making in a Crisis*. Walden University, Walden Dissertations and Doctoral Studies Walden Dissertations and Doctoral Studies.
- Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., et al. (2020). Pandemics: implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Ind. Organ. Psychol. Perspect. Sci. Pract*, 14 (2): 1–35.
- Sangi, L., Salehi, V. (2024). Examining students' attitudes towards political, social and cultural issues of the Islamic Republic of Iran. *scientific journal Political Sociology of the Islamic Revolution*, 5(3), 103-121. [In Persian]
- Selenko, E., De Witte, H. (2020). How Job Insecurity Affects Political Attitudes: Identity Threat Plays a Role. *Applied Psychology*, 70 (3): 1267-1294.
- Shoss, M.K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43 (6): 1911–1939.

- Smith, J.A., Nizza, I.E. (2021). *Essentials of Interpretative Phenomenological Analysis*. Video file]. YouTube.
- Smith, J.A., Nizza, I.E. (2022). *Essentials of Interpretative Phenomenological Analysis* (1st ed.). *American Psychological Association*.
- Smith, J.A., Osborn, M. (2015). Interpretative phenomenological analysis as a useful methodology for research on the lived experience of pain. *British journal of pain*, 9 (1): 41–42.
- Tremblay, D. (2009). Work, Insecurity, and Social Justice. *Studies in Social Justice*, 3 (2): 145–154.
- Van Hootegeem, A., Van Hootegeem, A., Selenko, E., De Witte, H. (2022). Work is political: Distributive injustice as a mediating mechanism in the relationship between job insecurity and political cynicism. *Political Psychology*, 43 (2): 375–396.
- Warr, P., Nielsen, K. (2018). *Well-being and work performance*. Handbook of Well-Being, DEF Publishers, Salt Lake City, Utah.
- Warr, P., Bindl, U.K., Parker, S.K., Inceoglu, I. (2014). Four-quadrant investigation of job-related affects and behaviours. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (3): 342–363.

