



Type of Article (Research Article)

Identifying And Explaining The Dimensions And Indicators Of Job Security Among Workers; A Mixed Exploratory Study

Mansoureh Nazari Tanha: Department of Sociology, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

***Aliyeh Shekarbeigi:** Department of Sociology, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Ali Pazhahan: Department of Demography, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Article Info

Received: 2024/09/12
Accepted: 2025/01/07
PP: 66-80.

Keywords:

Security Indicators
Job Security
Working Conditions Of Workers
Social Security Investment Company (Shasta)

Abstract

In light of recent technological, economic, and political transformations, job insecurity has emerged as a growing concern and a key issue in both academic research and public discourse. This study aims to identify and explain the dimensions and indicators of job security among workers. Employing a sequential exploratory mixed-methods approach, the research was conducted in two phases: qualitative and quantitative. In the qualitative phase, thematic analysis and literature review were used to develop an initial conceptual model. Subsequently, in-depth interviews with 15 academic and executive experts led to the final model, comprising 3 dimensions, 8 components, and 33 indicators. In the quantitative phase, these indicators were assessed through exploratory and confirmatory factor analyses. The statistical population consisted of 384 workers affiliated with the Social Security Investment Company (SSIC or "Shasta") in Tehran. The findings validated and operationalized a multidimensional model for evaluating job security, structured across micro, meso, and macro levels. This model offers a valuable framework for policymaking, strategic planning, and improving employment conditions in both public and private sector organizations.

Citation: Nazari Tanha, Mansoureh. Shekarbeigi, Aliyeh. Pazhahan, Ali. (2025). Identifying And Explaining The Dimensions And Indicators Of Job Security Among Workers; A Mixed Exploratory Study. *Journal Of Socio-Cultural Changes*, 22(1; Ser. 85): 66-80.

DOI:

This Article Is Extracted From The Doctoral Thesis Of 'Mansoureh Nazari Tanha', Titled "*A Sociological Study Of The Impact Of Social Capital On Workers' Job Security (A Study Of Shasta Workers In Tehran)*", Under The Supervision Of 'Dr. Aliyeh Shekarbeigi', & Advisory 'Dr. Ali Pazhahan'.

***Corresponding Author:** Aliyeh Shekarbeigi

E-mail Address: ashekarbeugister@gmail.com

Tel: +989126807098

Extended Abstract

Introduction

In today's world, employment is considered one of the fundamental components of individual and social identity, and job security serves as a cornerstone for the psychological and social stability of the workforce, playing a crucial role in the quality of work life and social sustainability. With rapid technological, economic, and political transformations, the structure of the labor market has undergone fundamental changes, exposing workers—especially those in operational sectors—to growing job insecurity. Job security is a multidimensional concept that extends beyond mere job retention; it encompasses elements such as assurance of continued employment, access to basic rights, preservation of physical and mental health, opportunities for career advancement, and participation in decision-making processes. Conversely, job insecurity can lead to various negative consequences, including decreased motivation, increased stress, weakened social cohesion, and the deepening of social inequalities. Despite the growing importance of this issue, in countries like Iran—particularly within organizations such as the Social Security Investment Company (SSIC or Shasta)—systematic and mixed-method research addressing the dimensions of job security for workers remains limited. Accordingly, this study, employing an exploratory mixed-methods approach, aims to identify and explain the fundamental dimensions and key indicators of job security among workers in this organization. Based on the premise that job security is influenced by a complex network of structural, economic, psychological, and organizational factors, the study seeks to develop a reliable and effective model for assessing and improving workers' job security.

Methodology

The present study employed a sequential exploratory mixed-methods design with an instrument development approach. In the first phase, a qualitative study was conducted to develop a conceptual model through thematic analysis of semi-structured interviews with 15 experts in the fields of labor economics, employment, and the sociology of work. Participants were selected using purposive sampling with maximum variation. Data coding followed Strauss and Corbin's method, including open, axial, and selective coding. This process led to the identification of three subcategories: micro, meso, and macro dimensions of job security, forming the preliminary theoretical framework. In the second phase, based on the qualitative findings, a structured questionnaire was designed, and its validity and reliability were assessed. Subsequently, a quantitative survey was conducted using stratified random sampling. The questionnaire was distributed among 384 workers employed in economic enterprises under the Social Security Investment Company (SSIC or "Shasta") in Tehran. The collected data were analyzed using statistical software, and the final conceptual framework was developed, consisting of 32 concepts, three subcategories, and one core category: "workers' job security."

Results And Discussion

The qualitative phase of this study led to the construction of a conceptual model encompassing three core dimensions of job security: micro, meso, and macro. These dimensions collectively include eight components and thirty-three measurable indicators. At the micro level, key factors include income stability, insurance coverage, workplace safety, job satisfaction, and opportunities for career development. The meso level focuses on organizational characteristics such as employment contracts, ownership structure, business unit size, and operational continuity. At the macro level, systemic determinants such as national unemployment rates, labor market flexibility, the prevalence of short-term contracts, union support, and social security coverage were identified. In the quantitative phase, responses from 384 workers affiliated with Shasta were analyzed using exploratory and confirmatory factor analyses. The findings confirmed the model's construct validity, with all factor loadings exceeding the recommended threshold of 0.50. The model also demonstrated acceptable convergent validity ($AVE > 0.5$) and strong internal consistency (Cronbach's alpha and Composite Reliability > 0.7). Notably, the highest mean scores were related to access to social insurance and job permanency, while the lowest scores reflected inadequate institutional support for vulnerable enterprises and workers—highlighting gaps in macro-level protections. This research provides a multidimensional, empirically validated model for assessing job security among workers, especially in semi-public and contract-heavy labor markets like those under Shasta. By integrating individual, organizational, and systemic variables, the model offers a holistic framework that transcends the narrow perception of job security as mere employment continuity. The findings emphasize the need for comprehensive labor reforms that address structural vulnerabilities, expand legal protections, and promote equitable labor practices. The model developed in this study offers not only a theoretical contribution but also a practical diagnostic tool for labor policymakers, human resource planners, and social researchers. It is recommended that future studies test the model's robustness across different industries and socioeconomic groups, both in Iran and comparable developing economies.

شناسایی و تبیین ابعاد و شاخص‌های امنیت شغلی کارگران؛ مطالعه‌ای ترکیبی با رویکرد اکتشافی

منصوره نظری تنها: گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

*عالیه شکریگی: گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

علی پڑهان: گروه جمعیت‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۲۲ تاریخ پذیرش: ۳۴/۱۰/۱۸ شماره صفحات: ۶۶-۸۰	باتوجه به تغییرات اخیر فناوری، اقتصادی و سیاسی، ناامنی شغلی به یک نگرانی روبه رشد و موضوعی مهم در حوزه‌های دانشگاهی و مباحث عمومی تبدیل شده است. مطالعه حاضر باهدف شناسایی و تبیین ابعاد و شاخص‌های امنیت شغلی در میان کارگران انجام شده است. این پژوهش با رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی، شامل مراحل کیفی و کمی، انجام گرفته است. در بخش کیفی، پژوهشگر با استفاده از تحلیل مضمون و مرور ادبیات، مدل مفهومی اولیه را طراحی کرد. سپس از طریق انجام مصاحبه‌های عمیق با ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی، مدل مفهومی نهایی شامل ۳ بعد، ۸ مؤلفه و ۳۳ شاخص تدوین شد. در بخش کمی، شاخص‌های مدل از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد ارزیابی قرار گرفت. جامعه آماری شامل ۳۸۴ نفر از کارگران وابسته به شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا) در تهران بود. نتایج این پژوهش منجر به اعتبارسنجی و عملیاتی‌سازی یک مدل چندبعدی برای ارزیابی امنیت شغلی شد که در ۳ سطح خرد، میانه و کلان دسته‌بندی گردید. این مدل می‌تواند به عنوان مبنایی ارزشمند برای سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی راهبردی و بهبود شرایط شغلی کارگران در سازمان‌های دولتی و خصوصی مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی:

شاخص‌های امنیت
امنیت شغلی
شرایط شغلی کارگران
شستا

استناد: نظری تنها، منصوره. شکریگی، عالیه. پڑهان، علی. (۱۴۰۴). شناسایی و تبیین ابعاد و شاخص‌های امنیت شغلی کارگران؛ مطالعه‌ای ترکیبی با رویکرد اکتشافی. فصلنامه تغییرات اجتماعی-فرهنگی، دوره ۲۲، شماره ۱؛ (پیاپی ۸۵)، ۶۶-۸۰.

DOI:

این مقاله برگرفته از رساله دکتری «منصوره نظری تنها»، با عنوان «مطالعه جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران (مطالعه موردی: کارگران شستا در شهر تهران)»، است که به راهنمایی «دکتر عالیه شکریگی»، و مشاوره «دکتر علی پڑهان»، استخراج شده است.

*نویسنده مسئول: عالیه شکریگی

آدرس پست الکترونیک: ashekarbeugister@gmail.com

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۰۷۰۹۸

مقدمه

در جهان امروز، اشتغال به عنوان یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های هویت فردی و اجتماعی انسان شناخته می‌شود و امنیت شغلی به مثابه سنگ بنای ثبات روانی و اجتماعی نیروی کار، جایگاه ویژه‌ای در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و اجتماعی یافته است (احمدی، موسوی، نوری، ۱۴۰۱: ۲۷-۴۲). تحولات پرشتاب در عرصه‌های فناوری، اقتصاد و سیاست، چهره بازار کار را به صورت بنیادین دگرگون کرده و شرایط کاری را در بیشتر جوامع، به‌ویژه برای کارگران و کارکنان بخش‌های عملیاتی، با تغییرات فزاینده‌ای مواجه ساخته است (Mustafa, Lleshi, 2024: 2-4). اهمیت توجه به امنیت شغلی به عنوان عنصری تعیین‌کننده در کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و پایداری اجتماعی بیش‌ازپیش نمایان شده است. امنیت شغلی صرفاً به معنای ماندگاری در یک موقعیت کاری مشخص نیست، بلکه طیفی از اطمینان خاطر نسبت به تداوم اشتغال، برخورداری از حقوق پایه، حفاظت از سلامت روان و جسم، مشارکت در تصمیم‌گیری و امکان رشد شغلی را شامل می‌شود (Ramawickrama, Opatha, Pushpakumari, 2017: 168-169). در دهه‌های اخیر، تحولات گسترده اقتصادی، افزایش رقابت جهانی، نوسانات بازار کار و گسترش فناوری‌های نوین، سبب تغییرات اساسی در ساختار و ماهیت اشتغال شده و پایداری شغلی بسیاری از کارگران را با چالش مواجه ساخته است (Shen, 2024: 72). در چنین بستری، مفهومی چون امنیت شغلی، از جایگاهی کلیدی در کیفیت زندگی شغلی برخوردار شده و به دغدغه‌ای مهم برای نیروی کار، سیاست‌گذاران و کارفرمایان بدل گشته است. امنیت شغلی نه تنها به ثبات در وضعیت استخدامی اشاره دارد، بلکه مجموعه‌ای از شاخص‌ها را دربرمی‌گیرد که می‌تواند بر رضایت شغلی، بهره‌وری، سلامت روانی و احساس ارزشمندی فرد تأثیر بگذارد. از سوی دیگر، ناامنی شغلی به عنوان پدیده‌ای چندبعدی، می‌تواند پیامدهایی گسترده در سطوح فردی، خانوادگی و اجتماعی ایجاد کند؛ از کاهش انگیزه کاری و افزایش استرس گرفته تا نابرابری‌های اجتماعی و تضعیف انسجام اجتماعی (Cascio, Montealegre, 2016: 350).

با وجود اهمیت روزافزون این موضوع، شواهد موجود نشان می‌دهد که در کشورهایی به مانند ایران، به‌ویژه در میان کارگران فعال در بخش‌های مختلف شرکت‌های وابسته به نهادهای بزرگ اقتصادی، همچون شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا)، پژوهش‌های عمیق و ترکیبی که ابعاد و شاخص‌های امنیت شغلی را به صورت اکتشافی شناسایی و تبیین کنند، هنوز بسیار محدود است. از این رو، این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد بنیادین امنیت شغلی و استخراج شاخص‌های کلیدی آن، و همچنین تبیین ساختار ارتباطی و تفسیری میان این شاخص‌ها، بر مبنای یک رویکرد ترکیبی و اکتشافی طراحی شده است. پرسش مورد توجه بر آن است که - ابعاد و شاخص‌های امنیت شغلی در میان کارگران تحت پوشش شرکت شستا چیست و الگوی پیشنهادی طراحی شده بر اساس این شاخص‌ها تا چه میزان از اعتبار و کارآمدی برخوردار است؟ - در پاسخ پژوهش حاضر بر این فرضیه استوار است که آنکه امنیت شغلی کارگران تابع مجموعه‌ای چندبعدی از عوامل ساختاری، اقتصادی، روانی و سازمانی است و آنکه می‌توان با شناسایی و تبیین شاخص‌های دقیق امنیت شغلی، مدلی قابل اعتماد برای ارزیابی و بهبود وضعیت کارگران ارائه داد.

پیشینه تحقیق

شیرزاد صفرلو به اتفاق آراء (۱۴۰۳)، در پژوهش «چارچوب انگیزشی نگهداشت نیروی انسانی متخصص: رویکرد فراترکیب»؛ با رویکردی آمیخته، به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تجربیات کارکنان برای تدوین الگویی نگهداشت محور پرداخته است. در بخش کیفی، با روش فراترکیب و تحلیل تم، ۴ بُعد و ۱۴ مؤلفه استخراج شد که بُعد سازمانی بالاترین اهمیت را داشت. در بخش کمی، نیز از تکنیک دلفی فازی و (AHP)، برای پالایش و اولویت‌بندی استفاده شده است (شیرزاد صفرلو و دیگران، ۱۴۰۳: ۱۷۹-۱۴۸). اکبر حسن پور و دیگران (۱۴۰۲)، در مطالعه خود با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های تجربیات کارکنان: رویکرد فراترکیب و دلفی فازی»؛ با روش فراترکیب، تحلیل تم و دلفی فازی، به طراحی مدلی درباره توازن زندگی-کار پرداختند. در بخش کیفی، مصاحبه با خبرگان و در بخش کمی، مدل‌سازی معادلات ساختاری با داده‌های ۱۵۲ نفر از کارکنان سایپا انجام شد. نتایج حاکی از وجود ۳ بُعد فردی، خانوادگی و شغلی در این مدل است که می‌تواند به بهبود سبک زندگی کارکنان بر اساس ارزش‌های ایرانی-سلامی کمک کند (اکبر حسن پور و دیگران، ۱۴۰۲: ۲۶-۱). مصطفی محمدی، اسماعیل اسدی و کرم‌اله دانشفرد (۱۴۰۱)، در تبیین «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توازن زندگی-کار با رویکرد سبک زندگی ایرانی-سلامی»؛ با رویکرد آمیخته، به شناسایی ابعاد توازن زندگی-کار مبتنی بر سبک زندگی ایرانی-سلامی پرداختند. در بخش کیفی، با مصاحبه از ۲۱ مدیر و تحلیل محتوای داده‌ها، مؤلفه‌ها استخراج و سپس با

روش دلفی فازی تأیید شدند. در بخش کمی، نیز با داده‌های ۲۹۰ کارمند و مدل سازی معادلات ساختاری، اعتبار الگو سنجیده شد. این مدل ۳ بُعد اصلی و ۱۷ معیار دارد و به تحلیل وضعیت و اجرای تغییرات مدیریتی پایدار کمک می‌کند (محمدی، اسدی، دانشفرد، ۱۴۰۱: ۱۲۱-۱۵۳). هانیه آرزمجو، حسین رحمان سرشت و وحید ناصحی فر (۱۳۹۳)، در بررسی «الگوی یکپارچه پذیرش تغییرات با روش ترکیبی-اکتشافی»؛ باهدف ارتقای انگیزش منابع انسانی، الگویی یکپارچه برای پذیرش تغییرات طراحی کردند. باروش فراترکیب و تحلیل محتوای کیفی، داده‌ها از منابع معتبر استخراج و در قالب ۴ مضمون فراگیر شامل بسترسازهای اولیه و ثانویه، کارکردهای منابع انسانی و پیامدها طبقه‌بندی شدند. این الگو می‌تواند مبنایی برای سیاست‌گذاری و تقویت نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌های ایرانی باشد (آرزمجو، رحمان سرشت، ناصحی فر، ۱۳۹۳: ۸۶-۶۷).

ادبیات و مبانی نظری

امنیت شغلی مفهومی چندلایه و پیچیده است که در ادبیات کار و اشتغال از دهه‌های گذشته موردتوجه پژوهشگران قرار گرفته است. این مفهوم به احساس تداوم، ثبات و پایداری در موقعیت شغلی اشاره دارد و عموماً به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی رضایت شغلی، انگیزش و سلامت روانی کارکنان شناخته می‌شود. در ساده‌ترین بیان، امنیت شغلی به میزان اطمینان فرد نسبت به حفظ شغل خود در آینده اطلاق می‌شود (Sora et al., 2023: 2). لئونارد گرین‌هالگ^۱ و زهوا روزن‌بلا^۲ از جمله نخستین افراد هستند که تعریفی سیستماتیک از ناامنی شغلی در زمینه «نا توانی درک شده برای حفظ تداوم مطلوب در موقعیت شغلی در معرض تهدید» معرفی کردند. این تبیین بر ادراک فردی و ذهنی از تهدید نسبت به موقعیت شغلی تأکید دارد (Greenhalgh, Rosenblatt, 2010: 7-8). که از آن زمان تاکنون، مبنای بسیاری از پژوهش‌ها در این حوزه قرار گرفته است. امنیت شغلی را می‌توان ترکیبی از شرایط بیرونی (نظیر: سیاست‌های استخدامی، ثبات اقتصادی، نوع قرارداد)، و درونی (به مثابه: ادراک فردی، توانایی مقابله با تغییر، تجارب شغلی گذشته)، دانست (خرسند موقر و دیگران، ۱۴۰۱: ۳۲). اهمیت درک دقیق این مفهوم، زمینه ساز طراحی سیاست‌های پایدار در عرصه مدیریت منابع انسانی، قانون‌گذاری کار، و تحلیل اجتماعی بازار اشتغال است. ناامنی شغلی از منظر روان شناختی به ۲ بُعد اصلی تقسیم می‌شود: بُعد شناختی^۳ و بُعد عاطفی^۴. در بُعد شناختی؛ فرد به صورت آگاهانه احتمال از دست دادن شغل را ارزیابی می‌کند؛ این ارزیابی می‌تواند نتیجه تحلیل شرایط اقتصادی، تصمیمات مدیریتی یا تغییرات ساختاری در سازمان باشد. در بُعد عاطفی؛ فرد واکنش‌های احساسی چون اضطراب، نگرانی و ترس از آینده شغلی خود را تجربه می‌کند (قائم، حسنی، خان محمدی، ۱۴۰۱: ۲۵-۲۴). علاوه بر ابعاد ذهنی، ناامنی شغلی دارای نمودهای عینی نیز هست؛ به مانند نوع قرارداد، مدت اشتغال، تغییر مکرر شغل و نرخ بالای اخراج در یک صنعت خاص. این مؤلفه‌ها معمولاً به طور مستقیم قابل مشاهده هستند و در سنجش‌های آماری مورد استفاده قرار می‌گیرند. با این حال، صرف وجود شرایط عینی ناامن لزوماً به احساس ناامنی نمی‌انجامد؛ چراکه برداشت ذهنی افراد بسته به تجارب، آموزش و منابع حمایتی متفاوت است (Klandermans, Klein Hesselink, Van Vuuren, 2010: 558-560). امنیت شغلی حاصل تعامل پیچیده‌ای میان متغیرهای فردی، ویژگی‌های محیط سازمانی و ساختارهای کلان اقتصادی-اجتماعی است. در سطح فردی، متغیرهایی به مثابه میزان تحصیلات، مهارت‌های تخصصی، سابقه کاری، انعطاف‌پذیری شغلی و سطح انگیزش می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در ادراک امنیت شغلی ایفاء کنند. افرادی که از مهارت‌های بالاتر برخوردارند، معمولاً احساس امنیت بیشتری دارند (کاوند، دانشور عامری، ۱۴۰۰: ۴۶). در سطح سازمانی، عواملی چون نوع قرارداد کاری، ثبات مدیریتی، سبک رهبری، فرایندهای ارتباطی، سیاست‌های منابع انسانی، و شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها بر امنیت شغلی اثرگذارند (Corbin, Straus, 2015: 45-48). به عنوان نمونه، شرکت‌هایی که قراردادهای موقت یا پیمانی را ترجیح می‌دهند، معمولاً در کارکنان خود احساس ناامنی بیشتری ایجاد می‌کنند. در مقابل، سیاست‌های مشارکتی و محیط‌های کاری با فرهنگ سازمانی مثبت، احساس امنیت بیشتری به شاغلان منتقل می‌کنند (کیخا، ۱۴۰۰: ۲۲۶). فهم تعامل میان ۳ سطح تحلیل - فردی، سازمانی و ساختاری - برای طراحی مدل‌های تحلیلی دقیق از امنیت شغلی ضروری است. ناامنی شغلی را می‌توان به گونه‌های مختلفی تقسیم‌بندی کرد. یکی از تمایزات رایج، ناامنی شغلی کمی و کیفی است. ناامنی شغلی کمی به تهدید نسبت به اصل اشتغال اشاره دارد؛ یعنی

^۱ Leonard Greenhalgh

^۲ Zehava Rosenblatt

^۳ Cognitive

^۴ Affective

ترس از اخراج یا بیکاری. در مقابل، ناامنی شغلی کیفی به نگرانی درمورد کاهش مزایای شغلی، کاهش دستمزد، تغییر نامطلوب در شرایط کار یا تنزل موقعیت شغلی مربوط می‌شود (Hassan, Ansari, Rehman, 2022: 210). به‌طور خاص، ناامنی شغلی می‌تواند به‌صورت مزمن یا مقطعی تجربه شود. در مواردی، کارگران برای دوره‌ای خاص به‌دلیل بحران اقتصادی یا تغییرات سازمانی، احساس ناامنی می‌کنند (مقطعی). درحالی‌که در شرایطی به‌مانند قراردادهای موقت و فقدان قانون‌گذاری حمایتی، ناامنی شغلی به وضعیت دائمی و ساختاری بدل می‌شود (مزمن). شناسایی گونه‌های ناامنی شغلی و درک پیامدهای آن، زمینه‌ساز تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی است. راهبردهایی همچون توسعه آموزش‌های ضمن خدمت، بهبود نظام قراردادهای ایجاد نظام‌های هشدار اولیه برای ریسک اخراج و ارتقاء فرهنگ ارتباطی در سازمان، ازجمله اقداماتی هستند که می‌توانند آثار منفی ناامنی شغلی را کاهش دهند و ثبات روانی و عملکردی کارگران را افزایش دهند.

مواد و روش تحقیق

پژوهش حاضر جزء طرح‌های ترکیبی متوالی و اکتشافی از نوع ابزار سازی است. در تحقیق حاضر ابتدا مطالعه کیفی صورت گرفت و بر مبنای آن مدل مفهومی تحقیق ساخته شد و سپس مطالعه کمی صورت گرفت (بازرگان، ۱۴۰۰: ۸۶-۷۷). در مرحله اول؛ به‌منظور تدوین یک چارچوب منطقی مبتنی بر اهداف، از صاحب‌با خبرگان و تشکیل گروه کانونی اقدام شده است (ا شتر اوس، کوربین، ۱۳۹۵: ۲۷-۲۹). بر این اساس نخست پیشینه پژوهش و ادبیات باهدف کشف ابعاد و شاخص‌های امنیت شغلی کارگران، مورد مطالعه قرار گرفتند و هم‌زمان اسناد و مدارک و پژوهش‌های مرتبط بررسی شدند. جامعه پژوهش را خبرگان حوزه اقتصاد کار، اشتغال و جامعه‌شناسی کار تشکیل داده است. روش نمونه‌گیری در این بخش، از نوع نمونه‌گیری هدفمند با حداکثر تنوع یا ناهمگونی است. در این راهبرد، محقق با شناسایی افرادی که دارای اطلاعات مرتبط با موضوع تحقیق هستند و اصطلاحاً «مطالعین»، نامیده می‌شوند، آغاز کرد و سپس طیف وسیعی از افراد مشابه به‌طور هدفمند انتخاب شدند. تعداد افراد صاحب‌با خبر شده تا رسیدن به مرحله اشباع نظری مباحث مطرح شده، ۱۵ نفر بودند. ملاک اصلی گزینش خبرگان شامل دانش و تخصص و نیز تجربه کار و فعالیت در معاونت‌های تخصصی روابط کار و اشتغال وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و اساتید دانشگاهی متخصص در حوزه‌های اقتصاد کار، بازار کار و جامعه‌شناسی کار بودند. در مرحله دوم؛ با استفاده از معیارهای اعتبار سنجی کیفی، چارچوب اصلی مفهومی، تدوین و از نظر اعتبار، بررسی و سپس در قالب ابزارهایی برای مرحله کمی آماده شد. در مرحله کمی به‌روش پیمایشی، ابزار سنجش امنیت شغلی یعنی پرسش‌نامه، تدوین شده و از نظر روایی و پایایی، بررسی و سپس بین ۳۸۴ نفر از افراد جامعه آماری (نمونه‌ها)، که به شکل تصادفی انتخاب شده بودند، توزیع و داده‌های لازم برای تجزیه و تحلیل آماری و استفاده از نرم‌افزارهای مرتبط فراهم گردید. لازم به ذکر است که جامعه آماری این پژوهش کلیه کارگران بنگاه‌های اقتصادی زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی و شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (موسوم به شستا)، مستقر در شهر تهران می‌باشد. این شرکت یکی از شرکت‌های بزرگ اقتصادی در سطح خاورمیانه به‌شمار می‌آید. همچنین موضوع فعالیت آن تولیدی، بازرگانی، خدماتی (مالی، مدیریتی و غیره)، و تشکیل انواع شرکت‌ها جهت نیل به اهداف شرکت می‌باشد. به‌گونه‌ای که همه این شرکت‌ها در قالب ۱۲ هلدینگ (۴۰ بنگاه و ۱۴۷۳۷ تن نیروی کار آن)، سازمان‌دهی شده‌اند. حجم نمونه نیز براساس فرمول کوکران، تعیین و با توجه به ساخت ناهمگن و نامتجانس جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد. همچنین واحد تحلیل این بخش پژوهش، فرد کارگر بود.

کدگذاری، رویه‌ای نظام‌مند است که توسط ا شتر اوس و کوربین، برای کشف مقوله‌ها، مشخصه‌ها و ابعاد داده‌ها توسعه داده شده و دارای سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی است. طوری که در پژوهش حاضر؛ کدگذاری باز، فرایند شناسایی و نام‌گذاری مفاهیم و موضوعات اولیه از داده‌ها است. در این مرحله، پژوهشگر به صورت آزادانه به داده‌ها نگاه کرد و کدهایی را برای هر مفهوم شناسایی نمود. درواقع در این مرحله، مفاهیم از عمق داده‌ها، شناسایی و به سطح آورده شدند. بدین سان در این مرحله، ۳۲ مفهوم شناسایی شد که بی‌نظمی و تنوع موجود در داده‌ها را نمایان ساخت. در کدگذاری محوری، محقق به دنبال ارتباطات میان کدها گشت و آن‌ها را در مقوله‌های فرعی گروه‌بندی نمود. این مرحله به شناسایی الگوهای کلی‌تر کمک نمود. طی این مرحله، محقق توانست ۳ مقوله فرعی امنیت شغلی خرد، میانی و کلان را براساس کدهای شناسایی شده در کدگذاری باز، ایجاد و درواقع ساختار و ارتباطات بین مفاهیم را شفاف‌تر سازد. در کدگذاری انتخابی، انتخاب و تمرکز بر مقوله کلیدی و اصلی تحقیق یعنی امنیت شغلی (هسته اصلی تحلیل)، پرداخته شده است. درواقع در این مرحله، محقق از اطلاعات مؤلفه‌ها (محورها)، مأخوذه از جدول کدگذاری محوری و با بررسی آن‌ها و بازخورد توسط کارشناسان مطلع و بعضی از مصاحبه‌شونده‌ها (جزء افراد خبره تلقی می‌شدند)، تعدیل و اصلاحات لازم را انجام داده، چگونگی ارتباط امنیت شغلی خرد، امنیت شغلی میانی و امنیت شغلی کلان

به امنیت شغلی کارگران را تبیین نموده، عملاً یک چارچوب یا مدل جامع برای تحلیل امنیت شغلی کارگران ایجاد کرده است. در این مرحله به طور مستقیم از هر ایده تئوریکی که زیربنای پژوهش را تشکیل داده استفاده شده است برپایه (جدول ۱). و نیز مدل مفهومی تحقیق که در جدول بررسی شد دارای ۳۲ مفهوم، سه مقوله فرعی (امنیت‌های شغلی خرد، میانی و کلان)، و یک مقوله اصلی/هسته‌ای (امنیت شغلی کارگران)، تحقیق یافت.

جدول ۱۳. امنیت شغلی کارگران: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
امنیت شغلی کارگران	امنیت شغلی خرد	درآمد شغلی
		برخورداری از پوشش بیمه‌ای
		ایمنی شغلی
		اهمیت شغل
		شغل استاندارد/غیراستاندارد
		شغل برخوردار از فرصت رشد
		انصاف‌پذیری شغلی
		میزان استقلال در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی کار (اختیار)
		علاقه به شغل
		درجه انگیزه حفظ شغل
		تمرکز به شغل
		رضایت شغلی
		درجه اشتغال‌پذیری
		درجه وابستگی فرد به بنگاه
		درجه دفاع از بنگاه
		نرخ جابه‌جایی
	امنیت شغلی میانی	سطح دانش حقوق کار
		موقعیت جغرافیایی واحد اقتصادی
		نرخ بقا (عمر) بنگاه اقتصادی
		نوع مالکیت بنگاه اقتصادی فرد
		اندازه بنگاه اقتصادی (تعداد شاغلین)
		محیط کاری
		درجه وابستگی واحد اقتصادی
		نوع غالب قرارداد کاری در بنگاه اقتصادی
	امنیت شغلی کلان	نرخ بیکاری و حجم جمعیت بیکار در کشور
		سهم قراردادهای کاری کوتاه مدت از کل قراردادهای در سطح جامعه
		نرخ سالانه رشد فرصت‌های شغلی
		درجه انصاف‌پذیری بازار کار
		درجه حمایت تشکلهای کارگری
		درجه حمایت از افراد (شاغلین) بیکار شده
		درجه حمایت از بنگاههای مشکل‌دار
		درجه حمایت قانون کار و تأمین اجتماعی از کارگران

بحث و یافته‌های تحقیق

- گستره واکاوی

در بخش کمی (ویژگی‌های دموگرافیک)، به مثابه فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت، وضعیت تاهل، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و نوع استخدام موردبررسی قرار گرفته است. از میان ۳۸۴ نمونه مورد مطالعه از میان کارگران شهرستان تهران، ۳۵/۹ درصد زن و ۶۴/۱ درصد مرد بوده‌اند. ۷۳/۴ درصد از افراد مورد مطالعه متاهل بوده و ۳۸/۸ درصد آن‌ها ۳۵ تا ۴۵ سال سن داشته‌اند. تحصیلات ۳۲/۸ درصد نمونه مورد مطالعه زیردیپلم بوده و ۲۵/۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند. همچنین نوع استخدامی ۴۶/۶ درصد افراد نمونه رسمی بوده است برپایه (جدول ۲). از سویی در این بخش آماره‌های توصیفی نظرات پاسخ‌گویان در رابطه با مفاهیم مربوط به مقوله‌های فرعی امنیت شغلی کارگران برپایه (جدول ۳)، گزارش شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک- (مأخذ: نگارندگان، ۱۴۰۳)

متغیرها	ارزش‌ها	فراوانی (N=۳۸۴)	درصد
جنسیت	زن	۱۳۸	۳۵٫۹
	مرد	۲۴۶	۶۴٫۱
وضعیت تاهل	مجرد	۱۰۲	۲۶٫۶
	متاهل	۲۸۲	۷۳٫۴
سن	کمتر از ۲۵ سال	۴۹	۱۲٫۸
	۲۵ تا ۳۵ سال	۷۶	۱۹٫۸
	۳۵ تا ۴۵ سال	۱۴۹	۳۸٫۸
	۴۵ تا ۵۵ سال	۷۱	۱۸٫۵
	بیش از ۵۵ سال	۳۹	۱۰٫۲
تحصیلات	زیردیپلم	۱۲۶	۳۲٫۸
	دیپلم	۱۰۲	۲۶٫۶
	کاردرانی	۱۰۲	۲۶٫۶
	کارشناسی و بالاتر	۵۴	۱۴٫۱
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۷۰	۱۸٫۲
	۵ تا ۱۰ سال	۹۸	۲۵٫۵
	۱۰ تا ۱۵ سال	۸۲	۲۱٫۴
	۱۵ تا ۲۰ سال	۷۶	۱۹٫۸
	بیش از ۲۰ سال	۵۸	۱۵٫۱
نوع استخدام	رسمی	۱۷۹	۴۶٫۶
	قراردادی	۱۴۶	۳۸٫۰
	سایر	۵۹	۱۵٫۴

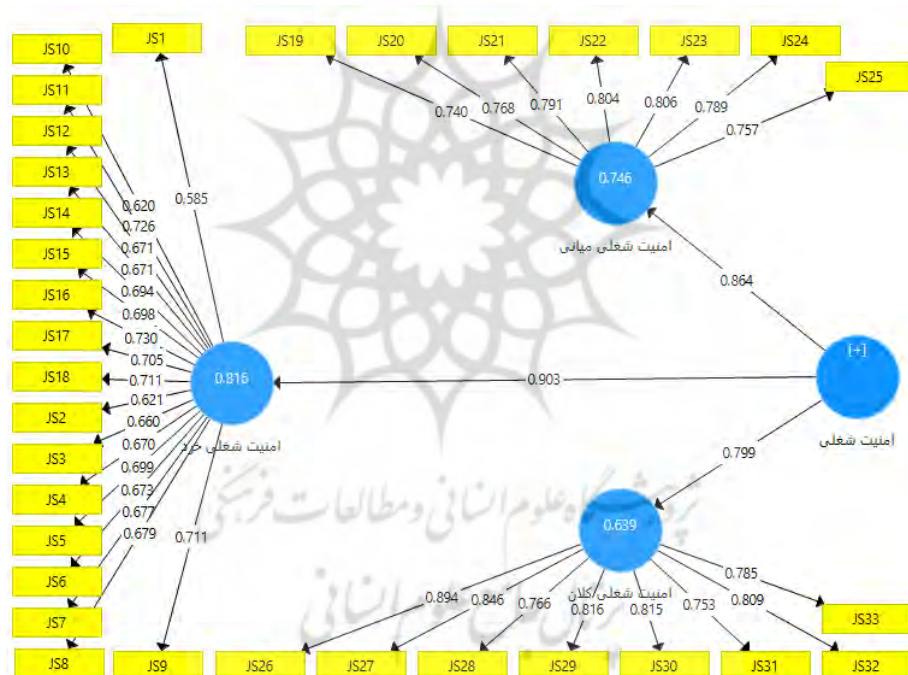
جدول ۳. نتایج آمار توصیفی مفاهیم مربوط به مقوله‌های فرعی امنیت شغلی کارگران- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مقوله فرعی	مفاهیم	نماد	میانگین	انحراف معیار	کشیدگی/خطا	چولگی/خطا
امنیت شغلی فرد	درآمد شغلی	JS1	۳/۳۴۱	۱/۰۷۳	-۰/۸۵۱	-۲/۱۵۶
	برخورداری از پوشش بیمه‌ای	JS2	۳/۶۱۵	۰/۹۶۴	۰/۰۳۸	-۲/۲۷۹
	ایمنی شغلی	JS3	۳/۵۶۰	۱/۰۸۳	-۰/۹۱۶	-۳/۵۳۲
	اهمیت شغل	JS4	۳/۵۷۳	۱/۰۱۳	-۰/۴۹۹	-۲/۴۵۱
	شغل استاندارد/غیراستاندارد	JS5	۳/۵۲۹	۱/۰۸۷	-۱/۳۸۴	-۲/۹۶۶
	شغل برخوردار از فرصت رشد	JS6	۳/۴۵۱	۱/۰۸۹	-۱/۱۱۵	-۲/۶۸۸
	انصاف‌پذیری شغلی	JS7	۳/۴۱۴	۱/۱۰۸	-۱/۴۸۳	-۲/۵۵۷
	شغل دارای شرح وظایف مشخص	JS8	۱/۰۸۹	۱/۰۸۰	-۱/۲۰۱	-۲/۱۷۶
	میزان استقلال در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی کار (اختیار)	JS9	۳/۴۲۴	۱/۱۳۲	-۱/۹۹۶	-۲/۶۱۷
	علاقه به شغل	JS10	۳/۴۳۰	۱/۰۷۳	-۰/۸۳۰	-۲/۵۰۵
	درجه انگیزه حفظ شغل	JS11	۳/۴۳۲	۱/۰۸۳	-۱/۲۵۳	-۲/۴۶۳
	تمرکز به شغل	JS12	۳/۵۱۰	۱/۰۶۱	-۱/۲۴۶	-۲/۵۴۳
	رضایت شغلی	JS13	۳/۴۹۲	۱/۰۸۳	-۱/۴۶۹	-۲/۶۶۸
	درجه اشتغال‌پذیری	JS14	۳/۵۲۶	۱/۰۴۸	-۰/۴۱۶	-۳/۱۲۸
	درجه وابستگی فرد به بنگاه	JS15	۳/۴۸۴	۱/۰۶۵	-۱/۰۹۴	-۲/۵۸۸
	درجه دفاع از بنگاه	JS16	۳/۵۱۸	۱/۰۳۳	-۰/۵۲۱	-۲/۵۰۷
	نرخ جابه‌جایی	JS17	۳/۴۹۷	۱/۰۲۶	-۰/۸۷۸	-۱/۹۲۸
	سطح دانش حقوق کار	JS18	۳/۵۸۱	۱/۰۸۰	-۱/۰۹۹	-۳/۵۳۵
امنیت شغلی میانی	موقعیت جغرافیایی واحد اقتصادی	JS19	۳/۴۷۴	۱/۰۳۰	-۰/۶۵۱	-۲/۰۸۵
	نرخ بقاء (عمر)، بنگاه اقتصادی	JS20	۳/۵۶۰	۱/۰۷۶	-۱/۱۵۰	-۳/۲۲۳
	درجه وابستگی واحد اقتصادی به فرد	JS21	۳/۶۴۳	۱/۰۹۷	-۱/۰۶۶	-۴/۳۴۱
	اندازه بنگاه اقتصادی (تعداد شاغلین)	JS22	۳/۴۱۷	۱/۰۸۹	-۱/۳۳۷	-۲/۵۲۰
	محیط‌کاری	JS23	۳/۴۳۲	۱/۱۲۸	-۱/۲۲۷	-۲/۹۰۳
	نوع مالکیت بنگاه اقتصادی	JS24	۳/۳۹۶	۱/۴۸۴	-۱/۴۱۴	-۲/۰۵۳
	نوع غالب قرارداد کاری در بنگاه اقتصادی	JS25	۳/۴۲۴	۱/۱۲۰	-۲/۰۲۱	-۲/۴۱۹
	نرخ بیکاری و حجم جمعیت بیکار در کشور	JS26	۳/۵۱۳	۱/۱۰۴	-۱/۱۵۲	-۳/۳۵۶
امنیت شغلی کلان	سهم قراردادهای کاری کوتاه‌مدت از کل قراردادها در سطح جامعه	JS27	۳/۴۷۴	۱/۱۷۰	-۱/۷۶۹	-۳/۶۲۳
	نرخ سالانه رشد فرصت‌های شغلی	JS28	۳/۴۲۲	۱/۱۶۲	-۱/۷۰۹	-۳/۳۳۶
	درجه انصاف‌پذیری بازار کار	JS29	۳/۵۳۴	۱/۷۴۱	-۲/۰۱۹	-۳/۸۸۴
	درجه حمایت تشکلهای کارگری	JS30	۳/۳۷۵	۱/۱۱۱	-۱/۲۱۶	-۲/۶۸۷
	درجه حمایت از افراد (شاغلین)، بیکار شده	JS31	۳/۳۷۸	۱/۱۳۲	-۱/۵۷۳	-۲/۶۲۳
	درجه حمایت از بنگاه‌های مشکل‌دار	JS32	۳/۳۳۸	۱/۱۳۷	-۱/۷۲۹	-۲/۳۷۶
	درجه حمایت قانون کار و تأمین اجتماعی از کارگران	JS33	۳/۴۳۵	۱/۱۶۹	-۲/۲۲۱	-۲/۹۵۷

– تحلیل داده‌ها

مشاهده می‌شود که میانگین تمامی مفاهیم مرتبط با مقوله‌های فردی امنیت شغلی بیش از ۳ برآورد شده که در این بین، کمترین میانگین مربوط به مفهوم (JS32) «درجه حمایت از بنگاه‌های مشکل‌دار»، مربوط به مقوله فرعی امنیت شغلی کلان با مقدار میانگین (انحراف معیار): ۳/۳۲۸ (۱/۱۳۷)، و بیشترین میانگین مربوط به مفهوم (JS21) «درجه وابستگی واحد اقتصادی به فرد»، مربوط به مقوله فرعی امنیت شغلی میانی با مقدار میانگین (انحراف معیار): ۳/۶۴۳ (۱/۰۹۸)، بوده است. در بین مفاهیم مربوط به مقوله فرعی امنیت شغلی کلان، مفهوم (JS29) «درجه انعطاف‌پذیری بازار کار»، بیشترین میانگین ۳/۵۳۴ (۱/۱۷۴)، و در بین مفاهیم مربوط به مقوله فرعی امنیت شغلی میانی، مفهوم (JS24) «نوع مالکیت بنگاه اقتصادی»، کمترین میانگین ۳/۳۹۶ (۱/۰۸۲)، را کسب نموده است. مفاهیم (JS8) «شغل دارای شرح وظایف مشخص»، و (JS2) «برخوردار از پوشش بیمه‌ای»، با مقدار میانگین (انحراف معیار) ۳/۳۹۳ (۱/۰۸) و ۳/۶۱۵ (۰/۹۶۴)، به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین را در بین مفاهیم مقوله فرعی امنیت شغلی خرد کسب نموده است.

در تبیین تحلیل عاملی تأییدی، پژوهش جهت دستیابی به الگوی مناسب امنیت شغلی کارگران از تحلیل عاملی تأییدی به روش (pls)، که نسبت به نرمال بودن توزیع داده‌ها حساس نمی‌باشد، استفاده شده است. بنابراین با برازش مدل اندازه‌گیری امنیت شغلی کارگران، مقوله‌های فرعی مربوط به امنیت شغلی کارگران و مفاهیم مربوط به آن‌ها شناسایی شده است. مدل اندازه‌گیری مربوط به هر سازه که در واقع شامل قسمتی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده یک سازه به همراه معیارها و زیر معیارهای مربوط به آن است. می‌توان برپایه (شکل ۱)، که مدل اندازه‌گیری امنیت شغلی کارگران را نشان می‌دهد مورد تبیین قرار داد.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری امنیت شغلی کارگران – (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

یکی از اهداف برازش مدل‌های اندازه‌گیری، بررسی تأثیر قابل توجه و معنادار هر زیرمعیار (مفهوم)، در سنجش معیار (مقوله فرعی)، مربوط به خود می‌باشد. این مهم از طریق مناسب بودن بارهای عاملی زیرمعیارهای مربوط به هر معیار صورت می‌پذیرد. در واقع مدلی از روایی تأییدی مناسب برخوردار است که بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظرش (مفاهیم)، دارای حداقل مقدار ۰/۵ باشد. اطلاعات گزارش شده در (شکل ۲)، و برپایه (جدول ۴)، نشان می‌دهد، بار عاملی مفاهیم هر ۳ سازه مدل امنیت شغلی کارگران بیش از ۰/۵ بوده و آماره T، مربوط به معنی داری آن‌ها همگی از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و معنادار بودن بارهای عاملی برآورد شده برای هر سازه مدل را تأیید می‌نماید. پس مدل اندازه‌گیری سازه مدل امنیت شغلی کارگران دارای اعتبار و روایی تأییدی می‌باشند. بدین ترتیب مفاهیم مربوط به مؤلفه‌های مدل امنیت شغلی کارگران به صورت مثبت و معنی داری آن‌ها را اندازه‌گیری می‌کنند و به درستی اتخاذ شده‌اند.

جدول ۴. نتایج برآورد بارهای عاملی سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران و آزمون معنی‌داری آن‌ها- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مسیر	بار عاملی	خطای معیار	آماره T	مقدار P	VIF
<S1 امنیت شغلی خرد	۰.۵۸۴۷	۰.۰۳۹۵	۱۴.۷۹۸۸	۰.۰۰۰۰	۱.۶۶۱۹
<S2 امنیت شغلی خرد	۰.۶۲۱۲	۰.۰۴۰۳	۱۵.۴۰۴۷	۰.۰۰۰۰	۱.۶۹۱۱
<S3 امنیت شغلی خرد	۰.۶۶۰۰	۰.۰۳۵۰	۱۸.۸۷۶۰	۰.۰۰۰۰	۲.۰۳۸۰
<S4 امنیت شغلی خرد	۰.۶۷۰۰	۰.۰۳۰۷	۲۱.۸۴۴۴	۰.۰۰۰۰	۲.۰۴۷۳
<S5 امنیت شغلی خرد	۰.۶۹۸۶	۰.۰۳۹۶	۲۳.۵۸۱۶	۰.۰۰۰۰	۱.۹۵۵۸
<S6 امنیت شغلی خرد	۰.۶۷۳۰	۰.۰۳۳۰	۲۰.۴۰۴۴	۰.۰۰۰۰	۲.۰۳۲۳
<S7 امنیت شغلی خرد	۰.۶۷۷۲	۰.۰۳۱۲	۲۱.۶۸۴۲	۰.۰۰۰۰	۱.۸۶۹۸
<S8 امنیت شغلی خرد	۰.۶۷۸۶	۰.۰۲۹۶	۲۲.۹۴۳۰	۰.۰۰۰۰	۱.۸۰۴۲
<S9 امنیت شغلی خرد	۰.۷۱۰۹	۰.۰۳۳۶	۳۰.۰۷۰۲	۰.۰۰۰۰	۲.۰۹۴۴
<S10 امنیت شغلی خرد	۰.۶۲۰۰	۰.۰۳۹۰	۱۵.۸۷۹۹	۰.۰۰۰۰	۱.۶۷۷۸
<S11 امنیت شغلی خرد	۰.۷۲۶۴	۰.۰۲۶۴	۲۷.۵۶۳۳	۰.۰۰۰۰	۲.۰۹۹۲
<S12 امنیت شغلی خرد	۰.۶۷۱۰	۰.۰۳۱۹	۳۱.۰۰۸۴	۰.۰۰۰۰	۲.۰۴۶۶
<S13 امنیت شغلی خرد	۰.۶۷۰۶	۰.۰۳۰۹	۲۱.۶۷۲۸	۰.۰۰۰۰	۱.۹۶۷۲
<S14 امنیت شغلی خرد	۰.۶۹۳۸	۰.۰۳۰۳	۲۲.۸۷۱۳	۰.۰۰۰۰	۲.۰۸۸۱
<S15 امنیت شغلی خرد	۰.۶۹۸۱	۰.۰۲۷۸	۲۵.۱۱۶۴	۰.۰۰۰۰	۲.۲۰۹۶
<S16 امنیت شغلی خرد	۰.۷۳۰۱	۰.۰۲۶۹	۲۷.۱۱۶۱	۰.۰۰۰۰	۲.۱۴۰۵
<S17 امنیت شغلی خرد	۰.۷۰۴۶	۰.۰۲۷۷	۲۵.۳۹۵۵	۰.۰۰۰۰	۱.۹۱۸۳
<S18 امنیت شغلی خرد	۰.۷۱۱۰	۰.۰۳۷۰	۲۶.۳۵۵۳	۰.۰۰۰۰	۱.۹۱۲۵
<S19 امنیت شغلی میانی	۰.۷۳۹۹	۰.۰۲۷۱	۲۷.۲۵۵۹	۰.۰۰۰۰	۱.۸۹۸۹
<S20 امنیت شغلی میانی	۰.۷۶۸۰	۰.۰۲۲۷	۳۳.۷۸۶۰	۰.۰۰۰۰	۲.۳۱۰۲
<S21 امنیت شغلی میانی	۰.۷۹۱۴	۰.۰۲۱۷	۳۶.۴۲۵۲	۰.۰۰۰۰	۲.۱۵۰۴
<S22 امنیت شغلی میانی	۰.۸۰۴۵	۰.۰۲۰۴	۳۹.۴۲۸۶	۰.۰۰۰۰	۲.۳۴۳۲
<S23 امنیت شغلی میانی	۰.۸۰۵۶	۰.۰۲۳۳	۳۳.۱۳۳۵	۰.۰۰۰۰	۲.۲۵۹۸
<S24 امنیت شغلی میانی	۰.۷۸۸۶	۰.۰۲۱۱	۳۷.۴۱۳۲	۰.۰۰۰۰	۲.۰۳۹۸
<S25 امنیت شغلی میانی	۰.۷۵۷۰	۰.۰۲۵۱	۳۰.۱۹۶۲	۰.۰۰۰۰	۱.۸۶۰۵
<S26 امنیت شغلی کلان	۰.۸۹۳۸	۰.۰۱۲۶	۷۰.۷۲۸۷	۰.۰۰۰۰	۳.۸۳۶۶
<S27 امنیت شغلی کلان	۰.۸۴۶۴	۰.۰۱۶۸	۵۰.۴۶۱۵	۰.۰۰۰۰	۳.۰۱۹۶
<S28 امنیت شغلی کلان	۰.۷۶۵۶	۰.۰۳۳۶	۳۱.۰۹۵۵	۰.۰۰۰۰	۱.۹۹۰۶
<S29 امنیت شغلی کلان	۰.۸۱۵۷	۰.۰۲۲۵	۳۶.۳۰۵۶	۰.۰۰۰۰	۲.۵۰۰۱
<S30 امنیت شغلی کلان	۰.۸۱۵۱	۰.۰۲۰۰	۴۰.۷۶۶۴	۰.۰۰۰۰	۲.۴۸۹۴
<S31 امنیت شغلی کلان	۰.۷۵۳۴	۰.۰۳۰۴	۲۴.۷۸۲۸	۰.۰۰۰۰	۲.۰۸۳۲
<S32 امنیت شغلی کلان	۰.۸۰۹۳	۰.۰۲۰۸	۳۸.۸۳۵۰	۰.۰۰۰۰	۲.۳۱۲۱
<S33 امنیت شغلی کلان	۰.۷۸۵۳	۰.۰۲۵۳	۳۰.۸۹۱۸	۰.۰۰۰۰	۲.۱۸۴۰

عامل تورم واریانس (VIF)، برای تشخیص شدت چندخطی در تحلیل رگرسیون حداقل مربعات معمولی (OLS)، استفاده می‌شود. چندخطی زمانی وجود دارد که یک رابطه خطی یا هم‌بستگی بین یک یا چند متغیر یا ورودی مستقل وجود داشته باشد. این شاخص به‌عنوان شاخص برازش مدل ترکیبی در مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی استفاده می‌شود. همان‌طور که بیان شد، این شاخص نشان می‌دهد که متغیرهای وارد شده در مدل، تا چه‌میزان بایکدیگر هم‌خطی دارند. حدود قابل قبول برای (VIF)، مقادیر کمتر از ۵ می‌باشد که نشان می‌دهد که مشکل هم‌خطی وجود ندارند. در (جدول ۴)، مشاهده می‌شود که (VIF)، تمامی شاخص‌های مدل امنیت شغلی کارگران کمتر از ۵ و در حد مناسب می‌باشد.

جهت سنجش پایایی سازه‌های مدل از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده و نتایج برپایه (جدول ۵)، قابل مشاهده است. مقادیر ۰/۷، ۰/۸ و ۰/۹ به‌عنوان ملاک برای مقادیر خوب، خیلی خوب و عالی پایایی هر سازه در نظر گرفته می‌شود و براساس نتایج برآورد شده ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب تمام سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران بیش از ۰/۸ و در سطح خوب می‌باشد.

جدول ۵. نتایج پایایی سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مدل (مقوله)	سازه (مقوله فرعی)	آلفای کرونباخ	ضریب CR
امنیت شغلی	امنیت شغلی خرد	۰/۹۳۱	۰/۹۳۹
	امنیت شغلی میانی	۰/۸۹۳	۰/۹۱۶
	امنیت شغلی کلان	۰/۹۲۵	۰/۹۳۹

جهت سنجش روایی همگرایی سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران از معیار میانگین واریانس استخراج شده یا ضریب (AVE)، و ضریب روّ استفاده شده و مقادیر بالای ۰/۴ برای (AVE)، و مقادیر بالای ۰/۷ برای ضریب روّ نشان‌دهنده تأیید اعتبار روایی همگرایی سازه می‌باشد. همچنین کیفیت سازه‌ها توسط معیار (CV.COM)، مورد سنجش قرار می‌گیرد و مقادیر مثبت این شاخص گویای برخورداری سازه از کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی مناسب متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان است. برپایه

(جدول ۶)، نشان می‌دهد که ضریب (AVE)، برای هر ۳ سازه مدل امنیت شغلی بیش از ۰/۴ و ضریب روال آن‌ها بیش از ۰/۷ بوده که موید برخورداری سازه‌های مدل از اعتبار روایی همگرا می‌باشد. کیفیت مناسب سازه‌های مدل نیز باتوجه به اینکه ضریب (cv.com)، آن‌ها مثبت برآورد شده تأیید می‌شود.

جدول ۶. روایی همگرا و کیفیت سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مدل (مقوله)	سازه (مقوله فرعی)	AVE	ضریب روال cv.com
امنیت شغلی	امنیت شغلی خرد	۰/۴۶۱	۰/۹۳۱
	امنیت شغلی میانی	۰/۶۰۸	۰/۸۹۳
	امنیت شغلی کلان	۰/۶۵۹	۰/۹۲۷

جهت سنجش رابطه معیارهای یک سازه با زیرمعیارهایش در مقایسه رابطه آن معیار با سایر معیارها از ۳ روش آزمون بارهای عرضی، ماتریس فورنل و لاکرر و شاخص (HTMT)، بهره گرفته شده است. آزمون بار عرضی برای محاسبه روایی واگرایی هر سازه در مدل حداقل مربعات جزئی است که نتایج آن برای سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران برپایه (جدول ۷)، ارائه شده است. براساس این آزمون، در صورت وجود روایی واگرا، بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر (مفهوم)، بر روی متغیر پنهان متناظرش (مقوله فرعی متناظرش)، باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد.

جدول ۷. نتایج آزمون بارهای عرضی سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مفهوم	امنیت شغلی خرد	امنیت شغلی میانی	امنیت شغلی کلان
JS1	۰.۵۸۵	۰.۴۷۴	۰.۴۰۹
JS2	۰.۶۲۱	۰.۴۵۲	۰.۳۷۰
JS3	۰.۶۶۰	۰.۴۵۷	۰.۳۵۹
JS4	۰.۶۷۰	۰.۵۰۸	۰.۳۵۴
JS5	۰.۶۹۹	۰.۴۵۰	۰.۳۰۹
JS6	۰.۶۷۳	۰.۳۹۰	۰.۲۸۳
JS7	۰.۶۷۷	۰.۴۶۶	۰.۳۵۳
JS8	۰.۶۷۹	۰.۴۵۲	۰.۳۶۱
JS9	۰.۷۱۱	۰.۴۲۶	۰.۳۳۶
JS10	۰.۶۲۰	۰.۳۵۷	۰.۳۱۹
JS11	۰.۷۲۶	۰.۴۳۷	۰.۳۳۹
JS12	۰.۶۷۱	۰.۳۵۷	۰.۳۱۸
JS13	۰.۶۷۱	۰.۳۸۰	۰.۳۷۰
JS14	۰.۶۹۴	۰.۴۰۴	۰.۳۵۹
JS15	۰.۶۹۸	۰.۴۴۶	۰.۳۵۸
JS16	۰.۷۳۰	۰.۴۸۳	۰.۳۷۹
JS17	۰.۷۰۵	۰.۴۷۳	۰.۴۰۰
JS18	۰.۷۱۱	۰.۴۷۳	۰.۳۶۵
JS19	۰.۴۶۸	۰.۷۴۰	۰.۴۲۸
JS20	۰.۵۰۳	۰.۷۶۸	۰.۵۲۴
JS21	۰.۵۴۷	۰.۷۹۱	۰.۵۷۹
JS22	۰.۵۰۲	۰.۸۰۴	۰.۶۱۹
JS23	۰.۴۶۰	۰.۸۰۶	۰.۵۲۸
JS24	۰.۴۹۶	۰.۷۸۹	۰.۶۳۵
JS25	۰.۵۴۷	۰.۷۵۷	۰.۵۹۶
JS26	۰.۴۵۸	۰.۶۰۹	۰.۸۹۴
JS27	۰.۴۳۹	۰.۵۶۰	۰.۸۴۶
JS28	۰.۴۲۴	۰.۵۷۵	۰.۷۶۶
JS29	۰.۳۸۵	۰.۵۶۳	۰.۸۱۶
JS30	۰.۴۱۶	۰.۶۴۷	۰.۸۱۵
JS31	۰.۳۸۲	۰.۶۰۳	۰.۷۵۳
JS32	۰.۴۱۷	۰.۶۱۱	۰.۸۰۹
JS33	۰.۳۴۰	۰.۵۰۴	۰.۷۸۵

در ماتریس فورنل و لاکرر مدل امنیت شغلی کارگران برپایه (جدول ۸)، مقدار جذر (AVE)، متغیرها در قطر اصلی ماتریس همبستگی متغیرها وارد می‌شود و مشاهده می‌شود که مقدار جذر (AVE)، متغیرهای تحقیق از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه زیرین و چپ قطر اصلی قرار گرفته بیشتر است. از این رو می‌توان گفت که تعامل تمامی سازه‌ها با شاخص‌های خود بیشتر از سایر سازه‌هاست و اعتبار روایی واگرایی سازه‌ها براساس ماتریس فورنل و لاکرر تأیید می‌شود.

جدول ۸. ماتریس فورنل و لاکرر سازه‌های امنیت شغلی کارگران- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مدل (مقوله)	سازه (مقوله فرعی)	۱	۲	۳
امنیت شغلی	امنیت شغلی خرد	۰/۶۷۹	-	-
	امنیت شغلی میانی	۰/۶۴۷	۰/۷۸۰	-
	امنیت شغلی کلان	۰/۵۰۴	۰/۷۳۱	۰/۸۱۲

ماتریس شاخص (HTMT)، سازه‌های مدل برپایه (جدول ۹)، نشان می‌دهد در مدل امنیت شغلی کارگران هر سازه یا معیار تعامل بیشتری با زیرمعیارهای خود دارد تا با سازه‌های دیگر. چراکه مقادیر شاخص (HTMT)، برای سازه‌های مدل از ۰/۹ کوچکتر برآورده شده است.

جدول ۹. مقادیر شاخص HTMT سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران - (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مدل (مقوله)	سازه (مقوله فرعی)	۱	۲	۳
امنیت شغلی	امنیت شغلی خرد	-	-	-
	امنیت شغلی میانی	۰/۷۰۷	-	-
	امنیت شغلی کلان	۰/۵۴۰	۰/۷۸۹	-

نتایج ارزیابی آزمون معنی‌داری وزن‌های بیرونی مفاهیم مدل امنیت شغلی کارگران نیز برپایه (جدول ۱۰)، ارائه شده است. مشاهده می‌شود که وزن شاخص‌های تمامی متغیرها از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است که نشان می‌دهد شاخص نسبت‌های قابل توجهی از واریانس متغیرهای درون‌زا تبیین می‌کنند.

جدول ۱۰. نتایج آزمون معنی‌داری وزن‌های بیرونی مفاهیم مدل امنیت شغلی کارگران - (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مسیر	وزن بیرونی	خطای معیار	اماره T	مقدار P
<- JS1 امنیت شغلی خرد	۰/۰۷۹	۰/۰۰۵	۱۶/۱۲۴	۰/۰۰۰
<- JS2 امنیت شغلی خرد	۰/۰۷۹	۰/۰۰۵	۱۵/۳۰۷	۰/۰۰۰
<- JS3 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۲	۰/۰۰۴	۲۰/۷۸۱	۰/۰۰۰
<- JS4 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۴	۰/۰۰۴	۲۱/۶۴۷	۰/۰۰۰
<- JS5 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۳	۰/۰۰۴	۲۱/۳۳۲	۰/۰۰۰
<- JS6 امنیت شغلی خرد	۰/۰۷۸	۰/۰۰۴	۱۸/۱۶۹	۰/۰۰۰
<- JS7 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۳	۰/۰۰۴	۲۱/۶۴۲	۰/۰۰۰
<- JS8 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۳	۰/۰۰۴	۲۲/۳۶۸	۰/۰۰۰
<- JS9 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۰	۰/۰۰۴	۱۹/۱۳۶	۰/۰۰۰
<- JS10 امنیت شغلی خرد	۰/۰۷۰	۰/۰۰۵	۱۵/۰۳۶	۰/۰۰۰
<- JS11 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۵	۰/۰۰۴	۲۰/۹۸۲	۰/۰۰۰
<- JS12 امنیت شغلی خرد	۰/۰۷۷	۰/۰۰۵	۱۷/۰۵۲	۰/۰۰۰
<- JS13 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۱	۰/۰۰۴	۱۷/۹۱۱	۰/۰۰۰
<- JS14 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۲	۰/۰۰۴	۱۸/۸۲۰	۰/۰۰۰
<- JS15 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۴	۰/۰۰۴	۲۱/۵۳۱	۰/۰۰۰
<- JS16 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۹	۰/۰۰۴	۲۱/۱۸۲	۰/۰۰۰
<- JS17 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۷	۰/۰۰۴	۲۰/۳۷۲	۰/۰۰۰
<- JS18 امنیت شغلی خرد	۰/۰۸۶	۰/۰۰۴	۲۲/۱۱۴	۰/۰۰۰
<- JS19 امنیت شغلی میانی	۰/۱۶۴	۰/۰۰۷	۲۱/۸۸۹	۰/۰۰۰
<- JS20 امنیت شغلی میانی	۰/۱۷۹	۰/۰۰۷	۲۵/۲۴۵	۰/۰۰۰
<- JS21 امنیت شغلی میانی	۰/۱۹۳	۰/۰۰۷	۲۷/۸۴۳	۰/۰۰۰
<- JS22 امنیت شغلی میانی	۰/۱۹۰	۰/۰۰۷	۲۷/۶۱۹	۰/۰۰۰
<- JS23 امنیت شغلی میانی	۰/۱۷۶	۰/۰۰۷	۲۶/۱۷۲	۰/۰۰۰
<- JS24 امنیت شغلی میانی	۰/۱۸۹	۰/۰۰۷	۲۷/۰۲۰	۰/۰۰۰
<- JS25 امنیت شغلی میانی	۰/۱۹۲	۰/۰۰۸	۲۵/۵۲۴	۰/۰۰۰
<- JS26 امنیت شغلی کلان	۰/۱۶۸	۰/۰۰۶	۲۷/۶۰۸	۰/۰۰۰
<- JS27 امنیت شغلی کلان	۰/۱۵۹	۰/۰۰۶	۲۷/۵۰۴	۰/۰۰۰
<- JS28 امنیت شغلی کلان	۰/۱۵۲	۰/۰۰۶	۲۴/۸۸۴	۰/۰۰۰
<- JS29 امنیت شغلی کلان	۰/۱۵۰	۰/۰۰۵	۲۸/۳۹۵	۰/۰۰۰
<- JS30 امنیت شغلی کلان	۰/۱۵۹	۰/۰۰۶	۲۷/۴۰۷	۰/۰۰۰
<- JS31 امنیت شغلی کلان	۰/۱۴۷	۰/۰۰۶	۲۳/۱۵۶	۰/۰۰۰
<- JS32 امنیت شغلی کلان	۰/۱۵۶	۰/۰۰۷	۲۳/۷۹۷	۰/۰۰۰
<- JS33 امنیت شغلی کلان	۰/۱۳۸	۰/۰۰۶	۲۲/۰۵۴	۰/۰۰۰

معروفترین شاخص اندازه‌گیری کیفیت مدل ساختاری، شاخص افزونگی (CV.RED)، است که نتایج آن برای مدل امنیت شغلی کارگران برپایه (جدول ۱۱)، ارائه شده و مقادیر بالای صفر این شاخص نشان‌دهنده توانایی بالای مدل در پیش‌بینی کردن است. مشاهده می‌شود که تمامی متغیرهای درون‌زای مدل امنیت شغلی کارگران از نظر شاخص (CV.RED)، مورد تأیید هستند.

جدول ۱۱. شاخص‌های (CV.RED)، سازه‌های مدل امنیت شغلی کارگران - (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مدل (مقوله)	سازه (مقوله فرعی)	SSO	SSE	CV. RED
امنیت شغلی	امنیت شغلی خرد	۶۹۱۲/۰	۴۵۰۰/۱۰۹	-/۳۳۹
	امنیت شغلی میانی	۲۶۸۸۰	۱۵۵۲/۱۸۶	-/۴۲۲
	امنیت شغلی کلان	۳۰۲۲/۰	۱۸۶۲/۵۷۲	-/۳۹۲

ضریب تعیین، اندازه اثر، شاخص (GOF)، و شاخص (SRMR)، سازه‌های درون‌زای مدل امنیت شغلی کارگران برپایه (جدول ۱۲)، ارائه شده است. ضریب تعیین، میزان اثری که متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا می‌گذارد را اندازه‌گیری می‌کند و معیار اصلی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا در مدل مسیر تأییدی می‌باشد.

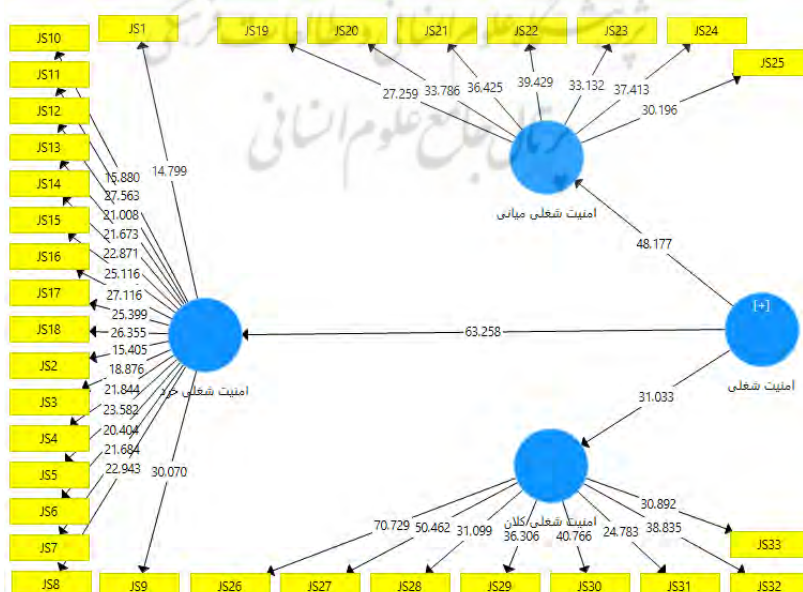
جدول ۱۲. شاخص های نیکویی برازش مدل امنیت شغلی کارگران - (مأخذ: یافته های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مدل	سازه (مقوله فرعی)	R2	سطح	F2	سطح	GOF
امنیت شغلی	امنیت شغلی خرد	۰/۸۱۵	قابل توجه	۴/۴۲۸	قابل توجه	-
	امنیت شغلی میانی	۰/۷۴۵	قابل توجه	۲/۹۳۹	قابل توجه	-
	امنیت شغلی کلان	۰/۶۳۸	متوسط	۱/۷۶۹	قابل توجه	-

باتوجه به نتایج به دست آمده از (CFA)، تمامی معیارهای برازش مدل امنیت شغلی کارگران نیز مقدار مناسبی را اتخاذ نموده اند و کیفیت مطلوب مدل تأیید می شود. نتایج برآورد ضرایب مسیر و آزمون معنی داری برپایه (جدول ۱۳)، است و هر ۳ ضریب مسیر امنیت شغلی خرد، امنیت شغلی میانی و امنیت شغلی کلان مدل امنیت شغلی کارگران، مثبت و معنادار بوده ($P < 0.05$ و $T > 1.96$)، و مؤلفه های مدل امنیت شغلی کارگران به صورت مثبت و معنی داری این متغیر را اندازه گیری می کنند و به درستی اتخاذ شده اند. در نتیجه، مدل امنیت شغلی کارگران نیازی به اصلاح ندارد. (شکل ۲)، و برپایه (شکل ۳)، به ترتیب نتایج آماره T مربوط به آزمون معنی داری ضرایب مسیر و همچنین بارهای عاملی را گزارش می دهد.

جدول ۱۳. برآورد ضرایب مسیر مدل امنیت شغلی کارگران و آزمون معناداری آن‌ها - (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

مدل	سازه (مقوله فرعی)	ضریب استاندارد مسیر	خطای معیار	اماره T	مقدار P
امینیت شغلی	امینیت شغلی خرد	۰/۹۰۳	۰/۰۱۴	۶۳/۲۵۸	<۰/۰۰۱
	امینیت شغلی میانی	۰/۸۶۴	۰/۰۱۸	۴۸/۱۷۷	<۰/۰۰۱
	امینیت شغلی کلان	۰/۷۹۹	۰/۰۲۶	۳۱/۰۳۳	<۰/۰۰۱



شکل ۳. مدل امنیت شغلی کارگران در حالت عدد معنی داری - (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۳)

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

تحولات اقتصادی، فناورانه و اجتماعی در دهه‌های اخیر، ساختار بازار کار و روابط استخدامی را به گونه‌ای متحول ساخته‌اند که احساس ناامنی شغلی در میان بخش زیادی از نیروی کار افزایش یافته است. در چنین شرایطی، امنیت شغلی دیگر مفهومی تک‌بعدی و صرفاً اقتصادی محسوب نمی‌شود، بلکه پدیده‌ای چندوجهی و پیچیده است که نیازمند بازشناسی و تبیین در سطوح مختلف فردی، نهادی و ساختاری است. پژوهش حاضر تلاش کرده است تا از خلال یک مطالعه ترکیبی با رویکرد اکتشافی، ابعاد و شاخص‌های این مفهوم را در ۳ سطح خرد، میانی و کلان شناسایی و تحلیل کند. در سطح خرد، امنیت شغلی ارتباط مستقیمی با مؤلفه‌هایی نظیر درآمد کافی، ایمنی محیط کار، امکان رشد شغلی، انعطاف‌پذیری در انجام وظایف، میزان رضایت از شغل، علاقه‌مندی به حرفه، ثبات موقعیت شغلی و شناخت حقوق کاری دارد. این عوامل در حقیقت بازتاب تجربیات ذهنی و عینی کارگران از وضعیت اشتغالشان هستند که می‌توانند سطح تعهد، انگیزه و بهره‌وری آنان را تحت تأثیر قرار دهند. نادیده گرفتن این عناصر می‌تواند به افزایش فرسودگی شغلی، نارضایتی و کاهش بهره‌وری منابع انسانی منجر شود. در سطح میانی، شرایط بنگاه اقتصادی، نوع قراردادهای کاری، موقعیت جغرافیایی محل کار، میزان وابستگی سازمان به نیروی کار، و نیز شکل مالکیت و اندازه نهاد شغلی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری احساس امنیت یا ناامنی شغلی دارند. این سطح از امنیت، حلقه واسط میان تجربیات فردی و سیاست‌های کلان است و اغلب در معرض نوسانات ناشی از وضعیت بازار، تغییرات مدیریتی و سیاست‌های داخلی سازمان قرار دارد. به عبارتی، در صورتی که بنگاه اقتصادی از ثبات نسبی، حمایت درون‌سازمانی و ساختارهای کاری مشخص برخوردار باشد، کارگران نیز احساس امنیت شغلی بالاتری خواهند داشت. در سطح کلان نیز امنیت شغلی از متغیرهایی به مانند نرخ بیکاری عمومی، حجم قراردادهای کوتاه‌مدت، حمایت‌های قانونی و بیمه‌ای، سیاست‌های حمایتی از بنگاه‌ها و ساختارهای رفاهی جامعه تأثیر می‌پذیرد. این عناصر، بازتاب سیاست‌گذاری‌های کلان در حوزه کار و رفاه اجتماعی‌اند و نقش حیاتی در تثبیت فضای اشتغال دارند. از آنجاکه کارگران در چنین بستری فعالیت می‌کنند، سطح امنیت شغلی کارگران را باید به عنوان مفهومی میان‌رشته‌ای و چندسطحی مورد کاوی قرار داد. این رابطه‌ای مستقیم دارد. در نتیجه می‌توان گفت که امنیت شغلی کارگران را باید به عنوان مفهومی میان‌رشته‌ای و چندسطحی مورد کاوی قرار داد. این پدیده، نه تنها تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی، بلکه در گرو سیاست‌های کلان اقتصادی و اجتماعی است. بر این اساس، مدل ۳سطحی ارائه شده در این مطالعه می‌تواند بستری تحلیلی برای شناخت عمیق‌تر ابعاد امنیت شغلی و طراحی راهکارهای مداخله‌ای و سیاستی فراهم سازد. چنین رویکردی می‌تواند به تصمیم‌گیرندگان کمک کند تا اقدامات به موقع، هدفمند و هماهنگ‌تری در راستای بهبود کیفیت زندگی شغلی کارگران اتخاذ کنند.

منابع

- احمدی، رودابه. موسوی، زهره. نوری، ابوالقاسم. (۱۴۰۱). *شناسایی و تبیین ابعاد شایستگی‌های شغلی کارکنان حراست دانشگاه / صفهان*. فصلنامه علمی پژوهشی-مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دوره ۹، شماره ۱، ۴۲-۲۷.
- اشتراوس، انسلمال. کوربین، جولیت. (۱۳۹۵). *مبانی پژوهش کیفی فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای*. ترجمه: ابراهیم افشار، چاپ پنجم، تهران: انتشارات نشر نی.
- آرمجو، هانیه. رحمان سرشت، حسین. ناصحی‌فر، وحید. (۱۳۹۳). *الگوی یکپارچه پذیرش تغییرات با روش ترکیبی-اکتشافی*. فصلنامه علمی پژوهشی-چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، دوره ۱۳، شماره ۱۹، ۸۶-۶۷.
- بازرگان، عباس. (۱۴۰۰). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری*. چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات کتاب دیدآور (دیدار).
- حسن‌پور، اکبر. جعفری‌نیا، سعید. وکیلی، یوسف. قلعه‌بانی، احسان. (۱۴۰۲). *شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های تجربیات کارکنان: رویکرد فراترکیب و دلفی فازی*. فصلنامه علمی پژوهشی-علوم مدیریت ایران، دوره ۱۸، شماره ۶۹، ۲۶-۱.
- خرسند موقر، نسترن. هاشمی، سیدمحمد. محبی، محسن. ابدی، سعیدرضا. (۱۴۰۱). *مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت، با نگاهی به آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری*. فصلنامه علمی پژوهشی-دانش حقوق عمومی، دوره ۱۱، شماره ۳۷، ۵۶-۳۰.
- صفرلو، شیرزاد. وظیفه، زهرا. قاسمی، محمد. کشته‌گر، عبدالعلی. (۱۴۰۳). *چارچوب انگیزشی نگهداشت نیروی انسانی متخصص: رویکرد فراترکیب*. فصلنامه علمی پژوهشی-مطالعات منابع انسانی، دوره ۱۴، شماره ۳، ۱۷۹-۱۴۸.
- قائمی، فاطمه. حسینی، محمد. خان‌محمدی، محمدحامد. (۱۴۰۱). *ارائه مدل جامع بعد اقتصادی کیفیت زندگی به روش نظریه پردازی زمینه بنیان*. فصلنامه علمی پژوهشی-اقتصاد مالی، دوره ۱۶، شماره ۵۸، ۴۶-۲۳.

- کاوند، ندا. دانشور عامری، الناز. (۱۴۰۰). *انگیزه خدمت عمومی انگیزه‌ای بویا در سازمان‌های دولتی: بررسی موانع و چالش‌ها*. فصلنامه علمی پژوهشی-مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۲، شماره ۲۷، ۶۲-۴۵.
- کیخا، عالمه. (۱۴۰۰). *نقش رهبری حکمت‌محور بر انگیزه خدمت عمومی کارکنان با میانجی‌گری متغیرهای مبادله رهبر-پیرو و هویت‌یابی سازمان*. فصلنامه علمی پژوهشی-پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۱۴، شماره ۵۱، ۲۵۲-۲۲۵.
- محمدی، مصطفی. اسدی، اسماعیل. دانشفرد، کرم‌اله. (۱۴۰۱). *تسناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توازن زندگی-کار با رویکرد سبک زندگی ایرانی-اسلامی*. دوفصلنامه علمی پژوهشی-پژوهش‌نامه سبک زندگی، دوره ۸، شماره ۲؛ (پیاپی ۱۵)، ۱۵۳-۱۲۱.
- Cascio, Wayne F. Montealegre, Ramiro. (2016). *How Technology Is Changing Work And Organizations*. Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior, 3(1): 349-375.
- Corbin, Juliet. Straus, Anselm. (2015). *Basics Of Qualitative Research: Techniques And Procedures For Developing Grounded Theory*. SAGE.
- Greenhalgh, Leonard. Rosenblatt, Zehava. (2010). *Evolution Of Research On Job Insecurity*. International Studies Of Management And Organization Journal, 40(1): 6-19.
- Hassan, Sobia. Ansari, Nighat. Rehman, Ali. (2022). *An Exploratory Study Of Workplace Spirituality And Employee Well-Being Affecting Public Service Motivation: An Institutional Perspective*. Qualitative Research Journal, 22(2): 209-235.
- Klandermans, Bert. Klein Hesselink, John. Van Vuuren, Tinka. (2010). *Employment Status And Job Insecurity: On The Subjective Appraisal Of An Objective Status*. Journal Of Economic and Industrial Democracy, 31(4): 557-577.
- Mustafa, Besim. Lleshi, Samir. (2024). *The Impact Of lifelong learning And Investments In Employee Development On Employee Productivity And Performance*. Journal Of Multidisciplinary Reviews, 7(8): 1-8.
- Ramawickrama, Jayarani. Opatha, Henarath H. D. N. P. Pushpakumari, M.D. (2017). *Quality Of Work Life, Job Satisfaction, And The Facets Of The Relationship Between The Two Constructs*. Journal Of International Business Research, 10(4): 167-189.
- Shen, Yingying. (2024). *Artificial Intelligence And The Economy-The Impact Of Artificial Intelligence On The Job Market*. Journal Of Advances In Economics Management And Political Sciences, 92(1): 71-74.
- Sora, Beatriz. Höge, Thomas. Caballer, Amparo. Peiró, José Maria. (2023). *The Construct Of Job Insecurity At Multiple Levels: Implications For Its Conceptualization And Theory Development*. International Environmental Research And Public Health Journal, 20(4): 1-30.