

Validation and testing of decent work indicators in the industrial sector of Guilan province

Mohammad Sadegh Alahyari¹, Roghayeh Gholami Mobarakabadi^{*2}

1,2. Islamic Azad University, Rasht Branch, Iran

Abstract

The purpose of this descriptive study is to identify and localize the characteristics and components of measuring decent work in the industrial sector of Guilan province. For this purpose, a study was conducted in two stages. In the first part of the research, based on secondary studies, the dimensions and items of decent work were identified; Then, 19 experts in the industry sector, experts from the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare and university professors expressed their views on the ability and capability of the dimensions and items according to the local conditions of Guilan province in measuring decent work, through an online questionnaire. After analyzing and confirming the results of the first stage, the second stage questionnaire was prepared. The statistical sample of the second phase of the research was 395 employees of the industrial sector in Guilan province who were selected through multi-stage cluster sampling method. Questionnaires were completed through face-to-face interviews and the collected data were analyzed using the SPSS software. The results of confirmatory factor analysis showed that among the dimensions considered for measuring decent work, the dimensions of work security (0.71), work honor (0.68), selection and performance of work in conditions of freedom (0.52) and opportunity to accomplish the job (0.43), respectively had the largest share in defining and explaining changes in decent work among the employees of the industrial sector of Guilan province.

Keywords: Decent work, Job security, Work honor, Freedom of work, Opportunity to do work.

اعتبارسنجی و آزمون شاخص‌های کار شایسته در بخش صنایع استان گیلان

محمد صادق اللهیاری^۱، رقیه غلامی مبارک آبادی^{*۲}

۱. دانشیار گروه مدیریت کشاورزی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی - مدیریت تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، ایران

چکیده

هدف این پژوهش توصیفی شناسایی و بومی‌سازی شاخصه‌ها و مولفه‌های سنجش کار شایسته در بخش صنایع استان گیلان می‌باشد. براین منظور مطالعه‌ای در دو مرحله انجام شد. در بخش نخست پژوهش ابتدا براساس مرور منابع و مطالعات پیشین، ابعاد و گویه‌های سنجش کار شایسته شناسایی شدند؛ سپس ۱۹ نفر از کارشناسان و خبرگان بخش صنعت، کارشناسان خبره وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و اساتید دانشگاهی نظرات خود را در خصوص توانایی و قابلیت ابعاد و گویه‌ها با توجه به شرایط بومی استان گیلان در سنجش کار شایسته، از طریق پرسشنامه الکترونیکی آنلاین بیان نمودند. پس از تجزیه و تحلیل و تأیید نتایج مرحله اول، پرسشنامه مرحله دوم تهیه شد. نمونه آماری مرحله دوم پژوهش ۳۹۵ نفر از کارکنان بخش صنایع استان گیلان بودند که از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها از طریق مصاحبه حضوری تکمیل و داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که از بین ابعاد مورد توجه برای سنجش کار شایسته، به ترتیب ابعاد امنیت کاری (۰/۷۱)، شرافت کاری (۰/۶۸)، انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی (۰/۵۲) و فرصت برای انجام کار (۰/۴۳) بیش‌ترین سهم را در تبیین و شناسایی تغییرات کار شایسته در بین کارکنان بخش صنایع استان گیلان دارا بودند.

واژگان کلیدی: کار شایسته، امنیت کاری، شرافت کاری، آزادی کار، فرصت برای انجام کار.

مقدمه

بخش صنعت محرک اصلی رشد، موفقیت و نوآوری کشورها محسوب می‌شود. این بخش علاوه بر ایجاد ارزش افزوده بیش از سایر بخش‌های اقتصاد منجر به ایجاد اشتغال خواهد شد. ارزش افزوده، اشتغالزایی، تحریک نوآوری و پاسخگویی به نیازهای مصرف‌کنندگان عوامل کلیدی رشد اقتصادی بلندمدت و پایدار هستند. جریان قوی نوآوری در زمینه مواد اولیه، فناوری اطلاعات و فرآیندهای تولید و ساخت، آفرینش فرصت‌های جدید برای طراحی و ساخت محصولات و خدمات جدید از جمله مواردی است که به واسطه بخش صنعت منجر به رشد اقتصادی کشور خواهد شد. از سوی دیگر بسیاری از مشاغل به طور مستقیم یا غیرمستقیم به صنعت وابسته هستند. بر آورد می‌شود که روزانه در حدود ۱۰۰۰ کارگر، عمدتاً در کشورهای فقیر، بر اساس شرایط ناامن کاری و ۵۰۰۰ نفر نیز براساس بیماری‌های مرتبط با کار می‌میرند. رشد نابرابری‌های اجتماعی بواسطه سیاست‌های اقتصادی تقویت می‌شود که منجر می‌شود به توزیع نامتعادل و دسترسی ناکافی به منابع اجتماعی و سلامت از جمله شرایط کاری شایسته (آترسن و همکاران، ۲۰۱۴).

بر اساس مطالعه‌ای که توسط سازمان جهانی نیروی کار در برخی کشورها صورت گرفته است، بخش صنعت طی سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۱۰ به طور متوسط بالاترین سهم نیروی کار را در میان بخش‌های اقتصادی به خود اختصاص داده است. آمارهای بانک مرکزی ایران نیز نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، بخش‌های صنعت (ساخت) و معدن در مجموع حدود ۱۸ درصد از اقتصاد کشور را تشکیل داده‌اند. طی بررسی‌های به عمل آمده، بهره‌وری نیروی کار بخش صنعت در سال ۱۳۹۲ (بر اساس قیمت‌های ثابت سال ۱۳۸۳)، معادل ۲/۸۷ میلیون ریال به ازای هر نفر بوده که نسبت به سال ۱۳۹۱، تقریباً ۱۰ درصد کاهش داشته است. هم‌چنین بهره‌وری سرمایه بخش صنعت در سال ۱۳۹۱ (بر اساس قیمت‌های ثابت سال ۱۳۸۳)، معادل ۰/۴۳۶ بوده که نسبت به سال ۱۳۹۰، حدود ۷ درصد کاهش یافته است. با توجه به این که بخش صنعت در ایجاد ارزش افزوده استان گیلان، سهم ۱۰ درصدی و در اشتغالزایی استان سهم ۱۳/۴ درصدی را به خود اختصاص داده است (آمارنامه استان گیلان، ۱۳۹۴) و از سوی دیگر اهمیت بررسی وضعیت شاخص‌ها و مولفه‌های کارشایسته به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان توسعه پایدار و رشد همه‌جانبه محسوب می‌گردد، بررسی و شناسایی مولفه‌های کارشایسته به‌خصوص در بخش‌های مختلف اقتصادی می‌تواند وضعیت این شاخص‌ها را در خصوص افراد شاغل در این حوزه‌ها نمایش دهد. مطالعه حاضر درصدد است از طریق شناسایی نماگرها و شاخصه‌های اصلی کارشایسته، به بومی‌سازی شاخص‌های شناسایی شده و تطبیق آن با توجه به شرایط صنایع مستقر در استان گیلان پردازد.

تحقیقات مختلفی در زمینه کارشایسته در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. ادھیکاری و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی کارشایسته و کیفیت زندگی کاری در نپال» با استفاده از روش کتابخانه‌ای به جمع‌آوری داده‌های مربوط به شاخص‌های این دو متغیر و سپس تحلیل آنها پرداخته‌اند. نتیجه تحقیقات نشان داد که سیاست‌ها در جهت کاهش افراد زیر خط فقر موفق عمل کرده‌اند اما نارضایتی کاری هم در بین کارگران و هم کارفرمایان افزایش یافته است.

در مطالعه‌ای دیگر با عنوان کارشایسته و توسعه انسانی، احمد (۲۰۰۳) به تبیین رابطه کارشایسته با دو متغیر توسعه انسانی و رشد اقتصادی می‌پردازد. در این مطالعه برای کمی‌سازی مفهوم کارشایسته، شاخص‌هایی معرفی گردیده و در بخش دیگری از این مقاله به این پرسش می‌پردازد که آیا درآمدهای بالای کشورها، سطح بالاتر کارشایسته را تضمین می‌کند؟ و از سوی دیگر آیا سطوح بالای کارشایسته بدون درآمد بالا قابل دست یافتن می‌باشد. نتایج حاصل حاکی از وجود

رابطه معنی‌دار بین توسعه منابع انسانی و کسری کاری شایسته می‌باشد. همچنین نتایج حاصله نشان می‌دهند که سطوح بالای کار شایسته لزوماً نیازمند درآمدهای بالا نیست و درآمد بالای کشورها تضمینی برای ایجاد کار شایسته به همراه نمی‌آورد.

ابدی و همکاران (۱۳۹۲) مطالعه‌ای را با عنوان تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که ضعف عمده نظام حقوقی کار شایسته در ایران، گفتگوی اجتماعی و البته آزادی تشکل‌ها در گروه حقوق بنیادین کار است. ضمن آنکه در مفهوم خاص یا عملی، ایران در میان ۴۱ کشوری که حداقل آمارهای آن‌ها موجود بوده رتبه بیست و نهم را داراست که به هیچ وجه مطلوب نبوده و در تحلیل آن باید به دو نرخ بسیار بالای «ساعات بیش از حد کار» و «فاصله زنان و مردان در مشارکت نیروی کار» توجه نمود.

رنجبر و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی تاثیر اقتصاد رسمی و غیررسمی بر کار شایسته در شهرستان پیرانشهر پرداختند. نتایج به دست آمده گویای آن بود که میزان بهره‌مندی بخش رسمی از شاخص‌های کار شایسته، نسبت به بخش غیررسمی، بیش‌تر است. با توجه به نتایج تحقیق، بین کارگران شاغل در اقتصاد رسمی و غیررسمی از نظر شاخص‌های کار شایسته «شاخص اشتغال، شاخص حقوق بنیادین کار، شاخص حمایت اجتماعی و امنیت شغلی» تفاوت وجود داشت. اما بین کارگران شاغل در اقتصاد رسمی و غیررسمی در شاخص «گفت و گوی اجتماعی» تفاوتی دیده نشد.

با توجه به اتمام برنامه پنجم توسعه کشور و با توجه به اینکه علی‌رغم تلاش‌های زیاد دست‌اندرکاران کشور در طول برنامه‌های توسعه، هنوز اقتصاد کشور با نرخ بیکاری به نسبت بالایی برخوردار می‌باشد، از این رو به نظر می‌رسد شناسایی، بررسی و اعتبارسنجی شاخص‌های کار شایسته در بخش‌های مختلف اقتصادی به منظور تعیین برنامه‌های عملیاتی جهت ارتقاء مؤثر آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. همچنین برخلاف اهمیت و نقشی که کار شایسته در سازمان‌ها می‌تواند داشته باشد و توجه به مولفه‌ها و ابعاد آن به پیشرفت و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت سازمان منجر خواهد شد، اما تاکنون پژوهشی در زمینه ارزیابی و تدوین شاخص‌های آن در بخش صنعت استان گیلان انجام نگرفته است. همین مسأله لزوم چنین پژوهشی را ایجاب می‌کند. در واقع پرسش اصلی این تحقیق این است که مهم‌ترین شاخص‌ها و مولفه‌های کاربردی در سنجش ابعاد کار شایسته در صنایع استان گیلان کدامند؟ بنابراین هدف کلی تحقیق حاضر شناسایی و بومی‌سازی شاخص‌ها و مولفه‌های سنجش کار شایسته در بخش صنایع می‌باشد که برای این منظور اهداف اختصاصی زیر مدنظر قرار گرفت:

۱. شناسایی مهم‌ترین شاخص‌ها و مولفه‌های کاربردی در سنجش ابعاد کار شایسته (امنیت کاری، شرافت کاری، انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی و فرصت برای انجام کار).
۲. بومی‌سازی شاخص‌های شناسایی شده و تطبیق آن با توجه به شرایط صنایع مستقر در استان گیلان
۳. آزمون مدل طراحی شده و اعتبار بخشی به شاخص‌های شناسایی شده.

مواد و روش‌ها

پارادایم غالب این تحقیق کمی است. پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین تحقیق حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها جزو تحقیقات میدانی محسوب می‌گردد. جامعه آماری تحقیق در بخش اول پژوهش با استفاده اساتید و کارشناسان و خبرگان آشنا با مفاهیم کار شایسته و شرایط، خصوصیات و مشکلات بخش صنایع در استان

گیلان بودند که به صورت نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. براین اساس تعداد ۱۹ پرسشنامه بین خبرگان توزیع گردید و بعد از دستیابی به اشیاع نظری به تعداد نمونه‌ها افزوده نشد. در فاز کمی مطالعه به منظور آزمون مدل طراحی شده حاصل از بخش نخست، جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارکنان بخش صنایع در استان گیلان بودند که با استفاده از جدول حداقل حجم نمونه بارتلت و همکاران (۲۰۰۱)، تعداد ۳۹۵ نمونه براساس روش نمونه گیری چندمرحله‌ای انتخاب شدند. براساس تعداد واحدهای تولیدی، بزرگی و کوچکی واحدها و کارگاه‌های فعال گزارش شده توسط ادارات شهرستان‌های استان گیلان و مورد تأیید اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی استان گیلان نهایتاً نه شهرستان رشت، رودسر، آستانه اشرفیه، انزلی، تالش، لاهیجان، لنگرود، رودبار و آستارا به عنوان شهرستان‌های هدف در این پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش در هر دو مرحله پرسشنامه بود. پس از بررسی ادبیات موضوع و تدوین چارچوب مفهومی پژوهش، پرسشنامه‌ای به جهت نظرسنجی از خبرگان و متخصصین امر به منظور تعیین اولویت بندی و اعتبارسنجی شاخص‌های ارزیابی نظام کارشایسته طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۳۰ گویه بود که به ارزیابی چهار مولفه شرافت کاری (۹ گویه)، امنیت کاری (۷ گویه)، داشتن فرصت برای انجام کار (۶ گویه) و انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی (۸ گویه) با استفاده از طیف لیکرت پنج سطحی (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) پرداخت. نظرات اصلاحی و تأییدی خبرگان در تأمین روایی ابزار مورد توجه قرار گرفت. هم‌چنین برای بررسی روایی ابزار از آزمون‌های آماری بارتلت و معیار KMO نیز استفاده شد. هم‌چنین به منظور بررسی ضریب اطمینان از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار حاصل برابر ۰/۹۴۱ بود که حاکی از پایایی مطلوب ابزار پژوهش بود. به منظور تعیین اولویت شاخص‌های انتخاب شده با توجه به نظرات گروه خبرگان، از آماره‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار و نسبت تغییرات) استفاده شد. هم‌چنین از ضریب توافق W کندال نیز جهت بررسی میزان توافق و اجماع نظر خبرگان درباره شاخص‌ها و گویه‌ها استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله دوم پژوهش نیز از آماره‌های توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار استفاده شد. هم‌چنین در بخش تحلیل استنباطی داده‌ها از ضرایب همبستگی (پیرسون، اسپرمن و آزمون کای اسکویر)، مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

نتایج و بحث

به منظور انتخاب هر یک از عامل‌ها جهت سنجش کارشایسته، از آماره‌های چون میانگین، نسبت تغییرات و مقادیر قابل قبول آلفای کرونباخ، KMO و آزمون بارتلت و ضریب W کندال استفاده شد. مقدار قابل قبول انتخاب هر یک از عامل‌ها مقدار میانگین بالاتر از ۲/۵ بود. هر چهار عامل مورد نظر برای سنجش کارشایسته از دیدگاه متخصصین و افراد خبره دارای مقدار میانگین بالاتر از ۲/۵ بود. هم‌چنین تمامی آماره‌های مورد نظر در سطح قابل قبول و معنی‌داری بودند، که حاکی از قابل قبول بودن تمامی عامل‌ها از دیدگاه پاسخگویان می‌باشد. در این بین عوامل، امنیت کاری دارای بالاترین مقدار میانگین بود ($M=44/4$). مقدار نسبت تغییرات حاکی از میزان توافق و اتفاق نظر پاسخگویان در خصوص هر یک از عامل‌ها بود، همان‌طور که ملاحظه می‌شود، عامل انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی دارای کمترین مقدار نسبت تغییرات بود که حاکی از بالاترین میزان اتفاق نظر و اجماع در بین پاسخگویان بود. مقدار آماره W کندال (۰/۱۲۵) در سطح ۵ درصد خطا معنی‌دار می‌باشد و حاکی و اجماع پاسخگویان به صورت کلی راجع به همه عامل‌ها (شاخص‌ها) بود (جدول ۱).

جدول ۱. شاخص‌های کار شایسته

ردیف	عامل	میانگین	انحراف معیار	VR
۱	شرافت کاری	۴/۳۹	۰/۸۵۰	۰/۳۳۳
۲	امنیت کاری	۴/۴۴	۰/۵۱۱	۰/۳۳۳
۳	داشتن فرصت برای انجام کار	۴/۰۰	۰/۶۸۶	۰/۳۳۳
۴	انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی	۴/۲۸	۰/۵۷۵	۰/۲۶۷

مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۶۷۲

مقدار KMO: ۰/۶۸۵ و مقدار بارتلت: ۱۹/۷۷۷ و سطح معنی داری: ۰/۱۸۱

W کندال: ۰/۱۲۵ و سطح معنی داری: ۰/۰۴۷

از پاسخگویان خواسته شده بود که قابلیت هر یک از گویه‌ها در سنجش هر یک از شاخص‌ها را در طیف لیکرت پنج سطحی نشان دهند. براین اساس میانگین همه گویه‌های شرافت کاری بالاتر از مقدار ۲/۵ بوده و همچنین دارای مقدار قابل قبول آلفای کرونباخ و نیز آماره KMO بود (جدول ۲).

جدول ۲. شاخص‌های شرافت کاری

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	VR	نتیجه
۱	در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شرایط کار مشارکت مؤثری دارم	۳/۳۹	۱/۱۴۵	۰/۶۰۰	✓
۲	همه روزه با شور و شوق به کار خود می‌پردازم	۳/۲۸	۱/۱۷۹	۰/۵۳۳	✓
۳	به تشویق و تحسین همکاران و افراد زیردست می‌پردازم	۳/۴۴	۰/۰۴۲	۰/۲۶۷	✓
۴	از کار کردن در کنار همکارانم خوشحال هستم	۳/۱۷	۰/۹۲۴	۰/۶۰۰	✓
۵	از هر فرصتی برای تشکر از همکاران استفاده می‌کنم	۳/۱۷	۱/۰۹۸	۰/۳۳۳	✓
۶	علاقه خود را می‌توانم ابراز نمایم	۳/۱۷	۱/۴۲۵	۰/۷۳۳	✓
۷	همیشه خودم را جای مشتری و ارباب رجوع قرار می‌دهم	۴/۳۳	۰/۹۷۰	۰/۳۳۳	✓
۸	ضرردهی واحد تولیدی برای من ناراحت کننده است	۴/۱۱	۰/۹۶۳	۰/۴۶۷	✓
۹	به مسئولیت‌های اجتماعی کار خود آشنایی دارم و آن‌ها را رعایت می‌کنم	۴/۰۶	۱/۱۱۰	۰/۴۶۷	✓

مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۸۸۴

مقدار KMO: ۰/۷۳۳ و مقدار بارتلت: ۱۰۰/۰۹۱ و سطح معنی داری: ۰/۰۰۰ و W کندال: ۰/۲۵۴ و سطح معنی داری: ۰/۰۰۰

گویه‌های امنیت کاری همه معیارهای انتخاب را دارا بوده و تمامی گویه‌ها در مرحله دوم نیز مورد سنجش قرار گرفتند (جدول ۳).

جدول ۳. شاخص‌های امنیت کاری

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	VR	نتیجه
۱	از نظر شرایط کار احساس امنیت دارم	۳/۴۴	۱/۲۴۷	۰/۴۶۷	✓
۲	دوران بازنشستگی خود را تأمین شده می‌دانم	۳/۰۶	۱/۵۱۴	۰/۶۶۷	✓
۳	از حمایت‌های لازم (بیمه) در مواجهه با حوادث احتمالی برخوردارم	۳/۳۹	۱/۳۳۵	۰/۶۰۰	✓
۴	نقاط مثبت دیده می‌شود و عملکرد خوبم مورد تحسین قرار می‌گیرد	۲/۶۷	۱/۱۸۸	۰/۵۳۳	✓
۵	در محل کار من شرایط ایمنی کار فراهم می‌باشد	۳/۶۷	۱/۰۲۹	۰/۵۳۳	✓
۶	در مواجهه با شرایط غیرقابل پیش‌بینی در محیط کار آسوده‌خاطر هستم	۳/۲۲	۱/۱۶۶	۰/۶۰۰	✓
۷	دسترسی به انواع بیمه‌ها از جانب مسئولین برایم فراهم شده است	۳/۲۲	۱/۴۳۷	۰/۶۶۷	✓

مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۹۳۶

مقدار KMO: ۰/۸۲۳ و مقدار بارتلت: ۱۰۴/۲۱۵ و سطح معنی‌داری: ۰/۰۰۰

W کندال: ۰/۱۴۲ و سطح معنی‌داری: ۰/۰۱۸

در بین گویه‌های داشتن فرصت برای انجام کار تنها گویه «فرصت کار در کارخانه برای همه‌ی فارغ‌التحصیلان بخش صنعت برابر است» دارای میانگین کمتر از ۲/۵ بوده و این گویه کنار گذاشته شد و بقیه گویه‌های شاخص داشتن فرصت برای انجام کار وارد مرحله بعدی شدند (جدول ۴).

جدول ۴. شاخص‌های داشتن فرصت برای انجام کار

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	VR	نتیجه
۱	مشارکت در کارهای کارخانه یا کارگاه برای همه کارکنان برابر است	۳/۰۶	۰/۹۳۸	۰/۵۳۳	✓
۲	فرصت کار در کارخانه برای همه‌ی فارغ‌التحصیلان بخش صنعت برابر است	۲/۴۴	۱/۲۴۷	۰/۶۶۷	-
۳	نظرات خلاقانه کارکنان در بخش‌های اجرایی به وضوح دیده می‌شود	۳/۱۱	۱/۳۲۳	۰/۶۰۰	✓
۴	داشتن روابط غیر رسمی در استخدام و اشتغال در این واحد مؤثر است	۳/۲۸	۱/۲۷۴	۰/۵۳۳	✓
۵	میزان ساعات کاری در این واحد مطلوب و مقبول می‌باشد	۳/۰۶	۰/۹۳۸	۰/۴۰۰	✓
۶	میزان حقوق و مزایایی دریافتی در این واحد مطلوب و مقبول می‌باشد	۲/۷۲	۱/۱۲۷	۰/۵۳۳	✓

مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۶۰۳

مقدار KMO: ۰/۳۵۷ و مقدار بارتلت: ۴۷/۹۱۲ و سطح معنی‌داری: ۰/۰۰۰

W کندال: ۰/۱۳۸ و سطح معنی‌داری: ۰/۰۲۹

گویه‌های شاخص انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی همه معیارهای انتخاب را دارا بوده و تمامی گویه‌ها در مرحله دوم نیز مورد سنجش قرار گرفتند (جدول ۵).

جدول ۵. شاخص‌های انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	VR	نتیجه
۱	چنانچه پول کافی برای تأمین زندگی خود داشته باشم باز هم به کار کنونی ام ادامه می‌دهم	۳/۴۴	۱/۱۴۹	۰/۴۰۰	✓
۲	به کارم علاقمند هستم و در صورتی هم که بتوانم آن را عوض نمی‌کنم	۳/۳۹	۱/۵۰۱	۰/۶۰۰	✓
۳	کارم را خودم انتخاب نموده ام و هیچ اجباری در انتخابش وجود نداشته است	۳/۵۰	۱/۲۹۵	۰/۶۰۰	✓
۴	تصور نمی‌کنم که شغلی بهتر از شغل من وجود داشته باشد	۲/۸۹	۱/۵۶۸	۰/۶۶۷	✓
۵	اکثر روزها مشتاق انجام کارم هستم	۳/۵۰	۱/۰۹۸	۰/۵۳۳	✓
۶	از بین گزینه‌های متعدد این شغل را انتخاب نمودم	۳/۱۱	۱/۳۶۷	۰/۵۳۳	✓
۷	میزان تحصیلات من در انتخاب این شغل مدنظر قرار گرفت	۳/۶۷	۱/۳۲۸	۰/۶۰۰	✓
۸	از کارم رضایت دارم	۳/۶۷	۰/۹۰۷	۰/۴۶۷	✓

مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۸۹۲

مقدار KMO: ۰/۶۲۱ و مقدار بارتلت: ۹۸/۴۸۸ و سطح معنی داری: ۰/۰۰۰

W کندال: ۰/۰۹۵ و سطح معنی داری: ۰/۱۰۳

نتایج نشان داد که میانگین سن پاسخگویان ۳۸ سال و بیش‌ترین فراوانی آن مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال بود. همچنین ۷۸/۷ درصد از پاسخگویان مرد و از این بین ۷۹/۷ درصد از آن‌ها نیز متأهل بودند. میانگین تعداد اعضای خانواده پاسخگویان ۲ نفر بود. سابقه کار در بین پاسخگویان بیش از ۱۱ سال بوده و ۴۹/۱ درصد از آنان کمتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند. سطح تحصیلات ۵۰/۴ درصد از پاسخگویان دیپلم و ۱/۳ درصد نیز دارای سطح تحصیلات دکتری بودند. درخصوص سمت سازمانی، ۱۷۱ نفر از پاسخگویان کارگر ساده بودند (۴۳/۳ درصد) و ۶/۶ درصد نیز دارای پست سازمانی سرپرست بودند. تعداد ۳۶۱ نفر از پاسخگویان تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی بودند. میانگین درآمد ماهیانه پاسخگویان ۱،۴۰۰،۰۰۰ تومان بود و ۵۴/۲ درصد از آن‌ها یک تا دو میلیون تومان در ماه درآمد داشتند. اکثر پاسخگویان (۸۶/۸ درصد) دارای شغل دوم به غیر شغل فعلی خود بودند. مدت زمان مسافت طی شده تا محل کار روزانه ۱۴۶ نفر از پاسخگویان بیشتر از یک ساعت بود و میانگین این مدت زمان ۱/۴۴ ساعت برآورد گردید. همچنین تعداد ۳۰۰ نفر (۷۵/۹ درصد) از پاسخگویان در طول سه سال گذشته شغل خود را تغییر داده بودند.

به‌منظور بررسی کار شایسته از چهار مولفه شاخص شرافت کاری، امنیت کاری، فرصت برای انجام کار و انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی استفاده شد. در بین گویه‌های طراحی شده برای سنجش شاخص شرافت کاری، گویه «از کار کردن در کنار همکارانم خوشحال هستم» با میانگین ۳/۸۹ و گویه «همیشه خودم را جای مشتری و ارباب رجوع قرار می‌دهم» با

میانگین ۳/۸۱ و گویه «ضرردهی واحد تولیدی برای من ناراحت کننده است» با میانگین ۳/۷۸ بالاترین رتبه را در مقایسه با دیگر گویه‌ها داشتند. گویه‌های «علاق خود را می‌توانم ابراز نمایم» و «در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شرایط کار مشارکت مؤثری دارم» با میانگین‌های ۳/۳۱ در رتبه‌های پایانی قرار گرفتند (جدول ۶).

جدول ۶. توزیع فراوانی شاخص کار شایسته شرافت کاری (n=۳۹۵)

رتبه	گویه‌های شرافت کاری	میانگین	انحراف معیار
P _۱	از کار کردن در کنار همکارانم خوشحال هستم	۳/۸۹	۱/۰۶۱
P _۲	همیشه خودم را جای مشتری و ارباب رجوع قرار می‌دهم	۳/۸۱	۱/۲۱۲
P _۳	ضرردهی واحد تولیدی برای من ناراحت کننده است	۳/۷۸	۱/۳۴۳
P _۴	از هر فرصتی برای تشکر از همکاران استفاده می‌کنم	۳/۷۵	۱/۰۴۰
P _۵	به مسئولیت‌های اجتماعی کار خود آشنایی دارم و آنها را رعایت می‌کنم	۳/۶۶	۱/۲۹۵
P _۶	به تشویق و تحسین همکاران و افراد زیردست می‌پردازم	۳/۵۹	۱/۰۶۴
P _۷	همه روزه با شور و شوق به کار خود می‌پردازم	۳/۴۶	۱/۱۳۵
P _۸	علاق خود را می‌توانم ابراز نمایم	۳/۳۱	۱/۲۳۲
P _۹	در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شرایط کار مشارکت مؤثری دارم	۳/۳۱	۱/۴۰۷

با توجه به جدول ۷ گویه‌های "در محل کار من شرایط ایمنی کار فراهم می‌باشد" و "از حمایت‌های لازم (بیمه) در مواجهه با حوادث احتمالی برخوردارم" به ترتیب با میانگین‌های ۳/۰۵ و ۲/۹۶ در رتبه‌های اول و دوم امنیت کاری قرار گرفتند و گویه‌های "نقاط مثبت من دیده می‌شود و عملکرد خوب من مورد تحسین قرار می‌گیرد" و "دوران بازنشستگی خود را تأمین شده می‌دانم" نیز با میانگین‌های ۲/۶۷ و ۲/۳۷ در رتبه‌های پایانی قرار گرفتند.

جدول ۷. توزیع فراوانی شاخص کار شایسته امنیت کاری (n=۳۹۵)

گویه‌های امنیت کاری	میانگین	انحراف معیار
S _۱ در محل کار من شرایط ایمنی کار فراهم می‌باشد	۳/۰۵	۱/۴۷۶
S _۲ از حمایت‌های لازم (بیمه) در مواجهه با حوادث احتمالی برخوردارم	۲/۹۶	۱/۴۹۴
S _۳ در مواجهه با شرایط غیر قابل پیش بینی در محیط کار آسوده خاطر هستم	۲/۹۴	۱/۴۸۳
S _۴ از نظر شرایط کار احساس امنیت دارم	۲/۷۵	۱/۶۳۷
S _۵ دسترسی به انواع بیمه‌ها از جانب مسئولین برایم فراهم شده است	۲/۷۰	۱/۵۴۶
S _۶ نقاط مثبت من دیده می‌شود و عملکرد خوب من مورد تحسین قرار می‌گیرد	۲/۶۷	۱/۴۶۵
S _۷ دوران بازنشستگی خود را تأمین شده می‌دانم	۲/۳۷	۱/۶۳۷

در بین گویه‌های فرصت برای انجام کار، گویه «داشتن روابط غیررسمی در استخدام و اشتغال در این واحد مؤثر است» با میانگین ۳/۱۶ و گویه «میزان ساعات کاری در این واحد مطلوب و مقبول می‌باشد» با میانگین ۳/۰۳ در رتبه‌های اول و دوم قرار گرفتند و گویه‌های «میزان حقوق و مزایایی دریافتی در این واحد مطلوب و مقبول می‌باشد» با میانگین ۲/۶۱ و گویه

«فرصت کار در کارخانه برای همه‌ی فارغ‌التحصیلان بخش صنعت برابر است» با میانگین ۲/۵۵ در رتبه‌های پایانی قرار گرفتند (جدول ۸).

جدول ۸. توزیع فراوانی شاخص کار شایسته فرصت برای انجام کار (n=۳۹۵)

رتبه	گویه‌های فرصت برای انجام کار	میانگین	انحراف معیار
O۱	داشتن روابط غیر رسمی در استخدام و اشتغال در این واحد مؤثر است	۳/۱۶	۱/۲۶۵
O۲	میزان ساعات کاری در این واحد مطلوب و مقبول می‌باشد	۳/۰۳	۱/۴۴۳
O۳	نظرات خلاقانه کارکنان در بخش‌های اجرایی به وضوح دیده می‌شود	۲/۷۸	۱/۴۲۱
O۴	مشارکت در کارهای کارخانه یا کارگاه برای همه کارکنان برابر است	۲/۶۷	۱/۵۲۹
O۵	میزان حقوق و مزایایی دریافتی در این واحد مطلوب و مقبول می‌باشد	۲/۶۱	۱/۴۴۸
O۶	فرصت کار در کارخانه برای همه‌ی فارغ‌التحصیلان بخش صنعت برابر است	۲/۵۵	۱/۵۱۸

از بین گویه‌های انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی گویه «به کارم علاقمند هستم و در صورتی هم که بتوانم آن را عوض نمی‌کنم» با میانگین ۳/۳۶ و گویه «کارم را خودم انتخاب نموده‌ام و هیچ اجباری در انتخابش وجود نداشته است» با میانگین ۳/۳۵ و گویه «اکثر روزها مشتاق انجام کارم هستم» با میانگین ۳/۳۰ در رتبه‌های اول تا سوم قرار گرفتند و در پایان نیز گویه‌های «از بین گزینه‌های متعدد این شغل را انتخاب نمودم» با میانگین ۲/۷۲ و «میزان تحصیلات من در انتخاب این شغل مدنظر قرار گرفت» با میانگین ۲/۶۸ قرار گرفتند (جدول ۹).

جدول ۹. توزیع فراوانی شاخص کار شایسته انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی (n=۳۹۵)

رتبه	گویه‌های انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی	میانگین	انحراف معیار
F۱	به کارم علاقمند هستم و در صورتی هم که بتوانم آن را عوض نمی‌کنم	۳/۳۶	۱/۴۰۰
F۲	کارم را خودم انتخاب نموده‌ام و هیچ اجباری در انتخابش وجود نداشته است	۳/۳۵	۱/۴۶۹
F۳	اکثر روزها مشتاق انجام کارم هستم	۳/۳۰	۱/۳۷۵
F۴	از کارم رضایت دارم	۳/۲۶	۱/۵۰۰
F۵	چنانچه پول کافی برای تأمین زندگی خود داشته باشم باز هم به کار کنونی‌ام ادامه می‌دهم	۳/۰۷	۱/۵۵۹
F۶	تصور نمی‌کنم که شغلی بهتر از شغل من وجود داشته باشد	۲/۸۵	۱/۵۹۴
F۷	از بین گزینه‌های متعدد این شغل را انتخاب نمودم	۲/۷۲	۱/۵۳۱
F۸	میزان تحصیلات من در انتخاب این شغل مدنظر قرار گرفت	۲/۶۸	۱/۶۱۱

نتایج همبستگی نشان داد که بین درآمد ماهیانه و شاخص کار شایسته در سطح خطای یک درصد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (r=۰/۱۴۵). بین متغیرهای سن، سابقه کار، تعداد اعضای تحت تکفل و مدت زمان برای رفت و آمد تا محل کار با شاخص کار شایسته از نظر آماری رابطه معنی‌داری دیده نشد. بین سطح تحصیلات پاسخگویان و شاخص کار شایسته رابطه معنی‌داری وجود نداشت. بین جنسیت پاسخگویان و شاخص کار شایسته در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی‌داری وجود دارد (χ²=۱۰۴/۰۵۳). بین متغیرهای وضعیت تأهل، سمت سازمانی، نوع بیمه، دارا بودن شغل دوم و تغییر شغل در طول سه سال گذشته با شاخص کار شایسته از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود نداشت (جدول ۱۰).

جدول ۱۰. نتایج آزمون‌های همبستگی بین کارشایسته و ویژگی‌های فردی

آزمون	متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
	سن	-۰/۰۱۶ ^{ns}	۰/۷۴۹
پیرسون	سابقه کار	-۰/۰۱۲ ^{ns}	۰/۸۰۶
	تعداد اعضای تحت تکفل	-۰/۰۳۷ ^{ns}	۰/۴۶۲
	درآمد ماهیانه	۰/۱۴۵ ^{**}	۰/۰۰۴
	مدت زمان برای رفت و آمد تا محل کار	-۰/۰۰۳ ^{ns}	۰/۹۶۰
اسپرمن	سطح تحصیلات	۰/۰۷۳ ^{ns}	۰/۱۴۶
	جنس	۱۰۴/۰۵۳ [*]	۰/۰۴۳
	تأهل	۹۷/۸۴۸ ^{ns}	۰/۰۹۸
کای-اسکوئر	سمت سازمانی	۳۰۹/۵۰۵ ^{ns}	۰/۷۰۹
	نوع بیمه	۱۵۵/۶۰۳ ^{ns}	۰/۶۲۷
	دارا بودن شغل دوم	۶۸/۶۲۲ ^{ns}	۰/۸۳۵
	تغییر شغل در طول سه سال گذشته	۷۶/۲۸۷ ^{ns}	۰/۶۲۷

^{ns}عدم معنی‌داری و * و ** معنی‌داری در سطح ۵ درصد و ۱ درصد

بارعاملی تمامی چهار عامل (متغیرهای مکنون) و ۳۰ شاخص مورد بررسی (متغیرهای مشاهده شده) بیش‌تر از ۰/۳ می‌باشد و از آنجایی که اغلب شاخص‌های بارعاملی کمتر از ۰/۳ را از مدل در نظر گرفته شده حذف می‌نمایند، بنابراین تمامی شاخص‌ها دارای بارعاملی مناسب بود. هم‌چنین با در نظر گرفتن مقدار قدر مطلق آماره t بزرگتر از ۲ نیز تمام گویه‌ها در مدل تثبیت می‌گردند (جدول ۱۱). شاخص امنیت کاری (۰/۷۱)، شرافت کاری (۰/۶۸)، انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی (۰/۵۲) و فرصت برای انجام کار (۰/۴۳) به‌ترتیب بیش‌ترین سهم را در تبیین و شناسایی تغییرات کارشایسته در بین کارکنان بخش صنایع استان گیلان دارا بودند. در بین گویه‌های طراحی شده در جهت سنجش شاخص شرافت کاری به ترتیب گویه‌های P8، P9 و P7 بیش‌ترین سهم را در تبیین شاخص شرافت کاری دارا بودند. گویه‌های S7، S3، S4 و S6 به‌ترتیب بیش‌ترین نقش را در شناسایی و تبیین شاخص امنیت کاری دارا بودند. میزان ساعات کاری مطلوب و مقبول، فرصت برابر کار در کارخانه برای همه‌ی فارغ‌التحصیلان بخش صنعت و توجه به نظرات خلاقانه کارکنان در بخش‌های اجرایی به‌عنوان مهم‌ترین گویه‌های مؤثر در تبیین فرصت برای انجام کار مشخص شدند. F1، F7 و F5 به‌عنوان مهم‌ترین متغیرهای مشاهده شده در سنجش و تبیین انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی، به‌عنوان یکی از نشانگرهای سنجش کارشایسته در بین کارکنان بخش صنایع در استان گیلان شناسایی شدند.

جدول ۱۱. تحلیل عاملی گویه‌های شاخص کار شایسته

بارهای عاملی	گویه‌ها	بارهای عاملی	عوامل
۱	P1		
۰/۸۰	P2		
۰/۷۲	P3		
۰/۷۰	P4		
۰/۷۰	P5	۰/۶۸	شرافت کاری
۰/۸۲	P6		
۰/۸۳	P7		
۰/۹۱	P8		
۰/۸۸	P9		
۱	S1		
۱	S2		
۰/۹۱	S3		
۰/۹۰	S4	۰/۷۱	امنیت کاری
۰/۸۸	S5		
۰/۹۰	S6		
۰/۹۲	S7		
۱	O1		
۰/۹۶	O2		
۰/۸۹	O3	۰/۴۳	فرصت برای انجام کار
۰/۶۴	O4		
۰/۸۵	O5		
۰/۹۲	O6		
۱	F1		
۰/۹۶	F2		
۰/۳۲	F3		
۰/۳۴	F4	۰/۵۲	انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی
۱/۰۵	F5		
۰/۲۷	F6		
۱	F7		
۰/۳۳	F8		

نتایج (جدول ۱۲) نشان داد که سطح معنی داری مدل (p-value) برابر ۰/۰۰۰ بوده که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار بوده است. یکی از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص نیکویی برازش، کای اسکوئر نسبی (Chi²/df) است که مقدار ۲ و کمتر از آن مورد قبول بوده که در این تحقیق برابر ۱/۰۵ بود. جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) در این تحقیق برابر ۰/۰۵۵ بود که کمتر از ۰/۰۸ بوده که نشان دهنده این می‌باشد که برازش مدل با قدرت بالایی برآورد شده است.

شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) از طریق مقایسه یک مدل به اصطلاح مستقل که در آن بین متغیرها هیچ رابطه‌ای نیست با مدل پیشنهادی مورد نظر، مقدار بهبود را می‌آزماید. محققان معتقدند که مقدار قابل قبول برای این شاخص ارقام بزرگتر از ۰/۹ است که در تحقیق حاضر برابر ۰/۹ بوده است. هم‌چنین شاخص نیکویی برازش (GFI) نسبت مجموع مجذورات تبیین شده توسط مدل به کل مجموع مجذورات ماتریس برآورد شده را محاسبه می‌کند. دامنه تغییرات آن بین صفر و یک می‌باشد. مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگتر از ۰/۹ باشد که در این تحقیق برابر ۰/۹۳ بود. شاخص برازش تطبیقی (NFI) یکی از شاخص‌های تطبیقی است. این شاخص بر مبنای همبستگی بین متغیرهای حاضر در مدل قرار دارد به نحوی که ضرائب بالای همبستگی بین آن‌ها به مقادیر بالای شاخص برازش تطبیقی می‌انجامد. مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگتر از ۰/۹ باشد که در این تحقیق برابر ۰/۸۹ بود. ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها (RMR) معیاری برای اندازه‌گیری متوسط باقیمانده‌ها است. در مدلی که نیکویی برازش خوبی دارد این باقیمانده‌ها بسیار کوچک هستند و به‌طور خلاصه هرچه این معیار نزدیک به صفر باشد حاکی از برازش بهتر مدل است که در این تحقیق برابر ۰/۲۸ می‌باشد.

جدول ۱۲. شاخص‌های برازش

شاخص	ملاک	مقادیر به دست آمده
Df	-	۴۲۰
Chi square	-	۴۴۱/۳۱
p-value	بزرگتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۰
Chi ² /df	۲ و کمتر از ۲	۱/۰۵
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۵۵
CFI	≥ ۰/۹	۰/۹۰
GFI	≥ ۰/۹	۰/۹۳
AGFI	≥ ۰/۹	۰/۹۷
IFI	≥ ۰/۹	۰/۹۰
NFI	≥ ۰/۹	۰/۸۹
NNFI	≥ ۰/۹	۰/۸۹
PNFI	≥ ۰/۰۵	۰/۸۱
RMR	-	۰/۲۸

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پوشش بیمه‌ای به‌عنوان یکی از شاخص‌های امنیت شغلی و نیز دستیابی به پوشش‌های درمانی در جهت بهبود سلامت و توسعه شاخص سرمایه انسانی نیز در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت. نتایج حاکی از آن است که اکثریت کارکنان این بخش تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی به‌عنوان متولی این بخش قرار دارند. یکی از عمده‌ترین نگرانی‌های کارگران، ترس از دست دادن شغل و عدم امنیت شغلی می‌باشد. در بسیاری از موارد، در هنگام از دست دادن شغل تقصیری متوجه کارگران نیست. در چنین زمینه‌ای اگر قوانین حمایتی وجود داشته باشد تا از کارگران در هنگام از دست دادن کار به دلایل مختلف از جمله پیری، بیکاری، از کار افتادگی، حوادث ناشی از کار و بازنشستگی حمایت کند، چنین کارگرانی احساس امنیت خاطر کرده و به امنیت شغلی خود و حمایت‌های مادی و معنوی در زمان اشتغال و از دست دادن شغل، مطمئن می‌شوند. تجلی این امنیت به صورت پیش‌بینی‌ساز و کارهای حمایتی از طریق قوانین تأمین اجتماعی است (شکرالهی و پرستش، ۱۳۹۰). حدود ۸۷ درصد پاسخگویان بیان نموده‌اند که در کنار شغل اصلی خود در بخش صنایع استان گیلان دارای شغل جانبی دیگری می‌باشند. این نکته بیانگر عدم تکافوی درآمد حاصل از این بخش به‌عنوان تنها منبع معیشت کارکنان می‌باشد. بر همین اساس اکثر کارکنان این بخش ترجیح داده‌اند که در کنار شغل اصلی خود در مشاغل جانبی نیز مشغول به فعالیت باشند. از دیگر دلایل این امر می‌توان به عدم امنیت شغلی حاکم در بخش صنایع و احتمال بیکاری‌های یکباره و اتفاقی در این بخش اشاره نمود. از جمله دیگر نکات مورد توجه می‌توان به صرف بخشی از انرژی نیروهای انسانی شاغل در بخش صنایع استان در جهت فعالیت در بخش خود اشتغالی اشاره کرد که یکی از دلایل کاهش تعهد شغلی و نیز کاهش بهره‌وری نیروی کار می‌باشد. یکی از شاخص‌های مورد توجه سنجش امنیت کاری به‌عنوان یک نشانگر کار شایسته، تغییر مشاغل کارکنان در طی سه سال گذشته می‌باشد. در حدود یک چهارم پاسخگویان بیان نموده‌اند که در طی سه سال گذشته شغل خود را تغییر داده‌اند. براساس پیمایش‌های صورت گرفته در سال ۱۳۹۴، یک سوم شاغلان کشور هر ساله بدنبال تغییر شغل خود می‌باشند که با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارد (روزنامه دنیای اقتصاد، ۲ تیر ۱۳۹۴). از دیگر یافته‌های بخش توصیفی این پژوهش، سطح پایین درآمدی در بخش صنایع استان گیلان می‌باشد. متوسط دریافتی کارکنان این بخش یک میلیون و چهارصد هزار تومان می‌باشد، اما متأسفانه تا ۹۰ درصد از جامعه مورد مطالعه دارای درآمد کمتر از ۲ میلیون تومان در ماه می‌باشند. نتایج حاکی از آن است که علیرغم رعایت حداقل حقوق و دستمزدها در بخش صنایع استان گیلان در سال مورد مطالعه (حداقل حقوق و دستمزد کارگران در سال ۱۳۹۵، ۸۱۲ هزار تومان تعیین شده بود) اما هم‌چنان با شاخص خط فقر دارای فاصله می‌باشد (مرکز پژوهش‌های مجلس در سال ۱۳۹۵ خط فقر را دو میلیون و ۳۰۰ هزار تومان اعلام کرده است)؛ یعنی این میزان از درآمدهای ماهیانه در محدوده «زیر خط فقر» قرار دارد که قطعاً بر شاخص‌های امنیت و شرافت کاری به‌عنوان نشانگرهای سنجش کار شایسته در این پژوهش تأثیرگذار خواهد بود.

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین شاخص کار شایسته در بین کارکنان بخش صنایع استان گیلان و نیز درآمد ماهیانه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بطوریکه با افزایش درآمد ماهیانه پاسخگویان، درک آن‌ها از ابعاد کار شایسته نیز افزایش خواهد یافت. براساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی، از بین چهار بُعد مطرح شده جهت سنجش کار شایسته، به ترتیب شاخص امنیت کاری، شرافت کاری، انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی و فرصت برای انجام کار بیش‌ترین سهم را در تبیین و شناسایی تغییرات کار شایسته در بین کارکنان بخش صنایع استان گیلان دارا بودند. در صد و پنجمین کنفرانس

بین‌المللی کار بر ضرورت تأمین امنیت شغلی، تحقق کار شایسته و توزیع عادلانه درآمدها نیز تأکید شده بود. می‌توان امنیت شغلی را شرایطی تصور نمود که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد و برای دستیابی به شغل مناسب، ایمنی لازم را احساس کند. در واقع امنیت شغلی به این مسئله توجه دارد که اشتغال کارگران به خطر نیفتد و کارگر خود را از هر گونه تهدید از دست دادن شغل مصون و ایمن بداند (شکرالهی و پرستش، ۱۳۹۰). سازمان‌ها بدون امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان‌شان موفق نمی‌شوند. امنیت و رضایت کارکنان از شغل‌شان و تعهد نسبت به سازمان‌شان به‌عنوان تعیین‌کننده‌های عمده اثر بخشی سازمانی نگریسته می‌شوند. شرافت کاری به‌عنوان دومین بُعد مؤثر در تبیین کار شایسته در بخش صنایع استان گیلان شناسایی شده است. سیدی‌نیا (۱۳۸۷) نیز در مقاله‌ای تحت عنوان کرامت انسانی و اقتصاد نیز، تحقق کرامت انسانی را از اهداف عالی نظام اقتصادی حاکم در تعلیمات اسلامی معرفی نموده است. اشکبوس و حبیب‌زاده (۱۳۹۲) بیان می‌کنند که کار شایسته عنوان جدیدی است که با تکیه بر کرامت انسانی بیش از یک‌دهه از طرح آن در عرصه بین‌الملل کار نمی‌گذرد. رسوخ این مفهوم به نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران با توجه به عضویت ایران در سازمان بین‌المللی کار و الحاق به برخی از مقاله‌نامه‌های مطرح در این زمینه از یک‌سو، و تأکید بر کرامت و ارزش والای انسان به‌عنوان یکی از ارکان نظام جمهوری اسلامی ایران از سوی دیگر، موجب گردیده است تحلیل این مفهوم در نظام حقوق داخلی با توجه به بسترهای آن در دین اسلام، لازم و ضروری جلوه نماید. مختصر آن‌که، براساس بند شش اصل دوم قانون اساسی، "کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توأم با مسئولیت او در برابر خدا"، یکی از ارکان و پایه‌های نظام جمهوری اسلامی است. امری که مهم‌ترین موضوع در کار شایسته محسوب شده و مؤلفه‌های آن نیز در پی تحقق این مهم می‌باشند. براساس یافته‌های تحقیق پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

مدیران ارشد به‌دلیل اهمیت و الزام ارتقای این گویه‌ها در ارتقای سطوح مدیریت مشارکتی در محیط‌های کاری بخش صنایع، به‌عنوان عامل مؤثر در رشد و بالندگی سازمانی، شرایط بروز و حضور کارکنان را در ارائه علایق‌شان در سازمان فراهم نمایند و همچنین افزایش نرخ مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌های سازمان را فراهم نمایند. از این رو تدوین اهداف کاری همراه و همگام با کارکنان نقش مهمی در تقویت نرخ مدیریت مشارکتی دارد. مدیران صنایع نسبت به ارتقای عوامل مرتبط با موضوعات فوق تصمیمات مناسبی از جمله ارتقای سطح پوشش بیمه‌ای، توجه به شاخص‌های رفاهی، شناختگی کارکنان برجسته در محیط کاری را در جهت ارتقای امنیت کاری در واحد تولیدی فراهم نمایند. مدیران سازمان شرایط لازم را برای حذف تبعیض در محل کار و ایجاد رفتار و فرصت‌های یکسان و بدون تبعیض در کار برای کارکنان خود فراهم نمایند. همچنین مدیران واحد تولیدی می‌بایست شرایط لازم را برای ارتقای این بخش از شاخص‌های مرتبط با انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی فراهم سازند.

References

- ابدی، سعیدرضا؛ ابدی، علیرضا و وحید آگاه (۱۳۹۲). تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران. فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال پانزدهم، شماره ۳۹، صص ۹۱-۱۲۸.
- اشکبوس، حمزه و توکل حبیب‌زاده (۱۳۹۲). تحلیل کار شایسته در پرتو اسناد بالادستی در جمهوری اسلامی ایران. دانش حقوق عمومی، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۴۵-۱۲۱.
- رنجبر، آمنه؛ سام‌آرام، عزت‌ا... و محمود جمعه‌پور (۱۳۹۱). بررسی تاثیر اقتصاد رسمی و غیررسمی بر کار شایسته (مطالعه‌ای در شهر پیرانشهر). وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده علوم اجتماعی.

روزنامه دنیای اقتصاد (۲ تیر ۱۳۹۴). یک سوم شاغلان کشور در پی تغییر شغل هستند. <http://donya-e-eqtasad.com/news/890108>

سیدی‌نیا، سیداکبر (۱۳۸۷). کرامت انسانی و اقتصاد. اقتصاد اسلامی، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۴۱-۱۱۱.
شکرالهی، سمانه و رضا پرستش (۱۳۹۰). امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران. پژوهش نامه حقوق
کیفری. دوره دوم، شماره ۱، صص ۹۱-۷۵.

Adhikari, D. R., Hirasawa, K., Takakubo, Y. and Lal Pandey, D (2012). Decent Work and Work Life Quality in Nepal: an Observation. *Employee Relations*, Vol. 34 Iss: 1, pp.61 – 79.

Ahmed, I (2003). Decent Work and Human Development. *International Labour Review*, Vol. 142 (2), 263-271.

Bartlett, J., Kotrlik, J. and Higgins, C (2001). Organizational research: Determining appropriation sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 1(19), 43- 50.

Ottersen, O.P., Dasgupta, J., Blouin, C., Buss, P., Chongsuvivatwong, V., Frenk, J., et al (2014). The political origins of health inequity: prospects for change. *Lancet*, 383, 630-667. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62407-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62407-1) (accessed 11.08.14).