



واکاوی اجتماعی ناامنی شغلی کارگران^۱

منصوره نظری تنها^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شرکت‌های زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران انجام شده است. مطالعه با اتخاذ پارادایم عمل‌گرایی و رویکرد ترکیبی متوالی اکتشافی (کیفی-کمی) طراحی گردید. در فاز کیفی، از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق با ۱۵ خبره حوزه کار و تحلیل مضمون، چارچوب مفهومی بومی‌شده‌ای استخراج شد که امنیت شغلی را به‌مثابه سازه‌ای چندلایه در سطوح فردی، سازمانی و فراسازمانی تبیین می‌کند. در فاز کمی، با روش پیمایشی و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، داده‌های ۳۸۰ نفر از کارگران گردآوری و با استفاده از SPSS-26 و AMOS-24 تحلیل شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی از روایی و پایایی مناسب ابزار پژوهش حکایت داشت ($\alpha=0.89$) و شاخص‌های برازش مدل ($CFI=0.92$ ، $RMSEA=0.06$ ، $\chi^2/df=2.8$) تناسب مطلوب مدل با داده‌ها را تأیید کردند. یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر امنیت شغلی دارد ($\beta=0.707$ ، $p<0.001$). در سطح خرد، اعتماد اجتماعی و کارآمدی فردی؛ در سطح میانی، حمایت سازمانی و شبکه‌سازی حرفه‌ای؛ و در سطح کلان، انتفاع مشترک و مشارکت اجتماعی، نقش معناداری در تبیین امنیت شغلی ایفا کردند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد امنیت شغلی صرفاً برآمده از قراردادهای رسمی نیست، بلکه به‌طور بنیادین در کیفیت سرمایه‌های اجتماعی و روابط نهادی ریشه دارد. از این‌رو، تقویت سرمایه اجتماعی باید به‌عنوان راهبردی مکمل و ضروری در سیاست‌گذاری‌های بازار کار و رفاه اجتماعی مورد توجه قرار گیرد.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، امنیت شغلی، کارگران، بازار کار، شستا، امنیت در کار

۱ - این مقاله مستخرج از رساله تحصیلی در مقطع دکترای تخصصی رشته جامعه‌شناسی تحت عنوان «مطالعه جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران» می‌باشد و با حمایت مالی موسسه کار و تأمین اجتماعی انجام شده است.

۲ - معاون حوزه وزارتی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

مقدمه

نامانی شغلی به عنوان یکی از پدیده‌های محوری بازار کار معاصر، در دهه‌های اخیر از یک وضعیت استثنایی به تجربه‌ای فراگیر در میان گروه‌های مختلف شغلی تبدیل شده است. تحولات ساختاری اقتصاد جهانی، گسترش سیاست‌های انعطاف‌پذیری بازار کار، خصوصی‌سازی، مقررات‌زدایی و تغییرات فناورانه، موجب تضعیف الگوهای کلاسیک اشتغال پایدار و گسترش اشکال متنوع اشتغال غیراستاندارد شده‌اند. در این بستر، امنیت شغلی دیگر صرفاً به معنای حفظ موقعیت شغلی نیست، بلکه به مجموعه‌ای از ادراک‌ها، انتظارات و نگرانی‌ها درباره تداوم شغل، کیفیت آن و آینده حرفه‌ای فرد اشاره دارد.

در ادبیات نظری، برای تبیین ناامنی شغلی از مفاهیمی چون «هزینه فرصت از دست دادن شغل» و «ریسک جدایی شغلی» استفاده شده است که کاهش درآمد، افت منزلت اجتماعی و از دست رفتن فرصت‌های ارتقا را دربر می‌گیرد (۱). همچنین، مدل‌های شناختی-عاطفی ناامنی شغلی بر دو بعد مکمل تأکید دارند: بعد شناختی که ناظر بر احتمال ادراک‌شده از دست دادن شغل است و بعد عاطفی که به احساس ترس، نگرانی و نااطمینانی اشاره دارد (۲، ۳). این رویکردها نشان می‌دهند که ناامنی شغلی، حتی در غیاب بیکاری واقعی، می‌تواند آثار عمیق و ماندگاری بر زندگی فردی و اجتماعی برجای گذارد.

پیامدهای ناامنی شغلی را می‌توان در چهار سطح فردی، خانوادگی، سازمانی و کلان تحلیل کرد. در سطح فردی، ناامنی شغلی به مثابه یک عامل استرس‌زای مزمن عمل کرده و با افزایش اختلالات روان‌تنی نظیر اضطراب، افسردگی و مشکلات خواب همراه است. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد کارگرانی که ثبات شغلی کمتری را تجربه می‌کنند، به‌طور معناداری بیش از دیگران در معرض فرسودگی روانی و افت سلامت ذهنی قرار دارند (۴). افزون بر این، ترس

مداوم از دست دادن شغل، انگیزه کاری، رضایت شغلی و خودکارآمدی را تضعیف کرده و توان شناختی و تمرکز فرد را کاهش می‌دهد (۵).

در سطح خانوادگی، ناامنی شغلی به انتقال فشارهای اقتصادی و روانی به درون خانواده منجر می‌شود. کاهش یا بی‌ثباتی درآمد، افزایش تعارضات زناشویی، تنش‌های مالی و نااطمینانی نسبت به آینده را تشدید می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند خانواده‌هایی که یکی از اعضای اصلی آن‌ها ناامنی شغلی را تجربه می‌کند، با نرخ بالاتری از ناسازگاری و تنش‌های درون‌خانوادگی مواجه‌اند (۶). از سوی دیگر، والدینی که در معرض ناامنی شغلی قرار دارند، اغلب برای جبران نگرانی‌های اقتصادی ساعات کاری خود را افزایش می‌دهند که این امر به کاهش کیفیت روابط عاطفی با فرزندان و افت عملکرد تحصیلی آنان می‌انجامد (۷).

در سطح سازمانی، عوامل ساختاری و رابطه‌ای نقش تعیین‌کننده‌ای در تشدید یا تعدیل ناامنی شغلی ایفا می‌کنند. اندازه و نوع بنگاه، ثبات اقتصادی سازمان، فرهنگ سازمانی، کیفیت روابط کاری و میزان سرمایه اجتماعی کارکنان در شبکه‌های حرفه‌ای، از جمله متغیرهای کلیدی در این سطح به‌شمار می‌روند (۸). شواهد تجربی نشان می‌دهد افزایش ادراک ناامنی شغلی، با کاهش تعهد سازمانی، افت بهره‌وری، افزایش قصد ترک خدمت و تضعیف اعتماد میان کارکنان و مدیران همراه است (۹). تداوم این وضعیت، سازمان را با چرخه‌ای از بی‌اعتمادی، تعارضات درون‌سازمانی و کاهش خلاقیت مواجه می‌سازد (۱۰).

در سطح کلان، ناامنی شغلی تحت تأثیر وضعیت اقتصادی کشور، نرخ بیکاری، رشد اقتصادی، چارچوب‌های حقوقی-قانونی بازار کار و میزان حمایت‌های نهادی شکل می‌گیرد. سیاست‌های کلان اشتغال و درجه انعطاف‌پذیری مقررات کار، به‌طور مستقیم بر توزیع ریسک شغلی میان گروه‌های مختلف نیروی کار اثرگذارند (۱۱، ۱۲). پیامدهای کلان

ناامنی شغلی شامل کاهش قدرت خرید خانوارها، افت تقاضای کل، تشدید نابرابری‌های اجتماعی و تضعیف اعتماد اجتماعی است (۱۳، ۱۴). در بعد فرهنگی نیز، گسترش اشتغال ناپایدار به بی‌ثباتی‌های هنجارهای کار، تضعیف اخلاق کاری و بدبینی نسل‌های جدید نسبت به نهادهای اقتصادی و شغلی منجر می‌شود (۱۵).

در ایران، شواهد تجربی و آماری حاکی از گسترش گسترده ناامنی شغلی است. نتایج طرح‌های آمارگیری نیروی کار نشان می‌دهد بخش قابل توجهی از بیکاران فعلی، پیش‌تر شاغل بوده‌اند و اکثریت آنان به صورت غیرارادی شغل خود را از دست داده‌اند (۱۶). بررسی‌های انجام‌شده در سال‌های اخیر نشان می‌دهد عواملی نظیر موقتی بودن کار، پایین بودن دستمزد، اخراج یا تعدیل نیرو، تعطیلی بنگاه‌ها و فصلی بودن مشاغل، نقش تعیین‌کننده‌ای در ترک شغل و افزایش بیکاری داشته‌اند (۱۷). افزون بر این، بر اساس گزارش‌های غیررسمی، بیش از ۹۶ درصد کارگران ایران با قراردادهای موقت، کوتاه‌مدت یا حتی سفیدامضا اشتغال دارند که از شکل‌گیری پدیده «ناامنی شغلی مزمن» حکایت می‌کند (۱۸).

سیاست‌های اقتصادی دهه‌های اخیر، از جمله تعدیل ساختاری، خصوصی‌سازی گسترده و مقررات‌زدایی از قانون کار، اگرچه با هدف افزایش بهره‌وری و کارایی اقتصادی اجرا شده‌اند، اما در عمل موجب تضعیف سازوکارهای حمایتی نیروی کار و انتقال ریسک‌های اقتصادی به سطح فردی و خانوادگی شده‌اند. این وضعیت، در کنار تحریم‌های اقتصادی و کاهش درآمدهای نفتی، ظرفیت دولت برای مداخله حمایتی در بازار کار را نیز محدود ساخته است.

با وجود اهمیت و گستردگی این پدیده، بخش قابل توجهی از پژوهش‌های انجام‌شده در ایران، ناامنی شغلی را عمدتاً از منظر حقوقی و قانونی یا در سطح پیامدهای فردی بررسی کرده‌اند و ابعاد اجتماعی، فرهنگی و نهادی آن

کمتر به صورت یکپارچه مورد توجه قرار گرفته است. به‌ویژه نقش «سرمایه اجتماعی» به عنوان یک منبع ناملموس اما تعیین‌کننده در کاهش یا تشدید ادراک ناامنی شغلی، کمتر به طور نظام‌مند واکاوی شده است. این خلأ پژوهشی، مانع از ارائه تحلیل‌های جامع و طراحی سیاست‌های متناسب با واقعیت‌های اجتماعی و ساختار بازار کار ایران شده است.

در چنین زمینه‌ای، مسئله اصلی این پژوهش تبیین جامعه‌شناختی ناامنی شغلی کارگران در ایران با تأکید بر ابعاد چندسطحی آن و بررسی نقش سرمایه اجتماعی در شکل‌دهی به ادراک امنیت یا ناامنی شغلی است؛ به گونه‌ای که ناامنی شغلی نه صرفاً به عنوان پیامد نوع قرارداد یا شرایط اقتصادی، بلکه به مثابه برساخته‌ای اجتماعی در بستر روابط، اعتماد، شبکه‌های حمایتی و زمینه‌های نهادی فهم شود و امکان ارائه چارچوبی تحلیلی و سیاست‌پذیر برای مواجهه با این پدیده در ایران معاصر فراهم آید.

اهداف پژوهش

هدف کلی تحقیق عبارت است از تحلیل تجربی (کیفی-کمی) تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکت‌های زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران.

اهداف تحلیلی

- تحلیل و سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی در میان کارگران، با تأکید بر مؤلفه‌هایی چون اعتماد اجتماعی، شبکه‌های ارتباطی و هنجارهای همکاری.
- تبیین و اندازه‌گیری ابعاد امنیت شغلی در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی، با تمرکز بر ابعاد کمی و کیفی ناامنی شغلی.
- تحلیل روابط معنادار میان ابعاد سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی و بررسی سازوکارهای اجتماعی

اثرگذاری این سرمایه‌ها بر ادراک امنیت شغلی.

- تعیین وزن و سهم نسبی هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی در تبیین و پیش‌بینی امنیت شغلی کارگران با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM).

- استخراج دلالت‌های سیاستی و سازمانی مبتنی بر شواهد تجربی به منظور تقویت سرمایه اجتماعی و ارتقای امنیت شغلی در ساختارهای منابع انسانی شرکت‌های تابعه سازمان تأمین اجتماعی.

چارچوب نظری و مفهومی ناامنی شغلی

در پژوهش حاضر، مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی با هدف آزمون مستقیم نظریه‌ها یا صورت‌بندی فرضیات از پیش تعیین‌شده انجام نشده است، بلکه این منظومه نظری به‌مثابه مجموعه‌ای از منابع تحلیلی و تفسیری برای فهم ماهیت چندبعدی، سیال و اجتماعی ناامنی شغلی به کار گرفته شده است. امنیت شغلی در این تحقیق نه یک متغیر صرفاً حقوقی یا فردی، بلکه برساخته‌ای اجتماعی تلقی می‌شود که در برهم‌کنش پیچیده‌ای از تجربه زیسته کارگران، روابط سازمانی، شبکه‌های اجتماعی، نهادهای حمایتی و ساختارهای کلان بازار کار شکل می‌گیرد. از این رو، بهره‌گیری هم‌زمان از نظریه‌های سرمایه اجتماعی و نظریه‌های جامعه‌شناختی امنیت شغلی، ضرورتی تحلیلی برای پرهیز از تقلیل‌گرایی و فهم چندسطحی این پدیده بوده است.

مرور نظریه‌های سرمایه اجتماعی، از سنت‌های کلاسیک تا رویکردهای شبکه‌محور معاصر، به پژوهشگر امکان می‌دهد نسبت به سازوکارهایی چون اعتماد، هنجارهای همکاری، پیوندهای قوی و ضعیف، دسترسی به منابع، حمایت اجتماعی و سرمایه نهادی حساس شود؛ عناصری که نقش تعیین‌کننده‌ای در تداوم یا تضعیف امنیت شغلی، حتی در

شرایط ناپایداری اقتصادی، ایفا می‌کنند. این نظریات در فاز کیفی پژوهش، حساسیت نظری لازم برای تحلیل مضمون و ارتقای داده‌های توصیفی به سطوح مفهومی و تحلیلی را فراهم ساخته و در فاز کمی، بستر تفسیر روابط معنادار میان سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی را مهیا کرده‌اند.

در سوی دیگر، نظریه‌های جامعه‌شناختی امنیت شغلی—از رویکردهای کلاسیک نظم، همبستگی و تضاد تا تحلیل‌های متأخر مدرنیته سیال، جامعه ریسک و ساختاری—توجه را از ویژگی‌های فردی یا سازمانی فراتر برده و ناامنی شغلی را در بستر نابرابری‌های ساختاری، تحولات نهادی و منطق‌های مسلط بازار کار قرار می‌دهند. کارکرد اصلی این نظریه‌ها، امکان تفسیر تجربه‌های فردی کارگران در پیوند با نیروهای کلان اجتماعی و تاریخی و جلوگیری از فروکاست امنیت شغلی به صرف نوع قرارداد یا وضعیت استخدامی است.

در مجموع، مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی در این تحقیق، نقشی دوگانه ایفا می‌کند: از یک سو به‌عنوان ابزاری برای افزایش حساسیت نظری، هدایت فرایند کدگذاری و سازمان‌دهی مضامین در فاز کیفی و از سوی دیگر به‌مثابه چارچوبی تفسیری برای معنا بخشی به یافته‌های آماری و برساخت مدلی مفهومی و زمینه‌مند از ناامنی شغلی در بازار کار ایران. به این معنا، نظریه‌ها در این پژوهش نه نقطه آغاز تحمیل مفاهیم، بلکه نقطه عزیمت فهمی عمیق‌تر از پدیده‌ای هستند که ذاتاً اجتماعی، چندسطحی و در حال دگرگونی است.

مرور آراء برخی از صاحب نظران جامعه‌شناختی در

باب سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی در جامعه‌شناسی به مجموعه منابعی اطلاق می‌شود که از دل روابط اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد متقابل زاده می‌شوند و کنشگران را در دستیابی به اهداف فردی و جمعی یاری می‌کنند. پیر بوردیو، سرمایه اجتماعی را در پیوندی ناگسستنی با قدرت و نابرابری تحلیل می‌کند. از نظر او، سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموع منابع بالفعل و بالقوه‌ای که از عضویت در شبکه‌های پایدار روابط اجتماعی حاصل می‌شود. این شبکه‌ها خنثی نیستند، بلکه بازتولیدکننده نابرابری‌های طبقاتی‌اند؛ به گونه‌ای که گروه‌های مسلط، از سرمایه اجتماعی برای تثبیت موقعیت شغلی و حذف رقبا بهره می‌برند [۱۹].

در مقابل، جیمز کلنن با رویکردی کارکردگرایانه، سرمایه اجتماعی را منبعی جمعی می‌داند که از هنجارهای اعتماد، تعهد متقابل و شبکه‌های حمایتی ناشی می‌شود. از منظر کلنن، سرمایه اجتماعی با کاهش هزینه‌های کنش جمعی، هماهنگی و همکاری را تسهیل کرده و به ثبات نقش‌ها و امنیت موقعیت‌های شغلی در سطح گروهی و سازمانی کمک می‌کند [۲۰].

رابرت پاتنام، سرمایه اجتماعی را عمدتاً در سطح کلان و مدنی تحلیل می‌کند. او میان سرمایه اجتماعی پیوندی (Bonding) و ارتباطی (Bridging) تمایز قائل می‌شود و نشان می‌دهد که جوامع برخوردار از اعتماد عمومی، مشارکت مدنی و شبکه‌های افقی گسترده، از انسجام اجتماعی و ثبات اقتصادی بیشتری برخوردارند. در این چارچوب، امنیت شغلی نه صرفاً نتیجه سیاست‌های بازار کار، بلکه پیامد کیفیت سرمایه اجتماعی جامعه است [۲۱]. فرانسویس فوکویاما، با تأکید بر «اعتماد»، سرمایه اجتماعی را زیربنای نظم نهادی و توسعه اقتصادی می‌داند. به باور او، جوامعی که از اعتماد نهادی و بین فردی بالاتری برخوردارند،

قادر به ایجاد سازمان‌های پایدارتر و بازار کار باثبات‌تری هستند. در مقابل، فقدان اعتماد، هزینه‌های نظارت و کنترل

را افزایش داده و ناامنی شغلی را تشدید می‌کند [۲۲]. نان لین، با ارائه نظریه منابع اجتماعی، سرمایه اجتماعی را به مثابه دسترسی به منابع ارزشمند از طریق شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌کند. از نظر او، جایگاه فرد در شبکه‌ها تعیین‌کننده میزان دسترسی به اطلاعات شغلی، حمایت و فرصت‌های ارتقاء است. در این معنا، سرمایه اجتماعی مستقیماً با کاهش ریسک بیکاری و افزایش تحرک شغلی پیوند می‌خورد [۲۳].

رونالد برت با نظریه «شکاف‌های ساختاری» نشان می‌دهد که افرادی که میان شبکه‌های جدا از هم پل می‌زنند، از مزیت اطلاعاتی و کنترلی برخوردار می‌شوند. این موقعیت شبکه‌ای، به‌ویژه در بازارهای کار ناپایدار، می‌تواند امنیت شغلی نسبی ایجاد کند، حتی در غیاب حمایت‌های رسمی [۲۴].

مارک گرانووتر نیز با نظریه «پیوندهای ضعیف» نشان داد که روابط غیررسمی و دور، نقش مهم‌تری در دستیابی به فرصت‌های شغلی جدید دارند. این رویکرد، سرمایه اجتماعی را از سطح روابط عاطفی فراتر برده و آن را به سازوکاری کلیدی در پویایی بازار کار و مدیریت ناامنی شغلی تبدیل می‌کند [۲۵].

مرور آراء برخی از صاحب نظران جامعه‌شناختی در

باب امنیت شغلی

در سنت جامعه‌شناختی، امنیت شغلی بازتابی از کیفیت نظم اجتماعی، روابط قدرت و نحوه سازمان‌یابی نهادهای اقتصادی و سیاسی تلقی می‌شود. امیل دورکیم با تمرکز بر انسجام اجتماعی و تقسیم کار، امنیت شغلی را پیامد کارکرد درست همبستگی ارگانیک می‌داند؛ جایی که نقش‌ها روشن، نهادها، حمایتی و قواعد اجتماعی باثبات‌اند. در مقابل، ضعف

انسجام و گسترش آنومی، به بی‌هنجاری و ناامنی ساختاری در حوزه اشتغال می‌انجامد و شغل را از منبع معنا و ثبات به منبع اضطراب بدل می‌کند [۲۶].

کارل مارکس، امنیت شغلی را در بستر روابط تولید سرمایه‌داری تحلیل می‌کند. از نظر او، کارگر به دلیل فقدان مالکیت بر ابزار تولید، ناگزیر به فروش نیروی کار خویش است و همین وابستگی ساختاری، ناامنی شغلی را به وضعیتی مزمن بدل می‌سازد. مفاهیمی چون «ارتش ذخیره بیکاران» نشان می‌دهد که ناامنی شغلی ابزاری برای اعمال فشار، کاهش دستمزد و انضباط نیروی کار است. در این چارچوب، امنیت شغلی نه یک حق پایدار، بلکه امتیازی مشروط به سودآوری سرمایه تلقی می‌شود [۲۷، ۲۸].

ماکس وبر، با تأکید بر عقلانیت بوروکراتیک، امنیت شغلی را حاصل نظم عقلانی-قانونی می‌داند. قواعد رسمی، شفافیت رویه‌ها و غیرشخصی شدن روابط استخدامی، امکان پیش‌بینی‌پذیری و ثبات شغلی را فراهم می‌کنند. در مقابل، غلبه روابط شخصی، رانت و اقتدار سنتی، امنیت شغلی را وابسته به اراده افراد و مناسبات قدرت می‌سازد [۲۹].

گئورگ زیمل، با تمرکز بر تجربه زیسته فرد در ساختارهای مدرن، نشان می‌دهد که امنیت شغلی صرفاً محصول قوانین رسمی نیست، بلکه به کیفیت تعاملات روزمره، احساس تعلق و شبکه‌های اجتماعی در محیط کار وابسته است. این رویکرد، مسیر تحلیل‌های خرد و شبکه‌محور امنیت شغلی را هموار می‌کند [۳۰].

تالکوت پارسونز امنیت شغلی را در چارچوب نظم نهادی و ایفای نقش‌های اجتماعی تحلیل می‌کند. از منظر او، ثبات و امنیت شغلی زمانی تحقق می‌یابد که نهادهای اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه بتوانند به صورت هماهنگ چهار کارکرد اساسی نظام اجتماعی؛ انطباق با شرایط اقتصادی (Adaptation)، تحقق اهداف جمعی (Goal Attainment)، یکپارچگی و انسجام نهادی

(Integration) و حفظ الگوهای هنجاری و ارزشی (Latency) را ایفا کنند. در این چارچوب، ناامنی شغلی نه صرفاً پیامد ناکارآمدی فردی یا ضعف مدیریت سازمانی، بلکه نشانه‌ای از اختلال در هماهنگی نهادی، تضعیف انسجام اجتماعی و ابهام در انتظارات نقشی در سطح نظام اجتماعی است [۳۱].

لویی آلتوسر، با تمرکز بر ایدئولوژی، امنیت شغلی را بخشی از فرآیند بازتولید روابط تولید می‌داند. به باور او، نهادهای ایدئولوژیک دولت با بازنمایی نمادین «امنیت»، نوعی احساس کاذب ثبات ایجاد می‌کنند که با واقعیت مادی بازار کار همخوانی ندارد و شکاف میان امنیت ادراکی و امنیت واقعی را تعمیق می‌کند [۳۲].

در نظریه مدرنیته سیال زیگمونت باومن، ناامنی شغلی پیامد طبیعی زوال ثبات در جهان مدرن متأخر است. قراردادهای موقت، انعطاف‌پذیری افراطی و رقابت دائمی، امنیت شغلی را به استثنا تبدیل کرده و اضطراب شغلی را به تجربه‌ای فراگیر بدل ساخته‌اند [۳۳].

آنتونی گیدنز، با نظریه ساختاری، امنیت شغلی را حاصل تعامل پویا میان ساختار و عاملیت می‌داند. ساختارهای بازار کار هم محدودکننده‌اند و هم امکان‌زا و کنش آگاهانه کارگران می‌تواند به بازتولید یا تغییر الگوهای ناامنی بینجامد [۳۴]. اولریش بک نیز در چارچوب جامعه ریسک، ناامنی شغلی را نتیجه ریسک‌های ساختاری جهانی می‌داند که به‌طور نابرابر بر افراد تحمیل شده و از سطح کنترل فردی فراتر رفته‌اند [۳۵].

مرور پیشینه تجربی تحقیق

مطالعات داخلی نشان می‌دهند امنیت شغلی در ایران بیش از آنکه صرفاً تابع قراردادهای رسمی باشد، تحت تأثیر عوامل سازمانی و اجتماعی قرار دارد. در یک مطالعه همبستگی در صنعت فولاد، امنیت شغلی بیشترین اثر مستقیم را بر تعهد سازمانی کارکنان داشت و سرمایه اجتماعی نقش میانجی معناداری در این رابطه ایفا کرد [۳۶]. همچنین پژوهشی پیمایشی در میان کارگران صنایع تهران نیز نشان داد ابعاد سرمایه اجتماعی، به‌ویژه اعتماد و شبکه‌های اجتماعی، با ادراک امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند [۳۷].

برخی مطالعات با تمرکز بر بستر کلان اقتصادی، نشان داده‌اند تحریم‌ها و نوسانات اقتصادی از طریق کاهش ثبات تولید و افزایش قراردادهای موقت، امنیت شغلی کارگران را تضعیف می‌کنند [۳۸]. همچنین یافته‌های پژوهش‌های سلامت‌محور حاکی از آن است که ناامنی شغلی با افزایش اضطراب و افسردگی در میان کارگران ایرانی همراه بوده و امنیت شغلی یکی از تعیین‌کننده‌های مهم سلامت روان محسوب می‌شود [۳۹].

در سطح نهادی، پژوهش‌های کیفی نقش تشکلهای اتحادیه‌های کارگری را در ارتقای امنیت شغلی از طریق افزایش قدرت چانه‌زنی و حمایت جمعی تأیید کرده‌اند [۴۰]. در مقابل، مطالعات مرتبط با اقتصاد گیگ و مشاغل غیررسمی نشان می‌دهند فقدان بیمه و قراردادهای پایدار، امنیت شغلی بلندمدت کارگران را به‌طور ساختاری تضعیف می‌کند [۴۱].

مطالعات خارجی نیز به‌طور منسجم نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی، از طریق سازوکارهای سازمانی و نهادی، پیامدهای شغلی و عملکردی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. پژوهشی مبتنی بر مدلیابی ساختاری نشان داد سرمایه‌گذاری‌های سازمانی در سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رفتارهای حرفه‌ای کارکنان را به‌طور معناداری ارتقا می‌دهد [۴۲]. در حوزه شغل‌یابی، یافته‌ها حاکی از آن است که دسترسی به

شبکه‌های اجتماعی، به‌ویژه پیوندهای غیررسمی، کیفیت شغل و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، هرچند نابرابری‌های جنسیتی در بهره‌گیری از این شبکه‌ها پابرجاست [۴۳].

مطالعات کیفی درباره مهندسان مهاجر در کانادا نشان می‌دهد موفقیت شغلی آنان به ترکیب سرمایه اجتماعی و فرهنگی و بسترهای مکانی وابسته است و موانع نهادی می‌توانند امنیت شغلی را تضعیف کنند [۴۴]. همچنین پژوهش‌هایی در محیط‌های کاری چندقومیتی تأیید کرده‌اند که امنیت شغلی، عامل کلیدی بهبود عملکرد فردی و تیمی است و ناامنی شغلی می‌تواند به تشدید نابرابری‌های درون سازمانی بینجامد [۴۵]. در نهایت، مقایسه سازمان‌های دارای اتحادیه و فاقد اتحادیه نشان می‌دهد عضویت در اتحادیه‌ها با امنیت شغلی ادراک‌شده بالاتر و عملکرد شغلی بهتر همراه است [۴۶].

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و مسئله‌محور است؛ زیرا با تمرکز بر ناامنی شغلی کارگران و سازوکارهای اجتماعی مؤثر بر آن، در پی تولید دانشی است که قابلیت استفاده مستقیم در سیاست‌گذاری اجتماعی و مدیریت روابط کار را داشته باشد. از حیث پارادایم، تحقیق در چارچوب عمل‌گرایی (Pragmatism) سامان یافته است؛ پارادایمی که بر کفایت روش‌ها برای فهم مسائل واقعی تأکید دارد و امکان تلفیق رویکردهای تفسیری و تجربی را فراهم می‌سازد.

از نظر رویکرد روش‌شناختی، پژوهش از روش ترکیبی متوالی اکتشافی (کیفی-کمی) بهره می‌گیرد؛ بدین معنا که فاز کیفی، نقش بنیان‌گذار در کشف مفاهیم، ابعاد و روابط پدیده مورد مطالعه را بر عهده دارد و فاز کمی، مسئول اعتبارسنجی مدل مفهومی و آزمون فرضیات برآمده از مرحله کیفی است. در این الگو، میان دو فاز تحقیق پیوندی ارگانیک برقرار است و یافته‌های کیفی مستقیماً مبنای طراحی ابزار و مدل کمی قرار می‌گیرند [۴۷].

الف) روش تحقیق در فاز کیفی

در گام نخست، با توجه به فقدان مدل‌های بومی و زمینه‌مند در حوزه امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی کارگران ایرانی، از رویکرد کیفی توصیفی-اکتشافی استفاده شد. هدف این مرحله، واکاوی معنای امنیت شغلی، شناسایی ابعاد و سازوکارهای شکل‌گیری آن و بازسازی مفهومی سرمایه اجتماعی در بستر واقعی روابط کار ایران بود. این رویکرد امکان می‌دهد معانی برساخته خبرگان و منطق‌های درونی میدان کار، بدون تحمیل چارچوب‌های نظری پیشینی، استخراج شود [۴۸].

داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساخت‌یافته گردآوری شد. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۵ نفر از خبرگان حوزه کار بودند که عمدتاً از میان متخصصان روابط و حقوق کار، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی کار و مدیریت منابع انسانی انتخاب شدند. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند، آغاز و با روش گلوله‌برفی ادامه یافت و مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری تداوم پیدا کرد؛ به‌گونه‌ای که در مراحل پایانی، داده جدید معناداری به مقولات پژوهش افزوده نشد [۴۹]. تمامی مصاحبه‌ها پس از اخذ رضایت آگاهانه ضبط و به‌صورت کامل پیاده‌سازی شد.

برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مضمون استفاده گردید؛ روشی نظام‌مند و انعطاف‌پذیر برای شناسایی الگوهای معنایی تکرارشونده در متن [۵۰]. فرایند تحلیل شامل کدگذاری اولیه، سازمان‌دهی کدها در قالب مضامین فرعی و استخراج مضامین فراگیر بود که در نهایت به صورت‌بندی مفهومی ابعاد امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی انجامید. به‌منظور مدیریت و انسجام داده‌ها، از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی استفاده شد.

به‌منظور اطمینان‌بخشی به یافته‌ها، معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا شامل اعتبار، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری و تأییدپذیری به کار گرفته شد. بازبینی یافته‌ها توسط

مشارکت‌کنندگان (Member Checking)، نقد همتایان علمی و تطبیق نتایج با ادبیات نظری و تجربی، به تقویت اعتبار تفسیرها انجامید [۴۶، ۵۱].

ب) روش تحقیق در فاز کمی

پس از مرحله کیفی و استخراج ابعاد و شاخص‌های بومی‌شده سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی، فاز کمی پژوهش با هدف آزمون تجربی مدل مفهومی و سنجش شدت و جهت اثر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران طراحی شد. در این مرحله، مفاهیم برآمده از تحلیل مضمون به متغیرهای قابل سنجش تبدیل و در سطح جامعه آماری گسترده‌تر اعتبارسنجی گردید. این فاز، نقش تعمیم‌پذیری و آزمون روابط علی پیشنهادی را در چارچوب پارادایم عمل‌گرای تحقیق ایفا می‌کند [۵۲].

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارگران شاغل در شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا) در شهر تهران بود؛ نهادی با تنوع بالای فعالیت‌های صنعتی و سازمانی که امکان مشاهده طیف متکثری از شرایط شغلی و اجتماعی کارگران را فراهم می‌سازد. به‌منظور پوشش این تنوع، از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب استفاده شد؛ بدین‌صورت که ابتدا جامعه بر اساس هلدینگ‌ها، طبقه‌بندی و سپس سهم هر طبقه متناسب با حجم آن تعیین گردید. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شد و در نهایت ۳۸۰ پرسشنامه معتبر برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت [۵۳].

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ساخت‌یافته محقق‌ساخته بود که بر مبنای یافته‌های فاز کیفی و تلفیق آن با ادبیات نظری تدوین شد. پرسشنامه شامل سه بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی، شاخص‌های سرمایه اجتماعی (شبکه‌ها، اعتماد، مشارکت، حمایت اجتماعی، حس تعلق و خودکارآمدی) و شاخص‌های امنیت شغلی در سطوح خرد،

میانی و کلان بود. گویه‌ها عمدتاً در قالب مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای تنظیم شدند.

روایی ابزار از طریق روایی صوری و محتوایی با نظر خبرگان و همچنین روایی سازه با اجرای تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد؛ نتایج، بارهای عاملی قابل قبول و شاخص‌های برازش مناسب مدل را نشان داد. پایایی ابزار نیز با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید گردید و ضرایب به‌دست‌آمده در دامنه قابل قبول گزارش شدند [۵۴].

داده‌ها پس از پاکسازی اولیه در نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شدند. در سطح تحلیلی، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی برای تأیید ساختار سازه‌ها و از مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) برای آزمون روابط علی بین متغیرها استفاده شد. همچنین، برای بررسی سهم نسبی ابعاد سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی امنیت شغلی، تحلیل رگرسیون و آزمون‌های تکمیلی به‌کار رفت.

در تمامی مراحل، اصول اخلاق پژوهش شامل رضایت آگاهانه، محرمانگی داده‌ها، اختیاری‌بودن مشارکت و حق انصراف رعایت شد. در مجموع، تلفیق فاز کیفی و کمی در قالب رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی، امکان تولید مدلی بومی، معتبر و قابل تعمیم را فراهم ساخت که هم از نظر نظری و هم از حیث کاربردی، قابلیت اتکا برای سیاست‌گذاری اجتماعی را دارد.

یافته‌های پژوهش:

الف) یافته‌های پژوهش در فاز کیفی

منطق تحلیل داده‌های کیفی

تحلیل داده‌های کیفی پژوهش حاضر با اتکا بر رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (Grounded Theory) و با بهره‌گیری از تحلیل مضمون انجام شد. هدف این مرحله، فراتر رفتن از توصیف تجربیات و حرکت به‌سوی کشف ساختارهای مفهومی پنهان در پس روایت‌های خبرگان

حوزه کار بود؛ ساختارهایی که بتوانند چگونگی شکل‌گیری و بازتولید امنیت شغلی کارگران را در بستر سرمایه اجتماعی تبیین کنند.

گردآوری و تحلیل داده‌ها به‌صورت هم‌زمان، تعاملی و رفت‌وبرگشتی پیش رفت؛ بدین معنا که تحلیل از نخستین مصاحبه‌ها آغاز شد و در تعامل مستمر میان داده‌ها، مفاهیم و بازاندیشی‌های نظری تداوم یافت. مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه پیدا کرد؛ مرحله‌ای که در آن، داده‌های جدید دیگر منجر به تولید مفهوم یا بعد تازه‌ای نمی‌شدند و الگوهای تحلیلی به ثبات رسیده بودند.

مشارکت‌کنندگان این مرحله را خبرگان و کنشگران کلیدی حوزه کار (کارشناسان زبده حقوق و روابط کار، جامعه‌شناسی کار، اقتصاد و روان‌شناسی کار و مدیران منابع انسانی) تشکیل دادند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته گردآوری، به‌طور کامل پیاده‌سازی و سپس سطر به سطر مورد تحلیل قرار گرفتند.

مراحل کدگذاری و استخراج مضامین

فرآیند تحلیل داده‌ها در سه گام به‌هم‌پیوسته کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. این مراحل نه به‌صورت خطی، بلکه به‌شکلی پویا، انعطاف‌پذیر و تعاملی پیش رفتند.

در مرحله کدگذاری باز، واحدهای معنایی متن مصاحبه‌ها شناسایی و مفاهیم اولیه (مضامین پایه‌ای) استخراج شد. در این مرحله، هر جمله یا بخش معنادار از متن به‌عنوان یک کد اولیه در نظر گرفته شد و تلاش گردید ویژگی‌ها، شرایط و ابعاد نهفته هر مفهوم ثبت و مستندسازی شود. حاصل این مرحله، مجموعه‌ای گسترده از مفاهیم اولیه بود که شالوده تحلیل مفهومی پژوهش را شکل داد.

در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم اولیه بر اساس شباهت‌های معنایی، روابط مفهومی و الگوهای تکرارشونده، در قالب مقوله‌های فرعی یا مضامین سازمان‌دهنده

استخراج مقولات اصلی: سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی

نتیجه نهایی فرآیند کدگذاری نشان داد که مفاهیم و مضامین استخراج شده به صورت معناداری در قالب دو مقوله اصلی قابل سامان دهی هستند:

سرمایه اجتماعی

تحلیل داده‌های کیفی نشان داد سرمایه اجتماعی از منظر خبرگان، پدیده‌ای چندبعدی و کارکردی است که در تجربه زیسته کارگران به واسطه مجموعه‌ای از روابط، اعتمادها و کنش‌های متقابل شکل می‌گیرد. در این پژوهش، سرمایه اجتماعی در قالب شش بعد اصلی صورت‌بندی شد که شامل: اعتماد به همکاران، انتفاع مشترک و احساس انتساب، حمایت اجتماعی، شبکه‌سازی، مشارکت و همچنین کارآمدی فردی است.

سامان‌دهی شدند. در این مرحله، روابط میان مفاهیم و مقوله‌ها (اعم از روابط علی، زمینه‌ای و پیامدی) بازسازی شد. برای افزایش دقت تحلیلی، تفاسیر اولیه با برخی از مصاحبه‌شوندگان و نیز خبرگان حوزه کار مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت.

در مرحله کدگذاری انتخابی، مقوله‌های محوری در قالب یک ساختار نظری منسجم یکپارچه شدند. تمرکز این مرحله بر پدیده محوری پژوهش، یعنی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران بود و سایر مقوله‌ها به صورت نظام‌مند در ارتباط با آن سازمان‌دهی شدند. خروجی این مرحله، چارچوب نظری کیفی پژوهش و مبنای تدوین مدل مفهومی تحقیق را فراهم ساخت.

این ابعاد، برآمده از تجمیع منطقی مفاهیم و مضامین پایه‌ای هستند که در جدول نخست یافته‌های کیفی (جدول مفاهیم و مضامین سرمایه اجتماعی) به صورت نظام‌مند ارائه می‌شوند.

جدول شماره ۱: مفاهیم اولیه، مضامین سازمان‌دهنده و مقوله‌های اصلی سرمایه اجتماعی (نگارنده)

مقولات اصلی / مضامین فراگیر	مقولات فرعی / مضامین سازمان‌دهنده	مفاهیم / مضامین پایه
سرمایه اجتماعی	اعتماد به همکاران	اعتماد مورد انتظار
		اعتماد به قابلیت‌ها و رفتار اخلاقی همکاران
		اعتماد به عدالت و انصاف در روابط کاری
		اعتماد به وفاداری و رفتار قابل اعتماد همکاران
		اعتماد به انجام وظایف با کیفیت

مقولات اصلی / مضامین فراگیر	مقولات فرعی / مضامین سازمان دهنده	مفاهیم / مضامین پایه
سرمایه اجتماعی	انتفاع مشترک و احساس انتساب	احساس انتساب به سازمان
		احساس انتساب به گروه کاری
		اشتراک دانش و تجربه
		همبستگی مأموریتی
		احساس انتساب به نتایج و دستاوردها
		اشتراک مأموریت
	حمایت اجتماعی	حمایت اجتماعی همکاران
		حمایت رهبران سازمان
		فرهنگ حمایت اجتماعی
		حمایت در مواقع استرس و فشار
	شبکه سازی	تعداد و کیفیت ارتباطات
		وجود شبکه های اجتماعی قوی
		ارتباط با منابع خارج از سازمان
		شبکه سازی آنلاین
	مشارکت کارگران	شبکه سازی درون گروه های کاری
		مشارکت در تصمیم گیری ها
		مشارکت در اجرای فعالیت ها
		توانمندسازی کارگران
		توسعه تشکلهای کاری
	کارآمدی فردی	سپردن کارها به خود کارگران
		نخبگی شغلی
		نخبگی رفتاری
		نخبگی اخلاقی
		نخبگی مدیریتی

امنیت شغلی

یافته‌های کیفی نشان داد امنیت شغلی در نگاه خبرگان، مفهومی تک‌بعدی و صرفاً حقوقی نیست، بلکه پدیده‌ای چندسطحی و درهم‌تنیده است که از تعامل عوامل فردی، سازمانی و ساختاری شکل می‌گیرد. بر این اساس، امنیت شغلی در قالب سه سطح تحلیلی خرد، میانی و کلان صورت‌بندی شد. سطح خرد به ادراک‌ها و توانمندی‌های فردی کارگران، سطح میانی به ساختارها و حمایت‌های سازمانی و سطح کلان به بسترهای نهادی، قانونی و سیاستی بازار کار اشاره دارد. این سطوح، حاصل دسته‌بندی مفاهیم و مضامین استخراج‌شده در فرآیند کدگذاری هستند که در جدول دوم یافته‌های کیفی ارائه می‌شود.

جدول شماره ۲: مفاهیم اولیه، مضامین سازمان‌دهنده و مقوله‌های اصلی امنیت شغلی (نگارنده)

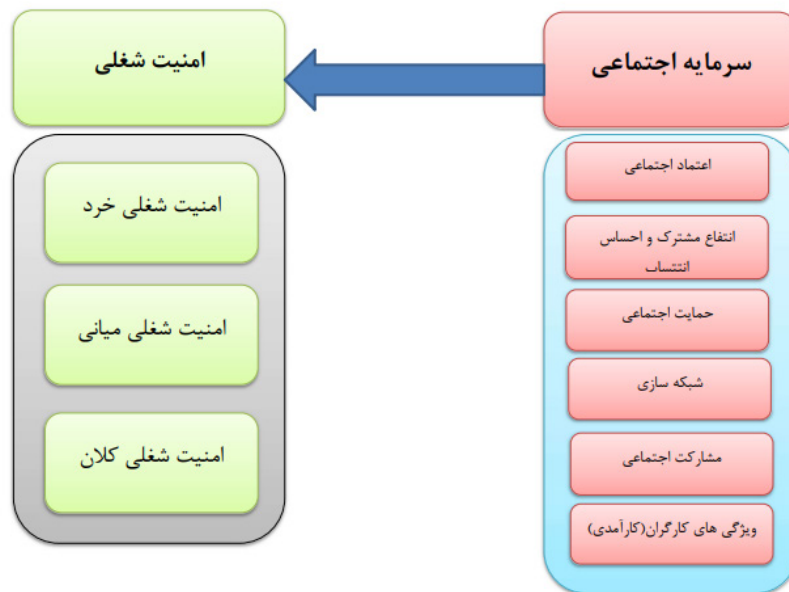
مقولات اصلی / مضامین فراگیر	مقولات فرعی / مضامین سازمان‌دهنده	مفاهیم / مضامین پایه
امنیت شغلی کارگران	امنیت شغلی خرد	درآمد شغلی
		برخورداری از پوشش بیمه‌ای
		ایمنی شغلی
		اهمیت شغل
		شغل استاندارد/غیراستاندارد
		شغل برخوردار از فرصت رشد
		انعطاف‌پذیری شغلی
		میزان استقلال در برنامه‌ریزی و سازماندهی کار (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 جابجایی
		سطح دانش حقوق کار

مقولات اصلی / مضامین فراگیر	مقولات فرعی / مضامین سازمان دهنده	مفاهیم / مضامین پایه
امنیت شغلی کارگران	امنیت شغلی میانی	موقعیت جغرافیایی واحد اقتصادی
		نرخ بقاء (عمر) بنگاه اقتصادی
		نوع مالکیت بنگاه اقتصادی فرد
		اندازه بنگاه اقتصادی (تعداد شاغلین)
		محیط کاری
		درجه وابستگی واحد اقتصادی به
		نوع غالب قرارداد کاری در بنگاه اقتصادی
		نرخ بیکاری و حجم جمعیت بیکار در کشور
	امنیت شغلی کلان	سهم قراردادهای کاری کوتاه مدت از کل قراردادهای در سطح جامعه
		نرخ سالانه رشد فرصت های شغلی
		درجه انعطاف پذیری بازار کار
		درجه حمایت تشکل های کارگری
		درجه حمایت از افراد (شاغلین) بیکار شده
		درجه حمایت از بنگاه های مشکل دار
		درجه حمایت قانون کار و تامین اجتماعی از کارگران

گذار به مدل مفهومی تحقیق

چگونه ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی در سطوح متفاوت، به شکل گیری و تقویت امنیت شغلی کارگران منجر می شوند. در گام بعد، بر مبنای این یافته ها، مدل مفهومی اصلی پژوهش ارائه می شود که چارچوب تحلیلی تحقیق و مبنای فاز کمی و آزمون تجربی روابط را شکل می دهد.

در مجموع، فاز کیفی پژوهش با عبور نظام مند از داده های خام به مفاهیم، از مفاهیم به مضامین و از مضامین به مقوله های اصلی، زمینه لازم برای تدوین مدل مفهومی اولیه تحقیق را فراهم ساخت. این مدل، بر پایه تجربه زیسته خبرگان و منطق تحلیلی داده بنیاد، نشان می دهد



شکل ۱. مدل مفهومی نهایی تحقیق

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

- سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران تأثیر مثبت و مستقیم دارد.

فرضیات فرعی:

- اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- انتفاع مشترک و احساس انصاف بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- شبکه سازی بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- کارآمدی کارگران بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.

یافته های پژوهش: فاز کمی

ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

در این بخش، ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به منظور ترسیم تصویری کلی از ترکیب نمونه آماری و زمینه اجتماعی کارگران مورد مطالعه بررسی شد. جامعه نمونه شامل ۳۸۰ نفر از کارگران شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی (شستا) در شهر تهران بود که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند.

یافته ها نشان داد ۶۴/۱ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۳۵/۹ درصد زن بوده اند. از نظر وضعیت تأهل، ۷۳/۴ درصد متأهل و مابقی مجرد بوده اند. بیشترین فراوانی سنی مربوط به گروه ۳۵ تا ۴۵ سال با ۳۸/۸ درصد است که بیانگر غلبه نیروی کار در سنین میانی و فعال بازار کار می باشد. از نظر سطح تحصیلات، ۳۲/۸ درصد زیر دیپلم بوده اند و سایر پاسخ دهندگان در سطوح دیپلم و تحصیلات دانشگاهی قرار داشته اند. همچنین، ۲۵/۵ درصد از افراد دارای ۵ تا ۱۰ سال

سابقه خدمت بوده‌اند که نشان‌دهنده ترکیبی از نیروی کار نسبتاً باتجربه و در حال تثبیت شغلی است. در نهایت، از نظر نوع استخدام، ۴۶/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای استخدام رسمی بوده‌اند و سایرین در قالب‌های غیررسمی، قراردادی یا پیمانکاری فعالیت داشته‌اند.

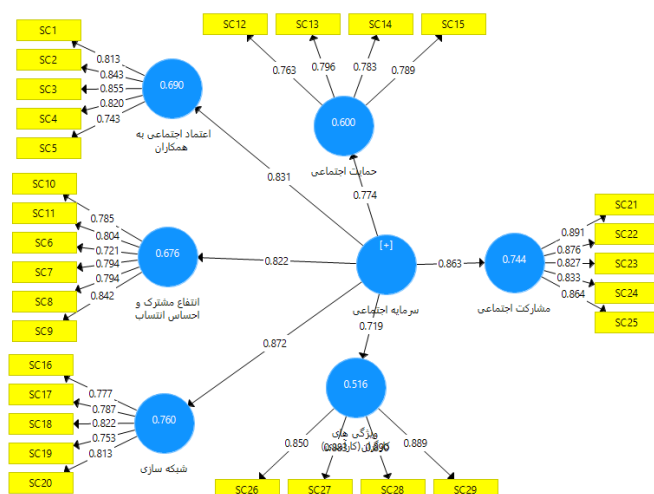
این ترکیب جمعیت‌شناختی، امکان بررسی امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی را در میان گروه‌های متنوعی از کارگران با شرایط استخدامی و موقعیت‌های اجتماعی متفاوت فراهم ساخته است؛ نکته‌ای که برای تعمیم‌پذیری یافته‌ها اهمیت ویژه دارد.

تحلیل عاملی تأییدی و برازش مدل‌های اندازه‌گیری

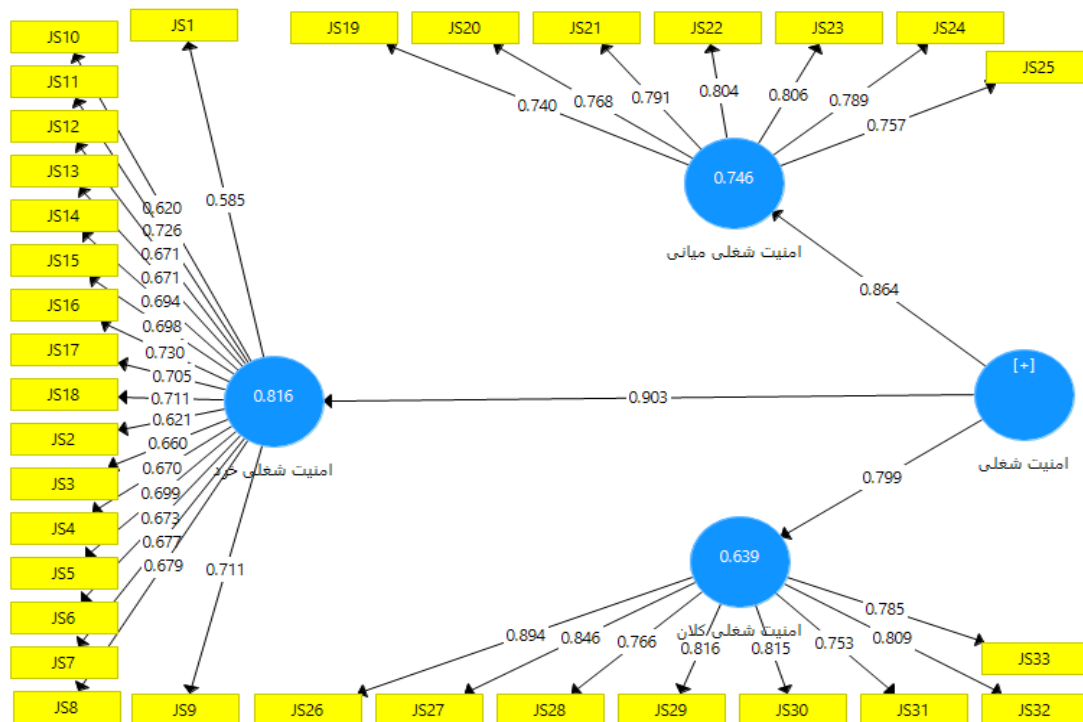
در گام بعد، به منظور ارزیابی ساختار مفهومی سازه‌های سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی و بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. انتخاب روش PLS با توجه به عدم حساسیت آن نسبت به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مناسب بودن برای مدل‌های مفهومی چندبعدی و اکتشافی صورت گرفت.

در این مرحله، مدل‌های اندازه‌گیری هر یک از سازه‌های اصلی به صورت جداگانه مورد آزمون قرار گرفتند. مدل اندازه‌گیری، بخشی از مدل کلی پژوهش است که در آن، هر سازه پنهان به واسطه مجموعه‌ای از شاخص‌ها و زیرمقوله‌ها سنجیده می‌شود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد گویه‌ها و شاخص‌های انتخاب‌شده، از بارهای عاملی مناسب برخوردار بوده و به خوبی سازه‌های مفهومی مورد نظر را تبیین می‌کنند. بر این اساس، مقوله‌های فرعی و ابعاد تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی کارگران و امنیت شغلی کارگران مورد تأیید تجربی قرار گرفتند و ساختار مفهومی استخراج‌شده از فاز کیفی، در سطح کمی نیز اعتبار لازم را به دست آورد.

در این بخش، مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی کارگران در قالب شکل (۲) و مدل اندازه‌گیری امنیت شغلی کارگران در قالب شکل (۳) ارائه می‌شود.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی کارگران



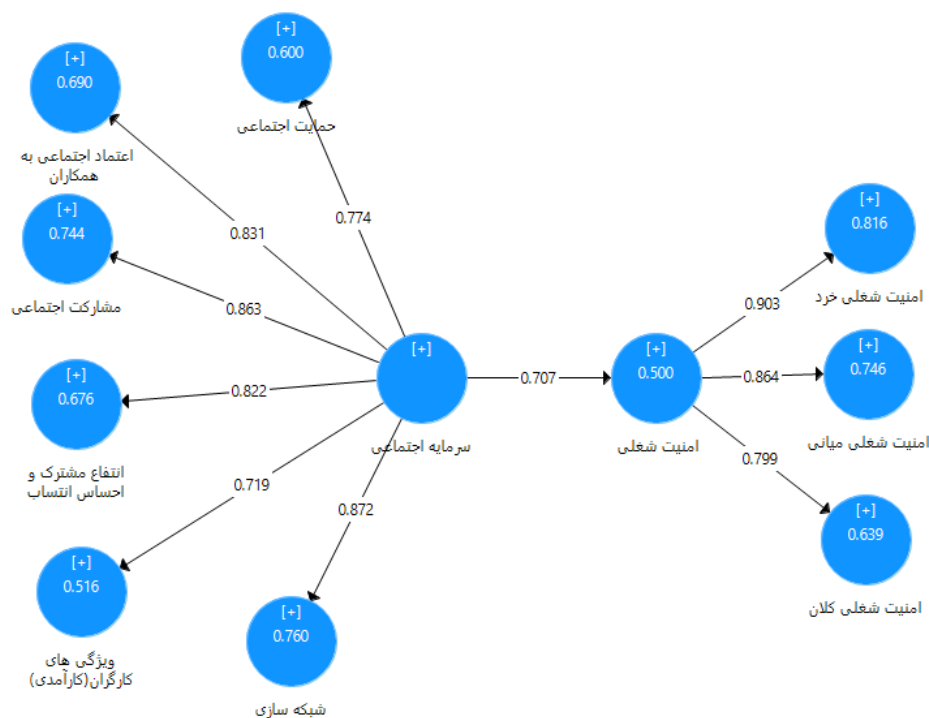
شکل ۳. مدل اندازه گیری امنیت شغلی کارگران

گذار به تحلیل مدل ساختاری

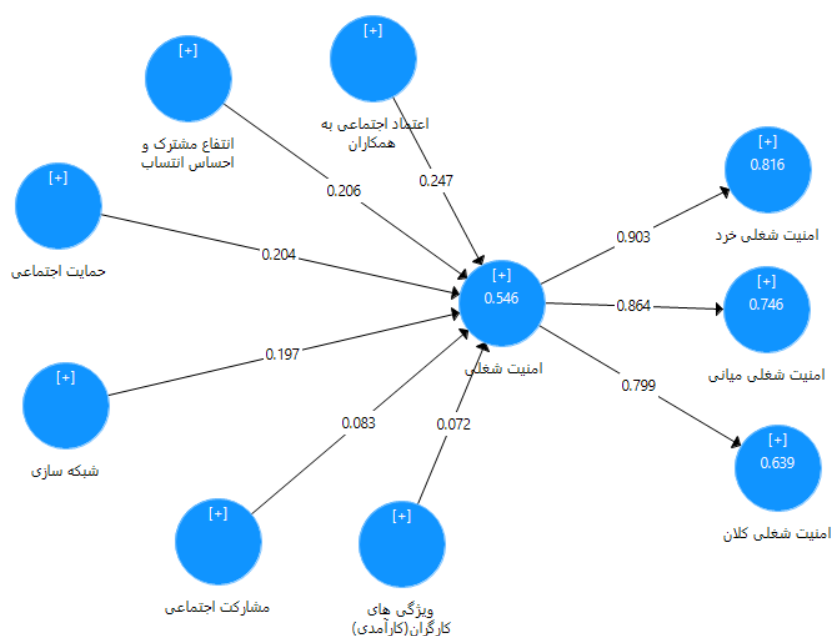
با تأیید روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری، شرایط لازم برای ورود به مرحله بعدی، یعنی آزمون روابط علی و بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران در قالب مدل ساختاری فراهم شد. به منظور آزمون تجربی مدل مفهومی پژوهش و بررسی روابط علی میان سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شد. انتخاب این روش با توجه به ماهیت اکتشافی-تبیینی مدل، چندبعدی بودن سازه‌ها و عدم الزام به نرمال بودن داده‌ها صورت گرفت. در این مرحله، دو مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت:

۱. مدل ساختاری تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران، که روابط کلی میان سازه سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی را بررسی می‌کند.

۲. مدل ساختاری تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران، که نقش ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را به صورت تفکیکی در تبیین امنیت شغلی تحلیل می‌کند. نتایج این دو مدل به ترتیب در شکل (۴) و شکل (۵) ارائه شده است.



شکل ۴. مدل ساختاری تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران



شکل ۵. مدل ساختاری تأثیر مولفه های سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران

ارزیابی نیکویی برازش مدل‌های ساختاری

به‌منظور ارزیابی کیفیت برازش و توان پیش‌بینی مدل‌های ساختاری، از مجموعه‌ای از شاخص‌های رایج در رویکرد PLS استفاده شد که شامل شاخص افزونگی اشتراکی (CV.RED)، ضریب تعیین (R^2)، شاخص نیکویی برازش کلی (GOF) و شاخص SRMR است.

کیفیت کلی مدل و شاخص‌های برازش

در گام بعد، ضریب تعیین (R^2) سازه امنیت شغلی، به‌عنوان متغیر درون‌زای اصلی، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد مقدار R^2 امنیت شغلی در هر دو مدل در سطح متوسط قرار دارد که حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی

و مؤلفه‌های آن بخش قابل توجهی از واریانس امنیت شغلی کارگران را تبیین می‌کنند؛ بدون آنکه مدل دچار اغراق تبیینی شود. همچنین، شاخص نیکویی برازش کلی (GOF) برای مدل تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی برابر با ۰,۶۴۶ و برای مدل تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی برابر با ۰,۶۵۴ به‌دست آمد که بیانگر برازش قوی و کیفیت کلی مطلوب هر دو مدل است. افزون بر این، مقادیر شاخص SRMR در هر دو مدل کمتر از ۰,۱۰ بوده و در دامنه قابل قبول قرار دارند که مؤید تناسب مناسب مدل‌ها با داده‌های تجربی است. شاخص‌های مربوط به R^2 ، GOF و SRMR هر دو مدل در جدول (۴) گزارش شده‌اند.

جدول (۴). شاخص‌های نیکویی برازش مدل بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن بر امنیت شغلی کارگران

مدل	R^2	سطح	GOF	GOF
سرمایه اجتماعی	امنیت شغلی	متوسط	۰,۶۴۶	۰,۰۸۰
	امنیت شغلی خرد	قابل توجه		
	امنیت شغلی میانی	قابل توجه		
	امنیت شغلی کلان	متوسط		
	اعتماد اجتماعی به همکاران	قابل توجه		
	انتفاع مشترک و احساس انتساب	قابل توجه	۰,۶۵۴	۰,۰۷۲
	حمایت اجتماعی	متوسط		
	شبکه سازی	قابل توجه		
	مشارکت اجتماعی	قابل توجه		
	کارآمدی کارگران	متوسط		
امنیت شغلی	امنیت شغلی	متوسط		
	امنیت شغلی خرد	قابل توجه		
	امنیت شغلی میانی	قابل توجه		
	امنیت شغلی کلان	قابل توجه		

در مجموع، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مدل مفهومی استخراج‌شده از فاز کیفی، در سطح کمی نیز از روایی ساختاری، برازش مناسب و قدرت تبیین قابل قبول برخوردار است. این یافته‌ها حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن، نقشی معنادار و چندسطحی در شکل‌گیری امنیت شغلی کارگران ایفا می‌کنند و می‌توانند به عنوان سازوکاری اجتماعی برای کاهش ناامنی شغلی در بستر بازار کار ایران مورد توجه سیاست‌گذاران و مدیران سازمانی قرار گیرند.

بررسی فرضیات:

فرضیه اصلی:

سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی 0.707 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=20.594$ و $P<0.001$) و نشان دهنده این موضوع است که سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد و لذا فرضیه اصلی تایید می‌شود.

فرضیه‌های فرعی:

- اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی

آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی 0.247 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=4.803$ و $P<0.001$) و نشان دهنده این موضوع است که اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان

تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. لذا فرضیه فرعی اول تایید می‌شود

- انتفاع مشترک و احساس انتساب بر امنیت

شغلی آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر انتفاع مشترک و احساس انتساب بر امنیت شغلی 0.206 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=3.039$ و $P=0.003$) و نشان دهنده این موضوع است که انتفاع مشترک و احساس انتساب بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. لذا فرضیه فرعی دوم هم تایید می‌شود.

- حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی آنها تأثیر

معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی 0.204 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=2.725$ و $P=0.008$) و نشان دهنده این موضوع است که حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. لذا فرضیه فرعی سوم هم تایید می‌شود.

- شبکه سازی بر امنیت شغلی آنها تأثیر معنادار

دارد.

ضریب استاندارد مسیر شبکه سازی بر امنیت شغلی 0.197 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=3.712$ و $P<0.001$) و نشان دهنده این موضوع است که شبکه سازی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه فرعی چهارم هم تایید می‌شود.

نتیجه‌گیری و تفسیر نهایی پژوهش

این پژوهش تلاشی نظام‌مند برای بازاندیشی در معنای «امنیت شغلی» در جامعه ایران است؛ بازاندیشی‌ای که از نقد فهم‌های تقلیل‌گرایانه رایج آغاز می‌شود و به بازتعریف امنیت شغلی به مثابه یک سازه اجتماعی چندسطحی ختم می‌گردد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که امنیت شغلی کارگران را نمی‌توان صرفاً به نوع قرارداد، وضعیت استخدامی یا ویژگی‌های فردی فروکاست؛ بلکه این پدیده در بستر شبکه‌ای از روابط اجتماعی، اعتماد متقابل، حمایت سازمانی و پیوندهای نهادی شکل می‌گیرد. در این میان، سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر محوری، نقش کانونی در تبیین احساس امنیت یا ناامنی شغلی ایفا می‌کند.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه اجتماعی با ضریب اثر ۰,۷۰۷ تأثیری قوی، مثبت و معنادار بر امنیت شغلی دارد. این یافته از منظر تجربی، تأییدی صریح بر این گزاره است که امنیت شغلی پیش از آن که یک وضعیت حقوقی باشد، یک تجربه اجتماعی است. به بیان دیگر، کارگران زمانی احساس امنیت می‌کنند که خود را در شبکه‌ای از روابط قابل اعتماد، حمایت‌گر و پیش‌بینی‌پذیر ببینند؛ حتی در شرایطی که ساختارهای اقتصادی یا بازار کار ناپایدار است. این نتیجه، به‌طور ضمنی، مرز روشنی میان «امنیت شغلی رسمی» و «امنیت شغلی ادراک‌شده» ترسیم می‌کند و نشان می‌دهد که دومی، بیش از هر چیز، ریشه در سرمایه‌های اجتماعی دارد.

تحلیل مؤلفه‌ای سرمایه اجتماعی نشان داد که تمامی ابعاد آن—از اعتماد اجتماعی و حمایت گرفته تا شبکه‌سازی، مشارکت و احساس انتساب—در تقویت امنیت شغلی نقش دارند، هرچند شدت اثر آن‌ها یکسان نیست. برجستگی اعتماد اجتماعی به همکاران و حمایت اجتماعی در مقایسه با مشارکت اجتماعی، حاکی از آن است که در بستر سازمانی شستا، روابط نزدیک و روزمره بیش از پیوندهای گسترده

- مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی ۰,۰۸۳ برآورد شده که مقداری مثبت و معنی‌دار است ($T=2,270$ و $P=0,025$) و نشان دهنده این موضوع است که مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکت‌های زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه فرعی پنجم نیز تایید می‌شود.

- کارآمدی فردی بر امنیت شغلی آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر ویژگی‌های کارگران (کارآمدی) بر امنیت شغلی ۰,۰۷۲ برآورد شده که مقداری مثبت و معنی‌دار است ($T=1,994$ و $P=0,049$) و نشان دهنده این موضوع است که ویژگی‌های کارگران (کارآمدی) بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکت‌های زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. با این حساب، فرضیه فرعی ششم نیز تایید می‌شود.



مدنی در شکل‌گیری احساس امنیت شغلی مؤثرند. این الگو با بافت فرهنگی-سازمانی ایران سازگار است؛ جایی که اعتماد چهره‌به‌چهره، همدلی و حمایت غیررسمی، اغلب کارکردی پررنگ‌تر از سازوکارهای رسمی مشارکت دارند. از منظر نظری، این یافته‌ها با قرائت کلمن از سرمایه اجتماعی هم‌راستا هستند؛ جایی که اعتماد و هنجارهای همکاری به‌عنوان منابع تسهیل‌کننده کنش جمعی عمل می‌کنند. در عین حال، نتایج پژوهش فراتر از رویکرد کارکردگرایانه صرف می‌روند و به بُعد قدرت و نابرابری نیز توجه می‌دهند. در این‌جا، تحلیل بوردیویی از سرمایه اجتماعی اهمیت می‌یابد: شبکه‌ها و روابط اجتماعی نه‌تنها منابعی برای حمایت، بلکه ابزارهایی برای دسترسی نابرابر به امنیت شغلی هستند. کارگرانی که در شبکه‌های قوی‌تری جای دارند، عملاً در موقعیت امن‌تری در میدان کار قرار می‌گیرند؛ حتی اگر از نظر حقوقی یا قراردادی در وضعیت مشابهی با دیگران باشند.

نقش «انتفاع مشترک و احساس انتساب» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های معنادار سرمایه اجتماعی، پیوند مستقیمی با نظریه قرارداد روان‌شناختی دارد. یافته‌ها نشان می‌دهند که امنیت شغلی زمانی تقویت می‌شود که کارگران احساس کنند سازمان صرفاً مصرف‌کننده نیروی کار آنان نیست، بلکه بخشی از یک رابطه دوسویه و نسبتاً منصفانه است. این امر به‌ویژه در سازمانی مانند شستا، با ساختار بزرگ، پیچیده و نیمه‌دولتی، اهمیت مضاعف دارد؛ چرا که فاصله میان تصمیم‌گیری‌های کلان و تجربه روزمره کارگران، می‌تواند به تضعیف احساس تعلق و در نتیجه افزایش ناامنی شغلی بینجامد.

شبکه‌سازی و مشارکت اجتماعی نیز، هرچند با شدت اثر کمتر، اما به‌طور معناداری امنیت شغلی را تقویت می‌کنند. این یافته با نظریه پیوندهای ضعیف گرانووتر هم‌خوان است؛ شبکه‌ها، حتی اگر عمیق نباشند، کانال‌های

دسترسی به اطلاعات، فرصت‌ها و حمایت‌های جایگزین را فراهم می‌کنند. در شرایط نااطمینانی بازار کار، همین «دانستن» و «دسترسی داشتن» می‌تواند احساس کنترل و پیش‌بینی‌پذیری را در کارگران افزایش دهد. به‌عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی از طریق گسترش افق‌های انتخاب، اثر روانی مهمی بر امنیت شغلی دارد.

یافته قابل‌تأمل دیگر پژوهش، نقش نسبتاً محدود اما معنادار کارآمدی فردی است. این نتیجه، در نگاه نخست، ممکن است با ادبیات غالب سرمایه انسانی که بر مهارت و شایستگی فردی تأکید دارد، در تعارض به‌نظر برسد. اما در بستر اجتماعی-سازمانی ایران، این یافته حامل پیام روشنی است: کارآمدی فردی شرط لازم است، اما کافی نیست. بدون شبکه‌های حمایتی، اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی، مهارت فردی به‌تنهایی نمی‌تواند ضامن امنیت شغلی باشد. این نکته، یکی از تمایزات اساسی پژوهش حاضر با بسیاری از مطالعات غربی است که امنیت شغلی را عمدتاً به قابلیت‌های فردی گره می‌زنند.

در سطح نظری کلان، نتایج پژوهش با دیدگاه دورکیم درباره نقش انسجام اجتماعی در کاهش آنومی هم‌خوانی دارد. ناامنی شغلی را می‌توان یکی از صورت‌های مدرن آنومی دانست؛ وضعیتی که در آن قواعد، انتظارات و آینده شغلی نامطمئن می‌شود. سرمایه اجتماعی، در این چارچوب، نقش سازوکاری ترمیمی را ایفا می‌کند و از طریق تقویت پیوندهای اجتماعی، شدت این آنومی را کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، قرائت انتقادی مارکسی نیز همچنان معتبر است: ناامنی شغلی ریشه در ساختارهای نابرابر بازار کار دارد. با این حال، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان مکانیسمی جبرانی و مقاومتی، اثرات این نابرابری‌ها را تا حدی تعدیل کند؛ نه با حذف ساختارهای نابرابر، بلکه با افزایش ظرفیت کنش جمعی و حمایت متقابل.

پیشنهادهای تحقیق

با توجه به نتایج پژوهش حاضر که نشان داد امنیت شغلی کارگران بیش از آنکه تابع صرف قراردادهای رسمی باشد، در بستر شبکه‌ای از روابط اجتماعی، اعتماد، حمایت و پیوندهای نهادی شکل می‌گیرد، پیشنهادهای زیر در دو سطح اصلی (سیاستی-راهبردی) و فرعی (اجرایی-عملیاتی) و به تفکیک ابعاد سرمایه اجتماعی و سطوح امنیت شغلی ارائه می‌شود.

۱. پیشنهادهای اصلی (راهبردی - سیاستی)

۱-۱. بازتعریف امنیت شغلی در سیاست‌گذاری اجتماعی

پیشنهاد می‌شود نهادهای سیاست‌گذار حوزه کار و رفاه اجتماعی، مفهوم امنیت شغلی را از یک مقوله صرفاً حقوقی-قراردادی، به‌عنوان یک سازه اجتماعی چندسطحی (فردی، سازمانی و نهادی) بازتعریف کنند. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های اجتماعی سرمایه اجتماعی، اثرگذاری معنادارتر و قوی‌تری نسبت به عوامل صرفاً فردی دارند. از این رو، سیاست‌های اشتغال باید به‌طور هم‌زمان بر تقویت روابط اجتماعی در محیط کار و پایداری نهادی تمرکز یابند.

۱-۲. گنجاندن سرمایه اجتماعی در بسته‌های

سیاستی بازار کار

پیشنهاد می‌شود سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از شاخص‌های پنهان اما کلیدی، در طراحی برنامه‌های ارتقای امنیت شغلی، بهره‌وری نیروی کار و سلامت روان کارگران لحاظ شود. این امر مستلزم آن است که برنامه‌های حمایتی دولت، صرفاً به بیمه و قرارداد محدود نشوند، بلکه اعتماد سازمانی، حمایت اجتماعی و شبکه‌سازی حرفه‌ای را نیز هدف قرار دهند.

در مقایسه با مطالعات پیشین داخلی و خارجی، پژوهش حاضر از چند جهت نوآورانه است. نخست، ارائه مدل مفهومی سه‌سطحی امنیت شغلی (خرد، میانی و کلان) که امکان پیوند دادن تجربه زیسته کارگران با ساختارهای سازمانی و سیاستی را فراهم می‌کند. دوم، نشان دادن برتری نسبی عوامل اجتماعی و رابطه‌ای بر عوامل صرفاً فردی در تبیین امنیت شغلی. سوم، استفاده از رویکرد ترکیبی متوالی اکتشافی که اجازه داده مفاهیم از دل داده‌های کیفی برساخته شوند و سپس در سطح کمی اعتبار یابند. این رویکرد، دانش تولیدشده را از حالت ترجمه صرف نظریه‌های خارجی خارج کرده و به آن خصلتی بومی و زمینه‌مند بخشیده است.

توزکز این پژوهش آن است که امنیت شغلی در ایران صرفاً یک وضعیت قراردادی نیست، بلکه یک برساخت اجتماعی چندلایه است که بیش از هر چیز، در کیفیت سرمایه اجتماعی ریشه دارد. در چنین چارچوبی، ناامنی شغلی را نمی‌توان صرفاً با اصلاح قوانین یا افزایش مهارت‌های فردی حل و فصل کرد؛ بلکه باید آن را در پیوند با تضعیف اعتماد، فرسایش شبکه‌های حمایتی و گسست‌های سازمانی فهم کرد. تقویت سرمایه اجتماعی، نه یک مداخله حاشیه‌ای، بلکه یک راهبرد بنیادین سیاستی برای مواجهه با ناامنی شغلی است.

در نهایت، این پژوهش امنیت شغلی را از حاشیه مباحث حقوق کار به متن سیاست‌گذاری اجتماعی می‌آورد و نشان می‌دهد که بدون توجه به بعد اجتماعی کار، هرگونه سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال، ناتمام و کم‌اثر خواهد بود. اگر امنیت شغلی را مسئله‌ای اجتماعی بدانیم، آنگاه سرمایه اجتماعی دیگر یک مفهوم تزئینی دانشگاهی نیست؛ بلکه به یکی از کلیده‌های اصلی فهم و مداخله در بحران ناامنی شغلی در جامعه ایران تبدیل می‌شود.

۲. پیشنهادهای فرعی (اجرایی - عملیاتی) به تفکیک

ابعاد سرمایه اجتماعی

۱-۲. بعد «اعتماد اجتماعی»

- پیشنهاد اجرایی: طراحی و استقرار سازوکارهای شفاف ارتباطی میان مدیریت و کارگران (نظیر جلسات گفت‌وگوی منظم، گزارش‌دهی شفاف تصمیمات مدیریتی و اعلام دلایل تغییرات سازمانی).

- منطق پژوهشی: یافته‌ها نشان دادند که اعتماد متقابل، مهم‌ترین پیش‌بین امنیت شغلی است. هرچه رفتار مدیران قابل پیش‌بینی‌تر و منصفانه‌تر باشد، ادراک امنیت شغلی تقویت می‌شود.

۲-۲. بعد «حمایت اجتماعی و سازمانی»

- پیشنهاد اجرایی: تقویت نظام‌های حمایت سازمانی، شامل حمایت مدیریتی در شرایط بحران، توجه به مسائل رفاهی و روانی کارگران و ایجاد سازوکارهای رسمی حمایت در برابر تعدیل‌های ناگهانی.

- منطق پژوهشی: حمایت اجتماعی، نقش ضربه‌گیر (Buffer) در برابر ناطمینانی‌های ساختاری بازار کار ایفا می‌کند و احساس رهاشدگی شغلی را کاهش می‌دهد.

۳-۲. بعد «انتفاع مشترک و احساس تعلق»

- پیشنهاد اجرایی: طراحی نظام‌های مشارکت در منافع، تشویق‌های مبتنی بر عملکرد جمعی و تقویت حس «ما» به‌جای «من» در سازمان.

- منطق پژوهشی: کارگرانی که خود را ذی‌نفع و عضو معنادار سازمان می‌دانند، حتی در شرایط ناپایدار اقتصادی، امنیت شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند. این یافته با نظریه قرارداد روان‌شناختی و رویکرد کلمن هم‌خوان است.

۴-۲. بعد «شبکه‌سازی حرفه‌ای»

- پیشنهاد اجرایی: حمایت از شکل‌گیری شبکه‌های حرفه‌ای رسمی و غیررسمی، گروه‌های کاری میان‌بخشی و انجمن‌های تخصصی درون سازمانی.

- منطق پژوهشی: شبکه‌های حرفه‌ای، مطابق نظریه پیوندهای ضعیف گرانووتر، کانال دسترسی به اطلاعات، حمایت و فرصت‌های جایگزین هستند و از این طریق، احساس کنترل و امنیت شغلی را افزایش می‌دهند.

۵-۲. بعد «مشارکت اجتماعی»

- پیشنهاد اجرایی: تقویت مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، شوراهای کارگری و سازوکارهای مشورتی.

- منطق پژوهشی: اگرچه اثر مشارکت اجتماعی نسبت به سایر ابعاد کمتر است، اما نقش آن به‌عنوان پل ارتباطی میان سطوح خرد، میانی و کلان امنیت شغلی قابل چشم‌پوشی نیست.

۶-۲. بعد «کارآمدی فردی»

- پیشنهاد اجرایی: تداوم برنامه‌های توانمندسازی مهارتی و آموزش‌های تخصصی، اما نه به‌عنوان راه‌حل مستقل، بلکه در پیوند با حمایت سازمانی و شبکه‌های اجتماعی.

- منطق پژوهشی: یافته‌ها نشان دادند که کارآمدی فردی به‌تنهایی تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست؛ بلکه زمانی اثرگذار است که در بستر سرمایه اجتماعی تقویت شود.

۳. پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- انجام مطالعات طولی برای بررسی پویایی رابطه سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی در طول زمان؛

- گسترش دامنه پژوهش به کارگران غیررسمی، پیمانکاری و اقتصاد گیگ؛

- بررسی نقش نوسانات کلان اقتصادی و سیاست‌های تعدیل ساختاری به‌عنوان متغیرهای مداخله‌گر.

- [1] Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Acad Manage Rev.* 1984;9(3):438–448.
- [2] Anderson CJ, Pontusson J. Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *Eur J Polit Res.* 2007;46(2):211–235.
- [3] Näswall K, De Witte H. Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Econ Ind Democr.* 2003;24(2):189–215.
- [4] De Cuyper N, De Witte H, Vander Elst T, Handaja Y. Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring. *J Bus Psychol.* 2008;23(3–4):117–129.
- [5] Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *Eur J Work Organ Psychol.* 1999;8(2):179–195.
- [6] Larson JH, Wilson SM, Beley R. The impact of job insecurity on marital and family relationships. *J Fam Econ Issues.* 1994;15(2):138–143.
- [7] Barling J, Dupre KE, Hepburn CG. Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *J Appl Psychol.* 1998;83(1):112–118.
- [8] Gubbins C, Garavan TN. Social capital and career development: Evidence from organizational networks. *Hum Resour Dev Q.* 2016;27(2):241–264.
- [9] Probst TM. Job insecurity and turnover intentions: The moderating role of job embeddedness. *J Appl Psychol.* 2005;90(2):267–279.
- [10] Ahmed U, Shiau WL. Job insecurity, performance and turnover intention: A moderated mediation model. *Curr Psychol.* 2022;41(4):1731–1746.
- [11] Erlinghagen M. Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *Eur Sociol Rev.* 2008;24(2):183–197.
- [12] Esser I, Olsen KM. Perceived job quality: Autonomy and job security within a multi-level framework. *Eur Sociol Rev.* 2012;28(4):443–454.
- [13] Berglund T. Flexibility and security in employment: Implications for inequality. *Soc Indic Res.* 2015;123(1):173–191.
- [14] Jones A, Kim J. Job insecurity and household consumption: Evidence from OECD countries. *World Dev.* 2022;149:673–693.
- [15] Nguyen T, Tran Q. Job insecurity and social trust: Cultural consequences of unstable employment. *Int J Sociol Soc Policy.* 2021;41(1–2):51–65.
- [۱۶] مرکز آمار ایران. نتایج طرح آمارگیری نیروی کار. تهران: مرکز آمار ایران؛ ۱۴۰۲.
- [۱۷] وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. گزارش تحولات بازار کار ایران. تهران: معاونت روابط کار؛ ۱۴۰۱.
- [۱۸] بیات، م. قراردادهای موقت و ناامنی شغلی در ایران. تهران: گزارش غیررسمی تشکل‌های کارگری؛ ۱۴۰۴.

- [19] Bourdieu P. The forms of capital. In: Richardson J, editor. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood; 1986.
- [20] 20. Coleman JS. Social capital in the creation of human capital. Am J Sociol. 1988;94:S95–S120.
- [21] 21. Putnam RD. Bowling Alone. New York: Simon & Schuster; 2000.
- [22] 22. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity. New York: Free Press; 1995.
- [23] 23. Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. Cambridge: Cambridge University Press; 2001.
- [24] 24. Burt RS. Structural Holes. Cambridge: Harvard University Press; 1992.
- [25] 25. Granovetter M. The strength of weak ties. Am J Sociol. 1973;78(6):1360–80.
- [26] 26. Durkheim E. The Division of Labour in Society. New York: Free Press; 1984.
- [27] 27. Marx K. Capital: Volume I. London: Penguin; 1976.
- [28] 28. Harvey D. A Companion to Marx's Capital. London: Verso; 2010.
- [29] 29. Weber M. Economy and Society. Berkeley: University of California Press; 1978.
- [30] 30. Simmel G. The Sociology of Georg Simmel. New York: Free Press; 1950.
- [31] 31. Parsons T. The Social System. New York: Free Press; 1951.
- [32] 32. Althusser L. Ideology and Ideological State Apparatuses. London: Verso; 1971.
- [33] 33. Bauman Z. Liquid Modernity. Cambridge: Polity Press; 2000.
- [34] 34. Giddens A. The Constitution of Society. Berkeley: University of California Press; 1984.
- [35] 35. Beck U. Risk Society. London: Sage; 1992.
- [۳۶] عطائی قراچه م، داودی ع. تأثیر اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه). فصلنامه مطالعات مدیریت منابع انسانی. ۱۴۰۲؛ ۱۴(۲): ۴۵–۶۸.
- [۳۷] رضایی ع. رابطه سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی در میان کارگران ایران. فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی. ۱۳۹۹؛ ۱۲(۳): ۷۷–۱۰۲.
- [۳۸] کریمی ف. تأثیر سیاست‌های اقتصادی و تحریم‌ها بر امنیت شغلی کارگران بخش تولید ایران. فصلنامه اقتصاد و جامعه. ۱۳۹۸؛ ۹(۱): ۳۳–۵۸.
- [۳۹] حسینی م. امنیت شغلی و سلامت روان در میان کارگران ایرانی: یک مطالعه مقطعی. فصلنامه رفاه اجتماعی. ۱۴۰۰؛ ۲۱(۴): ۹۱–۱۱۸.
- [۴۰] احمدی س. نقش تشکلهای و اتحادیه‌های کارگری در ارتقای امنیت شغلی در ایران: یک مطالعه کیفی. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی. ۱۴۰۱؛ ۱۳(۲): ۵۵–۷۹.
- [۴۱] رضایی م. تأثیر اقتصاد گیگ بر امنیت شغلی کارگران غیررسمی در ایران. فصلنامه سیاست‌گذاری اجتماعی. ۱۴۰۱؛ ۱(۱): ۱۰۱–۱۲۶.
- [42] Park J, Kim S, Lee H. The effects of organizational investment on social capital, organizational commitment, and job performance. Int J Hum Resour Manag. 2013;24(17):3276–3294.
- [43] Smith A, Johnson B. Social capital and job search outcomes: Gender differences in network use. Work Employ Soc. 2016;30(2):295–313.

- [44] Friesen J. Credential recognition and job insecurity among immigrant engineers in Canada. *J Int Migr Integr*. 2013;14(2):257–275.
- [45] Lee Y, Park J, Kim T. Job security and performance in multi-ethnic workplaces: Evidence from organizational settings. *Hum Relat*. 2013;66(8):1035–1058.
- [46] Bryson A, Freeman R. Worker voice, unions, and job security. *Ind Labor Relat Rev*. 2017;70(1):65–98.
- [47] Creswell JW, Plano Clark VL. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 3rd ed. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2018.
- [48] Maxwell JA. *Qualitative Research Design: An Interactive Approach**. 5th ed. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2018.
- [49] Glaser BG, Strauss AL. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing; 1967.
- [50] Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qual Res Psychol*. 2006;3(2):77–101.
- [51] Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills (CA): Sage Publications; 1985.
- [52] Creswell JW. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2014.
- [53] Cochran WG. *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons; 1977.
- [54] Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Upper Saddle River (NJ): Pearson Education; 2014.