

## Research Article

## Factors Affecting Decent Work among Employees in Isfahan City, Iran

Ramin Badihi<sup>1</sup> , Rasoul Sadeghi<sup>2\*</sup> , Fatemeh Azizkhani<sup>3</sup> , Mohammad Mirzaie<sup>4</sup> <sup>1</sup> Ph.D Candidate in Demography, Department of Demography, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.<sup>2</sup> Associate Professor of Demography, Department of Demography, Faculty of Social Sciences, University of Tehran & National Institute for Population Research, Tehran, Iran.<sup>3</sup> Ph.D. in Economics, Department of Economics, Researcher; Parliament Research Center, Tehran, Iran.<sup>4</sup> Professor of Demography, Department of Demography, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

## ARTICLE INFO

Received: 13 August 2025  
Accepted: 08 February 2026

## Keywords:

Decent work,  
Job attitude,  
Demographic factors,  
Work-life balance,  
Social protection,  
Labor market.

## ABSTRACT

Work, as one of the main dimensions of human life, plays a key role in meeting material needs, realizing individual and social identity, and improving the quality of life. This study aimed to measure the perceptions of employed individuals regarding decent work and the impact of demographic and economic-occupational factors on these perceptions in Isfahan in 2024. The study employed a cross-sectional survey and a validated Decent Work Questionnaire consisting of 30 items across seven dimensions: fundamental principles and values at work; fulfilling and productive work; opportunities; meaningful retribution for the exercise of citizenship; social protection; adequate working time and workload; and health and safety. Data were collected from 537 employed individuals (72% male and 28% female) in Isfahan and analyzed using bivariate and multivariate tests. The mean of decent work index was slightly above the average level, scoring 89 out of 150. Multivariate analysis revealed that the independent variables accounted for a total of 36% of the variance in the dependent variable. Among these, occupational-economic factors (with  $R^2 = 29\%$ ) had a significantly greater impact than demographic factors ( $R^2 = 14\%$ ). Job satisfaction, competence, and income class emerged as the most important predictors of decent work. Thus, this study contributes to the literature by highlighting that, within the context of Iranian society, structural job characteristics significantly influence perceptions of decent work compared to individual-demographic factors.

## Introduction

Work is a fundamental pillar of human life. The concept of "Decent Work" introduced by the International Labour Organization (ILO), emphasizes productive work conducted under conditions of freedom, equity, security, and human dignity. Decent work at the individual level is contingent upon employees' perceptions of job quality and its impact on their psychological and social well-being, which are influenced by cultural, social, and economic factors. These factors encompass demographic characteristics such as gender, age, and marital status, as well as job characteristics such as contract type, income, and job satisfaction. In Iran, the labor market is

experiencing transformations due to demographic shifts and economic challenges. While macro-level studies are prevalent, there is a gap in micro-level research concerning employees' perceptions towards decent work. This study aims to address this gap by examining the impact of socio-demographic and occupational factors on attitudes towards decent work.

## Method and Data

The research employed a quantitative survey method. The population included all employed individuals in Isfahan in 2024. A sample of 537 employees was selected using multi-

\*Corresponding author: Rasoul Sadeghi. Associate Professor of Demography, Department of Demography, Faculty of Social Sciences, University of Tehran & National Institute for Population Research, Tehran, Iran.

E-mail address: [rassadeghi@ut.ac.ir](mailto:rassadeghi@ut.ac.ir)

E-ISSN: 2717-3208 / © National Institute for Population Research, Iran. This is an open access article under the CC BY 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## Cite this article:

Badihi, R., Sadeghi, R., Azizkhani, F., Mirzaie, M. (2025). Factors affecting decent work among employees in Isfahan city, Iran. *Iranian Population Studies Journal*, 9(2), 169-184. <https://doi.org/10.22034/jips.2026.541176.1300>

stage cluster sampling. The instrument utilized was the Decent Work Questionnaire, consisting of 30 items, which was developed and validated by Ferraro et al. (2018). It was measured in this study using a 31-item questionnaire, encompassing seven dimensions: Fundamental Principles and Values at Work (6 items), Fulfilling and Productive Work (5 items), Opportunities (4 items), Meaningful Retribution for the Exercise of Citizenship (4 items), Social Protection (4 items), Adequate Working Time and Workload (4 items), and health and safety (4 items). Responses were assessed using a Likert scale. The items were validated by a panel of experts after being translated into Persian and localized for the Iranian labor market. Reliability was confirmed with a Cronbach's  $\alpha$  of 0.89. Data were analyzed using SPSS version 26, employing t-tests, ANOVA, and linear regression to distinguish the effects of demographic variables from job-specific factors.

### Findings

The sample include 71.9% men and 28.1% women. The age distribution of the sample revealed that 22% were in the 15-29 age group, 60% in the 30-49 age group, and 19% in the 50 and older category. Regarding marital status, 24% were never married, 73% were married, and less than 3% were divorced or widowed. Self-reported socioeconomic class indicated that 12% were in the lower class, 32% were lower middle class, 44% were upper middle class, and 12% were upper class. Regarding employment status, 54% worked in the public sector, while 46% were employed in the private. The average work experience was 15 years, and the average weekly working hours were 44. Furthermore, 75% worked full-time, whereas 25% worked part-time. Job satisfaction levels indicated that 42% were completely satisfied, 45% were somewhat satisfied, and 13% were completely dissatisfied. The findings revealed that the average Decent Work Index was 88.72 (out of 150), with the highest score in "Fundamental principles and values at work" and the lowest in "social protection." Multivariate analysis revealed that occupational-economic variables, which accounted for 36.2% of the variance, had a significantly greater impact than socio-demographic factors, which accounted for 13.7%. Job satisfaction and income adequacy emerged as the strongest predictors.

### Discussion and Conclusion

This study contributes to the literature by highlighting that, in the Iranian context, structural job characteristics have a more substantial influence on shaping perceptions of decent work than individual- demographic factors. Therefore, the findings support the Psychology of working theory (PWT), indicating that economic constraints serve as key barriers. The

prominence of occupational factors suggests that policy interventions should prioritize enhancing objective work conditions, such as wages and job security, rather than concentrating solely on individual characteristics. It is recommended that future research employ longitudinal methods to examine changes in work attitudes over time.

مقاله پژوهشی

## عوامل مؤثر بر کار شایسته در میان شاغلین در شهر اصفهان

رامین بدیهی<sup>۱</sup>، رسول صادقی<sup>۲\*</sup>، فاطمه عزیزخانی<sup>۳</sup>، محمد میرزایی<sup>۴</sup><sup>۱</sup> دانشجوی دکتری جمعیت‌شناسی، گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.<sup>۲</sup> دانشیار جمعیت‌شناسی، گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، و موسسه تحقیقات جمعیت کشور، تهران، ایران.<sup>۳</sup> دانش‌آموخته دوره دکتری علوم اقتصادی، گروه اقتصاد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.<sup>۴</sup> استاد جمعیت‌شناسی، گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## چکیده

## اطلاعات مقاله

کار به‌عنوان یکی از ارکان اصلی زندگی بشر، نقش محوری در تأمین نیازهای مادی، تحقق هویت فردی و اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی ایفا می‌کند. این مطالعه با هدف سنجش درک افراد شاغل نسبت به کار شایسته و تأثیر عوامل جمعیتی و اقتصادی-شغلی بر آن در شهر اصفهان در سال ۱۴۰۳ انجام شد. این مطالعه با روش پیمایش مقطعی و با استفاده از پرسشنامه معتبر کار شایسته (شامل؛ ۳۰ گویه در هفت بُعد شامل؛ اصول و ارزش‌های کار، زمان و حجم کار کافی، انجام کار مفید و مولد، تعادل بین کار و زندگی، حفاظت اجتماعی، فرصت‌های اشتغال، بهداشت و کار امن) انجام گرفت و داده‌ها از ۵۳۷ نفر (۷۲ درصد مرد و ۲۸ درصد زن) از شاغلین شهر اصفهان، گردآوری و با استفاده از آزمون‌های دومتغیره و چندمتغیره تحلیل شدند. میانگین شاخص کار شایسته اندکی بالاتر از سطح متوسط (۸۹) از ۱۵۰ به‌دست آمد. نتایج تحلیل چندمتغیره نشان داد متغیرهای مستقل در مجموع ۳۶ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین کردند. در این میان، عوامل شغلی-اقتصادی (با ضریب تعیین ۲۹ درصد) تأثیر بسیار تعیین‌کننده‌تری نسبت به عوامل جمعیتی (۱۴ درصد) داشتند. رضایت شغلی، کفایت و طبقه درآمدی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های کار شایسته بودند. این مطالعه با برجسته کردن این نکته که در بافتار جامعه ایرانی، ویژگی‌های ساختاری شغلی نسبت به عوامل فردی-جمعیت‌شناختی تأثیر قابل توجهی بر شکل‌دهی برداشت‌ها از کار شایسته دارند، به ادبیات موضوع کمک می‌کند.

دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۲

پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۹

## کلیدواژه‌ها:

کار شایسته،  
نگرش شغلی،  
عوامل جمعیتی،  
تعادل کار- خانواده،  
حفاظت اجتماعی،  
بازار کار.

## مقدمه

و هم‌راستا با کرامت انسانی تأکید دارد. این مفهوم شامل ابعاد مختلفی نظیر؛ دستمزد عادلانه، امنیت شغلی، حفاظت اجتماعی، تعادل بین کار و زندگی، دسترسی برابر به فرصت‌های شغلی، و محیط کاری ایمن است (ILO, 1999).

یکی از جنبه‌های کلیدی کار شایسته، توانایی شاغلان در ایجاد تعادل بین نقش‌های شغلی، خانوادگی و اجتماعی است، که به بهبود

کار به‌عنوان یکی از ارکان اصلی زندگی بشر، نقشی محوری در تأمین نیازهای مادی، تحقق هویت فردی و اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی ایفا می‌کند. مفهوم کار شایسته، که توسط سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup> در سال ۱۹۹۹ معرفی شده، بر ایجاد شرایط کاری عادلانه، شرافت‌مندانه،

<sup>1</sup> International Labour Organization

\*نویسنده مسئول: رسول صادقی، دانشیار جمعیت‌شناسی، گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، و موسسه تحقیقات جمعیت کشور، تهران، ایران.

نشانی ایمیل: [rassadeghi@ut.ac.ir](mailto:rassadeghi@ut.ac.ir)استناد به این مقاله: بدیهی، رامین؛ صادقی، رسول؛ عزیزخانی، فاطمه؛ میرزایی، محمد (۱۴۰۴). عوامل مؤثر بر کار شایسته در میان شاغلین در شهر اصفهان. *دوفصلنامه مطالعات جمعیتی*.<https://doi.org/10.22034/jips.2026.541176.1300>. ۱۶۹-۱۸۴. (۲۰۲۶)

شغل و تأثیر آن بر رفاه روانی و اجتماعی بستگی دارد، که تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی، و اقتصادی قرار می‌گیرد (Duffy et al., 2016). همچنین این عوامل می‌توانند شامل ویژگی‌های جمعیتی مانند سن، جنسیت، و وضعیت تأهل باشند (Duffy et al., 2018). کک و شیاو (۲۰۲۰) نیز بر تأثیر هنجارهای فرهنگی و موانع ساختاری بر ادراک زنان از کار شایسته تأکید کرده‌اند (Kek & Xiao, 2021) که در ایران به دلیل نقش‌های جنسیتی سنتی اهمیت بیشتری دارد.

با وجود مطالعات متعدد در سطح کلان، تا زمان این تحقیق بررسی عوامل تعیین‌کننده کار شایسته در سطح خرد (فردی) در بافتار جامعه ایران پرداخته نشده‌است. اکثر مطالعات پیشین یا بر شاخص‌های کلان اقتصادی تمرکز داشته‌اند و یا صرفاً به یک بعد از کار (مانند رضایت شغلی) پرداخته‌اند. شکاف پژوهشی اصلی که این مطالعه به آن می‌پردازد، فقدان مدل‌های تبیینی جامع است که هم‌زمان نقش «ویژگی‌های جمعیتی» و «ویژگی‌های شغلی-ساختاری» را در شکل‌گیری ادراک کار شایسته بسنجد. این مطالعه با تفکیک سهم این دو دسته عوامل، درک دقیق‌تری از مکانیسم‌های تحقق کار شایسته ارائه می‌دهد.

از این‌رو، این پژوهش با هدف سنجش درک شاغلان شهر اصفهان از کار شایسته و شناسایی عوامل جمعیتی (جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، تعداد فرزندان، طبقه اقتصادی-اجتماعی) و شغلی (وضعیت استخدامی، وضعیت شغلی، بخش فعالیت، سابقه کار، ساعات کار، رضایت شغلی، حقوق و دستمزد، طبقه درآمدی، کفایت درآمد) مؤثر بر آن انجام شد. اهداف مقاله عبارت بودند از: «سنجش کار شایسته و ابعاد آن در سطح فردی در میان شاغلان شهر اصفهان»، «شناسایی عوامل شغلی و جمعیتی-اجتماعی مؤثر بر درک افراد از کار شایسته در سطح خرد».

### مبانی نظری

سنجش و تبیین کار شایسته نیازمند چارچوب‌های نظری است که ابعاد مختلف آن را به صورت علمی و قابل اندازه‌گیری بررسی کنند. در این پژوهش، نظریه روان‌شناسی کار<sup>۳</sup> (PWT) ارائه شده توسط دافی و همکاران (۲۰۱۶)، به عنوان یکی از مبانی نظری پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. این نظریه، کار شایسته را به عنوان پیش‌نیازی برای سلامت روان‌شناختی و رفاه عمومی معرفی می‌کند و بر پنج معیار کلیدی تأکید دارد: (الف) شرایط کاری ایمن از نظر جسمی و روانی، (ب) ساعات کاری متناسب با زمان کافی برای استراحت، (ج) ارزش‌های سازمانی هم‌راستا با ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی، (د) دستمزد کافی و (ه)

کیفیت زندگی و رضایت شغلی منجر می‌شود (Greenhaus et al., 2003). با این حال، تعارض بین این نقش‌ها می‌تواند این تعادل را مختل کرده و پیامدهایی نظیر کاهش رضایت شغلی و کیفیت زندگی، و حتی تأثیر بر تصمیم‌گیری‌های جمعیتی مانند ازدواج و باروری به دنبال داشته‌باشد (Greenhaus & Beutell, 1985; Allen & Martin, 2017; Allen, 2013). این تعارض‌ها به‌ویژه در جوامعی با ساختارهای فرهنگی و اقتصادی خاص، مانند ایران، برجسته‌تر هستند، جایی که انتظارات سنتی از نقش‌های جنسیتی و فشارهای اقتصادی مانند تورم و ناامنی شغلی بر ادراک شاغلان از کار شایسته تأثیر می‌گذارند (Kabeer, 2016).

تحولات اجتماعی و اقتصادی در ایران، از جمله افزایش مشارکت زنان در بازار کار به دلیل ارتقای سطح تحصیلات (کریمی و ابراهیمی‌پورفائز، ۱۳۹۱)، گرایش جوانان به ادامه تحصیل برای بهبود موقعیت شغلی پیش از ازدواج (موسوی و حقیقت، ۱۳۹۴؛ هزارجریبی و آستین‌افشان، ۱۳۸۸) و قرار گرفتن در مرحله پنجره جمعیتی با عرضه بالای نیروی کار جوان و تحصیل کرده، بر کار شایسته اثرگذار بوده‌است. این تحولات، همراه با چالش‌های اقتصادی مانند تورم بالا، ناامنی شغلی، و نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار، ضرورت بررسی عوامل مؤثر بر کار شایسته را در کشور برجسته می‌کند. برای مثال، مطالعات نشان داده‌اند که نابرابری‌های جنسیتی در دسترسی به مشاغل باکیفیت، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، مانع تحقق کار شایسته می‌شود (Kabeer, 2016; Kek & Xiao, 2021).

شهر اصفهان، به عنوان یک کلان‌شهر صنعتی و فرهنگی با بازار کار متنوع در بخش‌های صنعت، خدمات، و گردشگری، بستری مناسب برای مطالعه کار شایسته فراهم می‌کند. فرهنگ کارآفرینی و حرفه‌ای‌گرایی در این شهر، همراه با چالش‌هایی مانند نابرابری‌های جنسیتی، محدودیت‌های شغلی برای گروه‌های خاص، و رقابت بالای بازار کار، می‌تواند درک شاغلان از کار شایسته را تحت تأثیر قرار دهد. برای مثال، حضور پررنگ زنان در بخش‌های خدماتی و آموزشی در اصفهان، همراه با موانع ساختاری مانند تبعیض در استخدام، بر ادراک آن‌ها از کار شایسته اثر می‌گذارد (کریمی و ابراهیمی‌پورفائز، ۱۳۹۱). پژوهش‌های پیشین کمتر به بررسی عوامل جمعیتی و شغلی بر کار شایسته در سطح فردی پرداخته‌اند و بیشتر بر جنبه‌های کلان کار شایسته تمرکز کرده‌اند (Autin et al., 2020; Blustein et al., 2020). با این حال، دافی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶) نشان داده‌اند که ادراک افراد از کار شایسته مهم بوده و به عوامل روان‌شناختی، اقتصادی و اجتماعی وابسته است. کار شایسته در سطح فردی به ادراک شاغلان از کیفیت

<sup>1</sup> Duffy

<sup>2</sup> Kek & Xiao

<sup>3</sup> Psychology of Working Theory

تعریف می‌کند که با ویژگی‌های روان‌شناختی و اجتماعی فرد هم‌خوانی داشته باشد.

در این میان، نظریه روان‌شناسی کار، با رویکرد سیستمی، بر نقش نظام‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در دسترسی به کار شایسته تمرکز دارد و عوامل زمینه‌ای مانند نابرابری‌های اجتماعی و محدودیت‌های اقتصادی را در کنار ویژگی‌های فردی بررسی می‌کند (Duffy et al., 2018). این نظریه با ارائه مدلی تجربی، امکان تحلیل پیش‌بینی‌کننده‌های کار شایسته را فراهم می‌کند و در این پژوهش به‌عنوان چارچوبی برای بررسی تأثیر عوامل جمعیتی و شغلی بر ادراک از کار شایسته در سطح فردی استفاده می‌شود. این مطالعه با تمرکز بر شهر اصفهان، به بررسی این عوامل در زمینه‌ای بومی می‌پردازد تا شناخت عمیق‌تری از ادراک‌های مثبت و منفی به کار شایسته ارائه دهد.

### پیشینه پژوهش

کار و اشتغال از دیرباز یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های بشر بوده و با پیچیده‌تر شدن جوامع، کیفیت مشاغل به موضوعی بین‌رشته‌ای در حوزه‌های جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، اقتصاد و مدیریت تبدیل شده است. مفهوم کار شایسته، که توسط سومووا، دبیرکل سازمان بین‌المللی کار، در سال ۱۹۹۹ معرفی شد، بر ایجاد شرایط کاری عادلانه، شرافتمندانه و هم‌راستا با کرامت انسانی تأکید دارد (ILO, 1999). این مفهوم به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند رفع نابرابری‌های جنسیتی، بهبود شرایط کاری و افزایش دسترسی به فرصت‌های شغلی برابر مورد توجه قرار گرفته است (Kabeer, 2016; ILO, 2021).

یکی از جنبه‌های کلیدی کار شایسته، رفع نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار است. کابیر<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) نشان داد که نابرابری‌های جنسیتی در دسترسی به مشاغل باکیفیت، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، مانع تحقق کار شایسته می‌شود. مطالعات پیاسنا و دراهوکوپیل<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) و کک و شیائو<sup>۶</sup> (۲۰۲۱) به بررسی درک زنان شاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی از کار شایسته پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که انتظارات جنسیتی، هنجارهای فرهنگی و موانع ساختاری بر ادراک زنان از کار شایسته تأثیر می‌گذارند. سازمان بین‌المللی کار نیز در گزارش‌های متعددی بر اهمیت ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان و مردان تأکید کرده است (ILO, 2012; 2015; 2021).

دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی (International Labour Organization, 2016). نظریه روان‌شناسی کار بر سه نیاز اساسی انسان تمرکز دارد: بقا (نیازهای مادی)، ارتباط اجتماعی (حمایت‌های اجتماعی) و خودمختاری (احساس کنترل بر زندگی کاری). تحقق این نیازها از طریق کار شایسته به بهبود رفاه عمومی و رضایت شغلی منجر می‌شود. این نظریه همچنین سه سازه تعدیل‌کننده را معرفی می‌کند: آگاهی انتقادی (تحلیل نابرابری‌های اجتماعی و تلاش برای تغییر)، شرایط اقتصادی (مانند نرخ بیکاری) و حفاظت و حمایت اجتماعی (پشتیبانی از سوی خانواده و جامعه) (Duffy et al., 2016). این عوامل می‌توانند تأثیر عوامل زمینه‌ای را بر دسترسی به کار شایسته تعدیل کنند. از این‌رو، این نظریه، دسترسی به کار شایسته را به عوامل زمینه‌ای مانند محدودیت‌های اقتصادی، سیاست‌های بازار کار و حمایت‌های اجتماعی وابسته می‌داند و نقش عوامل روان‌شناختی-اجتماعی، مانند اراده کاری و سازگاری شغلی، را به‌عنوان واسطه‌هایی بین شرایط زمینه‌ای و دسترسی به کار شایسته برجسته می‌کند (Blustein et al., 2019). در این چارچوب، متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند سن، جنسیت و وضعیت تأهل صرفاً متغیرهای توصیفی نیستند؛ بلکه نشانگر جایگاه فرد در ساختار سلسله‌مراتبی بازار کار و میزان دسترسی او به منابع هستند. برای مثال، براساس نظریه نقش‌ها و محدودیت‌های شغلی (Gottfredson, 2005)، زنان ممکن است به دلیل کلیشه‌های تبعیض‌آمیز یا مسئولیت‌های خانوادگی (تأهل)، دسترسی نابرابری به فرصت‌های کار شایسته داشته باشند. علاوه بر نظریه روان‌شناسی کار، نظریه‌های دیگری نیز در تبیین کار شایسته نقش دارند. نظریه توسعه شغلی، بر اهمیت انتخاب شغل متناسب با مراحل زندگی و ویژگی‌های فردی تأکید دارد و کار شایسته را بخشی از فرآیند توسعه شغلی می‌داند که تحت تأثیر عوامل جمعیتی مانند سن و جنسیت قرار می‌گیرد (Super, 1957). نظریه شناختی-اجتماعی شغلی لنت<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۴) بر تعامل بین عوامل فردی (مانند خودکارآمدی) و محیطی (مانند فرصت‌های شغلی) تمرکز دارد و کار شایسته را نتیجه این تعاملات می‌بیند. نظریه محدودیت‌های شغلی گانفردسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) نیز به موانع دسترسی به مشاغل شایسته، به‌ویژه برای گروه‌های به حاشیه رانده شده مانند زنان، می‌پردازد و بر تأثیر عوامل جمعیتی و اجتماعی در محدود کردن انتخاب‌های شغلی تأکید دارد. نظریه سیستم‌های شغلی هالند<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) نیز با تأکید بر تطابق بین شخصیت فرد و محیط کاری، کار شایسته را به‌عنوان شغلی

<sup>1</sup> Lent

<sup>2</sup> Gottfredson

<sup>3</sup> Holland

<sup>4</sup> Kabeer

<sup>5</sup> Piasna & Drahokoupil

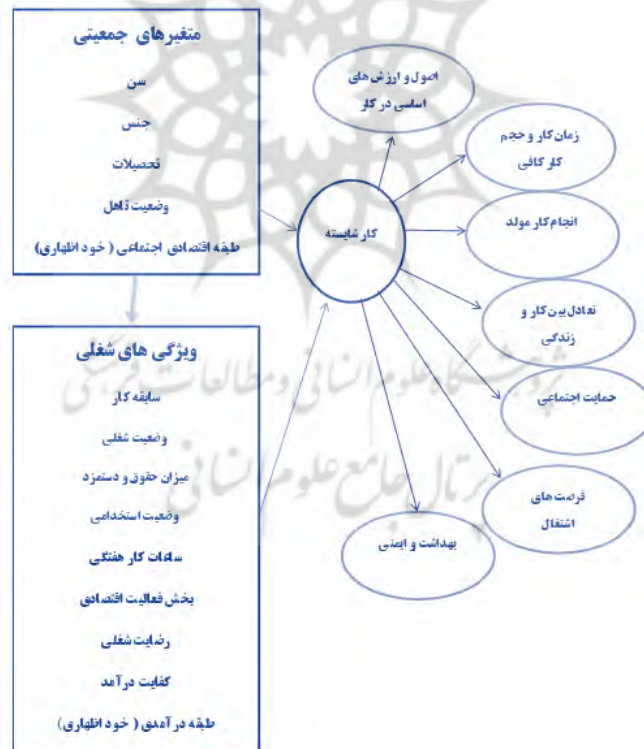
<sup>6</sup> Kek & Xiao

تفاوت‌های فردی در درک از کار شایسته پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که عواملی مانند رضایت شغلی، حمایت اجتماعی و شرایط کاری بر این درک تأثیر می‌گذارند. برای مثال، آلن و همکاران (۲۰۱۸) نیز بر نقش پیش‌بینی‌کننده‌های روان‌شناختی، مانند خودکارآمدی و انگیزه کاری، در ادراک کار شایسته تأکید کرده‌اند.

در ایران، پژوهش‌های محدودی در زمینه کار شایسته وجود دارد؛ کریمی و ابراهیمی پورفائز (۱۳۹۱) نشان داده‌اند که افزایش تحصیلات زنان به مشارکت بیشتر آن‌ها در بازار کار منجر شده است. موسوی و حقیقت (۱۳۹۴) و هزارجریبی و آستین‌افشان (۱۳۸۸) نیز بر تأثیر تحصیلات بر انتخاب شغل و تصمیم‌گیری‌های زندگی، مانند ازدواج، تأکید کرده‌اند. این پژوهش با تمرکز بر شهر اصفهان، که به دلیل تنوع اقتصادی و فرهنگی خود بستری مناسب برای مطالعه کار شایسته فراهم می‌کند، به دنبال پر کردن شکاف‌های موجود در ادبیات پژوهشی است. این مطالعه با بررسی عوامل جمعیتی و شغلی به شناخت بهتری از درک شاغلان از کار شایسته و ارائه راهکارهایی برای بهبود شرایط کاری در سطح محلی و ملی کمک می‌کند.

تحصیلات و مهارت‌آموزی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های کلیدی کار شایسته شناخته شده‌اند. ایسترلین<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) نشان داد که تحصیلات تأثیر مستقیمی بر نتایج بازار کار، از جمله دسترسی به مشاغل باکیفیت، دارد. سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۳) و کیم و مک‌لین<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) گزارش داده‌اند که آموزش حرفه‌ای و مهارت‌های تخصصی می‌توانند به تحقق کار شایسته کمک کنند. علاوه بر این، آموزش حین کار به‌عنوان ابزاری برای ارتقای مهارت‌ها و پایداری شغلی شناخته شده است (Cummins & Beier, 2018). شواهد تجربی نشان داده که سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش، به‌ویژه برای جوانان، می‌تواند نرخ بیکاری را کاهش داده و دسترسی به مشاغل شایسته را افزایش دهد (United Nations, 2018, 2021).

در سطح فردی، مطالعات اندکی به بررسی کار شایسته پرداخته‌اند. دافی و همکاران (۲۰۱۶) مفهوم کار شایسته را در سطح جهانی بررسی کرده و بر اهمیت عوامل روان‌شناختی و اجتماعی تأکید دارند. دافی و همکاران (۲۰۱۸ و ۲۰۲۱) نشان داده‌اند که ادراک افراد از کار شایسته به عوامل روان‌شناختی، اقتصادی و اجتماعی وابسته است. پژوهش‌های آلن و همکاران (۲۰۱۸) و آلن و همکاران (۲۰۲۱) به



شکل ۱. مدل مفهومی عوامل موثر بر کار شایسته در سطح فردی

Figure 1. Conceptual model of factors affecting decent work at the individual level

شایسته در هفت بعد و به وسیله گویه‌هایی که اعتبار محتوای آن تأیید شده‌است، اندازه‌گیری شد. این ابعاد شامل اصول و ارزش‌های اساسی

باتوجه به مرور نظری و تجربی پژوهش، مدل پژوهش به‌صورت شکل ۱ طراحی گردید. همان‌گونه که در مدل مشخص است کار

<sup>1</sup> Easterlin

<sup>2</sup> Kim & McLean

ارزش‌های اساسی کار (۶ گویه)، انجام کار مفید و مولد (۵ گویه)، فرصت‌های شغلی (۴ گویه)، تعادل بین کار و زندگی (۴ گویه)، حفاظت اجتماعی (۴ گویه)، زمان و حجم کار کافی (۴ گویه)، و بهداشت و ایمنی کار (۴ گویه) بر اساس طیف لیکرت اندازه‌گیری شد. گویه‌ها پس از ترجمه به فارسی و بومی‌سازی برای بازار کار ایران، توسط پنل متخصصین اعتبارسنجی شدند. یک گویه بعد از این مرحله حذف شد و ۳۰ گویه باقی ماند.

اعتبار صوری و محتوایی پرسشنامه از طریق دو پنل بررسی شد. پنل اول شامل استاد راهنما و مشاوران بود. پنل دوم شامل ۱۰ متخصص در حوزه‌های جمعیت‌شناسی، اقتصاد، و جامعه‌شناسی بود که گویه‌ها را با نمرات ۱ (غیرمرتبط)، ۲ (نیاز به بازبینی اساسی)، ۳ (مرتبط اما نیاز به بازبینی)، و ۴ (کاملاً مرتبط) ارزیابی کردند. شاخص اعتبار محتوایی گویه‌ها (I-CVI) و کل ابزار بررسی شد. پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۹ و برای گویه‌ها در دامنه ۰/۷۵ تا ۰/۹۱ به دست آمد که نشان‌دهنده روایی مطلوب ابزار است. نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ برای تحلیل داده‌ها به کار گرفته شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از جداول فراوانی، میانگین، و درصد انجام شد. برای روابط دومتغیره، آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس به کار رفتند. در تحلیل چندمتغیره، از «رگرسیون خطی» استفاده شد.

### یافته‌ها

#### یافته‌های توصیفی

نمونه مورد بررسی شامل ۵۳۷ نفر (۷۲ درصد مرد و ۲۸ درصد زن) بود. توزیع سنی نمونه نشان داد ۲۲ درصد در گروه ۲۹ - ۱۵ سال، ۶۰ درصد در گروه ۴۹ - ۳۰ سال، و ۱۹ درصد در گروه ۵۰ سال و بالاتر قرار دارند. از نظر وضعیت تأهل، ۲۴ درصد هرگز ازدواج نکرده، ۷۳ درصد متأهل، و کمتر از ۳ درصد بدون همسر (طلاق گرفته/بیوه) بودند. از میان افراد متأهل یا دارای تجربه ازدواج، ۱۱ درصد بدون فرزند، ۲۴ درصد دارای یک فرزند، ۵۱ درصد دارای دو فرزند، و ۱۵ درصد دارای سه فرزند یا بیشتر بودند. سطح تحصیلات ۶ درصد کمتر از دیپلم، ۲۶ درصد دیپلم، ۴۲ درصد فوق‌دیپلم/کارشناسی، و ۲۶ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بود. طبقه اقتصادی-اجتماعی خوداظهاری پاسخگویان نشان داد ۱۲ درصد در طبقه پایین، ۳۲ درصد در طبقه متوسط به پایین، ۴۴ درصد در طبقه متوسط به بالا، و ۱۲ درصد در طبقه بالا قرار دارند (جدول ۱).

کار، زمان کار و حجم کار کافی، انجام کار مولد، تعادل بین کار و زندگی، حفاظت اجتماعی، فرصت‌های اشتغال و بهداشت و ایمنی کار می‌شوند. متغیرهای مستقل تحقیق شامل، متغیرهای جمعیتی و شغلی است. متغیرهای جمعیتی شامل سن، جنس، تحصیلات و وضعیت تاهل است و متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغلی شامل، نوع شغل، سابقه کار، پایگاه شغلی، وضعیت شغلی، میزان حقوق و دستمزد و وضعیت استخدامی می‌باشد.

### روش پژوهش و داده‌ها

این پژوهش با استفاده از رویکرد کمی و به روش پیمایش نمونه‌ای انجام شده است. داده‌ها در سطح فردی از شاغلان شهر اصفهان از طریق پرسشنامه استاندارد گردآوری شد. جامعه آماری این پژوهش شامل شاغلین در شهر اصفهان در سال ۱۴۰۳ است که ۵۵ درصد در بخش دولتی و ۴۵ درصد در بخش خصوصی فعالیت داشتند (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۱). این شاغلان در بخش‌های مختلف اقتصادی از جمله صنعت، خدمات، و کشاورزی مشغول به کار هستند و شامل افراد با قراردادهای رسمی، پیمانی، و قراردادی می‌شوند. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد که با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد، حجم نمونه ۵۰۰ نفر برآورد شد. با احتساب احتمال پاسخ‌های ناقص در تکمیل پرسشنامه‌ها، تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده به ۵۵۰ مورد افزایش یافت و در نهایت ۵۳۷ پرسشنامه به صورت کامل تکمیل شد. نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای انجام شد. در مرحله اول، با توجه به تنوع بخش‌های اقتصادی در شهر اصفهان، تعدادی از مؤسسات و ادارات دولتی و خصوصی (مانند سازمان‌های دولتی، کارخانه‌ها، شرکت‌های خدماتی، و کسب‌وکارهای کوچک) به صورت تصادفی انتخاب شدند. در مرحله دوم، پس از اخذ مجوزهای لازم از این مؤسسات، شاغلان به صورت تصادفی انتخاب و مصاحبه‌های رو-در-رو انجام شد. پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگران آموزش‌دیده تکمیل گردید تا از صحت و دقت داده‌ها اطمینان حاصل شود.

پرسشنامه مورد استفاده شامل سه بخش است:

- **ویژگی‌های جمعیتی-اجتماعی:** شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، تحصیلات، و طبقه اقتصادی-اجتماعی.
- **ویژگی‌های شغلی:** شامل سابقه کار، وضعیت شغلی، ساعات کار هفتگی، حقوق و دستمزد، وضعیت استخدامی، بخش فعالیت اقتصادی، رضایت شغلی، کفایت و طبقه درآمدی.
- **کار شایسته:** با استفاده از پرسشنامه معتبر ۳۰ گویه‌ای توسعه داده شده توسط فرارو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در هفت بُعد شامل اصول و

<sup>1</sup> Ferraro

## جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی پاسخگویان

Table 1. Demographic characteristics of respondents

ویژگی جمعیتی	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۳۸۶	۷۱/۹
	زن	۱۵۱	۲۸/۱
وضعیت تأهل	مجرد	۱۳۱	۲۴/۴
	متأهل	۳۹۲	۷۳/۱
	بدون همسر	۱۴	۲/۴
گروه سنی	۱۵-۲۹ سال	۱۱۲	۲۱/۶
	۳۰-۴۹ سال	۳۱۰	۵۹/۷
	۵۰ سال و بالاتر	۹۷	۱۸/۷
تحصیلات	کمتر از دیپلم	۳۱	۵/۸
	دیپلم	۱۳۸	۲۵/۸
	فوق دیپلم/اکارشناسی	۲۲۵	۴۲/۱
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۴۱	۲۶/۴
تعداد فرزندان	۰	۴۳	۱۰/۶
	۱	۹۶	۲۳/۷
	۲	۲۰۶	۵۰/۹
طبقه اقتصادی-اجتماعی	۳ و بیشتر	۶۰	۱۴/۸
	پایین	۶۳	۱۲
	متوسط به پایین	۱۶۷	۳۱/۷
	متوسط به بالا	۲۳۱	۴۳/۹
	بالا	۶۵	۱۲/۴

از نظر وضعیت استخدامی، ۳۹ درصد رسمی، ۱۴ درصد پیمانی، و ۴۷ درصد قراردادی بودند. ۵۴ درصد در بخش دولتی و ۴۶ درصد در بخش خصوصی/تعاونی فعالیت داشتند. میانگین سابقه کار ۱۵ سال و میانگین ساعات کار هفتگی ۴۴ ساعت بود. ۷۵ درصد تمام وقت و ۲۵ درصد پاره وقت کار می‌کردند. رضایت شغلی پاسخگویان به این صورت بود که ۴۲ درصد کاملاً راضی، ۴۵ درصد تا حدی راضی، و ۱۳ درصد کاملاً ناراضی بودند (جدول ۲).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## جدول ۲. ویژگی‌های شغلی پاسخگویان

Table 2. Occupational characteristics of respondents

ویژگی شغلی	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
وضعیت استخدامی	رسمی	۱۹۱	۳۹/۲
	پیمانی	۶۶	۱۳/۶
	قراردادی	۲۳۰	۴۷/۲
وضعیت شغلی	تمام‌وقت	۳۹۲	۷۵/۲
	پاره وقت	۱۲۹	۲۴/۸
بخش فعالیت اقتصادی	دولتی	۲۷۲	۵۴/۲
	خصوصی/تعاونی	۲۳۰	۴۵/۸
	کمتر از ۵ سال	۱۰۶	۲۰/۸
سابقه کار	۵-۹ سال	۹۸	۱۹/۲
	۱۰-۱۹ سال	۱۴۹	۲۹/۲
	۲۰ سال و بیشتر	۱۵۷	۳۰/۷
	میانگین	۱۵ سال	-
ساعات کار هفتگی	کمتر از ۲۰ ساعت	۳۱	۶/۳
	۲۰-۳۹ ساعت	۱۵۳	۳۰/۸
	۴۰-۴۹ ساعت	۱۵۷	۳۱/۷
	۵۰ ساعت و بیشتر	۱۵۵	۳۱/۳
	میانگین	۴۴ ساعت	-
رضایت شغلی	کاملاً راضی	۲۱۷	۴۱/۶
	تا حدی راضی	۲۳۵	۴۵
	کاملاً ناراضی	۷۰	۱۳/۴

حقوق ماهانه ۲۶ درصد پاسخگویان ۱۰ میلیون تومان و کمتر، ۵۷ درصد بین ۲۰-۱۰ میلیون، ۹ درصد بین ۲۵-۲۰ میلیون، و ۹ درصد بیش از ۲۵ میلیون تومان بود (میانگین: ۱۶ میلیون تومان). طبقه درآمدی خوداظهاری نشان داد ۲۲ درصد در طبقه پایین، ۳۸ درصد متوسط به پایین، ۳۳ درصد متوسط به بالا، و ۷ درصد در طبقه درآمدی بالا بودند. وضعیت و کفایت درآمدی نشان داد ۱۴ درصد درآمد خود را کاملاً کافی، ۶۲ درصد گاهی در مضیقه، و ۲۴ درصد همیشه در مضیقه می‌دانستند (جدول ۳).

## جدول ۳. وضعیت حقوق و درآمد پاسخگویان

Table 3. Salary and income status of respondents

وضعیت حقوق و درآمد	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
میزان حقوق ماهانه به تومان	۱۰ میلیون و کمتر	۱۲۷	۲۵/۹
	۱۰-۲۰ میلیون	۲۷۹	۵۶/۹
	۲۰-۲۵ میلیون	۴۲	۸/۶
طبقه درآمدی خوداظهاری	۲۵ میلیون و بیشتر	۴۲	۸/۶
	پایین	۱۱۷	۲۲/۲
	متوسط به پایین	۲۰۰	۳۸
کفایت درآمدی	متوسط به بالا	۱۷۶	۳۳/۴
	بالا	۳۴	۶/۵
	کاملاً کافی	۷۲	۱۳/۸
کفایت درآمدی	گاهی در مضیقه	۳۲۳	۶۱/۹
	همیشه در مضیقه	۱۲۷	۲۴/۳

## توصیف شاخص کار شایسته و ابعاد آن

و حجم کار کافی (۱۱/۹۱)، انجام کار مولد (۱۳/۳۹)، تعادل بین کار و زندگی (۱۱/۱۴)، حفاظت اجتماعی (۱۰/۸۱)، فرصت‌های اشتغال (۱۲/۸۸)، و بهداشت و کار امن (۱۱/۵۱) بدست آمد (جدول ۴).

شاخص کار شایسته با استفاده از ۳۰ گویه (دامنه نمرات ۱۵۰-۳۰) و میانگین ۸۸/۷۲ (انحراف معیار: ۲۱/۱۲) سنجیده شد. میانگین ابعاد کار شایسته شامل اصول و ارزش‌های کار (۱۷/۶۸)، زمان

جدول ۴. توصیف دامنه و میانگین نمرات ابعاد کار شایسته

Table 4. Description of Decent Work index and dimensions

ردیف	نماگر	تعداد گویه‌ها	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف معیار
۱	اصول و ارزش‌های کار	۶	۶	۳۰	۱۷/۶۸	۵/۲۵
۲	زمان و حجم کار کافی	۴	۴	۲۰	۱۱/۹۱	۳/۴۶
۳	انجام کار مولد و مفید	۴	۴	۲۰	۱۳/۳۹	۳/۵۴
۴	تعادل بین کار و زندگی	۴	۴	۲۰	۱۱/۱۴	۳/۳۱
۵	حفاظت اجتماعی	۴	۴	۲۰	۱۰/۸۱	۳/۶۶
۶	فرصت‌های اشتغال	۴	۴	۲۰	۱۲/۸۸	۳/۸۷
۷	بهداشت و کار امن	۴	۴	۲۰	۱۱/۵۱	۳/۶۸
	شاخص کار شایسته	۳۰	۳۰	۱۵۰	۸۸/۷۲	۲۱/۱۲

## نتایج تحلیل دومتغیره

## متغیرهای جمعیتی-اجتماعی و کار شایسته

همبستگی منفی داشت. تعداد فرزندان تنها با فرصت‌های اشتغال رابطه منفی داشت ( $r = -0.100, p = 0.044$ ). تحصیلات با انجام کار مولد رابطه مثبت داشت ( $r = 0.148, p = 0.001$ ). طبقه اقتصادی-اجتماعی با تمام ابعاد کار شایسته رابطه معنادار داشت ( $p = 0.001$ )، افرادی با طبقه بالاتر (میانگین: ۱۰۰/۷) نسبت به طبقات پایین‌تر (۷۷/۰) درک مثبت‌تری از کار شایسته داشتند. برای شاخص کلی کار شایسته، سن ( $r = -0.111, p = 0.011$ ) و طبقه اقتصادی-اجتماعی ( $F = 24.92, p = 0.001$ )، رابطه معنادار داشتند، و جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل، و تعداد فرزندان رابطه معناداری نداشتند (جدول ۵).

جنسیت با بُعد انجام کار مولد و مفید رابطه معنادار داشت ( $p = 0.001$ )؛ زنان (میانگین: ۱۴/۰۳) نسبت به مردان (۱۳/۰) درک مثبت‌تری به این بُعد داشتند. وضعیت تأهل با انجام کار مولد ( $p = 0.006$ ) و حفاظت اجتماعی ( $p = 0.055$ ) رابطه معناداری نشان داد؛ مردها در انجام کار مولد درک مثبت‌تری داشتند، اما متأهلان حفاظت اجتماعی را بالاتر ارزیابی کردند. سن با اصول و ارزش‌های کار ( $r = -0.156, p = 0.001$ )، فرصت‌های اشتغال ( $p = 0.001$ )، و بهداشت و کار امن ( $r = -0.111, p = 0.012$ )،

جدول ۵. روابط دو متغیره متغیرهای جمعیتی با ابعاد کار شایسته

Table 5. Bivariate relationships of demographic variables with Decent Work dimensions

متغیر جمعیتی	میانگین/هم بستگی	اصول و ارزش های کار	زمان کار و حجم کار کافی	انجام کار مفید و مولد	تعادل بین کار و زندگی	حفاظت اجتماعی	فرصت های اشتغال	بهداشت و کار امن
جنسیت	مرد	۱۷/۵۴	۱۸/۸۳	۱۳	۱۱/۰۳	۱۰/۸۸	۱۲/۷۸	۱۱/۵۶
	زن	۱۸/۰۶	۱۲/۱۲	۱۴/۰۳	۱۱/۴۱	۱۰/۶۲	۳/۱۳	۱۱/۳۷
	<i>sig</i>	۰/۲۹۷	۰/۳۰۳	۰/۰۰۲	۰/۳۴۴	۰/۴۶۸	۰/۳۴۵	۰/۵۱۹
وضعیت تاهل	مجرد	۱۸/۵۷	۱۲/۵۴	۱۱/۴۸	۱۱/۰۱	۱۰/۲۹	۱۳/۴۱	۱۱/۶۴
	متاهل	۱۷/۴۰	۱۳/۵۹	۱۲/۰۶	۱۱/۲۳	۱۱/۰۳	۱۲/۷۲	۱۱/۴۳
	بدون همسر	۱۷/۱۵	۱۲/۱۵	۱۲	۱۰	۹/۴۶	۱۲/۳۰	۱۲/۸۴
	<i>sig</i>	۰/۰۸۴	۰/۲۵۹	۰/۰۰۶	۰/۳۶۸	۰/۰۵۵	۰/۱۸۵	۰/۳۶
سن	R Pearson	-۰/۱۵۶	۰/۰۳۵	-۰/۰۲۲	-۰/۰۴۲	-۰/۰۰۳	-۰/۲۱۶	-۰/۱۱۱
	<i>sig</i>	۰/۰۰۱	۰/۴۲۲	۰/۶۲۰	۰/۳۴۰	۰/۹۵۲	۰/۰۰۱	۰/۰۱۲
تعداد فرزند	R Pearson	-۰/۰۰۹	۰/۰۲۳	۰/۰۴۸	۰/۰۱۲	۰/۰۲۰	-۰/۱۰۰	-۰/۰۲۶
	<i>sig</i>	۰/۸۴۹	۰/۶۴۵	۰/۳۳۸	۰/۸۱۹	۰/۶۹۳	۰/۰۴۴	۰/۶۰۵
سطح تحصیلات	کمتر از دیپلم	۱۸/۲۲	۱۳/۱۹	۱۱/۸۰	۱۱/۹۰	۱۱/۴۰	۱۲/۹۰	۱۱/۱۹
	دیپلم	۱۷/۶۰	۱۲/۳۴	۱۱/۴۰	۱۱/۱۷	۱۱	۱۲/۶۹	۱۱/۳۴
	فوق دیپلم / کارشناسی	۱۷/۸۰	۱۳/۵۲	۱۲/۰۹	۱۰/۹۵	۱۰/۵۸	۱۲/۸۹	۱۱/۵۳
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۷/۴۲	۱۳/۹۰	۱۲/۷۴	۱۱/۲۲	۱۰/۹۱	۱۳/۰۲	۱۱/۶۸
	<i>sig</i>	۰/۴۷۵	۰/۱۱۶	۰/۰۰۱	۰/۷۳۵	۰/۴۷۴	۰/۵۴۲	۰/۴۰۴
طبقه اقتصادی اجتماعی	پایین	۱۵/۷۷	۱۱/۳۳	۱۰/۳۴	۹/۱۸	۹/۴۷	۱۱/۱۱	۱۰/۴۱
	متوسط به پایین	۱۶/۵۳	۱۲/۷۱	۱۱/۱۴	۱۰/۱۱	۹/۷۸	۱۲/۰۸	۱۰/۷۳
	متوسط به بالا	۱۸/۳۹	۱۳/۸۵	۱۲/۵۳	۱۱/۹۱	۱۱/۴۷	۱۳/۴۹	۱۲/۱۵
	بالا	۱۹/۹۵	۱۴/۸۹	۱۳/۲۹	۱۲/۸۶	۱۲/۶۳	۱۴/۶۰	۱۲/۴۹
	<i>sig</i>	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

## متغیرهای شغلی و کار شایسته

کار شایسته رابطه معناداری مشاهده نشد. میزان حقوق و دستمزد با تعادل کار و زندگی ( $r = ۰/۱۹۰$ ,  $p = ۰/۰۰۱$ ) و حفاظت اجتماعی ( $r = ۰/۱۴۰$ ,  $p = ۰/۰۰۲$ ) رابطه مثبت داشت. بین میزان حقوق و دستمزد ( $r = ۰/۰۸۹$ ,  $p = ۰/۰۵۰$ ) با شاخص کار شایسته رابطه مثبت معنادار مشاهده شد. بخش فعالیت اقتصادی با اصول و ارزشها ( $p = ۰/۰۰۰$ )، زمان و حجم کار کافی ( $p = ۰/۰۰۰$ )، حفاظت اجتماعی ( $p = ۰/۰۰۴$ ) و فرصت های اشتغال ( $p = ۰/۰۰۱$ ) رابطه داشت؛ شاغلان خصوصی/تعاونی در اصول و ارزشها و فرصت های اشتغال درک مثبت تری داشتند، اما شاغلان دولتی حفاظت اجتماعی و زمان و حجم کار را بالاتر ارزیابی کردند. این در حالی است که بین بخش فعالیت اقتصادی و شاخص کار شایسته ارتباط معناداری وجود نداشت. طبقه درآمدی و کیفیت درآمدی با تمام ابعاد کار شایسته ( $p = ۰/۰۰۱$ ) و شاخص کار شایسته ( $p = ۰/۰۰۱$ ) رابطه داشتند؛ طبقات درآمدی بالاتر (میانگین:  $۱۰۷/۶۱$ ) و درآمد کافی تر ( $۱۰۲/۹۲$ ) با درک مثبت تر همراه بودند. رضایت شغلی با تمام ابعاد ( $p = ۰/۰۰۱$ ) و شاخص کار شایسته ( $p = ۰/۰۰۱$ ) رابطه معنادار داشت؛ شاغلان کاملاً راضی (میانگین:  $۹۸/۵$ ) درک مثبت تری داشتند (جدول ۶).

وضعیت استخدامی با اصول و ارزشهای کار ( $p = ۰/۰۰۱$ )، فرصت های اشتغال ( $p = ۰/۰۰۱$ ) و بهداشت و کار امن ( $p = ۰/۰۱۵$ )، رابطه معناداری داشت؛ شاغلان قراردادی (میانگین:  $۹۱/۵۵$ ) نسبت به شاغلان رسمی ( $۸۵/۴۲$ ) و پیمانی ( $۹۰/۹۸$ ) درک مثبت تری از شاخص کار شایسته داشتند. وضعیت شغلی با اصول و ارزشهای کار ( $p = ۰/۰۲۵$ )، زمان و حجم کار کافی ( $p = ۰/۰۰۱$ ) رابطه داشت؛ شاغلان پاره وقت درک مثبت تری از اصول و ارزشهای کار (میانگین:  $۱۸/۶۴$ ) و زمان و حجم کار کافی (میانگین:  $۱۲/۹۴$ ) نسبت به شاغلان تمام وقت نشان دادند. بین وضعیت شغلی با شاخص کار شایسته رابطه معناداری مشاهده نشد. سابقه کار با اصول و ارزشها ( $p = ۰/۰۰۱$ )،  $p = ۰/۱۴۶$  - فرصت های اشتغال ( $p = ۰/۰۰۱$ )،  $r = -۰/۱۶۴$ ، و بهداشت و کار امن ( $p = ۰/۰۱۹$ )،  $r = -۰/۱۰۴$  همبستگی منفی داشت. سابقه کار ( $p = ۰/۰۱۴$ )،  $r = -۰/۱۰۹$  با شاخص کار شایسته همبستگی منفی داشت. ساعات کار هفتگی با زمان و حجم کار کافی ( $p = ۰/۰۰۱$ )،  $p = -۰/۱۶۱$ ،  $r = -۰/۱۶۱$ ، رابطه منفی و با فرصت های اشتغال ( $p = ۰/۰۲۵$ )،  $r = ۰/۱۰۰$ ، رابطه مثبت داشت. بین ساعات کار هفتگی با شاخص

جدول ۶. روابط دومتغیره متغیرهای شغلی با شاخص کار شایسته

Table 6. Bivariate relationships of occupational variables with decent work index

متغیر شغلی	دسته‌بندی	میانگین	انحراف معیار	آماره	Sig
وضعیت استخدامی	رسمی	۸۵/۴۲	۲۱/۴۵	F = ۴/۴۹۱	۰/۰۰۸
	پیمانی	۹۰/۹۸	۲۱/۸۶		
	قراردادی	۹۱/۵۵	۱۹/۷۸		
وضعیت شغلی	تمام وقت	۸۸/۳۶	۲۰/۶۹	T = ۱/۴۱۷	۰/۲۳۴
	پاره وقت	۹۰/۸۹	۲۱/۶۲		
بخش فعالیت اقتصادی	دولتی	۸۸/۱۲	۱/۲۸	T = ۰/۰۳۱	۰/۶۳۳
	خصوصی/تعاونی	۸۹/۰۴	۱/۴۱		
رضایت شغلی	کاملاً راضی	۹۸/۴۶	۲۰/۱۵	F = ۶۶/۴۷۹	۰/۰۰۱
	تا حدی راضی	۸۵/۸۸	۱۷/۲۱		
	کاملاً ناراضی	۷۰/۱۰	۱۹/۱۲		
طبقه درآمدی (خوداظهاری)	پایین	۷۹/۴۷	۱۹/۶۶	F = ۲۷/۷۵۳	۰/۰۰۱
	متوسط به پایین	۸۵/۱۴	۲۱/۲۲		
	متوسط به بالا	۹۵/۳۶	۱۸/۳۴		
کفایت درآمدی	کاملاً کافی	۱۰۲/۹۲	۲۳/۱۹	F = ۳۶/۷۶۷	۰/۰۰۱
	گاهی در مضیقه	۹۰/۰۱	۱۹/۱۳		
	همیشه در مضیقه	۷۸/۲۹	۱۹/۳۴		
سابقه کار		R Pearson = -۰/۱۰۹		۰/۰۱۴	
ساعات کار هفتگی		R Pearson = ۰/۰۳۲		۰/۴۷۸	
حقوق و دستمزد		R Pearson = ۰/۰۸۹		۰/۰۵۰	

## نتایج تحلیل چندمتغیره

اول، متغیرهای جمعیتی- اجتماعی وارد مدل شدند. در این مرحله، سن ( $\beta = -۰/۳۴۷, p = ۰/۰۰۰$ ) و طبقه اقتصادی-اجتماعی بالا ( $\beta = ۰/۲۲۷, p = ۰/۰۰۲$ ) و متوسط ( $\beta = ۰/۳۰۶, p = ۰/۰۰۰$ ) مدل باقی ماندند و ۱۳/۷ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین کردند (جدول ۷).

پیش از انجام تحلیل رگرسیون، پیش فرض‌های آماری شامل نرمال بودن داده ها و عدم وجود هم خطی (VIF) - کمتر از ۲/۵ - بررسی و چک شدند. تحلیل رگرسیون خطی در سه مرحله انجام شد. در مرحله

جدول ۷. ضرایب تحلیل رگرسیونی متغیرهای جمعیتی- اجتماعی باقیمانده در مدل

Table 7. Multivariate regression coefficients of socio-demographic variables on decent work index

متغیرهای جمعیتی- اجتماعی	مقدار T	سطح معناداری T	مقدار F	سطح معناداری مدل	ضرایب رگرسیونی		
					مقدار B	Beta	R <sup>2</sup> تعدیل شده
سن (X1)	-۳/۰۴	۰/۰۰۱	۲۰/۲۸۷	۰/۰۰۱	-۰/۱۴۵	-۰/۳۴۷	
طبقه بالا و خیلی بالا (X2)	۶/۰۹	۰/۰۰۱		۰/۰۰۱	۰/۳۰۶	۱۹/۵۶۳	
طبقه متوسط (X3)	-۵/۴۹	۰/۰۰۲		۰/۳۷۰	۰/۲۷۷	۱۱/۵۰۶	

در مرحله دوم، اثرات متغیرهای شغلی بر شاخص کار شایسته بررسی شدند. بر این اساس، رضایت شغلی کاملاً راضی ( $\beta = ۰/۵۰۹, p = ۰/۰۰۰$ )، رضایت شغلی تا حدی راضی ( $\beta = ۰/۲۴۷, p = ۰/۰۰۰$ )، طبقه درآمدی متوسط ( $\beta = ۰/۱۱۷, p = ۰/۰۰۷$ )، وضعیت درآمد گاهی در مضیقه ( $\beta = -۰/۳۷۵, p = ۰/۰۰۰$ )، وضعیت استخدامی رسمی مضیقه ( $\beta = -۰/۲۷۶, p = ۰/۰۰۰$ )، وضعیت استخدامی رسمی ( $\beta = -۰/۱۴۳, p = ۰/۰۰۱$ ) در مدل باقی ماندند و این متغیرها ۲۹/۴ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین کردند (جدول ۸).

در مرحله دوم، اثرات متغیرهای شغلی بر شاخص کار شایسته بررسی شدند. بر این اساس، رضایت شغلی کاملاً راضی ( $\beta = ۰/۵۰۹, p = ۰/۰۰۰$ )، رضایت شغلی تا حدی راضی ( $\beta = ۰/۲۴۷, p = ۰/۰۰۰$ )، طبقه درآمدی متوسط ( $\beta = ۰/۱۱۷, p = ۰/۰۰۷$ )، وضعیت درآمد همیشه

جدول ۸. ضرایب تحلیل رگرسیونی متغیرهای شغلی باقیمانده در مدل

Table 8. Multivariate regression coefficients of occupational variables on decent work index

ضرایب رگرسیونی				سطح معناداری مدل	مقدار F	سطح معناداری T	مقدار T	ویژگی های شغلی
$R^2$ تعدیل شده	$R^2$	R	مقدار Beta استاندارد					
			۰/۵۰۹	۲۱/۰۰۸		۰/۰۰۱	۷/۲۱۳	X1 رضایت شغلی (کاملاً راضی)
			۰/۲۴۷	۹/۹۶۰		۰/۰۰۱	۳/۵۷۷	X2 رضایت شغلی (تاحدودی راضی)
۰/۲۸۴	۰/۲۹۴	۰/۵۴۲	-۰/۳۷۵	-۱۷/۵۷	۰/۰۰۱	۲۸/۵۲۲	-۵/۷۲۸	X3 وضعیت همیشه در مضیقه مالی
			-۰/۲۷۶	-۱۱/۵۵			-۴/۳۷۵	X4 وضعیت گاهی در مضیقه مالی
			-۰/۱۴۳	-۵/۹۰			-۳/۴۰۶	X5 وضعیت استخدام رسم
			۰/۱۱۷	۵/۰۴			۲/۷۱۶	X6 طبقه درآمدی متوسط

$\beta = -0/158$ ،  $p = 0/018$ ، طبقه درآمدی متوسط ( $\beta = -0/224$ ،  $p = 0/018$ ) و طبقه درآمدی متوسط به پایین ( $\beta = -0/414$ ،  $p = 0/001$ ) و طبقه درآمدی پایین ( $\beta = -0/317$ ،  $p = 0/001$ ) در مدل باقی ماندند و توانستند ۳۶/۲ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین کنند (جدول ۹).

در مرحله سوم، متغیرهای جمعیتی-اجتماعی و شغلی بطور همزمان وارد مدل شدند. در این شرایط، متغیرهای جمعیتی در مدل باقی نماندند. رضایت شغلی کاملاً راضی ( $\beta = 0/515$ ،  $p = 0/000$ )، رضایت شغلی تا حدی راضی ( $\beta = 0/232$ ،  $p = 0/003$ )، وضعیت استخدامی قراردادی ( $\beta = 0/154$ ،  $p = 0/001$ )، درآمد همیشه در مضیقه ( $\beta = -0/318$ ،  $p = 0/000$ )، درآمد گاهی در مضیقه ( $\beta = -0/414$ ،  $p = 0/000$ )،

جدول ۹. ضرایب رگرسیون متغیرهای مستقل با شاخص کار شایسته در مدل نهایی

Table 9. Multivariate regression coefficients of independent variables with decent work (final model)

ضرایب رگرسیونی				سطح معناداری مدل	مقدار F	سطح معناداری T	مقدار T	ویژگی
$R^2$ تعدیل شده	$R^2$	R	مقدار Beta استاندارد					
			۰/۵۱۰	۲۰/۰۰۱		۰/۰۰۱	۶/۵۱۲	X1 رضایت شغلی (کاملاً راضی)
			۰/۲۲۲	۸/۹۵۷		۰/۰۰۳	۳/۰۲۶	X2 رضایت شغلی (تاحدودی راضی)
۰/۳۴۵	۰/۳۶۲	۰/۸۰۱	-۰/۳۱۸	-۱۳/۸۷۸	۰/۰۰۱	۲۱/۳۲۵	-۳/۸۹۷	X3 وضعیت همیشه در مضیقه مالی
			-۰/۱۵۸	-۶/۳۱۷			-۲/۰۵۰	X4 وضعیت گاهی در مضیقه مالی
			۰/۱۵۴	۶/۰۳۸			۳/۲۱۵	X5 وضعیت استخدام قراردادی
			-۰/۲۲۴	-۹/۱۱۷			-۲/۳۷۰	X6 طبقه درآمدی متوسط
			-۰/۴۱۴	-۱۶/۳۳۱			-۴/۱۸۳	X7 طبقه درآمدی متوسط پایین
			۰/۳۱۷	۱۵/۰۹۳		۰/۰۰۱	-۳/۵۵۴	X8 طبقه درآمدی پایین

مفید و مولد (۱۳/۴ از ۲۰) و پایین‌ترین در حفاظت اجتماعی (۱۰/۸) از ۲۰). این یافته‌ها بر ارزش‌های ذاتی کار و معنای آن دلالت دارند، در حالی که کمبود حمایت‌های اجتماعی، مانند بیمه و مزایای شغلی، چالشی کلیدی در بازار کار ایران است. شهر اصفهان، به‌عنوان یک کلان‌شهر صنعتی و فرهنگی با بازار کار متنوع، ممکن است این تأکید بر ارزش‌های کار را تقویت کند، زیرا فرهنگ کارآفرینی و حرفه‌ای‌گرایی در این شهر ریشه‌دار است. هرچند، شرایط اقتصادی کلان ایران، مانند تورم بالا و ناامنی شغلی، بر ادراک کار شایسته تأثیر می‌گذارد.

درک مثبت شاغلان نسبت به اصول و ارزش‌های کار و انجام کار مفید و مولد با مطالعه دافی و همکاران (۲۰۱۶) هم‌راستاست که نشان می‌دهد شاغلان در مشاغل با معنای ذاتی بالاتر، مانند مشاغل حرفه‌ای یا تخصصی، درک مثبت‌تری از ارزش‌های کاری دارند. در ایران، این

## بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه با هدف بررسی درک افراد شاغل شهر اصفهان از کار شایسته و شناسایی عوامل جمعیتی-اجتماعی و شغلی مؤثر بر آن انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه معتبر کار شایسته فرارو و همکاران (۲۰۱۸) در هفت بُعد (اصول و ارزش‌های کار، زمان و حجم کار کافی، انجام کار مفید و مولد، تعادل بین کار و زندگی، حفاظت اجتماعی، فرصت‌های اشتغال، و بهداشت و کار امن) از ۵۳۷ نفر (۷۱/۹ درصد مرد، ۲۸/۱ درصد زن) گردآوری و با روش‌های آماری دومتغیره و رگرسیون چندمتغیری تحلیل شدند. میانگین شاخص کار شایسته (۸۸/۷ از ۱۵۰) نشان‌دهنده درک مثبت نسبی از کار شایسته بود، بالاترین میانگین در اصول و ارزش‌های کار (۱۷/۷ از ۳۰) و انجام کار

سن با اصول و ارزش‌های کار، فرصت‌های اشتغال، و بهداشت و کار امن همبستگی منفی داشت. در ایران، افزایش سن ممکن است به فرسودگی شغلی یا انتظارات بالاتر به دلیل تجربه منجر شود، به‌ویژه در بازار کاری که فرصت‌های شغلی برای شاغلان مسن‌تر محدود شده است. این یافته با مطالعه **آلن و همکاران (۲۰۲۱)** هم‌راستا است که کاهش درک مثبت در شاغلان مسن‌تر را به محدودیت‌های بازار کار مرتبط می‌داند. در ایران، کمبود سیاست‌های حمایتی برای شاغلان مسن‌تر، مانند بازآموزی یا انعطاف در ساعات کار، این اثر منفی را تشدید می‌کند.

تحصیلات با انجام کار مفید و مولد رابطه مثبت داشت. افراد با تحصیلات بالاتر به دلیل همخوانی شغل با مهارت‌ها و انتظارات، کار خود را معنادارتر می‌دانند. با اینحال، عدم تطابق شغل با تحصیلات در برخی بخش‌های بازار کار ایران، به‌ویژه برای زنان، ممکن است این اثر مثبت را محدود کند. این با یافته‌های **دافی و همکاران (۲۰۱۶)** همخوانی دارد. اما مطالعه **وانگ و جیانگ<sup>۴</sup> (۲۰۲۰)** نشان داد که تحصیلات بالا در صورت عدم تطابق با شغل می‌تواند به نارضایتی منجر شود.

طبقه اقتصادی-اجتماعی با تمام ابعاد کار شایسته و شاخص کلی آن رابطه معنادار داشت. افرادی که خود را در طبقات بالاتر می‌دانند، به دلیل دسترسی به منابع مالی و اجتماعی بهتر، درک مثبت‌تری دارند. این یافته با نظریه سرمایه اجتماعی هم‌راستا است. البته برخی مطالعات مانند **کابیر (۲۰۱۶)** نشان دادند که طبقه اقتصادی بالا ممکن است به انتظارات غیرواقعی منجر شود.

رضایت شغلی با تمام ابعاد کار شایسته رابطه قوی داشت. رضایت شغلی به‌عنوان یک عامل روان‌شناختی، فراتر از عوامل مادی، درک مثبتی نسبت به کار شایسته را شکل می‌دهد. این یافته با مطالعه **وانگ و جیانگ (۲۰۲۰)** همخوانی دارد. کفایت درآمد و طبقه درآمدی با تمام ابعاد کار شایسته رابطه داشتند. افرادی که درآمد خود را کافی می‌دانند، به دلیل کاهش استرس مالی، درک مثبت‌تری دارند.

وضعیت استخدامی و بخش فعالیت اقتصادی تأثیرات متفاوتی داشتند. شاغلان قراردادی درک مثبت‌تری از اصول و ارزش‌ها، فرصت‌های اشتغال، بهداشت و کار امن داشتند. این ممکن است به انتظارات پایین‌تر شاغلان قراردادی در بازار کار رقابتی مربوط باشد. این اثر ممکن است به دلیل انعطاف‌پذیری مشاغل غیررسمی در بخش‌های صنعتی و خدماتی تقویت شود. شاغلان بخش خصوصی/تعاونی در اصول و ارزش‌ها و فرصت‌های اشتغال درک

درک ممکن است به دلیل ارزش‌های فرهنگی ریشه‌دار مانند عزت کار، خودکفایی، و اهمیت اجتماعی اشتغال تقویت شده باشد (**رضائیان، ۱۳۸۹**). در اصفهان، این اثر به دلیل فرهنگ قوی کار و تولید در این شهر، به‌ویژه در بخش‌های صنعتی و صنایع دستی، ممکن است تشدید شود. شاغلان در این شهر ممکن است کار را بخشی از هویت فرهنگی و اجتماعی خود بدانند، که درک مثبت از معنای کار را تقویت می‌کند. با این حال، مطالعه **دی‌فابیو و ماری<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)** در کشورهای توسعه‌یافته نشان داد که تأکید بر اصول و ارزش‌های کاری بیشتر در مشاغلی با ثبات و حمایت‌های سازمانی قوی دیده می‌شود، که با وضعیت ایران و اصفهان متفاوت است.

زنان نسبت به مردان درک مثبت‌تری از انجام کار مفید و مولد داشتند. این یافته با یافته‌های مطالعات **پاسنا و دراهوکوپیل (۲۰۱۷)** و **کابیر (۲۰۱۶)** همخوانی دارد که نشان می‌دهند زنان به دلیل نقش‌های چندگانه (شغلی و خانوادگی) و تلاش برای اثبات توانمندی در محیط‌های کاری تحت سلطه مردان، ارزش بیشتری برای معنای کار قائل هستند. در ایران، افزایش مشارکت زنان تحصیل کرده در بازار کار و تلاش برای جبران نابرابری‌های جنسیتی، این درک را تقویت می‌کند. با این حال، محدودیت‌های فرهنگی و ساختاری در بازار کار ایران و اصفهان، مانند تبعیض‌های جنسیتی در استخدام و حمایت‌های محدود، ممکن است این درک مثبت را به چالش بکشد. عدم تفاوت معنادار در سایر ابعاد کار شایسته بین زنان و مردان با مطالعه **آتین<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰)** ناسازگار بود که نابرابری‌های جنسیتی را در حفاظت اجتماعی و امنیت شغلی برجسته می‌کند.

وضعیت تأهل با انجام کار مفید و مولد و حفاظت اجتماعی رابطه معنادار داشت؛ متأهلان حفاظت اجتماعی را بالاتر و مجردها کار خود را مفیدتر ارزیابی کردند. این تفاوت ممکن است با تأثیر مسئولیت‌های خانوادگی بر ادراک حمایت‌های شغلی مرتبط باشد. متأهلان به دلیل نیاز به تأمین معیشت خانواده، حمایت‌هایی مانند بیمه و مزایا را ارزشمندتر می‌دانند (**رضائیان، ۱۳۸۹**). اما مطالعه **بلاستین<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۹)** نشان داد که شاغلان بدون همسر در برخی جوامع به دلیل انعطاف‌پذیری بیشتر، درک مثبت‌تری دارند، که با یافته‌های این مطالعه ناسازگار است. این ناسازگاری ممکن است به فرهنگ خانوادگی قوی در ایران مربوط باشد، جایی که تشکیل خانواده با انتظارات اجتماعی و اقتصادی قوی همراه است، در حالی که در جوامع دیگر انعطاف‌پذیری فردی اولویت دارد.

<sup>1</sup> Di Fabio & Maree

<sup>2</sup> Autin

<sup>3</sup> Blustein

<sup>4</sup> Wang & Jiang

محدودیت‌هاست؛ زیرا این عوامل می‌توانند بر درک کار شایسته تأثیر بگذارند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی از داده‌های طولی برای بررسی تغییرات نگرش به کار شایسته در طول زمان استفاده کنند.

### منابع

- رضائیان، ع. (۱۳۷۹). تأثیر فرهنگ کار بر نگرش‌های شغلی در ایران. *مجله علوم اجتماعی دانشگاه تهران*، ۳(۱۲)، ۴۵-۶۲. [https://jss.ut.ac.ir/article\\_12345.html](https://jss.ut.ac.ir/article_12345.html)
- کریمی، ع؛ ابراهیمی پورفائز، ح. (۱۳۹۱). تأثیر تحصیلات زنان بر مشارکت در بازار کار. *فصلنامه مطالعات علمی*، ۳(۴۴)، ۸۹-۱۱۲. <https://www.sid.ir/article/123456/fa>
- مرکز آمار ایران (۱۴۰۱). گزارش سالانه نیروی کار: وضعیت اشتغال در شهرهای ایران. تهران: مرکز آمار ایران. [https://www.amar.org.ir/Portals/0/News/1401/employment\\_report\\_1401.pdf](https://www.amar.org.ir/Portals/0/News/1401/employment_report_1401.pdf)
- موسوی، س.م.؛ و حقیقت، ا.ا. (۱۳۹۴). تحصیلات و تصمیم‌گیری‌های مرتبط. *فصلنامه مطالعات علمی*، ۴(۴۵)، ۱۵۹-۱۳۷. <https://www.sid.ir/article/654321/fa>
- هزارجریبی، ج؛ آستین‌افشان، پ. (۱۳۸۸). تأثیر تحصیلات بر انتخاب شغل و ازدواج در ایران. *فصلنامه جمعیت*، ۱۷(۶۵)، ۶۸-۴۵. <https://www.sid.ir/article/987654/fa>
- Allan, B.A., French, K.A., Dumais, T.L. (2018). Psychological impacts of decent work on mental health. *Human Performance*, 31(4), 241-262. <https://doi.org/10.1080/08959285.2018.1465822>
- Allan, B.A., Autin, K.L., Wilkins-Yel, K.G. (2021). Precarious work, decent work, and work-related health outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103554. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103554>
- Allen, T.D. (2013). Work-family conflict: Theoretical review and research implications. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 15-39. <https://doi.org/10.1037/a0030994>
- Allen, T.D., Martin, A. (2017). Work-family balance: A framework for studying job impacts. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 780-804. <https://doi.org/10.1002/job.2200>
- Autin, K.L., Duffy, R.D., Blustein, D.L. (2020). Decent work among marginalized youth: A qualitative study. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 266-78. <https://doi.org/10.1037/cou0000329>
- Blustein, D.L., Duffy, R.D., Kenny, M.E., Gutowski, E., Diamonti, A.J. (2016). Urban work: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Blustein, D.L., Kenny, M.E., Autin, K., Duffy, R.D. (2020). The psychology of working in the 21st century: Challenges and opportunities. *Journal of Counseling Psychology*, 67(4), 564-582. <https://doi.org/10.1037/cou0000406>
- Blustein, D.L., Kenny, M.E., Di Fabio, A., Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging with the sustainable development goals. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 276-83. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.001>
- Cummins, P.A., Beier, M.E. (2018). On-the-job training and job stability. *Journal of Vocational Education & Training*, 73(2), 214-233. <https://doi.org/10.1080/13654802.2019.1704875>

مثبت‌تری داشتند، درحالی که شاغلان دولتی حفاظت اجتماعی و زمان و حجم کار را بهتر ارزیابی کردند. این تفاوت در ایران به ساختار بوروکراتیک بخش دولتی و امنیت شغلی بالاتر آن مربوط است. علاوه بر این‌ها، سابقه کار با اصول و ارزش‌ها، فرصت‌های اشتغال، و بهداشت و کار امن رابطه منفی داشت. افزایش سابقه کار ممکن است به افزایش انتظارات و کاهش رضایت از شرایط موجود منجر شود.

نتایج تحلیل چندمتغیری نشان داد که متغیرهای شغلی-اقتصادی (رضایت شغلی، کفایت درآمد، طبقه درآمدی، و وضعیت استخدامی) نسبت به متغیرهای جمعیتی-اجتماعی تأثیر بیشتری دارند (۲۹/۴ درصد در مقابل ۱۳/۷ درصد تغییرات تبیین‌شده). این نشان می‌دهد که عوامل مادی و روان‌شناختی در محیط کار نقش کلیدی‌تری نسبت به ویژگی‌های جمعیتی در ایران دارند. با این حال، بیش از ۶۰ درصد تغییرات درک از کار شایسته تبیین‌نشده باقی ماند، که ممکن است به عوامل فرهنگی، مانند ارزش‌های سنتی کار یا عوامل سیاسی و اقتصادی کلان مربوط باشد.

یافته‌های این مطالعه، کاربردهای سیاستی و عملی مهمی برای بهبود کیفیت زندگی کاری در ایران، به‌ویژه در کلان‌شهر صنعتی و رقابتی اصفهان، دارد. درک مثبت‌تر زنان از انجام کار مفید، لزوم سیاست‌های کاهش نابرابری‌های جنسیتی، مانند فرصت‌های برابر استخدامی و برنامه‌های آموزشی هدفمند برای زنان را برجسته می‌کند. تأثیر مسئولیت‌های خانوادگی بر متأهلان، نیاز به سیاست‌های حمایتی مانند مرخصی‌های منعطف، خدمات مراقبت از کودکان، و حمایت‌های مالی را نشان می‌دهد تا تعادل بین کار و زندگی بهبود یابد. برای شاغلان مسن‌تر، که درک منفی‌تری از برخی ابعاد داشتند، برنامه‌های بازآموزی، انعطاف در ساعات کاری و سیاست‌های حفظ نیروی کار با تجربه ضروری است. ضعف حمایت و حفاظت اجتماعی، به‌ویژه در زمینه بیمه و مزایای شغلی، نیازمند اصلاحات سیاستی مانند تقویت سیستم‌های بیمه اجتماعی و ایجاد مشوق‌هایی برای کارفرمایان است. این یافته‌ها با هدف هشتم توسعه پایدار (کار شایسته و رشد اقتصادی) هم‌راستا بوده و در بستری مانند اصفهان، با فرهنگ کارآفرینی و تنوع اقتصادی، می‌تواند به بهبود شرایط کاری و کاهش شکاف‌های اجتماعی-اقتصادی کمک کند.

این مطالعه با محدودیت‌هایی مواجه بود. اتکا به داده‌های مقطعی و خوداظهاری ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های پاسخ‌دهی، مانند تمایل به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی، قرار گرفته‌باشد. همچنین، تمرکز بر شاغلان مزد و حقوق‌بگیر شهر اصفهان، امکان تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی، مانند خوداشتغالان یا شاغلان غیررسمی، را محدود می‌کند. عدم بررسی عوامل کیفی مانند فرهنگ سازمانی، سیاست‌های کلان اقتصادی، و هنجارهای محلی نیز از دیگر

- [online/books/WCMS\\_493171/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_493171/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization. (2021). *Global decent work report: Labor market inequalities*. Geneva: ILO.  
[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_771431/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_771431/lang--en/index.htm)
- Jiang, Z., Wang, P. (2020). The impact of job satisfaction on decent work: Evidence from Asia. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(3), 312-334. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12235>
- Kabeer, N. (2016). Gender inequalities and decent work: A global perspective. *Journal of Gender Studies*, 25(4), 433-456. <https://doi.org/10.1080/09589236.2016.1202105>
- Kek, A., Xiao, Y. (2020). The impact of cultural norms on women's perceptions of decent work. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 30(2), 178-195. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2020.1726753>
- Kim, S., McLean, G.N. (2018). The impact of skill training on decent work. *Human Resource Development International*, 21(3), 267-289. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1441263>
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994). Social cognitive theory of career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 41(1), 79-95. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.41.1.79>
- Piasna, A., Drahoukoupil, J. (2017). Gender inequalities in the European labor market. *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 428-448. <https://doi.org/10.1111/joie.12147>
- Rezaeian, A. (2000). The Impact of work culture on job attitudes in Iran. *Journal of Social Sciences*, 12(3), 45-62.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- United Nations. (2018). *Human development report: Demographic window and employment*. New York: UNDP. <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2018>
- United Nations. (2019). *World Population Prospects 2019*. New York: United Nations.
- United Nations. (2021). *Sustainable development report: Decent work and economic growth*. New York: United Nations. <https://sdgs.un.org/publications/sustainable-development-report-2021-33396>
- Wang, P., Jiang, Z. (2020). The impact of job satisfaction on decent work: Evidence from Asia. *Journal of Human Resource Management*, 30(3), 312-334.
- Di Fabio, A., Maree, J.G. (2018). Assessing decent work: Development and validation of a measurement tool. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 127-47.  
<https://doi.org/10.1177/1069072716682736>
- Duffy, R.D., Blustein, D.L., Diemer, M.A., Autin, K.L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R.D., Velez, B.L., England, J.W., Autin, K.L., Douglass, R.P., Allan, B.A., Blustein, D.L. (2018). Psychological and social factors in accessing decent work. *Journal of Counseling Psychology*, 65(1), 46-58. <https://doi.org/10.1037/cou0000229>
- Duffy, R.D., Kim, H.J., Boren, S., Allan, B.A., Autin, K.L. (2021). Decent work and psychological well-being: Global evidence. *Journal of Applied Psychology*, 106(8), 1234-1254. <https://doi.org/10.1037/apl0000923>
- Easterlin, R.A. (1987). The impact of education on labor market outcomes. *Journal of Labor Economics*, 5(4), 456-478. <https://doi.org/10.2307/2534943>
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N.R., Moreira, J.M. (2018). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Gottfredson, L.S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Work-family conflict and its impact on job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 6(2), 124-147. <https://doi.org/10.1002/job.4030060205>
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2003). Work-family balance: Implications for organizations. *Journal of Management*, 29(4), 510-531. <https://doi.org/10.1016/S0149-2063.03.00022-4>
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). PAR.
- International Labour Organization. (1999). *Decent work: Report of the Director-General*. Geneva: ILO.  
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09\\_2\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_2_engl.pdf)
- International Labour Organization. (2012). *Global decent work report: Employment and gender equality*. Geneva: ILO. [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_186606/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_186606/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization. (2013). *Skill training and youth employment*. Geneva: ILO.  
[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_213586/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_213586/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization. (2015). *Global decent work report: The future of work*. Geneva: ILO.  
[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_368626/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_368626/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization. (2016). *Decent work and psychological health*. Geneva: ILO.  
<https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order->