

The effect of social capital on the job security of workers

Mansoureh Nazari Tanha

Ph. D. Candidate, Department of Sociology: Tendency to Social Issues of Iran, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Aliyeh Shekarbeygi

*Assistant Professor, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Communication, and Media, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
E-mail: ashekarbeugister@gmail.com*

Ali Pezhhan

Assistant Professor of Demography, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Job insecurity has been the focus of scientific and public attention due to technological, economic and political changes. This research, using a mixed method (qualitative-quantitative), attempted to examine the impact of social capital on workers' job security. In the qualitative section, the content analysis method was used. After studying the research literature, using purposive and theoretical sampling, selecting the snowball sampling method, and conducting interviews with 15 scientific and executive experts (until reaching the theoretical saturation stage), the conceptual model of the research was developed. In the quantitative part, first the model was validated through hypothesis testing and factor analysis, and then using the survey method and questionnaire tool, based on the Cochran formula and stratified sampling method, data were collected from 384 workers of the Social Security Investment Company (Shasta) in Tehran. The results showed that, job security has micro, medium, and macro dimensions and social capital is effective in promoting workers' job security. It is suggested that policymakers, when designing intervention programs to improve job security, avoid individualizing this multilevel variable and focus on important variables such as social capital.

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS, THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: *Labor Market, Security at Work, Job Security, Workers, Shasta.*

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال هفدهم، شماره شصت و پنجم، زمستان ۱۴۰۳

ص ص ۱۲۴-۱۰۳

«مقاله پژوهشی»

تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران

منصوره نظری تنها^۱

عالیه شکرپیگی^۲

علی پڑهان^۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۶/۲۵

چکیده

نامنی شغلی با توجه به تغییرات تکنولوژیکی، اقتصادی و سیاسی اخیر، کانون توجه علمی و عمومی بوده است. با توجه به گسترش اشکال غیر استاندارد کاری و افزایش ناامنی شغلی، این مطالعه به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی تهران پرداخته است. در بخش کیفی، پس از مطالعه ادبیات تحقیق و مصاحبه با نخبگان، مدل مفهومی تدوین شد. در بخش کمی، مدل مفهومی از طریق آزمون فرضیه‌ها اعتبارسنجی شد. نتایج نشان داد امنیت شغلی دارای ابعاد خرد، میانی و کلان است و سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن در ارتقاء امنیت شغلی کارگران مؤثر هستند. پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران در طراحی برنامه‌های بهبود امنیت شغلی از فردی‌سازی این متغیر اجتناب کرده و بر متغیرهای مهمی هم چون سرمایه اجتماعی تمرکز کنند. واژگان کلیدی: بازار کار، امنیت در کار، امنیت شغلی، کارگران، شستا.

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گرایش مسایل اجتماعی ایران، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، ارتباطات و رسانه، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
(نویسنده مسئول).
E-mail: ashekarbeugister@gmail.com

۳. استادیار جمعیت‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

مقدمه

امنیت شغلی^۱ در کنار تعهد دولت به ایجاد اشتغال کامل، امنیت در استخدام^۲، امنیت در بازتولید مهارت^۳، امنیت درآمد^۴، امنیت (ایمنی) در کار^۵ و امنیت در بازار کار، از ابعاد و مولفه‌های مهم امنیت در کار محسوب می‌شود. این مفهوم شغلی به «انتظارات کارکنان در مورد ثبات و طول عمر شغل‌شان در یک سازمان» اشاره دارد (۱۸).

بی‌ثباتی شغلی (تکرار و بازه زمانی بین بیکاری و اشتغال)، عدم توانایی اقتصادی (دستمزد پایین و از دست دادن درآمد) و ناامنی شغلی، از شاخصه‌های افزایش فشار و تنش اقتصادی در سراسر جهان و از پیامدهای رکود و بی‌ثباتی اقتصادی است (۱۳). فشارهای رقابتی تحمیل شده بر سازمان‌های استخدام کننده از ناحیه نوآوری‌های تکنولوژیکی، جهانی شدن تجارت و رشد بازارهای سرمایه، باعث شده تا بسیاری از واحدهای سازمانی در جهت افزایش رقابت‌پذیری، ارتقای اثربخشی و صرفه‌جویی در هزینه‌ها اقدام نمایند. پی‌جویی تحقق این اهداف، عموماً از طریق: ادغام، تغییر ساختار سازمانی و اقتصادی، تعدیل نیرو، اخراج کارگران و یا تعطیلی خطوط تولیدی (و گاهی بنگاه اقتصادی) بوده که علاوه بر کاهش امنیت در کار، عملاً باعث بیکاری هزاران کارگر در سراسر جهان شده است.

این شرایط اقتصادی گاهی متاثر از برخی رویدادها هم چون بلایای طبیعی و بحران‌های بهداشت عمومی، شرایط سخت‌تری را برای نیروی کار به وجود آورده‌اند. به عنوان نمونه، پس از زلزله ون چوان^۶ در چین، شرکت‌های خصوصی متحمل آسیب اقتصادی بزرگی شدند (۱۶). داده‌ها در خصوص بازماندگان این زلزله نشان داد که احساس ناامنی شغلی کارگران به طور قابل توجهی افزایش یافته است (۱۶). در طول بحران سندرم حاد تنفسی شدید (SARS) نیز، کارگران در تورنتو کانادا، متحمل هزینه‌های اقتصادی مرتبط با فاصله‌گذاری اجتماعی (به عنوان مثال، قرنطینه)، از جمله اخراج و از دست دادن درآمد خود شدند.

با توجه به بحران کووید ۱۹ در سال‌های اخیر، نگرانی‌های جهانی مربوط به یک رکود اقتصادی بالقوه رشد یافته است (۱۹). شیوع این بیماری کشنده، تأثیرات مخربی بر اقتصاد، به ویژه تعطیلی بسیاری از کسب و کارها و افزایش ناامنی شغلی بر جای گذاشت. به باور محققان، ناامنی شغلی یک استرس‌زای بالقوه است که در طول بحران کووید ۱۹، تجربه و به دلیل بی‌ثباتی مالی و تهدید بسیاری از مزایای اجتماعی ناشی از کار (مانند موقعیت اجتماعی، شبکه اجتماعی)، بر رفاه کارگران نیز تأثیر منفی گذاشت (۱۰). ناامنی شغلی هم چنین می‌تواند منجر به افزایش نارضایتی از کار و غیبت شود (۱۶).

1. Job Security

2. Emploment Security

3. Skill Reproduction Security

4. Incom Security

5. Work Security

6. Wenchaun

با توجه به گسترش اشکال غیر استاندارد کاری (از قبیل دورکاری، قراردادهای موقت و معین کار، قراردادهای سفید امضاء، مشاغل خانگی، کار پاره وقت، کار مشارکتی) در کشور و هم چنین سیاست‌هایی هم چون تعدیل اقتصادی و خصوصی‌سازی و انعطاف‌پذیری قوانین و مقررات، که در جهت مقابله با بحران بیکاری و رقابت‌پذیری اقتصادی اتخاذ شده‌اند، شاهد افزایش روزافزون ناامنی شغلی در بین کارگران می‌باشیم. نظر به پیامدهای این موضوع، به ویژه تأثیر امنیت و ناامنی شغلی و ادراک آن بر رضایت و نارضایتی (۴)، و عملکرد شغلی (۲۲)، بر بهزیستی کلی افراد (۷)، و بهزیستی و سلامت روان خانواده آن‌ها (۶)، و آسیب ناشی از تصور ناامنی شغلی به پایداری خانواده‌ها و کیفیت زندگی خانوادگی و اختلال در روند شکل‌گیری سرمایه انسانی و تأثیر منفی بر نیروی کار آینده و در سطح کلان، افزایش نابرابری‌های درآمدی در جامعه (۱۵)، و مخدوش‌سازی کرامت انسانی و عدالت اجتماعی، این موضوع به عنوان مسأله اصلی این تحقیق انتخاب شد.

در این چارچوب، پرسش‌های اساسی عبارتند از:

- ابعاد و مولفه‌های امنیت شغلی کارگران کدام‌اند و در جامعه مورد مطالعه چه وضعیتی دارند؟
- سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن، چه تأثیری بر امنیت شغلی کارگران دارد؟
- چگونه می‌توان زمینه ارتقای امنیت شغلی کارگران را فراهم ساخت؟

پیشینه و چارچوب مفهومی تحقیق

برای ورود به عرصه و میدان تحقیق، از راهنمایی پژوهش‌های پیشین (داخلی و خارجی) مانند عطاری و محسن (۵)، راستی و نجمه (۲۱)، کارگر و جمالی‌زاده (۱۷)، امامی و برنجی باقری (۱۱)، یوسف‌آبادی و همکاران (۲۷)، بوکرمن و همکاران (۶)، و اردوغان و همکاران (۱۲)، استفاده شد. ویژگی مشترک و عمده این تحقیقات، به رغم تنوع و گستردگی، بررسی مسأله ناامنی شغلی از زوایای صرفاً روان‌شناسی، حقوقی و اقتصادی، با بهره‌گیری از روش‌های اثبات‌گرایانه و کمی بوده است. تقلیل‌گرایی و فردی‌سازی مسأله امنیت شغلی و کم توجهی به بعد جامعه‌شناختی و به عبارتی، ساخت اجتماعی امنیت شغلی، از دیگر ویژگی‌های این پژوهش‌ها بوده است. در مجموع درک روشن و ارزیابی واقع‌بینانه‌ای از خاستگاه، اندازه و ماهیت امنیت شغلی کارگران و ابعاد آن، علل و عوامل، پیامدها و کارکردها، نیازها، محدودیت‌ها و فرصت‌های آن حاصل نشده است.

امنیت شغلی

به باور برخی از صاحب‌نظران، امنیت شغلی دارای ابعاد ذهنی (عاطفی و احساسی) و عینی (شناختی) است. از دیدگاه آنان، ادراک و احساس ناامنی شغلی، مقوله‌ای "ذهنی" می‌باشد و از همین رو است که در شرایط عینی و وضعیت یکسان، شاغلان / کارکنان برداشت‌های متفاوتی از موقعیت خویش پیدا می‌کنند

و به گونه‌های مختلفی به تفسیر و تعبیر از آینده شغلی خود دست می‌زنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که همبستگی قوی‌ای بین جنبه‌های ناامنی شغلی وجود دارد و مقیاس‌های همگرایی در بر دارنده مقوله‌های شناختی و احساسی - عاطفی شکل گرفته‌اند (۹).

امنیت شغلی به اطمینان یا آسودگی خاطر یک فرد شاغل گفته می‌شود که بتواند برای مدتی که آرزو می‌کند شغل کنونی خویش را داشته باشد و همین طور بتواند از مزیت‌ها و امتیازهایی بهره‌مند گردد که تا پیش از این از آن‌ها برخوردار بوده است. از این منظر ناامنی شغلی دارای دو بعد کمی و کیفی است. در بعد کمی به احساس و پیش‌بینی شاغلان باز می‌گردد مبنی بر این که آیا خواهند توانست شغل خود را در آینده حفظ کنند و یا این که از آن شغل برکنار و از شرکت / سازمان اخراج خواهند شد. در مقابل ناامنی شغلی کیفی به نگرانی و آشفتگی‌ای مربوط می‌شود که دربارهٔ مزیت‌ها و ویژگی‌های حائز اهمیت شغل، میزان حقوق و دستمزد، ساعت‌های کار، محل کار، موقعیت سازمانی، جایگاه اجتماعی و ... باشد (۹).

اقتصاددانان عموماً از ثبات شغلی، که به مدت زمان شغل اشاره دارد، به عنوان معرفی برای اندازه‌گیری امنیت شغلی واقعی استفاده می‌کنند. مدت زمان تصدی شغل، جابجایی و نرخ ابقا، رایج‌ترین شاخص‌های ثبات شغل هستند. با این حال، ثبات شغلی معیار بسیار دقیقی برای سنجش امنیت شغلی نیست، زیرا جدایی شغلی را به طور داوطلبانه یا غیرارادی مشخص نمی‌کند. معیار دقیق‌تر امنیت شغلی، نرخ از دست دادن شغل است که به میزان تجربه جدایی‌های غیرارادی شغل توسط کارگران اشاره دارد. یکی دیگر از معیارهای مفید برای امنیت شغلی، هزینه از دست دادن شغل است که به کاهش درآمد به دنبال از دست دادن شغل اشاره دارد (۸).

امنیت شغلی به اطمینان از استمرار و دوام شغل یک فرد گفته می‌شود که به شرایط عمومی اقتصادی در یک کشور وابسته می‌باشد. به این ترتیب باید گفت که امنیت شغلی وابسته به امکان و احتمال حفظ شغل می‌باشد. امنیت شغلی هم‌چنین به رهایی از ترس برخاسته از بیکار شدن نیز گفته می‌شود. عوامل ساختاری چندی هم‌چون مدت قرارداد، قدرت چانه‌زنی دسته‌جمعی (اتحادیه‌ها، سندیکاها و ...)، قانون کار (شرایط قطع همکاری یا اخراج کارکنان و ...) و همین طور ویژگی‌های فردی مانند تحصیلات، مهارت‌ها، تجربه‌های کاری، انگیزش‌ها و ... نقش مهمی در تعیین این مسأله ایفا می‌کنند که آیا در یک شرکت / سازمان به خدمت و قابلیت‌های یک فرد شاغل نیاز هست یا نه.

امنیت شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی در سطح فردی، شرکتی و کلان قرار می‌گیرد. در سطح فردی، قرارداد موقت (در مقایسه با دائم) معمولاً یکی از عواملی است که ناامنی شغلی را بیش از همه افزایش می‌دهد. زیرا هم بر ریسک اشتغال موقت و هم بر ناامنی شغلی ادراک شده تأثیر می‌گذارد و علاوه بر این، انتظار می‌رود که محافظت در برابر اخراج، اثر اشتغال موقت بر امنیت شغلی ادراک شده را تعدیل کند (۲۶). برخی استدلال کرده‌اند که ناامنی شغلی درک شده از کمبود نسبی قدرت ناشی می‌شود (۱۰). این رویکرد با یافته‌های قبلی در سطح فردی؛ کارکنانی که دارای قدرت چانه‌زنی در بازار و محل کار هستند، کارکنانی

که دارای دانش و یا مهارت ارزشمند برای بنگاه و سازمان هستند، مطابقت دارد. می‌توان گفت؛ تا زمانی که یک شرکت انتظار داشته باشد که سودمندی نگه داشتن یک کارمند بالاتر از اخراج او باشد، شغل او امن خواهد بود. مهم‌ترین عامل در سطح کلان، وضعیت اقتصادی یک کشور و قانون کار یا قوانین حمایت از اشتغال است که نشان دهنده چارچوب قانونی برای اخراج کارکنان دائمی و همچنین چارچوبی برای استفاده از قراردادهای موقت است. در این خصوص مسأله مهم به روز رسانی و پویاسازی قوانین مربوطه و انجام اصلاحات لازم مبتنی بر مقتضیات محیطی و تغییر و تحولات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی است. در سطح کلان، همچنین وضعیت اقتصادی بر سودمندی نگهداری یک کارمند تأثیر خواهد گذاشت. مطابق با این موضوع، نرخ بالای بیکاری به افزایش ناامنی شغلی درک شده منجر می‌گردد (۲۰).

نرخ بالای بیکاری و قوانین حمایت از اشتغال سخت‌گیرانه، رضایت از امنیت شغلی را فقط برای کارکنان موقت و نه دائم کاهش می‌دهد. معمولاً انتظار می‌رود قانون کار و یا قوانین حمایت از اشتغال، امنیت شغلی را افزایش دهد، زیرا توانایی شرکت‌ها را برای استخدام و میل به اخراج محدود می‌کند. لیکن داوری در باب این موضوع نیازمند بررسی‌های همه‌جانبه است و در ضمن لازم است تأثیر متمایز آن بر کارکنان دائم و موقت نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

با توجه به پیامدهای کرونا و ویروس و تأثیرگذاری منفی آن بر رفاه و امنیت شغلی کارگران، در بسیاری از کشورها، دولت‌ها سیاست‌هایی را برای مهار شیوع و همه‌گیری تدوین کردند که این سیاست‌ها به طور ناخواسته بر فعالیت‌های بازار کار تأثیر گذاشته است. داده‌های نظرسنجی نیروی کار در کانادا نشان داد که میلیون‌ها نفر به خاطر از دست دادن شغل یا کاهش ساعات کار معمولی خود رنج می‌برند و نگرانی‌هایی را در رابطه با امنیت شغلی مستمر ابراز داشته‌اند (۲۳).

از این رو شناسایی عوامل تاب‌آوری بنگاهی و سازمانی که مدیران، کارفرمایان و رهبران بهداشت عمومی می‌توانند در مرحله بهبودی بحران کووید ۱۹ و همچنین در آماده‌سازی برای بحران‌های آینده از آن‌ها استفاده کنند، ضروری است. برخی از این اهرم‌های انعطاف‌پذیری عبارتند از:

۱. آمادگی در برابر بلایای محل کار: طبق گفته سازمان بهداشت جهانی، کارفرمایان باید برنامه‌های اضطراری در محل کار را برای «پیش‌بینی مؤثر، پاسخگویی و بهبودی از اثرات اضطراری احتمالی، قریب‌الوقوع و در حال ظهور یا فعلی» تهیه کنند. این موضوع ممکن است شامل پیش‌بینی شرایط اضطراری و آموزش پروتکل‌های واکنش اضطراری توسط کارکنان باشد، یا ارائه اطلاعات در مورد خط‌مشی‌های مرخصی، گزینه‌های دورکاری و برنامه‌های جبران دستمزد. بررسی ادبیات اخیر نشان می‌دهد که حفظ ارتباطات در سازمان‌ها ممکن است به خنثی کردن اثرات منفی همه‌گیری کووید ۱۹ بر رفاه کارگران کمک کند (۱۴).

۲. سیاست‌های حمایتی محل کار: در طول اپیدمی سارس، سیاست‌های حفاظت از شغل در انتاریوی کانادا، مانند قوانین جایگزینی درآمد، به کاهش ناامنی شغلی کمک کرد و در نتیجه رفاه کارگران را بهبود

بخشید. مطالعات، برنامه‌های تاب‌آوری را برای آموزش کارگران در جهت مقابله با استرس‌های مرتبط با بیماری همه‌گیر توصیه کرده‌اند (۳).

۳. سرمایه اجتماعی: به روابط مثبت با همکاران و سرپرستان اشاره دارد که با اعتماد متقابل مشخص می‌شود و به طور مثبت با سلامت و رفاه کارگران مرتبط است. سرمایه اجتماعی فردی در یک بافت اجتماعی با تأثیرات مثبت بر رفاه افرادی که در طول همه‌گیری کووید ۱۹ در خانه خود قرنطینه می‌شوند، همراه بود (۲۸). با این حال، هیچ تحقیقی در مورد تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران یافت نشده است.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به عنوان سازه یا مفهومی پیچیده و چند وجهی، به پدیده‌ای دلالت دارد که منبع اصلی زایش آن، اجتماع یعنی حوزه تعاملات اجتماعی است. در هر جامعه‌ای، خرده نظام اجتماع در ارتباط متقابل با سایر خرده نظام‌های فرهنگی، سیاسی و اقتصادی، اصلی‌ترین منبع و قلمرو روابط و تعاملات اجتماعی توأم با احساسات و عواطفی است که مولد تعهدات متقابل برای برقراری پیوندها و وصل کردن کنشگران به همدیگر و ایجاد اعتماد، همبستگی، انسجام و محیط گرم و سینرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها و تأمین سلامت جسمانی و روانی و شور و نشاط اجتماعی است. سرمایه اجتماعی دارای خصلتی پویا، خود زایشی و خود تکوینی است. به عنوان مثال هر چه از اعتماد بیشتر استفاده شود، میزان آن بیشتر می‌شود؛ زیرا اعتماد کردن، میزان اعتماد را تقویت می‌کند (۱).

پی‌یر بوردیو، جیمز کلمن، رابرت پاتنام، فرانسیس فوکویاما و کلاوس افه به طور صریح و مشخص، در تدوین مبانی نظری و روش‌شناسی سرمایه اجتماعی سهم قابل توجهی داشته‌اند.

از نظر بوردیو سرمایه اجتماعی خصلتی ساختاری و تعاملاتی دارد. او سرمایه اجتماعی را شبکه نسبتاً با دوامی از روابط کما بیش نهادینه شده توأم با شناخت و تعهدات از جمله اعتماد متقابل می‌داند که به عنوان منابعی بالفعل یا بالقوه موجبات لازم برای تسهیل کنش‌های فردی و یا جمعی کنشگران را فراهم می‌سازد. از نظر بوردیو مقدار سرمایه اجتماعی در تملک هر عامل اجتماعی به دو امر وابسته است:

- اندازه شبکه ارتباطاتی که عامل اجتماعی به خوبی بتواند آن‌ها را بسیج نماید.
- مقدار سرمایه (اقتصادی، فرهنگی، نمادی) هر یک از کسانی که عامل اجتماعی با آن‌ها در ارتباط است (۲).

بوردیو بر قابلیت تبدیل انواع مختلف سرمایه تأکید دارد، لذا سرمایه اجتماعی در عین این که تحت تأثیر سایر انواع سرمایه‌هاست، خود نیز بر کم و کیف آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۲). بنابراین به کمک سرمایه اجتماعی، کنشگران قادر هستند مستقیماً به منابع اقتصادی (وام‌های یارانه‌ای، بازارهای حمایت شده) دست یابند. به علاوه آن‌ها می‌توانند سرمایه فرهنگی خود را از طریق تماس با متخصصان و فرهیختگان (سرمایه فرهنگی

متجسم) بیافزایند یا به جای آن به نهادهایی که مدارک معتبر ارائه می‌دهند (سرمایه فرهنگی نهاده) پیوندند (۲۵).

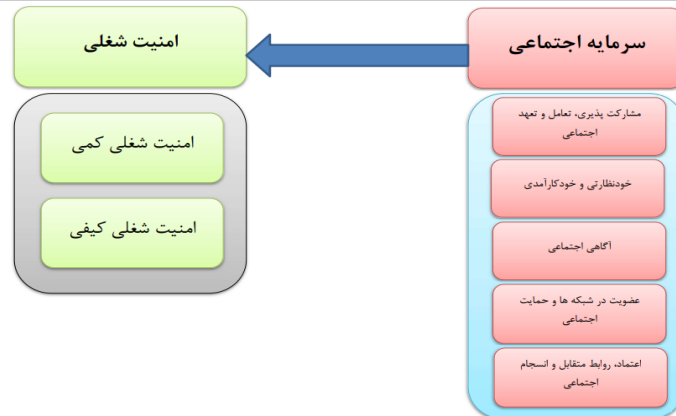
کلمن هم نظیر بورديو، سرمایه اجتماعی را از سایر انواع سرمایه‌های فیزیکی، اقتصادی و انسانی و ... متمایز می‌کند. به اعتقاد کلمن سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منافع خود دست یابد: «روابط اجتماعی هنگامی به وجود می‌آیند که افراد کوشش می‌کنند از منابع فردی خود بهترین استفاده را به عمل آورند و نباید تنها به عنوان اجزاء ساختارهای اجتماعی در نظر گرفته شوند. آن‌ها را می‌توان منابعی برای افراد نیز در نظر گرفت». کلمن این منابع اجتماعی - ساختاری را دارایی سرمایه‌ای برای فرد، یعنی سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد. در مجموع کلمن برای سرمایه اجتماعی خصلتی ساختاری و تعاملاتی قائل است که کنشگر با عضویت در گروه و تعامل با سایر کنشگران با رعایت اصول و قواعد مورد پذیرش در آن گروه و جلب اعتماد دیگران، به اطلاعات مورد نیاز دست می‌یابد و در فرآیند کنش از حمایت جمعی برخوردار می‌گردد (۲).

پاتنام دیگر نظریه‌پرداز سرمایه اجتماعی است. وی، منابع سرمایه اجتماعی را اعتماد، هنجارهای روابط زبردستان متقابل و شبکه‌های افقی تعامل می‌داند که خود تقویت کننده و خود افزون هستند. از نظر او ویژگی بازتولیدی سرمایه اجتماعی منجر به تعامل اجتماعی همراه با سطح بالایی از همکاری، اعتماد، بده و بستان و روابط متقابل، مشارکت مدنی و رفاه اجتماعی می‌گردد. پاتنام حضور این ویژگی‌ها را در هر جامعه‌ای نشان مدنیت آن می‌داند. این خصلتی است که به نظر او موجب عملکرد خوب نهادهای دموکراتیک می‌گردد (۲).

پاتنام سرمایه اجتماعی را در آثار متعدد خود با سه مؤلفه: شبکه‌های رسمی و غیر رسمی ارتباطات و مبادلات، هنجارهای تعاملات متقابل و اعتماد اجتماعی به عنوان ویژگی سازمان اجتماعی تعریف می‌نماید. برخی دیگر از اندیشمندان مانند لوری و وولکاک راه میانه بین این دو دیدگاه را در پیش گرفته‌اند و از هر دو ویژگی بیرونی و درونی سرمایه اجتماعی به طور توأمان یاد کرده‌اند. برداشت لوری از سرمایه اجتماعی به روابط اجتماعی (به طور طبیعی) شکل گرفته در میان افرادی باز می‌گردد که کسب مهارت‌ها و برخورداری از خصیصه‌های ارزشمند در بازار کار را ارج می‌نهند. وولکاک، سرمایه اجتماعی را اطلاعات، اعتماد و هنجارهای به میراث برده شده در شبکه‌های اجتماعی یک شخص تعریف می‌کند.

در مجموع می‌توان گفت «سرمایه اجتماعی شبکه‌ای متشکل از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین گروهی و تعاملات افراد با نهادها، سازمان‌ها و گروه‌های اجتماعی است که قرین همبستگی و انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی باشد» (۱).

در شکل (۱)، مدل مفهومی اولیه تحقیق، در بر گیرنده سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی و ابعاد هر یک مشخص شده است.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی اولیه تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر جزء طرح‌های ترکیبی متوالی و اکتشافی از نوع ابزارسازی است. در مرحله اول این پژوهش که با رویکرد کیفی انجام شد از روش مصاحبه (نیمه ساختاریافته) با نخبگان دانشگاهی و اجرایی حوزه‌های اقتصاد کار و جامعه‌شناسی کار (مشارکت کنندگان بالقوه تحقیق)، بررسی پیشینه و مطالعه منابع و متون و شیوه همسوسازی داده‌ها، کدهای مضامین پایه، سازمان دهنده کلیدی مرتبط با شاخص‌ها و ابعاد امنیت شغلی کارگران و عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر آن با تمرکز بر تاثیر سرمایه اجتماعی استخراج شد. در گام بعدی، با استفاده از معیارهای اعتبارسنجی کیفی، چارچوب اولیه، تدوین و از نظر اعتبار، بررسی و سپس در قالب ابزارهایی برای مرحله کمی آماده شد. در مرحله کمی به روش پیمایشی، ابزارها تدوین شده و از نظر روایی و پایایی، بررسی و سپس ابزارهای نهایی بین نمونه‌ها، توزیع و داده‌های لازم برای تجزیه و تحلیل آماری مرتبط جمع‌آوری گردید. در بخش کیفی تحقیق، استفاده از نمونه‌گیری هدف‌مند و نظری و روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی برای شناسایی افراد مطلع تا رسیدن به مرحله اشباع نظری بهره‌گیری شده است. برای تحلیل داده‌ها در این بخش چند گام طی شد. اولین گام آشنایی ابتدایی با متن مصاحبه‌هاست. بدین منظور، مصاحبه‌های پیاده شده خط به خط و چندین بار خوانده شدند تا درک کامل آن‌ها امکان‌پذیر باشد. گام دوم ایجاد کدهای اولیه است. برای ایجاد این کدها، بخش‌های مختلف متن مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر، به روش زیر خردار شدن متمایز و مشخص شد و کدهای اولیه استخراج شدند. گام سوم جست و جو برای مضمون‌هاست، بنابراین کدهای مختلف در قالب مضامین مرتب شدند و با بررسی‌های چند باره و پالایش مضامین، سعی شد تا مضامین، به اندازه کافی خاص و غیر تکراری و به اندازه کافی، کلان باشد. گام چهارم مرور مضمون‌هاست، در این مرحله مضامین به دست آمده از متن در گروه‌های مشابه و منسجم دسته‌بندی شدند. سپس در گام پنجم که مرحله تعریف تم‌هاست، به مضامین، عناوین مشخصی داده شد. آخرین مرحله تهیه گزارش است که در این مرحله مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر حاصل از مصاحبه‌های مشارکت کنندگان در یک

جدول قرار داده شدند و در نهایت به منظور اعتباریابی، خلاصه‌ای از کدها و مضامین مستخرج از تحلیل مجدداً به چند نفر از شرکت کنندگان ارسال شد و دیدگاه‌ها و نظرات آن‌ها مورد توجه قرار گرفت. جهت تایید صحت طبقات به دست آمده نیز از نظر ۳۰ نفر از کارشناسان حوزه‌های بازار کار، اشتغال، روابط و حقوق کار استفاده شد.

در بخش کیفی که در این پژوهش بسیار با اهمیت است، مولفه‌ها و ابعاد امنیت شغلی کارگران و نیز مولفه‌ها و ابعاد سرمایه اجتماعی کارگران (قلمرو معنایی مفاهیم)، شناسایی و استخراج شدند. در بخش کمی نیز ابتدا شاخص‌های به دست آمده در مرحله پیشین، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی خلاصه شده و توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم و نیز با استفاده از آزمون‌های آماری مربوطه مورد مطالعه واقع شدند. سپس تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران مطرح نظر قرار گرفت.

جامعه آماری این پژوهش در بخش کمی، کلیه کارگران بنگاه‌های اقتصادی زیر مجموعه سازمان تأمین اجتماعی (شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی موسوم به شستا) مستقر در شهر تهران می‌باشد. این شرکت یکی از شرکت‌های بزرگ اقتصادی در سطح خاورمیانه به شمار می‌آید. هم‌چنین موضوع فعالیت آن تولیدی، بازرگانی، خدماتی (مالی، مدیریتی و ...) و تشکیل انواع شرکت‌ها جهت نیل به اهداف شرکت می‌باشد، به گونه‌ای که همه این شرکت‌ها در قالب ۱۲ هلدینگ سازمان دهی شده‌اند.

جمعیت نمونه بر اساس فهرست موجود هلدینگ‌ها و شرکت‌های زیرمجموعه آن‌ها (۴۰ بنگاه و ۱۴۷۳۷ نفر نیروی کار آن) و بر اساس فرمول کوکران به حجم ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. برای دستیابی به نمونه‌ها سعی شد به شرکت‌هایی مراجعه گردد که بیش از ۵۰ درصد سهام آنان متعلق به شستا باشد. بنابراین از ۱۲ هلدینگ زیر مجموعه شستا و شرکت‌های تحت پوشش آن، از هر دسته شرکت، تعدادی به طور اتفاقی انتخاب شدند. با توجه به ساخت ناهمگن و نامتجانس جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد. واحد تحلیل این پژوهش فرد کارگر می‌باشد که البته در درون شبکه‌ای از روابط رسمی و غیررسمی جای دارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آمار توصیفی (برای نمایش اطلاعات جمعیت‌شناختی) و استنباطی و نرم افزارهای SPSS و AMOS 24 بهره گرفته شد. هم‌چنین در بخش روایی و اعتبار از آزمون آلفای کرونباخ و روش تحلیل عاملی استفاده شد. در نهایت برای آزمون مدل پیشنهادی از روش آماری پیشرفته معادلات ساختاری که ترکیبی از روش‌های تحلیل عاملی، تحلیل مسیر و رگرسیون چند متغیره می‌باشد، استفاده شد.

تحلیل داده‌ها و یافته‌های کیفی

کدگذاری، رویه‌ای نظام‌مند است که توسط اشتراوس و کوربین (۲۴)، برای کشف مقوله‌ها، مشخصه‌ها و ابعاد داده‌ها، توسعه داده شده و دارای سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی است. کدگذار باز، فرایند تحلیلی مفاهیم و طبقه‌بندی و کشف ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها از طریق مقایسه مدام است. در واقع فرایند کدگذاری باز، تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم از عمق داده‌ها، شناسایی و به سطح آورده می‌شوند.

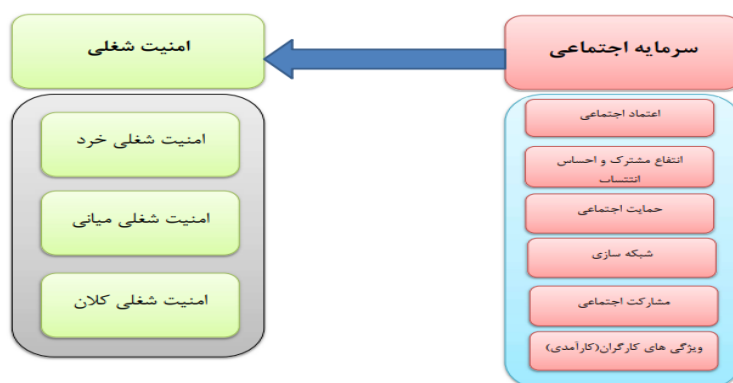
در مرحله کدگذاری محوری نیز با بهره‌مندی از مفاهیم، که از داده‌های کدگذاری باز به دست آمده، محقق با مطالعه و بررسی آن‌ها و توزیع مجدد داده‌ها به مصاحبه شونده‌ها از طریق تماس و حضور مستقیم، داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده مورد بررسی مجدد قرار گرفته و طی مقایسه مستمر و چند باره، در یکدیگر ادغام یا در ذیل یکدیگر قرار گرفته‌اند. به عبارت دیگر در طی کدگذاری باز، مفاهیم، شناسایی و کدگذاری محوری با خلاصه کردن مفاهیم، مقوله‌ها استخراج می‌گردد. در مرحله کدگذاری محوری اساس آن بر ارتباطات مقوله‌ها به زیر مقوله‌ها است. فرآیند کدگذاری انتخابی، حصول پژوهشگر به ابعاد امنیت شغلی است که سطح تجربیدی بالاتری داشت. در این مرحله به طور مستقیم از هر ایده تئوریکی که زیربنای پژوهش را تشکیل داده، استفاده شده است (جدول شماره ۱ و ۲).

جدول شماره (۱): امنیت شغلی کارگران: ابعاد و شاخص‌ها

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

جدول شماره (۲): سرمایه اجتماعی کارگران: ابعاد و شاخص‌ها

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
اعتماد مورد انتظار	اعتماد به همکاران	سرمایه اجتماعی
اعتماد به قابلیت‌ها و رفتار اخلاقی همکاران		
اعتماد به عدالت و انصاف در روابط کاری		
اعتماد به وفاداری و رفتار قابل اعتماد همکاران	انتفاع مشترک و احساس انتساب	سرمایه اجتماعی
اعتماد به انجام وظایف با کیفیت		
احساس انتساب به سازمان		
احساس انتساب به گروه کاری	حمایت اجتماعی	سرمایه اجتماعی
اشتراک دانش و تجربه		
همبستگی مأموریتی		
احساس انتساب به نتایج و دستاوردها	شبکه‌سازی	سرمایه اجتماعی
اشتراک مأموریت		
حمایت اجتماعی همکاران		
حمایت رهبران سازمان	مشارکت کارگران	سرمایه اجتماعی
فرهنگ حمایت اجتماعی		
حمایت در مواقع استرس و فشار		
تعداد و کیفیت ارتباطات	ویژگی‌های کارگران	سرمایه اجتماعی
وجود شبکه‌های اجتماعی قوی		
ارتباط با منابع خارج از سازمان		
شبکه‌سازی آنلاین	مشارکت کارگران	سرمایه اجتماعی
شبکه‌سازی درون گروه‌های کاری		
مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها		
مشارکت در اجرای فعالیت‌ها	ویژگی‌های کارگران	سرمایه اجتماعی
توانمندسازی کارگران		
توسعه تشکلهای کارگری		
سپردن کارها به خود کارگران	ویژگی‌های کارگران	سرمایه اجتماعی
نخبگی شغلی		
نخبگی رفتاری		
نخبگی اخلاقی	ویژگی‌های کارگران	سرمایه اجتماعی
نخبگی مدیریتی		



شکل شماره (۲): مدل مفهومی نهایی تحقیق

یافته‌های تحقیق در بخش کمی**ویژگی‌های دموگرافیک**

از میان ۳۸۴ نمونه مورد مطالعه، ۳۵/۹٪ زن و ۶۴/۱٪ مرد بودند. ۷۳/۴٪ متاهل بودند و ۳۸/۸٪ بین ۳۵ تا ۴۵ سال سن داشتند. ۳۲/۸٪ زیر دیپلم و ۲۵/۵٪ بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشتند. ۴۶/۶٪ رسمی بودند.

آمار توصیفی مفاهیم امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی کارگران

الف) سرمایه اجتماعی: در بعد اعتماد اجتماعی همکاران، میانگین اعتماد مورد انتظار همکاران ۳/۴۰۱ و اعتماد به عدالت در روابط کار ۳/۵۸۱ به دست آمده است. میانگین سایر جنبه‌های اعتماد در حدود ۳/۵ می‌باشد.

- در بعد انتفاع مشترک و احساس انتساب، احساس انتساب به سازمان و گروه کاری با میانگین‌های حدود ۳/۵۸۱ اشتراک دانش و تجربه با میانگین ۳/۵۲۱ می‌باشد.

- در بعد حمایت اجتماعی، حمایت اجتماعی همکاران با میانگین ۳/۶۸۳ و حمایت رهبران ۳/۵۷۳ می‌باشد. فرهنگ حمایت اجتماعیدارای بالاترین میانگین یعنی ۳/۷۲۱ می‌باشد.

- در بعد شبکه‌سازی، تعداد و کیفیت ارتباطات با میانگین ۳/۵۰۸ و شبکه‌سازی درون گروه‌های کاری ۳/۱۳۰ می‌باشد.

- در بعد مشارکت اجتماعی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها با میانگین ۳/۳۲۶ و توان‌مندسازی کارگران ۳/۵۳۱ می‌باشد.

- و بالاخره در ویژگی‌های کارگران (کارآمدی)، نخبگی شغلی دارای میانگین ۳/۲۰۸، نخبگی رفتاری ۳/۰۸۹ و نخبگی مدیریتی با میانگین ۳/۳۴۶ می‌باشند.

ب) امنیت شغلی کارگران: در امنیت شغلی خرد، برخورداری از پوشش بیمه‌ای با میانگین ۳/۶۱۵ و شغل دارای شرح وظایف مشخص ۳/۳۹۳.

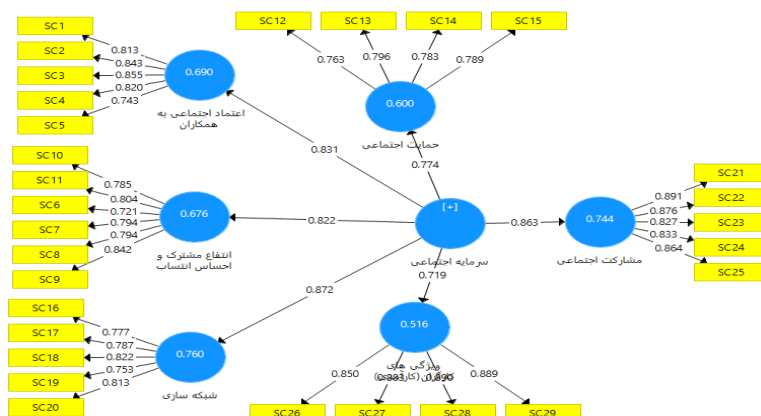
- در بعد امنیت شغلی میانی، وابستگی واحد اقتصادی به فرد با میانگین ۳/۶۴۳ و محیط کاری ۳/۴۳۲.

- و در بعد امنیت شغلی کلان، انعطاف‌پذیری بازار کار با میانگین ۳/۵۳۴ و حمایت از بنگاه‌های مشکل‌دار ۳/۳۲۸.

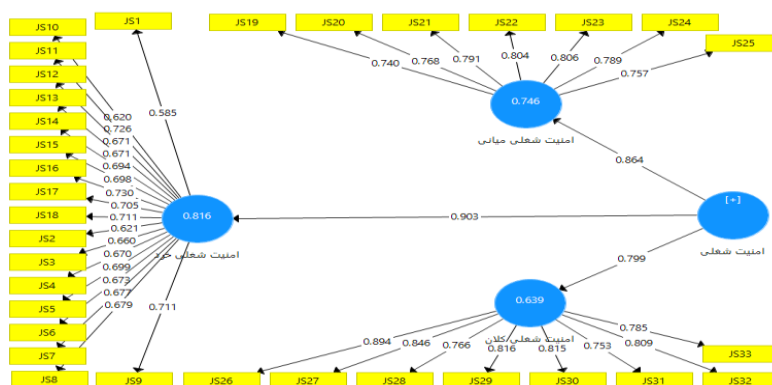
تحلیل عاملی تاییدی

در این مرحله از پژوهش جهت دستیابی به الگوی مناسب امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی کارگران از تحلیل عاملی تاییدی به روش pls که نسبت به نرمال بودن توزیع داده‌ها حساس نمی‌باشد، استفاده شده است. بنابراین با برآزش مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران، مقوله‌های فرعی مربوط به سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران و مفاهیم مربوط به آن‌ها شناسایی شده است. مدل اندازه‌گیری

مربوط به هر سازه که در واقع شامل قسمتی از مدل کلی می‌شود، در بر گیرنده یک سازه به همراه معیارها و زیر معیارهای مربوط به آن است. شکل (۳) مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی کارگران و شکل (۴) مدل اندازه‌گیری امنیت شغلی کارگران را نشان می‌دهد.



شکل شماره (۳): مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی کارگران



شکل (۴): مدل اندازه‌گیری امنیت شغلی کارگران

در ادامه جهت سنجش معیارهای برازش مدل اندازه‌گیری سازه‌های هر دو مدل، معیار روایی تأییدی، پایایی (آلفای کرونباخ، پایایی مرکب)، معیار روایی همگرا و واگرا و کیفیت سازه مورد بررسی قرار گرفته است.

روایی تأییدی سازه‌ها

یکی از اهداف برازش مدل‌های اندازه‌گیری، بررسی تاثیر قابل توجه و معنادار هر زیر معیار (مفهوم) در سنجش معیار (مقوله فرعی) مربوط به خود می‌باشد. این مهم از طریق مناسب بودن بارهای عاملی زیر معیارهای مربوط به هر معیار صورت می‌پذیرد. در واقع مدلی از روایی تأییدی مناسب برخوردار است که بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده پذیر متناظرش (مفاهیم) دارای حداقل مقدار ۰/۵ باشد. اطلاعات گزارش شده در اشکال (۳) و (۴) و نتایج برآورد بارهای عاملی سازه‌های هر دو مدل سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران و آزمون معنی‌داری آن‌ها نشان می‌دهند، بار عاملی مفاهیم هر ۶ سازه مدل سرمایه اجتماعی کارگران و هر ۳ سازه مدل امنیت شغلی کارگران بیش از ۰/۵ بوده و آماره T، مربوط به معنی‌داری آن‌ها، همگی از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و معنادار بودن بارهای عاملی برآورد شده برای سازه‌های مدل را تایید می‌نماید. بنابراین می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری سازه هر دو مدل سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران، دارای اعتبار و روایی تأییدی می‌باشند. بنابراین مفاهیم مربوط به مولفه‌های مدل سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران، به صورت مثبت و معنی‌داری آن‌ها را اندازه‌گیری می‌کنند و به درستی اتخاذ شده‌اند.

بررسی نیکویی برازش مدل

شاخص افزونگی (CV.RED)

یکی از معروف‌ترین شاخص‌ها برای اندازه‌گیری کیفیت مدل ساختاری، شاخص افزونگی (CV.RED) است. مقادیر بالای صفر این شاخص نشان دهنده توانایی بالای مدل در پیش‌بینی است. نتایج نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای درونزای مدل سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران از نظر شاخص CV.RED مورد تأیید هستند.

شاخص‌های برازش مدل

ضریب تعیین (R^2) میزان اثرگذاری متغیرهای برونزا بر متغیرهای درونزا را اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر ضعیف، متوسط و قوی به ترتیب ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ در نظر گرفته می‌شوند. شاخص R^2 برای مقوله‌های فرعی حمایت اجتماعی و ویژگی‌های کارگران (کارآمدی) در حد متوسط و برای سایر سازه‌های مدل در سطح قابل توجه بوده است.

اندازه اثر (Effect Size)

این شاخص میزان اثرگذاری یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته را سنجیده و به ترتیب به مقادیر ضعیف (۰/۰۲)، متوسط (۰/۱۵)، و قوی (۰/۳۵) تفسیر می‌شود. تمامی ابعاد مدل سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران دارای اندازه اثر قابل توجه هستند.

نیکویی برازش (GOF) و شاخص SRMR

کیفیت کلی مدل توسط شاخص نیکویی برازش مدل تعیین می‌شود. مقادیر ضعیف، متوسط و قوی به ترتیب ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ در نظر گرفته می‌شوند. شاخص نیکویی برازش برای مدل سرمایه اجتماعی کارگران (۰/۶۶۹) و مدل امنیت شغلی کارگران (۰/۵۷۲) قوی ارزیابی می‌شود. شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR) نیز تفاوت میان میزان همبستگی مشاهده شده و ماتریس همبستگی مدل ساختاری را نشان می‌دهد. مقادیر کمتر از ۰/۱ نشان دهنده برازش مناسب مدل است. شاخص SRMR برای مدل سرمایه اجتماعی کارگران (۰/۰۹۵) و مدل امنیت شغلی کارگران (۰/۰۹۳) کمتر از ۰/۱ و در سطح قابل قبول است.

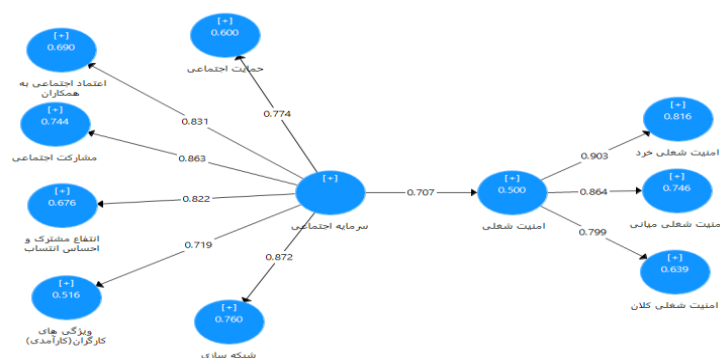
ضرایب مسیر و آزمون معنی‌داری

ضریب مسیر برای هر یک از ابعاد مدل سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران مثبت و معنادار است ($T > 1/96$ و $P < 0/05$). این ضرایب نشان می‌دهند که مولفه‌های مدل به طور مثبت و معناداری این دو متغیر را اندازه‌گیری می‌کنند و نیازی به اصلاح ندارند.

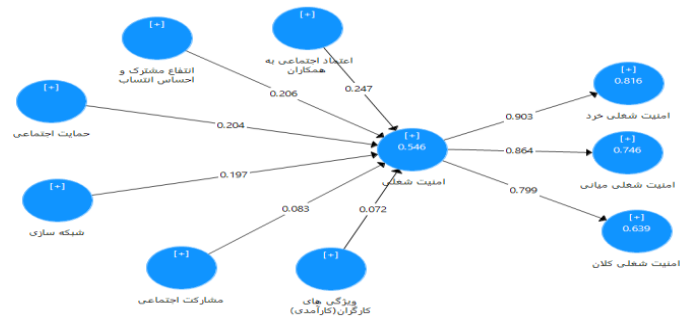
مدل‌سازی معادلات ساختاری

تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران

برای بررسی این تأثیر، از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش (partial least square) PLS استفاده شده است. مدل اندازه‌گیری تأثیر سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن بر امنیت شغلی کارگران به دقت بررسی و تحلیل شده‌اند (اشکال شماره‌های ۵ و ۶).



شکل شماره (۵): مدل اندازه‌گیری تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران



شکل شماره (۶): مدل اندازه‌گیری تأثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران

بررسی نیکویی برازش مدل

شاخص افزونگی (CV.RED)

این شاخص نشان دهنده توانایی بالای مدل در پیش‌بینی است و مقادیر بالای صفر آن حاکی از تأیید مدل است. تمامی متغیرهای درونزای مدل از نظر این شاخص مورد تأیید هستند.

شاخص‌های برازش مدل

ضریب تعیین (R^2) نشان دهنده اثرگذاری متغیرهای برونزا بر متغیرهای درونزا است. شاخص R^2 امنیت شغلی در هر دو مدل در سطح متوسط قرار دارد. کیفیت کلی مدل با شاخص نیکویی برازش (GOF) ارزیابی شده که برای هر دو مدل قوی بوده است. همچنین، شاخص SRMR هر دو مدل کمتر از ۰/۱ بوده و در سطح قابل قبول قرار دارد.

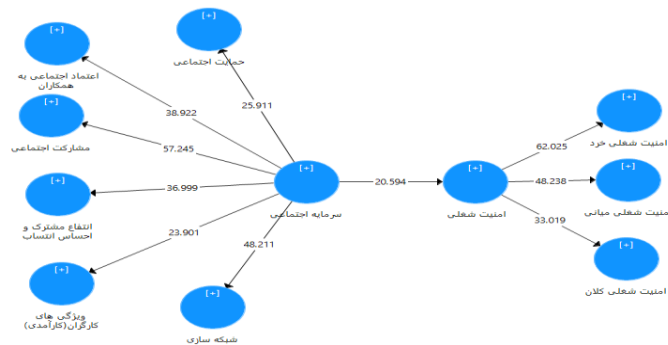
ضرایب مسیر و آزمون معنی‌داری

ضرایب مسیر برای هر دو مدل تأثیر سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن بر امنیت شغلی کارگران مثبت و معنی‌دار است ($P < ۰/۰۰۱$ و $T > ۱/۹۶$). این نتایج نشان می‌دهند که تمامی ضرایب مسیر در هر دو مدل معنی‌دار هستند (جدول ۳ و اشکال شماره‌های ۷ و ۸).

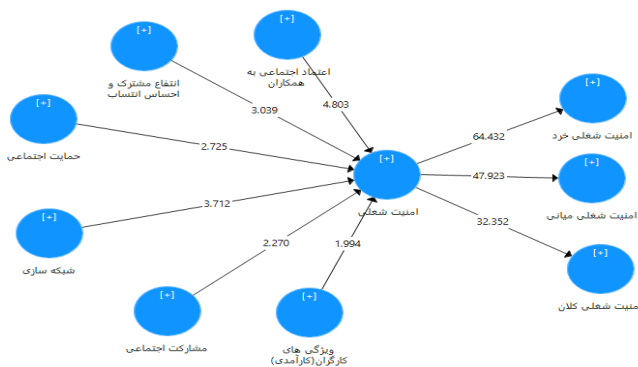
جدول شماره (۳): برآورد ضرایب مسیر مدل تأثیر سرمایه اجتماعی

و مولفه‌های آن بر امنیت شغلی کارگران و آزمون معنی‌داری آنها

مقدار P	آماره T	خطای معیار	ضریب استاندارد		مدل
< ۰,۰۰۱	۲۰,۵۹۴	۰,۰۳۴	۰,۷۰۷	سرمایه اجتماعی - < امنیت شغلی	۱
< ۰,۰۰۱	۴,۸۰۳	۰,۰۵۱	۰,۲۴۷	اعتماد اجتماعی به همکاران - < امنیت شغلی	۲
۰,۰۰۳	۳,۰۳۹	۰,۰۶۸	۰,۲۰۶	انتفاع مشترک و احساس انصاف - < امنیت شغلی	
۰,۰۰۸	۲,۷۲۵	۰,۰۷۵	۰,۲۰۴	حمایت اجتماعی - < امنیت شغلی	
< ۰,۰۰۱	۳,۷۱۲	۰,۰۵۳	۰,۱۹۷	شبکه‌سازی - < امنیت شغلی	
۰,۰۲۵	۲,۲۷۰	۰,۰۳۷	۰,۰۸۳	مشارکت اجتماعی - < امنیت شغلی	
۰,۰۴۹	۱,۹۹۴	۰,۰۳۶	۰,۰۷۲	ویژگی‌های کارگران (کارآمدی) - < امنیت شغلی	



شکل شماره (۷): مدل بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران در حالت معنی داری



شکل شماره (۸): مدل بررسی تأثیر مولفه های سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران در حالت معنی داری

بررسی فرضیات

فرضیه اصلی

سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکت های زیر مجموعه سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد.

نتیجه: ضریب استاندارد مسیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی (۰/۷۰۷) مثبت و معنی دار است، فرضیه اصلی تایید می شود ($P < ۰/۰۰۱$ و $T = ۲۰/۵۹۴$).

فرضیه‌های فرعی

- اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- نتیجه: ضریب استاندارد (۰/۲۴۷) مثبت و معنی‌دار است و فرضیه تایید می‌شود ($T=۴/۸۰۳$ و $P<۰/۰۰۱$).
- انتفاع مشترک و احساس انتساب بر امنیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- نتیجه: ضریب استاندارد (۰/۲۰۶) مثبت و معنی‌دار است و فرضیه تایید می‌شود ($T=۳/۰۳۹$ و $P<۰/۰۰۳$).
- حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- نتیجه: ضریب استاندارد (۰/۲۰۴) مثبت و معنی‌دار است و تایید می‌شود ($T=۲/۷۲۵$ و $P<۰/۰۰۸$).
- شبکه‌سازی بر امنیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- نتیجه: ضریب استاندارد (۰/۱۹۷) مثبت و معنی‌دار است و فرضیه تایید می‌شود ($T=۳/۷۱۲$ و $P<۰/۰۰۱$).
- مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- نتیجه: ضریب استاندارد (۰/۰۸۳) مثبت و معنی‌دار است و فرضیه تایید می‌شود ($T=۲/۲۷۰$ و $P<۰/۰۲۵$).
- ویژگی‌های کارگران (کارآمدی) بر امنیت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- نتیجه: ضریب استاندارد (۰/۰۷۲) مثبت و معنی‌دار است و فرضیه تایید می‌شود ($T=۱/۹۹۴$ و $P<۰/۰۴۹$).

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران، یک موضوع پر کاربرد در حوزه جامعه‌شناسی و مطالعات سازمانی است. نتایج این بررسی‌ها به سازمان‌ها و سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا ضمن درک بهتر از ابعاد و مولفه‌های امنیت شغلی کارگران و نیز سرمایه اجتماعی، برنامه‌ریزی مناسب‌تری را برای بهبود شغلی کارگران به عمل آورند.

بر اساس نتایج این تحقیق که مورد مطالعه آن کارگران شاغل در شرکت‌های زیر مجموعه سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران می‌باشد، سرمایه اجتماعی کارگران و تمامی مولفه‌های آن مشتمل بر: اعتماد اجتماعی، انتفاع مشترک و احساس انتساب، حمایت اجتماعی، شبکه‌های (رسمی و غیر رسمی) ارتباطی و مبادلاتی، مشارکت اجتماعی و ویژگی‌های فردی (کارآمدی) دارای تاثیر مثبت و مستقیم بر امنیت شغلی آنان دارد.

این تحقیق نشان داد که امنیت شغلی دارای ابعاد سه‌گانه خرد، میانی و کلان است و لذا در برنامه‌های بهبودبخشی بدان باید با جامع‌نگری و نگاهی بین‌رشته‌ای، تمامی ابعاد آن را مطرح نظر قرار داد. فرو کاستن آن صرفاً به بعد خرد (و تبیین‌های روان‌شناسانه) و یا نگاه حقوقی صرف به آن (نگاه پیشینی و توجه به ابعاد حقوقی و قانونی) و غفلت از مولفه‌های میانی و کلان، به ویژه بسترهای فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی ظهور و بروز این پدیده و ساختارهای اجتماعی - اقتصادی بازتولید کننده آن، نوعی ساده‌سازی و ساده‌انگاری و تلاش در جهت فردی‌سازی امنیت شغلی کارگران قلمداد می‌گردد.

برنامه‌ریزی برای ارتقای امنیت شغلی کارگران از طریق شناسایی و رتبه‌بندی متغیرهای تاثیرگذار بر آن حایز اهمیت است. با توجه به نتایج این مطالعه، پیشنهاد می‌شود متولیان و شرکای اجتماعی کار

(سازمان‌ها و تشکل‌های کارگری)، تقویت سرمایه اجتماعی کارگران را مشتمل بر توسعه شبکه‌های اجتماعی، ارتقاء اعتماد، ایجاد فضای کاری حمایت‌کننده، ارتقای فرهنگ سازمانی و پشتیبانی از برنامه‌های تعادل کار و زندگی در جهت بهبود امنیت شغلی کارگران و افزایش رضایت‌مندی شغلی و کیفیت زندگی آنان، مطمح نظر قرار دهند.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

1. Abdollahi, Mohammad. (2007). "Issues and Solutions in Measuring and Analyzing Social Capital in Iran." *Quarterly Journal of Social Sciences*, 38-39, P.p: 31-57.
2. Abdollahi, Mohammad, & Mousavi, Mirtaheer. (2007). "Social Capital in Iran: Current Status, Future Prospects, and the Possibility of Transition." *Social Welfare*, 6 (25), P.p: 195-233.
3. Aiello, A; Khayeri, M.Y. E; Raja, S; Peladeau. N; Romano, D; Leszcz, M; Maunder, R.G; Rose, M; Adam, M.A; Pain, C; Moore, A; Savage, D; Schulman, R.B. (2011). 'Resilience training for hospital workers in anticipation of an influenza pandemic'. *J. Continue. Educ. Health Prof.* 31 (1), P.p: 15–20.
4. Ashford, S. J; Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), P.p: 803-829.
5. Attari, Mohsen. (2024). "Presenting a Model of Job Security Needs for Shiraz Municipality Employees." 12th International Conference on New Research in Accounting, Management, and Humanities in the Third Millennium, Tehran. Retrieved from. <https://civilica.com/doc/2019414>.
6. Böckerman, P; Ilmakunnas, P. & Johansson, E. (2011). Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data. *Labour Economics*, 18 (4), P.p: 547–554. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2010.12.011>.
7. Dawson, C; Veliziotis, M. & Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38 (1), P.p: 69-98. 10.1177/0143831×14559781.
8. De Witte, H. (2005). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, P.p: 155-177.
9. De Witte & De Cuyper, Vander Eist. (2014). 'Objective' versus 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, P.p: 139-148.
10. Dixon, J. C; Fullerton, A. S. and Robertson, D. L. (2013). Cross-National differences in workers' perceived job, labour market, and employment insecurity in Europe. Empirical tests and theoretical extensions. *European Sociological Review*, 29, P.p: 1053–1067.
11. Emami, Leila. & Berenji Bagheri, Alireza (2023). "Investigating the Impact of Labor Unions on Job Security of Workers in Free Trade and Industrial Zones." 17th International Conference on Legal and Judicial Studies, Tehran. Retrieved from. <https://civilica.com/doc/2014329>.
12. Erdogan, B; Karakitapoğlu-Aygün, Z; Caughlin, D. E; Bauer, T. N. & Gumusluoglu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for employee career outcomes. *Human Resource Management*, 59 (6), P.p: 555–567. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.22012>.
13. Fatimah, et al. (2012). Employment Security as Moderator on the Effect of Job Security on Worker's Job Satisfaction and Well Being.
14. Hamouche, S. (2020). Covid-19 and employees' mental health: Stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2 (15), P.p: 1-13. doi:10.35241/emeraldopenres.13550.
15. Jane E., et al. (2017). Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion. WHO regional publications. European series, No. 81.

16. Jiang, L.; Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *J. Manag.* 44, P.p: 2307–2342. [CrossRef]
17. Kargar, Jamal. & Jamalizadeh, Farideh. (2024). "Investigating the Impact of Job Security on Happiness and Job Satisfaction of Education and Training Employees in Jenah Region." Retrieved from <https://civilica.com/doc/2015703>.
18. Lu, C. Q; Du, D. Y; Xu, X. M. & Zhang, R. F. (2017). Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionality. *Journal of Occupational and Organization al Psychology*, 90 (1), P.p: 28-50. doi: 10.1111/joop.12158.
19. Nemteanu, M. S; Dinu, V. & Dabija, D. C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13 (2), P.p: 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>.
20. Probst, T. M. (2005). Economic stressors. In Barling, J; Kelloway, K. & Frone, M. (Eds.), *Handbook of Work Stress* (P.p: 267-297). California: Sage Publication, Inc.
21. Rasti, Najmeh. (2023). "Predicting Organizational Commitment of Employees Based on Job Security and Stress." 26th International Conference on New Research in Science and Technology. Retrieved from <https://civilica.com/doc/2018938>.
22. Reisel, W. D; Chia, S. L; Maloles, C. M. & Slocum, J. W. (2007). The effects of job insecurity on satisfaction and perceived organizational performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 (2), 106-116. <http://dx.doi.org/10.1177/1071791907308055>.
23. Roskies, E. & Guerin, L. C. (1990). Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5), P.p: 345-359. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030110503>.
24. Strauss, Anselm. & Corbin, Juliet. (2012). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Tehran: Nashr-e Ney.
25. Tavassoli, Gholamabbas. & Mousavi, Marzieh. (2005). "The Concept of Capital in Classical and Modern Theories with an Emphasis on Social Capital." *Nameh-ye Olum-e Ejtemai (Journal of Social Sciences)*, 26.
26. van Oorschot, W. J. H. & Chung, H. J. (2011). Institutions or market forces? Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, 21 (4), P.p: 287-301. <https://doi.org/10.1177/0958928711412224>.
27. Yousef Abadi, Mohsen; Vaziri Kang, Ali; Seyed Rasoul; Moghaddam, Hossein; Chekandi Nejad, Morteza, & Razdan, Ali. (2023). "Artificial Intelligence and Job Security." 10th National Conference on New Developments in Positive Psychology, Bandar Abbas. Retrieved from <https://civilica.com/doc/2012895>.
28. Zhou et al. (2020). Tackling the mental health burden of frontline healthcare staff in the COVID-19 pandemic: China's experiences. *Psychol. Med*, P.p: 1-5.