

واکاوی محرک‌ها و پیامدهای «کار شایسته»

حدیث السادات صیرفی^۱، محمد عطایی^{۲*}، علی محتشمی^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (عهده‌دار مکاتبات)

^۳ دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۹ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۱۰/۲۷

چکیده

کار شایسته به‌عنوان مفهومی کلیدی، ابعاد مختلفی از جمله دستمزد منصفانه، امنیت شغلی، حمایت اجتماعی و فرصت‌های توسعه و رشد فردی را در بر می‌گیرد و بر رفاه کارکنان، رضایت شغلی و عملکرد سازمان تأثیر بسزایی دارد. پژوهش حاضر با هدف کاوش و تبیین محرک‌ها و پیامدهای «کار شایسته» انجام شده است. این مطالعه از نوع کاربردی و با رویکرد آمیخته اکتشافی است که با بهره‌گیری از رهیافت استقرایی به تحلیل داده‌ها پرداخته شد. در بخش کیفی، از روش فراترکیب به منظور تحلیل ۵۳ مقاله معتبر مرتبط با کار شایسته استفاده شد. در بخش کمی، برای تأیید و غربال یافته‌های کیفی از روش دلفی فازی استفاده گردید. جامعه آماری در این مرحله خبرگان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی بودند که ۲۶ نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که محرک‌های کار شایسته در سه دسته ۱-محیطی-اجتماعی (مانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اشتغال‌آفرینی پایدار)، ۲-ساختاری-سازمانی (همسویی ارزش‌ها و توسعه سرمایه انسانی پایدار) و ۳-فردی-شغلی (تاب‌آوری حرفه‌ای و استقلال کاری) طبقه‌بندی می‌شوند. همچنین پیامدهای کار شایسته در چهار دسته ۱-فردی (رضایتمندی از زندگی و شغل)، ۲-رفتاری (رفتارهای نوآورانه و شهروندی)، ۳-شغلی (ارتقای عملکرد و کاهش فرسودگی) و ۴-سازمانی (بهبود سلامت روانی و جسمانی) ساختاردهی شده‌اند. ارزیابی رتبه‌بندی‌ها نشان داد که استقلال کاری بالاترین اهمیت را در میان محرک‌ها دارد و رضایتمندی از زندگی و شغل نیز مهم‌ترین پیامد کار شایسته است. با درک عوامل شناسایی شده، سیاست‌گذاران و مدیران می‌توانند راهبردهای مؤثرتری به‌منظور بهبود محیط کار و ایجاد فضای مساعد کاری ایجاد کنند.

کلمات کلیدی: روانشناسی نظریه کار، محرک‌ها، پیامدها، کار شایسته، بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی.

۱- مقدمه

برای قرن‌ها، کار بخش جدایی‌ناپذیر از زندگی بشر بوده و به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی تلقی می‌شود که نه تنها نیازهای افراد را برآورده می‌سازد، بلکه از طریق تولید و بهره‌وری توسعه جوامع کمک می‌کند [۳]. روانشناسان حرفه‌ای معتقدند که کار ارتباط تنگاتنگی با خودپنداره فرد و نقش اساسی در کیفیت زندگی افراد دارد [۷۱]. با این حال، کاری که به کرامت انسانی کمک کند و فراتر از ملاحظات مالی صرف باشد؛ درک وسیع‌تری از معنای کلی و اهمیت کار را در بر می‌گیرد [۵].

امروزه، نیروی کار انسانی کمیاب‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه اقتصادی است و در راستای تکریم و حفظ حقوق افراد، مفهوم «کار شایسته» به‌عنوان یکی از اجزای حیاتی توسعه پایدار مطرح شد که پایه و اساس تحقق حقوق بشر مانند کرامت انسانی، امنیت، برابری و آزادی افراد در حوزه کار و فعالیت اقتصادی است [۴]. کار شایسته به‌عنوان یک تلاش

نهادی به‌منظور مبارزه با چالش‌های پیش روی محیط کاری است که توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) در سال ۱۹۹۹ پیشنهاد شده [۷۶] و به‌عنوان یکی از ابعاد کلیدی توسعه پایدار محسوب می‌شود [۵۲و۶۱] و بیانگر فرصت افراد در جهت کسب و حفظ فعالیت اقتصادی سودمند تحت شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی است [۲و۱]. توسعه پایدار به دنبال پاسخگویی به نیازهای نسل حاضر و آینده است [۷۷] که رویکردی آینده‌نگر دارد و برای تحقق اهداف آن، رشد اقتصادی به‌تنهایی کافی نیست و باید تلاش کرد تا افراد از طریق کار شایسته و دسترسی به حمایت اجتماعی توانمند شوند [۱]. مفهوم کار شایسته در جوامع غربی سرچشمه گرفته و طی دو دهه اخیر در جوامع دیگر نیز مطرح شده است [۷۲]. ایران نیز جزو کشورهای پیشرو در پذیرش مفهوم کار شایسته در عرصه بین‌المللی است و سند ملی کار شایسته باهدف نیل به رشد و توسعه اقتصادی بر پایه عدالت و اعمال

*mohamatai@gmail.com

سیاست‌های اشتغالی، مهارت افزایی و ارتقای دانش حرفه‌ای تدوین و در اسناد توسعه نیز برجسته شده است؛ به نحوی که در بند ب سند فرابخشی توسعه اشتغال مصوب سال ۱۳۸۴، برنامه سوم و چهارم (ماده ۱۰۱)، برنامه پنجم (ماده ۲۵) و برنامه ششم توسعه (مواد ۴ و ۱۲۰) بر اجرای کار شایسته تأکید شده است [۴]؛ باین حال، نتایج گزارش‌های بین‌المللی رسمی منتشرشده نشان می‌دهد که وضعیت ایران در کار شایسته مطلوب نیست و چالش‌های این حوزه همچنان پنهان مانده و در سال‌های اخیر اقدامات عملی و ملموسی برای اجرای سند ملی کار شایسته صورت نپذیرفته و موضوع کار شایسته تنها در سطح گفتمان و مقاله‌های سیاسی بدون اجرای واقعی مسکوت مانده است. در واقع، فقدان برنامه‌های اجرایی مشخص و نظارت کافی، مانع از بهره‌برداری بهینه از مزایای کار شایسته در سازمان‌های ایرانی شده است و این مسئله به‌ویژه در ارزیابی رفاه کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی، چالشی اساسی برای تصمیم‌گیران محسوب می‌شود؛ ازاین‌رو، مطالعه پژوهشی در مورد کار شایسته از اهمیت بسزایی برخوردار است تا درک درستی از محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته تبیین شود.

مطالعات تجربی اخیر ثابت کرده‌اند که کار شایسته می‌تواند رضایت شغلی و رضایت از زندگی [۲۷ و ۱۸]، بهزیستی روانی [۷۱] و کیفیت زندگی کاری افراد [۱۷] را تحت تأثیر قرار دهد. کار شایسته به‌طور مثبت بر تعهد کاری تأثیر می‌گذارد و تأثیر منفی بر خستگی شغلی [۲۲] و قصد ترک شغل [۷۳] دارد و موجب افزایش سطح رفاه و دستیابی به زندگی آبرومندانه می‌شود [۴]. تجربه کار شایسته با احساس عزت‌نفس، انسجام، هویت فردی و بهزیستی روانی [۷۲] و سلامت جسمانی [۲۷ و ۱۸] در ارتباط است. کار شایسته یکی از ارکان توسعه پایدار و رشد همه‌جانبه ملی است، زیرا موجب ارتقای اشتغال و کار مولد، پرورش تعهد، مسئولیت و انگیزه، کاهش فقر و افزایش بهره‌وری می‌شود [۵] و کار شایسته یک عنصر کلیدی برای دسترسی به شرایط کار منصفانه و کاهش فقر است [۲]. کار شایسته با ایجاد فرصت‌ها و اشتغال پایدار، برابری، مشارکت و توانمندسازی به دستیابی عدالت اجتماعی و کرامت انسانی کمک می‌کند [۵].

کار شایسته به‌عنوان یک دستور کار جهانی برای ترویج عدالت اجتماعی، سیاسی و اقتصادی طی ۲۰ سال گذشته توجه سیاستی فزاینده‌ای را به خود جلب کرده [۴۹] و به‌عنوان متغیر مرکزی نظریه روانشناسی کار (PWT) با تکیه بر مطالعات حوزه روانشناسی شغلی، توجه تعداد زیادی از دانشمندان را به همراه داشته است [۲۵ و ۲۷ و ۵۰] و امروزه، اصطلاح کار شایسته در سراسر جهان در سطوح نظری، عملی و پژوهشی به‌منظور دستیابی به چهار ارزش زیربنایی یعنی آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی ترویج شده و یک موضوع جذاب علمی برای مطالعه تأثیر روانی کار به‌منظور برانگیختن افراد در زمینه‌های سازمانی است [۶۸] که مستقیماً ارضای نیازهای اساسی انسان را پیش‌بینی می‌کند و به‌نوبه خود منجر به رفاه عمومی می‌شود [۲۴].

اعلامیه کار شایسته نقش کار و زمینه‌های مرتبط با آن را در معنا بخشیدن، فرصت‌های توسعه و رشد شاغلان و کسانی که مشتاقانه کار می‌کنند، به رسمیت می‌شناسد [۶۳]. مفهوم کار شایسته با ظرفیت نظریه روانشناسی کار، دریچه‌ای برای پرداختن به موانع بین فردی یا عواملی برای افزایش دسترسی برابر به کار است [۶۸] و اخیراً در مطالعات روانشناسی حرفه‌ای مطالعات تجربی با هدف درک پیشایندها و نتایج کار شایسته رو به فزونی است [۴۹]. با وجود برخی مطالعات خارجی که به شناسایی محدود محرک‌ها و نتایج کار شایسته پرداخته‌اند [۷۵ و ۴۳]، هیچ مطالعه داخلی با هدف محرک‌ها و نتایج کار شایسته وجود ندارد. ضمن آنکه با وجود تأثیر مستقیم کار شایسته بر رفاه کارکنان و عملکرد سازمانی [۷۴ و ۱۸ و ۲۷ و ۷۳]، همچنان درک کاملی از محرک‌ها و پیامدهای آن در سطح سازمان‌های ایرانی وجود ندارد. این خلأ پژوهشی موجب شده تا سیاست‌گذاران و مدیران نتوانند اقدامات مؤثری در راستای بهبود شرایط کار شایسته اتخاذ کنند. این تحقیق با توجه به اهمیت روزافزون کار شایسته و شکاف عملیاتی موجود، به شناسایی دقیق محرک‌های مؤثر و پیامدهای کوتاه‌مدت و بلندمدت کار شایسته پرداخته است؛ بنابراین، با توجه به شکاف پژوهشی شناسایی شده، این مطالعه با هدف بررسی و تبیین محرک‌ها و پیامدهای «کار شایسته» انجام شده است. در این راستا، یک مطالعه فراترکیب برای شناسایی محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته انجام شد و داده‌های حاصل از نظرسنجی در بین خبرگان دانشگاهی و کارشناسان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی با استفاده از فرآیند دلفی فازی صورت گرفت تا به این سؤالات پاسخ داده شود که محرک‌های کار شایسته کدامند؟ نتایج و پیامدهای کار شایسته چیست؟ رتبه‌بندی محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته چگونه است؟ این پژوهش نه‌تنها از نظر علمی به غنی‌سازی ادبیات موجود در زمینه کار شایسته کمک می‌کند، بلکه به‌صورت عملی، راهکارهایی را برای بهبود کیفیت زندگی کاری و ارتقای عملکرد سازمانی ارائه می‌دهد.

۲- مبانی نظری تحقیق

۲-۱- تاریخچه پیدایش و مفهوم کار شایسته

در حوزه اقتصاد و تئوری‌های اقتصادی، کار به‌عنوان خدمتی است که توسط فرد برای انجام یک فعالیت اقتصادی ارائه می‌شود [۳] و معنی لغوی شایسته (Decent) نیز عبارت است از درخور، مناسب، بانزاکت و مؤدبانه [۱۴]. اصطلاح «کار شایسته» برای اولین بار توسط خوان سومایا (۱۹۹۹)، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار (ILO) در هشتمین نشست این سازمان در ژنو سوئیس [۱] به‌عنوان یک مرجع ارزیابی شرایط کار در سطح کلان مطرح شد تا مباحث اتحادیه‌های کارگری، ایمنی شغلی، حمایت قانونی از کارگران، در دسترس بودن تأمین اجتماعی و غیره را زیر چتر حمایتی خود قرار دهد [۶۸].

طبق تعریف سازمان بین‌المللی کار (ILO)، کار شایسته شامل فرصت‌هایی برای کار مولد و ایجاد درآمد منصفانه، امنیت در محل کار و حمایت اجتماعی برای خانواده‌ها، چشم‌انداز بهتر برای توسعه فردی و یکپارچگی اجتماعی، آزادی افراد برای ابراز نظرات و نگرانی‌ها، سازمان‌دهی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌هایی که بر زندگی آن‌ها و برابری فرصت‌ها تأثیر می‌گذارد؛ تعریف شده است [۱۱ و ۱۴]. به عبارت دیگر، کار شایسته، کاری باکیفیت تلقی می‌شود که دارای شرایط کار ایمن، دستمزد مناسب، بیمه درمانی مناسب، مرخصی کافی و سازگار با ارزش‌های خانوادگی باشد [۷۴]. برای کار شایسته مترادف‌های متعددی وجود دارد که به نظر می‌رسد مفاهیم شغلی مانند کار خوب، کیفیت اشتغال و رضایت شغلی را پوشش می‌دهد [۵۸]. کار شایسته، کاری است که حقوق اساسی انسان‌ها و همچنین حقوق آن‌ها از نظر شرایط ایمنی کار و دستمزد پرداختی رعایت شود؛ به عبارتی دیگر احترام به تمامیت جسمی و روحی کارگران در انجام شغل و کارهای واگذاری تحت مضمون کار شایسته قرار می‌گیرد [۱۴]. کار شایسته بیانگر کاری آبرومندانه است که از حداقل‌های استاندارد تعیین شده برخوردار باشد و جنبه‌هایی مانند فرصت‌های شغلی برابر، احترام به حقوق اساسی کار، حل تعارضات و حمایت اجتماعی را در بر گیرد. هدف کار شایسته دستیابی به رفاه کارگران قبل، حین و بعد از کار (بازنشستگی) است که ماهیت چندبعدی دارد به دنبال ایجاد یک فضای اقتصادی عادلانه‌تر است که در آن همه کارگران از امنیت شغلی، آزادی، عزت نفس و عدالت اجتماعی برخوردار باشند [۱۵]. کار شایسته فرآیندی پویا است و ریشه آن در حقوق بشر، جایگاه و منزلت انسانی نهفته است [۱] و هدف آن ایجاد فرصت‌های معیشتی برابر برای جوامع انسانی است [۴]. کار شایسته نوعی کار مولد مبتنی بر کرامت انسانی است که از دو منظر حقوق بشر و توسعه انسانی بیان می‌شود و شامل قانون ممنوعیت کار کودکان، حداقل سن کار، لغو کار اجباری، آزادی شکل و حمایت از اتحادیه‌های کارگری، ترویج مذاکرات جمعی، حمایت از اشتغال و حمایت‌های اجتماعی است. به طور کلی، کار شایسته بر تعادل و توازن بین کار و زندگی شخصی تأکید دارد [۳]. کار شایسته نوعی تجربه درونی کاری از طریق بهزیستی روان‌شناختی و مشتمل بر چهار هدف اصلی اشتغال مولد، حمایت اجتماعی، حقوق بنیادین کار و گفت‌وگو اجتماعی است [۱۵] که می‌توانند دستیابی به اهداف توسعه پایدار را ممکن سازند [۲۱ و ۲]. مقیاس کار شایسته نیز معیاری است که معمولاً برای سنجش مؤلفه‌های کار درخور توجه سازمان‌ها استفاده می‌شود [۶۳].

۲-۲ روانشناسی نظریه کار (PWT)

روانشناسی نظریه کار (PWT) چارچوبی است که اخیراً برای ارزیابی مسائل مربوط به کار شایسته ارائه شده است [۱۹] و یک نظریه امیدبخش برای عدالت اجتماعی، بهزیستی کارکنان در کارراهه شغلی،

کرامت انسانی و حمایت سیاسی است. نظریه روانشناسی کار، کار شایسته را به عنوان یک مفهوم اساسی در یک زمینه اجتماعی گسترده قرار می‌دهد و توسعه انسانی را از بافت طبقه اجتماعی و موقعیت اقتصادی تحلیل و بررسی می‌کند [۲۷ و ۶۲]. این نظریه عوامل زمینه‌ای و بین فردی انتخاب شغل را تحت بررسی قرار می‌دهد و با توجه به توزیع نامتوازن منابع مالی، حقوق و پاداش‌های کاری که در میزان رضایت و نارضایتی کارکنان تأثیر شگرفی دارد؛ توسعه کارراهه شغلی و بهزیستی کارکنان را برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی مفید می‌داند [۴۲]. نظریه روانشناسی کار پیشنهاد می‌کند که کار شایسته می‌تواند رفاه افراد را از طریق ارضای نیازهای آن‌ها برای بقا، مشارکت اجتماعی و خود تعیین‌گری بهبود بخشد [۲۷]. کار شایسته به عنوان یک مفهوم اصلی در این نظریه پذیرفته شده و به این صورت تعریف می‌شود: (۱) کاری که شرایط کاری ایمن فیزیکی و بین فردی ارائه می‌کند، (۲) ساعت‌هایی برای وقت آزاد و استراحت دارد، (۳) ارزش‌های سازمانی که مکمل ارزش‌های اجتماعی است را در نظر می‌گیرد. (۴) جبران خدمات کافی دارد. (۵) دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی کافی را فراهم می‌آورد [۲۵ و ۷۰]. مطابق با نظریه روانشناسی کار (PWT)، دافی و همکاران (۲۰۱۶) بررسی کردند که چگونه افراد به کار شایسته دست می‌یابند و دسترسی به کار شایسته، چگونه بر انجام کار و رفاه فردی و جوامع تأثیر می‌گذارد [۲۶]. آن‌ها پنج عامل شرایط کاری ایمن (مانند عدم سوءاستفاده جسمی، ذهنی یا عاطفی)، زمان و استراحت کافی، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی، جبران خدمات کافی و انطباق و همسویی بین ارزش‌های سازمانی، خانوادگی و اجتماعی را مؤلفه‌های اصلی کار شایسته در ایالات متحده آمریکا معرفی کرده‌اند [۲۶ و ۴۹]؛ بنابراین، تحقیق حاضر بر نظریه روانشناسی کار استوار است و برای تبیین محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته [۷۱]. این نظریه به عنوان چارچوب نظری در نظر گرفته شده است.

۳-۲ مقیاس سنجش کار شایسته

به عنوان یک نظریه شغلی فراگیر، هدف کار شایسته تبیین تجربیات کاری همه افراد، به ویژه افرادی است که با تبعیض به حاشیه رانده شده‌اند [۲۷ و ۴۵]. با این حال تا سال ۲۰۱۶ هیچ ابزاری که بتواند تمام ابعاد کار شایسته را از دیدگاه روانشناسی مورد ارزیابی و سنجش عملی قرار دهد، وجود نداشت؛ تا اینکه دافی و همکاران (۲۰۱۶) تصمیم گرفتند این ابزار را توسعه داده و مقیاس سنجش معتبری طراحی کنند. آن‌ها چندین اعتبار را با دو نمونه از بزرگسالان شاغل در آمریکای شمالی مورد بررسی قرار دادند. در مطالعه اول که ۲۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، با کمک تحلیل عاملی اکتشافی یک پرسشنامه با ۱۵ گویه و ۵ خرده مقیاس طراحی شد. به این صورت که هر خرده مقیاس با ۳ سؤال مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفت. با توجه به دیدگاه روان‌شناختی کار، دافی و همکاران (۲۰۱۶) مقیاس کار شایسته را

متشکل از پنج عامل شرایط کار ایمن، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی، جبران خدمات کافی، اوقات فراغت و استراحت و ارزش‌های سازمانی سازگار با ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی ایجاد کردند [۳۲ و ۳۳ و ۶۸ و ۷۲].

۱- شرایط کار ایمن از نظر فیزیکی و بین‌فردی: این بُعد شامل یک چارچوب قانونی برای مدیریت شرایط فیزیکی، زمینه‌ای و روان‌شناختی محیط‌های کاری (ایمنی و بهداشت) است. مطابق با این چارچوب، کارفرمایان مسئولیت تضمین ایمنی و حفاظت از کارکنان را به عهده دارند تا بتوانند مسائل خطرناک مرتبط با محیط کار را بازرسی و نظارت کنند. سلامت نیروی کار شامل سلامت فیزیکی و سلامت روانی است که بهبود این شرایط می‌تواند موجب پیشگیری بسیاری از مشکلات و حوادث ناشی از کار و افزایش سطح سلامت کارکنان شود [۴۱].

۲- دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی: در سازمان‌ها رابطه قوی بین فعالیت اقتصادی و بهداشت و دسترسی به امکانات بهداشتی وجود دارد [۲۰]. نتایج نشان داده است که بین مشاغل تمام وقت و سطوح پایین بیماری‌های جدی مثل حملات قلبی و بعضی از سرطان‌ها رابطه وجود دارد. در تأیید این موضوع باید گفت چنانچه سازمان‌ها امکانات بالای بهداشتی داشته باشند می‌تواند در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر بگذارند؛ سازمان‌هایی که محیطی برای کارکنان خود فراهم می‌کنند که حداقل امکانات بهداشتی را دارد، کارکنان عملکرد شغلی بالاتری از خود نشان می‌دهند [۶].

۳- جبران خدمات کافی: جبران خدمات مناسب به این معناست که سازمان‌ها درآمدهایی را در اختیار کارکنان قرار دهند که بتوانند هم‌زمان با تغییرات شرایط محیطی عهده‌دار مخارج زندگی باشند. درواقع کارکنان به دنبال مشاغلی هستند که میزان حقوق و دریافتی آن‌ها متناسب با شرایط فعلی تخصص و کارآمدی آن‌ها همخوانی داشته باشد. بعضی از سازمان‌ها تحت فشار شرایط محیطی، به کاهش دستمزدها می‌پردازند که می‌تواند باعث نارضایتی کارکنان و در شرایط حادث‌تر موجب ترک شغل شود. این کاهش دستمزدها و خروجی کارکنان باعث کاهش حس امنیت شغلی شده و استانداردهای زندگی را کاهش می‌دهد [۴۱].

۴- اوقات فراغت و استراحت: پژوهش‌های اخیر در رابطه با تعادل کار-زندگی نگرش‌های مثبتی را از کارکنان گزارش کرده‌اند. در حال حاضر سازمان‌ها برای کارکنان مرخصی‌هایی را در نظر می‌گیرند ولی مطالعات نشان داده است عده‌ای از کارکنان حتی از مرخصی‌های سالانه خود نیز استفاده نمی‌کنند. از طرفی ساعات اوقات فراغت کارکنان (شامل فعالیت‌های خارج از کار، رفت‌وآمد به محل کار، مطالعه یا مسئولیت مراقبتی) کاملاً متفاوت است. مطالعات نشان داده است که موقعیت‌های مدیریتی نسبت به سطوح عملیاتی از میزان اوقات فراغت و استراحت کمتری برخوردارند؛ زیرا مدیران دائماً خود را درگیر در تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌کنند [۶].

۵- ارزش‌های سازمانی مکمل با ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی: ارزش‌های مکمل، اشاره به این مسئله دارد که کارکنان علاقمندند به سازمانی وارد شوند که بتوانند اولویت‌ها و اقدامات فردی خود را به سمت اولویت‌های سازمانی هدایت کنند. زمانی که ارزش‌های فردی و سازمانی هم‌تراز شوند، می‌توان انتظار داشت که تعامل کارکنان با سازمان افزایش یافته است. کارکنان به سازمان‌هایی گرایش پیدا می‌کنند که ارزش‌های سازمان در راستای ارزش‌های فردی باشد؛ زیرا این مسئله باعث می‌گردد کارکنان رابطه بهتری با سازمان برقرار کرده و هماهنگ با سازمان عمل کنند. هر چند تحقیقات چندانی در مورد هم‌تراز بودن ارزش‌های سازمان با ارزش‌های کارکنان انجام نشده است اما باید به این نکته توجه شود که اگر ارزش‌های فردی و سازمانی در راستای همدیگر و مکمل یکدیگر باشند کارکنان احساس خشنودی و رضایت خواهند کرد [۶].

۲-۴ پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

صیرفی‌ان باب الدشتی و همکاران (۱۴۰۱) از منظر فقهی به بررسی و تحلیل مؤلفه‌ها و عناصر کار شایسته و تحلیل نقش آن در توسعه اقتصادی پرداختند و مشخص شد که کار شایسته، فعالیتی مولد مبتنی بر کرامت انسانی است که از منظر حقوق بشر و توسعه انسانی تبیین می‌شود. ممنوعیت کار کودکان و حداقل سن برای کار، حذف کار اجباری، آزادی تشکل و حمایت از اتحادیه‌های کارگری، چانه‌زنی دسته‌جمعی، حمایت از اشتغال، حمایت اجتماعی و تعادل کلی کار و زندگی ازجمله ویژگی‌های کار شایسته است [۳]. توفیقیان و همکاران (۱۴۰۰) به تحلیل موانع و چالش‌های کار شایسته زنان در نظام حقوقی ایران پرداختند و نشان دادند که وجود نهادهای متعدد قانون‌گذار، فقدان تعادل در دستمزدهای زنان و مردان در بخش خصوصی، رعایت نکردن اصل منع تبعیض جنسیتی، از جمله چالش‌هایی است که مانع رشد و توسعه فردی زنان می‌شود [۱]. عسکری پور گلوپیک و همکاران (۱۴۰۰) موانع کار شایسته را در بخش صنعت استان یزد با تحلیلی بر تحقق توسعه پایدار بررسی کردند و با استفاده از روش دلفی و بهترین بدترین فازی نشان دادند که فقدان جو اعتماد در گفتمان، مشکلات بودجه‌ای، دولتی بودن ساختار صنعت و عدم اعتماد به سایر اعضا مهم‌ترین موانع اجرای کار شایسته هستند [۴]. یارمحمدی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای تحت عنوان «کار پایدار» اشاره داشتند که رابطه مستقیم بین کار و رفاه انسان فراتر از مفاهیم متعارف اقتصادی است و کیفیت کار عاملی حیاتی در تضمین تأثیر مثبت کار بر کرامت انسانی محسوب می‌شود. ترویج کار پایدار یک پیش نیاز ضروری برای توسعه پایدار است و عدم هدایت صحیح این حرکت، پیامدهای منفی برای توانایی‌های انسان در ابعاد مختلف دارد. کار پایدار نه تنها عزتمندی افراد را تقویت می‌کند، بلکه اثرات منفی کار را کاهش داده و فرصت‌های فراگیر برای توسعه انسانی فراهم می‌آورد [۵].

فان و همکاران (۲۰۲۳) با استفاده از تئوری محرومیت نسبی و با تمرکز بر نقش میانجی محرومیت نسبی و نقش تعدیل کننده فراخوانی شغلی، رابطه بین کار شایسته و انحراف در محل کار را بررسی کرد و نشان داد که کار شایسته از طریق میانجی محرومیت نسبی با انحراف در محل کار رابطه دارد و رابطه منفی بین کار مناسب و محرومیت نسبی از طریق فراخوانی شغلی تعدیل می‌شود [۳۱]. لیو و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی خصوصیات روان سنجی کار شایسته با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری اکتشافی پرداختند و با استفاده از نمونه ۷۰۱ کارمند چینی نشان دادند که کار شایسته بر بهزیستی کاری، بهزیستی زندگی، اشتیاق کاری و قصد ترک شغل اثر دارد [۴۷]. ژو و همکاران (۲۰۲۲) نقش‌های میانجی اشتیاق کاری، انگیزه درونی و خودکارآمدی شغلی را در بین کار شایسته و رفتار کاری نوآورانه را بررسی کرد و نشان داد که افزایش اشتیاق کاری، انگیزه درونی و خودکارآمدی شغلی که تا حدی میانجی کننده اثر مثبت کار شایسته بر رفتارهای نوآورانه کاری است [۷۶]. هوانگ شن و یوان (۲۰۲۲) دو مطالعه به‌منظور ارزیابی اعتبار مقیاس کار شایسته توسعه یافته دافی و همکاران (۲۰۱۷) را در ایالات متحده و چین و و تأثیر آن بر تعهد عاطفی را بررسی کردند و نشان دادند کار شایسته به‌طور مستقیم با تعهد عاطفی کارکنان رابطه دارد و ایمنی روان‌شناختی نیز رابطه بین کار شایسته و تعهد عاطفی را میانجی می‌کند و این رابطه غیرمستقیم توسط جو روابط کاری تعدیل می‌شود [۳۷].

دینیس و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی ارتباط بین کار شایسته و فرسودگی شغلی پرسنل دانشگاهی در پرتغال و برزیل پرداختند و نشان دادند که دو بعد کار شایسته، یعنی اصول و ارزش‌های بنیادی در محل کار و زمانبندی و حجم کار کافی، با فرسودگی شغلی رابطه منفی دارند و فرسودگی شغلی عمدتاً تحت تأثیر جنبه‌های مربوط به کیفیت درمان و روابط بین فردی در محل کار (مانند انصاف، مشارکت، عدم تبعیض) و همچنین تعادل حجم کار و ساعت کاری است [۲۳]. وانگ و کائو (۲۰۲۲) با استفاده از روانشناسی نظریه کار، با هدف درک اینکه چگونه کار شایسته با رفاه کارکنان مرتبط است؛ نقش ارضای نیازها (بقا، مشارکت اجتماعی و خودتعیین‌گری) را در رابطه بین کار شایسته و رفاه کارکنان مورد بررسی قرار داد و اثرات میانجی سه نوع ارضای نیاز را مقایسه کرد. پس از جمع‌آوری نمونه‌ای از ۴۲۱ کارمند چینی نشان داد که کار شایسته به‌طور مثبت رفاه کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. در حالی که ارضای نیاز مشارکت اجتماعی و خودتعیین‌گری تا حدی واسطه اثر کار شایسته بر رفاه کارکنان بود و ارضای نیاز بقا در این رابطه معنادار نبود [۷۱].

شنگ و ژو (۲۰۲۱) بر اساس نظریه گسترش و ساخت^۱، بررسی کرد که چگونه کار شایسته بر رفتار آوایی کارکنان با میانجی شکوفایی درمحل کار^۲ و تعدیل کننده شخصیت فعال^۳ تأثیر می‌گذارد. این مطالعه رابطه مثبتی بین کار شایسته و رفتار آوایی کارکنان پیدا کرد. همچنین

شکوفایی در محل کار نقش میانجی و شخصیت فعال نیز نقش تعدیل کننده دارند [۶۵]. آتیتسوگب و همکاران (۲۰۲۱) با هدف ارزیابی کاربرد روانشناسی نظریه کار، نقش ابعاد کار شایسته (با مدل پنج وجهی دافی، ۲۰۱۷) در رضایت شغلی و رضایت از زندگی را بررسی کردند و نشان دادند که شرایط کار ایمن صرفاً موجب بهبود رضایت شغلی می‌شود و سایر ابعاد کار شایسته (دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی، جبران خدمات کافی، وقت آزاد و استراحت و ارزش‌های مکمل) بر رضایت از زندگی تأثیر دارد [۹]. ما، یو و تانگ (۲۰۲۰) با استفاده از روانشناسی نظریه کار (PWT)، پیش‌بینی کننده‌های کار شایسته درک شده را در بین دانشجویان پرستاری در شمال غربی چین با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل کردند و مشخص شد که محدودیتهای اقتصادی بر اراده کاری اثر ندارد؛ اما اثر آن بر سازگاری شغلی و درک از کار شایسته معنادار است؛ همچنین درک از کار شایسته بر کاوش شغلی مؤثر است. ضمن آنکه شخصیت فعال به سادگی تأثیر محدودیتهای اقتصادی بر سازگاری شغلی را تعدیل می‌کند [۵۰]. چن و همکاران (۲۰۲۰) پیش‌بینی‌کننده‌ها و نتایج کار شایسته را ارزیابی کرد و با مدل ارائه شده نمونه‌هایی از کارمندان عمومی و غیردولتی چینی را با زمینه‌های مختلف اقتصادی و شغلی مقایسه کرد. محدودیتهای اقتصادی به‌عنوان پیش‌بینی کننده کار شایسته است؛ رضایت شغلی و رضایت از زندگی به‌عنوان نتایج کار شایسته و اراده کاری، سازگاری شغلی به‌عنوان میانجی بودند. نتایج نشان داد که محدودیتهای اقتصادی بر سازگاری شغلی و اراده کاری تأثیر منفی دارد و کار شایسته وسیله مهمی برای ارتقای رضایت شغلی و رضایت زندگی کارکنان است [۱۹]. وانگ و همکاران (۲۰۱۹) با چارچوب روان‌شناسی نظریه کار پیش‌بینی‌کننده‌ها و نتایج کار شایسته را در میان ۳۷۷ کارگر چینی بررسی کرد و مدل ساختاری شامل وضعیت اجتماعی ذهنی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده، رضایت شغلی و قصد ترک شغل به‌عنوان نتایج، اراده کاری و کار شایسته به‌عنوان واسطه و شخصیت فعال و حمایت اجتماعی به‌عنوان تعدیل‌کننده برای خنثی کردن اثرات موقعیت اجتماعی بود. نتایج نشان می‌دهد که میل کاری و دسترسی به کار شایسته نقش واسطه‌ای مهمی در رابطه بین وضعیت اجتماعی و پیامدهای مرتبط با شغل دارد؛ علاوه بر این، شخصیت فعال و حمایت اجتماعی این رابطه را تعدیل می‌کند [۷۳].

کوزان و همکاران (۲۰۱۹) ارتباط بین طبقه اجتماعی، اراده کاری، سازگاری شغلی، کار شایسته، رضایت شغلی و رضایت از زندگی را در میان ۴۰۱ کارمند کم درآمد ترکیه بررسی کرد و نشان داد که طبقه اجتماعی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم کار شایسته را از طریق تأثیر آن بر اراده کاری و سازگاری شغلی پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این، کار شایسته پیش‌بینی کننده رضایت شغلی و رضایت از زندگی است [۴۵]. دافی و همکاران (۲۰۱۹) با استفاده از روانشناسی دیدگاه کار، نشان دادند که سلامت روان و سلامت فیزیکی، مشارکت اجتماعی و استقلال

کاری پیامدهای کار شایسته هستند [۲۷]. فرارو و همکاران (۲۰۱۸) روابط بین کار شایسته، انگیزه کار و سرمایه روان‌شناختی را تحلیل کرد و نشان داد که انجام کار مولد به‌طور مثبت با انگیزه کاری درونی و اجتماعی با انگیزه کاری بیرونی رابطه دارد. ضمن آنکه کار شایسته به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم انگیزه کاری می‌تواند سرمایه روان‌شناختی را نیز ارتقا دهد [۳۲].

دافی و همکاران (۲۰۱۶) نیز چهار متغیر اصلی را به‌عنوان پیش‌بیننده‌های مؤثر بر کار شایسته معرفی کردند. دو متغیر اول در قالب عوامل زمینه‌ای محدودیت‌های اقتصادی و تجربیات حاشیه‌نشینی تعریف می‌شوند. محدودیت‌های اقتصادی بیانگر ممانعت از دسترسی به منابع مالی است. حاشیه‌نشینی تنزل دادن به موقعیت پایین جامعه از طریق نژادپرستی، جنسیت‌گرایی، طبقه‌گرایی و سایر موارد جانب‌گرایانه است [۲۶]. دو متغیر دوم، دربرگیرنده عوامل روان‌شناختی اراده کاری و سازگاری شغل معرفی شده‌اند. اراده کاری به آزادی درک شده افراد برای انتخاب کار در مواجهه با موانع اشاره دارد و سازگاری شغلی به میزانی اشاره می‌کند که فرد می‌تواند به‌طور انعطاف‌پذیر به خواسته‌های دنیای کاری پاسخ دهد [۴۹]. انگلند و همکاران (۲۰۲۰) نیز یک نظرسنجی بر اساس کارگران زن ایالات متحده انجام دادند و مشخص ساختند که سازگاری شغلی، اراده کاری و جو محل کار به‌طور مثبت پیش‌بینی‌کننده کار شایسته هستند [۲۹]. از سویی دیگر، برخی محققان نیز تأیید کرده‌اند که کار شایسته نتایج و پیامدهای متعددی مانند رضایت شغلی، رضایت از زندگی، رفاه و سلامت کار، تعادل کار-زندگی دارد [۸ و ۳۳ و ۴۹ و ۲۷] و می‌تواند به افراد در دستیابی به سلامت جسمی و روانی کمک کند [۲۷].

۳- روش‌شناسی تحقیق

این مطالعه به‌منظور دستیابی به درک جامعی از محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته انجام شده است و به دلیل پیچیدگی موضوع و اهمیت آن، از رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی شد که مزیت‌های روش‌های کیفی و کمی را ترکیب می‌کند. مطالعه حاضر در زمره‌ی پژوهش‌های تفسیرگرایانه قرار دارد؛ چراکه هدف آن کاوش و تبیین محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته با رهیافت استقرایی (دستیابی به نتیجه جامع از معلومات جزئی و ایجاد روابط بین آن‌ها) است. از سویی دیگر، پژوهش حاضر از لحاظ هدف، یک مطالعه کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جدول (۱) بطور خلاصه روش‌شناسی تحقیق حاضر را مبتنی بر پیاز تحقیق ساندروز (۲۰۰۷) نشان می‌دهد.

در بخش نخست از روش فراترکیب به‌عنوان یک رویکرد کیفی برای تحلیل مقالات موجود استفاده شد تا به ادغام و ترکیب اطلاعات پراکنده از مطالعات مختلف پرداخته شود. این روش امکان تفسیر جامع‌تر و یکپارچه‌تری از عوامل مرتبط با کار شایسته را فراهم می‌آورد. در این مرحله، ابتدا پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر شامل اسکاپوس، وب آو

ساینس و گوگل اسکولار بررسی شدند و از ترکیب کلمات کلیدی نظیر «کار شایسته»، «کار معنادار»، «محرک‌های کار شایسته» و «پیامدهای کار شایسته» استفاده شد. سپس، مقالاتی که از سال ۲۰۱۳ به بعد منتشر شده و به زبان‌های فارسی و انگلیسی بودند، انتخاب شدند. معیار اصلی برای ورود مقالات، ارتباط موضوعی و ارائه داده‌های معتبر در مورد محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک مدار، مناسب‌ترین مطالعات و مقالات که اطلاعات غنی و درک جامعی از موضوع تحقیق ارائه می‌کردند، انتخاب شدند. جستجو برای مطالعات قبلی در مورد محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته تا زمانی که عوامل استخراج شده از تحقیقات قبلی تکراری شدند؛ ادامه یافت. در نهایت، برای تعیین پایایی داده‌های تحقیق، از استراتژی توافق درون موضوعی با استفاده از تکنیک کدگذاری دوگانه استفاده شد. در مرحله کمی، از روش دلفی فازی برای دستیابی به اجماع خبرگان در مورد اهمیت و رتبه‌بندی محرک‌ها و پیامدهای شناسایی‌شده استفاده شد. پرسشنامه دلفی بر اساس یافته‌های مرحله کیفی طراحی گردید و شامل سوال‌هایی برای محرک‌ها و پیامدها بود. توزیع پرسشنامه‌ها در دو مرحله صورت گرفت: مرحله اول برای غربال‌گری عوامل و مرحله دوم برای دستیابی به اجماع نهایی در نظر گرفته شد. جامعه آماری در بخش کمی را خبرگان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی تشکیل دادند که با استفاده از راهبرد نمونه‌گیری غیراحتمالی و به شیوه در دسترس، نمونه مورد نظر انتخاب شد. نمونه آماری به دلیل برخورداری از طیف متنوعی از دانش و تجربه، دیدگاه‌های ارزشمندی در مورد کار شایسته ارائه دادند. اوکمپو و همکاران^۴ (۲۰۱۸) معتقدند که در روش دلفی نیاز به در نظر گرفتن تعداد زیاد خبره نیست و هیچ رابطه‌ای بین تعداد خبرگان و کیفیت نتایج حاصل از بحث‌های گروهی وجود ندارد. همان‌گونه که طبق نظر ساعتی و اوزدمیر^۵ (۲۰۱۴)، افزایش تعداد خبرگان بی‌تجربه می‌تواند دقت کیفیت نتایج را تضعیف کند. جونز و توتیس^۶ (۱۹۷۸) پیشنهاد کرده‌اند که در مطالعات دلفی معمولاً باید ۱۰ تا ۵۰ خبره کافی است و آن‌ها بر اساس سوابق یا تجربیات خود در زمینه مورد بررسی انتخاب می‌شوند. از این‌رو، در مطالعه حاضر از راهبرد نمونه‌گیری غیراحتمالی و به شیوه در دسترس استفاده شد و تعداد ۲۶ نفر به‌عنوان خبرگان روش دلفی فازی لحاظ شدند که ویژگی مشترک آنها عبارتند از:

- خبرگان حداقل ۱۵ سال سابقه کار دارند. این معیار تضمین می‌کند که آنها پس از ۱۵ سال تجربه، درک کاملی از مسئولیت‌های شغلی و اهمیت کار شایسته داشته باشند.
- آنها حداقل دارای تحصیلات کارشناسی ارشد هستند. این معیار از آنجایی مهم است که افراد دارای تحصیلات تکمیلی معمولاً در پست‌های سازمانی سطوح بالاتر مشغول هستند و درک علمی بیشتری از موضوع کار شایسته دارند.

کار شایسته را تشکیل می‌دهند.		
این مطالعه از داده‌های ثانویه با بررسی همه مقالات مربوطه مطابق با سؤال تحقیق استفاده کرد.	روش جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق چگونه است؟	چگونگی (how)

مرحله دوم: بررسی نظام مند متون

در این تحقیق مقالات و مطالعات مرتبط در حوزه کار شایسته مورد بررسی قرار گرفتند و برای این منظور کلیدواژه‌های کار شایسته (Decent work)، کار معنادار (meaningful work) و کار پایدار (sustainable work) مورد جستجوی نظام مند قرار گرفت. در نتیجه از سال ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳ در مجموع ۳۴۵ مقاله به زبان های فارسی و انگلیسی یافت شد.

مرحله سوم: جستجو و انتخاب مطالعات مناسب

در این مرحله، برای دستیابی به اهداف مشخص شده، منابع منتخب چندین بار مورد بررسی قرار گرفتند. برخی از مطالعات به دلیل عناوین تکراری (۴۳)، عناوین بی ربط (۷۹)، چکیده (۳۶) و محتوای نامربوط (۱۸) حذف شدند و در نتیجه ۵۳ مطالعه باقی مانده برای استخراج محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته مورد استفاده قرار گرفتند.

مرحله چهارم: استخراج داده‌های متنی

در این مرحله، مقاله های باقیمانده به‌طور کامل برای استخراج اطلاعات مورد نیاز مورد بررسی قرار گرفتند؛ در نتیجه، مضامین مقالات چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت و منجر به شناسایی ۴۷ کد اولیه برای محرک‌ها و ۵۹ کد اولیه برای پیامدهای کار شایسته شد که پس از بازبینی چندگانه کدهای اولیه تکراری حذف و غربالگری اولیه انجام گرفت.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل کیفی و ادغام یافته‌ها

در این مرحله، محرک‌ها و پیامدهای شناسایی شده حاصل از مطالعات قبلی به صورت مفهومی دسته بندی شدند. نتایج این تحلیل در جداول (۳) و (۴) ارائه شده است. محرک‌های کار شایسته شامل ۲۹ مفهوم، ۹ مضمون و ۳ مقوله است، در حالی که پیامدهای کار شایسته شامل ۳۳ مفهوم، ۱۱ مضمون و ۴ مقوله است.

- رشته تحصیلی خبرگان مدیریت (ترجیحاً منابع انسانی و رفتار سازمانی) و حقوق (خصوصی و بین الملل) بوده؛ چون مطالعات کار شایسته و کار معنادار بیشتر در این حوزه مطرح شده است. جدول (۱) نوع پژوهش بر اساس پیاز تحقیق ساندرز (۲۰۰۷)

فلسفه پژوهش	رهیافت پژوهش	استرژژی پژوهش	رویکرد پژوهش	بازه زمانی	گردآوری اطلاعات
تفسیرگرایی	استقرایی	کاربردی- توسعه ای	آمیخته اکتشافی	مقطعی	متون علمی و پرسشنامه

ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کمی، پرسشنامه ساختاریافته دلفی فازی است. که و روایی محتوایی و پایایی آزمون مجدد آن محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌های بخش کیفی با استفاده از شیوه شناسه‌گذاری سه مرحله ای انجام شد تا محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته شناسایی شدند. داده‌های مبتنی بر پرسشنامه‌های ساختاریافته بخش کمی پژوهش، با استفاده از رویکرد دلفی فازی تحلیل شدند تا غربال گری و رتبه‌بندی محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته مشخص گردد. در روش دلفی فازی پرسشنامه‌ها دو مرتبه در مقطع زمانی متفاوت توزیع و گردآوری شد و از آن نرخ ناسازگاری و مقایسه میانگین فازی‌زدایی برای سنجش و بررسی پایایی استفاده شد. حد آستانه برای اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده و نرخ ناسازگاری، میزان ۰.۱ است و عواملی که اختلاف میانگین دو مرحله آن‌ها از حد آستانه بیشتر بود، حذف شدند.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱ تحلیل بخش کیفی

با هدف شناسایی محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته، مراحل روش فراترکیب با استفاده از روش هفت مرحله ای پیشنهاد شده توسط ساندلوسکی و بارسو (۲۰۰۳) به شرح زیر انجام شده است:

مرحله اول: تنظیم سوال تحقیق

در این مطالعه، شناسایی و دسته بندی محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته مورد بررسی قرار گرفت. این امر برای پاسخ دهی به سؤالات مطرح شده در جدول (۲) انجام شد.

جدول (۲) سؤالات پژوهش

شاخص ها	سؤالات	پاسخ ها
چه چیزی (what)	محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته کدام اند؟	استخراج مؤلفه ها بر اساس مرور پیشینه تحقیق
چه کسی (who)	جامعه مورد مطالعه برای دستیابی عوامل چیست؟	همه پایگاههای علمی معتبر داخلی و خارجی قابل استناد
چه زمانی (when)	عوامل جستجو شده مربوط به چه دوره زمانی هستند؟	همه مقالات منتشر شده یک دهه اخیر (از سال ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳) که بیشترین سهم مطالعاتی مربوط به

جدول (۳) محرک‌های کار شایسته مبتنی بر مرور تحقیقات پیشین

مقوله ها	مضامین	مفاهیم	منبع و مرجع
محرک‌های محیطی - اجتماعی کار شایسته	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	برآورده ساختن انتظارات اجتماعی	[۷۸]
		توسعه حمایت‌های اجتماعی	[۵۹ و ۷۳ و ۱]
		مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه	[۷۰ و ۳]
	اشتغال آفرینی پایدار	استانداردهای کاری پایدار	[۷۸ و ۱۴]
		اشتغال تضمین‌کننده آینده نسل‌ها	[۷۰ و ۶۱ و ۵۲]
		توسعه اشتغال مولد	[۳۷ و ۱۴ و ۱۱]
	فرصت‌آفرینی اقتصادی	تنوع و شمولیت نیروی کار	[۷۸]
		ترویج رشد اقتصادی فراگیر	[۶۲ و ۳۷ و ۲۶ و ۲۵ و ۱]
		محدودیت‌های اقتصادی	[۵۰ و ۲۶ و ۱۹]
محرک‌های ساختاری - سازمانی کار شایسته	همسویی اهداف و ارزش‌ها	همسویی ارزش‌های شخصی - کاری	[۷۴ و ۴۹ و ۵۳ و ۲۶]
		همسویی اهداف فردی - سازمانی	[۷۱ و ۵۳]
	توسعه سرمایه انسانی پایدار	ایجاد روابط مثبت در کار	[۷۸ و ۲۳]
		فراخوانی شغلی ^۷	[۳۱]
		استخدام‌پذیری پایدار	[۳۸]
		حقوق و دستمزد عزتمندانه	[۷۴ و ۱۴]
		توسعه و ارتقای شغلی عادلانه	[۶۰ و ۹]
		تحقق امنیت و ثبات شغلی	[۶۸ و ۳۷ و ۱۴ و ۱۱]
		سازگارپذیری شغلی	[۵۰ و ۴۵ و ۱۹]
محرک‌های فردی - شغلی کار شایسته	تاب‌آوری حرفه‌ای	فرصت‌های رشد فردی	[۶۳ و ۵۳]
		توسعه مهارت‌های مقابله‌ای	[۷۸]
		وضوح نقش و مسئولیت‌ها	[۵۹]
	صفات شغلی	تناسل بین شغل و شخصیت	[۷۸]
		جایگاه شغلی مناسب	[۵۰ و ۱]
		اراده کاری	[۷۳ و ۵۰ و ۴۵ و ۱۹]
	ویژگی‌های کار معنادار	معنادار شدن کار	[۶۰ و ۹]
		استقلال کاری	[۵۹ و ۵۳ و ۲۸ و ۲۷]
		نیازهای فیزیولوژیکی	[۲۷ و ۱۸]
	برآورده ساختن نیازها	نیاز به بقای شغلی	[۷۱ و ۲۶]
		نیاز به خودشکوفایی در کار	[۶۵]

جدول (۴) پیامدهای کار شایسته مبتنی بر مرور تحقیقات پیشین

مقوله ها	مضامین	مفاهیم	منبع و مرجع
پیامدهای فردی کار شایسته	رضایتمندی شغلی	رضایتمندی از کار	[۷۱ و ۱۸ و ۷۳ و ۴۵ و ۴۷ و ۱۹ و ۹]
		رضایتمندی از زندگی	[۷۱ و ۱۸ و ۲۷ و ۴۵ و ۴۷ و ۱۹ و ۹]
		رضایتمندی از رفاه خانواده	[۴ و ۲۶ و ۴۸ و ۵۸]
پیامدهای رفتاری کار شایسته	ارتقای رفتارهای فراترکشی	رفتارهای کاری نوآورانه	[۷۶ و ۶۵]
		رفتار شهروندی سازمانی	[۳۹]
		رفتار آوایی کارکنان ^۸	[۶۵]
	غوطه‌ور شدن و ایثارگری در کار	مجدوب شدن در کار	[۵۷ و ۱۶]
		تلاش مضاعف در شغل	[۵۷ و ۱۶]
		از خودگذشتگی در کار	[۵۷ و ۱۶]
پیامدهای شغلی کار شایسته	کاهش فرسودگی شغلی	کاهش فشارهای کاری	[۳۹]
		سرزندگی کارکنان	[۳۸ و ۷]

مقوله ها	مضامین	مفاهیم	منبع و مرجع
	بهبود نگرش‌های شغلی	کاهش خستگی شغلی	[۲۳ و ۲۲]
		بهبودی روان‌شناختی	[۱۵]
		بهبودی ذهنی کارکنان	[۷]
		بهبود هویت فردی-شغلی	[۷۱]
	ارتقای عملکرد شغلی	مشارکت‌پذیری اجتماعی	[۷۱ و ۲۷]
		افزایش عملکرد فردی	[۴۲ و ۳۹]
		خودکارآمدی شغلی	[۷۶]
	توسعه شایستگی‌های شغلی	توانمندسازی حرفه‌ای	[۴۸ و ۵]
		افزایش فرصت‌های یادگیری	[۵۹ و ۵۳ و ۶۳]
		تعادل بین کار و زندگی	[۳۷ و ۳]
پیامدهای سازمانی کار شایسته	التزام و اشتیاق سازمانی	بالا رفتن تعهد کاری	[۷۶ و ۴۷]
		اشتیاق کاری	[۷۶ و ۴۷]
		خود انگیزشی کاری	[۷۶ و ۳۲]
	ارتقای بهداشت حرفه‌ای	بهبود سلامت روانی	[۴۱ و ۲۷]
		ارتقای سلامت جسمانی	[۲۹ و ۲۸ و ۲۷]
		بهبود ارگونومی کاری	[۱۲]
	کاهش رفتارهای منفی کارکنان	کاهش رفتارهای ضد شهروندی	[۳۱]
		کاهش انحرافات محیط کاری ^۹	[۳۱]
		کاهش قصد ترک شغل	[۴۷]
	شکوفایی اجتماعی	شکوفایی در محل کار ^{۱۰}	[۶۵ و ۷]
		ارتقای سرمایه روان‌شناختی	[۳۲]
		تحقق عدالت اجتماعی	[۶۲ و ۵۰ و ۲۶ و ۱۵ و ۵]

فرمول پایایی:	$k = \frac{\Pr(a) - \Pr(e)}{1 - \Pr(e)}$
فرمول روایی:	$CVR = \frac{n_e - \frac{n}{2}}{\frac{n}{2}}$

مرحله هفتم: ارائه نتایج

در این مرحله، یافته‌های ترکیب شده از مراحل قبل به صورت نظام مند سازماندهی و توصیف می‌شود. مضامین شناسایی شده و بینش حاصل از مطالعات به دقت مورد بازبینی قرار گرفته و از منطق فازی دلفی به عنوان روشی برای غربالگری و تایید یافته‌های شناسایی شده استفاده شد.

۴-۲ تحلیل بخش کمی

بعد از تبیین محرک‌ها و پیامدهای رهبری مشترک، مولفه‌های استخراج شده در قالب یک پرسشنامه ساختاریافته با هدف کسب نظر و اجماع ایده خبرگان طراحی شد تا آن‌ها از طریق متغیرهای کلومی مبتنی بر طیف پنج گزینه ای «خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد» میزان موافقت خود را برای هر کدام از محرک‌ها و پیامدها بیان کنند. در این تحقیق از تکنیک دلفی فازی در چند مرحله ای استفاده شد. در مرحله اول دلفی فازی، پرسشنامه مبتنی بر مؤلفه های حاصل از مرحله کیفی (فرا ترکیب) بود. از آنجاکه ویژگی‌های گوناگون افراد بر تعابیر ذهنی

مرحله ششم: کنترل کیفیت داده‌ها

برای اطمینان از کنترل کیفیت مضامین استخراج شده، از مقایسه نظرات محققین با دو خبره استفاده شد. هنگامی که دو ارزیاب پاسخ‌ها را رتبه‌بندی کردند، از ضریب کاپای کوهن برای ارزیابی سطوح توافق بین آنها استفاده شد. این ضریب از صفر تا یک متغیر است، جایی که مقدار نزدیکتر به یک نشان دهنده توافق بالا بین دو ارزیاب است. در این روش ابتدا عوامل شناسایی شده توسط دو خبره مورد ارزیابی قرار گرفت و سپس با استفاده از فرمول ارائه شده توسط کوهن میزان سازگاری نتایج بررسی شد. در این فرمول $\Pr(e)$ نشان دهنده توافق مشاهده شده بین ارزیابان است و $\Pr(a)$ احتمالی است که صرفاً بر اساس شانس اتفاق افتاده است. جدول زیر، اعتبار شاخص کاپای کوهن را نشان می‌دهد که با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شده است و مقدار آن به ترتیب برای محرک‌ها ۰,۳۷۶ و برای پیامدها ۰,۴۴۷ است.

جدول (۵) روایی و پایایی پژوهش در بخش کیفی تحقیق

پایایی			روایی	
ابزار	مقدار	ابزار	محرک‌ها	برای پیامدها
CVR	۰,۴۸	kappa	۰,۳۷۶	۰,۴۴۷

نظرسنجی مرحله اول دلفی:

در این مرحله مولفه‌های شناسایی شده در مرحله مصاحبه در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های قیدی شده در پرسشنامه برای به دست آوردن میانگین فازی مولفه‌ها مورد تحلیل قرار گرفتند. برای محاسبه میانگین های فازی از فرمول های درج شده در رابطه های ۲ و ۳ استفاده شدند.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, \dots, n: (2) \text{ رابطه}$$

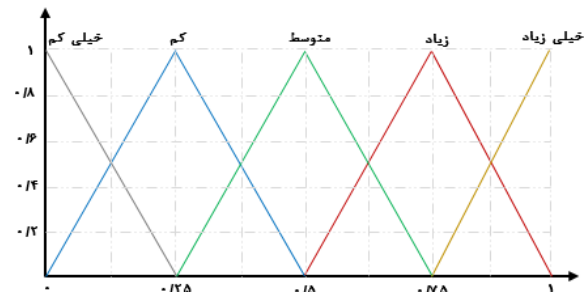
$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) =: (3) \text{ رابطه}$$

$$\left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

در رابطه شماره ۲ پارامتر A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} بیانگر میانگین دیدگاه‌های جمیع خبرگان است. پس از گردآوری پرسشنامه‌ها، تعداد پاسخ‌های داده شده به هر عامل مورد شمارش و تحلیل قرار گرفتند و پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر عامل و محاسبه میانگین های فازی مثلثی برای عوامل از فرمول مینکوسکی^{۱۱} به‌منظور قطعی شدن (فازی زدایی) هر مؤلفه استفاده شد.

برای تسهیل اولویت بندی معیارها، مقایسه های زوجی با استفاده از روش میانگین فازی انجام شد و میانگین فازی هر سوال محاسبه و برای تعیین وزن اولویت مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس این تجزیه و تحلیل، آستانه ۰.۵ برای تعیین اولویت بندی معیارها تعیین شد و مقادیر بالاتر از این آستانه با اهمیت تلقی شدند، در حالی که مقادیر کمتر از آن اهمیت کمتری داشته و از پرسشنامه مرحله دوم دلفی حذف شدند. نتایج حاصل از میانگین های فازی و فازی‌زدایی مولفه‌ها در جدول (۷) گزارش شده است.

آن‌ها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است؛ بنابراین با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال‌ها پاسخ دادند. متغیرهای پژوهش با توجه به شکل (۱) و اطلاعات جدول (۶) از قالب متغیرهای زبانی به اعداد فازی مثلثی تبدیل شده‌اند.



شکل (۱) تعریف متغیرهای زبانی بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت

جدول (۶) محرکها و پیامدهای کار شایسته

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۰.۷۵, ۱, ۱)	۰.۷۵
زیاد	(۰.۵, ۰.۷۵, ۱)	۰.۵۶۲۵
متوسط	(۰.۲۵, ۰.۵, ۰.۷۵)	۰.۳۱۲۵
کم	(۰, ۰.۲۵, ۰.۵)	۰.۰۶۲۵
خیلی کم	(۰, ۰, ۰.۲۵)	۰.۰۶۲۵

پس از تطبیق هر شاخص با مقادیر فازی و تخصیص سطح زبانی، اعداد فازی مثلثی به اعداد قطعی (فازی‌زدایی) تبدیل می‌شوند. در ادبیات علم فازی، برای فازی‌زدایی روش‌های گوناگونی مانند مرکز ثقل، کمینه میانگین و کمینه بیشینه وجود دارد. یکی از روش‌های پرکاربرد برای قطعی کردن اعداد فازی استفاده از فرمول مینکوسکی است که به‌صورت فرمول اشاره شده در رابطه ۱ می‌باشد. در این رابطه β حد بالای فازی مثلثی، α حد میانی عدد فازی مثلثی و m حد پایین عدد فازی مثلثی است.

$$x = m + \frac{\beta - \alpha}{4} \text{ رابطه (۱): محاسبه مقدار قطعی اعداد فازی:}$$

جدول (۷) میانگین دیدگاه های خبرگان حاصل نظرسنجی مرحله اول

میانگین فازی زدایی	محرکها	میانگین فازی زدایی	پیامدها
۰/۸۲۵	برآورده ساختن انتظارات اجتماعی	۰/۸۲۶	رضایتمندی از کار
۰/۷۳۲	توسعه حمایت‌های اجتماعی	۰/۸۲۶	رضایتمندی از زندگی
۰/۸۱۲	مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه	۰/۸۳۹	رضایتمندی از رفاه خانواده
۰/۷۱۹	استانداردهای کاری پایدار	۰/۶۰۲	رفتارهای کاری نوآورانه
۰/۶۷۸	اشتغال تضمین‌کننده آینده نسل‌ها	۰/۶۶۸	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۷۷۵	توسعه اشتغال مولد	۰/۶۱۹	رفتار آوایی کارکنان
۰/۵۴۴	تنوع و شمولیت نیروی کار	۰/۵۹۵	مجدوب شدن در کار
۰/۶۰۹	ترویج رشد اقتصادی فراگیر	۰/۵۷۳	تلاش مضاعف در شغل
۰/۵۳۶	محدودیت‌های اقتصادی	۰/۴۹۱	از خودگذشتگی در کار
۰/۶۶۸	همسویی ارزش‌های شخصی- کاری	۰/۷۷۵	کاهش فشارهای کاری

میانگین فازی زدایی	محرک‌ها	میانگین فازی زدایی	پیامدها
۰/۷۱۲	همسویی اهداف فردی- سازمانی	۰/۷۴۳	سرزندگی کارکنان
۰/۶۳۱	ایجاد روابط مثبت در کار	۰/۶۶۵	کاهش خستگی شغلی
۰/۴۸۹	فراخوانی شغلی	۰/۶۷۲	بهزیستی روان‌شناختی
۰/۷۴۲	استخدام پذیری پایدار	۰/۴۸۱	بهزیستی ذهنی کارکنان
۰/۷۲۰	حقوق و دستمزد عزتمندانه	۰/۶۳۹	بهبود هویت فردی-شغلی
۰/۶۱۱	توسعه و ارتقای شغلی عادلانه	۰/۷۵۸	مشارکت‌پذیری اجتماعی
۰/۶۳۹	تحقق امنیت و ثبات شغلی	۰/۸۱۵	افزایش عملکرد فردی
۰/۷۱۴	سازگارپذیری شغلی	۰/۷۲۴	خودکارآمدی شغلی
۰/۷۰۲	فرصت‌های رشد فردی	۰/۶۳۹	توانمندسازی حرفه‌ای
۰/۷۱۶	توسعه مهارت‌های مقابله‌ای	۰/۵۹۶	افزایش فرصت‌های یادگیری
۰/۶۲۸	وضوح نقش و مسئولیت‌ها	۰/۸۱۸	تعادل بین کار و زندگی
۰/۶۲۷	تناظر بین شغل و شخصیت	۰/۷۹۵	بالا رفتن تعهد کاری
۰/۵۳۲	جایگاه شغلی مناسب	۰/۷۳۸	اشتیاق کاری
۰/۶۲۲	اراده کاری	۰/۷۰۵	خود انگیزشی کاری
۰/۷۱۹	معنادار شدن کار	۰/۸۲۳	بهبود سلامت روانی
۰/۸۷۸	استقلال کاری	۰/۸۴۵	ارتقای سلامت جسمانی
۰/۵۸۵	نیازهای فیزیولوژیکی	۰/۷۳۹	بهبود ارگونومی کاری
۰/۵۹۴	نیاز به بقای شغلی	۰/۴۹۶	کاهش رفتارهای ضد شهروندی
۰/۶۶۹	نیاز به خودشکوفایی در کار	۰/۶۸۱	کاهش انحرافات محیط کاری
		۰/۶۲۲	کاهش قصد ترک شغل
		۰/۶۶۹	شکوفایی در محل کار
		۰/۶۸۴	ارتقای سرمایه روان‌شناختی
		۰/۷۹۱	تحقق عدالت اجتماعی

پس از بررسی نتایج دلفی مرحله اول، مشاهده شد که مقادیر میانگین فازی زدایی (مقدار قطعی) برای مفهوم فراخوانی شغلی در محرک‌ها کمتر از ۰.۵ و همچنین برای مفاهیم از خودگذشتگی در کار، بهزیستی ذهنی کارکنان و کاهش رفتارهای ضد شهروندی در پیامدها کمتر از ۰.۵ هستند که آنها برای مرحله دوم دلفی حذف شدند و مابقی مفاهیم مهم تلقی شده و برای بررسی بیشتر در دور دوم دلفی فازی حفظ شدند. مرحله دوم دلفی نیز مانند مرحله اول انجام شد تا نتایج هر دو مرحله با هم مقایسه و نتیجه گیری گردد. نظرسنجی مرحله دوم:

جدول (۸) میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل نظرسنجی مرحله دوم

میانگین فازی زدایی	محرک‌ها	میانگین فازی زدایی	پیامدها
۰/۸۱۱	برآورده ساختن انتظارات اجتماعی	۰/۸۶۷	رضایتمندی از کار
۰/۷۲۷	توسعه حمایت‌های اجتماعی	۰/۸۸۲	رضایتمندی از زندگی
۰/۸۳۲	مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه	۰/۸۵۰	رضایتمندی از رفاه خانواده
۰/۷۲۸	استانداردهای کاری پایدار	۰/۶۷۹	رفتارهای کاری نوآورانه
۰/۶۴۵	اشتغال تضمین‌کننده آینده نسل‌ها	۰/۷۲۴	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۷۳۹	توسعه اشتغال مولد	۰/۶۰۲	رفتار آوایی کارکنان
۰/۵۶۷	تنوع و شمولیت نیروی کار	۰/۶۱۴	مجدوب شدن در کار
۰/۶۱۸	ترویج رشد اقتصادی فراگیر	۰/۶۴۲	تلاش مضاعف در شغل

میانگین فازی زدایی	محرک‌ها	میانگین فازی زدایی	پیامدها
۰/۶۱۴	محدودیت‌های اقتصادی	۰/۷۹۴	کاهش فشارهای کاری
۰/۶۲۵	همسویی ارزش‌های شخصی- کاری	۰/۸۳۲	سرزندگی کارکنان
۰/۶۹۱	همسویی اهداف فردی- سازمانی	۰/۷۴۴	کاهش خستگی شغلی
۰/۶۸۴	ایجاد روابط مثبت در کار	۰/۷۶۳	بهبودی روان‌شناختی
۰/۶۹۸	استخدام پذیری پایدار	۰/۶۴۵	بهبود هویت فردی-شغلی
۰/۷۳۴	حقوق و دستمزد عزتمندانه	۰/۷۹۲	مشارکت‌پذیری اجتماعی
۰/۶۲۱	توسعه و ارتقای شغلی عادلانه	۰/۸۲۴	افزایش عملکرد فردی
۰/۶۳۹	تحقق امنیت و ثبات شغلی	۰/۷۴۹	خودکارآمدی شغلی
۰/۷۴۰	سازگارپذیری شغلی	۰/۶۹۲	توانمندسازی حرفه‌ای
۰/۷۲۷	فرصت‌های رشد فردی	۰/۶۱۵	افزایش فرصت‌های یادگیری
۰/۷۳۱	توسعه مهارت‌های مقابله‌ای	۰/۸۴۶	تعادل بین کار و زندگی
۰/۶۷۴	وضوح نقش و مسئولیت‌ها	۰/۸۶۲	بالا رفتن تعهد کاری
۰/۶۶۱	تناظر بین شغل و شخصیت	۰/۸۳۲	اشتیاق کاری
۰/۵۸۲	جایگاه شغلی مناسب	۰/۷۶۰	خود انگیزشی کاری
۰/۶۰۱	اراده کاری	۰/۸۲۰	بهبود سلامت روانی
۰/۷۲۶	معنادار شدن کار	۰/۸۴۵	ارتقای سلامت جسمانی
۰/۸۹۴	استقلال کاری	۰/۷۴۳	بهبود ارگونومی کاری
۰/۶۰۳	نیازهای فیزیولوژیکی	۰/۷۳۹	کاهش انحرافات محیط کاری
۰/۶۱۱	نیاز به بقای شغلی	۰/۶۴۰	کاهش قصد ترک شغل
۰/۶۸۸	نیاز به خودشکوفایی در کار	۰/۶۹۳	شکوفایی در محل کار
		۰/۷۱۱	ارتقای سرمایه روان‌شناختی
		۰/۸۳۰	تحقق عدالت اجتماعی

پس از اینکه هر دو مرحله نظرسنجی انجام شد، اختلاف بین میانگین فازی‌زدایی شده محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، حد آستانه ۰/۱ ملاک پذیرش و یا رد هر مؤلفه می‌باشد. در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی‌زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد، در این صورت فرایند نظرسنجی

متوقف می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی‌زدایی همه مولفه‌ها در دو مرحله کمتر از ۰/۱ شده است؛ بنابراین می‌توان گفت که خبرگان در مورد محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته به اجماع رسیدند و نظرسنجی در این مرحله متوقف شد. این به آن معنا است که خبرگان به مولفه‌های شناسایی شده در پژوهش نگاه تقریباً یکسانی داشته‌اند.

جدول (۹) اختلاف میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل نظر سنجی مرحله اول و دوم

اختلاف میانگین مرحله اول و دوم	محرک‌ها	اختلاف میانگین مرحله اول و دوم	پیامدها
۰/۰۱۴	برآورده ساختن انتظارات اجتماعی	۰/۰۴۱	رضایتمندی از کار
۰/۰۰۵	توسعه حمایت‌های اجتماعی	۰/۰۵۶	رضایتمندی از زندگی
۰/۰۲۰	مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه	۰/۰۱۱	رضایتمندی از رفاه خانواده
۰/۰۰۹	استانداردهای کاری پایدار	۰/۰۷۷	رفتارهای کاری نوآورانه
۰/۰۳۳	اشتغال تضمین‌کننده آینده نسل‌ها	۰/۰۵۶	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۳۶	توسعه اشتغال مولد	۰/۰۱۷	رفتار آوایی کارکنان
۰/۰۲۳	تنوع و شمولیت نیروی کار	۰/۰۱۹	مجدوب شدن در کار
۰/۰۹۹	ترویج رشد اقتصادی فراگیر	۰/۰۶۹	تلاش مضاعف در شغل
۰/۰۷۸	محدودیت‌های اقتصادی	۰/۰۱۹	کاهش فشارهای کاری
۰/۰۴۳	همسویی ارزش‌های شخصی- کاری	۰/۰۸۹	سرزندگی کارکنان
۰/۰۲۱	همسویی اهداف فردی- سازمانی	۰/۰۷۹	کاهش خستگی شغلی

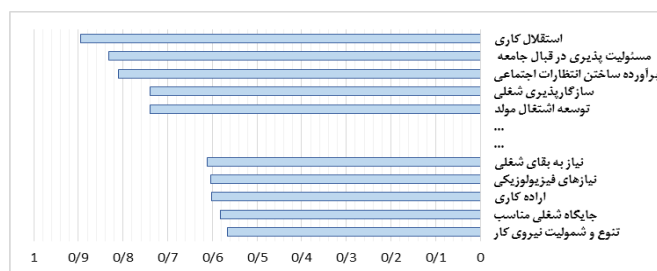
ایجاد روابط مثبت در کار	۰/۰۵۳	بهبود هویت فردی-شغلی	۰/۰۹۱
استخدام پذیری پایدار	۰/۰۴۴	مشارکت پذیری اجتماعی	۰/۰۰۶
حقوق و دستمزد عزتمندانه	۰/۰۱۴	افزایش عملکرد فردی	۰/۰۳۴
توسعه و ارتقای شغلی عادلانه	۰/۰۱۰	خودکارآمدی شغلی	۰/۰۰۹
تحقق امنیت و ثبات شغلی	۰/۰۰۰	توانمندسازی حرفه‌ای	۰/۰۲۵
سازگارپذیری شغلی	۰/۰۲۶	افزایش فرصت‌های یادگیری	۰/۰۵۳
فرصت‌های رشد فردی	۰/۰۲۵	تعادل بین کار و زندگی	۰/۰۱۹
توسعه مهارت‌های مقابله‌ای	۰/۰۱۵	بالا رفتن تعهد کاری	۰/۰۲۸
وضوح نقش و مسئولیت‌ها	۰/۰۴۶	اشتتاق کاری	۰/۰۶۷
تناظر بین شغل و شخصیت	۰/۰۳۴	خود انگیزشی کاری	۰/۰۹۴
جایگاه شغلی مناسب	۰/۰۵۰	بهبود سلامت روانی	۰/۰۵۵
اراده کاری	۰/۰۲۱	ارتقای سلامت جسمانی	۰/۰۰۳
معنادار شدن کار	۰/۰۰۷	بهبود ارگونومی کاری	۰/۰۰۰
استقلال کاری	۰/۰۱۶	کاهش انحرافات محیط کاری	۰/۰۰۴
نیازهای فیزیولوژیکی	۰/۰۱۸	کاهش قصد ترک شغل	۰/۰۵۸
نیاز به بقای شغلی	۰/۰۱۷	شکوفایی در محل کار	۰/۰۱۸
نیاز به خودشکوفایی در کار	۰/۰۱۹	ارتقای سرمایه روان‌شناختی	۰/۰۲۴
		تحقق عدالت اجتماعی	۰/۰۲۷
			۰/۰۳۹

۵- نتیجه‌گیری

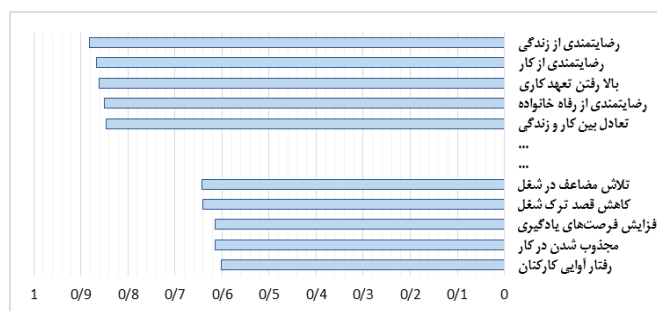
کار شایسته مفهومی است که جنبه‌های مختلف دستمزد منصفانه، امنیت شغلی، حمایت اجتماعی و فرصت‌های توسعه و رشد فردی را در بر می‌گیرد. پژوهش حاضر با هدف کاوش و رتبه‌بندی محرک‌ها و پیامدهای «کار شایسته» انجام شد.

نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که محرک‌های کار شایسته را می‌توان در سه دسته محرک‌های محیطی- اجتماعی، محرک‌های ساختاری- سازمانی و محرک‌های فردی- شغلی طبقه‌بندی کرد. محرک‌های محیطی- اجتماعی آن دسته عوامل مؤثر بر کار شایسته هستند که به دنبال مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اشتغال آفرینی پایدار و فرصت‌آفرینی اقتصادی است. درواقع شیوه‌های کار شایسته به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از تلاش‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی است و به دنبال برآورده ساختن انتظارات اجتماعی [۷۸]، توسعه حمایت‌های اجتماعی [۷۳و۵۹] است. از سویی دیگر، در نظر گرفتن اشتغال آفرینی پایدار مبتنی بر رعایت استانداردها و رویه‌های کاری [۷۸و۱۴] که تضمین‌کننده اشتغال آینده نسل‌ها [۶۱و۷۰و۵۲] است و با هدف توسعه اشتغال مولد [۳۷و۱۴و۱۱] می‌پذیرد؛ محرکی برای کار شایسته است. سازمان‌ها و جوامع به‌منظور فرصت‌آفرینی اقتصادی و استفاده از همه ظرفیت‌های کاری و ملاحظه تنوع و شمولیت نیروی کار [۷۸]، به دنبال ترویج رشد اقتصادی فراگیر [۶۲و۳۷و۲۶] هستند تا

برای رتبه‌بندی محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته از میانگین فازی-زدایی مرحله دوم دلفی فازی استفاده شده است. هر مولفه‌ای که میانگین فازی‌زدایی آن بیشتر باشد در رتبه بالاتر قرار می‌گیرد. در شکل‌های (۳) و (۴) به ترتیب پنج مورد از بیشترین و کمترین رتبه برای محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته به روشنی نمایان است.



شکل (۲) رتبه‌بندی محرک‌های کار شایسته (بالاترین و پائین‌ترین اهمیت)



شکل (۳) رتبه‌بندی پیامدهای کار شایسته (بالاترین و پائین‌ترین اهمیت)

محدودیت‌های اقتصادی کاهش یابد؛ از این رو فرصت‌آفرینی اقتصادی می‌تواند عاملی برای کار شایسته در نظر گرفته شود.

محرک‌های ساختاری- سازمانی نیز عوامل درون‌سازمانی هستند که موجب می‌شود کار شایسته ترویج یابد. یافته‌ها نشان می‌دهد که همسویی اهداف و ارزش‌های فردی-سازمانی و توسعه سرمایه انسانی پایدار موجب می‌شود تا کار شایسته برجسته شود. درواقع سازمان‌ها برای همسوسازی ارزش‌ها و اهداف فردی-سازمانی [۲۶و۵۳و۷۰و۷۴]، باید کار شایسته را سرلوحه خود قرار دهند؛ چون وقتی انطباق بین ارزش‌ها و اهداف شخصی و سازمانی وجود داشته باشد، یک محیط کاری مثبت ایجاد می‌شود. به‌طورکلی، همسویی ارزش‌ها و اهداف فردی و سازمانی یک رابطه سودمند دوجانبه است که در افراد معنا و هدفمندی کار را درک می‌کنند. محرک دیگر درون‌سازمانی برای کار شایسته توسعه سرمایه انسانی پایدار است که با استخدام پذیری پایدار [۳۸]، تحقق امنیت و ثبات شغلی [۳۷و۶۸]، ایجاد روابط مثبت در کار [۷۸]، حقوق و دستمزد عزتمندانه [۱۴و۷۴] و توسعه و ارتقای شغلی عادلانه [۹و۶۰] تحقق می‌یابد.

درواقع توسعه سرمایه انسانی پایدار که به‌واسطه سرمایه‌گذاری در دانش، مهارت و توانایی‌های افراد به شیوه‌ای پایدار، عادلانه و منصفانه صورت پی پذیرد برای توسعه بلندمدت اقتصادی و اجتماعی اهمیت دارد و سازمان‌ها باید برای تحقق مدیریت منابع انسانی پایدار، اهداف کار شایسته را مدنظر قرار دهند.

نتایج همچنین بیانگر آن است که به‌منظور تاب‌آوری حرفه‌ای، ملاحظات و صفات شغلی، ویژگی‌های کار معنادار و برآورده ساختن نیازهای کارکنان، کار شایسته اهمیت می‌یابد. تاب‌آوری حرفه‌ای به توانایی فرد برای سازگاری شغلی [۱۹و۴۵و۵۰]، فرصت‌های رشد و موفقیت شغلی [۳و۴۳و۶۳] اشاره دارند که با توسعه مهارت‌های مقابله‌ای [۷۸] می‌تواند فرد را در مواجهه با چالش‌ها، شکست‌ها و تغییرات زندگی حرفه‌ای توانمند سازد.

به‌طورکلی، تاب‌آوری حرفه‌ای بر کار شایسته تأثیر دارد و موجب سازگار پذیری بیشتر، پافشاری برای تحقق اهداف و توازن بین کار-زندگی می‌شود. از سویی دیگر وضوح نقش و مسئولیت‌ها [۵۹]، تناظر بین شغل و شخصیت فردی [۷۸] و تصاحب جایگاه شغلی مناسب [۵۰] موجب می‌شود تا افراد به دنبال کار شایسته باشند. ضمن آنکه افراد همواره به دنبال ارضای نیازهای شغلی و خودشکوفایی در کار [۲۷و۶۵و۱۸] هستند که به‌واسطه کار معنادار و استقلال کاری تحقق می‌یابد؛ کار شایسته نیز به دنبال شکوفایی استعدادها و تناسب بین شایستگی و شغل هست؛ بنابراین استقلال کاری یک مؤلفه مهم برای کار شایسته تلقی می‌شود؛ همان‌گونه که نتایج رتبه‌بندی محرک‌ها نیز نشان داد، استقلال کاری [۲۷و۵۳و۵۹] بیشترین سهم را برای ترویج کار شایسته دارد.

نتایج تحقیق همچنین نشان داد که پیامدهای کار شایسته را می‌توان در چهار دسته پیامدهای فردی، رفتاری، شغلی و سازمانی طبقه‌بندی کرد. پیامدهای فردی در ادبیات نظری کار شایسته از اهمیت به سزایی برخوردار است؛ کار شایسته موجب رضایتمندی افراد از کار [۱۸و۱۹و۳۹] می‌شود. زمانی که کارکنان شرایط کاری مناسبی را تجربه می‌کنند، به‌احتمال‌زیاد از شغل خود راضی‌تر هستند و به‌نوبه خود، سطح تعامل و تعهد آن‌ها را به کارشان افزایش می‌یابد و منجر به بهبود عملکرد و بهره‌وری می‌شود. از سویی دیگر، کار شایسته رضایتمندی افراد از زندگی [۱۹و۴۷] و رفاه خانواده [۵۸و۷۸] را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کار شایسته نقش مهمی در بهبود رفاه خانواده و کیفیت زندگی دارد. ثبات اقتصادی، شرایط زندگی بهتر، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی و آموزش را فراهم می‌کند و رفاه کلی افراد ارتقا می‌یابد.

کار شایسته موجب پیامدهای رفتاری (ارتقای رفتارهای فرایند و غوطه‌ور شدن و ایثارگری در کار) نیز می‌شود. محققان معتقدند که کار شایسته موجب می‌شود تا افراد رفتارهای کاری نوآورانه [۶۵و۷۵] داشته باشند. درواقع کار شایسته که استقلال، منابع و فرصت‌های رشد فردی را فراهم می‌کند؛ می‌تواند به انجام رفتارهای نوآورانه کاری و ارائه ایده‌های خلاق منجر شود. کار شایسته موجب رفتار شهروندی سازمانی و اقدامات فراتر از الزامات رسمی شغلی می‌شود [۳۹].

کار شایسته موجب ایجاد محیط کاری مثبت، تعاملات سازنده و فرهنگ باز می‌شود که رفتار آوایی کارکنان [۶۵] را ترویج می‌کند. پیامدهای شغلی کار شایسته شامل کاهش فرسودگی شغلی، بهبود نگرش‌های شغلی، ارتقای عملکرد شغلی و توسعه شایستگی‌های شغلی است. شیوه‌های کار شایسته یک محیط کاری سالم ایجاد می‌کند و با کاهش فشارهای کاری و کاهش خستگی شغلی [۲۲و۲۳] خطر فرسودگی شغلی را کاهش داده و باعث سرزندگی بیشتر کارکنان می‌گردد [۷و۳۸].

کار شایسته اثرگذاری معناداری بر نگرش مثبت افراد نسبت شغلشان ایجاد می‌کند و این احساس مثبت، باعث تعامل و تعهد بیشتر می‌گردد. هنگامی که افراد به کار معنادار و فرصت‌های رشد عادلانه دسترسی دارند، بهزیستی ذهنی- روان‌شناختی [۱۵و۷۰].

بهبود می‌یابد و افراد درک مثبت‌تری از شغل و سازمانشان خواهند داشت. کار شایسته موجب تقویت عملکرد شغلی نیز می‌شود. هنگامی که افراد به منابع مناسب، محیط‌های کاری حمایتی و فرصت‌هایی برای توسعه مهارت دسترسی دارند، در نقش‌ها موفق‌تر ظاهر شده و مشارکت‌پذیری اجتماعی [۲۶و۲۷و۷۵] و خودکارآمدی شغلی [۷۶] ارتقا می‌یابد.

درواقع کار شایسته، افراد را قادر می‌سازد تا از دانش و مهارت‌های خود به‌طور مؤثرتر استفاده کنند؛ درنتیجه بهره‌وری و عملکرد آن‌ها نیز بهبود پیدا می‌کند. کار شایسته مسیرهای شغلی جدیدی را برای افراد

فراهم می‌کند تا صلاحیت‌های شغلی افراد توسعه یافته و با توانمندسازی حرفه‌ای [۴۸]، افزایش فرصت‌های یادگیری دانش [۵۳ و ۵۹ و ۶۳] و توانایی‌های مربوط به شغل بهبود یابد. ضمن آنکه کار شایسته یک توازن و تعادل بین کار و زندگی [۳۷] ایجاد می‌کند. دستیابی به تعادل بین کار و زندگی از طریق کار شایسته، کیفیت کلی زندگی افراد را افزایش داده و رضایت شغلی را بهبود می‌بخشد.

یکی از مهم‌ترین پیامدهای کار شایسته، ارتقای بهداشت حرفه‌ای، بهبود سلامت روانی و جسمانی [۲۷ و ۲۸]، افراد با در نظر گرفتن ارگونومی محیط کاری [۴۱] است. کار شایسته بر تأمین محیط‌های کاری ایمن و سالم تأکید دارد و به واسطه ساعات کاری منصفانه، تعادل کار و زندگی و حجم کار معقول موجب کاهش سطح استرس، جلوگیری از فرسودگی و تقویت بهزیستی ذهنی افراد می‌شود. کار شایسته موجب کاهش رفتارهای منفی کارکنان (رفتارهای ضد شهروندی، انحرافات محیط کاری، قصد ترک شغل) نیز می‌شود [۳۱ و ۴۷ و ۷۳]. به عبارتی هنگامی که کارکنان شرایط کار مناسب را تجربه کنند، نگرش‌ها و رفتارهای مثبت از خود نشان می‌دهند؛ و کمتر احتمال دارد که درگیر رفتارهای ضد تولید یا اقدامات انحرافی شوند که ممکن است به سازمان آسیب برساند. کار شایسته همچنین به واسطه ارتقای سرمایه روان‌شناختی [۳۲]، تحقق عدالت اجتماعی [۲۶ و ۶۲] موجب شکوفایی افراد در محل کار [۶۵] شده و جامعه‌ای شاداب‌تر را به ارمغان می‌آورد. درواقع کار شایسته فرصت‌هایی را برای رشد شخصی و حرفه‌ای فراهم می‌آورد و باعث ایجاد احساس شکوفایی افراد می‌شود.

با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر، چند پیشنهاد کاربردی برای بهبود محیط کاری و در راستای تقویت مولفه‌های کار شایسته ارائه می‌شود:

- ایجاد برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای هدفمند برای کارکنان شامل مهارت‌آموزی، فرصت‌های یادگیری مستمر و ایجاد مسیرهای شغلی.
- ایجاد قراردادهای شفاف، بهره‌گیری از شیوه‌های منصفانه پرداخت دستمزد و ارائه حمایت‌های اجتماعی نظیر بیمه سلامت و بازنشستگی، به منظور بهبود امنیت شغلی و رفاه کارکنان.
- بهبود فرآیندهای ارزیابی عملکرد، ایجاد فرصت‌های برابر برای ارتقای شغلی و تأمین استقلال کاری در وظایف و تصمیم‌گیری‌ها برای ادراک از عدالت و استقلال کاری.
- ایجاد محیط کار ایمن و سلامت‌محور با رعایت اصول ارگونومیک، کاهش فشارهای کاری و ارائه تسهیلات بهداشتی مناسب.
- پیاده‌سازی سیاست‌های کاری منعطف، کاهش ساعات کاری غیرضروری و ارائه تسهیلاتی نظیر دورکاری به منظور تعادل بهتر بین کار و زندگی کارکنان

این پژوهش با بررسی محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته، بینشی عمیق در مورد عواملی که بر کیفیت شغل و نتایج کار شایسته تأثیر دارند را ارائه کرده است. یافته‌های این تحقیق افکار روشنگرانه‌ای را به محققان در زمینه کار شایسته ارائه می‌دهد. اگرچه این مطالعه ادبیات نظری کار شایسته را غنی‌تر می‌سازد، اما همچنان دارای محدودیت‌هایی بوده است؛ این تحقیق متکی بر ادبیات نظری و نظرات خبرگان بوده و محرک‌ها و پیامدها در قالب یک مدل ساختاری آزمون نشده است. در تحقیقات آینده، می‌توان روابط ساختاری محرک‌ها و پیامدهای کار شایسته را در قالب یک مدل علی-ساختاری با آزمون فرضیه و استفاده از داده‌های گسترده‌تر بررسی کرد. یافته‌های تحقیق محدود به دوره زمانی جمع‌آوری داده‌ها است و برای اعتبار آن‌ها در مقاطع زمانی مختلف باید مطالعات دیگری انجام شود.

منابع و مأخذ

- [۱] توفیق‌یان خدیجه، اسلامی رضا، جلالی محمد، یآوری اسدالله. (۱۴۰۰). چالش‌ها و موانع کار شایسته زنان در ایران و حقوق بین‌الملل. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت. ۵ (۱): ۲۴۴-۲۶۳
- [۲] رحمانی، زهره. (۱۴۰۰). مفهوم و ارکان کار شایسته، پژوهش‌های حقوقی، ۲۰ (۴۵)، ۷۱-۹۴.
- [۳] صریفیان باب‌الدشتی، مهرناز، عطریان، فرامرز، مسعود، غلامحسین. (۱۴۰۱). مفهوم کار شایسته در ارتقاء اقتصاد با نگاهی به منابع فقهی، فصلنامه علمی مطالعات فقه اقتصادی، ۲۴ (۲)، ۲۳۵-۲۵۲.
- [۴] عسکری پور گلوپیک، حسین، بردبار، غلامرضا، سبک رو، مهدی، مروتی شریف آبادی، علی. (۱۴۰۰). تحلیلی بر توسعه پایدار منطقه‌ای با تأکید بر معرفی موانع کار شایسته (مطالعه موردی بخش صنعت استان یزد). فصلنامه علمی برنامه ریزی منطقه‌ای، ۱۱ (۴۳)، ۱۰۹-۱۲۳.
- [۵] یارمحمدی، احمد، رحیمی، فتح‌الله، خسروی، حسن. (۱۳۹۹). کار پایدار. ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۳ (۲)، ۸۲۹-۸۴۸.
- [6] Abedini Velamdehy, R. (2021). Investigating the Psychometric Properties of Cram, W. A., Proudfoot, J. G., & D'arcy, J. (2017). Organizational information security policies: a review and research framework. European Journal of Information Systems, 26, 605-641.
- [7] Abid, G., Ahmed, S., Elahi, N. S., & Ilyas, S. (2020). Antecedents and mechanism of employee well-being for social sustainability: A sequential mediation. Sustainable Production and Consumption, 24, 79-89.
- [8] Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. Journal of Career Assessment, 27(3), 408-421.
- [9] J9[, K. A., Kossi, E. Y., Pari, P., & Rossier, J. (2021). Decent work in Sub-Saharan Africa: An application of psychology of working theory in a sample of Togolese primary school teachers. Journal of Career Assessment, 29(1), 36-53.
- [10] Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., & Herdt, M. E. (2022). Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness. Journal of Career Assessment, 30(3), 455-473.
- [11] Benavides, F. G., Silva-Peñaherrera, M., & Vives, A.

- Journal of Vocational Behavior, 112, 384-395.
- [28] Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L., & Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: A multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103544.
- [29] England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251.
- [30] Fabry, A., Van den Broeck, G., & Maertens, M. (2022). Decent work in global food value chains: Evidence from Senegal. *World Development*, 152, 105790.
- [31] Fan, Y., Deng, T., & Li, M. (2023). Decent Work and Workplace Deviance among Chinese Physicians: A Relative Deprivation Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 1379-1390.
- [32] Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265.
- [33] Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91.
- [34] Ge, Y. (2020). Psychological safety, employee voice, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(3), 1-7.
- [35] Gobbi, MS De (2022). Exploring decent work in the pharmaceutical industry: job creation in the production of medical cannabis in Lesotho and Zimbabwe. [policycommons.net, https://policycommons.net/artifacts/3357322/exploring-decent-work-in-the-pharmaceutical-industry/](https://policycommons.net/artifacts/3357322/exploring-decent-work-in-the-pharmaceutical-industry/)
- [36] Griffin, M (2018). Decent work and digitalization in the chemical and pharmaceutical industries. [policycommons.net, https://policycommons.net/artifacts/2434300/decent-work-and-digitalization-in-the-chemical-and-pharmaceutical-industries/3455892/](https://policycommons.net/artifacts/2434300/decent-work-and-digitalization-in-the-chemical-and-pharmaceutical-industries/3455892/)
- [37] Hales, R., & Birdthistle, N. (2022). The Sustainable Development Goals–SDG# 8 Decent Work and Economic Growth. In *Family Businesses on a Mission* (pp. 1-9). Emerald Publishing Limited.
- [38] Hanif, M. S., Hanif, M. I., & Shao, Y. (2018). Contemplating the antecedents of a sustainable work life in an emerging economy: Lessons from early retirees in the ICT sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(12), 4734.
- [39] Huang, W., Shen, J., & Yuan, C. (2022). How decent work affects affective commitment among Chinese employees: the roles of No data returned (timeout while sending data). *Safety and labor relations climate. Journal of Career Assessment*, 30(1), 157-180.
- [40] Işık, E., Kozan, S., & Işık, A. N. (2019). Cross-cultural validation of the Turkish version of the decent work scale. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 471-489.
- [41] Jamea, N., & Rabbani, Z. (2020). The Moderating Role of Job Stress in the Relationship between Safety Climate and Work-Related Accidents. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 241-258.
- [42] Jin, L. (2016). Migration, relative deprivation, and psychological well-being in China. *American Behavioral Scientist*, 60(5-6), 750-770.
- [43] Kim, M., & Kim, J. (2022). Examining Predictors and Outcomes of Decent Work among Korean Workers. (2022). Informal employment, precariousness, and decent work: from research to preventive action. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(3), 169-172.
- [12] Bentley, T., Green, N., Tappin, D., & Haslam, R. (2021). State of science: the future of work–ergonomics and human factors contributions to the field. *Ergonomics*, 64(4), 427-439.
- [13] Bjarnason, T. (2015). Social recognition and employees' organizational support—The impact of social recognition on organizational commitment, intent to stay, service effort, and service improvements in an Icelandic service setting. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/16324409.pdf>
- [14] Blackett, A. (2018). Regulatory Innovation on Decent Work for Domestic Workers in the Light of International Labour Organization Convention No. 189. *Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel.*, 34, 141.
- [15] Bob, S. K. (2020). Decent work and informal employment: the case of Bulawayo Metropolitan Province (Central Business District) Zimbabwe.
- [16] Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of business research*, 131, 485-494.
- [17] Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge journal of economics*, 38(2), 459-477.
- [18] Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- [19] Chen, S. C., Jiang, W., & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119947.
- [20] Corsi, A., Palmisano, B., Tratwal, J., Riminucci, M., & Naveiras, O. (2019). Brief report from the 3rd international meeting on bone marrow adiposity (BMA 2017). *Frontiers in endocrinology*, 10, 336.
- [21] Decent Work Questionnaire. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 1-26. doi: 10.22055/jiops.2021.37472.1225
- [22] Di Fabio, A., Svicher, A., & Gori, A. (2021). Occupational fatigue: relationship with personality traits and decent work. *Frontiers in Psychology*, 12, 742809.
- [23] Dinis, A. C., Ferraro, T., Pais, L., & Dos Santos, N. R. (2022). Decent work and burnout: A profile study with academic personnel. *Psychological Reports*, 00332941221100454.
- [24] Dodd, V., & Burke, C. (2021). The Development of the Decent Work Scale as a Cross-cultural Measure of Decent Work. In *Decent Work* (pp. 41-50). Emerald Publishing Limited.
- [25] Duffy, R. D., Blustein, D. L., Allan, B. A., Diemer, M. A., & Cinamon, R. G. (2020). Introduction to the special issue: A cross-cultural exploration of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103351.
- [26] 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.
- [27] Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective.

- and economic growth. Encyclopedia of the UN sustainable development goals. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71058-7_107-1.
- [61] Rai, S. M., Brown, B. D., & Ruwanpura, K. N. (2019). SDG 8: Decent work and economic growth—A gendered analysis. *World Development*, 113, 368-380.
- [62] Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-240.
- [63] Sanhokwe, H., & Takawira, S. (2022). Evaluating the Decent Work Scale Measurement Model in Zimbabwe. *Journal of Career Development*, 08948453221120961.
- [64] Schulte, P. A., Iavicoli, I., Fontana, L., Leka, S., Dollard, M. F., Salmen-Navarro, A., & Fischer, F. M. (2022). Occupational safety and health staging framework for decent work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10842.
- [65] Sheng, X., & Zhou, H. (2021). The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. *Current Psychology*, 1-14.
- [66] Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103374.
- [67] Staniškienė, E., & Stankevičiūtė, Ž. (2018). Social sustainability measurement framework: The case of employee perspective in a CSR-committed organisation. *Journal of Cleaner Production*, 188, 708-719.
- [68] Su, X., Wong, V., & Liang, K. (2022). Validating the decent work scale incorporated with a social recognition component among young adult social workers. *Frontiers in Psychology*, 13.
- [69] Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137.
- [70] Vihari, N. S., & Rao, M. K. (2018). Antecedents and consequences of sustainable human resource management: empirical evidence from India. *Jindal Journal of Business Research*, 7(1), 61-85.
- [71] Wan, W., & Cao, T. (2022). Linking decent work and well-being among Chinese millennial employees: A psychology of working perspective. *Frontiers in Psychology*, 13.
- [72] Wan, W., & Duffy, R. D. (2022). Decent work and turnover intention among new generation employees: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of job autonomy. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221094591.
- [73] Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103325.
- [74] Wei, J., Chan, S. H. J., & Autin, K. (2022). Assessing perceived future decent work securement among Chinese impoverished college students. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 3-22.
- [75] Wen, Y., Chen, H., Wei, X., Li, K., Liu, F., & Liu, X. (2022). Examining Predictors and Outcomes of Decent Work among Chinese Female Pre-Service Primary School Teachers. *Sustainability*, 15(1), 730.
- [76] Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. S. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work
- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1100.
- [44] Kim, N. R., Kim, H. J., & Lee, K. H. (2020). Social status and decent work: Test of a moderated mediation model. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 208-221.
- [45] Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317.
- [46] Lee, Y., Song, J. H., & Kim, S. J. (2023). Validation study of the Korean version of decent work scale. *European journal of training and development*, 47(1/2), 43-57.
- [47] Liu, D., Lan, Y., Li, C., Xu, Y., & Yang, J. (2023). A Bifactor Exploratory Structural Equation Modeling Representation of the Structure of the Decent Work Scale: Evidence from China. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 109-128.
- [48] Lomas, T. (2019). Positive work: a multidimensional overview and analysis of work-related drivers of wellbeing. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 3(1-3), 69-96.
- [49] Ma, Y., Autin, K. L., & Ezema, G. N. (2023). Validation of the Chinese descent work scale. *Journal of Career Development*, 50(1), 37-51.
- [50] Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2020). Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 254.
- [51] Mali, R. R. (2019). Gamification as a technology of talent management. *Human Progress*, 5(6), 1-1.
- [52] Mallett, R., Atim, T., & Opio, J. (2017). 'Bad work' and the challenges of creating decent work for youth in northern Uganda. *Secure Livelihood Research Consortium, Overseas Development Institute (ODI)*, London.
- [53] Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of vocational behavior*, 131, 103631.
- [54] McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., ... & McDonald, N. (2021). Decent work's association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 18-35.
- [55] Moen, B. E., Nyarubeli, I. P., Tungu, A. M., Ngowi, A. V., Kumie, A., Deressa, W., & Mamuya, S. H. D. (2020). The challenge of obtaining a decent work environment in Sub-Saharan Africa. *Africa and the Sustainable Development Goals*, 155-164.
- [56] Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103309.
- [57] Nourafkan, N. J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: a systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 1-29.
- [58] Oppong, J. O. S. H. U. A. (2019). Decent Work and the Working Poor: Evidence from Ghana (Doctoral dissertation, University of Ghana).
- [59] [59]., T., Van De Voorde, K., & Paauwe, J. (2021). Exploring the nature and antecedents of employee energetic well-being at work and job performance profiles. *Sustainability*, 13(13), 7424.
- [60] Piasna, A., Sehnbruch, K., & Burchell, B. (2020). Decent work: Conceptualization and policy impact. Decent work

- [78] Zambelli, C., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2022). Representations of decent work and its antecedents among vocational guidance and career counselling specialists. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-15.
- [77] Yan, Y., Wang, C., Quan, Y., Wu, G., & Zhao, J. (2018). engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49-63.
- [77] Yan, Y., Wang, C., Quan, Y., Wu, G., & Zhao, J. (2018). Urban sustainable development efficiency towards the balance between nature and human well-being: Connotation, measurement, and assessment. *Journal of Cleaner Production*, 178, 67-75.

¹ broaden-and-build theory

² thriving at work

³ Proactive personality

⁴ Ocampo et al.

⁵ Saaty and Özdemir

⁶ Jones and Twiss

⁷ career calling

⁸ employee voice behavior

⁹ workplace deviance

¹⁰ thriving at work

¹¹ Minkowski