

Localizing Job Quality Indicators in Iran: A Delphi-Based Approach within the Country's Socio-Economic Context

Ali jafar khazaei

Department of Public Administration,
Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic
Azad University, Sari, Mazandaran, Iran

**seyed mohammad hosein
hasheminasab**

Department of Public Administration,
Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic
Azad University, Sari, Mazandaran, Iran

**ghasem ali talebi panbeh
chooleh**

Department of Public Administration,
Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic
Azad University, Sari, Mazandaran, Iran

**Sepideh modanloo
jooybari**

Department of Public Administration,
Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic
Azad University, Sari, Mazandaran, Iran

Abstract

This study develops and ranks a localized framework of job quality indicators for the Iranian labor market to support a shift from quantity-oriented employment policies toward quality-driven governance. An exploratory sequential mixed-methods design was implemented in three phases. First, a PRISMA-compliant systematic review of international literature identified 100 indicators across 13 conceptual dimensions. Second, a three-round Delphi process involving 20 experts—including academics, policymakers, and employer and worker representatives—screened and contextualized the indicators. Using Lawshe's Content Validity Ratio (CVR) and Kendall's coefficient of concordance, the process yielded 31 sub-indicators organized into 12

Original Research

Accepted:

Review

Received:

localized dimensions. Third, a cross-sectional survey of 108 labor-market stakeholders assessed the perceived importance and legal coverage of the indicators. The instrument demonstrated excellent internal consistency (Cronbach's $\alpha = 0.969$). Results show that, under macroeconomic instability, survival- and protection-oriented aspects of employment dominate stakeholder priorities. Physical and psychological health ranked first (4.79), followed by income and financial compensation (4.78). Policy-gap analysis identified substantial discrepancies between perceived importance and legal coverage, particularly for innovation and creativity (gap = -2.02), work-life balance (-1.74), and employee health and well-being (-1.69). The findings indicate that Iranian labor regulation provides comparatively stronger protection for traditional material rights than for psychosocial, participatory, and developmental rights. The proposed 31-indicator framework can serve as a basis for a national job-quality dashboard and evidence-based labor-market governance.

Keywords: job quality; Iranian labor market; Delphi method; policy gap; informal economy; decent work

1. Introduction

International development discourse has increasingly moved beyond economic growth and employment quantity toward multidimensional measures of human well-being and decent work. Job quality is central to this transition because employment conditions influence productivity, social welfare, human dignity, and economic security. Nevertheless, employment governance in many developing economies, including Iran, remains heavily focused on quantitative indicators such as employment and unemployment rates. This narrow orientation may overlook job insecurity, inadequate earnings, poor working conditions, and the growing vulnerability of working populations.

A major challenge in Iran is the absence of a systematic, nationally localized framework for measuring job quality at the macro level. Although international organizations such as the ILO and OECD provide established frameworks, their direct application may be constrained by Iran's institutional arrangements, informal economy, regulatory environment, and socio-economic context. This study

therefore seeks to develop and validate a context-sensitive framework for assessing job quality and identifying policy and legislative gaps.

The study addresses three questions: (1) What dimensions and indicators constitute localized job quality in Iran, and how do they differ from conventional models? (2) How are these indicators prioritized by Iranian labor-market stakeholders? and (3) What gaps exist between their perceived importance and perceived legal coverage?

2. Literature Review

Job Quality (JQ) should be distinguished from Quality of Work Life (QWL). QWL primarily emphasizes employees' subjective experiences, satisfaction, and psychological perceptions within organizations, whereas JQ concerns the objective and institutional characteristics of employment, including wages, security, working conditions, rights, and legal protection.

The conceptual foundation of this study integrates four perspectives: the Job Characteristics Model, the Job Demands-Resources (JD-R) model, the ILO's Decent Work framework, and cultural-contextual approaches to employment quality. The JD-R model provides an integrating perspective by considering the interaction between job demands and resources, while the Decent Work framework establishes a normative foundation. Cultural-contextual perspectives further emphasize that job-quality frameworks must reflect the institutional and socio-economic realities of the societies in which they are applied.

3. Methodology

An exploratory sequential mixed-methods design was employed in three phases.

Phase 1: Systematic Review. A PRISMA-compliant review of international academic and institutional literature was conducted using major databases, including Scopus and ScienceDirect. The review produced 100 initial indicators across 13 conceptual dimensions.

Phase 2: Delphi Localization. The indicators were evaluated and contextualized through three Delphi rounds involving 20 experts selected through purposive maximum-variation sampling. The panel included university faculty, senior policymakers, and employer and worker representatives. Content validity was assessed using Lawshe's CVR, while expert agreement was examined using Kendall's coefficient of concordance. The Delphi process reduced the initial framework to 31 sub-indicators within 12 localized dimensions, with consensus exceeding the predefined criterion ($W > 0.7$).

Phase 3: Survey and Policy-Gap Analysis. A purposive sample of 108 labor-market stakeholders completed the final questionnaire. Each indicator was assessed on two dimensions: perceived importance and perceived legal coverage. Internal consistency was excellent (Cronbach's $\alpha = 0.969$). Policy gaps were calculated by subtracting perceived legal coverage from perceived importance, and paired-sample t-tests were used to assess the statistical significance of these differences.

4. Results

The Delphi process produced a localized framework comprising 31 sub-indicators across 12 dimensions. The ranking results demonstrate a clear preference for protective and survival-oriented aspects of employment under conditions of economic uncertainty. Employees' physical and psychological health received the highest importance score (4.79), closely followed by income and financial compensation (4.78).

The policy-gap analysis revealed significant differences between perceived importance and legal coverage across the framework ($p < 0.001$). The largest gaps concerned relatively underdeveloped "soft" and developmental rights. Innovation and creativity recorded the widest gap (−2.02), followed by work-life balance (−1.74) and employee health and well-being (−1.69). These findings indicate that the perceived importance of several contemporary dimensions of job quality substantially exceeds their perceived regulatory coverage.

A further methodological finding was the occurrence of zero variance in perceived legal coverage for several dimensions, including mental health and employee participation. Rather than being interpreted solely as a statistical limitation, this complete convergence may signal respondents' shared perception of regulatory ambiguity or insufficient institutional recognition of these issues.

5. Discussion

The study contributes to the Iranian employment literature by shifting the analytical focus from the predominantly micro-level concept of QWL toward a macro-level, policy-oriented conception of JQ. The findings reveal a structural asymmetry in Iran's labor-regulatory environment. Traditional material and employment rights appear comparatively more established, whereas psychosocial protection, participation, work-life balance, innovation, and other developmental dimensions remain less adequately addressed.

The prioritization of health, income, and financial security also reflects the broader socio-economic environment. Inflation, macroeconomic instability, and informality can shift workers' preferences toward immediate livelihood protection and employment security, reducing the relative priority assigned to higher-order dimensions such as autonomy, creativity, and participation. Thus, job quality in the Iranian context cannot be evaluated independently of macroeconomic conditions.

The policy gaps further suggest that existing regulation requires more than incremental amendments. Foundational legal provisions and clearer institutional mechanisms may be necessary to address psychosocial risks, employee voice, work-life balance, and emerging forms of employment. The zero-variance findings reinforce the possibility that some of these areas remain insufficiently defined or institutionally operationalized.

6. Conclusion

This study demonstrates the need to move from employment policies focused primarily on job quantity toward quality-centered and

evidence-based labor-market governance in Iran. The resulting 31-indicator framework provides a localized basis for measuring job quality across 12 dimensions and can potentially function as a national job-quality dashboard for policymakers.

Policy priorities should include stronger psychosocial protections, clearer provisions for employee participation and voice, improved work-life balance, and regulatory mechanisms capable of addressing innovation and changing forms of work. At the same time, the findings emphasize that economic security and adequate compensation remain fundamental components of job quality under conditions of macroeconomic instability.

The study is subject to limitations, particularly purposive sampling and the zero-variance responses observed for some legal-coverage measures. Future research should validate and refine the framework through exploratory and confirmatory factor analyses using larger and nationally representative samples. Further qualitative research should examine job quality in the informal economy and investigate emerging challenges, particularly those associated with artificial intelligence and the transformation of work.

Acknowledgments

The author gratefully acknowledges the experts, scholars, policymakers, employer and worker representatives, and survey participants who contributed to the different stages of this research.

Conflict of Interest

The author declares no conflict of interest.



بومی سازی شاخص های کیفیت شغل در ایران: رویکردی مبتنی بر روش دلفی در بستر اقتصادی و اجتماعی کشور

علی جعفر خزایی ^{id}

گروه مدیریت دولتی دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، مازندران، ایران

سید محمد حسین هاشمی نسب ^{id}

گروه مدیریت دولتی دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، مازندران، ایران

قاسم علی طالبی پنبه چوله ^{id}

گروه مدیریت آموزشی دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، مازندران، ایران

سپیده مدانلو جویباری ^{id}

گروه مدیریت دولتی دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، مازندران، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف توسعه و رتبه بندی یک چارچوب بومی از شاخص های کیفیت شغل در اقتصاد ایران، برای گذار از سیاست های اشتغال زایی صرفاً کمی به سوی حکمرانی کیفیت محور انجام شد. از منظر روش شناسی، این مطالعه آمیخته-اکتشافی در سه گام متوالی طراحی گردید؛ در گام نخست با مرور نظام مند ادبیات (الگوی PRISMA)، ۱۰۰ شاخص استخراج شد. سپس با استفاده از پل خبرگان به روش دلفی در سه راند متوالی (N=۲۰)، این شاخص ها غربال و به ۳۱ زیر شاخص در ۱۲ محور کلیدی بومی سازی شدند. در نهایت، در فاز پیمایشی، داده های گردآوری شده از ۱۰۸ نفر از ذی نفعان اصلی بازار کار با نمونه گیری هدفمند، توسط ابزاری با پایایی عالی (آلفای کرونباخ ۰٫۹۶۹) تحلیل گردید. نتایج رتبه بندی حاکی از آن است که در سایه بی ثباتی های کلان اقتصادی، شاخص های معطوف به بقا و صیانت نظیر سلامتی روانی و جسمی کارکنان (اهمیت ۴٫۷۹) و درآمد و جبران مالی (اهمیت ۴٫۷۸) در صدر اولویت های نیروی کار قرار دارند. از سوی دیگر، آزمون مقایسه میانگین های زوجی و تحلیل شکاف سیاستی نشان داد که عمیق ترین

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت تطبیقی و توسعه دانشگاه آزاد اسلامی ساری است.

* نویسنده مسئول سید محمد حسین هاشمی نسب Email Address :hasheminasab.mh@iau.ac.ir

شکاف‌های تقنینی ایران میان اهمیت و پوشش قانونی ادراک شده، در حوزه حقوق نرم و استانداردهای نوین توسعه‌ای نظیر مشارکت و صدای کارمندان، نوآوری و خلاقیت (شکاف ۲,۰۲-) و تعادل کار و زندگی (شکاف ۱,۷۴-) نهفته است. این عدم تقارن ساختاری نشان می‌دهد قوانین کار موجود، برای مدیریت ریسک‌های روان‌اجتماعی و صیانت همه‌جانبه از نیروی کار در اقتصاد مدرن، نیازمند قانون‌گذاری تأسیسی و رفع ابهامات رگولاتوری هستند.

کلیدواژه‌ها: کیفیت شغل، بازار کار ایران، روش دلفی، شکاف سیاستی، اقتصاد غیررسمی.

آماده انتشار

مقدمه و بیان مسئله

در دهه‌های اخیر، گفتمان جهانی توسعه از تمرکز مطلق بر شاخص‌های کمی رشد اقتصادی، به سوی درکی عمیق‌تر و چندوجهی از توسعه انسانی و رفاه اجتماعی گذار کرده است (UNDP^۱, 1990) در این چارچوب مفهومی، بازار کار به عنوان یکی از کلیدی‌ترین عرصه‌های تأثیرگذار بر حیات فردی و اجتماعی، نقشی محوری ایفا می‌کند (ILO^۲, ۲۰۰۲). کیفیت تجربیات کاری افراد، مستقیماً با سطح توسعه‌یافتگی جوامع، بهره‌وری ملی و حفظ کرامت انسانی گره خورده است (Sen, 1999). در ادبیات اقتصاد نهادی و سیاست‌گذاری اشتغال، مفهوم کیفیت شغل^۳ فراتر از وجود فیزیکی یک فرصت شغلی، به شبکه‌ای درهم‌تنیده از ویژگی‌های عینی و ساختاری نظیر امنیت، درآمد، شرایط محیط کار و پوشش‌های حمایتی اطلاق می‌شود که بر رفاه عمومی و توسعه پایدار اقتصادی تأثیر مستقیم دارند (Brown et al., 2008; OECD, 2015). با وجود اهمیت روزافزون این مفهوم در سطح بین‌المللی، رویکردهای سیاست‌گذاری در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، از جمله اقتصاد ایران، غالباً در پارادایم تقلیل‌گرایانه کمیت‌گرایی محصور مانده‌اند (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۷؛ ۱۳۹۸). موفقیت راهبردی در این سیستم‌ها صرفاً با معیارهای آماری نظیر نرخ بیکاری ارزیابی می‌شود. این غفلت راهبردی، یک تناقض ساختاری و چرخه‌ای معیوب را در بازار کار ایران رقم زده است؛ به طوری که به‌رغم کاهش نسبی نرخ بیکاری، شواهد میدانی حاکی از نارضایتی گسترده، احساس بی‌ثباتی عمیق شغلی و گسترش پدیده شاغلان فقیر در میان نیروی کار است (بختیاری و همکاران، ۱۴۰۱؛ زارعی و برومندی، ۱۳۹۸). در ساختار اقتصاد سیاسی ایران، این معضل به دلیل سهم بالای اقتصاد غیررسمی و فقدان چتر حمایتی تأمین اجتماعی برای بخش عظیمی از نیروی کار، ابعاد پیچیده‌تری به خود گرفته است (خداداد کاشی و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی همان‌طور که در پیشینه پژوهش‌های داخلی نیز مشهود است، یک خلط مبحث بنیادین میان دو مفهوم متمایز کیفیت شغل در سطح کلان اقتصادی و کیفیت زندگی کاری؛ در سطح خرد و رفتار سازمانی وجود دارد (Rothwell et al., 2021). کیفیت شغل، برخلاف کیفیت زندگی کاری که به احساسات و ادراکات فردی در یک سازمان خاص می‌پردازد (Ishikawa et al., 2022)، ناظر بر ویژگی‌های

^۱ United Nations Development Programme

^۲ International Labour Organization

^۳ Job Quality

^۴ QWL: Quality of Work Life

ساختاری و نهادی جایگاه‌های شغلی در کل اقتصاد است (ILO, 2023; WEF^۱, 2024). فقدان این تفکیک باعث شده است تا سیاست‌گذاران از درک ماهیت ساختاری مشاغل بی‌کیفیت باز بمانند.

چالش بنیادینی که نظام حکمرانی بازار کار ایران با آن مواجه است، فقدان چارچوب سنجش بومی و نظام‌مند برای ارزیابی کیفیت شغل در سطح کلان است. اگرچه نهادهای بین‌المللی نظیر سازمان بین‌المللی کار، چارچوب‌های جهان‌شمولی در این خصوص را توسعه داده‌اند اما این مدل‌ها به دلیل تفاوت‌های عمیق در ساختار نهادی، ماهیت اقتصاد غیررسمی و مختصات فرهنگی اجتماعی جامعه ایران، فاقد قابلیت کاربردی هستند. اهمیت این پژوهش در آن است که با پر کردن این ضعف تئوریک و کاربردی، انزای متقن و مبتنی بر شواهد را در اختیار نهادهای حاکمیتی قرار می‌دهد تا مسیر گذار از سیاست‌گذاری کمیت‌محور به سوی حکمرانی کیفیت‌محور و به تبع آن افزایش رفاه و رضایت اجتماعی را هموار سازند.

بر این مبنا، دغدغه اصلی و مسئله محوری این پژوهش، بررسی، بومی‌سازی و تدوین شاخص‌های کیفیت شغل در سطح کلان اقتصاد ایران است. نظر به غنای مطالعات جهانی در این عرصه، این پژوهش، به جای خلق مفاهیم انتزاعی جدید، بر آن است تا با استفاده از یک طرح تحقیق ترکیبی^۲، شاخص‌های معتبر جهانی را در بستر شرایط اقتصادی و اجتماعی ایران، به صورت نظام‌مند غربالگری، وزن‌دهی و بومی‌سازی کند. هدف نهایی، ارائه یک چارچوب اعتبارسنجی شده است که بتواند به عنوان مبنایی برای تحلیل شکاف‌های سیاستی و تقنینی در بازار کار ایران مورد استفاده قرار گیرد.

در راستای این هدف، سوال‌های پژوهش به شرح زیر است:

۱. ابعاد و شاخص‌های بومی کیفیت شغل در بازار کار ایران کدامند و این سازه چه تفاوت‌های ماهوی با مدل‌های رایج غربی دارد؟
۲. اولویت و رتبه اهمیت هر یک از شاخص‌های بومی کیفیت شغل از دیدگاه ذی‌نفعان در بازار کار ایران چگونه است؟
۳. چه شکافی میان اهمیت ادراک شده شاخص‌های کیفیت شغل و وضعیت پوشش قانونی ادراک شده (نهادسازی تقنینی) آن‌ها در نظام سیاست‌گذاری ایران وجود دارد؟

^۱ World Economic Forum

^۲ Mixed-Methods

مبانی نظری

برای تعریف دقیق کیفیت شغل و توجیه ضرورت بومی سازی آن در اقتصاد ایران، چارچوب نظری این پژوهش بر پیوند میان نظریه‌های سطح خرد (روانشناسی کار) و رویکردهای سطح کلان (اقتصاد نهادی و جامعه‌شناسی) استوار شده است. این بخش با تبارشناسی مفاهیم آغاز شده و سپس با تلفیق مدل‌های نظری معتبر، مبنای استخراج شاخص‌ها را شکل می‌دهد.

تمایز مفهومی سازه‌های کلان بازار کار

درک دقیق چارچوب این پژوهش نیازمند مرزبندی میان سه مفهوم کلان است. کار شایسته^۱، همان‌طور که در بیانیه‌های رسمی سازمان بین‌المللی کار (ILO) نیز تصریح می‌شود، یک چارچوب کلان‌هنجاری و حقوق‌محور در سطح ملی است. در مقابل، کیفیت اشتغال^۲ بیشتر بر ترتیبات نهادی، امنیت و اشکال مختلف قراردادها متمرکز است. اما کیفیت شغل^۳ که تمرکز اصلی این مقاله است، ناظر بر ویژگی‌های عینی، ذاتی و ساختاری خود جایگاه شغلی (نظیر دستمزد، ایمنی فیزیکی، استقلال عمل و تعادل کار-زندگی) در یک بستر اقتصادی مشخص است (ILO, 2023).

مفاهیم و تمایز بین کیفیت شغل در برابر کیفیت زندگی کاری

درک دقیق مفهوم کیفیت شغل نیازمند واکاوی ریشه‌شناسی آن در بستر تحولات صنعتی است. اگرچه کار به مثابه یک پدیده هستی‌شناختی و هنجارآفرین، سابقه‌ای طولانی در جوامع بشری دارد اما مفهوم شغل و ساختار اداری آن، ماحصل انقلاب صنعتی و تسلط مکاتب مدیریت کلاسیک (نظیر مدیریت علمی تیلور) در اوایل قرن بیستم است (Taylor, 1911). این مکاتب با رویکردی تقلیل‌گرایانه، کارایی مکانیکی را به بهای تهی‌سازی کار از مؤلفه‌های انگیزشی و کرامت انسانی افزایش دادند به این سان جایگاه کار و کارگر به مقامی نازل‌تر از وسایل و سرمایه تقلیل پیدا کرد (Braverman, 1974). ظهور گفتمان کیفیت شغل، در واقع واکنشی اصلاحی به این ناکارآمدی‌ها و تلاشی برای احیای ابعاد انسانی، استقلال و پایداری در ساختار مشاغل بود (Gallie, 2007). در این راستا، یکی از ضرورت‌های معرفت‌شناختی این پژوهش، مرزبندی قاطع میان کیفیت شغل و کیفیت زندگی کاری است؛ تمایزی که فقدان آن در پیشینه پژوهش‌های داخلی به کرات مشاهده می‌شود. کیفیت زندگی کاری، مفهومی ریشه‌دار در رفتار سازمانی است

¹ Decent Work

² Employment Quality

³ Job Quality

که بر ادراکات، احساسات، تعهد و تجربه زیسته کارکنان در سطح خرد و درون یک سازمان خاص تمرکز دارد. (Hackman & Oldham, 1975; Walton, 1973) در نقطه مقابل، کیفیت شغل ناظر بر ویژگی‌های عینی، نهادی و ساختاری ذاتی جایگاه‌های شغلی در سطح کلان اقتصاد است (Findlay et al., 2012; OECD, 2015). ساختار حاکمیتی به دنبال کمیت‌گرایی در توسعه و خلق فرصت‌های شغلی است در حالی که به ناچار کیفیت این فرصت‌های شغلی مغفول باقی می‌ماند (موسایی و همکاران، ۱۳۹۴). کیفیت شغل با هدف سنجش ساختار توزیع درآمد، پایش امنیت نیروی کار در برابر نوسانات اقتصاد کلان و ارزیابی کارآمدی سیاست‌های ملی اشتغال‌زایی به کار می‌رود (طایی، ۱۳۹۶). از این رو، تدوین شاخص‌های آن نیازمند رویکردی اقتصاد-سیاسی است که مختصات نهادی بازار کار کشور را نمایندگی کند.

نظریه‌های بنیادین مورد استفاده در پژوهش

چارچوب مفهومی این پژوهش بر تلفیق چهار نظریه و مدل اثبات شده استوار است تا ابعاد عینی و ساختاری مشاغل را تبیین نماید:

الف) مدل ویژگی‌های شغلی^۱: این مدل که توسط (Hackman & Oldham, 1976) توسعه یافت، چارچوبی بنیادین برای درک تأثیر ویژگی‌های ذاتی کار ارائه می‌دهد. بر اساس این مدل، غنی‌سازی مشاغل از طریق پنج بعد هسته‌ای شامل: تنوع مهارت، هویت وظیفه، معناداری وظیفه، خودمختاری (استقلال عمل) و بازخورد مستمر، مستقیماً بر کیفیت درونی شغل تأثیر می‌گذارد (Hackman & Oldham, 1976). این مدل اثبات می‌کند که شاخص‌های کیفیت باید دربرگیرنده ماهیت خود شغل و فرصت‌های توسعه ظرفیت‌های انسانی باشند.

ب) مدل تقاضا-منابع شغلی^۲: بیکر و دمراتی در سال ۲۰۰۷، رویکردی جامع‌تر برای تبیین استرس و فرسودگی شغلی در برابر تعهد کاری ارائه می‌دهد. این مدل فرض می‌کند که هر محیط کاری دارای تقاضاهای شغلی (عوامل استرس‌زای نیازمند صرف انرژی) و منابع شغلی (عوامل حمایتی، استقلال و فرصت‌های رشد) است (Bakker & Demerouti, 2007). در اقتصادهای بی‌ثباتی نظیر ایران که تقاضاهای شغلی ناشی از تورم، تحریم و بی‌ثباتی ساختاری به شدت بالاست، وجود منابع شغلی در ساختار شغل به عنوان عوامل حائلی در برابر فرسایش نیروی کار، اهمیتی مضاعف و حیاتی می‌یابد (زارعی و همکاران، ۱۴۰۲؛ عابدی و همکاران، ۱۴۰۱).

¹ Organisation for Economic Co-operation and Development

² JCM: Job Characteristics Model

³ JD-R model: Job Demands-Resources model

ج) چارچوب کلان کار شایسته: این چارچوب که توسط سازمان بین‌المللی کار تدوین شده، به عنوان سند بالادستی هنجاری عمل می‌کند. کار شایسته بر چهار رکن: تضمین حقوق بنیادین کار، اشتغال مولد با درآمد منصفانه، توسعه چتر حمایت اجتماعی و نهادینه سازی گفتگوی اجتماعی بنا شده است (ILO, 1999). این چارچوب تعیین‌کننده حداقل استانداردهای کیفی یک شغل در سطح ملی است.

د) نظریه‌های فرهنگی (بافتارگرایی): بر اساس نظریه‌های فرهنگی (نظیر مدل هافستد)، بستر اجتماعی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی به ترجیحات شغلی دارد (Hofstede, 1984). در جامعه ایران، عواملی نظیر اهمیت ساختار خانواده، هنجارهای مذهبی و روابط قوی اجتماعی، وزن مؤلفه‌هایی چون تعادل کار و زندگی و حمایت‌های غیررسمی را تغییر می‌دهد و ضرورت بومی سازی مدل‌های غربی را از منظر علمی توجیه می‌کند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ میرسپاسی، ۱۳۹۵).

تلفیق نظریه‌های فوق نشان می‌دهد که سنجش کیفیت شغل نمی‌تواند به یک متغیر تک‌بعدی محدود شود. در این پژوهش، مدل JD-R به عنوان چارچوب ادغام‌کننده عمل می‌کند؛ به نحوی که ابعاد مدل JCM (مانند خودمختاری و تنوع مهارت) در نقش منابع شغلی ظاهر می‌شوند و الزامات کار شایسته سازمان جهانی کار به عنوان کف استانداردهای لازم در این ساختار قرار می‌گیرند. بررسی انتقادی مدل‌های جهانی (مانند OECD^۱ و ILO) مبین آن است که اگرچه این چارچوب‌ها غنای مفهومی بالایی دارند، اما کاربرد مستقیم آن‌ها در اتمسفر اقتصادی ایران (که بیش از نیمی از ظرفیت اشتغال آن در تسلط اقتصاد غیررسمی است و با نوسانات مزمن تورمی دست‌وپنجه نرم می‌کند) (دادگر و همکاران، ۱۳۹۱؛ صمدی و همکاران، ۱۴۰۱) با چالش‌های روش‌شناختی مواجه است. بنابراین، مبانی نظری این پژوهش استدلال می‌کند که استخراج مؤلفه‌های کیفیت شغل باید با اتکا به یک طرح روش‌مند (مرور ادبیات و پزل خبرگان)، از دل مفاهیم جهانی استخراج شده و سپس در فیلتر ساختار اقتصادی و اجتماعی ایران (اقتصاد سیاسی، تحریم‌ها و فرهنگ) بازتعریف و بومی سازی شود تا ابزاری معتبر برای سیاست‌گذاری کلان خلق گردد.

¹ OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development



شکل ۱. فلوچارت فرایند پژوهش

پیشینه پژوهش

مفهوم کیفیت شغل ریشه در تحولات تاریخی کار و عبور از مکاتب کلاسیک مدیریت (نظیر مدیریت علمی تیلور) دارد که کار را صرفاً از دریچه کارایی مکانیکی- فیزیکی می‌نگریستند (Taylor, 1911). برای تبیین این مفهوم، ادبیات نظری بر چندین مدل بنیادین استوار است. نخست، مدل ویژگی‌های شغلی که توسط (Hackman & Oldham, 1976) ارائه شد و بر پنج ویژگی هسته‌ای (تنوع مهارت، هویت وظیفه، معناداری، استقلال و بازخورد) تأکید دارد (Hackman & Oldham, 1976). دوم، مدل تقاضا-منابع شغلی توسعه‌یافته توسط بیکر و دمراتی (۲۰۰۷) است که تعادل میان فشارهای شغلی (تقاضاها) و حمایت‌های سازمانی (منابع) را عامل تعیین‌کننده سلامت روان و بهره‌وری می‌داند (Bakker & Demerouti, 2007). در سطح کلان نیز، چارچوب کار شایسته سازمان بین‌المللی کار، حقوق بنیادین، اشتغال مولد و امنیت اجتماعی را به عنوان کف استانداردهای کیفی یک شغل در سطح ملی تعریف می‌کند (ILO, 1999). این مفهوم به عنوان یک رویکرد بنیادین برای مهار اثرات نامطلوب جهانی شدن توسعه یافته است.

در دهه‌های اخیر، کار شایسته به یکی از ارکان اصلی اهداف توسعه پایدار (SDG 8) تبدیل شده است (United Nations, 2015). با این وجود، تمرکز صرف بر رشد اقتصادی مبتنی بر تولید

ناخالص داخلی^۱ در این اهداف، گاهی با ارزش گذاری کارهای بازتولید اجتماعی در تضاد قرار می گیرد (Frazer & Marlier, 2012؛ امینی و همکاران، ۱۴۰۱). علاوه بر این، نظریه های فرهنگی (مانند مدل هافستد) تأکید دارند که ارزش ها و باورهای بومی، در تعریف و اولویت بندی ابعاد کیفیت شغل نقشی مداخله گر و تعیین کننده دارند (Hofstede, 1984؛ خائف الهی و همکاران، ۱۳۹۶).

مطالعات تجربی در این حوزه به دو دسته بین المللی و داخلی تقسیم می شوند:

- یافته های عمده در مطالعات بین المللی: تحقیقات جدید نظیر گزارش مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۵) نشان می دهند که کلان روندهایی نظیر تحول دیجیتال و هوش مصنوعی، تقاضا برای مهارت های تحلیلی را به شدت افزایش داده و حمایت از سلامت و بهزیستی کارکنان را به یک استراتژی کلیدی تبدیل کرده اند (WEF, 2025). پژوهش هی کونگنا و سعد (۲۰۲۵) تأثیر مثبت ابعاد سرمایه انسانی (آموزش و مهارت) بر کیفیت اشتغال را در اقتصادهای پیشرفته تأیید می کند اما نشان می دهد که در اقتصادهای در حال توسعه، پدیده عدم تناسب مهارت ها مانع از این ارتقا می شود (He & Saad, 2025). همچنین مطالعات نشان می دهند که رواج مشاغل غیر رسمی در بخش هایی مانند جنگل داری به شدت تحت تأثیر عوامل کلان اقتصادی از جمله رکود اقتصادی و عدم اجرای استانداردهای بازرسی کار قرار دارد (Onoja et al., 2023). در اقتصادهای نوین پلتفرمی^۲ (سکویی مانند اسنپ) نیز، کارگران همچنان نیازمند اصلاحات سیاستی برای طبقه بندی مشاغل، تقویت حمایت های کارگری و ایجاد مکانیسم های گفت و گو اجتماعی هستند (European Parliament, 2024; ILO, 2026).

- یافته های عمده در مطالعات داخلی: مرور پژوهش های داخلی در سال های اخیر (دهه ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۴) نشان می دهد که بهبود روابط اجتماعی در کار، استقلال عمل و تعادل کار و زندگی، ارتباط معنادار و مستقیمی با کاهش استرس شغلی و افزایش تعهد سازمانی کارکنان دارند (قاسمی و همکاران، ۱۴۰۱؛ نوری و همکاران، ۱۴۰۲). یافته های تجربی در سازمان های ایرانی تأیید می کنند که غنی سازی ابعاد کیفیت کار و ایجاد رفتارهای حمایتی در بافتار سازمانی،

¹ GDP

² Gig Economy

نقشی حائل در برابر فرسودگی روانی ایفا کرده و ماندگاری نیروی کار را تضمین می‌کند (زارعی و همکاران، ۱۴۰۲؛ موسوی و مهدوی، ۱۴۰۰).

در بررسی ادبیات کیفیت در محیط کار، تمایز قائل شدن میان رویکردهای خرد رفتار سازمانی و رویکردهای کلان نهادی ضروری است. برخلاف مفهوم کیفیت زندگی کاری که بر ادراکات روان‌شناختی، رضایت ذهنی و واکنش‌های عاطفی کارکنان تمرکز دارد، این پژوهش مبتنی بر رویکرد اقتصاد سیاسی و نهادگرایی بازار کار است. مرور نظام‌مند مطالعات ساختاری اخیر نشان می‌دهد که کیفیت شغل یک سازه کاملاً ساختاری و عینی است (Eurofound, 2025; ETUI, 2025). در این رویکرد، ویژگی‌های ذاتی شغل نظیر امنیت قرارداد، پوشش بیمه‌ای، الزامات تنظیم‌گری و سیاست‌های تأمین اجتماعی مورد سنجش قرار می‌گیرند، نه احساسات کارمند نسبت به آن شغل (Hovhannisyan et al., 2023; Munoz de Bustillo et al., 2011).

- تناقضات در پژوهش‌های پیشین: یک تناقض کلیدی در سیاست‌های حمایت اجتماعی وجود دارد؛ تمرکز دولت‌ها بر گسترش حمایت‌ها صرفاً برای کارگران بخش رسمی، در عمل می‌تواند پیامدهای منفی برای کارگران غیررسمی به همراه داشته باشد و آن‌ها را به سمت بدهکاری و کاهش رفاه سوق دهد. همچنین، میان نقش مقررات رسمی کار به عنوان عامل بازدارنده یا ایجادکننده اشتغال غیررسمی، مناقشات جدی در ادبیات سیاستی مطرح است.

- رویکردهای روش‌شناختی: پژوهشگران از روش‌های متنوعی در این زمینه استفاده کرده‌اند؛ از جمله مرورهای نظام‌مند مختلط برای شناسایی مؤلفه‌های کلان، تحلیل پوششی داده‌ها^۲ برای کمی‌سازی اهداف در سطح کشورها، و رویکردهای کیفی برای درک چارچوب‌های شناختی و مشروعیت استانداردهای کار در شبکه‌های محلی.

با وجود گستردگی ادبیات، چندین شکاف ساختاری برجسته است. معیارها و چارچوب‌های فعلی در کشورهای با درآمد کم و متوسط، در سنجش چالش‌های ساختاری و تله‌های انعطاف‌پذیری مشاغل غیررسمی ناتوان هستند. علاوه بر این، مقررات جهانی کار، در صورت عدم بومی‌سازی و عدم انطباق مؤلفه‌های مرتبط با کیفیت شغل قابل فهم و ملموس برای گروه‌های کارگری و نامتناسب با نیازهای محلی، با خطر نادیده گرفته شدن از سوی کارگران و کارفرمایان مواجه می‌شود.

¹ European Trade Union Institute

² DEA: Data envelopment analysis

شوند. در نهایت، در حالی که کشورها به دنبال توسعه اقتصادی هستند، ظرفیت نهادی و اراده دولت‌های محلی برای تضمین اجرای قوانین کار شایسته و اعمال ضمانت اجراها به شدت ضعیف ارزیابی می‌شود به عبارتی ضعف حکمرانی در عرصه کار شکل گرفته و نارضایتی عمومی مشروعیت حکمرانی را به چالش می‌کشد.

بر این اساس، متغیرهای این پژوهش با عبور از متغیرهای روانی، منحصراً بر ماهیت نهادی و سیاست‌گذاری شغل متمرکز شده‌اند. مطالعه حاضر استدلال می‌کند که رسمی‌سازی صرف برای ارتقای کیفیت شغل کافی نیست بلکه توسعه یک چارچوب بومی‌سازی شده شاخص‌ها، نیازمند در نظر گرفتن متغیرهای کلان نظیر ظرفیت ضمانت اجرا در سطوح استانی و محلی (حتی در اقتصاد غیر رسمی) است. بهبود نهادی مستلزم ترکیب متعادلی از سیاست‌های مرتبط با آموزش، انطباق با استانداردها و مبارزه با فساد است. علاوه بر مرور نظام‌مند مقالات علمی، جهت اطمینان از انطباق شاخص‌ها با استانداردهای جهانی، اسناد بالادستی سازمان بین‌المللی کار و گزارش‌های تحلیلی OECD پیرامون کیفیت شغل در اقتصادهای نوظهور، به عنوان چارچوب مرجع مورد تحلیل محتوای اسنادی قرار گرفتند.

چنان‌که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، مرور نظام‌مند ادبیات در سطح بین‌المللی گویای یک توافق علمی است: استانداردهای جهانی کار شایسته بدون طی کردن فرآیند بومی‌سازی نهادی و تقویت ضمانت‌های اجرایی، در محیط اقتصادهای در حال توسعه کارایی لازم را نخواهند داشت.

سازمان جهانی کار تأکید دارد که مفهوم کار شایسته در هر جامعه باید در روندی رو به بلوغ قرار گیرد و این مفهوم در بستر زمان توسعه یابد (Ghai, 2003). به عبارتی، سطح کیفیت کار شایسته و شاخص‌های آن مختص هر جامعه و منحصر به فرد بوده و به دلیل تفاوت‌های ساختاری، در قالب یک شاخص واحد با سایر کشورها قابل مقایسه نیست (ILO, 2008). این سازمان در بیانیه‌های خود تصریح کرده است که تدوین یک شاخص ترکیبی جهانی برای رتبه‌بندی کشورها، پیچیدگی‌های بومی بازار کار را نادیده می‌گیرد؛ لذا آنچه اهمیت دارد، نه جایگاه نسبی کشور در مقایسه با دیگران، بلکه توسعه و ارتقای درون‌زای شاخص‌ها در طول زمان و پایش روند پیشرفت ملی است (Burchell et al., 2013; ILO, 2013). شکاف‌های شناسایی شده در زمینه فقدان شاخص‌های ترکیبی منعطف، نابرابری در پوشش‌های اجتماعی و ابهامات تنظیم‌گری در مدل‌های جدید اشتغال، ضرورت توسعه یک مدل سنجش بومی را توجیه می‌نماید. بر همین اساس، پژوهش حاضر در گام بعدی (روش‌شناسی)، با بهره‌گیری از خروجی‌های این ماتریس، مؤلفه‌های احصا

شده را به عنوان نهاده‌های اولیه وارد فرآیند دلفی فازی می‌نماید تا به اجماع نخبگانی در خصوص مدل کیفی مختص به بازار کار ایران دست یابد.

جدول ۱. ماتریس تحلیل پیشینه پژوهش و شناسایی شکاف‌های سیاستی در کیفیت شغل

محور مفهومی	نویسندگان	متغیرهای کلیدی و رویکرد روش‌شناختی	یافته‌های اصلی و دلالت‌های سیاستی	شکاف پژوهشی شناسایی شده
اقتصاد کلان، رسمی سازی و نهادسازی	Lippe et al. (2023); Traoré & Ouedraogo (2020)	مدل‌های اقتصادسنجی تابلویی (Panel Data) و ARDL / بررسی اثر توسعه مالی، رکود اقتصادی و فساد بر غیررسمی شدن	توسعه مالی و رشد اقتصادی در بلندمدت به رسمی‌سازی کمک می‌کنند، اما رکود و ضعف در بازرسی کار، باعث گسترش کسری کار شایسته می‌شود.	مدل‌های سیاست‌گذاری غالباً فاقد راهکارهای تدریجی برای گذار از اقتصاد غیررسمی به رسمی، بدون ایجاد انقباض اقتصادی در سطح محلی هستند.
حکمرانی نهادی و ضمانت اجرای قوانین کار	Holzberg et al. (2023); Warnecke & De Ruyter (2012)	تحلیل نهادی، تحلیل محتوای گزارش‌های شرکتی، بررسی ظرفیت‌های اجرای قانون در کشورهای در حال توسعه	کیفیت حکمرانی ملی (NGQ) مستقیماً بر رعایت استانداردهای SDG 8 تأثیر دارد؛ با این حال، استانداردهای جهانی بدون توجه به بستر محلی، مشروعیت خود را از دست می‌دهند.	تمرکز بیش از حد بر تدوین قوانین جهانی (ILO) و غفلت از ظرفیت ضمانت اجرا و مکانیسم‌های نظارتی بومی در بازار کار.
حمایت‌های اجتماعی و نابرابری‌های ساختاری	Lawreniuk (2023); Nunn et al. (2024)	رویکردهای طولی و مرور نظام‌مند / بررسی شکاف‌های جنسیتی، شوک‌های اقتصاد کلان (نرخ ارز) و تورهای ایمنی اجتماعی	سیاست‌های حمایت اجتماعی نامتقارن که صرفاً بر کارگران رسمی تمرکز دارند، باعث تحمیل فشار و بدهکاری شخصی به کارگران بخش غیررسمی می‌شوند.	ابزارها و معیارهای فعلی در سنجش بار پنهان بازتولید اجتماعی و تنش‌های کار-خانواده در اقتصادهای دارای بخش غیررسمی

محور مفهومی	نویسندگان	متغیرهای کلیدی و رویکرد روش شناختی	یافته‌های اصلی و دلالت‌های سیاستی	شکاف پژوهشی شناسایی شده
				بزرگ، ناتوان هستند.
اقتصاد پلتفرمی و دگردیسی استانداردهای کار	Veen et al. (2024); Wood et al. (2023)	نظریه تغییرات تکنولوژیک مهارت‌محور (SBTC)، تحلیل کیفی-نهادی سیستم‌های الگوریتمی	پلتفرم‌های دیجیتال اگرچه کمیت شغل را افزایش می‌دهند، اما به دلیل ابهام قانونی و کنترل الگوریتمی، به شدت کیفیت شغل و امنیت قرارداد را تهدید می‌کنند.	فقدان چارچوب‌های رگولاتوری مناسب برای تطبیق حقوق بنیادین کار با ماهیت غیرمتمرکز و الگوریتمی مشاغل در اقتصاد گیگ.
ابزارهای اندازه‌گیری و شاخص‌سازی ساختاری	Warhurst et al. (2024); Tsymbaliuk et al. (2019)	تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PCA)، تحلیل پوششی داده‌ها (DEA)، طراحی شاخص‌های ترکیبی (Composite Index)	ضرورت گذار از تعاریف کیفی ذهنی به ابزارهای استاندارد اندازه‌گیری (نظیر ارزیابی معوقات مزدی و ایمنی شغلی) در سطح منطقه‌ای و صنعتی.	کمبود شاخص‌های استاندارد بومی‌سازی شده که بتوانند ویژگی‌های ناملموس اقتصاد غیررسمی را به شکل کمی درآورده و برای سیاست‌گذاران محلی قابل استفاده باشند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از منظر نحوه گردآوری و تحلیل داده‌ها، یک پژوهش آمیخته اکتشافی^۱ با رویکرد متوالی (کیفی-کمی) است. در این طرح، به جای تولید و خلق شاخص‌های جدید از نقطه صفر، هدف اصلی شناسایی، پالایش و بومی‌سازی شاخص‌های جهانی متناسب با نهادهای بازار کار ایران است. بر این اساس منطق استقرایی در طرح‌های آمیخته اکتشافی متوالی، مدل مفهومی و فرضیه‌های علی و معلولی به‌صورت پیشینی ارائه نمی‌شوند، بلکه خلق

¹ Exploratory Mixed-Methods

چارچوب نظری و شبکه روابط شاخص‌ها، خروجی اصلی فاز کیفی پژوهش است که در قالب شکل ۲ ارائه گردیده است. فرایند تحقیق در سه گام متوالی طراحی شده است: گام اول (کیفی): مرور نظام‌مند ادبیات بر اساس پروتکل PRISMA برای استخراج کدهای اولیه و تحلیل مضمون^۱ جهت دسته‌بندی شاخص‌ها.

گام دوم (کیفی-کمی): استفاده از تکنیک دلفی برای غربالگری، بومی‌سازی و دستیابی به اجماع نخبگانی.

گام سوم (کمی): رویکرد پیمایشی-تحلیلی جهت اولویت‌بندی شاخص‌ها و تحلیل شکاف سیاستی از دیدگاه ذی‌نفعان.

انتخاب رویکرد آمیخته با طرح متوالی، پاسخی روش‌شناختی به پیچیدگی و چندوجهی بودن مفهوم کیفیت شغل است. رویکردهای صرفاً کمی در تبیین ابعاد نهادی و فرهنگی نهفته در بازار کار ایران ناتوان‌اند؛ بنابراین، مرور نظام‌مند ادبیات (PRISMA) از اعمال سلیقه فردی در انتخاب مقالات جلوگیری کرده و شفافیت ورود/خروج منابع را تضمین می‌کند. همچنین، تکنیک دلفی ابزاری قدرتمند برای بومی‌سازی شاخص‌های جهانی (نظیر ILO و OECD) است زیرا استانداردهای جهانی بدون فیلتر شدن از طریق خبرگان محلی، مشروعیت و قابلیت اجرای خود را در اقتصاد غیررسمی ایران از دست می‌دهند. در نهایت، بخش پیمایشی-تحلیلی (گام سوم) با وارد کردن نظرات ذی‌نفعان واقعی، روایی اکولوژیک^۲ پژوهش را ارتقا داده و از سوگیری نخبگانی جلوگیری می‌کند.

نحوه گردآوری داده‌ها

مرحله اول: مرور نظام‌مند ادبیات (PRISMA)

برای استخراج شاخص‌های کلان کیفیت شغل و دستیابی به اشباع نظری، جستجوی جامع و ساختاریافته‌ای بر اساس پروتکل PRISMA در پایگاه‌های استنادی معتبر بین‌المللی انجام شد. استراتژی جستجو بر مبنای ترکیب عملگرها (Boolean) و کلیدواژه‌های زیر طراحی گردید تا از ورود مطالعات خرد و روان‌شناختی جلوگیری شود:

("Job Quality" OR "Decent Work") AND ("Macro" OR "Policy" OR "Informal") AND NOT ("Quality of Work Life" OR "Satisfaction")

¹ Thematic Analysis

² Ecological Validity

معیارهای ورود و خروج به صورت سیستماتیک اعمال گردید. فیلترهای ورود شامل: انتشار در ۵ سال اخیر (۲۰۲۱ تا ۲۰۲۶)، زبان انگلیسی، نوع سند (مقالات پژوهشی و مروری) و محدودیت در حوزه‌های موضوعی مرتبط (اقتصاد، اقتصادسنجی، مالی، کسب و کار، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی) بود. فرآیند غربالگری و انتخاب مقالات در پایگاه‌های هدف به شرح زیر انجام پذیرفت: پایگاه ScienceDirect: در جستجوی اولیه بدون فیلتر ۵,۴۷۰ رکورد یافت شد. پس از اعمال فیلترهای یاد شده، این تعداد به ۱,۷۲۶ مقاله کاهش یافت. با غربالگری دقیق بر اساس ارتباط عنوان و چکیده مقالات با اهداف پژوهش، در نهایت ۳۰ مقاله هسته‌ای تا رسیدن به نقطه اشباع علمی از این پایگاه انتخاب شد.

پایگاه Scopus: جستجوی اولیه بدون فیلتر منجر به بازیابی ۱,۸۱۶ رکورد گردید که پس از اعمال فیلترهای زمانی و موضوعی، به ۱,۰۵۶ مقاله تقلیل یافت. با بررسی عنوان و چکیده و همچنین حذف مقالات تکراری مشترک با پایگاه ساینس دایرکت، تعداد ۴۶ مقاله تا رسیدن به مرز اشباع علمی گزینش شد.

خروجی فاز PRISMA: در مجموع، ۷۶ مقاله معتبر بین‌المللی به عنوان هسته اصلی برای استخراج شاخص‌ها تأیید و وارد فاز تحلیل مضمون شدند. علاوه بر این مقالات علمی، به منظور اطمینان از پوشش کامل استانداردهای نهادی و تکمیل چارچوب، اسناد بالادستی و گزارش‌های تحلیلی پایگاه‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) نیز مورد بررسی و تحلیل محتوای تکمیلی قرار گرفتند. خروجی این فرآیند، استخراج ۱۰۰ شاخص اولیه در قالب ۱۳ بعد مفهومی بود که به عنوان نهاده‌های ورودی، در اختیار پنل دلفی قرار گرفت. معیارهای خروج شامل مطالعات متمرکز بر کیفیت زندگی کاری ذهنی، مقالات غیرانگلیسی و مطالعات فاقد رویکرد ساختاری کلان بود. فلوچارت استاندارد PRISMA (شامل مراحل شناسایی، غربالگری مقالات بر اساس عنوان/چکیده و ارزیابی کیفیت متون نهایی) جهت تضمین قابلیت بازتولید پژوهش، در شکل ۲ ترسیم شده است.



شکل ۲. فلوچارت فرایند انتخاب مقالات (بر اساس الگوی استاندارد PRISMA)

مرحله دوم: روش دلفی و ساختار پنل خبرگان برای بررسی ۱۳ بعد و ۱۰۰ شاخص اولیه، یک پنل ۲۰ نفره از خبرگان با رعایت اصل تنوع حداکثری ۱ تشکیل شد. ترکیب این پنل شامل: ۵ عضو هیئت علمی دانشگاه (متخصص اقتصاد کار و حقوق عمومی)، ۵ سیاست‌گذار (مدیران ارشد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، ۵ نماینده از تشکلهای کارفرمایی (صنعت و خدمات) و ۵ نماینده از تشکلهای کارگری بود. از نظر توزیع جنسیتی، ۳۰ درصد پنل را زنان متخصص تشکیل دادند.

همچنین فرایند دلفی طی سه راند متوالی با بازخوردگیری ساختاریافته از خبرگان انجام شد. در هر راند، شاخص‌هایی که نمره ضریب روابی محتوایی (CVR) آنها کمتر از حد بحرانی ۰,۴۲ (برای ۲۰ نفر) بود، حذف شدند. همچنین ابعادی نظیر شفافیت و ارتباطات به دلیل هم‌پوشانی تئوریک ادغام گردیدند. میزان اجماع نهایی پنل از طریق ضریب هماهنگی کندال ($W=0,76$) تأیید شد که نشان‌دهنده توافق قوی نخبگانی است.

¹ Maximum Variation

مرحله سوم: پیمایش ذی‌نفعان (جامعه و نمونه آماری)

برای سنجش ادراک از وضعیت قوانین کلان، استفاده از نمونه‌گیری هدفمند ضروری بود؛ چراکه ارزیابی سیاست‌گذاری‌ها مستلزم اشراف تخصصی به ساختار نهادی است. نمونه ۱۰۸ نفره نهایی شامل: ۳۵ درصد مدیران و کارشناسان سیاست‌گذار، ۳۰ درصد نمایندگان تشکلهای کارگری، ۲۰ درصد نمایندگان کارفرمایی و ۱۵ درصد اساتید اقتصاد کار بود. این ترکیب، امکان دریافت دیدگاه‌های متقاطع ذی‌نفعان را فراهم ساخت.

کاهش ۱۳ بعد اولیه به ۱۲ محور نهایی، خروجی مستقیم تحلیل کیفی و بازخورد پنل دلفی بود. ابعادی که دارای هم‌پوشانی مفهومی بودند (نظیر شفافیت سازمانی و ارتباطات داخلی)، براساس منطق ساختاری و تحلیل مضمون با یکدیگر ادغام شدند تا مدل از انسجام نظری بالاتری برخوردار شود.

برای کمی‌سازی نظرات خبرگان در فاز دلفی، از ضریب نسبت روایی محتوایی لاشه ۱ استفاده شد. شاخص‌هایی که حداقل نمره بحرانی نسبت روایی محتوایی (CVR) برابر با ۰,۴۲، برای ۲۰ نفر را کسب نکردند، از مدل حذف شدند. همچنین در فاز دلفی، برای سنجش میزان توافق خبرگان، به جای استفاده نادرست از آلفای کرونباخ (که مختص همسانی درونی است)، از آزمون ضریب هم‌هنگی کندال^۲ استفاده گردید.

در فاز پیمایشی، تحلیل شکاف سیاستی از طریق تفاضل نمره اهمیت و نمره پوشش قانونی ادراک شده انجام شد. بروز پدیده واریانس صفر در نمره پوشش قانونی ادراک شده برخی شاخص‌ها (اجماع مطلق تمامی ۱۰۸ پاسخ‌دهنده بر یک وضعیت خاص از قانون اعم از فقدان، ابهام رویه‌ای یا وجود قطعی)، اگرچه از منظر روان‌سنجی باعث می‌شود آن شاخص نتواند بین افراد تمایز ایجاد کند و ابزار اندازه‌گیری را ضعیف جلوه دهد اما از منظر بینش سیاست‌گذاری^۳ حفظ شد. این متغیرها از تحلیل‌های روان‌سنجی سازه خارج شدند تا روایی ابزار مخدوش نگردد اما به عنوان یک شناساگر تشخیصی برای شناسایی شکاف تقنینی در بخش یافته‌ها مورد تحلیل قرار گرفتند. مبنای نظری تحلیل شکاف در این پژوهش، مدل‌های ارزیابی عملکرد-اهمیت (IPA) در سیاست‌گذاری

^۱ CVR

^۲ Kendall's W)

^۳ Policy Insight

عمومی است که نشان می‌دهد تفاضل انتظارات (اهمیت ادراک شده) از وضعیت نهاده شده (پوشش قانونی ادراک شده)، کارآمدترین ابزار کمی برای شناسایی تأخیر فاز رگولاتوری است.

معیارهای روایی و پایایی

آلفای کرونباخ صرفاً برای سنجش همسانی درونی ابزار پیمایش در گام سوم (مشمول بر ۱۰۸ پاسخ‌دهنده) محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه نهایی، پس از حذف آیتم‌های وضعیتی (دارای واریانس صفر)، برابر با ۰,۹۶۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی عالی ابزار است. میزان توافق و پایایی پیل در فاز دلفی نیز از طریق ضریب هماهنگی کندال ($Kendall's W > 0.7$) اثبات گردید. همچنین روایی محتوایی شاخص‌ها از طریق ضریب نسبت روایی محتوایی (CVR) لاشه در مرحله دلفی مورد تأیید قرار گرفت که به صورت نظام‌مند منجر به پالایش ۱۰۰ شاخص اولیه به ۳۱ زیرشاخص کلیدی شد.

با توجه به اینکه ابزار نهایی دارای ۳۱ گویه در ۱۲ بعد است، انجام تحلیل عاملی تأییدی (CFA) یا اکتشافی (EFA) نیازمند حجم نمونه‌ای حداقل بین ۱۵۰ تا ۳۰۰ نفر است. با توجه به حجم نمونه فعلی ($N=108$) و محدودیت‌های ماتریس کوواریانس برای تقلیل ابعاد چندگانه، در این مرحله از آزمون همبستگی آیت-کل^۱ استفاده شد که همبستگی بالای گویه‌ها (دامنه ۰,۶۶۷ تا ۰,۸۹۶) روایی همگرایی مقیاس را در سطح اولیه تأیید نمود. با این وجود، ارزیابی روایی افتراقی دقیق از طریق تحلیل عاملی تأییدی چندبعدی، به عنوان گام تکمیلی برای مطالعات آتی در نظر گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

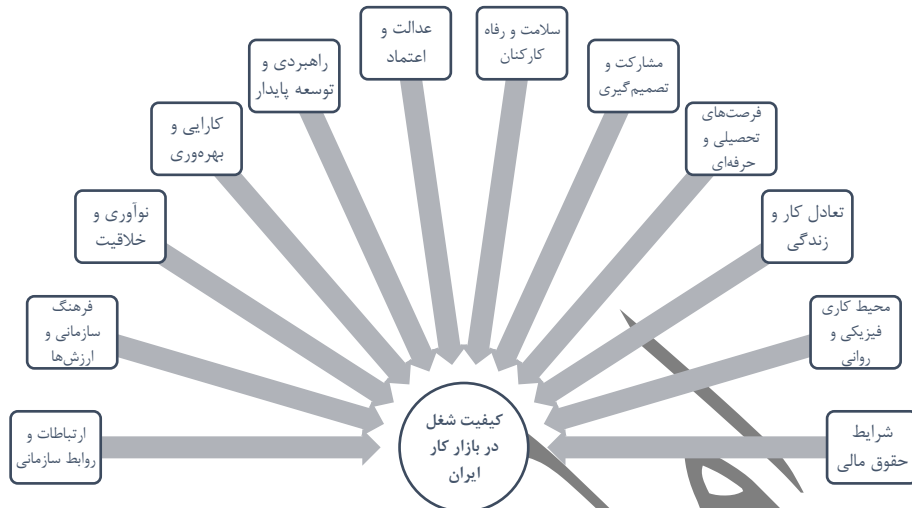
تحلیل داده‌های گردآوری شده از پیمایش ذی‌نفعان ($N=108$) پس از تأیید پایایی ابزار، بر اساس سیستم نمره‌دهی دوگانه (اهمیت ادراک شده در برابر میزان پوشش قانونی) انجام شد. ابعاد ۱۲ گانه نهایی، ارتباط معناداری با پایه‌های نظری پژوهش دارند؛ برای نمونه، مؤلفه‌های درآمد و سلامت به طور مستقیم از ارکان حقوق بنیادین چارچوب کار شایسته‌نشأت گرفته‌اند، درحالی که بعد تعادل کار و زندگی انعکاسی از رویکرد پارادایم فرهنگی در اقتصاد ایران است. بر این اساس و در امتداد این منطق نظری، خروجی فرآیند دلفی و اجماع خبرگان منجر به تأیید و تثبیت ۳۱ زیرشاخص

¹ Item-Total Correlation

عملیاتی در قالب این ۱۲ محور گردید. جدول ۲، جزئیات این زیر شاخص‌های اعتبار سنجی شده و میانگین نمره اهمیت آن‌ها (که همگی در سطح بالای ۴٫۰ ارزیابی شده‌اند) را نشان می‌دهد.

جدول ۲. زیر شاخص‌های اعتبار سنجی شده کیفیت شغل و میانگین اهمیت آن‌ها از دیدگاه خبرگان

ردیف	محور (گروه اصلی)	زیر شاخص	میانگین اهمیت (از ۵)
۱	شرایط حقوقی و مالی	امنیت شغلی	۴٫۸
۲	شرایط حقوقی و مالی	درآمد و جبران مالی	۴٫۷۸
۳	شرایط حقوقی و مالی	مزایا و بیمه‌ها	۴٫۵
۴	شرایط حقوقی و مالی	تناسب شغلی با ارزش‌های فردی	۴٫۰
۵	محیط کاری فیزیکی و روانی	شرایط روانی کاری	۴٫۶
۶	محیط کاری فیزیکی و روانی	امکانات و تجهیزات محل کار	۴٫۴
۷	محیط کاری فیزیکی و روانی	شرایط فیزیکی محیط کار	۴٫۵
۸	تعادل کار و زندگی	تعادل کار و زندگی	۴٫۷
۹	تعادل کار و زندگی	سیاست‌های مرخصی و استراحت	۴٫۳
۱۰	تعادل کار و زندگی	حمایت از خانواده کارکنان	۴٫۶
۱۱	تعادل کار و زندگی	انعطاف‌پذیری در زمان‌بندی	۴٫۴
۱۲	فرصت‌های تحصیلی و حرفه‌ای	آموزش و توسعه حرفه‌ای	۴٫۵
۱۳	فرصت‌های تحصیلی و حرفه‌ای	استفاده و توسعه مهارت‌ها	۴٫۳
۱۴	مشارکت و تصمیم‌گیری	مشارکت و صدای کارمندان	۴٫۶
۱۵	مشارکت و تصمیم‌گیری	شفافیت اطلاعات شغلی	۴٫۴
۱۶	مشارکت و تصمیم‌گیری	شفافیت سازمانی	۴٫۵
۱۷	سلامت و رفاه کارکنان	سلامتی روانی و جسمی کارکنان	۴٫۷۹
۱۸	سلامت و رفاه کارکنان	مدیریت استرس شغلی	۴٫۴
۱۹	عدالت و اعتماد	عدالت سازمانی	۴٫۶
۲۰	عدالت و اعتماد	اعتماد کارکنان به مدیریت	۴٫۵
۲۱	عدالت و اعتماد	عدالت در توزیع بار کاری	۴٫۴
۲۲	راهبردی و توسعه پایدار	پاسخگویی به بازخورد کارکنان	۴٫۵
۲۳	راهبردی و توسعه پایدار	راهبردهای نگهداری کارکنان	۴٫۳
۲۴	ارتباطات و روابط سازمانی	ارتباطات داخلی سازمانی	۴٫۶
۲۵	ارتباطات و روابط سازمانی	محیط اجتماعی محل کار	۴٫۴
۲۶	فرهنگ سازمانی و ارزش‌ها	فرهنگ سازمانی و ارزش‌ها	۴٫۵
۲۷	فرهنگ سازمانی و ارزش‌ها	تعهد سازمانی به برابری	۴٫۳
۲۸	نوآوری و خلاقیت	برنامه‌های تشخیص و قدردانی خلاقیت	۴٫۴
۲۹	کارایی و بهره‌وری	بهره‌وری و کارایی شغلی	۴٫۷
۳۰	کارایی و بهره‌وری	مدیریت حجم کار	۴٫۵
۳۱	کارایی و بهره‌وری	استفاده از شاخص‌های عملکرد	۴٫۶
۱	شرایط حقوقی و مالی	امنیت شغلی	۴٫۸



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش: ابعاد ۱۲ گانه کیفیت شغل در ایران (مستخرج از روش دلفی و منطبق بر مدل JD-R)، نگارنده: نویسندگان

و جدول ۳، وضعیت ابعاد کلیدی کیفیت شغل را بر اساس رتبه اندازه اثر شکاف سیاستی (تفاضل پوشش قانونی ادراک شده از اهمیت) نشان می‌دهد:

جدول ۳. آزمون معناداری و تحلیل شکاف وضعیت کیفیت شغل در قوانین بازار کار ایران (N=۱۰۸)

رتبه شکاف	ابعاد ۱۲ گانه کیفیت شغل (محورهای اصلی)	وضعیت اهمیت ادراک شده (میانگین و انحراف معیار)	وضعیت پوشش قانونی ادراک شده (میانگین و انحراف معیار)	اندازه شکاف (Gap)	مقدار آزمون تی (t-value)	سطح معناداری (P-value)	نتیجه‌گیری سیاستی و تقنینی
۱	نوآوری و خلاقیت	۴٫۵۹ (۰٫۴۹)	۲٫۵۷ (۰٫۸۲)	-۲٫۰۲	-۳۲٫۷۳	$p < ۰٫۰۰۱$	شکاف عمیق تقنینی (نیازمند اصلاح فوری نهادهای مشوق‌ها)
۲	تبادل کار و زندگی	۴٫۶۴ (۰٫۳۸)	۲٫۸۹ (۰٫۲۱)	-۱٫۷۴	-۴۶٫۹۴	$p < 0.001$	شکاف عمیق (نیازمند پوشش حقوق نرم و انعطاف‌پذیری)
۳	سلامت و رفاه کارکنان	۴٫۶۹ (۰٫۴۱)	۳٫۰۰ (۰٫۰۰)	-۱٫۶۹	-۴۲٫۹۴	$p < 0.001$	شکاف جدی (نیازمند توسعه مقررات صیانت روانی)
۴	مشارکت و تصمیم‌گیری	۴٫۵۹ (۰٫۳۹)	۳٫۰۰ (۰٫۰۰)	-۱٫۵۹	-۴۱٫۹۶	$p < 0.001$	ابهام تقنینی (نیازمند اصلاح ساختار نمایندگی)

۵	عدالت و اعتماد	۴,۵۹ (۰,۳۹)	۳,۰۰ (۰,۰۰)	-۱,۵۹	-۴۱,۹۶	$p < 0.001$	ابهام تقنینی (نیازمند سازوکار شفافیت و نظارت)
۶	ارتباطات و روابط سازمانی	۴,۵۹ (۰,۳۸)	۳,۰۰ (۰,۰۰)	-۱,۵۹	-۴۳,۳۸	$p < 0.001$	ابهام تقنینی (نیازمند ابلاغ کدهای اخلاقی)
۷	راهبردی و توسعه پایدار	۴,۵۹ (۰,۳۸)	۳,۰۰ (۰,۰۰)	-۱,۵۹	-۴۳,۴۸	$p < 0.001$	ابهام تقنینی (نیاز به سیاست گذاری تشویقی)
۸	فرهنگ سازمانی و ارزش ها	۴,۵۹ (۰,۳۸)	۳,۰۰ (۰,۰۰)	-۱,۵۹	-۴۳,۴۸	$p < 0.001$	ابهام تقنینی (نیاز به ترویج والزام بخشی)
۹	فرصت های تحصیلی و حرفه ای	۴,۵۹ (۰,۳۸)	۳,۰۰ (۰,۰۰)	-۱,۵۹	-۴۳,۳۸	$p < 0.001$	ابهام تقنینی (نیازمند ارتقاء آیین نامه ها)
۱۰	کارایی و بهره وری	۴,۷۰ (۰,۴۰)	۳,۴۰ (۰,۳۳)	-۱,۳۱	-۷۱,۵۶	$p < 0.001$	پوشش نسبی (نیازمند تغییر رویکرد سنجش)
۱۱	محیط کاری فیزیکی و روانی	۴,۵۹ (۰,۳۹)	۳,۳۸ (۰,۳۶)	-۱,۳۱	-۷۰,۸۵	$p < 0.001$	پوشش نسبی (نیازمند به روز رسانی ضوابط)
۱۲	شرایط حقوقی و مالی	۴,۶۴ (۰,۳۸)	۳,۵۸ (۰,۶۰)	-۱,۰۶	-۲۷,۰۹	$p < 0.001$	پوشش متن قانون (تمرکز بر ثبات و حسن اجرا)

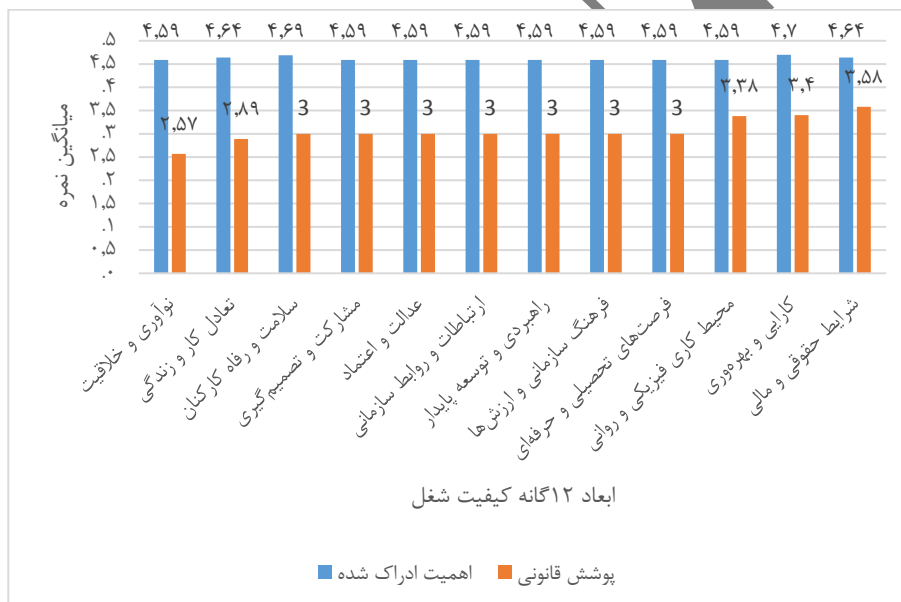
نکته روش شناختی: مقادیر بسیار بالای آماره t در برخی ابعاد (نظیر ۷۱,۵۶-)، ناشی از بروز پدیده واریانس صفر در ارزیابی پوشش قانونی است. اجماع مطلق و بدون پراکندگی ذی نفعان بر یک گزینه ثابت، موجب میل کردن خطای معیار به صفر و بزرگ شدن ریاضی آماره t گردیده است که خود نشان گر ابهام سیستماتیک و ادراک مشترک از شکست تنظیم گری است.

به منظور بررسی معناداری شکاف های شناسایی شده میان اهمیت ادراک شده شاخص های کیفیت شغل و وضعیت پوشش قانونی ادراک شده آن ها در نظام حقوقی ایران، از آزمون مقایسه میانگین های زوجی t استفاده گردید. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، سطح معناداری برای تمامی ابعاد در سطح خطای مجاز ($p > 0,001$) برآورد شده است.

مقادیر منفی در آماره (t) و اندازه شکاف نشان دهنده آن است که وضع موجود تقنینی به طرز معناداری پایین تر از سطح انتظارات و استانداردهای بومی کیفیت شغل است. تحلیل داده های واقعی در این ماتریس نشانگر یک واقعیت مهم است؛ برخلاف تصور اولیه، بیشترین میزان شکاف و

¹ Paired Samples T-Test

شکاف تقنینی در حوزه‌های توسعه‌ای و حقوق نرم نظیر نوآوری و خلاقیت (شکاف ۰۲،۲-) و تعادل کار و زندگی (شکاف ۰۱،۷۴-) قرار دارد. از سوی دیگر، شاخص شرایط حقوقی و مالی، به دلیل دریافت بالاترین نمره نسبی در پوشش قانونی ادراک شده (۳،۵۸)، در انتهای این رتبه‌بندی قرار گرفته است. تحلیل این فاصله معنادار از منظر چارچوب‌هایی نظیر مدل تقاضا-منابع شغلی (JD-R) به وضوح نشان می‌دهد که نظام قانون‌گذاری کشور از یک تأخیر فاز رگولاتوری رنج می‌برد؛ به این معنا که قانون‌گذار در مواجهه با تقاضاهای شغلی، از تأمین سیستماتیک و نهادینه منابع شغلی^۱ نظیر رفاه روان‌شناختی، تعادل کار-زندگی و فراهم‌سازی بستر خلاقیت جا مانده است که تداوم این شکاف حقوقی مستقیماً زمینه‌ساز فرسودگی و افت کیفیت حیات کاری نیروی انسانی خواهد بود.



شکل ۴. مقایسه اهمیت ادراک شده در برابر پوشش قانونی (بر اساس اولویت بیشترین شکاف سیاستی)، نگارنده:

نویسندگان

طبق شکل ۴، یافته‌های حاصل از تحلیل شکاف میان اهمیت ادراک شده و وضعیت پوشش قانونی در ابعاد ۱۲ گانه کیفیت شغل، نشان‌دهنده یک عدم تقارن ساختاری^۲ عمیق در نظام حکمرانی بازار کار ایران است. تفسیر داده‌ها، سه بیش کلان سیاستی را آشکار می‌سازد:

^۱ Job Resources

^۲ Structural Asymmetry

الف) بحران در نهاد سازی حقوق نرم در برابر حقوق سخت: بررسی ماتریس شکاف‌ها نشان می‌دهد که نظام قانون‌گذاری کار در ایران، در تنظیم حقوق سخت و مادی (مانند بعد شرایط حقوقی و مالی با کمترین شکاف یعنی ۱,۰۶-)، حداقل پوشش‌های قانونی را پیش‌بینی کرده است (میانگین پوشش قانونی ادراک شده ۳,۵۸ که بالاترین نمره در میان ابعاد است). با این حال، عمیق‌ترین شکاف‌های تقنینی در حوزه توسعه‌ای و حقوق نرم قرار دارند. ثبت بیشترین شکاف در شاخص‌های نوآوری و خلاقیت (۲,۰۲-)، تعادل کار و زندگی (۱,۷۴-) و سلامت و رفاه کارکنان (۱,۶۹-) به وضوح نشان می‌دهد که قوانین موجود در یک پارادایم صنعتی سنتی گیر کرده‌اند و ابزاری برای مدیریت ریسک‌های روان‌اجتماعی، حمایت از تعادل نقش‌های خانوادگی و کاری و بستر سازی برای نوآوری در اقتصاد مدرن ندارند.

ب) دلالت‌های سیاستی پدیده واریانس صفر: یکی از مهم‌ترین یافته‌های روش شناختی و تحلیلی این پژوهش، بروز پدیده واریانس صفر در ارزیابی وضعیت قانونی شاخص‌های مرتبط با سلامت روان، مشارکت و ارتباطات سازمانی بود. هم‌گرایی مطلق و بدون پراکندگی تمامی ۱۰۸ ذی‌نفع در انتخاب گزینه تا حدی (نمره ۳) برای پوشش قانونی ادراک شده این متغیرها، یک ناهنجاری آماری نیست بلکه یک سیگنال قطعی از شکست تنظیم‌گری و ابهام رگولاتوری است. این اجماع مطلق نشان می‌دهد که قوانین مربوط به این حوزه‌ها، نه کاملاً غایب هستند و نه اثربخش بلکه به یک سری متون خنثی و نمایشی تبدیل شده‌اند که در تار و پود بازار کار ادراک می‌شوند اما ضمانت اجرایی برای تغییر وضعیت ندارند. این منطقه خاکستری نیازمند مداخله و قانون‌گذاری تأسیسی (و نه صرفاً اصلاحی) جهت ایجاد شفافیت و ضمانت اجرا است.

ج) غلبه استراتژی بقا بر خودشکوفایی: با وجود نارسایی در ابعاد توسعه‌ای و مشارکتی (نظیر نوآوری و تعادل کار-زندگی)، یافته‌ها نشان می‌دهند که در ذهن نیروی کار و خبرگان ایرانی، همچنان متغیرهای سلامتی روانی و جسمی (با اهمیت ۴,۷۹) و درآمد و جبران مالی (با اهمیت ۴,۷۸) در صدر هرم اولویت‌ها قرار دارند. این الگو، راوی یک واقعیت تلخ است: در سایه بی‌ثباتی‌های کلان اقتصادی و فرسودگی‌های محیط کار، نیروی کار به یک عقب‌نشینی استراتژیک به سمت نیازهای بقای مادی و روانی دست زده است. به عبارت دیگر، تا زمانی که دغدغه نان (معیشت) و فرار از فرسودگی (سلامت روان) به عنوان کف هرم کیفیت شغل تأمین

نگردد، ابعاد توسعه یافته تری نظیر نوآوری، تناسب ارزشی و شکوفایی حرفه‌ای، به عنوان کالاهای لوکس در بازار کار تلقی شده و سهمی در ارتقای بهره‌وری ملی نخواهند داشت.

همچنین این یافته‌ها به طور مستقیم به سؤالات اصلی پژوهش پاسخ می‌دهند:

در پاسخ به سؤال اول (شناسایی شاخص‌های بومی)، مدل نشان داد که کیفیت شغل در ایران یک سازه ۱۲ بعدی است که به دلیل شرایط خاص اقتصاد در حال توسعه، تفاوت‌های ماهوی با مدل‌های غربی دارد.

در پاسخ به سؤال دوم (اولویت‌بندی)، مشخص شد که برخلاف کشورهای توسعه یافته که در آن‌ها خودمختاری و توسعه فردی در اولویت است، در ایران رویارویی با یک بحران دوگانه (نیاز به جبران مالی متناسب با تورم و صیانت از سلامت روان) در صدر اولویت‌های نیروی کار قرار دارد. در پاسخ به سؤال سوم (تحلیل شکاف)، ماتریس به دست آمده دقیقاً گلوگاه‌های سیاستی را نقطه‌زنی کرد و نشان داد که عمیق‌ترین شکاف‌ها در حوزه‌های نوآوری، تعادل کار-زندگی و استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (ILO) در حوزه گفت‌وگوهای اجتماعی و صدای کارکنان قرار دارد که در ایران فاقد نهادسازی قانونی اثربخش و الزام‌آور هستند.

یافته‌های این تحقیق با ادبیات جهانی همگرایی و واگرایی‌های معناداری دارد.

واگرایی: در حالی که مطالعاتی نظیر گزارش مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۵) و پژوهش‌های کونگنا و سعد (۲۰۲۵) بر توسعه مهارت‌های دیجیتال و تحول تحلیلی به عنوان رکن اصلی و پیش‌ران عینی کیفیت شغل تأکید دارند (He & Saad, 2025; WEF, 2025)، اما یافته‌های ما نشان داد که در اقتصاد در حال توسعه ایران، پاسخگویی به نیازهای بقای دوگانه (تأمین معیشت متناسب با تورم و صیانت از سلامت روان) هنوز مسئله اصلی است و ابعاد توسعه یافته تری نظیر نوآوری در سایه این نیازهای بنیادین قرار گرفته‌اند.

همگرایی: از سوی دیگر، یافته‌های ما با مطالعات لورنیوک (۲۰۲۳، ۲۰۲۶) همسو است؛ این پژوهش‌ها ثابت کردند که تمرکز تقلیل‌گرایانه سیاست‌گذاران و نهادهای ناظر صرفاً بر توسعه حمایت‌ها در بخش رسمی، به دگرگینی الگوهای استثمار و پناه بردن کارفرمایان به استثمار پنهان و ساختاری در لایه‌های زیرین بخش غیررسمی منجر می‌شود (Lawreniuk, 2023; Lawreniuk et al., 2026). در واقع، ایجاد جزایر حمایتی در بخش رسمی بدون رگولاتوری زنجیره تأمین، نه تنها کسری کار شایسته را حل نمی‌کند، بلکه بار نو سانات اقتصادی را به نیروی کار حاشیه‌ای و فاقد صنف در اقتصاد غیررسمی منتقل می‌سازد (Nunn et al., 2024). همچنین،

وضعیت ابهام تقنینی و شکاف معنادار (۱,۵۹-) در شاخص مشارکت و تصمیم‌گیری، یافته‌های هولزبرگ (۲۰۲۳) را تأیید می‌کند که استانداردهای جهانی کار شایسته تا زمانی که در ساختارهای نهادی محلی بومی‌سازی نشده و از ضمانت اجرای قوی و ظرفیت‌های نظارتی بومی برخوردار نباشند، در سطح عملکردی فاقد مشروعیت، کارآمدی و پایداری خواهند بود (Holzberg et al., 2023). در واقع، بدون تطبیق هنجارهای بین‌المللی با بافتار اقتصاد سیاسی کشورهای میزبان، این قوانین صرفاً به ابزارهای صوری تبدیل می‌شوند که توانایی مهار کسری‌های ساختاری بازار کار را ندارند (Warnecke & De Ruyter, 2012).

بر اساس این یافته‌ها، دلالت‌های کاربردی زیر برای نهادهای حکمرانی (به‌ویژه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) پیشنهاد می‌شود:

گذار از کمیت به کیفیت: سیاست‌گذاران باید بپذیرند که ایجاد شغل بی‌کیفیت، ناپایدار و فاقد حمایت‌های روانی، نه تنها دستاورد اقتصادی نیست بلکه تولیدکننده فقر شاذین و فرسودگی اجتماعی است.

قانون‌گذاری در حوزه حقوق نرم: با توجه به شکاف‌های عمیق در تعادل کار و زندگی (۱,۷۴-) و سلامت و رفاه کارکنان (۱,۶۹-)، تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی الزام‌آور برای حمایت روانی از نیروی کار، انعطاف‌پذیری زمانی و به رسمیت شناختن فرسودگی شغلی در قانون کار ضروری است.

توسعه نهادهای نمایندگی کارگران: شکاف معنادار (۱,۵۹-) و قرارگیری شاخص مشارکت در منطقه خاکستری قوانین نشان می‌دهد که ساختارهای فعلی تشکلی‌های کارگری پاسخگو نیستند و نیازمند تأسیس تشکلهای مستقل، شفاف و متناسب با اقتضائات اقتصاد پلتفرمی می‌باشند.

تفسیر این نتایج باید با در نظر گرفتن دو محدودیت روش‌شناختی صورت پذیرد: نخست، بروز واریانس صفر در برخی از گویه‌های مربوط به ارزیابی وضع موجود قانونی، اگرچه از منظر سیاست‌گذاری یک یافته کلیدی محسوب می‌شود اما مانع از ورود این متغیرها به مدل‌سازی‌های پیچیده معادلات ساختاری (SEM) گردید و به ناچار از طریق تحلیل شکاف مستقل بررسی شدند. دوم، حجم نمونه در فاز کمی (N=۱۰۸) اگرچه برای تحلیل شکاف و همبستگی آیتم-کل کفایت می‌کرد، اما برای انجام تحلیل عاملی تأییدی (CFA) چندبعدی جهت بررسی کامل روایی افتراقی

محدودیت‌هایی ایجاد نمود که پیشنهاد می‌شود در مطالعات ملی آینده با نمونه‌های بزرگتر جبران گردد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با گذار از پارادایم خرد و ذهنی کیفیت زندگی کاری (QWL) به مفهوم کلان و ساختاری کیفیت شغل (Job Quality)، درک نظری از پویایی‌های بازار کار ایران را ارتقا می‌بخشد. تفسیر تحلیلی یافته‌ها نشان‌دهنده یک پدیده عقب‌نشینی استراتژیک به سوی بقای مادی و روانی در نیروی کار است. در حالی که در اقتصادهای توسعه‌یافته متغیرهایی نظیر استقلال عمل و تناسب ارزشی در صدر قرار دارند (OECD, 2025; Eurofound, 2015)، در بازار کار ایران، غلبه دغدغه درآمد و فرار از فرسودگی، نیروی کار را بر کف هرم مازلو (نیازهای فیزیولوژیک و ایمنی) متمرکز ساخته است. علاوه بر این، در مقایسه با چارچوب‌های جهانی نظیر ILO و OECD که کیفیت شغل را در ابعاد محدودی خلاصه می‌کنند، گسترده‌گی چارچوب ۱۲ محوری بومی سازی شده نشان می‌دهد که در محیطی با ضعف ساختاری در اجرای قراردادها (حقوق سخت)، نیروی کار برای پیش‌بینی‌پذیری محیط کار به سازوکارهای جبرانی نظیر ارتباطات سازمانی و ادراک انصاف (حقوق نرم) متوسل می‌شود.

از منظر دلالت‌های سیاستی، تحلیل شکاف‌های تقنینی پرده از یک عدم تقارن ساختاری در حکمرانی بازار کار برمی‌دارد. نتایج نشان داد که عمیق‌ترین شکاف‌ها در قلمرو استانداردهای نوین توسعه‌ای و صیانت همه‌جانبه (نظیر تعادل کار و زندگی، ایجاد مکانیسم‌های صدای کارمندان و مدیریت ریسک‌های روان‌اجتماعی) نهفته است. بر این اساس، سیاست‌گذاران باید بپذیرند که استمرار پارادایم کمیت‌گرایی محض در اشتغال‌زایی، تنها به بازتولید فقر شاغلین و فرسودگی سرمایه انسانی می‌انجامد. پر کردن این شکاف نیازمند قانون‌گذاری تأسیسی است تا چارچوب بومی سازی شده ۳۱ شاخصی این پژوهش بتواند به عنوان یک داشبورد ملی کیفیت شغل در اختیار نهادهای سیاست‌گذار (نظیر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) قرار گیرد و مبنای ارزیابی اثربخشی سیاست‌ها و هدایت منابع حمایتی شود.

در نهایت، تفسیر این دستاوردها باید با در نظر گرفتن محدودیت‌های پژوهش صورت پذیرد؛ از جمله فقدان داده‌های رسمی در خصوص تاریک‌خانه اقتصاد غیر رسمی (که نیمی از بازار کار را تشکیل می‌دهد) و همچنین بروز پدیده قطعی واریانس صفر در ارزیابی پوشش قانونی ادراک شده که اگرچه از منظر سیاست‌گذاری سیگنالی صریح مبنی بر ابهام رگولاتوری محسوب می‌شود، اما انجام تحلیل‌های پیچیده‌تر روان‌سنجی (نظیر بررسی روایی افتراقی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری) را محدود ساخت.

بر اساس یافته‌ها، توصیه‌های زیر برای سطوح سیاستی و پژوهشی ارائه می‌گردد:

پیشنهاد‌های سیاستی:

- اصلاح قوانین مشارکت کارگری: با توجه به شکاف معنادار و قرارگیری شاخص مشارکت در منطقه ابهام تقنینی (شکاف ۱,۵۹-)، تدوین فوری مکانیسم‌های قانونی برای احیای حق تشکیل‌یابی مستقل و نهادینه‌سازی صدای کارمندان ضروری است.
- ارتقای مقررات سلامت کار: با توجه به شکاف عمیق این بعد (۱,۶۹-) و اولویت مطلق آن در ذهن نیروی کار، گذار از تمرکز صرف بر ایمنی فیزیکی (HSE سنتی) و گنجانیدن الزامات قانونی برای ارزیابی و مدیریت ریسک‌های روان‌اجتماعی و پیشگیری از استرس و فرسودگی شغلی الزامی است.
- بازنگری در مکانیسم‌های جبران خدمت: با توجه به نمره اهمیت بالای جبران مالی، پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران توجه بیشتری به تناسب ساختاری میان تعیین دستمزدها و نرخ تورم واقعی داشته باشند تا از گسترش پدیده فقر شاغلین جلوگیری گردد.

پیشنهاد‌های پژوهشی آتی:

- طراحی پژوهش‌های هدفمند و کیفی برای پایش کیفیت شغل منحصراً در تاریک‌خانه اقتصاد غیررسمی و مشاغل پلتفرمی.
- بررسی تأثیرات کلان‌روندهای نوظهور به‌ویژه هوش مصنوعی بر تغییر ماهیت، نیاز به مهارت‌افزایی و اولویت‌بندی شاخص‌های کیفیت شغل در بازار کار ایران.

- آزمون روایی افتراقی و خالص سازی ابزار ۳۱ گویه ای حاضر با استفاده از رویکردهای تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) و تأییدی (CFA) در نمونه های ملی فراتر.

این مقاله، با ارائه یک دستگاه مفهومی و محاسباتی بومی، استدلال می کند که استمرار پارادایم کمیت گرایی، به فرسایش سرمایه انسانی و تداوم تله های فقر کاری منجر خواهد شد. تحقق مفهوم کار شایسته در ایران، نیازمند اراده ای نهادی برای پذیرش این واقعیت است که کیفیت شغل، یک کالای لوکس وارداتی نیست بلکه شالوده اجتناب ناپذیر بهره وری ملی، تاب آوری اجتماعی و توسعه اقتصادی پایدار است. استفاده از ابزارهای مستخرج از این پژوهش، مسیر گذار از سیاست گذاری های مبتنی بر آزمون و خطای کمی به سوی حکمرانی خردمندانه و مبتنی بر شواهد را روشن می سازد.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی اساتید، صاحب نظران و خبرنگاری که با ارائه دیدگاه ها و راهنمایی های ارزشمند خود در مراحل مختلف انجام این پژوهش همکاری کردند صمیمانه قدردانی می شود. همچنین از کلیه افرادی که با صرف وقت و مشارکت در تکمیل پرسشنامه ها و ارائه اطلاعات مورد نیاز، پژوهش حاضر را یاری رساندند، سپاسگزاری می شود.

فهرست منابع

- امینی، ع.، فلاحتی، ف.، و توکلی، ا. (۱۴۰۱). نقد شاخص های سنتی رشد اقتصادی از منظر اقتصاد فمینیستی و ارزش گذاری کارهای باز تولید خانگی. *فصلنامه تحقیقات رفاهی و توسعه پایدار*، ۲۴ (۳)، ۱۱۲-۱۳۹.
- بختیاری، ص.، پاشازاده، ی.، و مصطفوی، س. ا. (۱۴۰۱). تحلیل پدیده شاغلین فقیر در اقتصاد ایران: تاکید بر ساختار بازار کار و دستمزد حقیقی. *فصلنامه اقتصاد و مدل سازی*، ۱۳ (۳)، ۴۵-۶۹.

خائف الهی، ا. ع.، حسن پور، ا. و کریمی، ت. (۱۳۹۶). تحلیل بافتار گرایانه کیفیت اشتغال بر اساس ابعاد فرهنگی هافستد در سازمان های دولتی ایران. *پژوهش های مدیریت در ایران*، ۲۱ (۴)، ۶۸-۴۵.

خداداد کاشی، ف.، حیدری، م.، و شهبازی، ک. (۱۴۰۰). برآورد حجم اشتغال غیررسمی در ایران و تحلیل اثرات آن بر پایداری امنیت شغلی. *فصلنامه سیاست های اقتصادی*، ۹ (۳۴)، ۳۲-۷.

دادگر، ی.، نظری، م. ح.، و ضیادزاده، آ. (۱۳۹۱). اشتغال در بازار کار غیر رسمی و عوامل موثر بر آن در ایران. *فصلنامه تحقیقات اقتصادی*، ۴۷ (۱)، ۶۶-۴۳.

زارعی، س.، و برومندی، ف. (۱۳۹۸). رتبه بندی استان های کشور بر مبنای تغییرات شاخص های عملدهی نیروی کار در دوره ۱۳۹۴-۱۳۹۷ با استفاده از روش تاپسیس. *مجله ی بررسی های آمار رسمی ایران*، ۳۰ (۱)، ۱۹۳-۲۰۸. <http://ijoss.srtc.ac.ir/article-1-328-fa.html>

طایی، ح. (۱۳۹۶). *مباحثی در اقتصاد کار و برنامه ریزی نیروی انسانی*. انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

عابدی، ع.، و رضایی، م. (۱۴۰۱). بررسی اثرات عوامل استرس زای اقتصاد کلان بر استرس شغلی و ماندگاری نیروی کار با تکیه بر تئوری JD-R. *فصلنامه روان شناسی شغلی و سازمانی*، ۱۶ (۳)، ۷۸-۵۵.

قلی پور، آ.، پورعزت، ع. ا.، و محمدی، ک. (۱۳۹۷). سنجش ابعاد فرهنگی هافستد در ساختار سازمانی ایران و دلالت های آن بر تعادل کار و زندگی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۳ (۵۰)، ۵۲-۲۷.

مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۷). *اظهار نظر کارشناسی درباره: «طرح حمایت از شاغلین فقیر و بیکاران»* ۱. کلیات (گزارش شماره ۱۶۲۳۰). <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1095962>

مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۸). *اظهار نظر کارشناسی درباره: «طرح حمایت از شاغلین فقیر و بیکاران»* ۲. مواد طرح (گزارش شماره ۱-۱۶۲۳۰). <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1193102>

موسایی، م.، مهرگان، ن.، و رضایی، ر. (۱۳۹۴). ارزیابی ابعاد ساختاری بازار کار ایران: تقابل کمیت گرایی و کیفیت اشتغال. *پژوهش های اقتصادی ایران*، ۲۰ (۶۳)، ۸۵-۱۱۰.

میرسپاسی، ن. (۱۳۹۵). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار: با نگرشی به بافتار فرهنگی ایران (چاپ سی و پنجم). انتشارات میر.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.

Brown, A., Charlwood, A., Forde, C., & Spencer, D. A. (2007). Job quality and the economics of New Labour: A critical appraisal using subjective survey data. *Cambridge Journal of Economics*, 31(6), 941–971. <https://doi.org/10.1093/cje/bem028>

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. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>

Congna, H., & Saad, N. (2025). The impact of human capital on employment quality: A scoping review. *Cogent Education*, 12(1), Article 2552352. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2552352>

Findlay, P., Kalleberg, A. L., & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441–451. <https://doi.org/10.1177/0018726713481070>

Gallie, D. (Ed.). (2007). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford University Press.

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage Publications.

Hovhannisyan, S., Montalva-Talledo, V., Remick, T., Rodríguez-Castelán, C., & Stamm, K. (2022). *Global job quality: Evidence from wage employment across developing countries* (World Bank Policy Research Working Paper No. 10134). World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-10132>

International Labour Organization. (1999). *Decent work: Report of the Director-General*. International Labour Conference, 87th Session.

International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO Flagship Report.

International Labour Organization. (2026). *Decent work in the platform economy*.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4496059

Lawreniuk, S., Brickell, K., Chhom, T., McCarthy, L., Reach, M., & So, H. (2026). Gendering the safety net: Social protection policy and the limits to Decent Work in Cambodia's garment sector. *World Development*, 199, Article 107251.

<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2025.107251>

Munoz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Esteve, F., & Anton, J. I. (2011). *Measuring more than money: The social indicators of job quality*. Edward Elgar Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *Measuring and assessing job quality*. OECD Publishing.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.

Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

Amini, A., Fallahi, F., & Tavakoli, A. (2022). A Critique of Traditional Economic Growth Indicators from the Perspective of Feminist Economics and Valuation of Domestic Reproductive Labor. *Journal of Welfare and Sustainable Development*, 24(3), 112-139. [In Persian]

Bakhtiari, S., Pashazadeh, Y., & Mostafavi, S. A. (2022). Analysis of the Working Poor Phenomenon in the Iranian Economy: Emphasis on

Labor Market Structure and Real Wages. *Journal of Economics and Modeling*, 13(3), 45-69. [In Persian]

Khaef-Elahi, A. A., Hassanpour, A., & Karimi, T. (2017). A Contextual Analysis of Job Quality Based on Hofstede's Cultural Dimensions in Iranian Government Organizations. *Management Researches in Iran*, 21(4), 45-68. [In Persian]

Khodadad Kashi, F., Heidari, M., & Shahbazi, K. (2021). Estimating the Volume of Informal Employment in Iran and Analyzing its Effects on Job Security Sustainability. *Journal of Economic Policy*, 9(34), 7-32. [In Persian]

Dadgar, Y., Nazari, M. H., & Sayadzadeh, A. (2012). Employment in the Informal Labor Market and its Determinants in Iran. *Journal of Economic Research*, 47(1), 43-66. [In Persian]

Zarei, S., & Boroomandi, F. (2019). Ranking Provinces of the Country Based on Changes in Major Labor Force Indicators During 2015-2018 Using the TOPSIS Method. *Iranian Journal of Official Statistics Studies*, 30(1), 193-208. [In Persian]

Taei, H. (2017). *Topics in Labor Economics and Human Resource Planning*. Allameh Tabataba'i University Press. [In Persian]

Abedi, A., & Rezaei, M. (2022). Investigating the Effects of Macroeconomic Stressors on Job Stress and Workforce Retention Based on the JD-R Theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 16(3), 55-78. [In Persian]

Gholipour, A., Pour-Ezzat, A. A., & Mohammadi, K. (2018). Assessing Hofstede's Cultural Dimensions in Iran's Organizational Structure and its Implications for Work-Life Balance. *Iranian Journal of Management Sciences*, 13(50), 27-52. [In Persian]

Research Center of the Islamic Consultative Assembly (Majlis Research Center). (2018). *Expert Opinion on: "Draft Bill for Supporting the Working Poor and the Unemployed" 1. General*

Principles (Report No. 16230).

<https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1095962> [In Persian]

Research Center of the Islamic Consultative Assembly (Majlis Research Center). (2019). *Expert Opinion on: "Draft Bill for Supporting the Working Poor and the Unemployed" 2. Provisions of the Draft (Report No. 1-16230).*

<https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1193102> [In Persian]

Mousaei, M., Mehregan, N., & Rezaei, R. (2015). Evaluation of Structural Dimensions of the Iranian Labor Market: The Conflict Between Quantitativism and Job Quality. *Iranian Economic Researches*, 20(63), 85-110. [In Persian]

Mirsepasi, N. (2016). *Strategic Human Resource Management and Labor Relations: With an Attitude towards the Cultural Context of Iran* (35th ed.). Mir Publications. [In Persian]