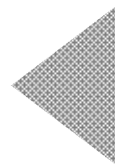


اشتغال غیر رسمی و ارتباط آن با شاخص‌های توسعه زندگی کاری



مجید محمدشفیعی^۱

مریم زمانی سامانی^۲

(تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۵/۲۷ - تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۹/۵)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

چکیده

یکی از ارکان کلیدی در توسعه هر کشوری، مساله اشتغال و چالش‌های مرتبط با آن است که تدوین راهبردهای توسعه در این زمینه و آسیب شناسی آن بر کسی پوشیده نیست. پژوهش حاضر با هدف تبیین اشتغال غیر رسمی در ایران با توجه به آمار رو به افزایش آن و بررسی ارتباط آن با مهمترین شاخص‌های توسعه زندگی کاری از جمله رضایت/نارضایتی شغلی، نگرش شغلی و کیفیت زندگی کاری انجام گرفته است. پژوهش حاضر برحسب نوع داده‌ها، از نوع کیفی-کمی و براساس مدت زمان گردآوری داده‌ها، مقطعی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش را کارگران رسمی و غیر رسمی در کارگاه‌های کوچک و متوسط در شهرهای منتخب ایران تشکیل می‌دهد. با توجه به حجم بالای جامعه آماری و دشواری دسترسی به تمام کارگران، اقدام به نمونه گیری از ۹۸۰ نفر از آنان به روش نمونه گیری خوشه

۱ - دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان. (نویسنده مسول). m.shafiee@ase.ui.ac.ir

۲ - کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان

ای چند مرحله ای گردید. در نهایت ۸۸۷ پرسشنامه قابل قبول جمع آوری شد که از این تعداد، ۴۸۹ پرسشنامه مربوط به کارگران غیر رسمی و ۳۹۸ پرسشنامه مربوط به کارگران رسمی بود. داده‌های جمع آوری شده از طریق نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که شاخص‌های رضایت شغلی، نگرش شغلی و کیفیت زندگی کاری در مورد کارکنانی که اشتغال غیر رسمی دارند، به طور معناداری کمتر است. هم چنین آمار اشتغال غیر رسمی در شهرهای مورد بررسی، به طور میانگین حدود ۵۵ درصد است که با توجه به افزایش آن در مقایسه با سال‌های قبل و پیامدهای منفی آن به خصوص در توسعه کسب و کار، توصیه‌هایی در جهت حل این مساله ارائه گردید.

کلمات کلیدی: توسعه زندگی کاری، اشتغال غیر رسمی، رضایت شغلی، نگرش شغلی، کیفیت زندگی کاری

۱- مقدمه

اقتصاد غیر رسمی (بخش غیر رسمی و اشتغال غیر رسمی) مدت‌هاست که وجود دارد که در کنار اشتغال رسمی رشد می‌کند (Blaauw, 2017). در این دوره که دوره توسعه و سرعت بخشیدن به صنعتی شدن و نوسازی در کشور است، توسعه سریع صنایع و خدمات منجر به افزایش تعداد کارگران در این زمینه شده است (Van Thang, 2020). ناتوانی بخش رسمی در ایجاد اشتغال و مشکلات ورود به آن باعث پیدایش بخش غیر رسمی و شکل‌گیری پدیده‌ای به نام اشتغال غیر رسمی شده است. به طوری که در حال حاضر بخش‌های غیر رسمی، سعی می‌کنند خلاءهای بخش رسمی را پر نموده و نقش خود را در اقتصاد بازی کنند. یکی از عوامل مهم که بر رشد اشتغال غیر رسمی موثر است، قانون کار و دیگر قوانین مرتبط با اشتغال در هر کشور است (Karabchuk & Soboleva, 2020) اما علی‌رغم اینکه اشتغال غیر رسمی درصد بالایی از اشتغال کشور را شامل می‌شود، این بخش از اشتغال در کشورها به خصوص در ایران مورد توجه جدی قرار نگرفته است، به طوری که هنوز آمار دقیقی از این نوع اشتغال قابل ارائه نیست. با توجه به ارتباط تنگاتنگی که بین توسعه کشور و مسائل مرتبط با فضای کسب و کار، از جمله مبحث اشتغال وجود دارد، اشتغال غیر رسمی نیز یکی از

معضلات مهمی است که در اقتصاد برخی کشورها از جمله ایران مطرح است. به علاوه، اشتغال غیر رسمی دارای پیامدهای مختلفی بر زندگی فرد (ابعاد روانی و خانوادگی) و ابعاد کلان اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی و سازمانی است که ضرورت این پژوهش را بیش از پیش نمایان می‌سازد.

اشتغال غیر رسمی در ادبیات به انواع مختلفی قابل تقسیم است، اما در مجموع در دسته قابل تقسیم بندی است. اول کسانی که داوطلبانه غیر رسمی بودن را انتخاب می‌کنند و دوم کسانی که به ناچار شغل غیر رسمی دارند، زیرا گزینه‌ی دیگری ندارند و مجبور به این نوع از کار هستند (Xenogiani, 2008). آنچه در پژوهش فعلی مورد سوال است، ارتباط این نوع از مشاغل با رضایت شغلی و پیامدهای منفی آتی آن است. در پژوهش فعلی، آن دسته از مشاغل غیر رسمی مدنظر قرار می‌گیرد که کارگر به دلیل مشکلات موجود در بخش رسمی و مواردی از جمله قانون کار، به اشتغال غیر رسمی گرایش پیدا کرده است. همچنین، به طور خاص ارتباط مشاغل غیر رسمی با مهمترین شاخص‌های توسعه زندگی کاری از جمله رضایت شغلی، نگرش و کیفیت زندگی کاری بررسی می‌شود.

علت تمرکز موضوع پژوهش بر شاخص‌های رضایت و نگرش شغلی در پژوهش فعلی، نقش و اهمیت بالایی است که این متغیر در متغیرهای متعدد دیگر از جمله عملکرد شغلی (Awang, Ahmad & Zin, 2010; Azadeh & Ahranjani, 2014; Aznan, Kassim, Othman, Yusof & Amir, 2019; Mathieu & Zajac, 1990; Testa, Dhir, Dutta & Ghosh, 2020; Eleswed & Mohammed, 2013; Shafiee & Bazargan, 2018; Sahito & Vaisanen, 2001) و وفاداری شغلی (Taspinar & Turkmen, 2019; Taspinar & Turkmen, 2019; Taspinar & Turkmen, 2019; Taspinar & Turkmen, 2019) دارد. به علاوه این متغیر در سطح بالاتر از کسب و کار از جمله زندگی شخص کارگر، عوامل روانی و اجتماعی و همچنین سطح کلان اقتصادی نقش کلیدی ایفا می‌کند. به طور کلی، رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت است که حاصل ارزیابی شغل یا تجارب شغلی می‌باشد. به عبارت دیگر رضایت شغلی، میزان برآورده شدن انتظاراتی است که فرد از شغل و عوامل مرتبط با آن دارد (Lu, While & Barriball, 2007)؛ قراخانی و زعفرانچی، (۱۳۹۸). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت

به کارش است. هم‌چنین مفهومی پیچیده و چندبُعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. رضایت شغلی ناشی از عوامل بیرونی و درونی است که روال کار فردی را تنظیم می‌کند و رشد فردی و شناخت فردی دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Aznan, Kassim, Othman, Yusof & Amir, 2019; Rintaugu, 2013).

اگرچه پژوهش‌های بسیاری پیرامون رضایت شغلی، نگرش شغلی و کیفیت زندگی کاری، و تعداد کمی پژوهش در خصوص این شاخص‌ها در بخش غیر رسمی انجام شده، اما پژوهشی که اشتغال غیر رسمی را با این شاخص‌ها بررسی کند در ادبیات یافت نشد. به‌علاوه، از آن‌جایی که در ایران آمار رسمی و واحدی در خصوص اشتغال غیر رسمی وجود ندارد و پژوهشی در خصوص اشتغال غیر رسمی و رضایت شغلی از آن انجام نشده، هدف پژوهش حاضر این است که اولاً آماری از میزان اشتغال غیر رسمی در کشور ارائه دهد و ثانیاً پس از شناسایی و معرفی مهمترین شاخص‌های رضایت شغلی، نگرش شغلی و کیفیت زندگی کاری در فضای کسب و کار، میزان این شاخص‌ها را در اشتغال غیر رسمی در مقایسه با بخش رسمی مورد سنجش قرار دهد.

۲- مبانی و رویکردهای نظری

۲-۱- اشتغال غیر رسمی

اقتصاد غیر رسمی فعالیت‌های اقتصادی ثبت نشده برای تولید کالاها و خدمات معمول است که بیشتر توسط نهادهای کارآفرین کوچک ارائه می‌شود (Fedchenko, Kolesnikova, 2016; 1282) و شامل بخش غیر رسمی اقتصاد و نیز اشتغال غیر رسمی در بخش رسمی است (Van Thang, 2020; 83). به طور خاص، منظور از اشتغال غیر رسمی، کلیه فعالیت‌های اقتصادی است که خارج از قوانین، مالیات، مقررات و نظارت دولت کار می‌کند؛ و یا کاری که بدون قوانین رسمی کار و دستمزد انجام می‌شود و درآمدزایی می‌کند (Van Thang, 2020; 83). همچنین، اشتغال بدون قرارداد کتبی بین کارگر و کارفرما، با دستمزد معمولاً پایین‌تر و بدون بیمه و بازنشستگی از مصادیق اشتغال غیر رسمی است (محمدشفیعی، ۱۳۹۸؛ ۱۵).

کیت هارت که یک مردم‌شناس اجتماعی است، اولین پژوهشگری بود که بخش غیر رسمی

(در جهان سوم) را وارد ادبیات علمی کرد. وی بخش غیر رسمی را قسمتی از نیروی کار شهری می‌داند که در خارج از بازار کار رسمی فعالیت می‌کنند. هارت بخش غیر رسمی را مترادف با گروه‌های کوچک و افراد خوداشتغال می‌داند (جعفری و محمدزاده، ۱۳۹۴). در سال ۱۹۷۳ غیر رسمی بودن به صورت گسترده با این مشخصات توصیف شده بود: ۱- آزادی ورود و خروج از فعالیت بازار، ۲- اتکای بنگاه به منابع مالی داخلی (داخل بنگاه یا خانوار)، ۳- کوچک و محدود بودن عملیات و فعالیت‌ها (کوچک مقیاس)، ۴- کاربر بودن روش تولید و فناوری مورد استفاده، ۵- کسب مهارت‌ها خارج از سیستم آموزش رسمی (مهارت مبتنی بر تجربه و نه دانش)، ۶- وجود بازارهای رقابتی و فاقد کنترل (رنانی و همکاران، ۱۳۹۱). بطور کلی، در صورت وجود یک یا چند مورد از موارد زیر می‌توان آن اشتغال را غیر رسمی تلقی نمود:

۱) نداشتن قرارداد

۲) پرداخت نشدن حق بیمه از طرف کارفرما

۳) نداشتن مرخصی سالانه یا استعلاجی با حقوق

از سوی دیگر، بنگاه‌های بخش غیر رسمی، به بنگاه‌هایی اطلاق می‌شود که در آن دخل و خرج کارگاه از دخل و خرج صاحب کارگاه قابل تفکیک نبوده و تعداد شاغلان دائمی آن اندک باشد (بختیاری و خوب‌خواهی، ۱۳۹۰). به علاوه، کنفرانس بین‌المللی کار اصطلاح "اقتصاد غیر رسمی" را به عنوان "کلیه فعالیت‌های اقتصادی کارگران و واحدهای اقتصادی که - در قانون یا در عمل - تحت پوشش ترتیبات رسمی قرار ندارند تعریف می‌کند (Hussmanns, 2001). به‌طور کلی در این پژوهش می‌توان اشتغال غیر رسمی را مجموعه فعالیت‌هایی تعریف کرد که افراد بدون قرارداد رسمی و کتبی، بدون حق بیمه و به بیان بهتر به دور از چارچوب قوانین کار در آنجا کار می‌کنند.

۲-۲- رضایت شغلی

یکی از عمده‌ترین شاخصهای بهبود و توسعه زندگی کاری از یک طرف تلاش‌های نظری و بنیادی را به خود معطوف ساخته و از طرف دیگر، برای تمام سطوح مدیریت و نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است (باقوری‌راد و مینائی، ۱۳۹۷). رضایت شغلی علاوه بر معطوف شدن تلاش‌های نظری و بنیادی، در تمامی سطوح مدیریت نیز اهمیت

دارد؛ بنابراین نقش بسیار مهمی دارد، زیرا نبود رضایت شغلی باعث بی‌علاقگی و کاهش تعهد سازمانی می‌شود، که در نهایت منجر به تأثیر منفی در عملکرد فرد می‌گردد. این مفهوم از عوامل مهم در موفقیت شغلی، کارایی فرد و ایجاد محیط سالم در سازمان است (باقری‌راد و مینائی، ۱۳۹۷؛ رحمتی و عبدالمهی، ۱۳۹۹). اصطلاح "رضایت شغلی" در روانشناسی و جامعه‌شناسی مرتبط با رفتار سازمانی ظاهر می‌شود. رضایت شغلی مفهومی چند وجهی و پیچیده است و افراد مختلف دیدگاه‌های متفاوتی دارند. رضایت شغلی با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۴). رضایت شغلی به دلیل تعامل بین عوامل درون فردی، بین فردی و فردی که منجر به رضایت شغلی به‌طور کلی می‌شوند سازه‌ای چندوجهی و پیچیده است (Hayes, Bonner & Douglas, 2015؛ رحمتی و عبدالمهی، ۱۳۹۹).

از دهه ۱۹۰۰، مطالعات در مورد رضایت شغلی از این ایده که انسان ماشین است، جهت پذیرفتن کارگر به عنوان فردی با نیازهای انسانی تغییر یافته است (Stamps & Piedmonte, 1986). رضایت شغلی ارتباط نزدیکی با نیازهای اساسی انسان دارد که توسط روانشناس انسان‌گرا، آبراهام هارولد مازلو^۱ (۱۹۵۴) پشتیبانی می‌شود (Liu, Aunguroch & Yunibhand, 2016). مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هائورن در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد و از این دهه رضایت شغلی به‌طور گسترده مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. در اصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی، صاحب‌نظران و مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است. تلاش کلاسیک برای تعریف رضایت شغلی در سال ۱۹۳۵ توسط رابرت هاپاک^۲ انجام شد. وی رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی توصیف می‌کند که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود و ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون باعث می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغل خود احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغل خود راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی

1- Maslow

2- Hoppock

شغل، شرایط محیط کار و اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد به طرق گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (هوی و میسکل، ۱۳۷۱).

۲-۳- نگرش شغلی

نگرش شغلی از دیگر شاخص‌های توسعه زندگی کاری شاغلان است که مطالعه آن اولین بار در مجلات دانشگاهی در دهه ۱۹۳۰ (Kornhauser, 1930; Uhrbrock, 1934) ظاهر شد و تاریخچه آن به خوبی شرح داده شده است (Judge, Weiss, Kammeyer- (Mueller & Hulin, 2017; Latham & Budworth, 2007). نگرش از مفاهیم روان‌شناسی فردی و اجتماعی است که از دهه ۱۹۵۰ به بعد متداول گردید (Harter, Schmidt, Agrawal, Plowman & Blue, 2020). نگرش در زبان فارسی به معنای گرایش، حالت، خط‌مشی، رویه، طرز تلقی، طرز رفتار، وضع روانی، طرز تفکر و شیوه رفتار به می‌رود (کریمی، ۱۳۹۰).

بررسی نگرش شغلی اکنون در اکثر سازمان‌ها به امری عادی تبدیل شده است. تقریباً دو سوم کارگران آمریکایی گزارش می‌دهند که سازمان آنها سالانه حداقل یک نظرسنجی از کارمندان انجام می‌دهد. تحقیقات نشان داده است که نگرش‌های شغلی مطلوب با عملکرد هم در سطح فردی (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Harrison, Edmans, 2012; Newman & Roth, 2006) و هم در سطح واحد تجاری (Harter, Schmidt, Asplund, Killham & Agrawal, 2010; Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Whitman, Van Rooy & Viswesvaran, 2010) رابطه مثبت دارند. ویتمن و همکاران (۲۰۱۰) شواهدی از وجود رابطه قوی بین نگرش و عملکرد هنگامی که اجماع در واحدها زیاد است و رابطه قوی‌تر در بین واحدهای سازمانی، آموزشی و تجاری پیدا کرد (Harter et al., 2020; Shafiee, 2021).

از لحاظ نظری، این امکان وجود دارد که وضعیت اقتصادی کلان، رابطه بین نگرش‌های شغلی و متغیرهای عملکرد را تعدیل کند. ادمانز (۲۰۱۲) داده‌های سطح سازمان را جمع‌آوری کرد و روابط قوی‌تری بین نگرش شغلی و عملکرد در بازارهای انعطاف‌پذیر (ایالات متحده و انگلستان) در مقابل بازارهای سخت کار (آلمان) یافت. ارائه برخی شواهد نشان می‌دهد نگرش‌ها متفاوت از عملکرد بر اساس وضعیت اقتصاد کلان هستند.

تحقیقات فرائتحلیلی حمایت‌قابل توجهی از نگرش‌های شغلی ایجاد کرده است (Choi, Oh

عاملی^۱ از شخصیت حاکی از آن است که برونگرایی، موافقت و وظیفه شناسی با رضایت شغلی بالاتر و تعهد سازمانی عاطفی همراه است. سایر مطالعات با استفاده از چارچوب‌های جایگزین نیز به سودمندی شرایط در پیش‌بینی نگرش‌های شغلی گواهی می‌دهند (Arvey, Bouchard, Segal & Abraham, 1989; Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh & Spector, 2009; Gerhart, 1987; Levin & Stokes, 1989; Staw, Bell & Clausen, 1986; Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren & De Chermont, 2003).

برای تعریف نگرش شغلی می‌توان گفت، شغل به گروهی از وظایف و مسئولیت‌ها گفته می‌شود که در تعیین تکالیف کارمند نقش دارد. درحالی‌که نگرش تمایل به پاسخ مداوم به چیزی برای پشتیبانی یا عدم حمایت از طریق توجه به موارد خاص است. نگرش‌های شغلی ارزیابی شغل فرد است که بیانگر احساس فرد نسبت به شغل، اعتقادات و دل‌بستگی به شغل اوست (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

در طی بیکاری زیاد و شرایط آشفته اوضاع بد اقتصادی، سازمان‌ها آسیب پذیرتر هستند و به دلیل اقدامات اصلاحی مانند اخراج، کاهش نیرو، کاهش حقوق، حجم کار و کاهش منابع، خطر نگرش منفی شغلی افزایش می‌یابد. بنابراین، سازمان‌ها بایستی حتی در شرایط بد اقتصادی به تلاش اختیاری کارمندان خود بیشتر اعتماد کنند. به‌علاوه، کارکنانی که در شرایط بد اقتصادی وضعیت کاری مثبتی دارند، ممکن است بیشتر از سازمان استخدام‌کننده خود استقبال کنند و برای شغل خود ارزش بیشتری قائل شوند و این باعث می‌شود که نگرش‌های مثبت را با شدت بیشتری به عملکرد شغلی بالاتر و در نتیجه عملکرد سازمانی بهتر تبدیل کنند. با توجه به اینکه نگرش‌های شغلی می‌تواند در دوران سخت اقتصادی نقش مهمی داشته باشند، بنابراین باید نگرش شغلی کارکنان در اولویت قرار گیرد (Harter et al., 2020). به‌عنوان مثال، سرمایه‌گذاری در اقداماتی که باعث بهبود نگرش‌های شغلی در طول زمان می‌شود، به توسعه فرد، سازمان و کشور کمک کرده و در صورت بروز رکود اقتصادی، فرد با فراهم کردن مزیت رقابتی می‌تواند در توسعه کشور مثرتر باشد.

پژوهش‌های قبلی مانند هارتر و همکاران (۲۰۱۰ و ۲۰۰۲) و ویتمن و همکاران (۲۰۱۰) روابط مهم بین نگرش شغلی سطح کسب و کار و عملکرد واحد تجاری را نشان می‌دهند. برای مدیران کسب و کار که هدف اصلی آن‌ها بهبود عملکرد سازمان‌هایشان است، یافتن این نکته که نگرش شغلی بهترین پیش‌بینی کننده عملکرد کلی است ضرورت دارد. مدیران تنها به یک نتیجه بسنده نمی‌کنند، بلکه همزمان تلاش می‌کنند تا به چندین نتیجه (بهره‌وری، حفظ، خدمات مشتری، ایمنی، کیفیت، سود و غیره) دست یابند. از آنجا که زمان و منابع محدودی دارند، مدیران مجبورند روی متغیرهایی تمرکز کنند که حداکثر سود را ببرند. این واقعیت که می‌توان نگرش‌های شغلی را با طیف گسترده‌ای از اقدامات سنجید، کار را آسان‌تر می‌کند. نگرش شغلی از آن جهت اهمیت دارد که می‌تواند بر رفتار افراد اثرگذار باشد (Harter et al., 2020). نگرش فرد نسبت به شغلش نشان‌دهنده ارزشیابی مثبت یا منفی است که درباره جنبه‌های محیط کار است. می‌توان رضایت، تعهد و مشارکت را از جمله ابعاد این مفهوم در نظر گرفت (Siahaan, Kalangi & Tumewu, 2019).

۲-۴- کیفیت زندگی کاری

بخش قابل توجهی از اهداف و راهبردهای توسعه در هر کشوری مرتبط با مواردی از جمله از میان بردن فقر و گرسنگی، آموزش همگانی، ارتقاء برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان است. از آنجایی که مفهوم کیفیت زندگی بر سازه‌های اجتماعی مانند سرمایه اجتماعی و عدالت اجتماعی متمرکز است، بخش قابل توجهی از اهداف توسعه را می‌توان در یک هدف کلی یعنی کیفیت زندگی خلاصه نمود که بخش از آن در کیفیت زندگی شغلی یا کاری قابل تعریف است. با هم‌سو بودن کیفیت زندگی کاری با مفاهیم توسعه می‌توان ادعا نمود که به مرور زمان ابعاد اقتصادی به سمت ابعاد اجتماعی و انسانی حرکت کرده است (ملائتی، پروائی و رحیمی، ۱۳۹۸). درخصوص کیفیت زندگی کاری می‌توان گفت، اگرچه به طور خاص یک مفهوم کاملاً شناخته شده در مورد کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، پژوهشگران توافق دارند که کیفیت زندگی کاری به "رفاه" کارمندان مرتبط است. این اصطلاحی جامع است که شامل اخلاق کار و چندین جنبه از شرایط کار، مانند اقدامات زندگی کاری، رضایت شغلی و کارایی کارکنان است. دیانا و همکاران (۲۰۲۰) اظهار داشتند که کیفیت زندگی کاری نوعی

روابط چند بُعدی کارکنان با محیط کار است که اندازه گیری کیفیت شرکت است و این معیار در فرآیند ارزیابی و برنامه ریزی برای بررسی کارمندان استفاده خواهد شد. نیازها، مانند محیط کار، نظارت، توسعه کارمندان، شناخت دستاوردها و مزایا از دیگر ابعاد است. با برآورده شدن این نیازها، کارمندان از کار در شرکت احساس راحتی می کنند (Diana, Eliyana, Emur & Sridadi, 2020). یکی از اولین مطالعات در مورد کیفیت زندگی کاری نشان داد یک سیستم کاری که عملکرد و زندگی کاری را با هم ترکیب می کند، اگر به طور مؤثر استفاده شود، می تواند منجر به رضایت شغلی، افزایش عملکرد و سطح پایین تر غیبت و گردش مالی بهتر شود (Adikoeswanto, Eliyana, Hamidah, Buchdadi & Firda, 2020).

علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری یک برنامه گسترده و جامع است که رضایت کارکنان را افزایش می دهد و آن ها را در مدیریت و تغییرات کمک می کند. می توان گفت، عدم آگاهی از کیفیت زندگی کاری در یک سازمان منجر به بی اشتیاق کارمندان می شود که دیگر به سازمان های خود متعهد نیستند. کیفیت زندگی کاری تصویری از کیفیت روابط شخصی با شرایط کلی کار است. ایجاد یک محیط کار با کیفیت وظیفه همه سازمان ها است. کیفیت زندگی کاری یک مفهوم چند بُعدی است که جنبه های مختلفی را که در کار وجود دارد و بر عملکرد کلی سازمان تأثیر دارد، دربرمی گیرد (Bin Radzuan, Noranee, Mansor, Aziz & Som, 2020). کیفیت مناسب زندگی کاری زمانی ایجاد می شود که تعادلی بین نیازهای کارمندان و تلاش های شرکت برای انسانی سازی کارکنان وجود داشته باشد. این کار به منظور ایجاد احساس خوشبختی، راحتی و لذت بردن از کار کارمندان است. بنابراین، انتظار می رود شرکت از نظر جسمی و غیر فیزیکی زندگی شغلی مطلوبی ایجاد کند. شرایطی از این دست می تواند فرصت هایی را برای کارمندان فراهم کند تا بتوانند خود را توسعه دهند، برای تأمین نیازهای زندگی خود در رفاه باشند و از یک محیط کاری امن و دلپذیر برخوردار شوند، که به نوبه خود به پیشرفت موفقیت شرکت کمک می کند (Adikoeswanto et al., 2020).

بیشتر ادبیات در کیفیت زندگی کاری از جوامع توسعه یافته غربی سرچشمه گرفته است (Griffith, 2001; Kanten & Sadullah, 2012; Nawaz & Gomes, 2020;)

(van de Looij & Benders, 1995). فکر افزایش بهره‌وری از طریق منابع انسانی اولین بار در اوایل قرن نوزدهم از طریق تئوری مدیریت علمی توسط تیلور^۱ (۱۹۷۴) ظاهر شد (Secapramana, Hariyanto & Anggoro, 2020). در برخی پژوهش‌ها بیان شده که کیفیت زندگی کاری از سال ۱۹۹۰ آغاز شده است تا تغییراتی در سیاست‌های صنعتی برای مقابله با نیروی کار ایجاد کند. در طول قرن بیستم، شکل‌گیری مفهومی مانند مدیریت علمی، سیستم فنی و اجتماعی این تئوری، تغییرات جدیدی را در کارمندان ایجاد کرده است (Nawaz & Gomes, 2020). زندگی کاری با کیفیت به عنوان "رضایت یک کارمند از زندگی کاری" تعریف می‌شود که بر کیفیت رابطه بین کارگر و محیط کار تأکید می‌کند (Mosadeghrad, 2013). کارمندان دانش، مهارت و استعدادهایی را ارائه می‌دهند که برای سازمان مفید هستند، بنابراین سازمان باید چیزی اعطا کند؛ "با احترام با آنها رفتار کند" و بنابراین شرایط کار را بهبود می‌بخشد (Ong, Tan, Villareal & Chiu, 2019; Rose, Beh, Uli & Idris, 2006).

بهبود کیفیت زندگی کاری ممکن است دستاوردهای زیادی در توسعه سازمان ایجاد کند. با توجه به ادبیات پژوهش اهمیت و ضرورت کیفیت زندگی کاری به این دلیل است که منجر به مواردی از جمله ایجاد شرایط کاری مناسب، افزایش سطح رضایت شغلی و نگرش مثبت در کارکنان، افزایش تعهد و بهره‌وری، افزایش کارگروهی، بهبود عملکرد، موفقیت فردی و سازمانی، جذب و حفظ نیروی کار، پرورش کارکنان، کاهش استرس و فشار عصبی ناشی از فشار کار و در نتیجه کاهش نرخ غیبت و میزان شکایات کارکنان، می‌گردد (Adikoeswanto & et al., 2020; Harjani & Pandit, 2020; Nawaz & Gomes, 2020; Secapramana, Hariyanto & Anggoro, 2020; نجفی و همکاران، ۱۳۹۹).

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر برحسب نوع داده‌های مورد استفاده کیفی-کمی؛ براساس نتیجه، توسعه‌ای و

براساس مدت زمان گردآوری داده‌ها، مقطعی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش جمعیت شاغلین کل کشور است که با توجه به حجم بالا، شهرهایی به‌عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای است و ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختارمند و پرسشنامه است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات و تدوین ادبیات پژوهش و مبانی نظری آن از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی پایگاه‌های اطلاعاتی نمایه شده در اینترنت، کتب و مجلات و پایان‌نامه‌های داخلی و خارجی استفاده شده است. برای توصیف متغیرهای پژوهش و ارائه آماری در خصوص شاخص‌های رضایت و ناراضایتی شغلی، نگرش شغلی و کیفیت زندگی کاری در مشاغل رسمی و غیر رسمی و نیز ارائه آمار مشاغل غیر رسمی در شهرهای منتخب، از آمار توصیفی و نرم افزار SPSS استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش ضمن استفاده از مصاحبه نیمه ساختارمند برای شناسایی مهم‌ترین شاخص‌های مذکور و گزینش آنها، از پرسشنامه پژوهشگر ساخته برای امتیازدهی به شاخص‌های مورد نظر پژوهش در مشاغل کوچک و متوسط استفاده شد. پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ارزیابی گردید و ارزیابی اعتبار محتوا با استفاده از نظرات اساتید خبرگان بررسی شد. مقادیر پایایی به شرح جدول ۱ ارائه شده است:

جدول (۱) - آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

آلفای کرونباخ	متغیرهای پژوهش
۰/۷۰۵	فردی رضایت/ناراضایتی شغلی
۰/۷۵۱	سازمانی رضایت/ناراضایتی شغلی
۰/۷۶۵	کلان رضایت/ناراضایتی شغلی
۰/۸۷۹	کل متغیرها

باتوجه به جدول ۱ آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش در حد مطلوبی قرار دارد. با توجه به اینکه از یک سو بخش قابل توجهی از جمعیت استان‌ها برای انجام کار و شغل خود، به مرکز شهرها رفت و آمد یا مهاجرت دارند، و از سوی دیگر، اکثر کارگاه‌ها در نزدیکی مراکز استان‌ها و حومه آن‌ها واقع است، مراکز استان‌ها، به‌عنوان محل اصلی نمونه‌گیری انتخاب گردید. پس از جمع‌آوری آخرین آمار رسمی از دو معیار بیشترین جمعیت و بیشترین تعداد

کارگاه‌های تولیدی و صنعتی، ابتدا و بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، استان‌های کشور با توجه به این دو معیار، رتبه‌بندی شدند که نتایج آن در جدول ۲ و ۳ قابل مشاهده است.

جدول (۲) - رتبه‌بندی استان‌ها با بیشترین جمعیت

ردیف	استان	مرکز	جمعیت طبق آخرین سرشماری رسمی سال ۱۳۹۵	درصد جمعیت نسبت به کل کشور	درصد تجمعی جمعیت
۱	تهران	تهران	۱۳.۲۶۷.۶۳۷	۱۶/۶۰	۱۶/۶۰
۲	خراسان رضوی	مشهد	۶.۴۳۴.۵۰۱	۸/۰۵	۲۴/۶۵
۳	اصفهان	اصفهان	۵.۱۲۰.۸۵۰	۶/۴۰	۳۱/۰۵
۴	فارس	شیراز	۴.۸۵۱.۲۷۴	۶/۰۷	۳۷/۱۳
۵	خوزستان	اهواز	۴.۷۱۰.۵۰۹	۵/۸۹	۴۳/۰۲
۶	آذربایجان شرقی	تبریز	۳.۹۰۹.۶۵۲	۴/۸۹	۴۷/۹۱
۷	مازندران	ساری	۳.۲۸۳.۵۸۲	۴/۱۱	۵۲/۰۲
۸	آذربایجان غربی	ارومیه	۳.۲۶۵.۲۱۹	۴/۰۸	۵۶/۱۱
۹	کرمان	کرمان	۳.۱۶۴.۷۱۸	۳/۹۶	۶۰/۰۶
۱۰	سیستان و بلوچستان	زاهدان	۲.۷۷۵.۰۱۴	۳/۴۷	۶۳/۵۳
	کل		۷۹۹۲۶۲۷۰	۶۳/۵۳	-

منبع: مرکز آمار ایران (۱۳۹۵)

جدول (۳) - رتبه‌بندی استان‌ها با بیشترین تعداد کارگاه‌های تولیدی و صنعتی در کشور

ردیف	استان	شهر	تعداد کارگاه	درصد به کل کشور	درصد تجمعی
۱	تهران	تهران	۶۸۰۶	۲۲/۴۴	۲۲/۴۴
۲	اصفهان	اصفهان	۳۸۹۴	۱۲/۸۴	۳۵/۲۸
۳	خراسان رضوی	مشهد	۲۱۶۴	۷/۱۳	۴۲/۴۱
۴	آذربایجان شرقی	تبریز	۱۷۵۶	۵/۷۹	۴۸/۲
۵	البرز	البرز	۱۸۰۱	۵/۹۴	۵۴/۱۴
۶	فارس	شیراز	۱۲۵۳	۴/۱۳	۵۸/۲۷
۷	مازندران	ساری	۱۰۸۷	۳/۵۸	۶۱/۸۵
۸	خوزستان	اهواز	۶۶۳	۲/۱۸	۶۴/۰۴
-	کل		۳۰۳۳۲		

منبع: مرکز آمار ایران (۱۳۹۵)

در نهایت و با توجه به ملاک‌های فوق و نتایج جداول ۲ و ۳، شهرهای تهران، اصفهان، مشهد، تبریز، البرز و ساری، شیراز و اهواز برای نمونه‌گیری انتخاب گردید. با توجه به جدول ۲، استان‌هایی که بیش از نیمی از جمعیت کشور را در خود داشتند در مرحله اول مورد توجه قرار گرفت. سپس با توجه به نتایج جدول ۳، استان‌هایی که بیش از نیمی از کارگاه‌های تولیدی در آن قرار داشت، مورد توجه قرار گرفت. در نهایت، و با توجه به اینکه اکثر کارگاه‌ها در نزدیکی مراکز استان واقع است، و نیز محدودیت‌های پژوهش، مراکز این استان‌های منتخب برای نمونه‌گیری انتخاب شد. این شهرها در استان‌هایی واقع است که در مجموع بیش از ۵۰ درصد از جمعیت کشور را در خود دارد و لذا نمونه بسیار خوب و قابل تعمیمی از کل کشور محسوب می‌شود. از سوی دیگر، این شهرها، از نظر صنعتی بودن استان، در مجموع حدود ۶۴ درصد از کارگاه‌های کل کشور را به خود اختصاص می‌دهند که باز هم بیانگر قابلیت تعمیم و مناسب بودن نمونه‌گیری در آنهاست.

در ادامه‌ی روش خوشه‌ای، و پس از انتخاب استان‌ها و شهرهای منتخب، لازم بود به نمونه‌ای از کارگاه‌های شهرهای منتخب مراجعه و یا به کارگرانی که در این کارگاه‌ها اشتغال داشتند دسترسی حاصل شود. برای این منظور و با کمک گروهی از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در شهرهای منتخب، از دو طریق مراجعه حضوری به کارگاه‌ها به صورت تصادفی و

یا ارسال لینک برای آن‌ها جهت تکمیل پرسشنامه توسط کارگران در فرصت فراغت آن‌ها، اقدام به جمع آوری داده‌ها شد. به طوری که در روش حضوری به ۲۱۸ کارگاه مراجعه شد. در نهایت و پس از نمونه گیری به روش خوشه‌ای، ۹۸۰ پرسشنامه توزیع یا تکمیل شد که از آن میان، تعداد ۸۸۷ پرسشنامه قابل استفاده جهت تحلیل، مورد استفاده قرار گرفت. از این تعداد ۴۸۹ پرسشنامه را شاغلان غیر رسمی تکمیل کردند (نرخ پاسخ‌دهی مؤثر ۹۰ درصد). جدول ۴ تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده، تکمیل شده و قابل استفاده و نیز رسمی و غیر رسمی بودن کارگرانی که پرسشنامه را تکمیل کردند مشخص می‌کند:

جدول (۴) - توزیع پرسشنامه پژوهش

شهرها	توزیع شده	تکمیل شده	رسمی	غیر رسمی
کل	۹۸۰	۸۸۷	۳۹۸	۴۸۹
تهران	۳۰۰	۲۷۱	۱۵۰	۱۲۱
اصفهان	۱۱۰	۱۰۲	۴۸	۵۴
مشهد	۱۳۰	۱۲۸	۵۹	۶۹
تبریز	۹۰	۷۸	۳۰	۴۸
البرز	۷۰	۵۴	۲۵	۲۹
مازندران	۸۰	۶۴	۱۷	۴۷
شیراز	۱۰۰	۹۶	۳۶	۶۰
اهواز	۱۰۰	۹۴	۳۳	۶۱

۴- یافته‌ها

نتایج بررسی جمعیت شناختی نشان می‌دهد از نظر سنی، ۷ درصد از افراد نمونه کمتر از ۲۰ سال، ۴۱ درصد افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۱ درصد از افراد نمونه دارای سن بالاتر از ۴۰ سال بودند. نتایج درخصوص جنسیت افراد مورد بررسی نشان داد ۶۲ درصد پاسخگویان در گروه مردان و ۳۸ درصد در گروه زنان بوده‌اند. جدول ۵، توزیع فراوانی متغیرهایی که در افراد نمونه بررسی شده است را نشان می‌دهد. در استان‌های مورد مطالعه بیشتر افراد نمونه از شهرها بوده‌اند. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد که افراد نمونه در تهران بیشترین درصد مهاجر را داراست. درصد مهاجرین در شهرهای مورد مطالعه دیگر کمتر از ۵۰ درصد است و به‌طور کلی در تمامی

شهرهای منتخب می‌توان گفت که حدود ۶۸ درصد افراد نمونه محل سکونتشان در شهر و حدود ۵۷ درصد از افراد نمونه مهاجر نیستند. درخصوص ساعات کار روزانه افراد در نمونه یافته‌ها نشان می‌دهد که در شهرهای مورد مطالعه ساعات کاری شاغلین در بخش غیر رسمی بین ۹-۸ ساعت است. از دیگر مواردی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت متغیر تعداد روز کاری افراد در نمونه است که نتایج نشان می‌دهد، شاغلین غیر رسمی مورد مطالعه به طور میانگین ۲۶ روز در ماه کار می‌کنند. سابقه افراد در نمونه به‌طور متوسط بین ۵ تا ۶ سال سابقه کاری می‌باشد. توزیع فراوانی متغیر مهارت افراد در نمونه را نشان می‌دهد که بیشتر افراد نمونه مهارت خاصی ندارند و یکی از دلایل عوامل اشتغال غیر رسمی نیز عدم مهارت موردنیاز است. سایر جزئیات در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول (۵) - ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر مورد بررسی	فراوانی	درصد فراوانی
شهر	۳۳۴	۶۸/۳
روستا	۱۵۵	۳۱/۷
مهاجر بودن	۲۱۱	۴۳/۱
عدم مهاجر بودن	۲۷۸	۵۶/۹
مهارت تخصصی	۲۱۲	۴۳/۳۶
عدم مهارت	۲۷۷	۵۶/۶۴
قرارداد رسمی	۳۹۸	۴۴/۸۷
قرارداد توافقی کتبی	۳۹۱	۴۴/۰۸
قرارداد توافقی شفاهی	۹۸	۱۱/۰۵
دارای حمایت بیمه‌ای	۳۹۸	۴۴/۸۷
عدم حمایت بیمه‌ای	۴۸۹	۵۵/۱۳
پرداخت حق بیمه	۳۹۸	۴۴/۸۷
عدم پرداخت حق بیمه	۳۸۷	۴۳/۶۳
عدم آگاهی از پرداخت	۱۰۲	۱۱/۵
ساعات کار	۹/۴۱ ساعت	-
تعداد روز	۲۶/۷۹ روز	-
سابقه کاری	۵/۸۱ سال	-

جدول ۶ نشان می‌دهد که کارگران، پرداخت توافقی متناسب با مهارت کارگر، نوع کارگاه و توان کارفرما به شرط عقد قرارداد رسمی را عادلانه تر می‌دانند. بندهای مورد سوال بدین شرح بوده است:

الف) الزام کارفرما به پرداخت طبق اداره کار بطور یکسان، بدون توجه به توان کارفرما، نوع کارگاه و سطح مهارت کارگر

ب) پرداخت توافقی، متناسب با مهارت کارگر، نوع کارگاه و توان کارفرما به شرط عقد قرارداد رسمی

جدول (۶) - توزیع فراوانی متغیر پرداخت یکسان/توافقی

ب		الف		مورد مطالعه
درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	
۷۶٪	۹۲	۲۴٪	۲۹	تهران
۸۷٪	۴۷	۱۳٪	۷	اصفهان
۹۱٪	۶۳	۹٪	۶	مشهد
۷۵٪	۳۶	۲۵٪	۱۲	تبریز
۸۶٪	۲۵	۱۴٪	۴	البرز
۷۲٪	۳۴	۲۸٪	۱۳	ساری
۷۷٪	۴۶	۲۳٪	۱۴	شیراز
۸۹٪	۵۴	۱۱٪	۷	اهواز
۸۱٪	۳۹۷	۱۹٪	۹۲	کل

جدول ۷ نشان می‌دهد در مورد کارگاه‌های کوچک (کمتر از ۱۰ نفر)، پرداخت توافقی با قرارداد رسمی، بسته به توان کارفرما و مهارت کارگر منطقی تر و عادلانه تر است. بندهای مورد سوال بدین شرح بوده است:

الف) باید در آنها نیز صرف نظر از توان کارفرما و سطح مهارت کارگر، حداقل دستمزد قانون کار الزامی باشد.

ب) پرداخت توافقی با قرارداد رسمی، بسته به توان کارفرما و مهارت کارگر.

جدول (۷) - توزیع فراوانی متغیر عدالت درک شده از پرداخت

مورد مطالعه	الف		ب	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
تهران	۱۹	۱۶٪	۱۰۲	۸۴٪
اصفهان	۴	۷٪	۵۰	۹۳٪
مشهد	۳	۴٪	۶۶	۹۶٪
تبریز	۷	۱۵٪	۴۱	۸۵٪
البرز	۳	۱۰٪	۲۶	۹۰٪
ساری	۶	۱۳٪	۴۱	۸۷٪
شیراز	۸	۱۳٪	۵۲	۸۷٪
اهواز	۴	۷٪	۵۷	۹۳٪
کل	۵۴	۱۱٪	۴۳۵	۸۹٪

در این قسمت از شاغلان خواسته شد تا برخی عبارات را، با طیف کاملاً موافق تا کاملاً مخالف درجه‌بندی (۰-۴) کنند. در جدول ۸ درصد موافقت/مخالفت، میانگین و انحراف معیار نشان داده شده است.

جدول (۸) - توصیف سایر گزاره‌های پژوهش

ردیف	گزاره‌ها	درصد	میانگین	انحراف معیار
۱	تمایل دارم قرارداد رسمی شود، حتی اگر حقوقی کمتر از اداره کار ولی متناسب با سطح مهارتم دریافت کنم.	۹۲٪	۳/۶۸	۰/۶۱۹
۲	تمایل دارم قرارداد رسمی شود، حتی اگر حقوقی کمتر از اداره کار ولی متناسب با توان کارفرما دریافت کنم.	۷۷٪	۳/۰۸	۱/۰۲۵
۳	تمایل دارم قرارداد رسمی شود، حتی اگر حقوقی کمتر از اداره کار ولی متناسب با اندازه کارگاه دریافت کنم.	۷۱٪	۲/۸۴	۰/۹۵۶
۴	تعیین سالانه حداقل دستمزد اداره کار، بر افزایش دستمزد من در این شغل غیر رسمی موثر بوده است (باعث افزایش آن تقریباً به همان میزان شده است).	۳۶٪	۱/۴۴	۱/۰۱۲
۵	حداقل دستمزد برای همه کارگران در هر شرایط و مهارتی باید یکسان باشد.	۱۳٪	۰/۵۲	۰/۶۸۶
۶	دستمزد انعطاف پذیر و منطقه‌ای را عادلانه‌تر از دستمزد یکسان	۸۲٪	۳/۲۸	۰/۹۳۷

ردیف	گزاره‌ها	درصد	میانگین	انحراف معیار
	اداره کار می دانم.			
۷	با دستمزد انعطاف پذیر، متناسب با توان کارفرما و مهارت کارگر احساس بیشتر احساس رضایت می کنم.	۸۸٪	۳/۵۲	۰/۷۴۱
۸	باید به کارفرما فشار آورد تا صرف نظر از مهارت کارگر به همه دستمزد یکسان پرداخت کند.	۱۱٪	۰/۴۴	۰/۸۵۷
۹	در نظر گرفتن <u>مهارت</u> کارگر در تعیین میزان دستمزدش منطقی و عادلانه است.	۹۶٪	۳/۸۴	۰/۴۵۰
۱۰	در نظر گرفتن <u>توان</u> کارفرما در تعیین حداقل دستمزد کارگر منطقی و عادلانه است.	۷۹٪	۳/۱۶	۰/۹۱۵
۱۱	در نظر گرفتن <u>اندازه</u> کارگاه در تعیین حداقل دستمزد کارگر منطقی و عادلانه است.	۷۲٪	۲/۸۸	۱/۰۶۲
۱۲	در نظر گرفتن منطقه، شهر و روستا در تعیین حداقل دستمزد کارگر منطقی و عادلانه است.	۹۲٪	۳/۶۸	۰/۶۱۷
۱۳	قرارداد رسمی توافقی با حقوقی کمتر از قانون کار را بهتر از قرارداد غیر رسمی فعلی می دانم.	۸۱٪	۳/۲۴	۰/۹۶۶
۱۴	حداقل دستمزد در تمام شهرها و مناطق کشور باید یکسان باشد.	۱۶٪	۰/۶۴	۰/۸۰۵

در این قسمت از پژوهش میانگین و انحراف معیار سؤال‌ها و مؤلفه‌ها در جدول ۹ به تفکیک شاغلان غیر رسمی و رسمی ارائه شده است. همچنین میزان نارضایتی از منظر شاخص‌های مختلف رضایت شغلی بصورت درصد مشخص شده است.

جدول (۹) - آمار توصیفی سؤال‌ها برای شاغلین رسمی و غیر رسمی

سؤال‌ها	مورد مطالعه	میانگین	انحراف معیار	درصد
۱- این نوع شغل، فرصت خوبی برای کسب جایگاه بهتر در آینده فراهم می آورد.	رسمی	۳/۷۵۱	۱/۰۴۱	۷۵
	غیر رسمی	۲/۲۳۷	۱/۰۳۸	۴۴
۲- این نوع شغل کمک می کند دانش و توانایی خود را برای انجام کار افزایش دهم.	رسمی	۳/۸۴۹	۰/۹۱۸	۷۷
	غیر رسمی	۲/۱۶۳	۰/۹۱۷	۴۳
۳- از میزان استقلال در تفکر و عمل در این نوع شغل راضی هستم.	رسمی	۳/۷۸۹	۱/۳۰۱	۷۶
	غیر رسمی	۱/۹۶۵	۰/۹۱۴	۳۹
۴- با انجام این شغل احساس مسئولیت پذیری بیشتری می کنم.	رسمی	۳/۸۲۴	۱/۰۲۱	۷۷

درصد	انحراف معیار	میانگین	مورد مطالعه	سؤال‌ها
۴۷	۰/۵۴۵	۲/۳۵۹	غیر رسمی	
۷۰	۰/۹۹۵	۳/۵۰۵	رسمی	
۴۹	۱/۰۰۴	۲/۴۷۶	غیر رسمی	۵- از انجام مجموعه فعالیتهای این نوع شغل احساس تنوع می‌کنم.
۷۴	۰/۹۷۷	۳/۶۷۳	رسمی	۶- این نوع شغل استعداد مرا به چالش می‌کشد تا به خوبی از آن استفاده کنم.
۴۶	۰/۹۹۰	۲/۳۰۸	غیر رسمی	
۷۶	۱/۰۱۵	۳/۷۹۴	رسمی	۷- با انجام این شغل می‌توانم بین کار و زندگی تعادل ایجاد کنم.
۴۴	۱/۰۲۳	۲/۲۰۴	غیر رسمی	
۷۲	۱/۰۴۳	۳/۵۶۵	رسمی	۸- اگر به گذشته برگردم باز هم چنین شغلی را انتخاب خواهم کرد.
۴۸	۰/۸۰۴	۲/۴۰۷	غیر رسمی	
۷۴	۰/۹۹۹	۳/۶۹۳	رسمی	۹- محیط کار دوستانه‌ای برای این نوع شغل وجود دارد.
۴۶	۰/۸۱۰	۲/۳۰۶	غیر رسمی	
۷۶	۰/۸۸۵	۳/۷۶۶	رسمی	۱۰- امکان مشارکت در تصمیمات مربوط به نوع این شغل وجود دارد.
۳۷	۰/۹۹۰	۱/۸۹۷	غیر رسمی	
۷۶	۰/۹۴۹	۳/۷۸۱	رسمی	۱۱- در مجموع از محیط شغلی خود راضی هستم.
۴۴	۰/۹۵۵	۲/۲۱۲	غیر رسمی	
۷۳	۰/۹۹۳	۳/۶۳۵	رسمی	۱۲- شرایط فیزیکی برای این نوع شغل (از جمله نور، دما و...)
۴۶	۱/۰۰۱	۲/۳۳۵	غیر رسمی	رضایت بخش است.
۷۷	۰/۹۲۴	۳/۸۴۶	رسمی	۱۳- در این نوع شغل هنگام انتخاب، به اصل شایستگی توجه می‌شود.
۴۳	۰/۹۲۵	۲/۱۶۵	غیر رسمی	
۷۵	۰/۹۱۷	۳/۷۵۱	رسمی	۱۴- عملکرد شغلی در این نوع شغل به درستی توسط کارفرما مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.
۴۱	۰/۹۴۴	۲/۰۸۷	غیر رسمی	
۷۹	۱/۰۰۵	۳/۹۵۴	رسمی	۱۵- در این نوع شغل، مدیریت و کارفرما برخورد منصفانه‌ای دارند.
۴۱	۰/۹۴۴	۲/۰۹۶	غیر رسمی	
۷۷	۰/۹۸۹	۳/۸۳۶	رسمی	۱۶- در این نوع شغل، به پیشرفت و ارتقاء کارکنان توجه می‌شود.
۴۳	۰/۹۸۴	۲/۱۷۵	غیر رسمی	
۷۶	۱/۰۳۵	۳/۷۹۱	رسمی	۱۷- در این نوع شغل، افراد مستعد و متخصص به خوبی تقدیر می‌شوند.
۴۴	۰/۷۲۵	۲/۲۰۲	غیر رسمی	
۷۵	۰/۹۶۳	۳/۷۲۸	رسمی	۱۸- حقوق و مزایایی که از این نوع شغل دریافت می‌کنم رضایت بخش است.
۴۵	۰/۹۷۵	۲/۲۵۳	غیر رسمی	
۸۲	۰/۹۰۳	۴/۰۷۱	رسمی	۱۹- در این نوع شغل به حقوق کارگر توجه می‌شود.
۴۴	۰/۸۹۱	۲/۲۴۱	غیر رسمی	
۷۸	۰/۹۹۱	۴/۱۱۳	رسمی	۲۰- ساعات کاری این نوع شغل مناسب و مطابق با قوانین است.

سؤال‌ها	مورد مطالعه	میانگین	انحراف معیار	درصد
۲۱- در این نوع شغل از طرح‌های بازنشستگی و بیمه استفاده می‌شود.	غیر رسمی	۲/۲۵۷	۰/۹۱۸	۴۵
	رسمی	۳/۹۱۹	۰/۹۳۰	۷۹
	غیر رسمی	۲/۲۸۲	۰/۹۴۲	۴۵
۲۲- شاغلین در این نوع شغل از امنیت شغلی و امید به آینده برخوردارند.	رسمی	۳/۶۸۱	۰/۹۳۶	۷۴
	غیر رسمی	۲/۳۱۰	۰/۹۵۰	۴۶
۲۳- در انجام این نوع شغل امنیت روانی کافی وجود دارد.	رسمی	۳/۹۱۴	۰/۹۷۲	۷۸
	غیر رسمی	۲/۰۶۹	۰/۹۹۱	۴۰
۲۴- این نوع شغل از جایگاه اجتماعی مناسبی برخوردار است	رسمی	۳/۹۱۴	۰/۹۷۲	۷۸
	غیر رسمی	۲/۰۷۹	۰/۹۴۹	۴۱
۲۵- شاغلین این نوع مشاغل از حمایت اجتماعی کافی برخوردارند	رسمی	۳/۹۱۷	۰/۹۷۳	۷۸
	غیر رسمی	۲/۰۹۰	۰/۹۸۱	۴۱

باتوجه به جدول ۹ می‌توان نتیجه گرفت که شاغلان غیر رسمی از رضایت بسیار پایینی برخوردارند و میزان نارضایتی آنان بیشتر در خصوص مواردی چون مشارکت در تصمیمات، استفاده از طرح‌های بیمه و بازنشستگی، برخورد منصفانه کارفرما، استقلال و آزادی عمل در کار است. هم‌چنین میزان رضایت کارکنان اشتغال رسمی در سطح مطلوبی قرار دارد. باتوجه به جدول و مقایسه وضعیت شاغلان رسمی و غیر رسمی می‌توان نتیجه گرفت که رضایت در شاغلان رسمی بیش از شاغلان غیر رسمی است و با توجه به اعداد به دست آمده این میزان رضایت/نارضایتی شاغلان رسمی و غیر رسمی در مواردی چون برخورد منصفانه کارفرما، توجه به حقوق کارگر، ساعت کاری مطابق با قوانین و استفاده از طرح‌های بیمه و بازنشستگی بیشتر وجود دارد.

طی سوالی که از ۲۳۲ کارفرما در کارگاه‌های کوچک پرسیده شد "اگر حداقل دستمزد قانون کار با نظارت و الزام بیشتر روی کارگاه شما اعمال شود چه می‌کنید؟" بیشترین درصد پاسخ‌ها به شرح جدول ۱۰ استخراج شد.

جدول (۱۰) - توزیع فراوانی عکس‌العمل کارفرمایان در صورت اعمال قانون کار در کارگاه

درصد	فراوانی	گزاره
۸۶٪	۱۹۹	قرارداد بخشی از نیروهای خود را تمدید نمی‌کنم
۷۳٪	۱۶۹	در قراردادهای و بکارگیری نفرات جدید شرایط بسیار خاصی را در نظر می‌گیریم
۳۱٪	۷۲	کار خود را به دلیل عدم توان تعطیل می‌کنیم
۲۴٪	۵۶	چاره‌ای نداریم و باید پرداخت کنیم

سوال دیگری که از ۲۳۲ کارفرما در کارگاه‌های کوچک پرسیده شد این بود که "اگر قراردادهای کار، به حالت توافقی در آید چه اقدامی می‌کنید؟" بیشترین درصد پاسخ‌ها به شرح جدول ۱۱ استخراج شد.

جدول (۱۱) - عکس‌العمل کارفرمایان در صورت توافقی شدن قراردادهای کار

درصد	فراوانی	گزاره
۸۷٪	۲۰۲	قراردادهای کاری را رسمی می‌کنیم.
۳۲٪	۷۴	شرایط راحت تری را برای استخدام نفرات جدید در نظر می‌گیریم.
۲۳٪	۵۳	قیمت محصولات خود را متناسب با کاهش دستمزد، رقابتی می‌کنیم.
۱۷٪	۳۹	کسب و کار خود را توسعه می‌دهیم.

به علاوه، با توجه به سؤال‌های پرسشنامه و شاخص‌های مشخص در اشتغال غیر رسمی (نوع قرارداد افراد نمونه، برخورداری از حمایت‌های بیمه‌ای و پرداخت حق بیمه توسط کارفرمایان) درصد شاغلان در بخش غیر رسمی نمونه مشخص شد که در جدول ۱۲ ارائه می‌شود.

جدول (۱۲) - درصد شاغلان غیر رسمی در شهرهای منتخب

مورد مطالعه	تعداد کل افراد نمونه	تعداد شاغلان غیر رسمی	درصد اشتغال غیر رسمی
تهران	۲۷۱	۱۲۱	۴۴/۶۵
اصفهان	۱۰۲	۵۴	۵۲/۹۴
مشهد	۱۲۸	۶۹	۵۳/۹
تبریز	۷۸	۴۸	۶۱/۵۴
البرز	۵۴	۲۹	۵۳/۷

مورد مطالعه	تعداد کل افراد نمونه	تعداد شاغلان غیر رسمی	درصد اشتغال غیر رسمی
ساری	۶۴	۴۷	۷۳/۴۳
شیراز	۹۶	۶۰	۶۲/۵
اهواز	۹۴	۶۱	۶۴/۸۹
کل	۸۸۷	۴۸۹	۵۵/۱۳

در نهایت، با توجه به اهمیت تبیین روابط میان متغیرهای پژوهش، از تحلیل همبستگی به روش پیرسون در این جهت استفاده شد که نتایج این تحلیل به همراه سطح معناداری روابط میان متغیرهای پژوهش در جدول ۱۳ قابل مشاهده است.

جدول (۱۳) - تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	کیفیت زندگی کاری	نگرش شغلی	رضایت شغلی	اشتغال غیر رسمی
۰.۹۴	۲.۱۷	-۰.۴۸۹**	-۰.۲۳۵*	-۰.۴۲۷**	۱.۰۰
۱.۱۱	۳.۰۸	۰.۵۱۴**	۰.۳۹۳**	۱.۰۰	رضایت شغلی
۱.۰۴	۳.۱۱	۰.۲۷۷*	۱.۰۰		نگرش شغلی
۰.۸۵	۲.۸۹	۱.۰۰			کیفیت زندگی کاری

* سطح معناداری: ۰.۰۵؛ ** سطح معناداری: ۰.۰۱

همانطور که نتایج تحلیل همبستگی در جدول ۱۳ نشان می‌دهد، بیشترین ارتباط همبستگی با مقدار ۰.۴۸۹ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، میان متغیرهای اشتغال غیر رسمی و کیفیت زندگی کاری و به طور معکوس است. بدین معنا که با افزایش مقادیر در شاخص‌های مبین اشتغال غیر رسمی، کیفیت زندگی کاری به طور معناداری کاهش می‌یابد. همچنین میزان رضایت از اشتغال غیر رسمی ارتباط معکوس و معناداری با رضایت شغلی و به عبارت دیگر ارتباط مستقیمی با عدم رضایت شغلی دارد (مقدار همبستگی ۴۲.۷ درصد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد). به علاوه، از میان سه متغیر مرتبط با شغل، یعنی رضایت شغلی، نگرش شغلی و کیفیت

زندگی کاری، بیشترین ارتباط مربوط به رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با مقدار همبستگی ۰.۵۱۴ در سطح اطمینان ۹۹ درصد می باشد. سایر جزئیات در جدول ۱۳ قابل مشاهده است.

بحث و جمع بندی

اشتغال غیر رسمی یکی از معضلات اساسی در توسعه کشور است و می تواند صدمات جبران ناپذیری بر نظام اقتصادی، اجتماعی و حتی روان شناختی بر شخص کارگر و خانواده ها وارد نماید. بخشی از این مساله به علت این است که اشتغال غیر رسمی رابطه نزدیکی با رضایت یا عدم رضایت شغلی دارد که به نوبه خود نقش قابل توجهی در افزایش بهره وری، کارایی و دیگر ابعاد کسب و کار دارد. در واقع، یکی از مواردی که اهمیت به سزایی در زندگی شخصی و کاری دارد، رضایت شغلی است؛ با افزایش رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و سطح زندگی فرد ارتقا می یابد. با توجه به آن که شرایط اشتغال غیر رسمی به گونه ایست که رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد، لذا توجه به آن می تواند برای مسئولان و تصمیم گیرندگان اهمیت داشته باشد. از طرف دیگر، با توجه به پنهان بودن این نوع اشتغال، بررسی آن و آمارگیری از آن کار دشواری است. لذا در این پژوهش تلاش شد تا به این امر پرداخته شود. برخی بر این باورند که بخش غیر رسمی بخشی به دور از توسعه یافتگی قلمداد می شود که باید با آن مقابله کرد و برخی دیگر معتقدند که در حال حاضر بخش غیر رسمی، منبع مهم تولید و درآمد به شمار می رود که در کنار بخش رسمی و حتی فعال تر از آن به حیات خود ادامه می دهد.

نتایج پژوهش فعلی نشان داد که آمار بخش غیر رسمی روند صعودی دارد و نمی توان از آن اجتناب کرد اما می توان با اقدامات موثر از گسترش بی رویه آن جلوگیری کرد و پیامدهای منفی آن را کاهش داد. اشتغال غیر رسمی به دلیل دلایلی همچون عدم بیمه و بازنشستگی، عدم امنیت شغلی، ساعات کاری زیاد، عدم مرخصی استحقاقی، استعلاجی و ... می تواند پیامدهای منفی و زیان باری را بر ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سازمانی و فردی برجای گذارد. لذا توصیه می شود تا با توجه به علل نارضایتی کارکنان غیر رسمی، با اقداماتی مناسب در هر کدام از شاخص های ذکر شده در این پژوهش از پیامدهای منفی این پدیده جلوگیری شود. بخشی

از نتایج این پژوهش با مطالعاتی از جمله کارابچاک و سوبولوا (۲۰۱۹)، وان‌تنگ (۲۰۲۰) و محمدشفیعی (۱۳۹۸) در یک راستاست.

در کنار ذکر پیامدهای منفی باید به این نکته توجه داشت که بخش غیر رسمی تنها دارای پیامدهای منفی برای اقتصاد نیست و در صورتی که دولت با آن بخش حساب شده و منطقی برخورد کند، می‌توان اقتصاد غیر رسمی را در خدمت اقتصاد ملی قرارداد و می‌تواند ناکارایی بخش رسمی را در برآوردن اهداف کلان اقتصادی جبران کرد. از آنجایی که تداوم و انعطاف پذیر بودن از ویژگی‌های اقتصاد غیر رسمی است؛ لذا، بخش غیر رسمی اقتصاد شاید بتواند فعالیت‌های اقتصاد رسمی را انعطاف‌پذیر نماید. برخی از پژوهشگران معتقدند که مبارزه با بخش غیر رسمی بی اثر بوده و دولت باید به جای از بین بردن اقتصاد غیر رسمی، تمرکز خود را بر ارتقای فعالیت‌های غیر رسمی معطوف نماید. آنچه در مقاله حاضر مورد تاکید بود معرفی شاخص‌های نارضایتی از این نوع اشتغال در وضعیت فعلی کشور در جهت بهبود آنها بود. با توجه به شاخص‌های ذکر شده در این پژوهش می‌توان موارد نارضایتی از اشتغال غیر رسمی را کاهش داد. برای مثال از جمله مواردی که در نارضایتی کارکنان اشتغال غیر رسمی تأثیر بسزایی دارد، امنیت شغلی است. به مدیران سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری پیشنهاد می‌شود که در جهت امنیت شغلی کارکنانشان قدم بردارند و آنان را نسبت به شغل خود دلگرم کنند تا با وفاداری و تعهد بیشتری کار کنند. هم‌چنین به مسئولان برای کاهش پیامدهای منفی اشتغال غیر رسمی پیشنهاد می‌شود که ابتدا آمار دقیق و شفاف از اشتغال غیر رسمی به دست آورند و ثانیاً با وضع قوانین مناسب از جمله اصلاح قانون کار در جهت بهبود شرایط کاری کارکنان غیر رسمی قدم بردارند. از جمله دیگر اقداماتی که می‌توان در این راستا انجام داد: آموزش در جهت بهبود مهارت‌های شغلی، توسعه برنامه‌های تأمین اجتماعی، منعطف کردن دستمزد در قانون کار با توجه به محل سکونت (شهر یا روستا) / نوع کارگاه و ... و همچنین تدوین برنامه‌های حمایتی از کارفرما در جهت حمایت از کارگر است. بدیهی است با کاهش موانع بر سر راه کارفرمایان می‌توان آنان را نسبت به اشتغال رسمی کارکنانشان تشویق کرد.

این پژوهش نیز مانند هر پژوهش دیگر دارای محدودیت‌هایی است؛ با توجه به شرایط کرونا و محدودیت در دسترسی به افراد نمونه، برخی از پرسش‌نامه‌ها به صورت آنلاین توزیع شد و امکان تماس رودررو در برخی موارد میسر نبود. به علاوه می‌توان این پژوهش را با عوامل و

متغیرهای دیگر سنجید. لذا به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا عوامل دیگری را در زمینه بخش غیر رسمی به‌ویژه اشتغال غیر رسمی بررسی نمایند.

منابع

- باقری‌راد، فاطمه و مینایی، اصغر (۱۳۹۷). ساخت و استانداردسازی پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان با استفاده از نظریه سؤال-پاسخ. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۰(۳۶)، ۱۳۸-۱۱۹.
- بختیاری، صادق و خوب‌خواهی، خجسته (۱۳۹۰). اشتغال در بازار کار غیر رسمی و عوامل مؤثر بر آن در ایران (۱۳۵۱-۱۳۸۵). **دو فصلنامه علمی-پژوهشی جستارهای اقتصادی**، ۸(۱۵)، ۱۳۸-۱۱۷.
- جعفری، مریم و محمدزاده، ربابه. (۱۳۹۴). ویژگی‌های اقتصادی-اجتماعی زنان در بخش غیر رسمی (مورد: منطقه ۲ شهر رشت). **فصلنامه آمایش محیط**، ۳۷، ۱۲۱-۹۹.
- رحمتی، پریسا و عبدالهی، عباس. (۱۳۹۹). نقش تعدیل‌گری سرسختی روان‌شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۲(۴۲)، ۱۷۸-۱۶۱.
- زنائی، محسن؛ میرزایی، محمد و اربابیان، شیرین. (۱۳۹۱). بخش غیر رسمی و ظرفیت مالیاتی ازدست رفته (مطالعه موردی: استان کهگیلویه و بویراحمد). **فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی**، ۱۲(۴۴)، ۱۳۰-۹۹.
- شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۷۴). **راهنمایی و مشاوره شغلی و تئوری‌های انتخاب شغل**، چاپ اول، تهران، انتشارات رشد.
- طبرسا، غلامعلی، رضاییان، علی و فلکی، پریسا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه میان آوای کارکنان و پیامدهای رضایت شغلی به واسطه نقش تعدیلی تبادل رهبر-عضو. **مدیریت دولتی**، ۱۱(۴)، ۶۸۱-۶۶۱.
- قاسمی، محمد. (۱۳۸۲). مدیریت استراتژیک منابع انسانی مفاهیم و فرایندها. **توسعه مدیریت**، ۵۱، ۲۹-۲۶.
- قراخانی، داود و زعفرانچی آرش (۱۳۹۸). تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی. **مجله سلامت و بهداشت**، ۱۰(۱)، ۱۱۷-۱۰۹.
- کریمی، یوسف. (۱۳۹۰). **نگرش و تغییر نگرش**، چاپ نهم، تهران، انتشارات ویرایش.
- محمدشفیعی، مجید (۱۳۹۸). **بررسی و تحلیل کسب و کار، اشتغال و شاخص‌های مرتبط با آن (محیط داخلی شهر و روستا با محوریت آمار اشتغال رسمی و غیر رسمی) در راستای اشتغال‌زایی در مناطق محروم**. طرح پژوهشی، دانشگاه اصفهان، پژوهشکده مدیریت.
- ملانی، مریم؛ پروانی هرهدشت، شیوا و رحیمی، کاظم. (۱۳۹۵). در باب چیستی توسعه، **راهبرد توسعه**، ۴۸، ۲۳-۷.

- نجفی، حبیبه؛ زاهدبابلان، عادل؛ خالق‌خواه، علی و معینی‌کیا، مهدی. (۱۳۹۹). توانمندسازی معلمان چشم‌انداز مدیریت آموزشی (بررسی نقش خودکارآمدی فردی، انتقال دانش و کیفیت زندگی کاری). **فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱۱(۱)، ۶۸-۴۱.
- هوی، وین و میسکل، سیسیل. (۱۳۷۱). **تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی**، ترجمه میرمحمد سیدعباس زاده، جلد دوم، ارومیه، انتشارات انزلی.
- Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Hamidah, T. S., Buchdadi, A. D., & Firda, F. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 450-461.
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.
- Awang, Z., Ahmad, J. H., & Zin, N. M. (2010). Modelling job satisfaction and work commitment among lecturers: A case of UiTM Kelantan. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 1(2), 45-59.
- Azadeh, A., & Ahranjani, P. M. (2014). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 32, 343-348.
- Aznan, E. A. M., Kassim, A. F. H. M., Othman, N., Yusof, M. K., & Amir, N. H. (2019). The Relationship between Job Satisfaction and Social Skill. *Jurnal Intelek*, 14(2), 251-256.
- Bin Radzuan, Q. F., Noranee, S., Mansor, M., Aziz, R. A., & Som, R. M. (2020). Quality of Work Life, Organizational Commitment and Self-Efficacy at Malaysian Government-Linked Companies: A Pilot Study. *Global Business & Management Research*, 12(2), 80-88.
- Blaauw, P. F. (2017). Informal employment in South Africa: Still missing pieces in the vulnerability puzzle. *Southern African Business Review*, 21(1), 339-361.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189.
- Choi, D., Oh, I. S., & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the Five-Factor Model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1542-1567.
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS-SEM modelling. *Personnel Review*. DOI 10.1108/PR-03-2019-0107
- Diana, Eliyana, A., Emur, A. P., & Sridadi, A. R. (2020). Building nurses' organizational commitment by providing good quality of work life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4), 142-150.

- Edmans, A. (2012). The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility. *The Academy of Management Perspectives*, 26(4), 1-19.
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Bahrain. *International Journal of Business Humanities Technology*, 3(5), 44-53.
- Fedchenko, A. A., Kolesnikova, O. A., Dashkova, E. S., & Dorokhova, N. V. (2016). Methodological approaches to study of informal employment. *Journal of Applied Economic Sciences*, 11(7), 1281-1289.
- Gerhart, B. (1987). How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs. *Journal of Applied Psychology*, 72, 366-373.
- Griffith, J. (2001). Do satisfied employees satisfy customers? Support-services staff morale and satisfaction among public school administrators, students, and parents. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(8), 1627-1658.
- Guasch, J. L. (1999). *Labor market reform and job creation: the unfinished agenda in Latin American and Caribbean countries*. The World Bank.
- Harjani, A., & Pandit, R. (2020). Understanding factors influencing quality of work life through different models. *Mukt Shabd Journal*, 9(5), 2935-2940.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Plowman, S. K., & Blue, A. T. (2020). Increased Business Value for Positive Job Attitudes during Economic Recessions: A Meta-Analysis and SEM Analysis. *Human Performance*, 1-24. doi.org/10.1080/08959285.2020.1758702
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers. Reprint. New York Arno Press, 1977.
- Hussmanns, R. (2001). Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework. In *Fifth Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group)*, New Delhi (pp. 19-21).
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., Ilies, R., & Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, and work stress: A behavioral genetics

- mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 208-220.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
 - Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(7), 356–374.
 - Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
 - Karabchuk, T., & Soboleva, N. (2020). Temporary Employment, Informal Work and Subjective Well-Being Across Europe: Does Labor Legislation Matter?. *Journal of Happiness Studies*, 21(5), 1879-1901.
 - Kornhauser, A. W. (1930). The study of work feelings. *Personnel Journal*, 8, 348–351.
 - Latham, G. P., & Budworth, M. H. (2007). The study of work motivation in the 20th century. *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*, 366, 353-381.
 - Lehmann, H., & Pignatti, N. (2018). Informal employment relationships and the labor market: Is there segmentation in Ukraine?. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 838-857.
 - Levin, I., & Stokes, J. P. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74, 752–758.
 - Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84-91.
 - Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal Of Nursing Studies*, 44(4), 574-588.
 - Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. Harper and Rows Publisher, New York.
 - Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
 - Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *International Journal Of Health Policy And Management*, 1(1), 43-50.
 - Nawaz, N., & Gomes, A. M. (2020). Quality Work Life Of Employees In Mines Industry. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(12), 4005-4009.
 - Ong, J. F. B., Tan, J. M. T., Villareal, R. F. C., & Chiu, J. L. (2019). Impact of Quality Work Life and prosocial motivation on the organizational

- commitment and turnover intent of public health practitioners. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 8, 24-43.
- Parlevliet, J., & Xenogiani, T. (2008). Report on informal employment in Romania. *OECD Development Centre*, Working Paper, 271, 1-83.
 - Rintaugu, E. G. (2013). Sources of Job Satisfaction among Sports Personnel in Kenyan Universities. *International Journal of Sports Science*, 3(6), 211-216.
 - Rose, R.C., Beh, L., Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of work life: implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61-67.
 - Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories. *International Journal of Higher Education*, 6(3), 209-230.
 - Secapramana, L. V. H., Hariyanto, V., & Anggoro, S. (2020). Employee Assistance Program as the Supporting System of Quality of Work Life to Cope with Occupational Stress. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 97-115.
 - Shafiee, M. M. (2021). Competitive advantage via intellectual capital: a moderated mediation analysis. *Journal of Intellectual Capital*.doi.org/10.1108/JIC-05-2020-0152
 - Shafiee, M. M., & Bazargan, N. A. (2018). Behavioral customer loyalty in online shopping: the role of e-service quality and e-recovery. *Journal of theoretical and applied electronic commerce research*, 13(1), 26-38.
 - Siahaan, S. E., Kalangi, J. B., & Tumewu, F. J. (2019). A comparative analysis of job attitudes between full-time and outsourcing employees at PT. Telekom Akses in Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5552-5561.
 - Stamps, P.L. & Piedmonte, E.B. (1986). *Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement*. Health Administration Press, Michigan.
 - Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
 - Taspinar, O., & Turkmen, E. (2019). The Effects of Job Satisfaction of Employees in Fast-Food Businesses on the Intention to Leave Job: The Case of Kırklareli. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7/2, 885-897.
 - Taylor, F. W. (1974). The principles of scientific management, in *Scientific Management*, Harper and Row, New York, pp. 24-25.
 - Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
 - Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.

- Uhrbrock, R. S. (1934). Attitudes of 4430 employees. *The Journal of Social Psychology*, 5(3), 365–377.
- van de Looij, F., & Benders, J. (1995). Not just money: quality of working life as employment strategy. *Health Manpower Management*, 21(3), 27-33.
- Van Thang, D. (2020). Informal Employment and the Life of Informal Economy Workers in Vietnam. *Advances in Sciences and Humanities*, 6(3), 82.
- Whitman, D. S., Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct relations. *Personnel Psychology*, 63(1), 41–81.