

## تحلیل جامعه شناختی رابطه احساس نابرابری و بی‌عدالتی در کاهش رضایتمندی شغلی کارکنان در سازمان‌ها در ایران

### حسین اژدری زاده<sup>۱</sup> و سیده زهرا حیات الغیبی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار گروه معارف اسلامی و جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی نراق (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری رشته جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم

#### چکیده

هدف از این پژوهش، تحلیل جامعه‌شناختی رابطه احساس نابرابری و بی‌عدالتی در کاهش رضایتمندی شغلی کارکنان در سازمان‌ها در ایران است. این تحقیق به روش تحلیل ثانویه انجام شده است. تحلیل ثانویه، بهره‌گیری از داده‌هایی می‌باشد که مؤسسات یا محققان دیگری جمع‌آوری نموده‌اند. داده‌های مورد نیاز در این تحقیق از دو پیمایش ملی «وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی جامعه ایران» و موج سوم پیمایش ملی «ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان» استخراج گردیده است. جامعه آماری پژوهش شامل افراد بالای ۱۵ سال در ۳۱ استان کشور بوده و حجم نمونه به ترتیب شامل ۸۲۵۰۰ و ۱۴۹۰۶ نفر بوده است. نتایج بخش توصیفی گویای آن بود که نسبت رضایت شغلی در سال ۱۳۹۶ در قیاس با سال ۱۳۹۴، کاهش یافته و در این سال بالغ بر ۳۴/۸٪ از جمعیت واقع در سن فعالیت از شغل خود ناراضی بوده، ۳۳/۲٪ درصد تاحدودی رضایت داشته و ۳۲٪ درصد نیز از شغل خود در حد زیادی رضایت داشتند. همچنین، نیمی از شهروندان ایرانی در سال ۱۳۹۶ پنداشت منفی از عدالت داشته و تحلیل تطبیقی یافته‌های این دو پیمایش نشانگر افزایش قابل توجه احساس نابرابری از سال ۱۳۹۴ به ۱۳۹۶ بوده است. یافته‌های استنباطی این پژوهش نیز نشان دادند که ادراک بیشتر نابرابری‌ها به ویژه در حوزه‌های شغلی و سازمانی، سبب کاهش رضایتمندی شغلی می‌گردد. لذا، توجه به عواملی که سبب افزایش نابرابری و ادراک بی‌عدالتی در حوزه‌های شغلی می‌گردد، سبب بهبود شرایط و افزایش رضایتمندی شغلی خواهد گردید.

**واژه‌های کلیدی:** احساس نابرابری، بی‌عدالتی، رضایت شغلی.

## بیان مسئله

بحث از منابع انسانی به مثابه مزایای رقابتی و عامل تعیین کننده روند پیشروی های سازمان به سوی اهداف و راهبردهای کلان، از مهمترین مباحث روز، لیکن دیرینه و با عقبه طولانی حوزه سازمان ها می باشد. به همین دلیل امروزه پژوهشگران و نیز رهبران سازمانی نسبت به ارزشمندی این منابع وقوف یافته و از منابع انسانی سازمان به عنوان ارزش ها و سرمایه های پایان ناپذیر یاد نموده اند. بخشی از این مسئله مرهون آن است که طی یکصد سال گذشته، بخش قابل ملاحظه ای از روند توسعه و پیشرفت کشورهای جهان، ناشی از تحول در منابع انسانی و کارآمدی بیشتر آنها بوده است (برون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ سیف و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۰). لذا دغدغه بنیادین مدیران سازمان ها به ویژه در ایران، نحوه شکل دهی بسترهای مطلوب برای سرمایه های انسانی سازمان ها بوده تا با مسئولیت پذیری بالاتر و تعهدات بیشتر، وظایف شغلی خویش را به شکل صحیح انجام داده و سودمندی بیشتری برای سازمان به همراه داشته باشند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۲). این مهم، به واسطه تأمین رضایتمندی کارکنان و بسط ابعاد رضایت شغلی در محیط های کاری فراهم می آید و کمیت و کیفیت بازدهی منابع انسانی سازمانی در گرو میزان رضایت آنان از شغلشان است. از این حیث، رضایت شغلی از موضوعات مورد علاقه و وفاق کارکنان و پژوهشگران سازمان ها بوده و به عنوان مسئله ای بین رشته ای، مورد مطالعه محققان علوم اجتماعی، مدیریتی، روان شناختی، سیاسی و ... قرار گرفته و شناخت عوامل مؤثر بر آن نه تنها لازم، بلکه به منظور به کارگیری سیاست های صحیح و راهبردهای مفید در محیط های شغلی، ضروری می باشد.

رضایت شغلی از جمله شاخص هایی است که بر مبنای تعیین میزان سازگاری خصائل روانی- اجتماعی فرد با شرایط شغلی مشخص گردیده (لاچینگر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴) و منظور از آن نوعی لذت و ادراک مثبت از کار بوده که تابع انتظارات و دستاوردهای شغلی افراد می باشد (پورتر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹: ۳۰؛ اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۶). رضایت شغلی نشانگر رضایتمندی از ابعاد مختلف فعالیت های شغلی من جمله دستمزدها، نظام های ارتقاء شغلی و برداشت های فرد از کار است (انصاری و همکاران، ۱۳۹۷). این شاخص، منعکس کننده نگرش ها و احساسات آنها نسبت به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط شغلی، برداشت کلی فرد نسبت به شغل و علاقه به کار و برطرف سازی نیازهای فردی بر مبنای کار است (یزدی و جعفری، ۱۳۸۸). به تعبیر دیگر، رضایت شغلی حدی است که افراد از شغل خود راضی بوده، نسبت بدان علقه داشته، از آن لذت برده و آن را به مثابه محور بینادین زندگی شان تلقی می نمایند (مقصودی و قاسمی، ۱۴۰۰). ویکتور و روم، رضایتمندی شغلی را عکس العمل افراد در برابر نقش هایی دانسته است که در محیط های کاری بعهده دارند (حیدری و همکاران، ۱۴۰۰). مطالعات نشان می دهند که کارکنان راضی به افزایش بهره وری و بهبود عملکرد سازمان ها یاری رسانده، عمدتاً از سلامت بالاتری برخوردار بوده و غیبت های شغلی، ترک کار، رفتارهای ضدتولیدی و واپس گرایانه کمتری در میان آنان مشاهده می گردد (شارعی نیا و همکاران، ۱۳۹۶). این قبیل پیامدها، مزایای سازمانی مطلوبی به حساب آمده و از این رو سازمان ها در پی آند تا رضایت شغلی کارکنان خویش را حفظ و ارتقاء بخشیده و در نتیجه به بهبود اثربخشی سازمانی یاری رسانند. لیکن، واقعیت آن است که هیچ سازمانی، مستمراً قادر به بهبود و تضمین رضایت شغلی در سطوح بالای آن نبوده و از این رو، تنزل این مقوله در عرصه های سازمانی امری محتمل و اجتناب ناپذیر است (روز و ساتورای<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴؛ مرتضوی و سودی، ۱۳۹۲). نارضایتی های شغلی موجب تنزل کارایی کارکنان و سست شدن تعهداتشان نسبت به ارزش ها، هنجارها و اعتماد سازمانی گردیده (افراسیابی، ۱۳۹۵: ۱۲۸) و بر روحیه کارکنان تأثیرات سوء و نامطلوبی بر جای می گذارد. رضایت شغلی به مثابه مفهومی

<sup>1</sup> Brown

<sup>2</sup> Laschiger

<sup>3</sup> Porter

<sup>4</sup> Rosse & Saturay

پیچیده و چندبعدی نه تنها آثار متعددی به همراه دارد، بلکه صرفاً متأثر از یک عامل نبوده و ترکیبی از شاخص های گوناگون باعث می شوند که فرد در موقعیت های سازمانی از شغل خویش راضی یا ناراضی باشند (علوی و غفوری، ۱۳۹۳: ۸۹). لذا رضایتمندی شغلی را باید بر مبنای رویکردی سیستمی در ارتباط با سایر شاخص ها مورد مطالعه داد تا مشخص گردد چه بخش هایی از شغل، ایجاد رضایت یا نارضایتی می کنند. امروزه مشخص گردیده است که عوامل متعددی نظیر میزان دستمزد، روابط با همکاران، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی کار، محدودیت های سازمانی، ویژگی های شغلی و غیره در ایجاد رضایت شغلی مؤثر هستند. مایر<sup>۵</sup> (۱۹۹۳) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به دو بخش شرایط و خصائل سازمانی، اجتماعی و فرهنگی (ابعاد برون سازمانی) و ویژگی های شخصیتی، عاطفی و هیجانی (ابعاد درون سازمانی) تقسیم بندی نموده است (معافی و خلعتبری، ۱۳۹۷). در این بین، یکی از عوامل مؤثر بر کاهش رضایتمندی شغلی در محیط های سازمانی، ادراک نابرابری و بی عدالتی های اجتماعی و اقتصادی است، به طوری که بر اساس بیانیه سازمان ملل متحد در گزارش اخیر مرتبط به توسعه انسانی، از سال ۱۹۹۹ تا بحال، هیچ عنصری به اندازه نابرابری های ناموجه اجتماعی و اقتصادی، از قدرت تشریح بحران ها برخوردار نبوده است.

در ایران نیز عمدتاً تمامی تبیین های شکل گرفته گویای آن هستند که نابرابری ها در تمامی محیط های سازمانی و غیرسازمانی، تشریح کننده بسیاری از مشکلات و مسائل موجود هستند (صابری فر، ۱۳۹۹). این قبیل نابرابری ها از گذشته های دور به اشکال گوناگون وجود داشته و از مهمترین مباحث مطرح در میان اقوام و ملل مختلف بوده و در هر جامعه به فراخور فلسفه، مذهب و قواعد اجتماعی، این پرسش مطرح گردیده که «آیا افراد انسانی همه برابر و مساوی هستند یا بر مبنای شاخص های گوناگون، از حقوق و مزایای متفاوتی برخوردار می باشند؟» (شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۷). به طور کلی، منظور از احساس نابرابری و بی عدالتی اجتماعی، ادراک ذهنی، مقایسه و سنجش و نتیجه گیری از شرایطی می باشد که در آن کنشگران سازمانی نسبت به این مسئله آگاهی و شناخت می یابند که به منابع ارزشمند به شکل عادلانه و برابر در قیاس با دیگران دسترسی ندارند (تولایی و فلاح پیشه، ۱۳۹۰). همچنین، نابرابری اجتماعی گویای وضعیتی است که در آن توزیع منابع به شکل چوله بوده (چلبی، ۱۳۷۵: ۱۴۱) و دسترسی نابرابری به ارزش ها، خدمات، موقعیت و فرصت های اجتماعی صورت می گیرد. تمایزات فردی از جمله توانمندی های ذاتی، انگیزشی و تمایلات مختلف انسان ها و نیز تفاوت های اجتماعی نظیر سبک زندگی، حقوق، فرصت ها، پاداش ها و امتیازاتی که نظام اجتماعی و سازمانی برای منابع انسانی قائل گردیده و به شکل نهادی درمی آیند، سبب برور نابرابری و ادراک بی عدالتی های اجتماعی و اقتصادی می گردد (شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۷). از بین جامعه شناسان کلاسیک، مارکس بر اهمیت ساختارهای اجتماعی در بروز بی عدالتی و نابرابری اشاره داشته و سه دلیل بنیادین آن را در تقسیم کار، تضاد اجتماعی و وجود مالکیت خصوصی دانسته است؛ به هنگام بروز تقسیم کار در جامعه، برخی فعالیت ها سبب نیل عده ای به امتیازات و مزایای اجتماعی و اقتصادی گردیده، برخی افعال حائز اهمیت بیشتر شمرده شده و از این رو امکان کنترل بر سایرین را فراهم می نماید. به باور مارکس، کارفرما، جامعه کارگری را استثمار و کنترل نموده و به شکل فزاینده ای به واسطه آنها ثروتمند و قدرتمند گردیده و طی سپری شدن زمان، پایگاه و جایگاه شان را تقویت می نمایند. به هنگام شروع این فرایند در جامعه، توقف آن دشوار گردیده و از این رو نابرابری ها توسعه می یابد (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۸). گسترش احساس نابرابری و بی عدالتی اجتماعی به نوبه خود آثار و پیامدهای گسترده ای نظیر افزایش اضطرابات اجتماعی، تنزل کرامت انسانی، حساسیت زایی نسبت به حقوق اکثریت، تنزل اعتماد اجتماعی و سیر نزولی میل به اخلاق مسئولیت (چلبی، ۱۳۸۲: ۲۰۵-۲۱۴) به ویژه در حوزه های سازمانی و محیط های شغلی می گردد. بر مبنای رویکرد عدالت توزیعی و نظریه برابری آدامز که به عادلانه بودن پیامدها و برآیندهای دریافتی کارکنان از سازمان اشاره دارد، نحوه واکنش کارکنان نسبت به مداخلات و رفتارهای نابرابرانه و ناعادلانه مدیران و سرپرستان سازمان ها در توزیع امکانات و پاداش ها در محیط های

<sup>5</sup> Mayer

سازمانی حائز اهمیت است (مک فارلین و سونینی، ۱۹۹۲). بر این اساس، ادراک نابرابری و عدم خشنودی در حقوق و مزایای سازمانی، هنگامی بسط می‌یابد که فرد در حقیقت نابرابری را در رویه‌های مقایسه اجتماعی مشاهده یا ادراک می‌نماید. این ادراک از نابرابری، گویای آن بوده که حقوق و دریافتی‌های منابع انسانی با میزان مشارکت و کوشش وی و نیز نسبت به حقوق دیگر کارکنان و همکاران فرد با فعالیت‌های مشابه و تلاش یکسان در یک محیط سازمانی مشابه، همسو و متناسب نمی‌باشد. این امر بروز نارضایتی و عدم خشنودی از حقوق و مزایای سازمانی را محتمل‌تر می‌سازد (رحیمی و محمدزاده، ۱۳۹۶). با توجه به اهمیت این مسئله و نیز آثار و عواقب ناشی از گسترش نارضایتی‌های شغلی، این پژوهش در راستای «تحلیل جامعه‌شناختی رابطه احساس نابرابری و بی‌عدالتی در کاهش رضایتمندی شغلی کارکنان در سازمان‌ها» هدف گذاری شده است و درصدد پاسخگویی به این پرسش است که ادراک نابرابری و بی‌عدالتی در فضای سازمانی و در محیط‌های شغلی، چه تأثیری بر سطح رضایت شغلی کارکنان به جا می‌گذارد؟

### پیشینه تحقیق

در حوزه مطالعات داخلی، معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شهر نیشابور» به روش پیمایشی و با ارزیابی ۲۰۹ تن از معلمان، نشان دادند که ۴۹ درصد از معلمان از شغل خود ناراضی هستند. همچنین میان احساس محرومیت، میزان نیازهای ارضاء نشده، بی‌عدالتی در اداره، منزلت اجتماعی شغل و تحصیلات معلمان با نارضایتی‌های شغلی آنان رابطه معناداری وجود داشته و این متغیرها جمعاً ۶۳ درصد از تغییرات نارضایتی شغلی صنف معلمان را تبیین کرده است. پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰) طی تحقیقی با عنوان «ارتباط بین ادراک عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشگر تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، نشان دادند که میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی، ارتباطی مثبت و معنی دار وجود دارد و این شاخص نقش مؤثری در پیش بینی رضایت شغلی دارد. یافته‌های پژوهش برومند و فریدی ثانی (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی مرتبط با میزان رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد» که به بررسی ۲۰۰ نفر از دبیران این شهرستان پرداخته‌اند، نشان داده که بین متغیرهای احساس محرومیت، بیگانگی از کار، امنیت شغلی و رضایت شغلی ارتباطی معنادار وجود داشته و این متغیرها ۳۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین کرده‌اند. رستگار و سیاه‌سرانی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر بی‌عدالتی ادراک شده بر فرسودگی شغلی کارکنان با اثر میانجی تعهد سازمانی در میان ۱۲۷ نفر از کارکنان اداره کل منابع طبیعی مازندران پرداخته و نشان داده است که بی‌عدالتی ادراک شده اثرگذاری مستقیم، مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی به مثابه یک عامل کاهنده رضایت شغلی دارد. صمدی میرکلانی و صمدی میرکلانی (۱۳۹۵) طی تحقیقی با عنوان «بررسی نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی کارکنان» با ارزیابی ۱۰۶ نفر از کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر، بدین نتیجه دست یافتند که ادراک کارکنان از رعایت عدالت در سازمان‌ها و ابعاد آنها بر رضایت شغلی کارکنان اثر داشته است. همچنین، نتایج پژوهش رحیمی و محمدزاده (۱۳۹۶) با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهر بجنورد» نشان می‌دهد که عدم مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، فقدان استقلال و اختیار لازم در راستای انجام کارها، وجود تعارض و تضاد میان وظایف یک شغل، بی‌توجهی به درخواست‌های آنها از سوی مدیران، فقدان ابزارها و امکانات کافی و غیره که همگی منجر به توسعه احساس نابرابری و بی‌عدالتی نزد معلمان می‌گردد، منجر به توسعه نارضایتی شغلی در میان آنها می‌گردد.

در حوزه مطالعات خارجی، وارنر<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۵) طی ارزیابی رابطه میان عدالت و رضایت شغلی بر اثرگذاری مثبت عدالت سازمانی در ارتقاء رضایت شغلی تأکید کرده‌اند و پک<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۰۷) نیز نشان داده‌اند که بعد عدالت رویه ای، اثرگذاری

<sup>6</sup> McFarlin & Sweeney

<sup>7</sup> Varner

<sup>8</sup> Peck

مثبتی بر رضایت شغلی کارکنان دارد (به نقل از صمدی میرکلائی و صمدی میرکلائی، ۱۳۹۵). رونسکا<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) طی پژوهشی با عنوان «عدالت سازمانی و رضایت شغلی» به ارزیابی تفاوت‌های بالقوه جنسیتی در میان ۱۰۰ شرکت کننده با میانگین سنی ۲۹ سال پرداخته و نشان داده است که عدالت میان فردی، واجد بالاترین میزان اثر بر رضایت شغلی پاسخگویان بوده است. گرین و زو<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۹) طی پژوهشی با عنوان نابرابری پرداخت، رضایت شغلی و عملکرد شرکت نشان داده‌اند که نابرابری دستمزد پایه درون شرکتی به طور منفی با روحیه کارکنان مرتبط است. جامیل<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) طی تحقیقی با عنوان عدالت سازمانی و رضایت شغلی در میان پرستاران، به ارزیابی دو بیمارستان دولتی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای پرداخته و در نهایت ۱۸۴ پرسشنامه را به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. نتایج نشان داد که سه بعد عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر مثبت و معناداری داشته است. عدالت توزیعی نسبت به عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی نشان داد. بدین ترتیب، اگرچه در مطالعات داخلی و خارجی بعضاً مسئله ارتباط میان ادراک عدالت سازمانی با رضایت شغلی مورد ارزیابی واقع شده است، لیکن مسئله احساس نابرابری و بی‌عدالتی، به ویژه در حوزه‌های کلان مورد ارزیابی واقع نگردیده است.

### مبانی نظری

#### رضایت شغلی

فرهنگ فارسی معین در تعریف لغت رضایت، سه گروه از واژگان شامل قبول و رضامندی، خوشحالی و خشنودی و رخصت و اجازه را به کار برده (معین، ۱۳۹۱) و در لغت‌نامه دهخدا، رضایت، از مصادر مجعول است که بجای رضا و رضوان استعمال می‌شود و به معنی خشنودی و پسندیدگی و میل آورده شده است (دهخدا، ۱۳۸۵). اینگلههارت<sup>۱۲</sup> در تعریف رضایت ادعان داشته که: احساس رضایت از بازتاب توازن میان آرزوهای شخصی و وضعیت عینی فردی به وجود می‌آید». به بیان دیگر، هرچه شکاف میان سطح آرزوهای فرد و وضعیت عینی وی بیشتر گردد، رضایتمندی او کاهش می‌یابد (اینگلههارت، ۱۳۸۲). قضاوت‌ها و ارزشیابی‌های افراد می‌توانند مربوط به ابعاد گوناگون زندگی آنها باشد و در نهایت موجب تأثیرات مثبت در روابط آنها با سایر افراد و زمینه‌های فعالیت افراد شود (نوغانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۱). از کمپ<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۵) معتقد است که رضایت بر تجربه شناختی و داورانه‌ای دلالت دارد که به عنوان اختلاف ادراک شده بین آرزو و پیشرفت در زندگی (یعنی تحقق آرزو) تعریف می‌شود (نیازی و همکاران، ۱۳۹۶). این تعریف طیفی از ادراک کامروایی تا حس محرومیت را شامل می‌گردد. شوستر<sup>۱۴</sup> اعتقاد دارند که رضایت یا رضایتمندی از زندگی را می‌توان حالت و شرایطی دانست که بر اساس ارضاء نیاز، آرزوها و امیال روی داده و فرد از روی موفقیت، تمایل و تأیید آزادانه از شرایط فردی و پیرامونی به لحاظ ذهنی خشنود گردیده و آن را خوشایند ارزیابی می‌کند (رفیعی و حاجیانی، ۱۳۹۲). از این حیث، رضایت به معنای پذیرش و موافقت از یک موضوع اعم از شرایط فردی و یا اجتماعی است. یکی از حوزه‌های رضایت مرتبط به فضای شغلی و سازمانی است. از این حیث، رضایت شغلی اشاره به نگرش فرد نسبت به شغل و به بیانی، نحوه ادراک فرد نسبت به شغل و جنبه‌های گوناگون آن است. به تعبیر دیگر، رضایت شغلی دربرگیرنده میزان احساسات و نگرش‌های مثبتی است که افراد نسبت به شغل خویش دارند (اسحق‌ثانی و

<sup>9</sup> Rovenska

<sup>10</sup> Green & Zhou

<sup>11</sup> Jameel

<sup>12</sup> Ingelhart

<sup>13</sup> Azkemp

<sup>14</sup> Schuster

همکاران، ۱۳۹۷). مطالعات و تحقیقات صورت گرفته نشان داده‌اند که علل نگرش مثبت یا منفی افراد نسبت به شغلشان، به سه گروه از عوامل باز می‌گردد: ۱- عواملی که مرتبط به سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی می‌باشد، ۲- عوامل که مرتبط به شرایط کاری و نیز نحوه قرار گیری افراد در محل انجام دادن کار بوده و ۳- عواملی که مرتبط با شخصیت فردی کارکنان است (درویش، ۱۳۸۶). در عین حال، لوتانز عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را شامل عوامل سازمانی (همچون نظام ترفیع، خط مشی‌های سازمانی)، عوامل محیطی (نظیر سبک سرپرستی، گروه کاری و شرایط شغلی)، عوامل فردی (همچون سن و سابقه) و ماهیت کار (نظیر میزان مسئولیت، اقدامات شغلی و تنوع کاری) دانسته‌اند (حیدری و همکاران، ۱۴۰۰). در گذشته، مطالعات رضایت شغلی بیشتر بر مبنای سلسله مراتب نیازهای مازلو صورت می‌گرفتند و تمرکزشان بر ارضاء نیازهای جسمی و روانی افراد نظیر پرداخت حقوق و مزایا، منزلت و احترام به افراد بود. لیکن امروزه بیشتر فرایندهای شناختی مورد توجه واقع گرفته است.

### احساس نابرابری و بی‌عدالتی

عدالت و برابری مفاهیمی هستند که هیچ متفکری نسبت به اصالت و حقانیت آن تردیدی نداشته و دستیابی به آن به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین اصول نظام‌های اجتماعی، طی دوره‌های مختلف حیات فکری و اجتماعی بشر مطرح بوده است. میلر<sup>۱۵</sup> در تعریف عدالت بر این اعتقاد است که زمانی که در مورد عدالت صحبت می‌کنیم، در واقع در مورد چگونگی تقسیم چیزهای خوب و بد در میان اعضای یک جامعه بشری صحبت می‌کنیم. هنگامی که برخی سیاست‌ها را ناعادلانه می‌نامیم، مدعی هستیم که یک شخص یا گروهی از افراد کمتر از فرد یا گروه دیگر از منافع بهره‌مند شده‌اند. در حوزه اجتماعی، عدالت اجتماعی به معنی کاهش نابرابری‌های ژرف در زمینه قدرت سیاسی، پایگاه اجتماعی و برخورداری از منافع اقتصادی است، به‌گونه‌ای که این فرایند به بازگشت برابری‌ها بیانجامد. هیود<sup>۱۶</sup> بر این باور است که عدالت اجتماعی از توزیع اخلاقی قابل دفاع سودها یا پاداش‌ها در جامعه که بر حسب مزد، سود، مراقبت بهداشتی، منافع رفاهی و مانند آن‌ها ارزیابی می‌شود، پشتیبانی می‌کند. لذا عدالت اجتماعی بر این اصل استوار است که چه کسی چه چیزی را به دست می‌آورد (خلف خانی، ۱۳۸۷: ۴۶-۴۸). به طور کلی، به منظور بررسی پدیده احساس نابرابری و بی‌عدالتی توجه به سه مقوله یعنی محرومیت نسبی، مقایسه اجتماعی و نابرابری اجتماعی حائز اهمیت است. رابرت گر محرومیت نسبی را تصویری از وجود تفاوت میان انتظارات ارزشی و توانمندیهای ارزشی دانسته است؛ انتظارات ارزشی گویای کالاها و شرایطی هستند که افراد خود را مستحق آن دانسته و توانمندی‌های ارزشی نشانگر شرایطی هستند که انسان‌ها فکر می‌کنند که در صورت در اختیار داشتن ابزارهای اجتماعی می‌توانند بدان نائل گردند. ایده کلی این مفهوم آن است که فردی که چیزی را نداشته، لیکن آن را می‌خواهد خود را با کسی که آن چیز را دارد، مقایسه می‌نماید. در صورتی که آن فرد در وضعیتی بدتر از فرد دیگر قرار گیرد یا انتظارات بیشتری داشته باشد، امکان شکل‌گیری احساس محرومیت از طریق قیاس با دیگری وجود دارد (وهر، ۲۰۰۷). از این رو، به تعبیر گیدنز محرومیت نسبی آن است که فرد خود را چگونه ارزیابی و با چه کسانی مقایسه می‌نماید (گیدنز، ۱۳۸۵). پیدرسن (۲۰۰۴) وجه تمایز مفهوم محرومیت نسبی با احساس نابرابری را در آن دانسته که در حیطه نابرابری، اعضای گروه خود را با یکدیگر و نه با اعضای گروه دیگر قیاس نموده و رضایت و نارضایتی را از موقعیت خود دریافت می‌نمایند (تولایی و فلاح پیشه، ۱۳۹۰). به طور کلی، نابرابری در دو مفهوم نابرابری واقعی و احساس ذهنی نابرابری شکل می‌گیرد. تعاریف نابرابری‌های اجتماعی در نظریه‌های این حوزه متفاوت است اما آنچه جامعه‌شناسان بر آن وفاق دارد این است که گسترش شکاف و نابرابری اجتماعی در یک جامعه یا سازمانی تأثیرات نامطلوبی بر ارتباطات و سرمایه‌های اجتماعی برجای می‌گذارد. افزایش نارضایتی‌ها، به عنوان مثال در حوزه‌های سازمانی، نخستین نشانه‌های افزایش شکاف و نابرابری اجتماعی به شمار می‌آید. در چنین شرایطی افراد از جایگاه و منزلت خود راضی نبوده و تغییر وضع را خواستار هستند.

<sup>15</sup> Miler

<sup>16</sup> Hiyoud

## چارچوب نظری

لوئیس کریزبرگ<sup>۱۷</sup> در اثر خویش با عنوان «جامعه‌شناسی تضاد اجتماعی»، سه منشأ اساسی را برای ناراضی‌ها مشخص می‌نماید. این سه منشأ اگرچه از مناظر و دیدگاه‌های متعدد موضوع ناراضی‌ها را مورد تدقیق قرار داده‌اند، اما اجمالاً بر یک نکته تأکید دارد که ریشه اصلی ناراضی‌ها را باید در نابرابری و ارزیابی ناشی از آن جست‌وجو کرد. این سه منشأ یا سه نگرش متفاوت عبارت‌اند از: ۱- اولین رویکرد بر اهمیت محرومیت مطلق در افراد تأکید دارد. ۲- رویکرد دوم بر ناسازگاری بین موقعیت‌های متفاوتی که افراد در زندگی اجتماعی خود با آن مواجه‌اند، تأکید دارد. ۳- رویکرد سوم به تغییراتی که در طول زمان در آنچه مردم دارند و آنچه تصور می‌کنند باید داشته باشند، اشاره دارد (کریزبرگ، ۱۹۷۳: ۶۸؛ به نقل از نوغانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۷ و ۱۷۸). رویکرد مبادله نیز که از جانب متخصصان و متفکران متعددی مورد بحث و بررسی قرار گرفته، در تبیین و تدقیق شاخص عدالت اجتماعی از اهمیت بسیاری برخوردار است. به‌طور کلی، رویکردهای مبادله اصولاً به یک قاعده «توزیع منفرد» یعنی «اصل انصاف» و آزمون «پیامد تخلف آن» معطوف می‌شوند. همچنین رویکردهای مرتبط با این نظریه توضیح می‌دهند که چرا انصاف، قطع نظر از استحقاق، هنجار عادلانه حاکم بر مبادله است. استدلالی که ناشی از پیش‌فرض‌های دیگر این رویکرد به کنش متقابل است (کوک<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۱۹۹۵: ۲۶۳). اصلی‌ترین صورت‌بندی این نظریه در ارتباط با ارزیابی‌ها و احساس عدالت، توسط جرج هومنز<sup>۱۹</sup> ارائه گردیده است. هومنز با به امانت‌گیری فرض‌ها و اصول رفتارگرایی، مفاهیم جدیدی را معرفی می‌نماید. وی پنج اصل بدیهی را برمی‌شمارد که برای توضیح الگوی سازمان اجتماعی به کار می‌روند. چهار اصل اول نظریه هومنز مربوط به تکرار فعالیت، پاداش و ارزش فعالیت هستند و اصل پنجم به بیان عدالت توزیعی می‌پردازند. از نظر هومنز انسان در تمام کنش‌های خود به دنبال به دست آوردن بیشترین سود و دفع ضرر از خود است. بر این اساس، هرگاه پاداش و سودی که به دنبال آن بوده است کسب کند، به‌ویژه اگر پاداش در حد چشمداشتش باشد، یا با تنبیه مورد انتظارش روبرو نشود، احساس خرسندی خواهد کرد. در این صورت احتمال بیشتری می‌رود که آن شخص رفتار تأیید آمیزی از خود نشان دهد و نتایج رفتارش نیز برایش ارزشمندتر می‌شود (ریتزر<sup>۲۰</sup>، ۱۳۹۴:

۴۳۱). بنابر این اصول، انسان‌ها ارزیابی می‌کنند که آیا پاداش‌های دریافت شده از یک موقعیت با هزینه‌های صرف شده برای آن و سرمایه‌گذاری انجام شده، متناسب است یا خیر؟ لذا عدالت توزیعی یک نسبت منتظره سرمایه‌گذاری و هزینه‌ها به پاداش‌هاست. غالباً افراد گوناگون در جامعه پاداش‌های یکسانی کسب نمی‌کنند و این امر موجب سرخوردگی و احساس ناعدالتی در جامعه می‌شود. به‌عبارتی دیگر، افرادی که احساس می‌کنند به آنچه استحقاق آن را داشته‌اند، نرسیده‌اند نسبت به وضع موجود احساس ناراضی‌ها پیدا می‌کنند. هومنز در تشریح این قضایا ذکر می‌کند، کسی که احساس می‌کند سرش کلاه رفته است (درک نامنصفانه بودن عدالت توزیعی) احتمالاً رفتاری هیجانی از خود نشان می‌دهد که آن را عصبانیت یا خشونت می‌نامیم (دیلینی<sup>۲۱</sup>، ۱۳۸۹: ۴۰۰). بر این اساس، نظریه عدالت توزیعی هومنز بر این مسئله صحنه می‌گذارد که افرادی که در جامعه احساس عدالت می‌کنند و معتقدند پاداش‌ها در جامعه با عدالت توزیع شده‌اند، احساس ناراضی‌ها کمتری خواهند داشت.

<sup>17</sup> Krizberg

<sup>18</sup> Cook

<sup>19</sup> Homans

<sup>20</sup> Ritzer

<sup>21</sup> Dilini

مولم<sup>۲۲</sup> و دو تن از همکارانش با استفاده از تئوری عدالت توزیعی هومنز و نظریه امرسون<sup>۲۳</sup> به تبیین ارزیابی از عدالت و اثر آن بر تداوم مبادله پرداختند. آن‌ها معتقدند که کنشگران به طریقی عمل می‌کنند که نتایجی را که از آن برآورد مثبت دارند، افزایش و نتایج با برآورد منفی را کاهش دهند. کنشگر در مبادلات اجتماعی همیشه به دنبال کسب سود موردنظر و برآورد از واقعی و منصفانه بودن مبادله است (مولم<sup>۲۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۴: ۹۹). به اعتقاد مرکووسکی<sup>۲۵</sup>، عدم تحقق این خواست باعث بروز بی‌عدالتی می‌گردد. زمانی که پاداش‌های واقعی کنشگر از معیار عدالت منحرف شود، درک بی‌عدالتی افزایش می‌یابد. ارزیابی منفی از مبادله و یا غیرمنصفانه دانستن آن عاملی است جدی برای مختل شدن روابط دوجانبه که عموماً حداقل با نارضایتی یک طرف همراه است. از نظر این متفکران، ارزیابی از غیرمنصفانه بودن روابط، گام نخستین در مبادله است. در گام‌ها و فرایندهای دیگر کنشگر در پی جبران خواهد بود. فرایند جبران به دو شیوه قابل تحقق است: ۱- مخالفت و مقاومتی انفعالی یا خودداری از ارائه پاداش به طرف مبادله، ۲- تلافی‌جویی فعال، تنبیه طرح مبادله از طریق حذف برخی پاداش‌ها. این دو عکس‌العمل قابل مشاهده هم در سطح روابط دوجانبه در گروه‌های کوچک و هم قابل تعمیم به روابط قدرت می‌باشد. ساختار قدرت می‌تواند از دو طریق واکنش‌های رفتاری را متأثر سازد: به‌طور مستقیم از طریق تأثیرگذاری بر کنشگران برای مقاومت و تلافی و به‌طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر درک از بی‌عدالتی که آن نیز به‌نوبه خود برانگیزنده مقاومت، نارضایتی و تلافی است (رفیعی و حاجیانی، ۱۳۹۲: ۵۶ و ۵۷). همسو با هومنز، پیتر بلا<sup>۲۶</sup> تلاش کرد تا فرایندهای اجتماعی را که حاکم بر ساخت‌های پیچیده اجتماعات و جوامع هستند را از فرایندهای ساده‌تری استنتاج کند که در روابط روزمره میان افراد رایج‌اند و روابط شخصی آنان را سامان می‌دهند. بلا، عدالت را مفهومی اجتماعی می‌داند و معتقد است اجتماع دارای هنج‌هایی است که تخطی از آن را ناعادلانه می‌شمارد و از آنجاکه هر سازمانی برای بقای خود دست‌کم به رضایت کارکنانش نیازمند است، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون توجه به علایق کارکنان خود به هستی ادامه دهد. در غیر این صورت فرودستان احساس خواهند کرد که استثمار می‌شوند و این امر منجر به مخالفت می‌شود (توسلی، ۱۳۸۵: ۴۲۶). بر این اساس، بلا تأثیر احساس عادلانه یا ناعادلانه بودن را بر ساخت اجتماعی مورد توجه قرار می‌دهد. رویکرد دیگر مطرح در این حوزه، نظریه برابری یا انصاف آدامز<sup>۲۷</sup> (۱۹۶۵) است. آدامز (۱۹۶۵) ادعان داشته است که هرگاه شخص احساس کند که نسبت درون‌دادهای او به ستانده‌هایش در مقایسه با نسبت درون داده‌های دیگری به ستانده‌هایش نابرابر است، برایش احساس بی‌عدالتی ایجاد می‌شود. نکته‌ای که در اینجا حائز اهمیت است، این است که در بحث نابرابری یا برابری، مفهوم ادراک نابرابری بسیار مهم است چراکه بآنکه شواهد تجربی در مورد نظریه برابری تا اندازه‌ای درهم‌آمیخته است، اما بسیار بدیهی است که اعضای سازمان یا جامعه‌ای که فرد در آن زیست می‌کند، اعمال و پیامدهای ناشی از آن را در دیگری مشاهده و آن را با کنش‌ها و نتایج خود مقایسه کند. از این‌رو، در مورد نارضایتی‌های اجتماعی ادراک فرد نسبت به نابرابری از آنچه واقعاً در محیط اجتماعی یا شغلی روی می‌دهد، اهمیت بیشتری دارد. بدین ترتیب، عدالت و نارضایتی رابطه تنگاتنگی با یکدیگر دارند و با افزایش احساس نابرابری در محیط‌های شغلی، میزان نارضایتی شغلی افزایش می‌یابد.

<sup>22</sup> Molem

<sup>23</sup> Emerson

<sup>24</sup> Molme

<sup>25</sup> Merkovesky

<sup>26</sup> Bella

<sup>27</sup> Adams



## روش

این تحقیق به روش تحلیل ثانویه انجام شده است. تحلیل ثانویه، بهره‌گیری از داده‌هایی می‌باشد که مؤسسات یا محققان دیگری جمع‌آوری نموده‌اند. با بهره‌گیری از این اطلاعات، تمامی مراحل ساخت و توزیع پرسشنامه و نمونه‌گیری حذف گردیده است. این روش به علت سرعت بالاتر، کمینه‌سازی هزینه و نمونه‌گیری سیستماتیک و عالی، میدان پژوهش را بر روی طیف وسیعی از محققان باز می‌نماید و امکان تحلیل مقایسه‌ای و طولی را برای محقق فراهم می‌نماید (دواس، ۱۳۸۵: ۸۱ و ۸۳). لازم به ذکر بوده که تحلیل ثانویه بالذات روش خاصی نبوده، بلکه تحلیلی نوین از داده‌هایی است که در راستای دیگری جمع‌آوری گردیده‌اند. از جمله مزایای بهره‌گیری از این روش آن است که محقق را به سوی تفکر بیشتر پیرامون مطالب و اهداف نظری هدایت می‌کند تا مسائل روشی مرتبط به جمع‌آوری داده (بیکر، ۱۳۸۵). داده‌های مورد نیاز در این تحقیق از دو پیمایش ملی «وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی جامعه ایران» و موج سوم پیمایش ملی «ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان» استخراج گردیده است. موج سوم پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان توسط وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی با همکاری پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات و دفتر طرح‌های ملی در سال ۱۳۹۴ و در جامعه آماری افراد بالای ۱۵ سال خانوارهای شهری و روستایی ساکن در ۳۱ استان کشور با نمونه ۱۴۹۰۶ نفر صورت گرفته است. همچنین پیمایش وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی کشور توسط شورای اجتماعی وزارت کشور در سال ۱۳۹۶ در گروه هدف ۳۹۵ شهر در ۳۱ استان کشور انجام شد که در مجموع، این پیمایش ملی از ۴۲۶ شهر مرکز شهرستان کشور، با نمونه‌ای به حجم ۸۲۵۰۰ نفر انجام شده است.

## یافته‌ها

از نظر مختصات جمعیتی، در پیمایش وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی جامعه ایران و موج سوم پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان، توزیع جنسی و غیره به قرار زیر بوده است.

جدول ۱. مختصات جمعیتی شناختی پیمایش‌های مورد استفاده در تحلیل ثانویه

متغیر	مقولات	ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان	وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی
جنس	مرد	۴۹/۲	۵۰/۱
	زن	۵۰/۸	۴۹/۹
توزیع سنی	۱۵ تا ۲۹ سال	۳۴/۶	۳۵
	۳۰ تا ۴۹ سال	۴۱/۶	۴۸
	۵۰ سال و بالاتر	۲۳/۸	۱۷
تأهل	مجرد	۲۶/۹	۲۲/۶
	متأهل	۶۸/۹	۷۲/۶
	مطلقه، جداسده، همسر فوت کرده	۴/۲	۴/۸
تحصیلات	بی سواد	۸	۵/۲
	ابتدایی	۱۸/۲	۱۲/۶
	متوسط	۲۰/۵	۱۷/۹
	دیپلم	۲۵/۶	۲۴/۹
	عالی	۲۷/۵	۳۹/۴

نخستین بخش از یافته‌های مورد استفاده در این دو پیمایش مبتنی بر شاخص رضایت شغلی می‌باشد. یافته‌های بدست آمده در جدول ذیل به تفکیک ارائه گردیده است.

## یافته‌های توصیفی

جدول ۲. توزیع فراوانی وضعیت رضایت شغلی

متغیر	مقولات	ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان	وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی
رضایت شغلی	کم	۲۹/۲	۳۴/۸
	تاحدودی	۲۸/۶	۳۳/۲
	زیاد	۴۲/۲	۳۲

بررسی و ارزیابی وضعیت رضایت شغلی در پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان نشان می‌دهد که ۲۹/۲ درصد از شهروندان ایرانی از رضایت شغلی کم، ۲۸/۶ درصد از رضایت شغلی متوسط و ۴۲/۲ درصد از رضایت شغلی بالایی برخوردار هستند. بر این مبنای اکثریت ۴۲ درصدی پاسخگویان از شغل خود در حد زیادی راضی بودند، لیکن رقم ۲۹/۲ درصد ناراضی شغلی نیز قابل چشم پوشی نیست و نشانگر آن است که نسبتی برابر با یک سوم از شاغلان در ایران در این پیمایش نسبت به شغل خود و شرایط شغلی که در آن قرار داشتند ابراز ناراضی کرده‌اند که به تفکیک، ۹/۹ درصد خیلی کم و ۱۹/۳ درصد در حد کم از شغلشان رضایت داشتند. موج بعدی پیمایش ملی که آن را می‌توان در پیمایش وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی ایران مشاهده کرد، نشان داد که میزان رضایت شغلی ۳۴/۸ درصد از شاغلان ایرانی کم، ۳۳/۲ درصد متوسط و ۳۲ درصد زیاد بوده است. از این حیث، بررسی مقایسه‌ای نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی در سطح زیاد در سال ۱۳۹۶ نسبتاً ۱۰ درصد کاهش نسبت به سال ۱۳۹۴ را تجربه نموده و بر میزان ناراضی‌های شغلی در سطح کم و متوسط به ترتیب ۵/۶ و ۴/۶ درصد افزوده شده است. بر این پایه، سطح ناراضی‌های شغلی در سال ۱۳۹۶ به بالغ بر یک سوم از جمعیت در سن فعالیت و شاغل افزایش یافته است که این مسئله خود گویای سطح بالایی از ناراضی از وضعیت شغلی در ایران می‌باشد.

جدول ۳. توزیع فراوانی وضعیت رضایت شغلی بر حسب استان‌ها

استان	خیلی کم	کم	تا حدودی	زیاد	خیلی زیاد	تعداد
آذربایجان شرقی	۸.۶	۲۴.۴	۲۶.۷	۲۶.۳	۱۴.۰	۳۱۵
آذربایجان غربی	۶.۹	۱۷.۹	۲۸.۲	۳۲.۰	۱۵.۰	۵۰۷
اردبیل	۳.۰	۱۸.۷	۳۶.۰	۳۴.۸	۷.۵	۲۶۷
اصفهان	۷.۱	۱۳.۲	۲۳.۴	۳۹.۹	۱۶.۳	۵۵۱
البرز	۱۰.۶	۱۳.۷	۲۸.۸	۳۸.۴	۸.۴	۴۵۱
ایلام	۱۷.۵	۲۳.۹	۱۷.۲	۳۱.۳	۱۰.۱	۲۹۷
بوشهر	۴.۳	۱۲.۲	۱۸.۳	۳۲.۶	۳۲.۶	۲۳۰
تهران	۶.۶	۱۹.۴	۲۸.۶	۳۵.۸	۹.۷	۱۰۹۸
چهارمحال و بختیاری	۱۸.۰	۱۸.۰	۲۴.۲	۲۷.۶	۱۲.۱	۳۲۲
خراسان جنوبی	۵.۸	۱۸.۲	۴۲.۱	۲۴.۸	۹.۱	۳۳۰
خراسان رضوی	۷.۹	۱۶.۱	۲۹.۸	۳۸.۴	۷.۹	۶۳۵
خراسان شمالی	۲۱.۹	۲۵.۷	۲۶.۰	۲۱.۲	۵.۲	۲۸۸
خوزستان	۱۴.۰	۱۷.۳	۳۰.۰	۲۵.۴	۱۳.۳	۵۵۶
زنجان	۶.۰	۱۱.۸	۴۴.۲	۳۱.۳	۶.۶	۳۶۴
سمنان	۴.۱	۱۷.۹	۲۸.۰	۳۸.۸	۱۱.۲	۲۶۸
سیستان و بلوچستان	۱۰.۵	۲۰.۲	۲۶.۷	۳۰.۴	۱۲.۳	۲۸۲
فارس	۶.۹	۱۷.۹	۳۵.۷	۲۹.۹	۹.۶	۳۷۵

۲۴۶	۱۵.۴	۳۴.۱	۲۰.۷	۱۹.۹	۹.۸	قزوین
۳۰۴	۲۴.۰	۳۱.۳	۱۷.۴	۱۸.۴	۸.۹	قم
۳۸۴	۹.۶	۲۷.۶	۳۲.۰	۲۰.۸	۹.۹	کردستان
۴۴۹	۱۰.۲	۲۷.۸	۲۳.۶	۲۲.۹	۱۵.۴	کرمان
۲۷۵	۷.۳	۲۴.۷	۳۷.۸	۱۹.۳	۱۰.۹	کرمانشاه
۳۲۵	۴.۳	۱۴.۲	۱۸.۸	۳۲.۹	۲۹.۸	کهگیلویه و بویراحمد
۴۲۷	۴.۰	۴۰.۳	۳۸.۴	۱۴.۵	۲.۸	گلستان
۴۰۳	۶.۵	۳۰.۸	۲۰.۸	۲۷.۳	۱۴.۶	گیلان
۴۰۷	۴.۷	۱۸.۲	۳۴.۶	۳۳.۲	۹.۳	لرستان
۵۰۱	۶.۲	۳۰.۵	۳۶.۵	۱۸.۶	۸.۲	مازندران
۳۳۹	۱۰.۶	۳۳.۲	۲۴.۹	۲۱.۲	۱۰.۰	مرکزی
۳۳۲	۱۷.۸	۳۲.۵	۲۹.۲	۱۴.۵	۶.۰	هرمزگان
۴۰۰	۷.۸	۳۶.۵	۱۸.۳	۲۳.۳	۱۴.۳	همدان
۲۴۱	۱۱.۶	۴۳.۶	۳۰.۳	۸.۳	۶.۲	یزد
۱۲۲۷۹	۱۰.۶	۳۱.۶	۲۸.۶	۱۹.۳	۹.۹	کل کشور

منبع: (پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان، ۱۳۹۴)

در سطحی دیگر و با توجه به آنکه در دو پیمایش مذکور، وضعیت احساس نابرابری و عدالت اجتماعی در قالب مقوله «پنداشت از عدالت شغلی و اجتماعی» مورد ارزیابی قرار گرفته است، لذا در این تحقیق نیز شاخص مذکور مسامحتاً در راستای تحلیل و بررسی بکارگرفته می‌شود.

#### جدول ۴. توزیع فراوانی وضعیت پنداشت از عدالت شغلی

متغیر	مقولات	ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان	وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی
پنداشت از عدالت	کم	۴۱/۴	۵۲
	تاحدودی	34	۲۹/۳
	زیاد	۲۴/۶	۱۸/۷

بررسی شاخص پنداشت از عدالت در سال ۱۳۹۴ و بر مبنای داده‌های پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان نشان می‌دهد که پنداشت از عدالت در ۴۱/۴ درصد از موارد کم، ۳۴ درصد متوسط و ۲۴/۶ درصد زیاد بوده است. به تعبیر دیگر، ۴۱/۴ درصد از شهروندان ایرانی در این سال احساس بی‌عدالتی کرده و نسبت به وضعیت عدالت در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اقتصادی ابراز نارضایتی داشته و ادراک نابرابری بالایی در این حوزه‌ها داشته‌اند. از سوی دیگر، ارزیابی داده‌های پیمایش وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی ایران در سال ۱۳۹۶ نشان می‌دهد که میزان پنداشت از عدالت در ۵۲ درصد از موارد کم، ۲۹/۳ درصد متوسط و ۱۸/۷ درصد زیاد است. به تعبیر دیگر، نیمی از شهروندان ایرانی در سال ۱۳۹۶ احساس بی‌عدالتی و نابرابری به ویژه در حوزه‌های شغلی داشته‌اند. تحلیل تطبیقی نتایج این دو پیمایش نشان می‌دهد که میزان ادراک بی‌عدالتی افزایش داشته است، به طوری که میزان ادراک عدالت اجتماعی کم از ۴۱/۴ درصد به ۵۲ درصد ارتقاء یافته که گویای افزایش ۱۰/۶ درصدی می‌باشد. همچنین، میزان پنداشت از عدالت در سطح متوسط از ۳۴ به ۲۹/۳ درصد کاهش یافته که گویای تنزل ۴/۷ درصدی این شاخص بوده است. در عین حال، میزان پنداشت از عدالت بالا از ۲۴/۶ به ۱۸/۷ درصد کاهش یافته است که این امر نشانگر تنزل ۶/۵ درصدی این مقوله از عدالت می‌باشد. بدین ترتیب، وضعیت ادراک شهروندان ایرانی از عدالت گویای شیوع و توسعه نوعی بی‌عدالتی و احساس نابرابری در ابعاد مختلف به ویژه در حوزه‌های شغلی نزد کارکنان ایرانی است.

جدول ۵. توزیع فراوانی وضعیت ادراک از عدالت بر حسب استان‌ها

استان	کاملاً مخالف	مخالف	نه موافق، نه مخالف	موافق	کاملاً موافق	پاسخ معتبر
آذربایجان شرقی	۰.۷	۴.۴	۵۸.۴	۳۷.۱	۹.۴	۵۸۷
آذربایجان غربی	۱.۴	۹.۱	۳۰.۲	۴۹.۰	۱۰.۳	۵۱۴
اردبیل	۰.۳	۱۹.۱	۳۵.۲	۴۰.۴	۵.۰	۳۶۱
اصفهان	۱.۱	۱۵.۶	۳۰.۵	۳۹.۹	۱۲.۹	۶۹۹
البرز	۱.۱	۱۳.۵	۳۴.۵	۳۶.۶	۱۴.۳	۴۷۵
ایلام	۴.۲	۱۶.۱	۲۹.۹	۳۲.۵	۱۷.۲	۳۵۴
بوشهر	۲.۷	۲۰.۴	۴۶.۶	۲۴.۷	۵.۶	۳۷۳
تهران	۲.۷	۱۶.۷	۲۸.۲	۳۹.۸	۱۲.۶	۱۲۷۴
چهارمحال و بختیاری	۵.۲	۸.۰	۲۷.۹	۲۵.۹	۲۳.۰	۳۴۸
خراسان جنوبی	۳.۵	۱۳.۴	۵۴.۹	۲۳.۳	۴.۹	۳۴۴
خراسان رضوی	۲.۶	۱۹.۷	۲۸.۲	۳۵.۵	۱۳.۹	۷۱۹
خراسان شمالی	۵.۲	۲۰.۴	۳۴.۵	۲۹.۸	۹.۹	۳۶۲
خوزستان	۲.۹	۱۲.۶	۴۱.۲	۳۰.۹	۱۲.۴	۶۱۹
زنجان	۰.۵	۶.۲	۵۴.۷	۳۴.۲	۴.۳	۳۷۱
سمنان	۰.۳	۱۲.۹	۳۲.۲	۳۳.۹	۲۰.۷	۳۴۸
سیستان و بلوچستان	۴.۱	۳۰.۰	۳۱.۶	۲۶.۴	۷.۹	۴۴۳
فارس	۰.۸	۵.۷	۵۸.۹	۲۹.۹	۴.۷	۶۴۵
قزوین	۴.۴	۱۴.۰	۲۷.۵	۳۴.۵	۱۹.۷	۳۸۶
قم	۳.۶	۲۱.۹	۳۴.۲	۳۲.۴	۸.۰	۳۸۹
کردستان	۳.۰	۱۶.۳	۳۳.۱	۳۲.۸	۱۴.۸	۴۰۵
کرمان	۲.۹	۱۸.۰	۳۶.۶	۲۷.۸	۱۴.۷	۴۸۹
کرمانشاه	۱.۵	۱۲.۴	۴۰.۰	۳۰.۹	۱۵.۲	۴۵۳
کهگیلویه و بویراحمد	۰.۹	۶.۷	۲۸.۴	۴۷.۴	۱۶.۷	۳۴۲
گلستان	۰.۵	۱۷.۱	۵۰.۹	۲۰.۷	۱۰.۸	۴۲۶
گیلان	۲.۲	۲۰.۰	۲۰.۸	۴۹.۳	۷.۷	۴۹۱
لرستان	۰.۹	۱۲.۳	۴۳.۱	۳۴.۱	۹.۵	۴۲۲
مازندران	۰.۶	۹.۹	۳۸.۷	۲۸.۳	۱۲.۵	۵۴۵
مرکزی	۲.۱	۹.۷	۲۵.۶	۴۰.۵	۲۲.۲	۳۸۳
هرمزگان	۱.۸	۱۰.۰	۳۹.۰	۳۴.۳	۱۵.۰	۴۰۰
همدان	۲.۷	۱۳.۵	۱۸.۳	۴۶.۷	۱۸.۷	۴۴۳
یزد	۸.۸	۲۰.۹	۳۱.۶	۲۶.۸	۱۱.۸	۳۷۳
کل کشور	۲.۳	۱۴.۴	۳۶.۱	۳۴.۸	۱۲.۳	۱۴۷۸۳

منبع: (پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان، ۱۳۹۴)

## یافته‌های تحلیلی

پس از توصیف وضعیت شاخص‌های رضایت شغلی و پنداشت از عدالت، بی‌عدالتی و احساس نابرابری در عرصه‌های سازمانی و اجتماعی، این دو شاخص از نظر تحلیل در ارتباط با یکدیگر قرار گرفته و وضعیت تعامل میان آنها مشخص می‌گردد.

جدول ۶. بررسی رضایت شغلی بر مبنای مختصات زمینه‌ای

آماره	سطح معناداری	پاسخ معتبر	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم	میزان متغیر	
								شهر مرکز استان	شهر غیر مرکز استان
-۰/۷	-۰/۰۰۰	۱۲۲۷۹	۱۲.۴	۳۳.۲	۲۷.۹	۱۶.۵	۱۰.۰	محل سکونت	شهر مرکز استان
			۱۰.۰	۳۳.۴	۲۹.۱	۱۸.۲	۹.۲		شهر غیر مرکز استان
			۸.۹	۲۷.۷	۲۸.۹	۲۳.۹	۱۰.۶		روستا
-۰/۳	-۰/۰۲	۱۲۲۷۹	۱۰.۷	۳۱.۵	۲۷.۵	۲۰.۲	۱۰.۱	جنس	مرد
			۱۰.۴	۳۱.۶	۲۹.۸	۱۸.۴	۹.۷		زن
-۰/۱	-۰/۰۰۰	۱۲۲۷۹	۱۰.۱	۲۷.۵	۲۵.۶	۲۲.۲	۱۴.۶	سن	۱۵ تا ۲۹ سال
			۱۰.۹	۳۱.۵	۲۹.۸	۱۸.۸	۸.۹		۳۰ تا ۴۹ سال
			۱۰.۶	۳۷.۵	۳۰.۶	۱۶.۱	۵.۲		۵۰ سال به بالا
-۰/۵	-۰/۰۰۰	۱۲۲۴۴	۸.۱	۳۱.۱	۳۰.۹	۲۱.۱	۸.۸	سواد	بی‌سواد
			۸.۲	۲۹.۲	۳۳.۵	۲۰.۵	۸.۶		ابتدایی
			۹.۵	۳۲.۳	۲۹.۶	۱۹.۳	۹.۲		متوسطه
			۱۰.۱	۳۱.۹	۲۸.۶	۲۰.۱	۹.۲		دیپلم
			۱۳.۷	۳۲.۲	۲۴.۴	۱۷.۶	۱۲.۱		عالی
-۰/۱۴	-۰/۰۰۰	۱۲۲۲۸	۱۲.۳	۳۳.۷	۲۹.۶	۱۷.۸	۶.۶	وضع فعالیت	شاغل
			۴.۸	۱۵.۲	۱۸.۸	۳۳.۸	۲۷.۴		بیکار
			۹.۴	۳۲.۴	۳۱.۳	۱۸.۱	۸.۸		خانه‌دار
			۱۱.۷	۳۰.۱	۲۷.۰	۱۸.۱	۱۳.۱		محصل
			۱۲.۴	۴۱.۷	۲۸.۷	۱۳.۹	۳.۲		بازنشسته

بررسی رضایت شغلی بر مبنای شاخص‌های زمینه‌ای در ایران نشان می‌دهد که رضایت شغلی از نظر محل سکونت در مراکز استان (۴۵/۶) نسبت به شهرهای غیر از مرکز استان (۴۳/۴) و روستاها (۴۳/۶) بالاتر است وضعیت پرداخت‌ها و سایر مزایای شغلی در مراکز استان و توجه بیشتر به این مراکز نسبت به سایر شهرها و روستاهای کشور سبب ارتقاء میزان رضایتمندی آنها از شغل خویش گردیده است. از جانب دیگر، میزان رضایت شغلی بالای مردان ۴۲/۲ و زنان ۴۲ و میزان رضایت شغلی متوسط مردان ۲۷/۵ و زنان ۲۹/۸ درصد بوده و رضایت شغلی کم مردان ۳۰/۳ درصد و زنان ۲۸/۱ درصد است. بر این پایه، زنان تاحدودی از وضعیت شغلی بالاتر و مطلوب‌تری نسبت به مردان در کشور برخوردار هستند. از نظر وضعیت سنی، ارزیابی سه گروه جوانان، بزرگسالان و سالخوردگان نشان می‌دهد که رضایت سنی گروه ۵۰ ساله و بالاتر در کشور بیشتر از دو گروه دیگر است و این مسئله ناشی از فرایندهای گذار شغلی و زندگی و نزدیک بودن گروه سوم به دوران کهولت و رضایت بیشتر از وضعیت زندگی است. همسو با این مسئله، میزان رضایت شغلی بازنشستگان (۵۴/۱) و نیز گروه‌های شاغل کشور (۴۶) در قیاس با افراد بیکار، محصلان و نیز محصلان بیشتر می‌باشد.

جدول ۷. بررسی پنداشت از عدالت بر مبنای مختصات زمینه‌ای

آماره	سطح معناداری	پاسخ معتبر	میزان متغیر							
			کاملاً مخالف	مخالف	نه موافق، نه مخالف	موافق	کاملاً موافق			
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۱۴۷۸۳	۱۴.۱	۳۶.۰	۳۲.۸	۱۴.۷	۲.۴	شهر مرکز استان	محل سکونت	
			۱۲.۱	۳۴.۰	۳۸.۶	۱۲.۷	۲.۵			شهر غیر مرکز استان
			۱۰.۴	۳۴.۲	۳۷.۶	۱۵.۸	۲.۱			روستا
۰/۰۴	۰/۰۰۰	۱۴۷۸۳	۱۳.۵	۳۵.۰	۳۴.۷	۱۴.۴	۲.۴	مرد	جنس	
			۱۱.۲	۳۴.۷	۳۷.۵	۱۴.۴	۲.۲	زن		
۰/۰۲۲	۰/۰۸	۱۴۷۸۳	۱۲.۶	۳۵.۴	۳۵.۳	۱۴.۴	۲.۲	۱۵ تا ۲۹ سال	سن	
			۱۲.۶	۳۵.۳	۳۵.۹	۱۳.۹	۲.۴	۳۰ تا ۴۹ سال		
			۱۱.۴	۳۳.۲	۳۷.۸	۱۵.۳	۲.۴	۵۰ سال به بالا		
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۱۴۷۴۵	۸.۴	۳۱.۶	۴۱.۸	۱۶.۱	۲.۰	بی‌سواد	سواد	
			۹.۵	۳۲.۹	۳۹.۸	۱۵.۵	۲.۲	ابتدایی		
			۱۱.۴	۳۶.۴	۳۴.۶	۱۵.۶	۱.۹	متوسطه		
			۱۲.۸	۳۵.۹	۳۴.۷	۱۳.۹	۲.۷	دیپلم		
			۱۵.۳	۳۵.۰	۳۴.۴	۱۲.۸	۲.۴	عالی		
۰/۰۳	۰/۰۰۰	۱۴۷۲۸	۱۳.۳	۳۴.۸	۳۵.۱	۱۴.۴	۲.۴	شاغل	وضع فعالیت	
			۱۴.۶	۳۴.۴	۳۵.۲	۱۳.۳	۲.۵	بیکار		
			۱۰.۲	۳۴.۷	۳۸.۳	۱۴.۷	۲.۱	خانه‌دار		
			۱۲.۵	۳۵.۴	۳۵.۴	۱۴.۶	۲.۱	محصل		
			۱۲.۶	۳۵.۲	۳۴.۰	۱۴.۹	۳.۲	بازنشسته		

بررسی وضعیت پنداشت از عدالت و بی‌عدالتی بر اساس متغیرهای زمینه‌ای در بین شهروندان ایرانی نشان می‌دهد که افراد ساکن در شهرهای مرکز استان پنداشت بالایی از نابرابری و بی‌عدالتی داشته (۵۰/۱) و پس از آن‌ها افراد ساکن در شهرهای غیرمرکز استان قرار گرفته (۴۶/۱) و در نهایت میزان پنداشت از بی‌عدالتی نزد روستاییان نسبت به سایر نواحی کشور کمتر است (۴۴/۶). از جانب دیگر، از نظر شاخص جنسیت، میزان ادراک بی‌عدالتی در سطح بالا در میان مردان (۴۸/۵) بالاتر از زنان (۴۵/۹) بوده و مردان احساس نابرابری و بی‌عدالتی بالاتری در روندهای اجتماعی-اقتصادی دارند. شاخص دیگر، وضعیت سنی بوده که بر مبنای این شاخص، میزان ابراز نارضایتی از وضعیت بی‌عدالتی و نابرابری‌های اجتماعی به ترتیب در میان جوانان (۴۸)، بزرگسالان (۴۷/۹) و سالخوردگان (۴۴/۶) بالاتر از سایر گروه‌های سنی است. از این حیث، جوانان و بزرگسالان نسبت به وضعیت عدالت اجتماعی و اقتصادی در جامعه نارضایتی بالاتری داشته و باور دارند که میزان احساس نابرابری و بی‌عدالتی در جامعه در سطح بالایی می‌باشد. در نهایت از نظر وضعیت شغلی، افراد بیکار (۴۹) در قیاس با سایر گروه‌های شغلی میزان بی‌عدالتی بالاتری را ادراک نموده و پنداشت آنان از عدالت اجتماعی و اقتصادی در جامعه ضعیف و منفی تر بوده است.

جدول ۸. بررسی ارتباط میان احساس نابرابری و بی‌عدالتی (پنداشت منفی از عدالت) و رضایت شغلی

متغیر	همبستگی پیرسون	ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان	وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی
پنداشت منفی از عدالت * رضایت شغلی	آماره r	-۰,۴۶۶	-۰/۴۲۰
	Sig.	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰
	فراوانی	۱۴۹۰۶	۸۲۵۰۰

بخش دیگری از یافته‌های این تحقیق مرتبط به بررسی ارتباط میان احساس نابرابری و بی‌عدالتی اجتماعی-اقتصادی و به تعبیر دیگر، پنداشت منفی از عدالت با رضایت شغلی در میان شهروندان ایرانی بر اساس ضریب همبستگی پیرسون و داده‌های مرتبط به دو پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (۱۳۹۴) و پیمایش وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی ایران (۱۳۹۶) نشانگر این است که ارتباط معکوس و منفی میان پنداشت منفی از عدالت و رضایت شغلی است، به طوری که با افزایش ادراک

بی‌عدالتی و نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی در قالب پنداشت منفی از عدالت، از میزان رضایت شغلی افراد کاسته می‌گردد. بر این اساس، یکی از عواملی مهمی که نقش کاهنده‌ای بر رضایتمندی شغلی در ایران داشته، پنداشت منفی از عدالت و ادراک نابرابری به ویژه در عرصه‌های کاری و شغلی است. همبستگی میان این دو شاخص در دو پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان و نیز پیمایش وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی ایرانیان به ترتیب ۰/۴۶۶- و ۰/۴۲۰- بوده است که با توجه به حجم نمونه این دو پیمایش و سطوح تفسیر ضریب همبستگی پیرسون، در حد متوسط محسوب می‌گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تحلیل جامعه‌شناختی رابطه احساس نابرابری و بی‌عدالتی در کاهش رضایتمندی شغلی کارکنان در سازمان‌ها در ایران انجام شده و به روش تحلیل ثانویه از داده‌های دو پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (۱۳۹۴) و وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی (۱۳۹۶) که توسط وزارت ارشاد و شورای اجتماعی وزات کشور به انجام رسیده‌اند، بهره گرفته است. یافته‌های این تحقیق در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه شده‌اند؛ نتایج بخش توصیفی گویای آن بود که نسبت رضایت شغلی در سال ۱۳۹۶ در قیاس با سال ۱۳۹۴، کاهش یافته و در این سال بالغ بر ۳۴/۸٪ از جمعیت واقع در سن فعالیت از شغل خود ناراضی بوده، ۳۳/۲ درصد تاحدودی رضایت داشته و ۳۲ درصد نیز از شغل خود در حد زیادی رضایت داشتند. کاهش رضایت شغلی در ایران ناشی از علل و عوامل گوناگونی از جمله نظام‌های پرداخت و ارتقاء نامطلوب، عدم رضایت از سرپرستی، نارضایتی از مزایا و پاداش‌های اقتضایی، دستورالعمل‌های سفت و سخت عملیاتی و اجرایی، عدم رضایت از همکاران، ماهیت کار و ارتباطات سازمانی و عوامل دیگری همچون نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی در بطن نظام‌های سازمانی و اجتماعی است که این عوامل در کنار شرایط اقتصادی و اجتماعی نامطلوبی که در نیمه دوم دهه ۹۰ خورشیدی در ایران تجربه گردیده و سبب شده تا میزان تورم افزایش یافته و دستمزدها همسو با میزان تورم در کشور ارتقاء نیابد، نهایتاً سبب کاهش رضایت شغلی در حوزه‌های سازمانی گردیده است. به طور کلی، به باور بسیار از کارشناسان و خبرگان سازمانی، شغل شایسته بر سه اصل و محور اساسی استوار بوده و در صورت تأمین شدن آن، احساس رضایت و شایستگی شغل در ذهن و افکار فردی که مشغول به آن کار است، شکل خواهد گرفت؛ ۱- علائق شغلی؛ در صورتی که تناسب کافی میان شغل افراد با خلیات و روحیات آنها فراهم شود، بخش قابل توجهی از ادراک رضایت شغلی تأمین می‌شود. ۲- استعدادها و قابلیت‌های فرد؛ اساساً وجود تناسب و شایستگی کافی میان استعدادهای فردی و شغلی برای فراهم سازی رضایت شغلی، امری بسیار حائز اهمیت است. در صورت برخورداری از مهارت و تخصص کافی، بستر و زمینه فراهم شدن رضایتمندی و ذهنیت شغل شایسته در افکار فرد به نحو مطلوب تری پدیدار خواهد شد. ۳- درآمد: دغدغه‌های اقتصادی، آنچنان عرصه را بر فردی که فاقد درآمد اقتصاد کافی است، تنگ خواهد کرد که امکان احساس شایستگی شغل و رضایتمندی به میزان قابل توجهی در او، تنزل می‌یابد (رمضانی، ۱۳۹۶). به طور کلی، فردی که از شغل خویش رضایت نداشته و از نتیجه آن نیز ناخشنود است، به نوعی انگیزه کافی برای تلاش بیشتر از او سلب می‌شود. بخش دیگری از یافته‌های توصیفی، مرتبط به توصیف وضعیت پنداشت از عدالت یا ادراک نابرابری اجتماعی- اقتصادی است. داده‌های احصاء شده از دو پیمایش مذکور نشان دادند که نیمی از شهروندان ایرانی در سال ۱۳۹۶ پنداشت منفی از عدالت داشته و تحلیل تطبیقی یافته‌های این دو پیمایش نشانگر افزایش قابل توجه احساس نابرابری از سال ۱۳۹۴ به ۱۳۹۶ بوده است. به تعبیر دیگر، به نظر می‌رسد در کنار نابرابری، احساس نابرابری هم در جامعه ما رو به فزونی است و از قضا این احساس نابرابری است که خطرناک‌تر از حتی خود نابرابری است، چراکه از میان برنده انگیزه کار و فعالیت کار است. جان رالز پیرامون مساله نابرابری، انصاف و عدالت در اقتصاد بیان داشته است که اگر نابرابری افزایش یابد اما این افزایش به نفع کم درآمدترین‌ها و فقیرترین‌ها تمام شود، این وضعیت غیرعادلانه نیست و منصفانه است. اما آنچه در رابطه با اقتصاد ایران مطرح است مربوط به افزایش نابرابری و بیشتر از آن احساس نابرابری است که باعث از بین رفتن سرمایه اجتماعی و بدبینی مردم نسبت به مسوولان و وضعیت اجتماعی و سیاسی نامتعادلی می‌شود. احساس نابرابری باعث می‌شود مردم به کار به عنوان منبع اصلی افزایش درآمد و ثروت نگاه نکنند؛ در جامعه‌ای که افراد با رانت و رابطه پیشرفت و درآمد کسب می‌کنند، انگیزه برای کار و فعالیت اقتصادی سالم از بین می‌رود. شیوع این تفکر در جامعه کاملاً به زیان اقتصاد و منافع

ملی است. در چنین شرایطی حتی اینکه تفاوت دهک‌ها به چه اندازه است و ابزارهایی چون سیاست بازتوزیعی و مالیاتی و کاهش شکاف درآمدی هم راهی از پیش نمی‌برد، چراکه جامعه با یک بحران مواجه شده است. از بین رفتن سرمایه اجتماعی به معنای از بین رفتن انگیزه برای کار و تلاش است و همه را به دنبال کسب رانت روانه می‌سازد. کارآفرین‌ها و افراد با استعداد که در شرایط رقابتی سالم هم برای خود و هم برای دیگران ثروت و ارزش افزوده ایجاد می‌کنند، در چنین شرایطی به دنبال منافذ رانت و امتیازهایی می‌روند که می‌شود به صورت قانونی یا غیرقانونی از دولت گرفت. در واقع استعدادهای به جای تولید ثروت به مسیر ایجاد و کسب رانت هدایت می‌شود (غنی‌نژاد، ۱۳۹۸).

در بخش دیگری از یافته‌های تحقیق، شاخص‌های رضایت شغلی و پنداشت از عدالت بر مبنای متغیرهای زمینه‌ای مورد بررسی تقاطعی قرار گرفتند. نتایج پژوهش در این دو بخش گویای آن بودند که میزان رضایت شغلی در شهرهای مراکز استان، در بین زنان، افراد ۵۰ ساله و بالاتر و بالطبع نزد بازنشستگان بالاتر از دیگر گروه‌های جمعیتی بوده و در عین حال، میزان پنداشت منفی از عدالت یا ادراک نابرابری در شهرهای مرکز استان، نزد مردان، در میان جوانان و بزرگسالان و در میان افراد بیکار بالاتر از سایر اقشار جمعیتی بوده است. بدین ترتیب، شرایط مطلوب مراکز استان در قیاس با دیگر شهرها به ویژه شهرهای دورتر از مرکز و عدم توزیع کافی امکانات در این شهرها به ویژه نواحی روستایی سبب کاسته شده از رضایت شغلی گردیده است. با این حال، در شهرهای مراکز استان علی‌رغم برخورداری از میزان رضایت شغلی بالاتر شاهد گسترش ادراک نابرابری در رده‌های مختلف شغلی به ویژه نزد مردان جوان و بزرگسال در قیاس با سالخوردگانی هستیم در که اواخر دوران شغلی خویش بوده و یا از مستمری بازنشستگی خود در نبود فرزندان خود بهره گرفته و این درآمدها کفاف زندگی زناشویی مجدداً هسته‌ای آنها را می‌دهد. لیکن ادراک این نابرابری‌ها در بین افراد غیرشاغل بالاتر گردیده و این افراد نسبت به شرایط وخیم زندگی خود که آن را در نبود یک شغل با درآمد مکفی سپری می‌نمایند، اعلام نارضایتی می‌نمایند. در نهایت، یافته‌های استنباطی این پژوهش پیرامون ارتباط میان پنداشت منفی از عدالت یا احساس نابرابری و بی‌عدالتی اجتماعی-اقتصادی با رضایتمندی شغلی گویای آن بوده که ادراک بیشتر نابرابری‌ها به ویژه در حوزه‌های شغلی و سازمانی، سبب کاهش رضایتمندی شغلی می‌گردد. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های معیذفر و ذهانی (۱۳۸۴)، پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، برومند و فریدی ثانی (۱۳۹۳)، رستگار و سیاه‌سرانی (۱۳۹۴)، صمدی میرکلائی و صمدی میرکلائی (۱۳۹۵)، رحیمی و محمدزاده (۱۳۹۶)، وارنر و همکاران (۲۰۰۵)، پک و همکاران (۲۰۰۷)، رونسکا (۲۰۱۸)، گرین و زو (۲۰۱۹)، جامیل و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد. همچنین، به لحاظ نظری همسو با نظریه‌های عدالت کریزیبرگ (۱۹۷۳)، رویکرد مبادله هومنز، مولم، مرکووسکی، پیتر بلا، رویکرد برابری آدامز (۱۹۶۵) و لوی (۱۹۹۷) است. کریزیبرگ (۱۹۷۳) در کتاب جامعه‌شناسی تضاد اجتماعی نشان داده که ریشه اصلی نارضایتی را باید در نابرابری و ارزیابی ناشی از آن تصور نمود. هومنز در قالب اصول پنج‌گانه خویش که به تشریح الگوهای سازمان اجتماعی اختصاص یافته است، نشان می‌دهد که با برهم خوردن تراز عدالت توزیعی و نسبت سرمایه‌گذاری و هزینه‌ها بر پاداش‌های مادی و غیرمادی، احساس بی‌عدالتی و سرخوردگی شکل گرفته و نارضایتی‌های از وضعیت‌های موجود افزایش می‌یابد. در این موارد، افراد که احساس می‌کنند با آن‌ها به عدالت برخورد نشده و به اصطلاح «کلاه سر آن‌ها گذاشته شده است»، گرایش بیشتری به رفتارهای هیجانی پیدا می‌نمایند. به تعبیر مرکووسکی، انحراف پاداش‌های واقعی از معیار عدالت، درک بی‌عدالتی را افزایش داده و ارزیابی منفی بیشتر از مبادله، روابط و تعاملات اجتماعی را مختل ساخته و نارضایتی‌ها را افزایش می‌دهد. بدین ترتیب، در شرایطی که ادراک نابرابری و بی‌عدالتی در نظام‌های شغلی و سازمانی افزایش می‌یابد و کارکنان نسبت به شرایط مشابه شغلی، لیکن مزایا و پاداش‌های متفاوت، نظام‌های ارزیابی و ارتقاء گوناگون و سایر مصادیقی که میان آنها با همکاران مشابهشان تمایز و تفاوت ایجاد می‌کند، ابراز نارضایتی نموده و رضایتمندی شغلی‌شان کاهش می‌یابد. از این حیث، توجه به عواملی که سبب افزایش نابرابری و ادراک بی‌عدالتی در حوزه‌های شغلی می‌گردد، سبب بهبود شرایط و افزایش رضایتمندی شغلی خواهد گردید.

## منابع

۱. اسحق‌ثانی، هادی، محبی، احمد، زارع، مهدی، آقاملائی، تیمور، خادمیان، مرضیه و سلیمانی احمدی، موسی (۱۳۹۷). بررسی



- رابطه بین رضایت شغلی و شیوع اختلالات اسکلتی-عضلانی، طب پیشگیری، دوره ۵، شماره ۲: ۴۶-۵۲.
۲. اسماعیلی، محمودرضا و صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). «تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵ (۸۳): ۶۸-۵۱.
  ۳. انصاری، سمیرا، بشیری پور، افسانه، ورمزریار، سکینه و علیزاده، ابراهیم (۱۳۹۷). «مدل سازی معادلات ساختاری تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان نظامی»، مهندسی بهداشت حرفه‌ای، ۵ (۱): ۲۴-۱۶.
  ۴. اینگلهارت، رونالد (۱۳۸۲). تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی، ترجمه مریم وتر، تهران: انتشارات کویر (چاپ دوم).
  ۵. افراسیابی، حسین (۱۳۹۵). «مطالعه تعیین‌کننده‌های سازمانی و فراسازمانی رضایت شغلی یک شرکت خدماتی»، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۷ (۲): ۱۴۰-۱۲۷.
  ۶. برومند، مسعود، فریدی ثانی، معصومه (۱۳۹۳). بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی مرتبط با میزان رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد، مطالعات جامعه‌شناسی، دوره ۲۵، شماره ۷: ۷۷-۹۳.
  ۷. بیکر، تز ال (۱۳۸۹). نحوه انجام تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایبی، تهران: نشر نی.
  ۸. پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان؛ موج سوم (۱۳۹۴). وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دفتر طرح‌های ملی.
  ۹. پیمایش ملی وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی جامعه ایران (۱۳۹۶). شورای اجتماعی وزارت کشور.
  ۱۰. پورسلطانی، حسین، میرزائی، فهیمه و زارعیان، حسین (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، دوره اول، شماره ۱: ۵۹-۷۰.
  ۱۱. تولایی، نوین، فلاح پیشه، اکرم (۱۳۹۰). مطالعه اثر احساس نابرابری بر همکاری، مسائل اجتماعی ایران، دوره ۲، شماره ۲: ۳۳-۶۱.
  ۱۲. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۵). نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: سمت.
  ۱۳. چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی، تهران: نشر نی.
  ۱۴. چلبی، مسعود (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی نظم، تهران: نشر نی.
  ۱۵. حیدری کردزنگنه، مازیار، جعفری، مینا و کاظمی، معصومه (۱۴۰۰). تأثیر ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت سازمان (مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق شهرستان اردبیل)، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۶۵: ۱۱۳-۱۲۳.
  ۱۶. خلف خانی، مهدی (۱۳۸۷). نهادهای مدنی به‌عنوان سرمایه اجتماعی و عدالت اجتماعی، مجله پژوهشنامه عدالت اجتماعی مجمع تشخیص مصلحت نظام، شماره ۲۶: ۳۷-۷۱.
  ۱۷. دیلینی، تیم (۱۳۸۹). نظریه‌های جامعه‌شناسی کلاسیک، ترجمه بهرنگ صدیقی و وحید طلوعی، تهران: نشر نی.
  ۱۸. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۸۵). لغت‌نامه دهخدا، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
  ۱۹. درویش، حسن (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی-پژوهشی)، فرهنگ مدیریت، دوره ۵، شماره ۱۶: ۱۱۷-۱۴۰.
  ۲۰. دواس، دی‌ای (۱۳۸۵). پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایبی، تهران: نشر نی.
  ۲۱. رضمانی، ناصر (۱۳۹۶). رضایتمندی شغلی در ایران چقدر است؟ باشگاه خبرنگاران جوان، خبر شماره ۶۳۵۸۰۵۹، بازیابی شده در تاریخ ۱۴۰۰/۱۰/۸.
  ۲۲. ریتزر، جورج (۱۳۹۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، تهران: نشر علمی.
  ۲۳. رحیمی پردنجانی، طیبه و محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهر بجنورد، سلامت کار ایران، دوره ۱۴، شماره ۴: ۷۰-۸۴.
  ۲۴. رستگار، عباسعلی و سیاه‌سرانی کجوری، محمد علی (۱۳۹۴). تأثیر بی‌عدالتی ادراک شده بر فرسودگی شغلی کارکنان با اثر

- میانجی تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۴: ۱۲۵-۱۴۹.
۲۵. رفیعی بهابادی، مهدی و حاجیانی، ابراهیم (۱۳۹۱). بررسی رضایت از زندگی و عوامل مؤثر بر آن (با استفاده از نتایج پیمایش ملی)، جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران، دوره ۲، شماره ۵: ۷۸-۵۳.
۲۶. زارع شاه آبادی، اکبر، بنیاد، لیلی، کامیاری، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی مرتبط با احساس نابرابری اجتماعی در شهر کازرون، مطالعات جامعه‌شناختی شهری، دوره ۸، شماره ۲۷: ۱۴۶-۱۲۵.
۲۷. شارعی نیا، حبیب؛ خلیلیان، راضیه؛ بلوچی بیدختی، طاهره؛ جوادی، حمید و حسینی، مهدی (۱۳۹۶). «ارتباط بین رضایتمندی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی»، ۶ (۶): ۹-۱۹.
۲۸. صابری فر، رستم (۱۳۹۹). واکاوی احساس نابرابری و اثر آن بر مشارکت شهروندان در اداره کلان شهرها (مورد شناسی: شهر مشهد)، فصلنامه جغرافیا و آمایش شهری- منطقه ای، دوره ۱۰، شماره ۳۵: ۱۴۳-۱۶۲.
۲۹. صمدی میرکلانی، حسین، صمدی میرکلانی، حمزه (۱۳۹۵). بررسی نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی کارکنان، دوفصلنامه پژوهشنامه روانشناسی عدالت، دوره اول، شماره ۲: ۴۸.
۳۰. صیف، محمدحسن؛ ثابت مهارلوئی، عباس؛ رستگار، احمد و طالبی، سعید (۱۳۹۳). «بررسی عوامل سازمانی و روان‌شناختی مؤثر بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن متأهل (ارائه الگوی تحلیل مسیر)»، زن و جامعه، ۵ (۲): ۴۹-۶۸.
۳۱. طهماسبی، فردین، میزرایبی، خلیل، کامران، فریدون (۱۳۹۱). عوامل اجتماعی مؤثر بر احساس نابرابری های اجتماعی و پیامدهای آن در شهر تهران، فصلنامه پژوهش اجتماعی، دوره ۴، شماره ۱۴: ۷۶-۱۰۰.
۳۲. علوی لنگرودی، سید کاظم و غفوری، حمیده (۱۳۹۳). «رابطه‌ی بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶ (۳): ۸۵-۱۰۹.
۳۳. غنی نژاد، موسی (۱۳۹۸). چرا احساس نابرابری در جامعه ایران تشدید شده است؟، پایگاه خبری تحلیلی ۵۵، شماره خبر ۱۰۷۰۹۴، بازیابی شده در تاریخ ۱۳۹۸/۱۰/۸.
۳۴. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی.
۳۵. مرتضوی، سعید، سودی، نعمت‌الله (۱۳۹۲). تأثیر متغیرهای مرادده ای بر شیوه های ابراز نارضایتی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۴: ۱۵-۳۶.
۳۶. معین، محمد (۱۳۹۱). فرهنگ فارسی معین، تهران: انتشارات امیرکبیر.
۳۷. معیدفر، سعید و ذهانی، قربانعلی (۱۳۹۰). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور)، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۶، شماره ۱: ۱۳۵-۱۵۰.
۳۸. معافی مدنی، سیده خدیجه و خلعتبری، جواد (۱۳۹۷). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و با میانجیگری هوش هیجانی، مهندسی فرایندها، ۵ (۱۱): ۴۶-۶۶.
۳۹. مقصدی، فاطمه، قاسمی، زهرا (۱۴۰۰). پیش بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی، رویکردی نو در علوم تربیتی، دوره ۳، شماره ۴: ۷۳-۷۸.
۴۰. نوغانی، محسن، فولادیان، احمد و احمدی ازغندی، حسن (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت از زندگی (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد)، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، دوره اول، شماره ۳: ۱۶۹-۱۹۳.
۴۱. نیازی، محسن، سخایی، ایوب، رضائی، حسین و حسینی زاده آرانی، سید سعید (۱۳۹۶). فراتحلیل مطالعات رابطه بین اعتماد اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی، پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی، دوره ۱۰، شماره ۱: ۱۱۹-۱۴۶.
۴۲. یزدی، سیده منور و جعفری، صدیقه (۱۳۸۹). «اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران»، مطالعات روان‌شناختی، ۶ (۲): ۱-۲۰.

- Boston, MA: Allyn and Bacon.
44. Green, T.C., Zhou, D. (2019). Pay Inequality, Job Satisfaction, and Firm Performance, Texas Tech University Departments. Rawls College of Business, Finance Research Seminar Speakers Series, Fall 2019.
  45. Jameel, A.S., Hamdi, S.S., Abdulkarem, M., Ahmad, A.R. (2020). Organizational Justice and Job Satisfaction Among Nurses, UKH Journal of Social Sciences 4(2):61-69
  46. Kerisberg, L. (1973). Sociology of Social Conflict, New Jersey: Printice Hall Publication.
  47. Laschinger, H.K., Fida, R. (2014). New nurses burnout and work-place wellbeing: the influence on authentic leadership and psychological capital. *Burnout Res*, 1 (1): 19-28.
  48. Levi, M. (1997). Consent, Dissent, and Patriotism. Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.
  49. Molme, L., Quist, T., & Wiseley, P. (1994). Imbalanced Structures Unfair Strategies, Power and Justice Insocial Exchange. *Journal of American Sociological Review (ASR)*, 159.
  50. Pedersen, Axel West (2004) "Inequality as Relative Deprivation: A Sociological Approach to Inequality Measurement", *Acta Sociologica*, 47 (1): 31-49.
  51. Rovenska, d. (2018). Organizational justice and job satisfaction, Interdisciplinary Scientific Conference for PhD students and assistantsAt: Hradec Králové, The Czech RepublicVolume: 908-916.
  52. Rosse, J. G., & Saturay, S. L. (2004). Individual Differences in Adaptation to Work Dissatisfaction. Presented at the 2004 meeting of the Western Academy of Management, Anchorage, Alaska, USA.
  53. Webber, C. (2007). Revaluating Relative Deprivation Theory, *Theoretical Criminology*, 11 (1): 97-120