فصل‌نامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی–فرهنگی، دوره‌ی یازدهم، شماره‌ی ٤، بهار١٤٠٢، صفحات١٥٤–١٨٠

مقاله پژوهشی

مطالعهٔ عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر تعارض اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان

طاها عشایری[1]؛ موسی سعادتی[2]؛ اسماعیل جهانی دولت آباد[3]

تاریخ دریافت: ١٤٠١/٠٩/٢٥ تاریخ پذیرش:١٤٠٢/٠٣/١٧

چکیده

تعارض، امری طبیعی و جزء خصیصهٔ همهٔ سازمان‌های اجتماعی است. سازمان‌های دولتی و غیردولتی، همیشه با مسألهٔ تعارض اجتماعی بین نیروهای انسانی (مدیر–کارکنان) در سطح ستادی و صف، مواجه هستند. در تعاونی و شرکت‌ها نیز این امر به دلایل گوناگونی رخ می‌دهد. بر این اساس، پژوهش پیش‌رو بر آن است که عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی مابین کارگر–کارفرما را مورد بررسی قرار دهد. روش پژوهش از نوع کمی (پیمایش) است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران تعداد ٣٨٤ نفر است که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. جهت رتبه‌بندی شاخص‌ها از آزمون ناپارامتریک فریدمن استفاده شد. یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که میانگین سنی پاسخگویان، ٣٨/٥٧ سال، ٢٥ درصد از پاسخگویان زن و ٧٥ درصد مرد، ٩٢/٧ درصد سابقهٔ بیمه و ٧/٣ درصد فاقد بیمه هستند. نتایج حاصل از آزمون فریدمن گویای این است که از بین عوامل روانی (بی‌انگیزگی کاری، خلق‌تنگی طرفین و استرس داشتن در حین انجام وظیفه و زودرنج بودن در هنگام بروز مشکل)، در بعد عوامل فردی (نداشتن مهارت ارتباطی، فقدان تعامل مناسب کارگر–کارفرما، تعلل کاری بیش از حد)، در بعد عوامل شغلی (زیاد بودن حجم کار و زمان کم برای انجام آن، ترک مدام کار از سوی کارگر و کار تکراری و یکنواخت)، در بعد عوامل اقتصادی (عدم کفاف حقوق پرداختی در رفع مشکلات شخصی و زندگی، نبود تشویق و پاداش متناسب با عملکرد نیروی انسانی، عدم پرداخت مزایا و پاداش در روزهای خاص)، در بعد عامل محیطی (نبود نظم و انضباط محیطی، رعایت نکردن ایمنی کار، محیط مرطوب)، در بعد عامل سازمانی (عدم قرارداد کاری، تسویه حساب‌های پیش از موعد، قراردادهای کوتاه مدت)، در بعد

[1]. استادیار گروه تاریخ و جامعه‌شناسی، دانشکدهٔ، علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسؤول). t.ashayeri@uma.ac.ir

٢. استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکدهٔ علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی، قزوین، ایران. m.saadati@soc.ikiu.ac.ir

[3]. دانشیار گروه تاریخ و جامعه‌شناسی، دانشکدهٔ، علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. sml.jahani@gmail.com

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

عامل فرهنگی (بی‌توجهی به واجبات دینی، کم‌توجهی به ارزش‌های اسلامی و اجتماعی)، در بعد عامل اجتماعی (عدم احساس حمایت گروهی، رعایت نکردن شئون اجتماعی، اعتماد کم بین همکاران) در بروز تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما بیشترین نقش و تأثیر را داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: تعارض اجتماعی؛ ناامنی شغلی؛ فشار اقتصادی؛ بحران سرمایهٔ اجتماعی؛ کارگر-کارفرما.

مقدمه و بیان مسأله

کار، یک فعالیت مرکزی و منبع اصلی هویت برای بیشتر بزرگسالان است، اما منبع مکرر پریشانی است. وضعیت اقتصادی، نحوهٔ پیوند کارگران با مشاغل، ماهیت آن مشاغل، ساختارهای نابرابری اجتماعی و تلاقی کار با سایر نهادهای اجتماعی، به‌ویژه خانواده، بر شرایط شغلی از جمله مواردی که مشاغل را استرس‌زا می‌کند، تأثیر می‌گذارد. این ساختارهای اقتصادی و اجتماعی مرتبط با شغل، به طور معمول و هنجاری بر رفاه این قشر تأثیر می‌گذارند (تاوسیق[1]،۲۰۱۳:٤۳۳). تعارض اجتماعی و تضاد شغلی، از مهم‌ترین مسائل قرن حاضر محسوب می‌شود. در ایالات متحده، به طور متوسط کارفرمایان میانگین ۲/۸ ساعت در هر هفته، زمان خود را به مسائل مرتبط با نزاع و تنش شغلی اختصاص می‌دهند، که معادل ۳۵۹ میلیون دلار هزینه بابت این مسأله برای آن شرکت رخ می‌دهد. به‌طورکلی ۳۸ درصد از کارفرمایان سازمان‌ها، تعارض اجتماعی شغلی بین شخصی را با کارگران تجربه می‌کنند (کیپد[2]،۲۰۱۵).

با صنعتی شدن جامعه و تقسیم کار تخصصی، تعارض اجتماعی افزایش یافته است، از دلایل آن کاهش اقتدار کارگران و عدم نیاز به آن‌ها و زیاد بودن اختیارات کارفرمایان سازمانی است (ساندری و همکاران[3]، ۲۰۱٦). مطابق تئوری مارکس، تضاد، جریانی حاکم و آمیخته در روابط اجتماعی است (بلنگر و ادواردز[4]، ۲۰۱٦: ۷۲۸). همیشه دوگانگی ذاتی بین طبقهٔ مسلط (سرمایه‌دار) و طبقهٔ تحت سلطه (کارگران) بوده است (کیرک[5]، ۲۰۱۸) و تداوم این سلطه، بستگی به معیارهای اقتصادی دارد و دلیل تضاد آن‌ها نیز مسألهٔ مادی است (ادواردز[6]، ۱۹۹۰). کار، مهم-ترین بخش از زندگی بشری است (توسلی،۱۳۹۱: ۱۱۲). انسان، کلید و محور اصلی توسعه در تمامی سطوح آن به شمار می‌آید (احدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵).

1. Tausig
2. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)
3. Saundry & etal
4. Bélanger & Edwards
5. Kirk
6. Edwards

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

یکی از مباحث بسیار مهم دنیای کنونی توجه ویژه به سرمایهٔ انسانی و کاهش سطح تعارض اجتماعی بین کارکنان سازمانی است (آزادی و عیدی، ۱۳۹٤: ٤۱). تعارض، یکی از موانع عمدهٔ تحقق هدف‌های یک سازمان در بین افراد است. تعارض به‌عنوان جزء اجتناب‌ناپذیر و لاینفک از زندگی سازمانی قلمداد می‌شود که اغلب به علت ویژگی‌های سازمانی پدید می‌آید (شیری،۱۳۸۰). درواقع منفعت‌مداری، محور تعارض است (مشبکی، ۱۳۸۷). جدال بین کارگران و کسانی که بر آن‌ها سلطهٔ اقتصادی داشته‌اند، زمانی طولانی سابقه داشته است. شورش علیه خدمت نظام اجباری و مالیات‌های گزاف و شورش‌های غذایی در دوره‌های بدی محصول در نواحی شهری اروپا در قرن هجدهم معمول بود (گیدنز، ۵۲۸:۱۳۷۷). این اقدامات دارای شکل‌های گوناگونی است اما همهٔ شکل‌های آن ممکن است به‌صورت خود به خودی روی دهد یا به‌صورت اقدامات دسته‌جمعی و اعتصابات است (توکلی خمینی، ٤:۱۳۸۹). اعتصاب، یکی از مصادیق "اقدام صنعتی "(گرینت، ۱۳۸۵: ۲۳۹-۲۳۸) و شکل پذیرفته شدهٔ آن است (لوکاس،۵۰٦:۱۳۷٦) که به شکل کنونی آن از پی انقلاب صنعتی پیدا شد و طبقهٔ کارگر که زادهٔ این انقلاب بود، برای دفاع از حقوق خود در برابر کارفرمایان دست به تشکیل سازمان‌هایی زد و این سازمان‌ها از اعتصاب همچون وسیله‌ای کارآمد برای رسیدن به خواست‌های کارگران استفاده کردند (آشوری،۱۳۷۳: ۳۰).

بر اساس نظریهٔ هم‌زیستی اگر بین کارفرما و کارگر اختلافاتی به وجود آید، یا به علت سوء ارتباطات و سوءتفاهم و عدم توانایی درک مشترک بودن منافع این دو گروه است، یا ناشی از دخالت عامل ثالث تحریک‌کننده‌ای که به دلایلی این تعادل را برهم می‌زند (رابینز،۱۳۸۱). طبق دیدگاه کثرت‌گرا بین کارگر و کارفرما مباینت و تعارض منافع وجود دارد، ولی این تعارض یک پدیدهٔ طبیعی است و با ابزارهای مناسب یک جامعهٔ صنعتی، راه‌های معقول برای حل آن‌ها می‌توان پیدا کرد (فرومو[1]،۲۰۰۹؛ ورسلی[2]،۱۳۸۸:۳۲۰).

کنت معتقد بود تولید صنعتی مستلزم تمرکز دادن کارگران در کارخانه و حومه‌ها و در نتیجه ظهور پدیدهٔ جدیدی به نام تودهٔ کارگری است و از طرف دیگر این تمرکز سبب تضادی نهانی یا آشکار میان کارگر و کارفرما می‌شود که البته از نظر وی این تعارض نتیجهٔ سازمان نامتناسب جامعهٔ صنعتی است و با اصلاحات قابل رفع است (آرون[3]،۱۳۹۰). طبق نظریهٔ سنتی تعارض، باید از تعارض دوری جست چرا که کارکردهای زیانباری در درون سازمان خواهد داشت. نظریهٔ

1. Furumo
2. Worsley
3. Aron

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

روابط انسانی، تعارض را امری طبیعی می‌داند که در هر سازمانی پیامدهای حتمی و مسلمی دارد؛ بی‌ضرر و به‌طور بالقوه نیروی مثبتی را برای کمک به عملکرد سازمان ایجاد می‌کند (رابینز[1]،۲۰۰٦:۲۹۲).

سازمان‌ها و شرکت‌ها چه عمومی و خصوصی خواه و ناخواه با مسألهٔ تعارض اجتماعی و تعارض مواجه هستند. استان اردبیل با توجه به افزایش سطح بیکاری، نرخ تورم و کاهش مشارکت شغلی و عدم جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در نهادهای دولتی و سوق داده شدن آن به سمت کارخانه، شرکت‌ها و نهادهای خصوصی-تعاونی؛ با تعارض‌های اجتماعی مابین کارگر-کارفرما مواجه است. اصلی‌ترین مسألهٔ پژوهشی حاضر، مطالعهٔ دلایل این تعارض اجتماعی و تعارض به روش پیمایشی (پرسشنامه) است. وجود تعارض اجتماعی مابین کارگر-کارفرما، ضمن کاهش سطح توسعهٔ استان، در افزایش سطح مهاجرت نیروی کاری و خالی شدن استان از نیروی کاری فعال خواهد شد. در وقوع این مسأله، عوامل شغلی، فرهنگی، فردی، اجتماعی، اقتصادی و سازمانی برحسب اولویت اثرگذار هستند. بر این اساس، مهم‌ترین پرسش پژوهش حاضر عبارت است از:

- کدام عوامل جامعه‌شناختی در بروز و تداوم تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما مؤثر است؟

پیشینهٔ تجربی پژوهش

تعارض اجتماعی از موضوع و مسائل روزمره در سازمان و نهادهای اجتماعی است. عمدهٔ شرکت‌های خصوصی به دلیل بیمه، حقوق، ساعت کاری، مهارت شغلی و سایر عوامل سازمان و برون‌سازمانی، با تعارض بین کارگر-کارفرما مواجه هستند که منجر به اخراج کارگر و گاهی تنش بین آن‌ها منجر می‌شود. در ایران مطابق جستجو در پایگاه‌های علمی (نورمگز، مگ ایران، ایران داک) و Google Scholar مهم‌ترین پژوهش صورت‌های گرفته در جدول شمارهٔ ۱ ارائه شده‌اند. به‌طوری‌که تازه‌ترین پژوهش‌های این حوزه شامل اثربخشی آموزش واقعیت درمانی بر کنترل پرخاشگری و تعارض اجتماعی کارکنان شرکت صنایع غذایی طوفان (رجبی موغاری، ۱٤۰۱)؛ تحلیل جامعه‌شناختی عدالت اجتماعی در قراردادهای کار بین کارفرمایان و کارگران (عباسی و همکاران، ۲۰۲۱)؛ عوامل اجتماعی مؤثر بر کار و سلامت کارکنان (سینوکی[2]،۲۰۲۱) و عوامل روانی و جامعه‌شناختی مؤثر بر مشارکت و سازگاری کارگران مهاجر در فرهنگ ایمنی محیط کار (اسکیبا[3]،۲۰۲۰) هستند.

1. Robbins
2. Sinokki
3. Skiba

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

جدول شمارهٔ یک- خلاصهٔ پیشینهٔ تجربی پژوهش

پیشینهٔ داخلی		
نویسنده	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش
رجبی موغاری (۱۴۰۱)	اثربخشی آموزش واقعیت درمانی بر کنترل پرخاشگری و تعارض اجتماعی کارکنان شرکت صنایع غذایی طوفان	کیفیت زندگی، سرمایهٔ اجتماعی، سرمایهٔ روان‌شناختی، تعامل اجتماعی، امنیت شغلی و آموزش‌های کنترل خشم و مهارت‌های ارتباطی نقش سازنده‌ای در کاهش تعارض اجتماعی داشته است.
عباسی و همکاران (۲۰۲۱)	تحلیل جامعه‌شناختی عدالت اجتماعی در قراردادهای کار بین کارفرمایان و کارگران	ضعف قدرت خرید، عدم امنیت شغلی، ابهام در قوانین و مقررات، ناکارآمدی سازمانی، نگرانی از آینده و بیگانگی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عدالت اجتماعی کارفرمایان و کارگران شناسایی شدند.
زارع و موسوی (۲۰۱۹)	تحلیل جامعه‌شناختی وضعیت تعهد کاری در بین معلمان	بین متغیرهای مشارکت سازمانی، عدالت سازمانی، انگیزهٔ شغلی، سبک مدیریت، رضایت شغلی و پایگاه شغلی با تعهد کاری معلمان رابطهٔ معناداری وجود دارد.
نوذری (۱۳۹۶)	تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری؛ دلایل و پیامدها (مورد مطالعه: کارگران بنگاه‌های تولیدی پوشاک کرج)	شرایط نامناسب فیزیکی، حداقلی بودن تعاملات بین همکاران، پایین بودن دستمزدها، مرخصی‌های حداقلی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر شرایط کاری شناسایی شدند
صادقی و همکاران (۱۳۹۲)	بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما در کارگاه‌های مشمول قانون کار شهر سبزوار	بین عوامل اقتصادی و سیاسی، آگاهی‌های دینی، میزان اطلاعات قانونی، جنسیت، میزان مهارت، وضعیت تأهل و همچنین بین عضویت در تشکلات کارگری و کارفرمائی با احتمال بروز اختلافات کارگری و کارفرمائی رابطهٔ معنادار آماری وجود دارد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

نیکا بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰)	ارزیابی رابطهٔ کارگر و کارفرما در کارخانه‌ها	بین اخلاق کار، احساس مفید بودن، صمیمیت و احترام، امنیت شغلی، انتظارات شغلی، قدرشناسی، مدیریت مشارکتی، عوامل سازمانی، پایگاه اجتماعی اقتصادی، عوامل انگیزشی، رضایت از زندگی، احساس وابستگی به شغل و سازمان و راضی بودن از شغل، رابطه وجود دارد.
مرتضوی و همکاران (۱۳۸۹)	نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسؤولیت اجتماعی بر رابطهٔ بین مسؤولیت اجتماعی و تعهد سازمانی	اثرگذاری جنبه‌های ارزشی بر بهبود سازمانی
خوش‌کار (۱۳۸۹)	بررسی عوامل اجتماعی-فرهنگی مؤثر بر اختلافات کارگری و کارفرمایی در ایران	بدبینی کارگران نسبت به کارفرمایان موجب تعارض اجتماعی و درگیری بین آن‌ها می‌شود.
پیشینهٔ خارجی		
سینوکی (۲۰۲۱)	عوامل اجتماعی مؤثر بر کار و سلامت کارکنان (تعارض)	بین متغیرهای حمایت اجتماعی، وضعیت اشتغال، نوع روابط با کارکنان، طبقهٔ اجتماعی و وضعیت کاری و سلامت کارکنان (تعارض) رابطهٔ معناداری وجود داشته است.
اسکیبا (۲۰۲۰)	عوامل روانی و جامعه‌شناختی مؤثر بر مشارکت و سازگاری کارگران مهاجر در فرهنگ ایمنی محیط کار	فاصلهٔ اجتماعی، فرایند اجتماعی شدن، زبان و فرهنگ و سلامت روانی، از جمله عوامل مؤثر بر فرهنگ ایمنی محیط کار کارگران بوده است.
بیسنوا و همکاران[1] (۲۰۱۳)	تعارضات کاری در قزاقستان؛ خصوصیت ویژهٔ راهکارهای این کشور	نادیده انگاشته شدن حقوق و منافع کارگران باعث اعتصاب آن‌ها می‌شود.
فنگ و می‌ین[2] (۲۰۱۲)	تغییرات کار، مناقشات کارگری و همبستگی‌های اجتماعی	پرداخت دستمزد بیشتر، شرایط کاری مساعدتر و فرصت‌های شغلی بیشتر به‌منظور چانه‌زنی بیشتر در مناقشات کارگری مؤثر است.

1. Beissenova & etal
2. Fang & Meiyan

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

واکر و هامیلتون[1] (۲۰۱۱)	نارضایتی‌های کارکنان و کارفرمایان	تعارضات جمعی منجر درگیری‌های بین کارگر و کارفرما شده است
لوین[2] (۲۰۰۱)	چشم انداز روابط صنعتی و منابع انسانی در محیط کار	تفاوت نقش‌ها و مسؤولیت‌ها، نظارت بیش از اندازهٔ مدیریت بر مسؤولیت‌ها و وظایف بیش از اندازهٔ کارکنان در جهت تولید کالا و خدمات، عوامل ایجاد تعارض و درگیری بین کارگر و کارفرما هستند.

تعارض بین کارگران و کارفرما تبدیل به یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی استان اردبیل شده است. در گام اول بعد از طرح مسأله و مبانی نظری به مطالعات تجربی صورت گرفته در ارتباط با موضوع پژوهش پرداخته شده است. واکاوی پژوهش‌های فوق (داخلی–خارجی) گویای این است که تعارض اجتماعی و تعارض بین نیروی انسانی و کارفرما امری طبیعی بوده است و به دلایل گوناگونی بستگی دارد و در همهٔ آن‌ها به مسائل اقتصادی (حقوق، میزان ساعت کاری، امنیت شغلی) و روانی (استرس، فشار شغلی، تهدید و بیگانگی شغلی) تأکید بیشتری نموده‌اند. پژوهش حاضر ضمن استفاده از راهکار، یافته و معیارهای روشی آن‌ها؛ قصد دارد دلایل متعدد و چند سطحی این مسأله را بررسی و تحلیل نماید.

چارچوب نظری

کارگر: کارگر از لحاظ قانون کار کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حقوق و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند. تمامی افرادی که مشمول این تعریف باشند، از نظر قانون، کارگر محسوب می‌شوند.

کارفرما: کارفرما نیز شخصی است که کارگر به درخواست و به اعتبار او در مقابل دریافت حقوق و سایر مزایا کار می‌کند. مدیران و مسؤولانی که عهده‌دار ادارهٔ کارگاه هستند، نمایندهٔ کارفرما محسوب می‌شوند (مرادی سروش، ۱۳۸۹: ٤٩).

تعارض: تعارض به معنای متعرض و مزاحم یکدیگر شدن، با هم خلاف کردن و تعارض اجتماعی داشتن معنی شده است. تعارض، فرآیندی است که در آن، شخص الف به‌طور عمدی می‌کوشد تا به‌گونه‌ای بازدارنده سبب ناکامی شخص در رسیدن به علایق و اهدافش گردد. هر رفتاری که از اعضای یک سازمان به منظور مخالفت با سایر اعضا سر بزند، تعارض است

1. Walker & Hamilton
2. Lewin

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

(مولینز[1]،۱۹۹۰). رفتار عمدی و آگاهانه که به‌منظور جلوگیری و ممانعت از تحقق اهداف سایر افراد صورت می‌گیرد (مینزبرگ[2]،۱۹۸۱).

رویکرد تضاد: از نظر تئوری پردازان تضاد، مسائل اجتماعی حاصل نابرابری‌های ذاتی موجود در نظام سرمایه‌داری است. نظامی از اغنیاء و فقرا می‌تواند برای اغنیاء سودمند باشند اما منجر آسیب و تعارض اجتماعی می‌شود (مونی و همکاران[3]، ۱۳۹٦: ۵۲). کارل مارکس بنیان‌گذار نظریهٔ تضاد است. به عقیدهٔ مارکس، کشمکش‌های تاریخی هنگامی روی داد که سرمایه‌داری در دنیای غرب مسلط شد و آن زمانی بود که گروه اندکی کنترل وسایل تولید را به دست گرفتند و از آن سود بردند. سرمایه‌دارانی که وسایل تولیدی را در دست داشتند، شرایط کاری سختی را برای کارگران ایجاد کردند. در زمان مارکس، کارگران کاملاً تحت نفوذ کارفرمایان بودند و از حداقل امکانات و تسهیلاتی که هر کارگری در حال حاضر آن را مسلم می‌داند محروم بودند (هنسلین و آن فولر[4]، ۱۳۹٤:۸۰). مارکس معتقد است بنیان نظم اجتماعی در هر جامعه‌ای، تولید کالای اقتصادی است. آنچه تولید می‌شود، نحوهٔ تولید آن و چگونگی مبادله‌اش، تعیین‌کنندهٔ تعارض اجتماعی قدرت و ثروت، پایگاه اجتماعی مردم است. مارکس بر آن است که از آنجاکه انسان باید فعالیت‌های خود را برای تأمین غذا و لباس و مسکن خود سازمان دهد، جامعهٔ مبتنی بر بنیان اقتصادی است. نوع اقتصادی که مردم برای حل مسائل اقتصادی اصلی خود انتخاب می‌کنند، نهایتاً تعیین‌کنندهٔ همهٔ ابعاد ساختارهای اجتماعی از جمله سیاست، خانواده، آموزش و دین است. ازنظر مارکس همهٔ نهادهای اجتماعی، وابسته به اقتصاد بنیادی است و تحلیل جامعه همواره نظم اقتصادی بنیادی آن را آشکار می‌کند. طبقهٔ اجتماعی صاحب قدرت است، چون صاحب ابزار تولید را در اختیار دارد و از نهادهای غیراقتصادی برای حمایت از موضع خود سود می‌جوید. بنابراین به اعتقاد مارکس، دین، دولت، نظام آموزش و پرورش، همگی در خدمت قدرتمندان برای حفظ وضع موجودند (ایتزن و همکاران[5]،۱۳۹٦:٦٦).

از دیدگاه مارکس، اساساً دو نوع جایگاه در نهاد اقتصادی قابل‌دسترس است، دریکی، عده‌ای صاحب و کنترل‌کنندهٔ فعالیت‌های اقتصادی‌اند و در دیگری مردم عمدتاً برای گروه اول کار می‌کنند. هر یک از این طبقات، الگوهایی از زندگی را شکل می‌دهند که ریشه در جایگاه آن‌ها در فعالیت اقتصادی دارد. مردم، منافع و ارزش‌های طبقاتی خود را از راه پیوند به دیگرانی که دارای

1. Mulins
2. Mintzberg
3. Mooney & et al
4. Henslin & Ann Fowler
5. Eitzen

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

وضعیت مشابه اقتصادی با آنان باشند، یاد می‌گیرند. طبقات به واحدهای اجتماعی کلیدی تبدیل می‌شوند. زیرا هر کس می‌تواند از راه دینامیک روابط متقابل بین این طبقات، انواع مسائل اجتماعی و به مراتب اختلافات اجتماعی را که به وجود خواهند آمد، پیش‌بینی کند. در واقع، هستهٔ مرکزی مجموعه مسائل، تسلط و تضاد طبقاتی است. وقتی اعضای یکی از این طبقات به نمایندگی از منافع طبقهٔ خود عمل کند، با طبقهٔ دیگر که منافعش در جهتی کاملاً مخالف واقع شده است، تضاد پیدا می‌کند (رابینگتن و واینبرگ[1]،۱۳۸٦:۱۸۱).

گئورک زیمل[2] رابطهٔ میان افرادی که مراتب بالاتری دارند (مافوق‌ها) با افرادی که مراتب پایین دارند (زیردستان) مقایسه کرد. زیمل بیان کرد که دغدغهٔ اصلی مافوق‌ها محافظت از امتیازها و مزیت‌های جایگاه شغلی‌شان است. زیردستان قدرتی دارند که قدرتی بالاتر باید هنگام تصمیم‌گیری آنان را مدنظر قرار دهد. در نتیجه متوجه می‌شویم که رابطهٔ میان زیر دست و کارفرما رابطه‌ای یک‌طرفه نیست که در آن، یک قدرت مطلق حکم‌فرما باشد، بلکه رابطه‌ای بر پایهٔ مبادله و معاوضه است. درصورتی‌که کارفرما برای مثال بخواهد تا مزایا و حقوق کارگران را پایین آورد، باید واحدها را به نحوی راضی به چنین کاری بکند. در این راستا، در ازای کاهش مزایا، کارگران اصرار به افزایش مزیت دیگری خواهند کرد (برای مثال افزایش امنیت شغلی). لوئیس کوزر[3] به تحلیل این موضوع پرداخت که تضاد به‌ویژه در میان افرادی که رابطهٔ نزدیکی دارند گسترش می‌یابد. وی بیان داشت که در هر رابطه، چه رابطهٔ میان کارگر و کارفرما، چه زن و شوهر، هر یک از دو طرف نقشی در توازن قدرت، مسؤولیت‌ها و پاداش‌ها به خود اختصاص می‌دهند. اعضای هرکدام از گروه‌ها با سیستم مذاکره یا تحمیل قدرت رابطه‌ای را شکل می‌دهند که متزلزل است. اقدامات هر طرف، از جمله اتخاذ تصمیم‌های جدید می‌تواند در توازنی که افراد موجود در یک شبکهٔ اجتماعی برای ایجاد آن زحمت‌کشیده‌اند، اختلال ایجاد کند (هنسلین و آن فولر[4]، ۱۳۹٤:۸۱).

رالف دارندورف[5] نیز به تضادی علاقه‌مند است که هنگامی ایجاد می‌شوند که گروه‌ها، ارزش‌ها و منافع متضادی دارند. این جایگاه‌های ارزشی متفاوت منعکس‌کنندهٔ تفاسیر ذهنی متفاوت از عاملی است که یک مسألهٔ اجتماعی را می‌سازد. به اعتقاد دارندورف، حل مسائلی که به علت تضاد ارزش‌های متضاد ایجاد شده‌اند، می‌تواند شامل این تضمین باشد که گروه‌های متضاد

1. Rubington & Weinberg
2. Georg Simmel
3. Lewis Coser
4. Henslin & Ann Fowler
5. Ralf Dahrendorf

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

دیدگاه‌های هم را درک کنند، تفاوت‌ها را از طریق مذاکره یا واسطه‌گری کاهش می‌دهند یا برای رفع اختلاف‌ها باهم توافق نمایند. به نظر وی، به‌طور ایده‌آل راه‌حل‌ها باید برد- برد باشد. یعنی هر دو گروه درگیر، از راه حل راضی باشند. با این‌حال پیامدهای تضاد ارزشی، اغلب تحت تأثیر قدرت قرار می‌گیرد، گروهی که بیشترین قدرت را دارد ممکن است از موقعیت خود برای تأثیرگذاری روی نتیجهٔ تضادهای ارزشی استفاده کند(مونی و همکاران[1]، ۱۳۹٦:٥٤).

مطابق بیان مسأله، پیشینهٔ پژوهش و نظریه تضاد اجتماعی؛ مهم‌ترین فرضیه‌های پژوهش عبارتنداز:

-بین عوامل روانی و گرایش به تعارض اجتماعی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.
-بین عوامل فردی و گرایش به تعارض اجتماعی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.
-بین عوامل شغلی و گرایش به تعارض اجتماعی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.
-بین عوامل اقتصادی و گرایش به تعارض اجتماعی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد..
-بین عوامل محیطی و گرایش به تعارض اجتماعی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.
-بین عوامل سازمانی و گرایش به تعارض اجتماعی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.
-بین عوامل فرهنگی و گرایش به تعارض اجتماعی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.
-بین عوامل اجتماعی و گرایش به تعارض اجتماعی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع پیمایش است. برای رتبه‌بندی شاخص و عوامل، از روش پیمایش و ابزار پرسشنامه بهره گرفته شده است. جامعهٔ آماری پژوهش شامل تمام کارگران و کارفرماهای کارگاه‌های مشمول قانون کار در شهر اردبیل است که مطابق آخرین گزارش ادارهٔ تعاون کار و رفاه اجتماعی سال ۱٤۰۰، تقریباً ۳۷ کارگاه مشمول قانون کار در شهر اردبیل به فعالیت و خدمات اجتماعی مشغول است. با توجه به گستردگی کارگاه‌های مشمول، برای انجام مطالعه، ۳۸٤ نفر بر اساس فرمول کوکران به عنوان حجم انتخاب‌شده است.

روش نمونه‌گیری به‌صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی سیستماتیک بوده است.داده‌های مورد نیاز برای آزمون فرضیه‌های پژوهشی از طریق پرسشنامه گردآوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار آماری SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده شد و در سطح آمار استنباطی نظر به اینکه استفاده از آزمون پارامتریک مستلزم اطمینان از نرمال بودن توزیع

1. Mooney & etal

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

داده‌ها است، ابتدا آزمون اجرا و پس از آن برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به مؤلفه‌های مورد بررسی از آزمون مرتبط استفاده شد و جهت رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تعارض اجتماعی کارگری و کارفرمایی از آزمون فریدمن به دلیل ناپارامتریک پژوهش استفاده شد.

جدول شمارهٔ دو-ضریب پایایی متغیرهای تعارض اجتماعی کارگر و کارفرما

ابعاد	تعداد گویه	ضریب پایایی	ضریب پایایی کل
عامل روانی	۳۱	۰/۸۹	۰/۸۵
عامل فردی	۳۱	۰/۷۵	
عامل شغلی	۳۵	۰/۷۸	
عامل اقتصادی	۱۹	۰/۷۳	
عامل محیطی	۱۲	۰/۸۰	
عامل سازمانی	۲۱	۰/۸۳	
عامل فرهنگی	۷	۰/۸۱	
عامل اجتماعی	۲۲	۰/۸۸	

یافته‌های پژوهش

الف. یافته‌های توصیفی

– ۲۵ درصد از پاسخگویان زن و ۷۵ درصد مرد هستند.

–میانگین سنی پاسخگویان، ۳۸/۵۷ سال و کمترین سن ۲۳ سال و بیشترین ۵۷ سال بوده است.

– ۷۵/۵ درصد (۲۹۰) از پاسخگویان متأهل، ۱۵/۱درصد (۵۸) مجرد و ۹/٤ درصد (۳٦) مطلقه و بیوه هستند.

–۹۲/۷ درصد (۳۵٦) پاسخگویان، بیمه‌شده بودند و ۷/۳ درصد (۲۸) تحت پوشش بیمه نبودند.

– ۱٦/٤ درصد (٦۳) پاسخگویان بیان داشتند که وضع پرداختی آن‌ها به‌موقع بوده است، ۲٦ درصد (۱۰۰) یک ماه تعویق، ۳۲/٦ درصد (۱۲۵)، دو ماه تعویق، ۲۵ درصد (۹٦) بیش از دو ماه تعویق را برای وضع پرداختی‌شان گزارش داده بودند.

– ۲٦/۳ درصد (۱۰۱) وضعیت استخدامی‌شان رسمی بود و ۷۳/۷ درصد (۲۸۳) قراردادی بود.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

– ٦/٨ درصد (٢٦) پاسخگویان کمتر از ٤ ساعت فعالیت داشتند، ٧/٣ درصد (٢٨) ٤ ساعت فعالیت داشتند و فعالیت ٣٢ درصد (١٢٣) و ٥/٣٩ درصد (٢٠٧) به ترتیب ٧ ساعت و بیش از ٧ ساعت بود.

– ٦/٣ درصد (٢٤) پاسخگویان عضو تشکل کارگری بودند و ٩٣/٨ درصد (٣٦٠) عضو تشکل نبودند.

– ٧١/٩ درصد (٢٧٦) پاسخگویان تشکل کارگری را فاقد اثر در حل مطالبات و مشکلات خود می‌دانستند، ٢٤/٥ درصد (٩٤) دارای اثر کم و ٣/٦ درصد (١٤) دارای اثر زیاد می‌دانستند.

– ١٢ درصد (٤٦) پاسخگویان دارای مهارت بودند، ٦٩/٨ درصد نیمه ماهر (٢٦٨) و ١٨/٢ درصد غیر ماهر (٧٠) بودند.

– ٧ درصد (٢٧) کارگران تعارض اجتماعی خیلی کمی با کارفرما داشته‌اند، ٢٢/٤ درصد (٨٦) تعارض اجتماعی کم، ١٧/٤ درصد (٦٧) تا حدی تعارض اجتماعی داشته‌اند، ٢١/٦ درصد (٨٣) و ٣١/٥ درصد (١٢١) به ترتیب دارای تعارض اجتماعی زیاد و خیلی زیاد با کارفرما بوده‌اند.

– تحصیلات ٩/٦ درصد (٣٧) بی‌سواد، ٤٦/٤ درصد (١٧٨) ابتدایی و راهنمایی، ٣٧/٢ درصد (١٤٣) دبیرستان و دیپلم و ٦/٨ درصد (٢٦) دانشگاهی است.

– وضع مسکن ٢٢/٧ درصد (٨٧) پاسخگویان شخصی، ٥٢/٩ درصد (٢٠٣) استیجاری و ٢٤/٥ درصد (٩٤) سایر بود.

– محل سکونت ٨٥/٩ درصد (٣٣٠) پاسخگویان در شهر و ١٤/١ درصد (٥٤) در روستا است.

– ٢٦/٦ درصد (١٠٢) پاسخگویان متولد شهر و ٧٣/٤ درصد (٢٨٢) متولد روستا می‌باشند.

–تعداد اعضای ٦ درصد (٢٣) خانواده‌ها، ٢ نفر، ٥/٧ درصد (٢٢)، ٣ نفر، ٢٦/٣ درصد (١٠١)، ٤ نفر و ٦٢ درصد (٢٣٨) بیش از ٤ نفر بود.

–سابقه شغلی ١٤/٨درصد (٥٧) پاسخگویان بین ١ تا ٣ سال، ٧٥/٨ درصد (٢٩١) بین ٤ تا ٦ سال و ٩/٤ درصد (٣٦) ٦ سال و بالاتر بود.

توزیع پراکندگی شاخص عوامل روانی

خلاصه‌ای از وضعیت پراکندگی متغیرهای پژوهش در جدول شمارهٔ ٣، ارائه شده است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

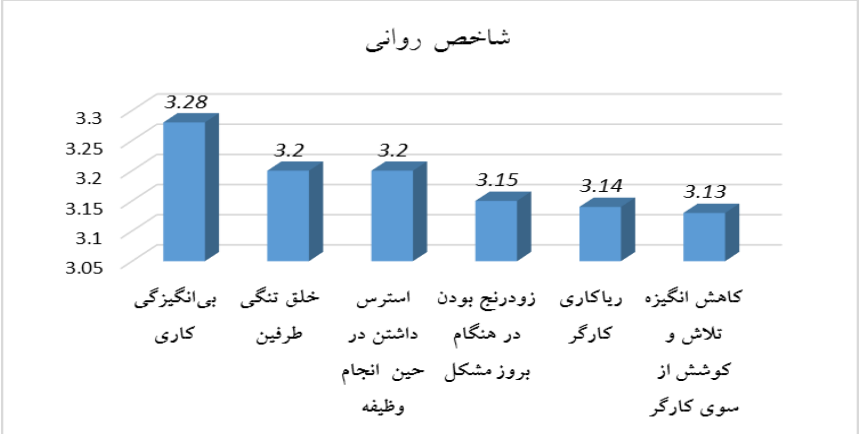
جدول شمارهٔ سه- توزیع پراکندگی شاخص‌های اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	طبقات		
			بالا	متوسط	پایین
			درصد	درصد	درصد
عوامل روانی	۹۱/۶۸	۷/۸۳	۲۳/٤	٦۲/۲	۱٤/۳
عوامل فردی	۹۳/٦۱	۷/٤۹	۲۱/۱	۷۰/۳	۸/٦
عوامل شغلی	۱۰/۹٤	۷/۷۲	۱۹/۵	۷۰/۳	۱۰/۲
عوامل اقتصادی	۵٤/٤۷	٦/۳۱	۲۰/۳	٦۵/۹	۱۳/۸
عوامل محیطی	۳٤/۰٤	۵/۱٤	۲٤/۲	٦۵/۱	۱۰/۷
عوامل سازمانی	۵۹/۸۲	۷/۸۰	۳٦/۷	۵۹/٤	۳/۹
عوامل فرهنگی	۱۹/٦٤	۳/٦۵	۱۵/۹	٦۵/٦	۱۸/۵
عوامل اجتماعی	٦٤/۱۸	٦/۵۸	۳۲	٦۱/۲	٦/۸

ب.استنباطی

در این بخش بعد از ارائهٔ یافته‌های توصیفی و نرمال/عدم نرمال بودن پژوهش، به تحلیل آن پرداخته شده است. مطابق نتایج پژوهش برای رتبه‌بندی شاخص‌ها؛ از آزمون فریدمن[1] به دلیل ناپارامتریک بهره گرفته شده است.

-عوامل روانی



1. Friedman Test

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

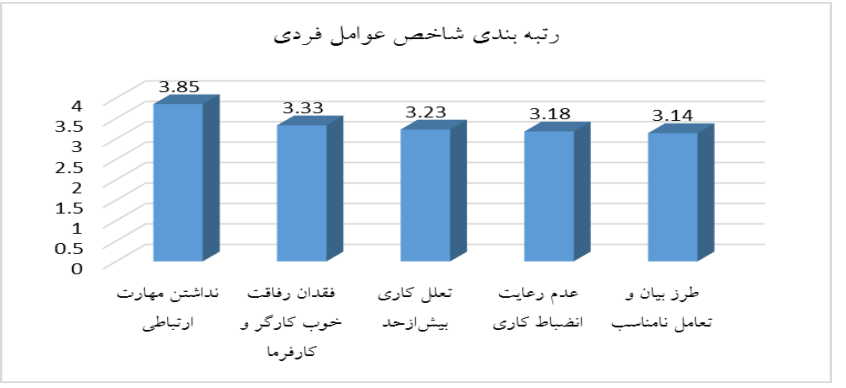
نمودار شمارهٔ یک-رتبه‌بندی شاخص عوامل روانی

به‌این‌ترتیب بیشترین میزان موافقت با گویه‌های زیر است:

- بی‌انگیزگی کاری
- خلق‌تنگی طرفین و استرس داشتن در حین انجام وظیفه
- زود رنج بودن در هنگام بروز مشکل

- نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت شاخص عامل روانی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌داراست.

-عوامل فردی



نمودار شمارهٔ دو-رتبه‌بندی شاخص عوامل فردی

به‌این‌ترتیب بیشترین میزان موافقت با گویه‌های زیر است:

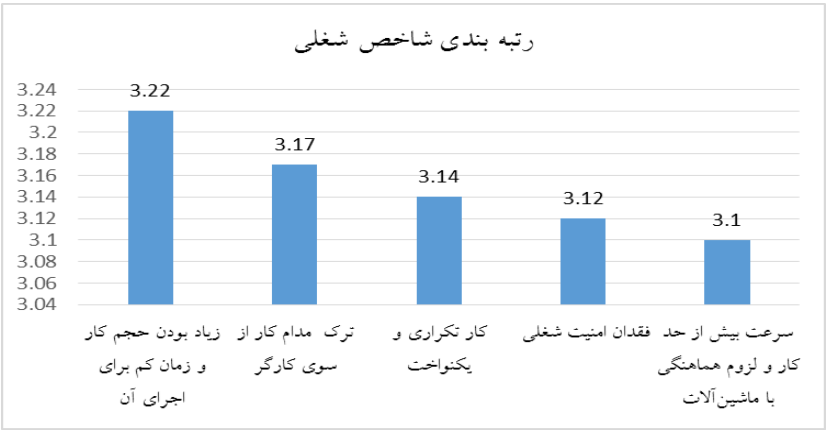
- نداشتن مهارت ارتباطی
- فقدان رفاقت خوب کارگر و کارفرما
- تعلل کاری بیش از حد

- نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت شاخص عامل فردی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌دار است.

-عوامل شغلی

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]



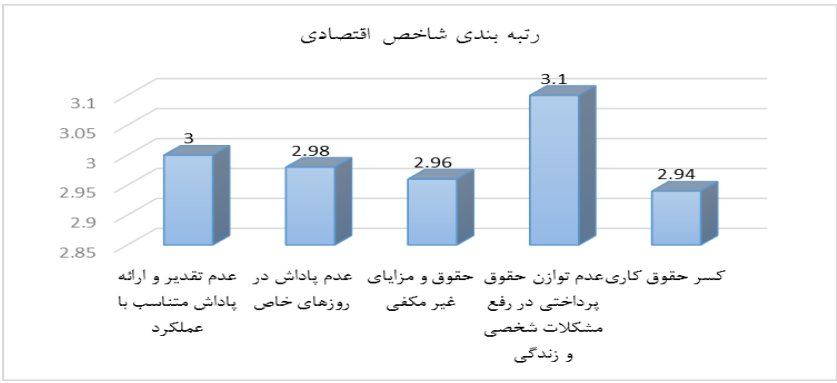
نمودار شمارهٔ سه-رتبه‌بندی شاخص عوامل شغلی

به‌این‌ترتیب بیشترین میزان موافقت با گویه‌های زیر است:

- زیاد بودن حجم کار و زمان کم برای اجرای آن
- ترک مدام کار از سوی کارگر
- کار تکراری و یکنواخت

نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت شاخص عامل شغلی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌دار است.

-عوامل اقتصادی



نمودار شمارهٔ چهار- رتبه‌بندی شاخص عوامل اقتصادی

به این ترتیب بیشترین میزان موافقت با گویه‌های زیر است:

- عدم توازن حقوق پرداختی در رفع مشکلات شخصی و زندگی
- عدم تقدیر و ارائهٔ پاداش متناسب با عملکرد

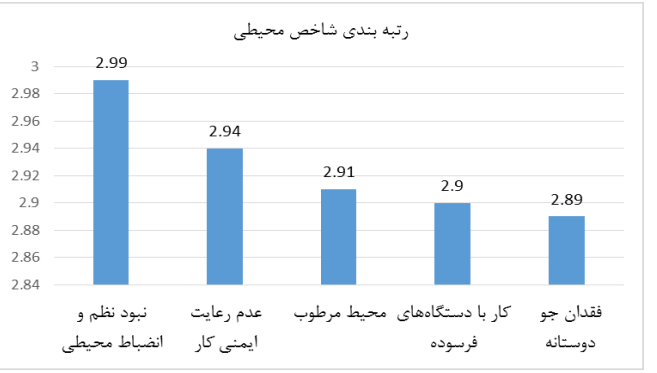
[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

– عدم پاداش در روزهای خاص که باعث دلسردی کارگر می‌شود: مثل روز زن، روز مرد، روز کارگر

– نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت شاخص عامل اقتصادی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌دار است.

-عوامل محیطی



نمودار شمارهٔ پنج: رتبه‌بندی شاخص عوامل محیطی

به این ترتیب بیشترین میزان موافقت با گویه‌های زیر است:

– نبود نظم و انضباط محیطی

– عدم رعایت ایمنی کار

– محیط مرطوب

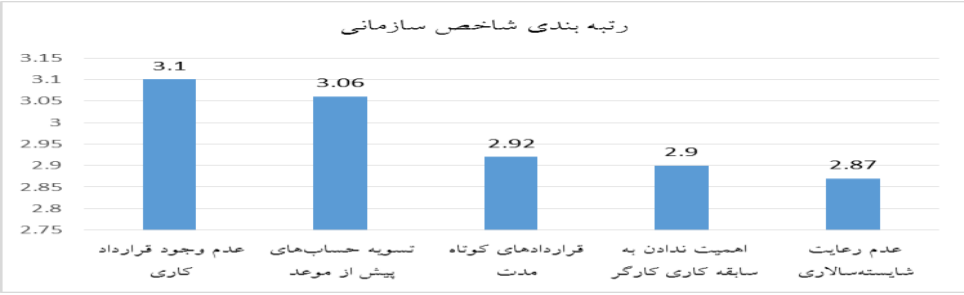
– نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت شاخص عامل محیطی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌دار است.

داده است.

-عوامل سازمانی

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]



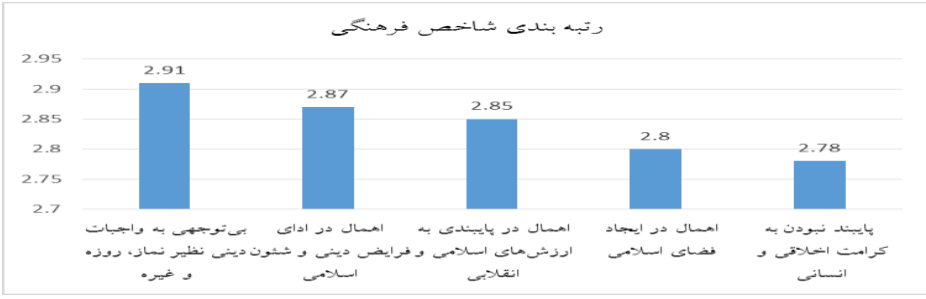
نمودار شمارهٔ شش- رتبه‌بندی شاخص عوامل سازمانی

به این ترتیب بیشترین میزان موافقت با گویه‌های زیر است:

- عدم قرارداد کاری
- تسویه حساب‌های پیش از موعد
- قراردادهای کوتاه مدت

نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت شاخص عامل سازمانی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌دار است.

-عوامل فرهنگی



نمودار شمارهٔ هفت-رتبه‌بندی شاخص عوامل فرهنگی

به‌این‌ترتیب بیشترین میزان موافقت با گویه‌های زیر است:

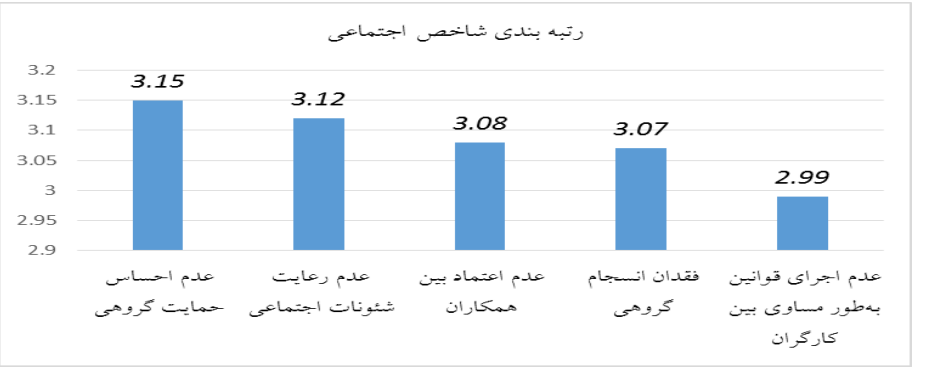
- بی‌توجهی به واجبات دینی نظیر نماز، روزه و غیره
- اهمال در ادای فرایض دینی و شئون اسلامی
- اهمال در پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت شاخص عامل فرهنگی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌دار است.

-عوامل اجتماعی



نمودار شمارهٔ هشت- رتبه‌بندی شاخص عوامل اجتماعی

به این ترتیب بیشترین میزان موافقت با گویه‌های زیر است:

- عدم احساس حمایت گروهی
- عدم رعایت شئون اجتماعی
- عدم اعتماد بین همکاران

نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت شاخص عامل اجتماعی مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌دار است.

اولویت‌بندی کلی شاخص‌های مؤثر در تعارض اجتماعی کارگر و کارفرما

بر این اساس با توجه به نتایج جدول می‌توان گفت که در بین ۸ عامل مطرح شده در بین عوامل مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما، به ترتیب:

۱- عامل شغلی با میانگین (٦)، رتبهٔ اول در اثرگذاری بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما را به خود اختصاص داده است.
۲- عامل فردی با میانگین (٥/٣٤)، رتبهٔ دوم را داشته است.
۳- عامل سازمانی با میانگین (٥/٢٨)، رتبهٔ سوم را داشته است.
٤- عامل فردی با میانگین (٤/٩٩)، رتبهٔ چهارم را داشته است.
٥- عامل روانی با میانگین (٤/٥٣)، رتبهٔ پنجم را داشته است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

۶- عوامل محیطی با میانگین (٤/٤٣)، رتبهٔ ششم را داشته است.

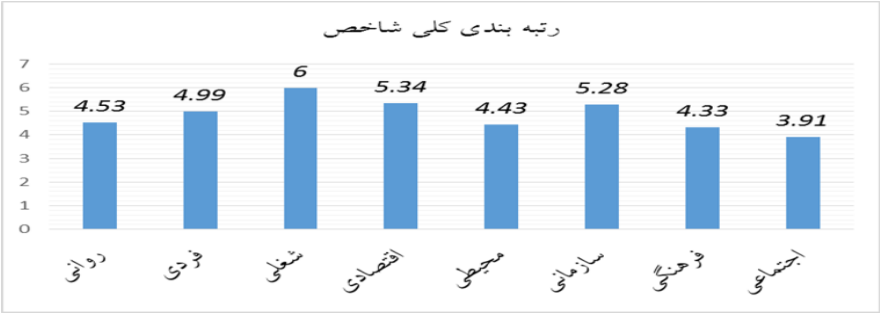
۷- عوامل شغلی با میانگین (٤/٣٣)، رتبهٔ هفتم را داشته است.

۸- عوامل اجتماعی با میانگین (٣/٩١)، رتبهٔ هشتم را داشته است.

جدول شمارهٔ پنج- اولویت‌بندی کلی شاخص‌های مؤثر در تعارض اجتماعی کارگر و کارفرما

شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین رتبه	رتبه گویه
شغلی	۲/۳۲	۰/۵۹	٦	اول
اقتصادی	۲/۱۵	۰/۷۰	٥/٣٤	دوم
سازمانی	۲/۱۲	۰/٦۰	٥/٢٨	سوم
روانی	۱/۹۵	۰/۷۳	٤/٥٣	پنجم
فردی	۲/۰٦	۰/٦٣	٤/٩٩	چهارم
محیطی	۱/۸۹	۰/۷۳	٤/٤٣	ششم
فرهنگی	۱/۸۷	۰/۷٥	٤/٣٣	هفتم
اجتماعی	۱/۷٦	۰/٦٥	٣/٩١	هشتم

نتایج سنجش آزمون رتبه‌ای برای تحلیل تفاوت نظرات نشان می‌دهد که تفاوت وضعیت عوامل مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما در شاخص‌های ۸ گانه از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارای ارتباط معنی‌دار است.



نمودار شمارهٔ نه- رتبه‌بندی کلی شاخص‌ها

جدول شمارهٔ پنج- نتایج آزمون شاخص‌های پژوهش

آزمون فریدمن	مقدار
مقدار خی دو	٦٨/٦٩٥
تعداد شاخص	٨
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
درجه آزادی	٦

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف مطالعهٔ جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر تعارض اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان انجام شده است. نتایج حاکی از آن است که تعارض اجتماعی در سازمان‌ها میان کارگران-کارفرمایان امری چندبعدی و چند سطحی بوده است و عوامل گوناگونی بر آن تأثیر گذاشته است. در این راستا، عوامل روانی از جمله مسائلی هستند که بسترهای تعارض بین کارگر-کارفرما را تسریع می‌بخشند. به این معنی که فقدان تعادل روانی و داشتن نگرش منفی نسبت به وضعیت کاری در محیط، عامل شروع تعارض اجتماعی بین کارگر با کارفرما در سازمان و نهادهای اجتماعی است. نتایج حاصل از پژوهش نشان از این امر دارد که از بین ۳۱ گویه عوامل روانی، بی‌انگیزگی کاری (۳/۲۸) رتبهٔ بالایی در اثرگذاری بر تعارض اجتماعی کارگر-کارفرما داشته است. فقدان انگیزه در انجام وظیفه، باعث ایجاد نوعی حالت دل‌زدگی و بی‌تفاوتی و بی‌مسؤولیتی نسبت به سازمان مربوط شده است و این امر باعث تعارض و تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما می‌گردد. وجود خلق‌تنگی و داشتن استرس در انجام وظیفه در ساعات کاری، به این امر شدت بیشتری می‌بخشد. به‌طوری این دو متغیر با میانگین ۳/۲۰ دارای رتبهٔ دوم از حیث اثرگذاری بر تعارض اجتماعی و تعارض مابین کارگر-کارفرما داشته است. داشتن روحیهٔ مناسب و صبر و بردباری و همچنین حفظ آرامش در انجام شغلی، از شدت تعارض می‌کاهد. در کنار دو عامل فوق، زود رنج بودن در هنگام بروز مشکل با میانگین (۳۱/۵)، در سطح سوم به لحاظ اثرگذاری بر تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما قرار گرفته است. این یافته‌ها با نتایج مطالعات نیکا بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) و خوش‌کار (۱۳۸۹) هم‌خوانی داشته است.

همچنین، عوامل فردی، بیشتر به خصیصه و خصوصیات شخصی و فردی در ارتباط با سازمان و محیط متعلق است. مسائل فردی نقش مهمی در سطح تعامل سازنده و مثبت و یا غیر سازنده با کارفرما در محیط کاری دارد. برخی از خصیصه‌های موجود در عوامل فردی به جامعه‌پذیری خانوادگی و برخی نیز به مسائل برون خانوادگی مربوط بوده است. در این میان، فقدان مهارت ارتباطی با میانگین ۳/۸۵ رتبهٔ اول را بر شدت تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما داشته است. بر این اساس، عمده‌ترین دلیل تعارض، نداشتن مهارت‌های ارتباطی است اما علت‌های دیگری هم وجود دارد که می‌تواند زمینه‌ساز این تعارض باشد مانند فقدان رفاقت خوب کارگر و کارفرما با میانگین ۳/۳۳ و تعلل کاری بیش از حد با میانگین ۳/۲۳ اثرگذاری دوم و سوم را به لحاظ رتبه در تعارض اجتماعی کارگری-کارفرمایی داشته است. این نتایج با مطالعات لوین (۲۰۰۱)، صادقی و همکاران (۱۳۹۲) و نیکا بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) هم‌خوانی داشته است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

تعارض بین افراد در سازمان‌ها نیز، مقوله‌ای است که بیشتر به مسائل شغلی و انجام مسؤئولیت شغلی برمی‌گردد. مسائل شغلی، باعث تعارض‌های سازمانی می‌گردد و این امر مانع ایفای صحیح نقش‌ها می‌شود و تعارض کار- افراد به وجود می‌آید. نتایج بررسی آزمون فریدمن گواه بر این امر است که زیاد بودن حجم کار و زمان کم برای اجرای آن با میانگین ۲/۳۳ بیشترین اثرگذاری را بر مسألهٔ تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما در محیط مورد مطالعه داشته است. وجود حجم شغلی زیاد در محیط کار و تقاضای کار فشرده از یک نیرو در یک بازهٔ زمانی کم، ضمن به هم زدن تعادل روانی فرد در محیط، از سطح مقاومت و انگیزهٔ مثبت شغلی فرد نیز می‌کاهد و زمینهٔ تعارض را افزایش می‌دهد. در برخی موارد، ترک مدام کار از سوی کارگر و کار تکراری و یکنواخت، می‌تواند منبع تنش و تعارض در سازمان باشد. به این معنی ترک کردن کار و عدم ایفای نقش به درستی، در کنار یکنواخت و عدم نوآوری کاری، بسترهای تعارض را افزایش می‌دهد. این نتیجه با یافته‌های پژوهشی فنگ و می‌ین (۲۰۱۲)، لوین (۲۰۰۱)، نیکا بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) همسو بوده است.

عوامل اقتصاد نیز امر مهم در روابط اجتماعی و کنش‌های اجتماعی است. اکثر کنش‌های اجتماعی معطوف به مسألهٔ اقتصادی است. وجود انتخاب عقلانی و داشتن منافع در نظام کاری، نقش مهم و سازنده در سطح و پایداری و همچنین طول روابط دارد. انسان‌ها با هدف کسب پاداش، به شغل اقدام می‌کنند. در اصل در ازای سپردن زمان کافی در اختیار یک مجموعه و سازمان، خواهان مزایای اقتصادی متناسب با آن هستند. به‌زعم نظریهٔ مبادله، داشتن تجربه در دریافت پاداش، علاقه و وفاداری فرد به پیشرفت شغلی و اختصاص دادن زمان کافی، انگیزهٔ کاری را تقویت می‌کند. همچنین داشتن تجربهٔ منفی نسبت به گذشته در امر پاداش و مزایای اقتصادی، ضمن کاستن از انگیزهٔ فرد نسبت به آن پدیده، به تعارض اجتماعی و تعارض سازمانی نیز منجر می‌گردد. نتایج پژوهش نشان از این امر دارد که از بین ۱۹ گویهٔ شاخص اقتصادی، متغیرهای عدم توازن حقوق پرداختی در رفع مشکلات شخصی و زندگی (۳/۱۰)، عدم تقدیر و ارائهٔ پاداش متناسب با عملکرد (۳) و عدم پاداش در روزهای خاص که باعث دلسردی کارگر می‌شود: مثل روز زن، روز مرد، روز کارگر (۲/۹۸)، به ترتیب بیشترین تأثیر را در فرایند تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما داشته است که با نتایج پژوهش بیسنوا و همکاران (۲۰۱۳)، فنگ و می‌ین (۲۰۱۲)، صادقی و همکاران (۱۳۹۲) و نیکا بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) همسو بوده است. همچنین، ساختار محیطی، کیفیت محل کار، داشتن فضای مناسب کاری و شغلی از عوامل اصلی در سطح تعامل بین نیروی کار با یکدیگر و همچنین با کارفرما محسوب می‌شود. اگر محیطی مناسب جهت

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

انجام وظایف شغلی به کارکنان، تهیه نگردد، نمی‌توان انتظار شکوفایی، رشد و خلاقیت در محیط کار را داشت و از نیروی انسانی، محصولی با کیفیت و متناسب با نیازهای سازمان داشت. نتایج پژوهش نشان از این امر دارد که نبود نظم و انضباط محیطی با میانگین ۲/۹۹ رتبهٔ اول را در افزایش تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما داشته است. عدم رعایت ایمنی کار و محیط مرطوب، رتبه‌های بعدی را در این امر داشته‌اند. این نتایج با مطالعات تجربی فنگ و می‌ین (۲۰۱۲) همسو بوده است.

عوامل درون‌سازمانی نیز به لحاظ نظارتی، رفتاری و حوزهٔ شغلی، یکی از عوامل اصلی تعارض بین کارگر-کارفرما است. وجود روابط دموکراتیک و سازنده، همراه با افزایش تعامل مثبت، می‌تواند ضمن کاهش تعارض‌ها به توسعهٔ آن سازمان منجر گردد. نتایج حاصل از بررسی نشان می‌دهد که از بین متغیرهای شاخص سازمانی، عدم قرارداد کاری با میانگین ۳/۱۰، رتبهٔ اول را اثرگذاری بر تعارض اجتماعی بین کارگر و کارفرما داشته است. همچنین تسویه حساب‌های پیش از موعد با میانگین ۳/۰٦ رتبهٔ دوم و قراردادهای کوتاه مدت با میانگین ۲/۹۲ رتبهٔ سوم را این مسأله داشته است که با نتایج تجربی مطالعات لوین (۲۰۰۱) و نیکا بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) همسو بوده است.

فرهنگ به‌عنوان عامل مؤثر دیگری بر اختلافات کارگری -کارفرما در این پژوهش مورد بحث است. عامل مذکور، امری پیچیده در حیات انسانی است. وظیفهٔ فرهنگ، تنظیم تعامل و روابط بین یک مجموعهٔ کاری است. در یک سازمان، مسائل فرهنگی از جمله بی‌احترامی به باورهای اجتماعی و فرهنگی، اصول اخلاقی، هنجارهای اجتماعی و خلقیات می‌تواند زمینه‌ساز تعارض‌های سازمانی گردد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بی‌توجهی به واجبات دینی نظیر نماز، روزه و غیره با میانگین ۲/۹۱، اهمال در ادای فرایض دینی و شئون اسلامی با میانگین ۲/۸۷ و اهمال در پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی ۲/۸۵، بیشترین اثرگذاری را در تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرمایی داشته است که با یافته‌های پژوهشی صادقی و همکاران (۱۳۹۲) و نیکا بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) همسو بوده است. نهایتاً؛ سرمایهٔ اجتماعی سازمانی به‌عنوان یکی دیگر از متغیرهای مؤثر، حاصل اعتماد شغلی، روابط اجتماعی، مشارکت گروهی و نوعی همبستگی و انسجام اجتماعی است. هرگونه اختلال در این موارد، زمینه‌های تعارض را افزایش می‌دهد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که یکی از متغیرهای مؤثر در بروز تعارض اجتماعی عدم احساس حمایت گروهی است که با میانگین ۳/۱۵ بیشترین اثرگذاری را داشته است. بی‌توجهی به شئون اجتماعی با میانگین ۳/۱۲ رتبهٔ دوم و فقدان اعتماد بین همکاران در یک محیط شغلی با میانگین ۳/۰۸ رتبهٔ سوم را داشته است. این نتیجه با یافته‌های پژوهشی واکر و هامیلتون (۲۰۱۱)، صادقی و همکاران (۱۳۹۲) و نیکا بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) همسو بوده است. باتوجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌توان پیشنهادات زیر را در رابطه با کاهش تعارض اجتماعی بین کارگر-کارفرما ارائه نمود.

- دادن تضمین امنیت شغلی به کارگران و ثبات داشتن در محیط کاری در صورت درستکاری و تلاش

- جبران خسارت‌های جسمانی و فیزیکی وارد شده بر کارگران در حین کار و حمایت از آن‌ها

-دادن امتیازهای سازمانی برای کارفرمایان به میزان توجه به نیازهای اقشار کارگر در مجموعهٔ تحت امر و بهبود وضعیت آن‌ها.

- تشکیل کمیتهٔ سازمانی ویژه مبنی بر نظارت بر روابط بین کارگر و کارفرما در محیط کار در صورت بروز مسأله و اختلاف.

- اختصاص وام، کمک‌های مالی سازمانی از کارگران با هدف حفظ آن‌ها در محیط سازمانی و ایجاد آرامش روانی.

- تخصیص حقوق و مزایای مادی متناسب با تلاش، میزان ساعت کاری و دقت و کیفیت انجام کار از سوی کارگر.

- شفاف نمودن پرداخت حقوق و مزایای کارگران و سعی در انطباق مزد و عملکرد به‌منظور جلوگیری از ایجاد احساس تبعیض و تشنج در محیط اجتماعی کارگاه‌ها.

- تأمین معیشت کارگران و خانواده‌های آن، با بسته‌های حمایتی و ایجاد دلگرمی و روحیهٔ تعلق به کار در سازمان.

- تشکل‌یابی (عضویت رسمی در اتحادیه و اصناف) مشکلات کارگران را می‌تواند به‌راحتی کاهش دهد، این امر در همهٔ سازمان‌ها، مورد توجه جدی کارفرمایان قرار بگیرد.

- کاهش قراردادهای موقت و افزایش قرارداد کاری پیمانی و دائمی، می‌تواند به بهترین وجه در کاهش تعارض اجتماعی احتمالی کارگر-کارفرما مؤثر واقع شود.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

- پایبندی کارفرما و سازمان‌ها به قانون کار در هنگام عقد قرارداد و کنار گذاشتن قراردادهای سفید امضاء، نقش مهمی در کاهش ناامنی شغلی در جامعهٔ کارگری و همچنین افزایش همبستگی و انسجام سازمانی با کارفرمایان دارد.

منابع

۱. احدی، بهمن؛ فتحی، آیت‌اله و کریم عبدالحمیدی (۱۳۹۳) «بررسی عوامل روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی»، **دانش انتظامی آذربایجان شرقی**، شمارهٔ ٤: ۷۸-٦٤.

۲. آرون، ریمون (۱۳۹۰) **مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه‌شناسی**، ترجمهٔ باقر پرهام، تهران: علمی و فرهنگی.

۳. آزادی، رسول و حسین عیدی (۱۳۹٤) «اثرات رضایت شغلی و سرمایهٔ اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعهٔ موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان)»، **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، دورهٔ ۲، شمارهٔ ۸: ۲٤-۱۱.

٤. آشوری، داریوش (۱۳۷۳) **دانش‌نامه سیاسی**، تهران: مروارید.

۵. ایتزن، استنلی دی، باکازین، ماکزین و کلی ایتزن اسمیت (۱۳۹٦) **مسائل اجتماعی از دیدگاه انتقادی**، جلد اول، ترجمهٔ هوشنگ نایبی، تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.

٦. توسلی، غلامعباس (۱۳۹۱) **جامعه‌شناسی کار و شغل**، تهران: سمت.

۷. توکلی خمینی، نیره (۱۳۸۹) **جامعه‌شناسی صنعتی**، تهران: دانشگاه پیام نور.

۸. خوش‌کار، علیرضا (۱۳۸۹) «بررسی عوامل اجتماعی- فرهنگی مؤثر بر اختلافات کارگری و کارفرمایی در ایران»، ماهنامهٔ کار و جامعه، شمارهٔ ۱۲۵: ۹۵-۸۰.

۹. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۱) **مدیریت رفتار سازمانی**، مترجمان: دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران: مؤسسهٔ مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

۱۰. رابینگتن، ارل و مارتین واینبرگ (۱۳۸٦) **رویکردهای نظری هفت‌گانه در بررسی مسائل اجتماعی**، ترجمهٔ رحمت اله صدیق سروستانی، تهران: دانشگاه تهران.

۱۱. رجبی موغاری، خدیجه (۱٤۰۱) «**اثربخشی آموزش واقعیت درمانی بر کنترل پرخاشگری و تعارض اجتماعی کارکنان شرکت صنایع غذایی طوفان**»، رسالهٔ کارشناسی-ارشد، موسسهٔ آموزش عالی خزر-محمودآباد، دانشکده علوم انسانی.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

۱۲. شیری، قاسمعلی (۱۳۸۰) «**بررسی ارتباط عوامل فرهنگی و تخمین استراتژی رویارویی با تعارض توسط کارکنان و مدیران سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی**»، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۱۳. صادقی، احمد؛ صالح‌آبادی، ابراهیم و عقیل مختاری (۱۳۹۲) «بررسی عوامل مؤثر بر بروز تعارض اجتماعی میان کارگر و کارفرما در کارگاه‌های مشمول قانون کار شهر سبزوار»، **ماهنامهٔ اجتماعی، علمی و فرهنگی کار و جامعه**، شمارهٔ ۱۶۲: ۴۳-۳۱.

۱۴. گرینت، کیت (۱۳۸۵) **جامعه‌شناسی کار**، ترجمهٔرضوان صدقی‌نژاد، تهران: علم.

۱۵. گیدنز، آنتونی (۱۳۷۷) **جامعه‌شناسی**، منوچهر صبوری، تهران: نی

۱۶. لوکاس، هنری (۱۳۷۶) **تاریخ تمدن**، ترجمهٔعبدالحسین آذرنگ، تهران: کیهان.

۱۷. مرادی سروش، محمد (۱۳۸۹) «**بررسی ارتباط صفات انگیزشی، سرمایهٔ اجتماعی سازمانی و جهت‌گیری مذهبی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی**»، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه روانشناسی.

۱۸. مرتضوی، سعید؛ پورآزاد، ناصر؛ امیررضوی، پگاه و معصومه صادقی‌مقدم (۱۳۸۹) «بررسی نقش تعدیل گری متغیر اهمیت مسؤولیت اجتماعی بر رابطهٔ بین مسؤولیت اجتماعی و تعهد سازمانی؛ نمونهٔ مورد مطالعه: شرکت‌های صنایع غذایی شهر مشهد»، علوم اجتماعی، دورهٔ ۷، شمارهٔ ۲: ۲۱۷-۱۹۳.

۱۹. مشبکی، اصغر (۱۳۸۷) **سیمای سازمان-مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان دربارهٔ سازمان و استعاره آن**، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۲۰. مونی، لیندا ای، ناکس، دیوید و کارولین شاخت (۱۳۹۶) **فهم مسائل اجتماعی**، ترجمهٔ مهری سادات موسوی، سمیه ملکی، سلمان قادری، سعید طاهریان، حامد بزرگخو و کوروش محمدی، تهران: جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی.

۲۱. نوذری، حمزه (۱۳۹۶) «تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری؛ دلایل و پیامدها (مورد مطالعه: کارگران بنگاه‌های تولیدی پوشاک کرج)»، **برنامه‌ریزی رفاه و توسعهٔ اجتماعی**، دورهٔ هشتم، شمارهٔ ۳۱: ۲۶۲-۲۳۱.

۲۲. نیکا بزمی آذر، معصومه و سید محمدصادق مهدوی (۱۳۹۰) «ارزیابی رابطهٔ کارگر و کارفرما در کارخانجات صنعتی»، **پژوهش اجتماعی**، دورهٔ ۴، شمارهٔ ۱۳: ۳۵-۱۷.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

۲۳. هنسلین، جیمزام و لوری آن فوار (۱۳۹٤) **مسائل اجتماعی؛ ریشه‌های پیدا و نهان**، جلد اول، ترجمهٔ اکبر استرکی، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

۲٤. ورسلی، پیتر (۱۳۸۸) **نظم اجتماعی**، ترجمهٔ سعید معیدفر، تهران: نی.

25. Abbas, M, R., Azkia, M., Vosoughi, M. (2021) «Sociological Analysis of Social Justice in Labor Contracts between Employers and Workers (Grounded Theory Approach) », **International Journal of Social Science**, 11(1), 79-89.

26. Beissenova, A. Nurbekova, Z. Zhanazarova, Z. Dzyurenich, Y. & Turebayeva, A. (2013) «Labour Conflicts in Kazakhstan: A Specific Character of their Solution». **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, (82): 877-881.

27. Bélanger, J., & Edwards, P. (2007) «The conditions promoting compromise in the workplace», **British Journal ofIndustrial Relations**, 45(4), 713–734.

28. CIPD. (2015) **Getting under the skin of workplace conflict: tracing the experiences of employees**. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

29. Edwards, P. (1990) «Understanding conflict in the labour process: The logic of autonomy and struggle», In **D.Knights & H. Willmott (Eds.), Labour process theory** :125–152. Macmillan.https://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3.

30. Fang, C. & Meiyan, W. (2012) «Labour Market Changes, Labour disputes and Social Cohesion in China», **OECD Denelopement Centre Working paper:** 1-9.

31. Furumo, K. (2009) «The impac of conflict and conflict management style on deadbeats and deserters in virtual teams», **Journal of Computer Information Systems**, 2: 66-73.

32. Kirk, E. (2018) «The (re)organisation of conflict at work: Mobilisation, counter-mobilisation and the displace-ment of grievance expressions», **Economic and Industrial Democracy**, 39(4), 639–660.https://doi.org/10.1177/0143831X18777617.

33. Lewin, D. (2001) «IR and HR perspectives on workplace conflict what can each learn from the other», **Human Resource Management Review** 11: 453-485.

34. Mintzberg, Henry (1981) «the structure of organizationsEnglewood cliffs, organization design: fashion or fit? », **Harvard business review59**:103-16.

35. Mulins, Laurie (1990) **management organizational Behaviour**, 2n d, pitman, London.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]

36. Robbins, S. P (2006) **Organizational behavior**, Eleventh edition, Prentice- Hall Inc.

37. Saundry, R., Adam, D., Ashman, I., Forde, C., Wibberley, G. and Wright, S. (2016) **Managing individual conflict in the contemporary British workplace**, London: Acas.

38. Sinokki, M. (2021) **Social factors at work and the health of employeess,** The publications in this series have undergone a formal referee process.

39. Skiba, R. (2020) «Psychological and sociological factors impacting on migrant worker contribution to, and adaptation of, workplace safety culture», **Open Science Journal**, 5(2), 1-11.

40. Tausig, M. (2013) «The Sociology of Work and Well-Being», In C. S. Aneshensel, J. C. Phelan, & A. Bierman (Eds.), **Handbook of the Sociology of Mental Health** (2nd ed., pp. 433–455). Springer Science & Business Media.

41. Walker, B. & Hamilton, R. T. (2011) «Employee–Employer Grievances: A Reviewijmr_28», **International Journal of Management Review**s, 13: 40-58.

42. Zare, B., Mousavi, M. (2019) «Sociological Analysis of Working Commitment Status Among teachers», **Iranian journal of educational Sociology**, 2(2), 60-70.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.61186/scds.11.4.154]