Journal of Counseling Research
Iranian Counseling Association
Vol. 21, No. 84 Winter 2022
Research Article
e-issn:4018-2717 p-issn:400-2717X
DOI:10.18502/qjcr.v21i84.12111

Lived Experience of Employees of Services Division from their Job and Employment Status: A Qualitative Phenomenological Study

Amir qorbanpoor lafmejani

Ph.D in counseling., Associate professor, Department of Educational Sciences and Counseling, Faculty of Literature and Humanities, University of Guilan, Rasht, Iran. Qorbanpoorlafmejani@guilan.ac.ir

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

ABSTRACT

Received: 03/06/2022 - Accepted: 29/12/2022

Aim: The aim of this study was to investigate the lived experience of employees of services division from their job and employment status. **Methods:** The research method utilized was qualitative and descriptive phenomenology. The study population was all employees of Services Division working at the University of Guilan. Participants in the study were also selected in a purposeful and criterion-focused manner. Their number was also selected according to the theoretical saturation of 9 people. The data collection tool was also a semi-structured interview. **Results:** Findings were analyzed using the Colaizzi method. As a result of the analysis, 5 main themes and 21 subcategories were obtained. The first main theme was injustice, which included the sub-categories of unfair judgment, feeling of discrimination, feeling of injustice, high work pressure, high work expectations, and lack of support. The second main theme of low self-esteem with sub-categories was lack of credibility, not being seen, being humiliated, not being valued, not being respected and not being understood. The third main theme was the lack of motivation for progress, which includes the categories of helplessness and despair from changing the existing situation, lack of promotion and job promotion. The fourth main theme was not benefiting from job privileges, which included the subcategories of insufficient salary, delay in receiving salary, lack of loans, lack of supplementary insurance, lack of leave, and the fifth main theme was lack of job satisfaction, which included the subcategories of lack of motivation, Job insecurity and instability. **Conclusion:** The findings of the present research showed that service sector employees do not have a positive psychological experience of their job situation. These findings can be used for managers of recruitment companies and employers.

Keywords: Coping styles, personality traits, satisfaction, locus of control

فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۱، شماره ۸۴، زمستان ۱۴۰۱
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717 p-issn:400-2717X

DOI:10.18502/qjcr.v21i84.12111

تجربه زیسته کارکنان بخش خدمات از وضعیت شغلی و استخدامی‌شان: یک مطالعه کیفی پدیدارشناختی

امیر قربان‌پور لفمجانی

دکتری مشاوره، دانشیار،گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.
qorbanpoorlafmejani@guilan.ac.ir

(صفحات ۲۵۶-۲۹۰)

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف بررسی تجربه زیسته‌ی کارکنان شرکتی شاغل در بخش خدمات از وضعیت شغلی و استخدامی‌شان انجام شد. **روش پژوهش:** تحقیق حاضر کیفی و از نوع پدیدارشناسی توصیفی است. جامعه‌ی تحقیق کلیه کارکنان شرکتی شاغل بخش خدمات در دانشگاه گیلان بود. مشارکت کنندگان در تحقیق نیز به شیوه‌ی هدفمند و متمرکز بر ملاک انتخاب شدند. تعداد آنها نیز با توجه به اشباع نظری ۹ نفر انتخاب شد. ابزار جمع آوری اطلاعات نیز مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. **یافته‌ها:** با استفاده از شیوه‌ی کولایزی تحلیل شدند. در نتیجه‌ی تحلیل ۵ مضمون اصلی و بیست و یک مقوله‌ی فرعی به دست آمد که اولین مضمون اصلی بی‌عدالتی بود که شامل مقوله‌های فرعی قضاوت غیرمنصفانه، احساس تبعیض، احساس ظلم و احجاف، فشار کاری بالا انتظارات کاری بالا و عدم حمایت می‌شد. دومین ممضون اصلی حرمت خود پایین با مقوله‌های فرعی فقدان اعتبار، دیده نشدن، تحقیر شدن، عدم ارزش گذاری، عدم حرمت و احترام و عدم درک شدن بود. مضمون اصلی سوم فقدان انگیزه پیشرفت بود که شامل مقوله‌های درماندگی و ناامیدی از تغییر وضعیت موجود و عدم ترفیع و ارتقاء شغلی می‌باشد. مضمون اصلی چهارم عدم بهره مندی از امتیازات شغلی بود که شامل مقوله‌های فرعی کمی حقوق، تاخیر در دریافت حقوق، نداشتن وام، فقدان بیمه تکمیلی و فقدان مرخصی می‌شد و مضمون اصلی پنجم فقدان رضایت شغلی است که شامل مقوله‌های فرعی فقدان انگیزه، ناامنی و بی‌ثباتی شغلی می‌باشد. **نتیجه‌گیری** یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که کارکنان شرکتیِ بخش خدمات، تجربه روان‌شناختی مثبتی از وضعیت شغلی خویش ندارند. این یافته‌ها برای مدیران شرکت‌های کاریابی و کارفرمایان قابل استفاده است.

واژه‌های کلیدی: کارکنان شرکتی، وضعیت استخدامی، تجربه زیسته، امنیت شغلی، رضایت شغلی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۸

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

مقدمه

اشتغال به عنوان یک فعالیت ضروری برای گذراندن زندگی فردی و اجتماعی تلقی شده و تأکید بر آن است که همه‌ی انسان‌ها با هر وضعیت و موقعیتی باید در همه‌ی زمان‌ها کار کنند. از آنجاییکه افراد زمان زیادی را در محل کار خود سپری می‌کنند شغل اهمیت ویژه ای بر رضایت شغلی افراد به طور کلی دارد (مطوری، عابدی و نیلفروشان، ۱۳۹۹). پرورش نیروی انسانی کارآمد در صورت داشتن شرایط مطلوب، انگیزه قوی و رضایتمندی بیشتر، می‌تواند به بقاء و تحول دائمی و رو به جلو اقتصاد دوام بخشد که خود از جمله نیازهای هر جامعه ای است. در این بین میزان حقوق و دستمزد عامل بسیار قوی در افزایش انگیزش افراد است. همچنین امنیت شغلی، قدردانی از زحمات که احساس ارزشمندی به فرد می‌دهد نیز باعث افزایش انگیزه می‌شود (شمس و کاظم پور مقدم، ۱۳۹۰). انگیزش شغلی بالا باعث بهزیستی روان‌شناختی (یزدانی، ۱۳۹۵) و کاهش اهمالکاری کارکنان می‌شود (افشاری، سیادت و مهرابی، ۱۳۹۶). از جمله عوامل اثرگذار بر سازمان‌ها و بهره وری کارکنان آنها انگیزش نیروی انسانی است که باعث بهبود عملکرد و افزایش کارایی و اثربخشی آن سازمان خواهد شد (شاه آبادی و حسین زاده یوسف آباد، ۱۳۹۵). تحقیق بخشی علی آباد، نوروزی و حسینی (۱۳۸۳) نشان داد که در بین عوامل بیرونی ایجاد کننده انگیزه به ترتیب اهمیت، عامل‌های حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار، و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، امکان پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را در افزایش انگیزه داشته‌اند. فرهی، سلطانی و نصراللهی (۱۳۹۷) در تحقیق خود بیان داشتند که اگر سازمانی به نیازهای کارمند و ارتقای کارکنان توجه داشته باشد و از آنها حمایت نماید می‌تواند بر عملکرد مثبت کارکنان خود اثر بگذارد. جوادیان، انصاری پور و حاجی مقصود (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که عامل حقوق و مزایا بیشترین

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

تأثیر را بر انگیزش شغلی دارد و شایسته سالاری و توجه به ایجاد ارزشمندی در پرسنل و جایگاه شغلی، برخورداری از امکانات و چرخش شغلی که در قالب انتقال یا ترفیع و ارتقاء انجام می‌شود نیز در ردیف عوامل بعدی اثرگذاربر انگیزه شغلی است. در همین راستا تحقیق ژیاژون و هوآمینگ[1] (۲۰۲۲) نشان داد رشد شغلی تأثیر مثبتی بر مشارکت سازمانی کارکنان دارد. همچنین پیشرفت هدف‌های شغلی و رشد قابلیت‌های حرفه ای باعث ارتقای مشارکت شغلی می‌شود. رشد شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد عاطفی دارد که به نوبه خود بر مشارکت کارکنان تأثیر می‌گذارد و حمایت سازمانی درک شده به طور مثبت رابطه بین رشد شغلی و تعهد عاطفی را تعدیل می‌کند. خدیوی و علیجانی فرید (۱۳۸۶) نیز نشان دادند که اگر مدیران بتوانند انگیزه افراد زیرمجموعه خود را افزایش دهند می‌توانند از این رهگذر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند (ناصری، ۱۳۹۶). نتایج نظرسنجی‌ها نشان داد که فرصت‌های رشد شغلی بر شکوفایی شغلی و تعهد شغلی و پشیمانی شغلی اثرگذار است (هو[2]، ۲۰۲۱). رشد شغلی تابع متغیرهای مختلفی است که از آن جمله می‌توان به ادراك حمایت از سمت سازمان اشاره کرد (ونگ و ژو[3]، ۲۰۲۲).

افزایش انگیزه نیز که تابع عوامل مختلفی از جمله بهره‌مندی از امتیازات شغلی است با رضایت شغلی و حرمت خود رابطه دارد به گونه ای که خدیوی و وکیلی مفاخری (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان دادند بین انگیزه پیشرفت و افزایش خودپنداره مثبت رابطه وجود دارد و افرادی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند احساس ارزشمندی بیشتری دارند. پریه را، گونکالوز و اسیس[4] (۲۰۲۱) بیان داشتند افرادی که دارای عزت نفس بالا هستند در زندگی موفق هستند، زیرا به اندازه کافی برای رویارویی با چالش‌ها و مدیریتِ خطر شکست احساس اعتماد به نفس دارند. بنابراین، انتظار می‌رود که افراد با عزت نفس بالا

1. Jia-Jun, Z., & Hua-Ming, S
2. Huo, M. L
3. Weng, Q., & Zhu, L
4. Pereira, H., Gonçalves, V. O., & Assis, R. M. D

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]
[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

کمتر تحت تأثیر عوامل فرسودگی شغلی قرار گیرند. حاجی عمو عصار، عبداللهی، رحمتی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که حرمت خود سازمانی بالا با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و حرمت خود سازمانی، با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی همبستگی بالایی دارد و می‌تواند آنها را ارتقاء دهد (غفاری، حسینی، داوودی و همکاران، ۱۳۹۶) و سلامت سازمانی افراد را افزایش دهد (مهاجران، قلعه ای، اشرفی سلیم کندی و همکاران، ۱۳۹۷). تحقیقات قبلی در مورد نگرش‌های عمومی در مورد وضعیت اجتماعی، تصویر و احترام مرتبط با شاغلانِ صنعت توریسم و بیمارستانی نشان می‌دهد که نسبت بالایی از این کارکنان، جایگاه این مشاغل را در جامعه پایین می‌دانند و معتقدند که این مشاغل در جامعه احترام بالایی ندارند (کوسلاوان، آکوا و کوسلاوان[1]، ۲۰۲۲) که همین امر نشان می‌دهد مشاغل مختلف می‌توانند حرمت خود متفاوتی را در افراد ایجاد کنند. حرمت خود سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز همبستگی معناداری دارد (صادقیان، عابدی و باغبان، ۱۳۸۹) و می‌تواند در کنار روحیه شغلی بالا و چابکی سازمانی، رضایت شغلی را پیش‌بینی کند (بهادری خسروشاهی و حبیبی کلیبر، ۱۳۹۵). رضایت شغلی منجر به اعتماد به نفس و سلامت جسمی و روانی کارکنان و ایفای بهتر نقش‌های شغلی خواهد شد (فرخی و احمدارد، ۱۳۹۹).

رضایت شغلی نیز که عاملی بسیار مهم در عملکرد کارکنان یک مجموعه است متاثر از تعهد سازمانی و عدالت سازمانی (میرمعینی، جلالی فراهانی و علیدوست قهفرخی، ۱۳۹۴) است و اگر سازمانی بتواند کارکنان را نسبت به خود متعهد کند می‌تواند رضایت شغلی و عملکرد آنان را افزایش دهد (دست پاک، عقیلی، صفرنژاد بروجنی و همکاران، ۱۳۹۴) ولی اگر کارکنان سازمانی احساس بی‌عدالتی کنند، ضمن اینکه تعهدشان نسبت به مجموعه کم خواهد شد، رضایت شغلی‌شان نیز کاهش

1. Kusluvan, H., Akova, O., & Kusluvan, S

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

(میرمعینی، جلالی فراهانی و علیدوست قهفرخی، ۱۳۹۴) و فرسودگی شغلی (گل پرور، واثقی، مصاحبی، ۱۳۹۰؛ رستگار، سیاه سرانی کجوری، ۱۳۹۴) و استرس شغلی‌شان (مهداد و والی نژاد، ۱۳۹۳) افزایش خواهد یافت. بی‌عدالتی در سازمان از طریق ایجاد فرسودگی شغلی بر عدم کامیابی شغلی افراد تأثیر می‌گذارد (مهداد، ملك زاده و امیری، ۱۳۹۸). تحقیقات نشان می‌دهند که بی‌عدالتی سازمانی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد جابجایی مرتبط است. بی‌عدالتی تأثیر منفی مستقیم بر رضایت شغلی دارد. رضایت شغلی نیز بر رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل اثر میانجی دارد. یافته‌های این مطالعه به‌عنوان دستورالعمل‌هایی برای کمک به مدیران برای درک بهتر رفتارهای سازمانی، به‌ویژه در مورد بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی، و تصمیم‌گیری بهتر در مدیریت ادراک بی‌عدالتی سازمانی در هنگام برخورد با کارکنانشان قابل استفاده است (کی و چونگ[1]، ۲۰۲۱).

از جمله عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، امنیت شغلی کارکنان است. زیرا یک فرد در صورتی نسبت به سازمان و مجموعه شغلی خویش احساس تعهد می‌کند که نسبت به آینده حضور خود در آن مجموعه اطمینان حاصل نماید و در غیر اینصورت تعهدی به آن مجموعه نخواهد داشت (نحوی، نحوی و نحوی، ۱۳۹۵). تنها در این صورت است که رضایت شغلی فرد افزایش می‌یابد زیرا بین تعهد و رضایت شغلی همسبتگی بالایی وجود دارد (عزیزی، ۱۳۹۰). تحقیقات نشان داده اند که تعهد شغلی پیش بینی کننده عملکرد شغلی و رفتار کلی فرد در درون سازمان است (وانگ، جیانگ، وینگ و همکاران[2]، ۲۰۱۹).

در مجموع می‌توان گفت که کارکردهایی که برای اشتغال در منابع مختلف ذکر می‌شود صرفاً ناشی از اشتغال به کار نیست و تحقق کارکردهای مختلف از جمله رضایت شغلی، حرمت خود شغلی، سازگاری شغلی، انگیزش، امنیت، تعهد و رضایت

1. Kee, D. M. H., & Chung, K. S
2. Wang, Q., Jiang, Y., Weng, Q., & Wang, Q

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]
[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

شغلی ناشی از عوامل مختلفی است که از جمله آنها می‌توان به نوع کار (کوسلاوان و همکاران، ۲۰۲۲؛ درویشی، جسک و فیضی پور، ۱۳۹۵) و نوع استخدام و اشتغال در بخش خصوصی یا دولتی (کیومرثی، ۱۳۹۱؛ اعرابی و کمانی، ۱۳۷۹) اشاره کرد. چراکه نوع استخدام افراد از لحاظ دریافت مرخصی، دریافت پاداش، نوع و میزان توجه و اعتباری که سازمان نسبت به نیروی خود دارد، میزان حقوق و نوع بیمه و امکان ارتقای شغلی متفاوت است. همه‌ی این مولفه‌ها بر کارکرد شغلی افراد و متغیرهای تأثیرگزار بر آن از جمله انگیزش شغلی، حرمت خود شغلی، امنیت شغلی و تعهد شغلی اثرگذار است. به عنوان مثال چنانچه فردی عضوی از نیروی کاری پیمانی در نهادی باشد به وی شماره پرسنلی تعلق خواهد گرفت که همین امر سبب می‌شود کار وی دارای اعتبار بیشتری باشد و سازمان نیز نسبت به فرد تعهد متقابلی داشته باشد اما اگر فرد نیروی قراردادی مؤسسه یا دستگاهی باشد باید بداند که سازمان یا موسسه هیچ تعهدی در قبال وی نخواهد داشت که طبعاً این مورد بر احساس امنیت شغلی و ارتقای شغلی وی اثرگذار خواهد بود و امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در فرایند کار و موفقیت سازمانی دارد و وجود به اندازه و معقول آن باعث افزایش راندمان کار و بهره وری می‌شود و علاوه بر آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده را نیز فراهم می‌سازد (کیومرثی، ۱۳۹۱). عواملی همچون نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناکافی، وضعیت استخدامی فرد (رسمی یا غیررسمی)، حمایت نکردن مقامات مافوق از زیردستان، کاهنده امنیت شغلی هستند (اعرابی و کمانی، ۱۳۷۹). لذا درك حمایت اجتماعی در محیط کار نقش مهمی در خودکارآمدی شغلی دارد (اصل، دوکانه ای فرد و جهانگیر، ۱۴۰۰). در همین راستا درویشی فرد، جسک و فیضی پور (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان تجربه زیسته زنان شاغل در کارگاه‌های تولیدی خیاطی به این نتیجه رسیدند که این زنان عدم احساس امنیت، نبود امنیت شغلی و

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

حمایت‌های اجتماعی کارآمد را تجربه کردند. گیبونز، وودسایز، هانون و همکاران[1] (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تجربه زیسته زنان با والدین فاقد تحصیلات، از کار و حرفه حول مضامین حمایت و دلگرمی، اهمیت داشتن و محدودیت‌ها و اختیارها می‌گردد. براون، هاچستل، رود و همکاران[2] (۲۰۱۸) در تحقیق خود با عنوان تجربه زیسته پرستاران جوان در ۵ سال اول کاری‌شان به این نتیجه رسیدند که مضامین برساختی ناشی از تجربه پرستاران تازه استخدام شده پیرامون تأثیر دانشکده پرستاری، رویکرد بیمارستان نسبت به افراد تازه استخدام شده، محیط ارتقاءدهنده کار گروهی، داشتن زمان برای مراقب از خود و اعتماد به نفس می‌چرخد. زوار و مهری (۱۳۹۷) نیز تجربه زیسته مدیران و معاونان مدارس از لذت خدمت و رضایت ناشی از آن را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که علیرغم وجود مشکلات بسیار در نظام آموزش و پرورش لذت خدمت ناشی از مضامین اصلی چون ساختار محیط خدمت، انگیزه خدمت، ویژگی‌های شخصیتی، ارتباط نوع شغل و لذت خدمت و مضمون‌های فرعی چون تعامل کارکنان و همکاران، نقش مدیر، محیط آرام و کم تنش، رضایت مراجعان، مسائل مادی و معیشتی، منابع درونی و بیرونی ناشی از لذت خدمت، می‌دانستند.

قابل ذکر است که نوع استخدام‌ها در ایران به شرکتی، قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی تقسیم می‌شود که هدف عمده‌ی قانونگذار از این تقسیم بندی نیز کوچک‌سازی دولت و کاستن از تعداد کارمندان دولت و واگذاری امور به بخش غیر دولتی است (رنجبری، ۱۳۹۰). یکی از انواع این استخدام‌ها، استخدام شرکتی است. در این نوع قرارداد یک شرکت خصوصی یا دولتی غیر وابسته فرد را به استخدام خود در می‌آورد. یعنی فرد به‌صورت مستقیم با شرکت‌های برق منطقه‌ای یا توزیع یا نیروگاهی و امثالهم قرارداد ندارد و با شرکتِ واسط قرارداد دارد. در این قرارداد فرد مستخدم مستقیم

1. Gibbons, M. M., Woodside, M., Hannon, C., Sweeney, J. R., & Davison, J
2. Brown, J., Hochstetle, G. A., Rode, S. A., Abraham, S. P., & Gillum, D. R

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

با دولت قرارداد ندارد و نیروی شرکت بحساب می‌آید و حقوق خود را از شرکت می‌گیرد. با اینکه سال‌های سال است که از این نوع طبقه بندی استخدامی می‌گذرد اما هنوز هیچ پژوهشی تأثیر این طبقه بندی را بر روی مولفه‌های مختلف شغلی افراد مورد بررسی قرار نداده است و اکثر تحقیقاتی که روی کارمندان یا شاغلان دستگاه‌های دولتی یا خصوصی انجام می‌شود نوع استخدام افراد را کمتر مورد توجه قرار می‌دهند. از آنجاییکه از طراحی و پیاده‌سازی این برنامه استخدامی سال‌های نسبتا زیادی می‌گذرد قاعدتاً نواقصی احتمالی متوجه این مدل از استخدام می‌باشد که نیاز به بررسی دارد. چرا که تا ضعف‌ها و نقاط قوت یک شیوه عملکردی بررسی نشود و ارزیابی درست و منصفانه ای نسبت به یک برنامه و شیوه عملکردی انجام نشود نمی‌توان به بهبود و ارتقای آن امید داشت و برای آینده برنامه ریزی درستی نمود. از آنجاییکه مخاطب این شیوه استخدامی نیروهای شرکتی هستند لذا ضروری است تا نظرات و تجربه روان‌شناختی آنها نیز بررسی شود تا بتوان با رفع نواقص احتمالی برای آینده برنامه ریزی نمود. یکی از بهترین منابع برای ارزیابی این شیوه استخدامی تجارب مستقیم و روان‌شناختی کارکنانی است که به طور مستقیم در بطن قضیه قرار دارند و لذا تجربه و ادراک آنان می‌تواند شواهد ناب و دسته اولی از کیفیت و ماهیت این شیوه استخدامی در اختیار شرکت‌های کاریابی و مسئولین ذیربط قرار دهد. بنابراین با توجه به این نکته تحقیق حاضر در قالب پژوهشی کیفی و از نوع پدیدار شناسی توصیفی انجام شد تا به این سوال پاسخ گوید که تجربه زیسته کارکنان شرکتی دانشگاه گیلان نسبت به وضعیت شغلی ناشی از نوع استخدام‌شان چه بوده است؟

روش پژوهش

این پژوهش، از نوع پژوهش‌های کیفی و بر مبنای ماهیت و روش، از نوع پدیدارشناسی توصیفی است. مطالعه پدیدارشناسی معنای تجارب زیسته افراد متعدد از یک مفهوم یا پدیده را توصیف می‌کند. محققان در این نوع تحقیق اشتراکات مشارکت

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

کنندگان در تجربه یک پدیده را مد نظر قرار می‌دهند (زوار و مهری، ۱۳۹۷). شرکت کنندگان پژوهش را کلیه‌ی کارکنان بخش خدمات دانشگاه گیلان (که به لحاظ استخدامی در وضعیت شرکتی هستند) در سال ۱۳۹۷ تشکیل دادند که از بین آنها با توجه به نمونه گیری گلوله برفی تعداد ۹ نفر انتخاب شدند. ملاک تعداد مشارکت کنندگان اشباع نظری بود. ملاک‌های اصلی برای انتخاب نمونه شرکتی بودن کارکنان و داوطلب بودن آنان برای شرکت در پژوهش بود. روش نمونه گیری به صورت گلوله برفی بود که تا رسیدن به مرحلهٔ اشباع نظری که تا تعداد ۹ نفر ادامه پیدا کرد انجام شد. فرایند مصاحبه بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه ادامه داشت. سطح سواد افراد نمونه از ابتدایی تا لیسانس و سن آن‌ها از ۳۲ تا ۵۷ بود. قبل از اجرای پژوهش، به افراد شرکت کننده، هدف پژوهش به اختصار توضیح داده شد و بی‌نام و نشان ماندن آنان در تمام منابع و مقالاتی که از این پژوهش استخراج می‌شود تضمین گردید. در ضمن به هرکدام از اعضاء شرکت کننده توضیح داده شد که شرکت در این پژوهش پیامد ناگوار روانی و عاطفی برای آنان نخواهد داشت. افزون براین شرکت‌کنندگان آزاد بودند که هرموقع خواستند می‌توانند از ادامه همکاری صرف‌نظر نمایند. مصاحبه نیمه ساختاری با شرکت کنندگان به عمل آمد و نکات مبهم مصاحبه‌ها با واکاوی‌ها و سئوالات پیگیرانه مصاحبه‌گر روشن گردید تا جائی‌که صراحت منظور آنان مشخص گردید. مصاحبه‌ها تا جایی ادامه داده شد که اشباع نظری در مصاحبه‌ها و نتایج آن حاصل گردد؛ بدین ترتیب که شرکت‌کنندگان جدید ایده تازه‌ای را مطرح نمی‌کردند و ایده‌های افراد قبلی را تکرار می‌نمودند و پس از مصاحبه با فرد نهم مشخص شد که سه نفر آخر همان مطالب قبلی را تکرار کردند، لذا مصاحبه بعد از نفر نهم متوقف شد. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل ۷ مرحله ای کلایزی استفاده شد. که شامل توصیف پدیده مورد نظر، جمع آوری توصیفات شرکت کنندگان، قرائت‌های توصیف‌های شرکت کنندگان، استخراج عبارات و مضامین اصلی، پیداکردن معنای عبارات اصلی، نوشتن یک توصیف جامع، مقایسه

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

توصیف‌های شرکت کنندگان با توصیفات محقق و اصلاح و افزودن موارد لازم (عینی پور و شباهنگ، ۱۳۹۷) بود. پس از تحلیل مصاحبه‌ها، کدگذاری و مقوله‌بندی به همراه شمارش مقوله‌ها و ساخت مضامین اصلی برای بررسی روایی درونی و مقبولیت یافته‌ها روش‌های مختلفی مورد توجه قرار می‌گیرد. یکی از این روش‌های تضمین مقبولیت درونی درگیر شدن مناسب در گردآوری داده‌ها بود که یکی از نشانه‌های آن نیز اشباع نظری داده‌ها بود که در تحقیق حاضر نیز پدیدارشد. همچنین دیگر روش ارتقای روایی درونی یا مقبولیت در تحقیقات کیفی که مورد استفاده قرار گرفت، در اختیار گذاشتن نتایج با شرکت کنندگان در تحقیق بود (زوار و مهری، ۱۳۹۷؛ دراج و خلخالی، ۱۳۹۸؛ هومن، ۱۳۹۲). در این شیوه که اعتباریابی پاسخ دهنده نیز نامیده می‌شود بازخورد اعضای شرکت کننده نسبت به یافته‌های اولیه دریافت می‌شود. پژوهشگر یافته‌ها را در اختیار افراد قرار می‌دهد و از آنان می‌پرسد که آیا تفسیرها و مقوله بندی‌ها صحیح هستند یا خیر. شرکت کنندگان نیز باید بگویند که آیا کدها، مقوله‌ها و مضامین برساختی محقق با تجارب آنان همخوان می‌باشد یا خیر (هومن، ۱۳۹۲). از این روی پژوهشگر مقوله‌های فرعی و مضامین اصلی را در اختیار مصاحبه شوندگان قرار داد تا آنها نظرات خود را نسبت به مقوله‌ها و مضامین استخراج شده باز گو کنند. بازخوردهای مشارکت کنندگان نشان داد مقوله‌های برساخته شده به دیدگاه و تجارب ذهنی آنها نزدیک است که این خود نشانی از روایی درونی و مقبولیت بود.

ابزار پژوهش

جهت جمع‌آوری اطلاعات و به منظور دست یابی به تجربه زیسته و ادراکات کارکنان شرکتی از وضعیت استخدامی‌شان، سئوال نیمه ساختار یافته‌ای به صورت زیر ارایه شد: وقتی می‌شنوید کارگر شرکتی چه چیزی را از نظر روانی و درونی تجربه می‌کنید؟ آنچه را که با پوست و گوشت و استخوان‌تان تجربه می‌کنید چیست؟. مصاحبه با این سوالات آغاز و با توجه به پاسخ‌های افراد و با پیگیری محقق ادامه می‌یافت.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

یافته‌های پژوهش

از ۹ نفر شرکت کننده تحقیق ۷ نفر مرد و ۲ نفر زن بودند. تحصیلات آنها از ابتدایی تا لیسانس در نوسان بود. سابقه‌ی کاری آنها بین ۴تا ۲۷ سال بود. درآمد آنها نیز یک میلیون سیصد هزار تومان بود. خلاصه ویژگی‌های دیموگرافیک در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در تحقیق

اسامی افراد	سن	تحصیلات	سابقه	درآمد
خانم م	۳۲	دیپلم	۴سال	یک میلیون و سیصد
آقای ق	۴۸	دیپلم	۲۵ سال	یک میلیون و سیصد
آقای ق	۵۷	ابتدایی	۲۵ سال	یک میلیون و سیصد
خانم آ	۵۶	دیپلم	۱۲ سال	یک میلیون و سیصد
آقای ق	۳۹	لیسانس	۱۲ سال	یک میلیون و سیصد
آقای ح	۵۲	ابتدایی	۲۵ سال	یک میلیون و سیصد
آقای ص	۵۴	دیپلم	۲۷ سال	یک میلیون و سیصد
آقای ج	۵۰	دیپلم	۲۶ سال	یک میلیون و سیصد
آقای خ	۵۱	راهنمایی	۲۲ سال	یک میلیون و سیصد

جدول ۲. مضامین اصلی و فرعی منتج از مصاحبه‌ها

مقوله‌های فرعی (زیرمضمون‌ها)	مضمون اصلی
قضاوت غیرمنصفانه	بی عدالتی
احساس تبعیض	
احساس ظلم و اجحاف	
فشار کاری بالا	
انتظارات کاری بالا	
عدم حمایت	
عدم درک شدن	

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

مقوله‌های فرعی (زیرمضمون‌ها)	مضمون اصلی
فقدان اعتبار	حرمت خود پائین
دیده نشدن	
تحقیر شدن	
عدم ارزش گذاری	
عدم حرمت و احترام	
درماندگی و ناامیدی از تغییر وضعیت موجود	فقدان انگیزه پیشرفت
عدم ترفیع و ارتقاء شغلی	
کمی حقوق	عدم بهره مندی از امتیازات شغلی
تاخیر در دریافت حقوق	
نداشتن وام	
فقدان بیمه تکمیلی	
فقدان مرخصی	
فقدان انگیره	فقدان رضایت شغلی
ناامنی و بی ثباتی شغلی	

مضمون اول: بی‌عدالتی

اولین مضمون استخراج شده از مصاحبه‌ها بی‌عدالتی بود که خود شامل ۷ خرده مضمون می‌شود که در ادامه توصیف خواهند شد.

قضاوت غیرمنصفانه: یکی از موارد ارائه شده توسط کارکنان شرکتی قضاوت غیر منصفانه بود. یکی از افراد اینگونه گفت که: "خیلی از مسئولین بدون درک شرایط و سلسله مراتب اداری ما رو قضاوت غیرمنصفانه می‌کنند. اگر یک کارگر شرکتی اشتباهی بکنه تا سرحد اخراج می‌برنش اما اگر یک کارمند رسمی بود باهاش اینطوری رفتار نمی‌کردن و زود اون رو قضاوت نمی‌کردن".

احساس تبعیض: از جمله مواردی که توسط کارگران شرکتی بسیار تکرار شد تبعیض و احساس تبعیض در برخورد با آنها بود. در واقع تفاوتی که آنها بین خود و سایر کارکنان احساس می‌کردند برای شان خیلی ناراحت کننده بود و در هنگام مصاحبه با ناراحتی از

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

این تبعیض صحبت می‌کردند. یکی از مصاحبه شوندگان اینگونه گفت" اونقدری که به کارمندا می‌رسن به ما نمی‌رسن". فرد دیگری اینگونه گفت " روز پدر که میشه به کارمندا یک چیزی می‌دن ولی هیچکس به فکر ما نیست و هیچ نگاهی به ما نمی‌کنند". فرد دیگری اینگونه گفت: "کارگرای شرکتی خودشون رو جز بدنه دانشگاه نمی‌دونن و مشخصه که ما یکجورایی با دیگر کارمندا فرق داریم". یکی دیگر از کارکنان اینگونه گفت: "هر وقت بخوان مارو میارن دانشگاه. یکوقت می‌بینی جمعه زنگ می‌زنند و ما باید بریم اگر اعتراض کنیم میگن بفرما برو". فرد دیگری اینگونه گفت:" یک روز توی تالار جشن گرفته بودند ما رو هم برده بودند. موقع پذیرایی که شد یکی از افراد که داشت شیرینی پخش می‌کرد اومد طرف ما. مسئول پذیرایی گفت اول به سایر کارمندا بدید اگر زیاد اومد به شرکتی‌ها بدید". فرد دیگری اینگونه گفت:" ساعات کاری برای همه کارمندا سه و ربع هست. در این فاصله یک وقت می‌گن شماها بمونید برید فلان جا رو تمیز کنید چرا باید اینطوری باشه مگه ما آدم نیستیم ما چه فرقی با بقیه کارمندا داریم".

احساس ظلم و اجحاف: یکی دیگر از تجارب احساس شده کارکنان احساس ظلم و اجحاف نسبت به آنان بود که توسط چندین نفر این موضوع اشاره شد. یکی از کارکنان اینگونه گفت: هربلایی بخوان سر ما میارن. مثلاً یک رئیسی میاد دانشگاه ما باید آماده به خط باشیم. هرکس که دلش می‌خواد به ما گیر می‌ده. به کارمندا کسی کار نداره ولی به ما تادلتان بخواد گیر می‌دن. فرد دیگری اینگونه گفت: "شما بگید این ظلم نیست در حق ما که شرکت دومیلیون و پانصد هزار از دولت میگیره بعد به ما میده یک میلیون و سیصد. با یک بچه و داماد و نوه واقعاً میشه زندگی کرد". فرد دیگری اینگونه گفت: "کارگر شرکتی یعنی کسی که بهش ظلم میشه. ساعت کار تا سه و ربع هست ولی من هر روز تا ساعت ۵ هستم بدون اینکه پولش رو به من بدن. خداییش به ما خیلی ظلم میشه". فرد دیگری اینگونه گفت: "فقط از ما کار میکشن. مریض هم که باشیم باید بیایم. به مسئولمون گفتم پوکی استخوان دارم پاهام درد می‌کنه ولی اون گفت باید بیای سرکار

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

نمی‌خوای برو". فرد دیگری نیز اینگونه گفت: "دکتر... خیلی زور می‌گفت به ما.آخه چقدر باید بدبختی رو تحمل کرد. تاچندسال باید تحمل کرد واقعا اینهمه ظلم و زورگویی رو".

فشار کاری بالا: یگی از مواردی که جزء تجربه‌ی شرکت کنندگان در تحقیق بود فشار کاری زیاد آنها بود که می‌تواند فشارزا باشد. چندین نفر از افراد به آن اشاره کردند. یکی از افراد اینگونه گفت: "واقعا فشار کاری خیلی زیاده. تابستان یک مدتی دانشگاه تعطیله و همه تعطیل اند ولی ما باید بیایم و همه جا را تمیز کنیم اونم هر روز. خوب خیلی سخته". فرد دیگری گفت: "شرح وظایف ما با سایر کارکنان خیلی فرق می‌کنه. مثلا در برهه ای از زمان کل دانشگاه تعطیله ولی ما باید بیایم. کار ما خیلی زیاده هم باید چایی بدم و هم نظافت کنم ۱۵ تا اتاق رو". فرد دیگری گفت: " تابستان‌ها که دانشجوها نیستند باید بریم بیرون رو جارو بزنیم از خود نگهبانی تا خوابگاه‌ها و تا دانشکده علوم پزشکی همه جا را باید تمیز و نظافت کنیم". فرد دیگری گفت: "ما از ساعت شش و نیم صبح میام تا ساعت سه و ربع بعد از ظهر. واقعا وقتی می‌رسیم خونه دیگه جونی برای ما نمی‌مونه. خداییش کار ما خیلی زیاده". "وقتی دانشجوها صبح میان میبینن همه جا تمیز و ضدعفونی شده خوب این کار ماست واقعا کار ما از خیلی‌ها بیشتره". یکی از افراد اینگونه گفت: "من چون از ... میام دانشگاه باید ساعت چهار و نیم صبح راه بیفتم. تا برگردیم خونه ساعت میشه ۶ غروب. بعد شام هم میرم دنبال یک کار دیگر. اصلا شب‌ها وقت خواب نداریم همین تو راه که میام دانشگاه تو ماشین می‌خوابم. البته شرایط شغلی ما همینه واقعا فشار کار زیاده". فرد دیگر اینگونه گفت: "واقعا فشار کاری ما خیلی زیاده. شما خودتان ببینید این چند طبقه رو همش باید بالا و پایین بریم. آسانسور هم که نداره واقعا هر روز اینقدر بالا پایین رفتن کمر ما رو داغون کرده".

انتظارات کاری بالا: یکی از مواردی که توسط نیروهای شرکتی بیان شد انتظارات کاری زیادی بود که مسئولین شرکت‌ها یا مدیران از آنها داشتند. " انتظار از ما خیلی

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

زیاده. کارفرما انتظار داره کارهامون رو تمام و کمال بدون هیچ نقصی انجام بدیم. یعنی ما تو کارهامون نباید هیچ اشکالی داشته باشیم. آنچه آدم رو رنج می‌ده همین زورگویی و امر و نهی مدیران است. من ۲۵ سال سابقه دارم ولی از ما انتظار بسیار بالایی دارند یک کوچولو هم اجازه کم کاری نداریم". فرد دیگری اینگونه گفت:" کار ما یک خورده ایراد داشته باشد فوری گیر می‌دن. واقعا انتظار از ما خیلی بالاست. مثلا اگر چایی یکذره ایراد داشته باشد فوری گیر می‌دن. همچنین اگر نظافت‌ها یکذره کم بشه سریع به ما گیر می‌دن. منم سعی می‌کنم کارم رو درست انجام بدم تا به من گیر ندن". فرد دیگری گفت:" واقعاانتظارات خیلی زیاده. با این همه کار و انتظار اما از اضافه کار خبری نیست". فرد دیگری گفت: دیواری کوتاه تر از ما پیدا نمیشه واقعا توقعات از ما خیلی بالاست. همه‌ی کارها رو میندازن گردن ما".

عدم حمایت: حمایت از سوی مدیران شرکت یکی از مولفه‌هایی است که می‌تواند منجر به دلگرمی کارکنان شود. مع الوصف یکی از مواردی که توسط برخی از نیروهای شرکتی اشاره شد عدم حمایت از سوی مدیران شرکت بود. یکی از افراد اینگونه گفت: "هیچکس از ما حمایت نمی‌کنه. یک زمانی برخی از نیروهای شرکتی رو قراردادی می‌کردن. به هر کی گفتیم توجه نکرد. هیچکس از ما شرکتی‌ها حمایت نکرد اگر میکرد الان اوضاع ما بهتر بود". یکی دیگر از افراد به این موضوع اشاره کرد و گفت:" افرادی با ۲ سال سابقه رو رسمی کردن ولی من با ۲۵ سال سابقه رو نکردن. هیچ کس به ما توجه نکرد".

عدم درک شدن: یکی از مواردی که توسط افراد اشاره شد عدم درک آنها توسط مدیران و سایرین بود. به عنوان مثال یکی از افراد اینگونه گفت:" آرزوی من اینه که مارو بفهمند و کارمان رو درک کنند. انتظار داریم که مدیران همدلی و درک داشته باشند. به نظر من شرکتی‌ها آدمهایی هستند که دیگران نمی‌تونن اونها رو درک کنند. وقتی اسم شرکتی رو می‌شنوم افرادی به ذهنم میان که درک نمیشن. ایکاش میشد که دیگران خودشان رو

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

جای ما بذارن تا ببینن فشار کاری ما چقدره".

مضمون دوم: حرمت خود پائین

دیگر مضمون مستخرج از مصاحبه‌ها حرمت خود پایین بوده که شامل ۵ مقوله فرعی می‌شد که در ادامه آمده است.

فقدان اعتبار: یکی از مواردی که در صحبت‌های افراد شرکتی دیده شد فقدان اعتبار بود. بدین منوال که در مقایسه با سایر کارکنان اینان فاقد عزت و اعتبار بودند. یکی از افراد در این رابطه گفت: "ما مثل سایر کارمندا ارزش و اعتبار نداریم. مثلاً می‌ریم بانک یک وام بگیریم هیچ رئیس بانکی برای ما اعتبار قائل نیست". فرد دیگری اینگونه گفت: "شرکتی مثل کارگر روزمزده هیچ آبرو و اعتباری نداره".

دیده نشدن: اینکه زحمات و کارهای افراد توسط کسی دیده شود و مورد قدردانی قرار بگیرد یکی از مواردی است که می‌تواند انگیزه شغلی ایجاد کند. با این اوصاف یکی از مواردی که توسط برخی از کارکنان اشاره شد همین دیده نشدن زحمات شان بود. در همین مورد یکی از افراد گفت: "ساختمان دانشکده که آتش گرفت همه‌ی کارهای اونجا رو ما انجام دادیم کلی کار انجام دادیم، چیزهای سوخته رو بردیم بیرون، کل وسائل را جابه جا کردیم، همه جا رو تمیز کردیم اونم چند روز پشت سر هم. هیچ کس از ما یک تشکر خشک و خالی هم نکرد هیچ چیزی هم به ما ندادن. اصلاً هیچ کس ما رو ندید".

تحقیر شدن: احساس تحقیر شدن یکی از موارد تجربه شده توسط کارکنان شرکتی بود. به عنوان مثال یکی از افراد اینگونه گفت: "از همان اول که ما اومدیم سرکار یک عده با تحقیر ما رو نگاه می‌کردند. تو دانشکده فنی که بودیم یک روز توی سرویس بودیم تا بیایم دانشگاه. یکی از کارمندا گفت این شرکتی‌ها نباید با ما توی یک سرویس بشینن. علت رو که پرسیدم گفت پرستیژ ما پایین میاد اگه شماها کنار ما بشینید. از همون سالهای اول کارم، تحقیر رو احساس کردم. غالب کارکنان ما رو به دیده‌ی تحقیر می‌بینن. هنوزم که هنوزه و سالها از آن ماجرا گذشته واقعا نفهمیدم چرا این حرف رو به

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

مـن زد. نمیـدونم یعنـی واقعـا روی پیشـانی مـا نوشـته شـرکتی". فـرد دیگـری بـه مـاجرای مشابهی اشاره کرد و گفت که: "یک زمانی بود که میگفتن شرکتی‌ها نباید سوار سرویس دانشـگاه بشـن چـون کـلاس مـا پـایین میـاد از اینکـه در کنـار اونهـا بشـینیم بهشـون بـر می‌خوره". فرد دیگری گفت: "یک زمانی دانشگاه وام میداد به کارمندا. توی تالار اسامی رو نوشتن و قرعه کشی کردن. یکی از همکارای شرکتی اسمش دراومد. رفت بالا. اون فرد مسئول گفت تو شرکتی هستی و وام به تو تعلق نمی‌گیره تو اصلا چرا اسمت رو نوشتی جای یکی از همکارا رو هم پر کردی. اصلا نباید اسمت رو می‌نوشتی. میدونید چقدر شنیدن این حرف برای ما ناراحت کننده بود. تحقیر رو با پوست و گوشت و استخوان لمس کردیم".

عدم ارزش گذاری: یکی دیگر از مواردی که در مصاحبه‌ها بسیار تکرار شد احساس بی ارزشی و فقدان درک و تجربه احساس ارزشمندی در این افراد بود. در واقع این افراد بیان کردند که احساس کردند توسط سایرین بی ارزش تلقی می‌شوند و فاقد احساس ارزشمندی هستند. در این مورد یکی از افراد اینگونه گفت:" از واژه‌ی شرکتی خوشم نمیاد. اینجا وقتی میگن شرکتی یعنی یک فرد بی ارزش. کارگر شرکتی اینجا شخصیت نداره و ارزش نداره. چرا چون ما شرکتی هستیم و فرمان بر". فرد دیگری اینگونه گفت: "یک روز تابستان که دانشگاه تعطیل بود سوار تاکسی شدم برم دانشگاه. یکی مسافرا از راننده پرسید مگه دانشگاه تعطیل نیست. گفت چرا تعطیله منتها این خدماتی پدماتی‌ها باید برن سرکار. یک جوری لحن صداش تغییر کرد که انگار ما آدم نیستیم. هیچ ارزشی برای ما قائل نیستند". فرد دیگری در این رابطه اینگونه گفت:" کارمندای دیگه پیش مسئولین و مدیران احترام و ارزش دارن ولی ما ارزشی نداریم و بی ارزشیم". فرد دیگری اینگونه گفت:" تمام دنیا شده شرکتی ماهم دیگه پذیرفتیم شرایط رو و با این حقوق کنار اومدیم فقط یکذره توجه کنند و ارزش بذارن همین برای ما کافیه". فرد دیگری دراین باره گفت: "وقتی اسم شرکتی میاد این تلقی ایجاد میشه که انگار ما نوکر

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

اینها هستیم". فرد دیگری در این رابطه اینگونه گفت: "یک روز آقای ... یک نامه داد ببرم برای دکتر... خوب اون روز هوا گرم بود و خیلی عرق کرده بودم. وقتی رفتم دفتر دکتر... نذاشت نامه رو دستی بهش بدم در حالیکه دماغش رو گرفته بود به من گفت نامه رو همون جلو بذار. برای اینها ما هیچ ارزشی نداریم خیلی به من برخورد".

عدم حرمت و احترام: یکی دیگر از موارد تجربه شده و درک شده توسط کارکنان شرکتی عدم احترام و حرمت از سوی دیگران بوده. یکی از افراد اینگونه گفت: "وقتی اسم شرکتی میاد بی حرمتی میاد جلوی چشمم. بی ثباتی شغلی رو میشه تحمل کرد، حقوق کم را میشه تحمل کرد ولی بی حرمتی رو نه ما هم انسانیم دوست داریم احترام ببینیم". فرد دیگری اینگونه گفت:" کارمندا فکر می‌کنند چون ما شرکتی هستیم نباید به ما هیچ احترامی بذارن. خیلی‌ها اصلا هیچ احترامی به ما نمیذارن و میگن انجام کارها وظیفه شماست". فرد دیگری درباره‌ی بی احترامی اینگونه گفت:" انگار ما شرکتی‌ها طاعون داریم. یکروز رفتم شرکت با مسئول مون صحبت کنم اصلا با من حرف نزد گفت کار شما به من ربط نداره هرصحبتی داری با منشی صحبت کن و بعدش برو".

مضمون سوم: فقدان انگیزه پیشرفت

یکی دیگر از مضمون‌های ساخته شده از محتوای مصاحبه‌ها فقدان انگیزه پیشرفت بود که خود شامل دو خرده مضمون دیگر بود که عبارت بود از درماندگی و ناامیدی از تغییر وضعیت موجود و دیگری عدم ترفیع و ارتقاء شغلی است.

درماندگی و ناامیدی از تغییر وضعیت موجود: یکی از مواردی که در لابه لای مصاحبه دیده شد درماندگی و ناامیدی از تغییر وضعیت بود. یکی از افراد اینگونه گفت:" ۲۵ سال کار کردیم همش منتظر بودیم تا رسمی بشیم. پارتی نداشتیم تا ما رو رسمی کنن. ۵ یا ۶ سال دیگه مونده و خبری از رسمی شدن نیست دیگه باید تحمل کنیم تا تمام بشه". فرد دیگری دراینباره اینگونه گفت:" از لحاظ درآمد پایین هستیم از کارم هم راضی نیستم نه دیگه می‌تونم بمونم و نه می‌تونم جایی برم. چیکار کنیم کار که پیدا نمیشه چاره ای

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

نداریم جزاینکه بمونیم این چندسال رو تا تموم بشه". فرد دیگری اینگونه گفت: "اگر به من بگن بیا بازنشسته شو سریع میشم و اصلا فکر نمی‌کنم چون حق و حقوق ما خیلی کمه واقعا دیگه خسته شدیم از این اوضاع. ایکاش میشد که ما رسمی بشیم چون حقوق خوبی می‌گرفتیم. هرچند کاری دیگه نمیشه کرد". فرد دیگری اینگونه گفت: "در هر حالتی باید کار کنیم حتی اگر مریض هم باشیم باید کار کنیم اگر کار نکنیم میگن بفرما به سلامت چاره ای نیست برای اینکه گرسنه نمونیم باید کار کنیم لذا مجبوریم بمونیم و فقط بگیم چشم چون کار دیگه ای نمی‌تونیم انجام بدیم. با این پادرد و مشکلات دیگه جایی نمیشه رفت". فرد دیگری دراین رابطه اینگونه گفت:" ایکاش میشد ما یک امنیت و استقلالی می‌داشتیم منتها دیگه نشد و من دیگه آخرای کارمه و دیگه باید سوخت و ساخت".

عدم ترفیع و ارتقاء شغلی: یکی دیگر از مواردی که در لابه لای محتوای مصاحبه‌ها دیده شد فقدان ترفیع و ارتقای شغلی بود. دراین رابطه یکی از افراد اینگونه گفت: "من ۲۷ سال سابقه دارم و انتظار دارم یک تفاوتی از نظر رتبه با جوان ترها داشته باشیم. اونم با توجه به سابقه و سنوات شغلی مون. در حالیکه هیچ فرقی نداریم. من با ۲۷ سال سابقه دیگه نباید صندلی جابه جا کنم. باید چند نفر زیردست ما باشن که این کارهارو انجام بدن. اما با این اوضاع تا آخر همین آش و همین کاسه است و ما هیچ فرقی با یک جوان تازه کار نداریم و همه با هم برابریم از نظر نوع انجام کارها و هیچ تفاوتی نداریم". فرد دیگری اینگونه گفت: "ما هیچگونه ارتقاء شغلی نداریم با توجه به پایه شغلی و سنواتی که دیگر کارمندا می‌گیرن ماهیچکدام رو نداریم. در واقع هیچ امیدی نیست که در سالهای بعدی رتبه ای بگیریم و به همان نسبت مزایای مالی نداریم در حالیکه کارمندا رتبه و پایه می‌گیرن و با توجه به اون افزایش حقوق دارن".

مضمون چهارم: فقدان امتیازات شغلی عادلانه

یکی از مواردی که در بین کارمندان و شاغلان دستگاه‌ها و ادارات ایجاد انگیزه

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

می‌کند بهره مندی از امتیازات و مزایای شغلی است. در لابه لای محتوای مصاحبه کارکنان شرکتی همه به مواردی از این عدم بهره مندی‌ها اشاره کردند که در ادامه به آن اشاره خواهد شد.

کمی حقوق: یکی از مواردی که برای کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند درآمد و حقوق دریافتی از آن کار است. این مورد در صحبت‌های کارکنان شرکتی به وفور تکرار شد. یکی از افراد در این رابطه گفت: "حقوق من ۱۳۰۰۰۰۰ هست و گرانی زیاده واقعاً خیلی سخته". فرد دیگری اینگونه گفت: "پایه حقوق ما مشخصه یک میلیون و سیصد هزار تومان چاره ای نیست با این حقوق باید زندگی کرد". دیگری اینگونه گفت که: "شرکت حقوق خوبی به ما نمیده". یکی دیگر از کارکنان در رابطه با کمی حقوق اینطور گفت: "ماشرکتی‌ها حقوق خوبی نداریم. ۳۵۰ تومان کرایه خونه می‌دیم کلی هم کرایه ماشین باید بدم. دیگه خودتان حساب کنید چطور باید زندگی کرد. درآمد ما خیلی پایینه. با یک میلیون دویست هزار تومان نمیشه زندگی کرد دعا می‌کنم بمیرم تا از این زندگی راحت بشم. هر ماه از این و اون دستی می‌گیرم تا اموراتم را بچرخونم واقعا خیلی سخته". دیگری اینطور اشاره کرد که: "از لحاظ درآمدی خیلی پایین هستیم". نفر دیگر اینگونه اظهار نظر کرد که: "با این حقوق کم نمیشه زندگی کرد سختی مالی خیلی فشار میاره با داشتن عروس و نوه و پسر و دختر جوان و دانشجو حساب کنید چطوری زندگی می‌کنیم".

تاخیر در دریافت حقوق. یکی دیگر از مواردی که توسط نیروهای شرکتی خیلی تکرار شد تاخیر در دریافت حقوق بود. در این رابطه یکی از افراد اینگونه گفت: "حقوق ما خیلی با تاخیر میاد توی این مدت مجبوریم دستی از دیگران بگیریم تا وقتی حقوق میاد کلی به بدهی‌های ما اضافه میشه". فرد دیگر اینگونه گفت: "حقوق ما با تاخیر میاد بعضی ماها هشتم بعضی ماها دهم و بعضی ماها سیزدهم حقوق میدن. هنوز مقداری از حق و حقوق سال گذشته رو نگرفتیم". دیگری اینطور گفت: "تمام دغدغه‌ی ما دریافت به موقع حقوق است هیچ توقع دیگه ای نداریم". فرد دیگر اینگونه گفت: "حقوق ما به

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

موقع واریز نمیشه این فاصله ده پانزده روز آخر برج تا اومدن حقوق خیلی مشکلات برای ما ایجاد میکنه". نفر دیگر نیز به این موضوع اشاره نمود و گفت: "حقوق ما خیلی با تاخیر میاد اونم کلی مشکل برای ما ایجاد می‌کنه البته چاره ای نداریم و باید تحمل کنیم. البته از بعضی از خانم‌ها قرض می‌گیریم تا حقوق بیاد بعد بهشان می‌دیم".

نداشتن وام: یکی دیگر از مواردی که توسط نیروهای شرکتی به کرات اشاره شد عدم امکان دریافت وام به دلیل نداشتن فیش حقوقی ثابت بود. در این رابطه فردی اینگونه گفت: "هیچکس برای ما ارزش قائل نیست مثلا اگه یک وام بخوایم بگیریم هیچکس حمایت نمی‌کنه که وام رو بگیریم". دیگری در اینباره اینگونه گفت:" نه شرکت و نه دانشگاه به ما وام نمی‌دن بانک‌ها هم چون فیش حقوقی مون شرکتی هست وام نمی‌دن واقعا توی این مملکت بدون وام میشه حرکتی کرد". فرد دیگری اینگونه گفت: "کارمندای رسمی اعتبار بیشتری دارن اگر برن یک بانکی و تقاضای وام بدن موفق میشن وام بگیرن ولی ما چی هیچکی ما رو آدم حساب نمی‌کنه". فرد دیگری باز به این نکته اشاره کرد و گفت: "هیچکس از مسئولین شرکت از ما حمایت نمی‌کنن مثلا ما یک وام نمی‌تونیم بگیریم". فرد دیگری دراینباره اینگونه گفت: "وقتی اسم شرکتی میاد یاد وام می‌افتم. اینکه هربانکی می‌ریم میگن به شما وام تعلق نمی‌گیره. چون ما سال به سال قرارداد می‌بندیم فیش حقوقی ما رو بانک‌ها قبول نمی‌کنند یا اینکه ضامن خیلی معتبر می‌خوان هیچکس هم ضامن ما نمیشه چون ما معلوم نیست سال بعد سر کار باشیم". فرد دیگر در اینباره اینگونه گفت: "ما در مقایسه با سایر کارمندا مزایای کمتری داریم مثلا اونا اضافه حقوق دارن ولی ما نه یا اونا می‌تونن وام بگیرن ولی ما نمی‌تونیم چون هیچکی به ما وام نمیده. آخه ما چه گناهی کردیم شرکتی شدیم".

فقدان بیمه تکمیلی: یکی دیگر از مواردی که توسط نیروهای شرکتی خیلی مطرح شد نداشتن خدمات بیمه تکمیلی بود که در صحبت‌های تعدادی از این افراد تکرار شد. مثلا یکی از افراد دراین باره گفت: "وقتی اسم شرکتی میاد بیشتر اون چیزهایی که نداریم

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

میاد جلوی چشمم مثلا بیمه تکمیلی که ما نداریم که مریضی پیش بیاد دیگه بدبخت می‌شیم". فرد دیگری دراین باره گفت: "بیمه تکمیلی نداریم. این بیمه ای که داریم پشتیبانی درمانیش خیلی ضعیفه و ارزش زیادی نداره". فرد دیگری دراینباره اینگونه گفت: "وقتی میگیم هیچکس از شرکتی حمایت نمی‌کنه کسی حرف ما رو گوش نمیده. مثلا همین که یک بیمه درست و حسابی نداریم. بیمه تکمیلی خیلی از کارمندا دارن ولی ما نه". فرد دیگری اینگونه گفت: "مزایایی که کارمندای رسمی دارن ما نداریم مثلا اونا بیمه تکمیلی دارن ولی ما نداریم".

فقدان مرخصی: یکی دیگر از مواردی که توسط تعدادی از نیروهای شرکتی اشاره شد فقدان مرخصی و یا سختی بسیار در گرفتن یک مرخصی حتی ساعتی بود. در اینباره یکی از افراد اینگونه گفت: "کارمندای دیگه مزایایی دارن که ما نداریم مثلا اونا مرخصی دارن ولی ما نه. با کلی خواهش و تمنا یک مرخصی دوساعته می‌دن تازه اونم باید سرموقع برگردیم اگر فرضا مشکلی پیش بیاد و یکساعت دیرتر بیایم دیگه واویلاست و ما رو حسابی زیر سوال می‌برن در حالیکه به کارمندا اینطوری که به ما گیر میدن گیر نمی‌دن". یا فرد دیگری اینگونه گفت: کلا ما شرکتی‌ها انگار موجودات متفاوتی هستیم چون نه بیمه درست و حسابی داریم، نه می‌تونیم وام بگیریم اضافه کار هم که نداریم یک مرخصی درست و حسابی هم نمی‌تونیم بگیریم اصلا انگار ما آدم نیستیم. فرد دیگری اینگونه گفت: "برای ما هیچ ارزشی قائل نیستن مثلا ما یک مرخصی نداریم. اگر مشکلی پیش بیاد باید ۷ خان رستم رو پشت سر بذاریم تا مرخصی بگیریم برای دوساعت باید کلی کرایه ماشین بدیم تا بتونیم بریم کارمون رو انجام بدیم و به موقع برگردیم سر کار ما هم آدمیم به خدا و نیاز داریم به مرخصی".

مضمون پنجم: فقدان رضایت شغلی

فقدان انگیزه: داشتن انگیزه یکی از آیتم‌های یک فرد شاغل است. انگیزه چیزی است که فرد را به انجام کارهایش و حضور در محل کار ترغیب می‌کند با این اوصاف

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

فقدان انگیزه یکی از موردهایی بود که توسط برخی از افراد اشاره شد. به عنوان مثال یکی از افراد اینگونه گفت: "هیچ انگیزه ای برای رفتن سر کار نداریم. اصلا دل و دماغ نداریم روحیه نداریم از خونه بیایم بیرون و بریم سرکار. حاضرم ۵ میلیون دستی بدم و این چهار پنج سال آخر رو برم".

ناامنی و بی‌ثباتی شغلی: ناامنی شغلی و بی‌ثباتی شغلی از جمله مواردی بود که در صحبت‌های تعدادی از این نیروهای شرکتی بیان شد. یکی از مواردی که تعهد شغلی ایجاد می‌کند امنیت شغلی است و در صورت نبود ثبات شغلی تعهد و انگیزه فرد کم خواهد شد. در همین رابطه یکی از افراد اینگونه گفت: "ما هیچ امنیت شغلی نداریم احتمال داره فردا به ما بگن دیگه نیاید سر کار. قبلا یک شرکتی بودم اونجا همینجوری تعدیل نیرو شد درگیری پیش اومد. هیچ کس پشت مانیست فردا اگر اتفاقی اینجا بیفته میگن به سلامت خوش اومدی. واقعا ناامنی شغلی موج میزنه". فرد دیگری اینگونه گفت: "در کل ما امنیت شغلی نداریم هر لحظه شرکت تعطیل بشه ما هم رفتیم چون دانشگاه که به ما تعهدی نداره. امنیت شغلی واقعاً صفره". فرد دیگری درباره‌ی ثبات شغلی اینگونه گفت: بستگی به نظر شرکت داره در پایان سال می‌تونه قرارداد ما را تمدید نکنه. اونوقت باید بریم اداره‌ی کار شکایت کنیم. اونها هم پشت کارفرما هستند و در واقع بازنده ما هستیم". فرد دیگری اینگونه گفت:" ما ثبات شغلی نداریم چون در انتهای قرارداد سالانه اگر شرکت ما رو نخواست باید بریم". فرد دیگری اینگونه گفت: "من تو این چند سال ندیدم کسی رو اخراج کنن ولی اگر کار خطایی از ما سربزنه یا کسی کم کاری کنه شرکت دیگه قرارداد نمی‌بنده و باید بره". فرد دیگری اینگونه گفت: "ما اصلا حق اعتراض نسبت به هیچ چیز رو نداریم چون تا دهن باز کنیم میگن نمیخوای برو به سلامت. فقط از ما کار میکشن".

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی تجربه زیسته کارکنان شرکتی از وضعیت شغلی و

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

استخدامی‌شان در دانشگاه گیلان انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که تجربه زیسته نیروهای شرکتی مشتمل بر ۵ مضمون اصلی و ۲۱ خرده مضمون بود. اولین مضمون برساختی از مصاحبه‌ها درک بی‌عدالتی بود که خود از چند خرده مضمون قضاوت غیرمنصفانه، احساس تبعیض، احساس ظلم و احجاف، فشار کاری بالا، انتظارات کاری بالا و عدم حمایت تشکیل شده است. طبق تحقیقات گذشته بی‌عدالتی در سازمان از طریق ایجاد فرسودگی شغلی بر عدم کامیابی شغلی افراد تأثیر می‌گذارد (مهداد و همکاران، ۱۳۹۸). همانگونه که در تحقیق گل پرور و همکاران (۱۳۹۰) نیز بیان شد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه ای، تعاملی، اطلاعاتی و بین فردی می‌شود. در عدالت توزیعی، بکارگیری اصول عادلانه در توزیع حقوق، پاداش، مز ایا و امکانات، در عدالت رویه ای، رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه، همراه با ابلاغ و اجرای عادلانه تصمیمات برای همه، در عدالت تعاملی، رعایت ادب، احترام، شأن و شرایط کارکنان توسط سرپرستان و مدیران، در عدالت اطلاعاتی، ارائه و استفاده بدون جانبداری اطلاعات برای همه، همراه با دسترسی بدون تبعیض به اطلاعات مورد نیاز برای کارکنان و در عدالت بین فردی، فرایندهای مربوط به عدالت اجتماعی در روابط بین کارکنان و سرپرستان محور توجه هستند. توجه به محتوای مصاحبه‌های نیروهای شرکتی نیز نشان می‌دهد که بخشی از مولفه‌های عدالت سازمانی که در اینجا مطرح شد در صحبت‌های آنها مطرح شد. آنچه آنها را می‌رنجاند قضاوت غیرمنصفانه سایر کارکنان دانشگاه نسبت به آنهاست که احساس بی‌ارزشی به آنها دست می‌دهد. همچنین تبعیض‌هایی که بین آنها و سایر کارکنان از حیث رفتاری و تعاملی و برخورداری از امکانات و مزایا و میزان ساعات کار وجود دارد نیز عامل دیگر تشکیل دهنده مضمون بی‌عدالتی بود. در مجموع این افراد احساس می‌کردند که نسبت به آنها ظلم روا‌داشته می‌شود و حقوق آنها مراعات نمی‌شود و حجم کاری‌شان بسیار بالاست و حتی در روزهای تعطیل نیز در صورت فراخوان مسئول‌شان باید در محل کار

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

حاضر شوند و حتی در پایان ساعت کاری نیز گاهی اوقات مجبور به ماندن در محل کار شده اند و هر کاری که از آنها خواسته شود را باید انجام دهند و به هیچ عنوان نمی‌توانند نسبت به مطالبات کاری مافوق جواب منفی بدهند. تحقیقات نشان می‌دهند که بی‌عدالتی سازمانی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد جابجایی مرتبط است. بی‌عدالتی تأثیر منفی مستقیم بر رضایت شغلی دارد (کی و چونگ، ۲۰۲۱). همانگونه که تحقیقات نشان داده رضایت شغلی متاثر از عدالت سازمانی است و اگر کارکنان سازمانی احساس بی‌عدالتی کنند، ضمن اینکه تعهدشان نسبت به مجموعه کم خواهد شد، رضایت شغلی‌شان نیز کاهش پیدا خواهد کرد (میرمعینی و همکاران، ۱۳۹۴) و در نتیجه با توجه به احساس عدم حمایت شدن توسط مافوق احساس امنیت شغلی‌شان کم شده (اعرابی و کمانی، ۱۳۷۹) و لذا افزایش فشار کاری که ذیل بی‌عدالتی قرار گرفته و در مصاحبه‌ها هم گفته شد منجر به افزایش استرس و تنیدگی شغلی می‌شود (مهداد و والی نژاد، ۱۳۹۳) که نهایتاً فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰؛ رستگار و سیاه سرانی کجوری،۱۳۹۴).

مضمون دوم برساختی از متن مصاحبه‌های نیروهای شرکتی حول تجربه زیسته آنها از وضعیت شغلی و استخدامی‌شان حرمت خود پایین بود که خود از چند خرده مضمون فقدان اعتبار، دیده نشدن، تحقیر شدن، عدم ارزش گذاری، عدم حرمت و احترام، عدم درک شدن تشکیل شده است. این یافته با تحقیق گیبونز و همکاران (۲۰۱۱)، کوسلاوان و همکاران (۲۰۲۲) و پریه را و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. عزت نفس یا حرمت خود سازمانی به عنوان درجه ای از ادراک و تصور کارکنان در مورد خودشان به عنوان فردی مهم، با معنا و موثر و ارزشمند در سازمان استخدام شده می‌باشد. عزت نفس سازمانی در محیط اجتماعی رشد می‌کند و در نتیجه پیامدهایی است که فرد در خصوص صلاحیت‌های خود از دیگران دریافت می‌کند. افرادی که عزت نفس سازمانی بالایی دارند نوعا خود را مهم و ارزشمند می‌دانند و عمیقا اعتقاد دارند که عضو مهمی از

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

سازمان هستند، بهتر کار می‌کنند و رفتارهای داوطلبانه بیشتری انجام می‌دهند (پریه را و همکاران، ۲۰۲۱؛ حاجی عموعصار و همکاران، ۱۳۹۴). شواهد تحقیقی نشان می‌دهد که کارکنان سازمان‌ها حرمت خود را متاثر از رفتارهای مجموعه سازمان می‌دانند و این حرمت خود در رفتارهای شغلی آنها اثرگذار است (کوسلاوان و همکاران، ۲۰۲۲). از جمله عواملی که احساس ارزشمندی به افراد می‌دهد قدردانی از زحمات فرد است و این که یک فرد احساس کند که کارهای او دیده می‌شود (شمس و کاظم پور مقدم، ۱۳۹۰). اگر فردی در یک مجموعه احساس کند که امکان پیشرفت در آنجا وجود دارد ضمن ارتقای خودپنداره‌ی مثبت احساس ارزشمندی خواهد کرد (خدیوی و وکیلی مفاخری،۱۳۹۰). حرمت خود سازمانی بالا با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، عملکرد فرد در سازمان و میزان سازگاری شغلی وی همبستگی بالایی دارد (غفاری و همکاران، ۱۳۹۶) و می‌تواند سلامت سازمانی افراد را افزایش دهد (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۷). حرمت خود سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز همبستگی معناداری دارد (صادقیان و همکاران، ۱۳۸۹؛ خسروشاهی و حبیبی کلیبر، ۱۳۹۵). نگاهی به متن مصاحبه‌های نیروهای شرکتی نشان می‌دهد که آنها احساس فقدان اعتبار می‌کنند و تصورشان این است که در مقایسه با نیروهای رسمی هیچ اعتباری ندارند مثلا وقتی برای دریافت یک وام به بانکی مراجعه می‌کنند وقتی مشخص می‌شود که نیروی شرکتی هستند توجهی به درخواست آنها نمی‌شود. همچنین آنها عنوان کردند که کارها و زحمات‌شان اصلا دیده نمی‌شود و لذا از این حیث هیچ انگیزه ای برای انجام بهتر و بیشتر کارها ندارند که خود همین امر منجر به کاهش میل به پیشرفت می‌شود. یکی از مهم‌ترین خرده مولفه‌های این مضمون اصلی، احساس تحقیر شدگی بود که در متن مصاحبه‌ها به آن اشاره شده بود. آنها عنوان کردند که حتی برای آمدن به دانشگاه که سوار سرویس داخل شهر شدند مورد بی‌احترامی کلامی و رفتاری کارمندان قرار گرفتند به گونه ای که به قول یکی از آنها انگار واژه‌ی شرکتی بر پیشانی ما نقش بسته است. نگاهی به متن مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که آنها

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

احساس می‌کنند توسط سایرین بی‌ارزش تلقی می‌شوند و لذا فاقد احساس ارزشمندی هستند چرا که خود واژه‌ی شرکتی انعکاس‌دهنده حس بی‌ارزشی است گوییکه نیروی شرکتی اصلا انسان نیست. همین احساس بی‌ارزشی منجر به حرمت خود پایین در آنها می‌شود. چرا که طبق تعریف حرمت خود سازمانی یعنی احساس ارزشمندی و مهم بودن در سازمان و مجموعه. چیزی که در تجربه زیسته نیروهای شرکتی دیده نشد. همانطور که تحقیقات نیز نشان داده شایسته سالاری و توجه به ایجاد ارزشمندی در پرسنل و لحاظ کردن جایگاه شغلی افراد در تعامل با آنها بر انگیزه شغلی افراد اثرگذار است (جوادیان و همکاران،۱۳۹۶) و متعاقباً بر خودپنداره و احساس ارزشمندی افراد اثر می‌گذارد (خدیوی و وکیلی مفاخری،۱۳۹۰).

مضمون سوم برساختی از متن مصاحبه‌های نیروهای شرکتی حول تجربه زیسته‌شان از وضعیت استخدامی و شغلی‌شان فقدان انگیزه پیشرفت بود که خود از خرده مضمون‌هایی همچون درماندگی و ناامیدی از تغییر وضعیت موجود، عدم ترفیع و ارتقاء شغلی تشکیل شده است. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات ژیاژون و هوآمینگ (۲۰۲۲)، هو (۲۰۲۱) و ونگ و ژو (۲۰۲۲) همسو است. یکی از عوامل ایجاد کننده انگیزه شغلی، امکان ارتقاء و پیشرفت شغلی است. همانطور که تحقیق ژیاژون و هوآمینگ (۲۰۲۲) نشان داد رشد شغلی تأثیر مثبتی بر مشارکت سازمانی کارکنان دارد. رشد شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد عاطفی دارد که به نوبه خود بر مشارکت کارکنان تأثیر می‌گذارد. تحقیق هو (۲۰۲۱) نشان داد که فرصت‌های رشد شغلی بر شکوفایی شغلی و تعهد شغلی اثرگذار است. مضاف بر اینکه رشد شغلی تابع متغیرهای مختلفی است که از آن جمله می‌توان به ادراك حمایت از سمت سازمان اشاره کرد (ونگ و ژو ۲۰۲۲). همانگونه که تحقیق بخشی علی آباد و همکاران (۱۳۸۳) نشان داد امکان پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را در افزایش انگیزه شغلی دارند. جوادیان و همکاران (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود نشان دادند که چرخش شغلی که در قالب انتقال

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

یا ترفیع و ارتقاء انجام می‌شود جزء عوامل اثرگذاربر انگیزه شغلی است. وقتی کارمند یا نیروی کاری بداند که هرچه قدر تلاش کند هیچ تغییری در وضعیت استخدامی‌اش ایجاد نخواهد شد، نه پایه ای و نه رتبه ای دریافت نخواهد کرد لذا انگیزه ای برای حضور در محل کار و ارتقای مهارت‌های خود پیدا نخواهد کرد. همانگونه که خدیوی و وکیلی مفاخری (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان دادند بین انگیزه پیشرفت و افزایش خودپنداره مثبت رابطه وجود دارد و افرادی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند احساس ارزشمندی بیشتری دارند. نگاهی به محتوای مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که نیروهای شرکتی احساس درماندگی و ناامیدی از تغییر وضعیت موجود دارند که این احساس حالتی انفعالی به آنها داده است زیرا نه می‌توانند کار را کنار بگذارند (به دلیل نبود فرصت شغلی) و نه می‌توانند کاری برای ارتقای وضعیت شغلی‌شان انجام دهند. عدم ترفیع و ارتقاء شغلی جزء تجارب زیسته آنان محسوب می‌شود به نحوی که به نقل از این افراد هیچ تفاوتی بین یک نیروی با ۲۵ سال سابقه و یک جوان تازه کار وجود ندارد. همین امر یعنی ناامیدی از تغییر وضع موجود و فقدان ارتقاء و ترقی شغلی منجر به فقدان انگیزه شغلی در آنها شده است به نحوی که با اشتیاق و انگیزه بالا در محل کار حاضر نمی‌شوند زیرا می‌دانند که هیچ ترفیع و ارتقایی نخواهند داشت و متعاقب آن از مزایای ترفیع و ارتقاء که سایر کارمندان رسمی دارند بی‌بهره هستند.

مضمون دیگر برساختی نیروهای شرکتی حول تجربه زیسته‌شان از وضعیت شغلی عدم بهره مندی از امتیازات شغلی بود که خود از خرده مضمون‌هایی چون کمی حقوق، تاخیر در دریافت حقوق، نداشتن وام، فقدان بیمه تکمیلی و فقدان مرخصی تشکیل شده است. همانگونه مطالعات گذشته نشان داده عامل حقوق و مزایا بیشترین تأثیر را بر انگیزش شغلی دارد (شمس و کاظم پور مقدم، ۱۳۹۰، بخشی علی آباد و همکاران،۱۳۸۳). جوادیان و همکاران (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود نشان دادند که عامل حقوق و مزایا بیشترین تأثیر را بر انگیزش شغلی دارد. نگاهی به متن مصاحبه نشان داد

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

که نیروهای شرکتی از کمی حقوق ناراضی بودند. حتی عنوان کردند که در بسیاری از مواقع حقوق‌ها با تاخیر پرداخت می‌شود که همین امر منجربه مشکلاتی برای آنها خواهد شد. نداشتن وام همچون سایر کارمندان، دشواری زیاد در گرفتن مرخصی و نداشتن مرخصی استحقاقی همچون سایر کارکنان و نداشتن بیمه تکمیلی نیز از جمله نگرانی‌هایی بود که در متن مصاحبه‌ها به آنها اشاره شده است. مجموع این مولفه‌ها در ذیل فقدان بهره مندی از مزایای شغلی قرار گرفت که جزء نگرانی‌های این افراد قرار دارد.

مضمون آخری که از متن مصاحبه‌ها برساخته شد فقدان رضایت شغلی بود که خود از خرده مضمون‌هایی چون فقدان انگیزه، ناامنی و بی‌ثباتی شغلی تشکیل شده بود. رضایت شغلی عاملی بسیار مهم در عملکرد کارکنان یک مجموعه است و متاثر از تعهد سازمانی و عدالت سازمانی (میرمعینی و همکاران، ۱۳۹۴) است و اگر سازمانی بتواند کارکنان را نسبت به خود متعهد کند می‌تواند رضایت شغلی و عملکرد آنان را افزایش دهد (دست پاک و همکاران، ۱۳۹۴) ولی اگر کارکنان سازمانی احساس بی‌عدالتی کنند، ضمن اینکه تعهدشان نسبت به مجموعه کم خواهد شد، رضایت شغلی‌شان نیز کاهش پیدا خواهد کرد (میرمعینی و همکاران، ۱۳۹۴). از جمله عواملی که بر تعهد سازمانی و شغلی و متعاقبا رضایت شغلی اثرگذار است، امنیت شغلی کارکنان است. زیرا یک فرد در صورتی نسبت به سازمان و مجموعه شغلی خویش احساس تعهد می‌کند که نسبت به آینده حضور خود در آن مجموعه اطمینان حاصل نماید و در غیر اینصورت تعهدی به آن مجموعه نخواهد داشت (نحوی و همکاران، ۱۳۹۵). تنها در این صورت است که رضایت شغلی فرد افزایش می‌یابد زیرا بین تعهد و رضایت شغلی همسبتگی بالایی وجود دارد (عزیزی، ۱۳۹۰). همچنین انگیزش شغلی بالا باعث بهزیستی روان‌شناختی (یزدانی، ۱۳۹۵) و کاهش اهمالکاری کارکنان می‌شود (افشاری و همکاران، ۱۳۹۶). انگیزش نیروی انسانی باعث بهبود عملکرد و افزایش کارایی و اثربخشی آنها و متعاقبا سازمان خواهد شد (شاه آبادی و حسین زاده یوسف آباد،

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

۱۳۹۵). اگر مدیران یا کارفرمایان بتوانند انگیزه افراد زیرمجموعه خود را افزایش دهند می‌توانند از این رهگذر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند (ناصری، ۱۳۹۶). افزایش انگیزه نیز که تابع عوامل مختلفی از جمله بهره‌مندی از امتیازات شغلی است با رضایت شغلی و حرمت خود رابطه دارد به گونه ای که خدیوی و وکیلی مفاخری (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان دادند بین انگیزه پیشرفت و افزایش خودپنداره مثبت رابطه وجود دارد و افرادی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند احساس ارزشمندی بیشتری دارند. احساس ارزشمندی و حرمت خود سازمانی نیز با رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی معناداری دارد (صادقیان و همکاران، ۱۳۸۹). نگاهی به متن مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که نبود انگیزه و فقدان امنیت و ثبات شغلی از جمله دغدغه‌های نیروهای شرکتی است که در مجموع باعث کاهش رضایت شغلی آنها خواهد شد. در یک جمع‌بندی می‌توان گفت تمامی این مضمون‌های اصلی و فرعی با هم ارتباط دارند به نحوی که فقدان انگیزه پیشرفت (درماندگی و ناامیدی از تغییر وضعیت موجود، عدم ترفیع و ارتقاء شغلی) و عدم بهره‌مندی از امتیازات شغلی (مانند کمی حقوق، تاخیر در دریافت حقوق، نداشتن وام، فقدان بیمه تکمیلی، فقدان مرخصی استحقاقی) می‌تواند به فقدان رضایت شغلی (فقدان انگیزه، ناامنی و بی‌ثباتی شغلی) منجر شود و این نارضایتی شغلی در کنار ادراک احساس بی‌عدالتی (قضاوت غیرمنصفانه، احساس تبعیض، احساس ظلم و اجحاف، فشار کاری بالا انتظارات کاری بالا، عدم حمایت) نیز می‌تواند به حرمت خود پایین (فقدان اعتبار، دیده نشدن، تحقیر شدن، عدم ارزش گذاری، عدم حرمت و احترام، عدم درک شدن) منتهی شود. در مجموع یافته‌های تحقیق حاضر چون محصول روش پدیدارشناسی توصیفی است بیشتر توصیف احوالات روان‌شناختی کارکنان شرکتی بوده و تلاش شد تا ذهنیت و تفسیر و پیش پنداشت‌های محقق در ساخت مقوله‌ها و مضامین دخالت نداشته باشد. یافته‌های تحقیق می‌تواند برای کارفرمایان و مدیران دستگاه‌های دولتی و خصوصی که از نیروهای شرکتی استفاده

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

می‌کنند قابل استفاده باشد زیرا وضعیت نیروهای شرکتی در تمام دستگاه‌ها و ادارات تقریبا یکسان و تابع قوانین ثابت و مشخصی است. همچنین می‌توان با توجه به یافته‌های تحقیق پرسشنامه ای طراحی نمود و این تجارب روان‌شناختی را اعتباریابی نمود.

ملاحظات اخلاقی پژوهش: تمامی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش رضایت شفاهی خود را اعلام نمودند و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آنها داده شده است.

سهم نویسندگان: نویسنده مسئول تمامی مراحل فرایند پژوهشی را به تنهایی مدیریت نموده و مسئول نگارش مقاله است.

حمایت مالی: این مقاله تحت حمایت مالی-معنوی جایی نبوده و نویسنده هزینه‌های آن را تقبل نموده است.

تعارض منافع: یافته‌های این مطالعه هیچ گونه تضاد با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

قدردانی: از کلیه‌ی زنان و مردان شاغل در دانشگاه گیلان که با شرکت خود در پژوهش، به روند اجرای طرح کمک کردند، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

افشاری، ب؛ سیادت، س،؛ مهرابی، ح (۱۳۹۶). نقش و اسطه گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه عوامل برون سازمانی موثر بر اهمالکاری در سازمان آموزش و پرورش. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۱۱ (۱). ۹-۳۴.

اعرابی، س، کمانی، س (۱۳۷۹). رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان. مدیریت دولتی. ۴۸ و ۴۹. ۸۷-۹۴.

اصل، ن؛ دوکانه ای فرد، فریده؛ جهانگیر، پ (۱۴۰۰). ارائه مدلی برای پیش‌بینی طلاق عاطفی براساس ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی شغلی با میانجیگری حمایت‌اجتماعی ادراک‌شده در زنان متأهل شاغل. پژوهش‌های مشاوره، ۲۰ (۸۰):۳۳۹-۳۱۶

بخشی علی آباد، ح؛ نوروزی، د؛ حسینی، ز (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۴ (۱۲). ۳۳-۴۱.
بهادری خسروشاهی، ج؛ حبیبی کلیبر، ر (۱۳۹۵). رابطه چابکی سازمانی، عزت نفس سازمانی و روحیه با رضایت شغلی مدیران مدارس. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه. ۴ (۲). ۱۶۵-۱۸۵.
دست پاک, س؛ عقیلی، ر؛ صفرنژاد بروجنی، ع؛ سیفی پور، ف (۱۳۹۴). تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان و معلمان آموزش و پرورش. بیرجند، اولین همایش ملی آموزش ابتدایی. دی ماه ۱۳۹۴.
درویشی، ع؛ جسک، م؛ فیضی پور، خ (۱۳۹۵). تجربه زیسته زنان شاغل در کارگاه‌های تولیدی. پژوهشنامه مددکاری اجتماعی، ۲ (۵). ۷۷-۱۰۸.
دراج، پ؛ خلخالی، ع (۱۳۹۸). پدیدارشناسی عارضه یابی سازمانی مدارس (تحلیل تجربه زیسته مدیران مدارس). مدیریت بر آموزش سازمان ها. ۸ (۱). ۲۳۱- ۲۵۴.
جوادیان، ر؛ انصاری پور، ع؛ حاجی مقصود، م (۱۳۹۶). شناسایی عوامل درون سازمانی موثر بر انگیزه شغلی کارکنان راهور. فصلنامه مطالعات مدیریت ترافیک. ۴۷. ۳۳-۴۸.
حاجی عمو عصار، م؛ عبداللهی، ر؛ رحمتی، د؛ فرخجسته، و (۱۳۹۴). رابطه عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان شاغل شهر تهران. مدیریت شهری، ۳۹، ۱۸۹-۲۰۰.
خدیوی، ا؛ علیجانی فرید، ر (۱۳۸۶). رابطه بین انگیزه‌ی پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها در مدارس متوسطه. علوم تربیتی. ۱ (۱). ۳۹-۷۲.
خدیوی، ا؛ وکیلی مفاخری، ا (۱۳۹۰). رابطه بین انگیزه پیشرفت، منبع کنترل، خودپنداره و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سال اول متوسطه نواحی پنجگانه تبریز. علوم تربیتی. ۴ (۱۳). ۴۵-۶۶.
رستگار، ع؛ سیاه سرانی کجوری، م (۱۳۹۴). تأثیر بی عدالتی ادراک شده بر فرسودگی شغلی کارکنان با اثر میانجی تعهد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی. ۲۴، ۱۲۵-۱۴۹.
رنجبری، ا (۱۳۹۰). بررسی وضعیت استخدامی کارگران شاغل در بخش عمومی. نشریه علمی- پژوهشی فقه و حقوق اسلامی، ۳ (۵). ۴۷-۸۲.
زوار، ت؛مهری، ف (۱۳۹۷). تجربه زیسته مدیران و معاونان آموزشی مدارس از لذت خدمت. مدیریت بر آموزش سازمان ها. ۷ (۱). ۱۳۵-۱۶۸.
شاه آبادی، م؛ حسین زاده یوسف آباد، س (۱۳۹۵). بررسی عوامل انگیزش شغلی. دومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. تهران: ۲۵ آذر ۱۳۹۵.
عینی پور، ج؛ شباهنگ، ن (۱۳۹۷). تجارب زیستهٔ مادران از والدگری موفق در تحصیل: مطالعه پدیدارشناختی. فصلنامه سلامت روان کودک. ۵ (۴). ۵۲-۶۷.
عزیزی، س (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم). پژوهشنامه مالیات. ۱۱ (۵۹).۱۷۳-۱۹۶.
غفاری، خ؛ حسینی، س؛ داوودی، ح؛ لک، س (۱۳۹۶). رابطه عزت نفس با عملکرد سازمانی وسازگاری شغلی مدیران. فصلنامه علمی– پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۹ (۱). ۲۰۷-۲۲۳.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

فرخی، ن؛ احمدارد، ف (۱۳۹۹). رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی. مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۷ (۲)، ۲۸۳-۳۰۰.

فرهی، ع؛ سلطانی، م؛ نصراللهی، محمد (۱۳۹۷). ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰ (۴)، ۵۱-۷۸

صادقیان، ف؛ عابدی، م؛ باغبان، ا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی. مشاوره شغلی و سازمانی. ۲ (۴). ۱۱۵-۱۳۱.

کیومرثی، م (۱۳۹۱). بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه. شماره ۱۵۲. ۵۰-۶۲.

گل پرور، م؛ واثقی، ز؛ مصاحبی، م (۱۳۹۰). مدل بی عدالتی سازمانی، استرس و فرسودگی هیجانی در پرستاران زن. فصلنامه سلامت کار ایران. ۹ (۳). ۸۳-۹۵.

مهاجران، ب؛ قلعه ای، ع؛ اشرفی سلیم کندی، ف؛ درویشی، ز (۱۳۹۷). جامعه شناسی کاربردی. ۲۹ (۴). ۳۹-۵۸.

مهداد، ع؛ والی نژاد، ع (۱۳۹۳). رابطه ادراک بی عدالتی سازمانی با استرس شغلی و قلدری سایبری: نقش تعدیل کنندگی ضریب سختی پذیری. مجله روان‌شناسی اجتماعی. ۹ (۳۱). ۶۷-۸۸.

مهداد، ع؛ ملک زاده، م؛ امیری، و (۱۳۹۸). تأثیر ادراک بی عدالتی سازمانی، ادراک ناامنی شغلی و ادراک فشارزاهای سازمانی بر ناکامیابی کاری کارکنان بازنشسته: نقش میانجیگرایانه فرسودگی شغلی. فصلنامه پرستاری سالمندان، ۵ (۳)، ۱۳-۲۷.

میرمعینی، س؛ جلالی فراهانی، م؛ علیدوست قهفرخی، ا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر بروز رفتار شهروندی سازمانی. دومین همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی. تهران.

ناصری، ا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین انگیزه ایجاد شده اوسط مدیریت و رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. یازدهمین همایش پژوهش های نوین در علوم و فن آوری.کرمان، پاییز ۱۳۹۶.

نحوی، م؛ نحوی، ت؛ نحوی، م (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان اصفهان. کرمان. پنجمین همایش پژوهش‌های نوین در علوم و فن آوری. بهار ۱۳۹۵.

هومن، ح (۱۳۹۲). **راهنمای عملی پژوهش کیفی**. تهران: انتشارات سمت.

هاشم مطوری، ح؛ عابدی، م؛ نیلفروشان، پ. (۱۳۹۹). معنای شغلی و بهزیستی ذهنی: نقش میانجیگری رضایت شغلی. پژوهش های مشاوره، ۱۹ (۷۳):۱۶۹-۱۴۵.

یزدانی، ت (۱۳۹۶). بررسی رابطه انگیزش شغلی و دلبستگی شغلی با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نیروی انتظامی شاغل شهر بجنورد. فصلنامه دانش انتظامی خراسان شمالی دفتر تحقیقات کاربردی فا. ا. خراسان شمالی. ۴ (۱۵). ۷-۴۴.

Brown, J., Hochstetle, G. A., Rode, S. A., Abraham, S. P., & Gillum, D. R. (2018). The lived experience of first-year nurses at work. *The health care manager*, 37 (4), 281-289.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]

Huo, M. L. (2021). Career growth opportunities, thriving at work and career outcomes: Can COVID-19 anxiety make a difference?. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *48*, 174-181.

Jia-Jun, Z., & Hua-Ming, S. (2022). The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, *13*, 805208.

Kee, D. M. H., & Chung, K. S. (2021). Perceived Organizational Injustice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Study of MNCs in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, *22* (2), 1047-1065.

Kusluvan, H., Akova, O., & Kusluvan, S. (2022). Occupational stigma and career commitment: Testing mediation and moderation effects of occupational self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, *102*, 103149.

Gibbons, M. M., Woodside, M., Hannon, C., Sweeney, J. R., & Davison, J. (2011). The lived experience of work and career: Women whose parents lack postsecondary education. *The Career Development Quarterly*, 59 (4), 315-329.

Pereira, H., Gonçalves, V. O., & Assis, R. M. D. (2021). Burnout, organizational self-efficacy and self-esteem among Brazilian teachers during the COVID-19 pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *11* (3), 795-803.

Wang, Q., Jiang, Y., Weng, Q., & Wang, Q. (2019). A meta-analysis of the relationship between occupational commitment and job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *47* (8), 1-15.

Weng, Q., & Zhu, L. (2020). Individuals' career growth within and across organizations: A review and agenda for future research. *Journal of Career Development*, *47* (3), 239-248.

© 2021 Iran Counseling Association, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12111]