

جامعه‌شناسی کار

مسعود حاجی‌زاده میمندی

(قسمت سوم)

ارایه تعاریف مختلف کار از دیدگاهها و زبانهای مختلف؛ کار از دیدگاه جامعه‌شناسی؛ اهمیت کار در پیشرفت فردی و توسعه اقتصادی، اجتماعی، جنبه‌های مختلف کار شامل جنبه‌های فنی کار، جنبه فیزیولوژیک کار، جنبه روانی کار، جنبه اجتماعی کار، شاخه‌های مختلف مطالعات کار شامل: جمعیت‌شناسی، اقتصاد کار، حقوق کار، روان‌شناسی کار، مدیریت کار مطالبی است که در شماره‌های گذشته به آن‌ها اشاره شد، در این قسمت ادامه مطالب از نظر شما خواهد گذشت:

آسیب‌شناسی کار

رشته‌خواری و غیره. نه کاری و ناکاریها - مشاغل غیر رسمی - با آن که گستردگی و گوناگونی واقعیت تلخی است که چون انگلی خطرناک بر جسم و جان شهرها و کشورها افتاده، اقتصاد و اجتماع را تحت تأثیرات منفی خود قرار داده و آسیب جدی به کار صحیح و تولید وارد آورده است. (۲۴)

دست‌فروشی، کلفتی، سیگارفروشی، قالی‌تکانی و غیره. صاحبان اینگونه فعالیتها را نه می‌توان بیکار نامید و نه شاغل، چون ضمن اینکه ظاهراً کاری انجام می‌دهند در واقع نه کاری است، نه کار واقعی و سالم که در راستای صحیح اقتصادی و قابل دفاع باشد.

منظور از آسیب‌شناسی کار شناخت پدیده‌های نه کاری و ناکاری و مشاغل غیر رسمی نظیر سیگارفروشی، کوپن‌فروشی، اسلیپ اتوبوس‌فروشی، دست‌فروشی، مسافرکشی، دتالی، بساطی، قاچاق‌گری، رسته‌خواری، گدائی، دزدی، و غیره می‌باشد.

ارگونومی

اصطلاح ارگونومی از دو کلمه یونانی (Ergo) به معنی کار و (Nomos) به معنی قاعده و قانون مشتق شده است و از لحاظ

۴- ناکاری

گروهی از مشاغل است که محکومیت قوی داشته و هیچگونه مقبولیتی ندارد نظیر: قاچاقچی‌گری، روسپیگری، گدائی،

۱- نه کاری

گروهی از مشاغل است که محکومیت ضعیف‌تر و مقبولیت نسبی دارد نظیر:

نوعی به معنی قوانین طبیعی کار است؛ ولی مفهومی را که کشورهای پیشرفته از آن ارائه می‌دهند، عبارت است از فاکتورهای طبیعی انسانی. به طور کلی تعریف عام پذیرفته شده درباره آن، سنجش کار است. علم ارگونومی، شامل رشته‌های علمی نظیر: پزشکی، فیزیولوژی، آمار، علوم مهندسی، روان‌شناسی، فیزیولوژی کار، آناتومی (تشریح)، مردم‌شناسی، بیومکانیک (مطالعه قوانین حرکت در موجودات زنده به ویژه انسان) و انسان‌سنجی (اندازه‌گیری‌های مربوط به ابعاد و اجزای بدن انسان جهت ارائه اطلاعات لازم به طرح ماشین و همچنین تعیین ظرفیت بدن انسان در ارتباط با حمل بار) می‌باشد. هدف اساسی از این دانش بهبود بخشیدن به نحوه کار، روش‌های کار و وسایل کار و انطباق بخشیدن آنها با خصوصیات روانی و بدنی انسان است. (۲۵)

□ روابط صنعتی

عبارت است از کلیه روابط بین مدیریت و کارکنان (کارگر و کارفرما) کارکنان و سازمان کارگری، سازمانهای کارگری و مدیریت، سازمان‌های مربوط به مدیریت (سازمان‌های کارفرمایی)، کارفرمایان و دولت، و سازمانهای مختلف با یکدیگر را شامل می‌شود.

روابط صنعتی، که با توسعه و پیشرفت صنعت گسترش یافته است، در اواخر قرن

□ افزایش کارآیی سازمان‌ها و

بهبود بخشی شکل‌های سازماندهی زندگی مادی و معنوی جامعه یکی از وظایف تاریخی عمده در هر جامعه پویای کنونی است و این وظیفه نمی‌تواند بدون بهره‌گیری از هر چیز ارزشمندی که اندیشه انسانی در این رشته پدید آورده است، تحقق یابد.

هیجدهم و اوایل قرن نوزدهم شکل گرفت و کم‌کم نضج یافت و همراه با توسعه صنعت پیچیده‌تر شد و بعدها گوناگونی پیدا کرد. روابط صنعتی در ایجاد صلح و آرامش در محیط کار، برقراری انضباط در صنعت و استقرار دموکراسی صنعتی نقش مهمی دارد. این عوامل برای توسعه همه جانبه یک کشور بسیار ضروری است. آن چه در فهرست مطالب کتاب روابط صنعتی، تألیف شمس‌السادات زاهدی آمده است عبارتند از:

۱- کلیات؛

۲- سیستم روابط صنعتی؛

۳- مزد و نقش آن در روابط صنعتی؛

۴- سازمان‌های کارگری و روابط

صنعتی؛

۵- سازمانهای کارفرمایی؛

۶- سازمان بین‌المللی کار؛

۷- اختلافات ناشی از روابط صنعتی؛

۸- مذاکرات و پیمان‌های جمعی؛

۹- اعتصاب و آثار آن؛

۱۰- حوادث ناشی از کار؛

۱۱- مشارکت کارکنان در مدیریت؛

۱۲- آموزش. (۲۶)

□ جامعه‌شناسی سازمان‌ها

عبارت است از مطالعه سازمان‌ها از دیدگاه جامعه‌شناسی. امروزه در هر جامعه‌ای، سازمانها کارکردهای مهمی را انجام می‌دهند و نقش حیاتی در زندگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و اداره امور جامعه بازی می‌کنند. از این رو جامعه‌شناسی امروز برای کارآیی سازمانها ارزش و اهمیت فراوانی قائل است. بدون سازمان‌های کارآمد و پویا، جامعه‌شناسی امروز نمی‌تواند به هدف‌های خود دست یابد و نیازهای گوناگون خود را برآورده سازد. افزایش کارآیی سازمان‌ها و بهبود بخشی شکل‌های سازماندهی زندگی مادی و معنوی جامعه یکی از وظایف تاریخی عمده در هر جامعه پویای کنونی است و این وظیفه نمی‌تواند بدون بهره‌گیری از هر چیز ارزشمندی که اندیشه انسانی در این رشته پدید آورده است، تحقق یابد. جامعه‌شناسی سازمان‌ها یا مطالعه ساخت و کارکرد سازمان‌ها و رفتارهای سازمانی از دیدگاه جامعه‌شناسی می‌تواند پرتو تازه‌ای بر مطالعه آنها بیفکند. (۲۷)

□ مطالعاتی که راه را برای پیدایش

جامعه‌شناسی کار در قرن نوزدهم

فراهم نمود

الف: مطالعاتی که در زمینه تقسیم کار توسط افرادی چون آدام اسمیت و دورکیم انجام گرفت؛



وقتی به هر

دلیلی فرد از انجام کار

خوشش نمی‌آید و به

دنبال فرصتی می‌گردد که از

انجام کار شانه خالی کند و به

اصطلاح از زیر کار در رود،

دارای نگرش منفی نسبت

به کار است.



□ جامعه‌شناسی صنعتی

هرچند به نظر برخی از محققین و از نظر تاریخی جامعه‌شناسی صنعتی بخشی از جامعه‌شناسی کار بوده است. چون جامعه‌شناسی کار کلّ نیروی کار در هر سه بخش صنعت، کشاورزی و خدمات را مدّ نظر داشته است؛ مع‌ذکب رفته رفته جامعه‌شناسی صنعتی به دلیل اهمیت تحولات صنعتی در سرنوشت جوامع، به صورت یک شاخه مستقل جامعه‌شناسی درآمده است.

اصطلاح جامعه‌شناسی صنعتی به تدریج درباره جامعه‌شناسی گروه‌های کار غیر صنعتی نیز به کار رفته است. البته تعمیم

مفهوم صنعت به دلیل پیشرفت‌های مکانیزاسیون و خودکار شدن بسیار از دستگاه‌ها تا اندازه‌ای توجیه پذیر است. در تجارت، کار اداری و زراعت نیز کار صنعتی وجود دارد، با این همه، به نظر می‌رسد اگر در این موارد اصطلاح جامعه‌شناسی روستائی و جامعه‌شناسی اداری را به کار ببریم، روشن‌تر خواهد بود. همچنین تحولات فنی روزافزون در رشته‌های جدید مانند حمل و نقل هوائی و دریائی و حمل و نقل در راه آهن و جاده‌ها، آن‌ها را به صورت یک سلسله عملیات صنعتی در می‌آورد؛^(۲۸) از این رو می‌توان آن‌ها را در قلمرو جامعه‌شناسی صنعتی قرار داد.

ب: مطالعه مسائل ناشی از صنعت یا تحوّل صنعتی مانند مسائل کارگری، روابط کارگر - کارفرما حقوق کارگران و غیره؛

پ - مطالعات درباره گروه‌های شغلی مانند مطالعه «چارلز بوث» درباره زندگی و کار مردم لندن؛

ت: مطالعاتی که روان‌شناسان برای اندازه‌گیری استعدادهای افراد برای راهنمایی شغلی انجام دادند. همچنین مطالعات روان‌شناسان صنعتی درباره روحیه کارگران در مقابل کار و محیط کار؛

ث: مطالعات اقتصاددانان و جامعه شناسان و علمای سیاسی درباره اتحادیه‌های کارگری، سندیکاها، گروه‌های شغلی و بوروکراسی؛
ج: مطالعات جامعه شناسان درباره قشربندی و طبقات اجتماعی. (۲۹)

نگرش‌های مختلف نسبت به کار

در اینجا نگرش معادل واژه انگلیسی (Attitude) به کار رفته است و عبارت است از آمادگی روانی به هنگام انجام کار. این آمادگی روانی می‌تواند مثبت، منفی و یا خنثی باشد. برخی از دانشمندان معتقدند که فکر دارای دو لایه است. لایه زیرین آن نگرش است و لایه زبرین آن عقیده. با مثالی می‌توان سه اصطلاح نگرش، عقیده و رفتار را روشن کرد. فرض کنیم فردی از «افغانی‌ها» خوشش نمی‌آید و به هنگام شنیدن نام «افغانی» حالت بدی پیدا می‌کند در اینجا نگرش این فرد نسبت به افغانی‌ها منفی است حال اگر براساس این نگرش، وی بیان کند که «افغانی‌ها» باید از ایران بروند (به افغانستان) در این حالت وی «عقیده» خود را بیان کرده است. اگر این شخص فرضاً پا را از این فراتر گذاشته به تبلیغات در این باره بپردازد و به نامزدهائی رأی دهد که از خروج مهاجرین از ایران

پشتیبانی می‌کنند؛ در این حالت وی رفتار از خود نشان داده است. در بحث‌های فنی‌تر درباره نگرش از این صحبت می‌شود که نگرش خود دارای جنبه‌های عاطفی، شناختی و ادراکی می‌باشد که در اینجا به دلیل عدم ضرورت از بحث بیشتر درباره آن خودداری می‌شود.



برخی از

دانشمندان بر کارکردهای

سازنده و مثبت کار، انگشت

می‌گذارند و حتی تفاوت

معنی‌داری که بین انسان و

سایر حیوانات به وجود

آمده است را ناشی از

کار می‌دانند.

در مبحث نگرش‌های مختلف نسبت به کار در حالت کلی می‌توان از سه نگرش منفی، خنثی و مثبت نسبت به کار سخن به میان آورد. در این باره به ترتیب توضیحاتی ارائه خواهد شد.

● نگرش منفی نسبت به کار

وقتی به هر دلیلی فرد از انجام کار خوشش نمی‌آید و به دنبال فرصتی می‌گردد که از انجام کار شانه خالی کند و

به اصطلاح از زیر کار در رود؛ دارای نگرش منفی نسبت به کار است. این نگرش می‌تواند مبنای فلسفی داشته باشد مثلاً این اعتقاد که «عمر گرانبه‌است، چرا آن را با کار کردن به هدر دهیم». در این اعتقاد اساس لذت بردن از زندگی، خوش بودن، دم غنیمت شمردن، به عیش و نوش پرداختن، مصرف و تظاهر به مصرف کردن بدون انجام کار همراه با بهره‌وری است و می‌تواند مبنای فلسفی نداشته باشد و تنها به این دلیل که شرایط کار ناعادلانه ارزیابی می‌شود، نگرشی منفی نسبت به کار پیدا شود.

به لحاظ تاریخی تا قبل از وقوع انقلاب صنعتی، به نظر می‌رسد که بر کار مناسبات انسانی‌تر حاکم بود و در کارگاه‌های تولیدی کوچک و سنتی رابطه استاد / شاگردی و رغبت به انجام کار را افزایش می‌داد. در اینجا ادعا نمی‌شود که در مناسبات قبل از انقلاب صنعتی، استثمار، عدم رضایت شغلی، نگرش منفی نسبت به کار وجود نداشته است بلکه میزان نگرش منفی نسبت به کار احتمالاً کمتر از جامعه متحول، متأثر و برخوردار از انقلاب صنعتی بوده است. در اثر انقلاب صنعتی - که نخستین بار در انگلستان رخ داد - تولید از مقیاس کوچک در کارگاه‌های کوچک به تولید در مقیاس انبوه در کارخانه‌ها و کارگاه‌های بزرگ تبدیل شد و هزاران نفر از روستائیان به

به کار ندارد و انجام کار را به عنوان یک تکلیف در برابر دستمزدی که به او می‌دهند؛ ارزیابی می‌کند. در این حالت کارگر از کار انتظار محدودی دارد و به همین خاطر، مشکلات و نارساییهای محیط کار وی را زیاد ناراحت نمی‌کند چون به لحاظ روانی پذیرفته است که کاری به این امور نداشته باشد و به اندازه‌ای که از او خواسته شده است کار خود را انجام دهد. چنین فردی احساس تعلق خاطر نسبت به این کار پیدا نمی‌کند و برنامه دراز مدت برای انجام این کار ندارد. یا شاید تجربه کاری وی از امور مثبت و منفی وی را به این نتیجه رسانده باشد که نگرش غیر عاطفی و خنثی داشتن نسبت به کار برای کارگر بهتر است.

به نظر می‌رسد که نگرش بی تفاوت و یا خنثی نسبت به کار فراوانی زیادی نداشته باشد و اکثر کارگران نسبت به محیط کار خود یا در مجموع دارای نگرش منفی هستند و یا مثبت. ولی چون به لحاظ تفوریک امکان وجود نگرش خنثی نسبت به کار نیز وجود داشت در همین حد به آن پرداخته شد.

● نگرش مثبت نسبت به کار

گویای وقتی است که کارگر با عشق و علاقه به انجام کار می‌پردازد. خلیل



نگرش مثبت

نسبت به کار،

کار را عامل موفقیت

فردی و اجتماعی تلقی

می‌کند و از انجام کار

احساس رضایت و در نهایت

شادمانی می‌نماید.

توصیفی است از نگرش منفی نسبت به کار. اینکه چه عواملی بر نگرش منفی کارگر نسبت به کار مؤثر است در جای خود، توضیح داده خواهد شد ولی نکته‌ای که لازم است همینجا تذکر داده شود که نگرش منفی نسبت به کار به عنوان یک متغیر ممکن است کم و یا زیاد شود و برای اندازه‌گیری آن نیاز به شاخص‌های عینی و دقیق است. یعنی نگرش منفی را می‌توان بر روی یک طیف نشان داد و میزان آن را در شرایط مختلف مقایسه کرد. «حالت روانی منفی نسبت به کار ممکن است از نارضایتی شروع شود و تا غم، افسردگی و حالت شدید عصبی پیش رود.» (۳۰)

● نگرش خنثی نسبت به کار

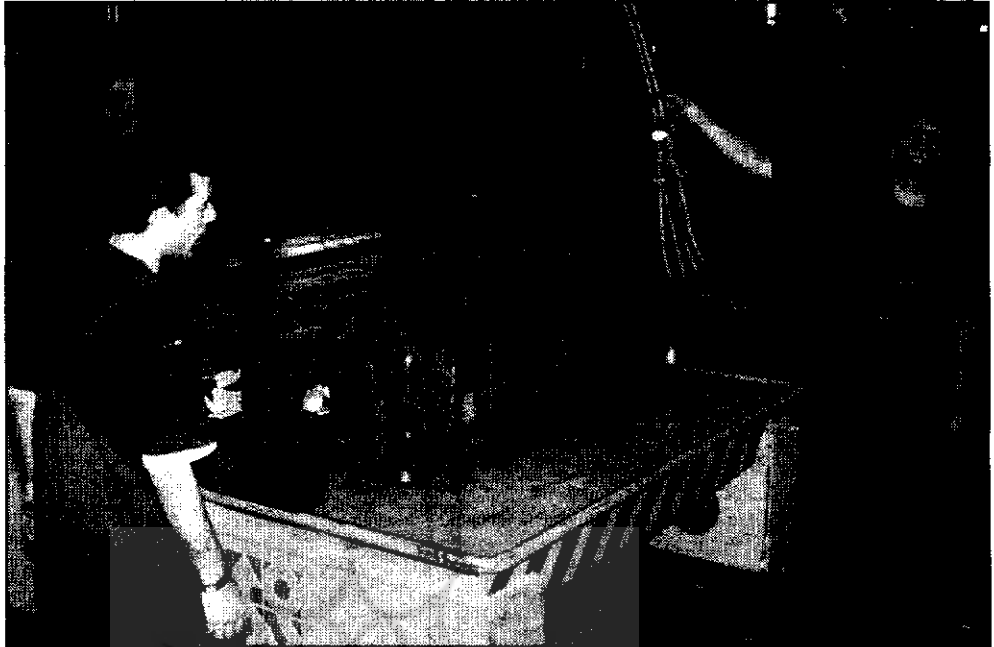
این نگرش گویای وضعیتی است که فرد هیچ احساس مثبت و یا منفی نسبت

امید بدست آوردن کار به شهرها برای کار در کارخانه‌ها مهاجرت کردند.

در اوایل انقلاب صنعتی، منطق سرمایه داران، انباشت سرمایه بود. بخشی از این انباشت از دادن دستمزد پایین به کارگران حاصل می‌شد وقتی کارگران در شرایط نامناسب محیط کار، ساعات طولانی کار، دستمزد اندک و بدون کمترین حمایت تأمین اجتماعی برای گذراندن زندگی مجبور به کار کردن بودند ارزش ذخیره بیکاران و عدم وجود شکل‌های صنفی قدرت چانه زنی را از کارگران ستانده، نگرش منفی نسبت به کار افزایش پیدا کرده بود. کار از خود بیگانه کننده یا از خود بیگانگی در کار به شکل وسیع در این زمان توسط دانشمندان علوم اجتماعی مطرح شده است.

در اثر شرایط نامناسب محیط کار، کارگر از انجام کار لذت نمی‌برد و آن را تحمیلی تلقی می‌کند و کار کردن وی به دلیل تأمین نیازهای خارج از محیط کار است. چون مجبور است اجاره خانه و خرج زن و بچه را بدهد، کار می‌کند. محیط کار برای وی مانند زندان است. صبح‌ها به هنگام ورود به کار احساس ناراحتی می‌کند و عصرها هنگام خروج از محیط کار، احساس خوشحالی. این مطالب

انسانها به مازاد اقتصادی دست یافتند و در نتیجه افرادی پیدا شدند که توانستند بدون کار کردن و شرکت در تولید زندگی خود را بگذرانند. پیچیده شدن مناسبات اجتماعی رفته رفته روابط نابرابر و مبتنی بر استثمار و



ناعادلانه بودن مناسبات آگاهی پیدا کرد، نگرش منفی نسبت به کار افزایش یافت. پس به نظر می‌رسد که انسانها فی نفسه نسبت به کار نگرش منفی ندارند و اکثریت افراد جامعه کار را عامل پیشرفت خود تلقی می‌کنند.

پس نگرش مثبت نسبت به کار، کار را عامل موفقیت فردی و اجتماعی تلقی می‌کند و از انجام کار احساس رضایت و در نهایت شادمانی می‌نماید. اگر اکثریت افراد جامعه به شکل طبیعی باید کار کردن را دوست داشته باشند و حتی از کار کردن احساس غرور کنند و آینده خود را در گرو کار و تلاش جدی خود بدانند، پس چرا به نظر می‌رسد در کشورهای در حال توسعه اکثریت افراد شاغل تمایلی به کار کردن

شاید نتوان از نظر فلسفی دقیقاً به این سؤال جواب داد که انسان در حالت طبیعی و بر اساس فطرت و ذات خود دوستدار کار است یا بیزار از آن و یا بی تفاوت. ولی می‌توان با قطعیت بیشتری طرح نمود که دستاوردهای عظیم بشریت مدیون کار و تلاش انسانهاست. به نظر می‌رسد که از ابتدا بشر برای ارضاء نیازهای خود مجبور به فعالیت شده است و چون از ابزارها و امکانات زیادی برخوردار نبود تأمین نیازها برای وی سخت می‌نمود ولی بتدریج با یکجا نشینی و پرداختن به کشاورزی و دامپروری از وضعیت گردآوری غذا به تولید غذا تغییر موقعیت داد. احتمالاً مدت زمان زیادی نگذشت که تولید افزایش یافت و

جبران «کار بدون عشق و علاقه را بدتر از گدایی می‌داند» ... «و اگر تو نمی‌توانی با عشق کار کنی، و تنها احساسات به کار بی‌میلی و تنفر است؛ بهتر است که کارت را ترک کنی و بر در معبد بنشین و از آنها که با شادی کار می‌کنند صدقه بگیری. زیرا اگر با بی تفاوتی نان بپزی، نان تلخی خواهی پخت که تنها نیمی از گرسنگی انسان را سیر می‌کند.»^(۳۱) برخی از دانشمندان بر کارکردهای سازنده و مثبت کار، انگشت می‌گذارند و حتی تفاوت معنی داری که بین انسان و سایر حیوانات به وجود آمده است را ناشی از کار می‌دانند. اصطلاحات انسان سازنده، انسان ابزار ساز، انسان کارورز و غیره گویای نگرش مثبت نسبت به کار است.

جدی و با کیفیت ندارند و کار خود را
حداکثر به شکل انجام وظیفه و رفع
نکلیف انجام می‌دهند؟ در پاسخ باید گفت
که، مجموعه عواملی به شکل تاریخی
چنین نگرش منفی نسبت به کار را در
کشورهای در حال توسعه به وجود آورده
است که شناخت دقیق این عوامل،
برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری برای
کاهش تأثیرات این عوامل وظیفه
مسئولین دلسوز و متخصصین جامعه
است.*

۲۴- رضائیان، علی: نقش مدیر در مدیریت کار و عملکرد و ارتقاء فرهنگ کار، مجموعه مقالات نخستین سمینار بررسی تکامل فرهنگ کار،
صص ۶۵-۷۲

۲۵- صرامی، حسین: آسیب شناسی کار، نخستین سمینار بررسی تکامل فرهنگ کار، صص ۲۰۸-۲۱۶

۲۶- ساعی، محمد: اصول ارگونومی، مجله کار و جامعه، شماره ۱۱-۱۰، سال ۱۳۷۴، ص ۵۳

۲۷- زاهدی، شمس‌السادات: روابط صنعتی، تهران: مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۶، صفحه نهرست مطالب و صص ۳-۴

۲۸- صبوری، حمید: جامعه‌شناسی سازمان‌ها، تهران: نشر شب تاب، ۱۳۷۴، صص ۷-۸

۲۹- توسلی، غلامعباس: جامعه‌شناسی کار و شغل، صص ۳۱-۳۲

۳۰- احمدی، حبیب: جامعه‌شناسی کار و شغل، شیراز، دانشگاه شیراز، جزوه درسی، ۱۳۶۹، صص ۱۶-۱۷

۳۱- توسلی، غلامعباس: جامعه‌شناسی کار و شغل، صص ۱۳-۱۴

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* - درباره عدم علاقه به کار و نگرش منفی نسبت به کار در نیروی کار ایران نگاه کنید به:

- مدنی، امیر باقر: بعضی موانع فرهنگی توسعه اقتصادی ایران در مقایسه با ژاپن، تهران، انتشارات شهرآشوب، ۱۳۷۴، صص ۲۹۹-۲۹۸

- مصباح یزدی، محمدتقی: کار در نظام ارزشی اسلام، مجموعه مقالات نخستین سمینار تکامل فرهنگ کار، ص ۱۹