



جامعه

شناسی

کار

پیشگاه علوم انسانی و مطالعات  
پرتال جامع علوم

مأخذ:

GEORGES FRIEDMANN  
Traité de sociologie du travail  
Librairie Armand Colin. Paris

کار و جامعه

## هر کاری که بد انتخاب شده و با فرد سازگاری نیافته باشد، اثرات زیانباری برای او بدنال می‌آورد.

### تعریف کار

کار از ویژگیهای نوع انسان بشمار می‌رود و بهمین جهت ارزش آنرا دارد که دقیقاً مورد مطالعه قرار گیرد. انسان یک حیوان اجتماعی است که صرفنظر از تنوع مجموعه‌های بوم شناختی و آهنگ حرکت ترقیات فنی، تحول و تطوّر ساختار و مرتبه اقتصادی جوامع، هنوز اساساً به کار مشغول است.

نمونه‌های قدیمی کار حیوانی چون کار حشراتی از قبیل مورچه و موربان و زنبور عسل، از نظر روانشناسی حیوانی، به کردار غریزی در محیط انگیزه و معین تعبیر شده است؛ و همینکه با وضعیت پیش‌بینی نشده‌ای چون ساختن ابزار سازگار می‌شود، به شرایط و مقتضیات فکری کار انسانی نزدیک می‌گردد.

اکنون باید دید که مشخصات کردار انسانی را چه چیزهایی تشکیل می‌دهند؟ نخستین مشخصه کردار انسانی را می‌توان در سودمندی آن دانست، چنانکه اقتصاددانان لیبرال در گذشته آنرا پذیرفته و گفته‌اند که: "کار مشغله‌ای است که انسان با صرف نیروهای بدنی و فکری خود برای تولید قوت یا خدمات تصدی می‌کند." برای اقتصاددانی که چنین برداشتی دارد، فعالیت کار اساساً بوسیله هدفها، سودمندی و ارزش محصولانش مشخص می‌شود. هانری برگسون فیلسوف فرانسوی معتقد بود که: "کار انسان در آفرینش سودمندی است." اما باید پرسید که آیا کردار غریزی حیوانات که همانند پدیده‌های کار است، در درون اجتماعات خودشان، ایجاد سودمندی نمی‌کند؟ از نظر بعضی دیگر از اقتصاددانان، خصوصیات انسان پیش از همه در سازندگی اوست و نیز در مبارزه‌ای که در یک محدوده اجتماعی علیه طبیعت ترتیب می‌دهد. در واقع متفکران از دیرباز تعریف کار را در رابطه پویای انسان و طبیعت جستجو کرده‌اند. بنظر اینان، کار از گذرگاه تکنیک اساساً عبارت است از تغییر شکل طبیعت بوسیله انسان؛ در حالیکه طبیعت نیز به نوبه خود در انسان اثر گذاشته و او را تغییر می‌دهد. از دیدگاه مارکس، کار در وهله اول عملی است که بین انسان و طبیعت می‌گذرد و انسان در آن عمل نقش یک قدرت طبیعی را در مقابل طبیعت بازی می‌کند. او قوای بدنی، بازوها و ساقها و سر و دستها را به حرکت درمی‌آورد تا

وجود ندارد و نمی‌توان کار را از گروههای اجتماعی، قومی و محیط فرهنگی که در آن انجام می‌گیرد، جدا ساخت. بعلاوه، بهتر آن است که در درون این گروهها، جستارها و داورها بصورت فردی و نسبی بعمل آید.

بنابراین، بی آنکه بتوان تحلیل بیشتری از فرایند کار ارائه داد، باید در این نکته تأکید نمود که سزاوار است که از تعریفهای ماوراءالطبیعی و یا کلی کار، جدا از تاریخ، از جامعه‌شناسی و از قوم‌نگاری<sup>۱</sup>، بدون توجه به اشکال تحقق یافته آن برحسب جوامع، فرهنگها، تمدنها، پرهیز کنیم و به شیوه‌هایی که کار از آن دوام یافته و توسط کسانی که انجامش می‌دهند درک شده، توجه کافی مبذول نماییم.

### کار و کنش (عمل)

کار وقتی که متضمن نوعی اجبار باشد، در بیشتر موارد با کنش که توأم با اختیار است،

**اگر کار با انتخاب آزاد پذیرفته شود و با استعدادها انجام دهنده آن بستگی داشته باشد، یک عامل تعادل روانی، سازندگی شخصیت، رضایت پایدار و خوشبختی خواهد بود.**

تفاوت دارد. اما، کار هم می‌تواند یک کنش باشد و آن در صورتی است که روال آن آزادانه انتخاب شده باشد، مانند کار یک هنرمند که اثری را با رنج فراوان در مدتی دراز، بی آنکه نیازی او را وادار کرده باشد، بوجود می‌آورد. اما این موارد نادر است.

اضافه می‌کنیم که کار، کنش نیست مگر وقتی که امیال عمیق مشخص را بیان کرده و به تحقق آن کمک کند. در اینصورت، ساختن یک آهنگ و همچنین پژوهش نسوآرانه یک تکنیسین، فعالیت مشتاقانه یک گروه از کارگران برای تحقق یک هدف سازنده، درحالیکه کاملاً خود را وقف آن نموده‌اند، هرچند مثال اخیر لزوماً عناصری از اجبار دارد، از نوع کنش به حساب می‌آیند.

ذهنیتی که بمناسبت فعالیت کار حاصل می‌شود بسیار متنوع است و از حالت ناخشنودی، اندوه و حتی افسردگی و نژندی<sup>۲</sup> تا حالات: تحقق هویت، خشنودی، شکوفایی و شادی (ولی بندرت)، پیش می‌رود. این گروه از حالات عاطفی یا انفعالی که با فعالیتهای کار ارتباط دارند، بسیار متنوع و متعددند و بنا بر اوضاع اجتماعی و فرهنگی به صورتهای گوناگون تجلی می‌کنند.

آنچه تا این جا گفته شد، تنها قسمتی از تعریف کار را شامل می‌شود، زیرا در واقع همه پدیده‌های کار در جوامع معاصر غالباً مشابه کردارهای انسان سازنده نیستند؛ و همچنین فعالیتهای او الزاماً روستائی و یا صنعتی نبوده و منحصر به ایجاد تغییر شکل نمی‌باشند. از آن جمله است فعالیتهای معروف به بخش سوم (خدمات) که کارهایش در اولین نگاه از حوزه تعریف ما خارج می‌شوند. واقعیت این است که در قرن بیستم انسان همیشه مشغول به کار نیست و حتی معنای قدیمی "انسان سازنده" را به میزان کمتری داراست.

از سوی دیگر، تعریفاتی که بر تغییر شکل طبیعت بوسیله انسان تکیه می‌کنند دارای یک هدف عالی و اصلی می‌باشند و آن عبارت است از حکومت انسان، بعنوان ارباب و مالک طبیعت، بر طبیعت و مطابقت دادن مواد آن که نخست به اشیاء و سپس به فرآورده برگردانده شده‌اند، با احتیاجات انسانی. چنانکه مارکس می‌گوید: که با منطبق ساختن یک ماده طبیعی با نیازهای انسانی بوسیله تغییر شکل دادن آن، فرایند کار در فرآورده و به عبارت دیگر در ارزش، استعمال به پایان می‌رسد.

باید دانست که هیچگونه غایت جهانی از کار

قابل ذکر است که اگر کار در شرایطی صورت بگیرد که تنوع انجام آن با تنوع آن مطابقت داشته باشد، می‌تواند اثرات مثبتی بر شخصیت‌کننده آن بگذارد؛ بویژه آنکه هر کاری که با انتخاب آزاد پذیرفته شده و با استعدادها انجام دهنده آن بستگی داشته باشد، یک عامل تعادل روانی، سازندگی شخصیت، رضایت پایدار و خوشبختی خواهد بود.

کار پدیده مهمی در عروج انسان بر فراز حیوانیت است، از دیدگاه انسان اجتماعی، اهمیت آن در پیدایش و تحرک تمدنها بوده، و از نظر فردی، هر روز که بر آن می‌گذرد، در درجه بروز شخصیت فرد و ترازنامه سرنوشت ویژه او حائز اهمیت است.

### استثمار و از خود بیگانگی

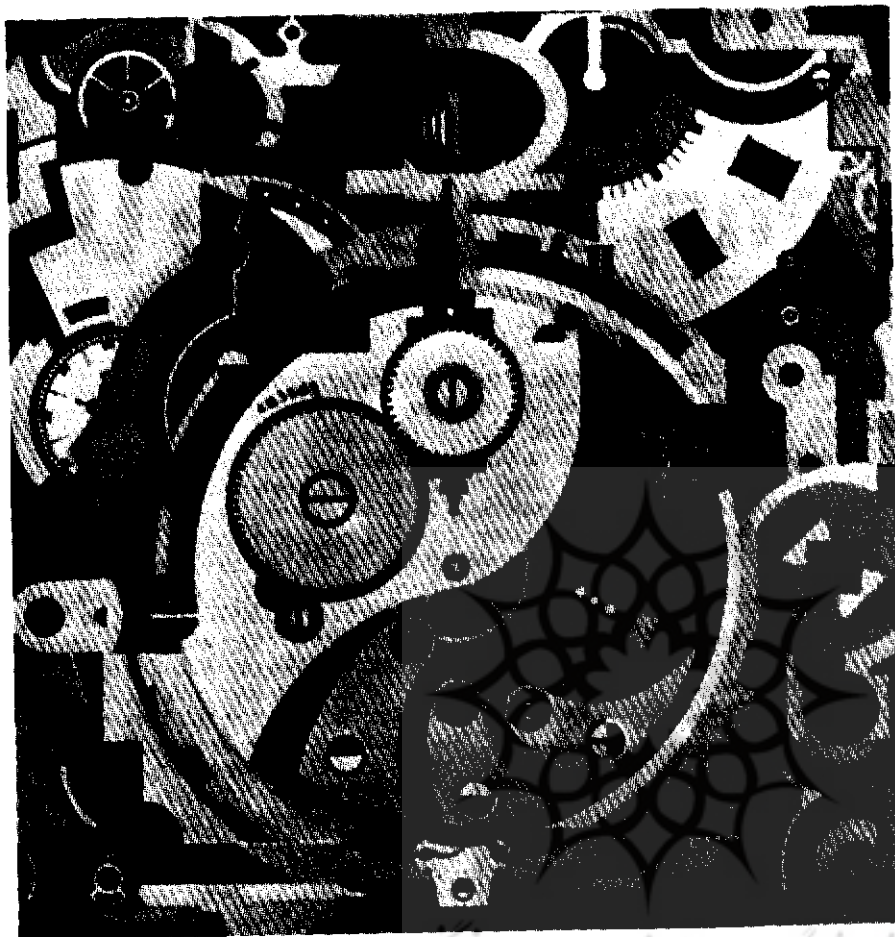
هر کاری که بد انتخاب شده و با فرد سازگاری نیافته باشد، اثرات زیانباری برای او بدنبال می‌آورد. هر کاری که انجام دهنده نسبت به آن احساس بیگانگی کند، به مفهوم خاص کلمه، یک کار "از خود بیگانه" است. همه تکالیفی که نقش شخص در آنها حذف شده و انجام دهنده با آنها در نمی‌آمیزد و به او اجازه ابراز هیچیک از استعدادها و قوای درونیش را که توانائی شغلی او را می‌سازند، نمی‌دهند و یا او خود تمایل به آن ندارد، مشاغل از خود بیگانه‌اند. همچنین است حالت تکالیفی که بنظر او نفعی برای حرفه او ندارند و برای انجام آنها غالباً بجای کارآموزی، یک آموزش سریع کافی بوده و به محض تمام شدن روز مانند گریز از بردگی، در انجام دهنده تمایل به فرار ایجاد می‌کنند.

برای احتراز از خود بیگانگی، کار باید از شرایط مناسب فنی، زیست‌شناختی و روانشناختی برخوردار باشد. اما، اگر اوضاع اقتصادی و اجتماعی که کار در آن صورت می‌گیرد، در کارگر احساس استثمارشدگی بوجود آورد، این خطر وجود دارد که کارگر بصورت شدیدتری، از خود بیگانه شود. برای کارگر مهم است که احساس کند که کارش در مقایسه با تخصص، تلاش و پاداش پرداختی به دیگران و در جمع کارگرانی که او خود جزء آنست، عادلانه پاداش یافته است.

تجربه امروز جوامع نشان می‌دهد که صرفنظر از ساختار کلی جامعه، از سرمایه‌داری لیبرال تا اشکال مختلف سوسیالیسم دولتی و اقتصاد ارشادی، این احساس از خود بیگانگی، در وجود کارگر حالاتی چون ناخشنودی و حتی تنش نیز که ممکن است به عصیان علنی منتهی

شود، ایجاد می‌کند. کار از خود بیگانه در تمام شکل‌هایش می‌تواند به خوردشدن و تباهی شخصیت کارگر بیانجامد.

حومه شهر بزرگی بعنوان متصدی ماشین کار می‌کند. کار او را می‌توان از زوایای مختلفی که ما مهمترین آنها را ذکر می‌کنیم، مورد توجه قرار داد. تحت هر یک از این زوایا کار مانند یک واقعیت



از دیدگاه انسان اجتماعی، اهمیت کار در پیدایش و تحرک تمدنها بوده، و از نظر فردی هر روز که بر آن می‌گذرد، در درجه بروز شخصیت فرد و ترازنامه سرنوشت ویژه او حائز اهمیت است.

### کار از دیدگاه‌های مختلف

اکنون برای اینکه معلوم شود که چگونه فعالیت‌های کار می‌توانند به چندان نتایج گوناگونی منجر شوند، آنها را در چشم‌اندازهای مختلف مورد توجه قرار داده مهمترین دیدگاه‌هایی را که فعالیتها را از زاویه آنها می‌توان مشاهده کرد، یادآوری می‌نماییم؛ درست مانند اینکه بخواهیم از زوایای مختلف شیئی واحدی تصاویری را بوسیله یک دوربین تهیه کنیم. بدین ترتیب است که خواهیم توانست طبیعت پیچیده فعالیت‌های کار را بشناسیم.

حالت یک کار صنعتی و کارگری به نام احمد را در نظر بگیریم که در یک کارگاه مکانیکی در

دیگر جلوه می‌کند. تنها تجزیه و تحلیل این جستارهای گوناگون امکان خواهد داد که از پدیده کار که زوایای مختلفش جنبه‌های متمایز اما بسیار وابسته بهم ارائه می‌دهند، تصویر کاملی بدست آورد.

#### ۱- از دیدگاه فنی (تکنیک)

تکنیک اولین جنبه کار است و ما برای پرداختن به آن از پشت کار شروع می‌کنیم. تکنیک در اینصورت شامل ماشین احمد، قدرت محرکه‌ای که آنرا می‌گرداند، تنظیم قطعات آن از نظر داخلی و نسبت به ماشینهای مجاور، سیستم تغذیه، دخالت‌های ضروری متصدی حرکت

ماشین و غیر آنها می‌باشد. فرض می‌کنیم که پُست کار کم و بیش با متصدی حرکت و یا مراقبت ماشین سازگاری یافته است. این امر خود بخود مسائل سازگاری زیست شناختی و روانشناختی را که در ایالت متحده به مهندسی انسانی<sup>۲</sup> تعبیر شده و بیش از پیش توجه هر دو گروه محققین و دست‌اندرکاران را به خود جلب کرده است، مطرح می‌سازد.

#### ۲- از دیدگاه زیست شناختی

احمد دارای یک ساختمان فیزیکی و یک بدن با مشخصات معین از درازی اعضا تا سیستم عضلات، دستگاه تنفس، اعصاب و غیره است. وابستگیهای متعدد بین پُست کار و محیط مادی

اجتماعات گوناگونی که وی عضو آن است، بوجود آمده، ارتباط داشته باشد. به عبارت دیگر، "خستگی" در بعضی شرایط و تا حد زیادی یک عارضه اجتماعی است.

#### ۳- از دیدگاه ساختمان روانی

احمد فقط دارای یک ساختمان فیزیکی نیست، بلکه یک ساختمان روانی هم دارد، بطوریکه هر گونه رفتار و کردار او تا اندازه‌ای با فعالیت روانی همراه است. نتیجه آنکه کار باید از زاویه روانشناسی نیز مورد توجه و مطالعه قرار گیرد. مثلاً در مورد همین احمد متصدی ماشین، می‌توان از خود پرسید که واکنشهای روانی او در مقابل کار روزانه‌اش چیست؟ قابلیت‌های او برای

کار باید پدیده‌های غیر کار را نیز شامل شود؛ زیرا هر دو گروه از پدیده‌ها با یکدیگر روابط علی متقابل دارند.

#### ۴- از دیدگاه اجتماعی

احمد در کارگاه تنها نیست بلکه با گروه‌هایی که در داخل و خارج کارگاه تشکیل یافته وابسته است. در دنیای امروز، کار نوین (مدرن) نسبت به کار جوامعی که از نظر تکنیک کمتر تحول یافته و کمتر از محیط طبیعی فاصله گرفته‌اند، جنبه اجتماعی بیشتری دارد. مثلاً نگرهبان چراغ دریایی که نمونه قدیمی کارهای منزوی است، از این پس الکترومکانیسینی است که بوسیله رادار کار می‌کند و با همکاری‌هایی که مانند او تخصص

**- تکالیفی که بنظر کارگر نفعی برای حرفه او ندارد و برای انجام آنها غالباً بجای کارآموزی، یک آموزش سریع کافی بوده و به محض تمام شدن روز مانند گریز از بردگی، در انجام دهنده تمایل به فرار ایجاد می‌کنند، مشاغل از خود بیگانه‌اند.**

آن (روشنایی، رنگ، رطوبت، هوا، صدا) از طرفی و ساختمان بدنی احمد از طرف دیگر وجود دارد، و ممکن است که این وابستگیها خود متحمل سازگاری نسبتاً مهمی در جهت عکس سازگاری پُست کار با انسان بشوند. به عبارت دیگر، درحالی‌که انسان به طرف سازگاری با پُست کار پیش می‌رود، دگرگونی‌هایی در روابط پُست کار و محیط مادی آن بوجود آید. منظور این است که درجه سازگاری انسان با پُست کار و محیط فیزیکی آن سنجیده شود و مثلاً معلوم گردد که بدن احمد که ماههاست بر روی دستگاهی کار می‌کند، تا چه اندازه با آن انطباق یافته است؟ آیا واکنش دستگاه بدن او در مقابل فعالیتی که مثلاً در سال بطور متوسط ۴۰ ساعت کار در هفته را در بر می‌گیرد، چیست؟

بنابراین، اگر کار از این زاویه مورد ملاحظه قرار گیرد بر تمام تحقیقات مربوط به عوارضی که تحت عنوان "خستگی" رده‌بندی شده‌اند، درکنار سایر تحقیقات حاکم است. این عارضه‌ها، پدیده‌های پیچیده‌ای هستند، زیرا بازتاب‌های بدنی احمد در مقابل کارش غالباً ممکن است با شرایط شکننا، فاصله و کیفیت نقل و انتقال بین مسکن و کارگاه مربوط باشد. همچنین امکان دارد که این عوارض، با حالت روانی او نسبت به کارش و بنابراین با شرایطی که بر اثر روابط احمد با

دیده‌اند، بطور متناوب جای عوض می‌نماید. از این رو، پدیده‌های کار را می‌توان از دیدگاه اجتماعی بصورت یک "واقعیت کار" که مورد توجه جامعه‌شناسی است بررسی نمود؛ و این چشم‌اندازی است که بویژه در این نوشته مورد نظر می‌باشد.

بعنوان نمونه، از میان گروه‌های داخل کارگاه می‌توان به یک گروه کوچک کار اشاره کرد که از نظر اعضاء حائز واقعیت جمعی کم و بیش محسوسی است. این است که بعضی از فعالان روابط اجتماعی می‌کوشند که با اجرای دستورالعمل‌های مختلف، واقعیت جمعی کارگاه را تقویت نموده و کارگر را در آن داخل کنند تا بهترین محیط اجتماعی را بدست آورند.

بعضی از گروه‌های خارجی گاه بیش از گروه‌های داخلی در کارگر مؤثرند. این گروه‌ها عبارتند از: ۱- خانواده که احمد نقشی در آن برعهده دارد و خود او نیز از آن ارزشها و توجیهاتی می‌گیرد که ممکن است بهنگام اشتغال به کار حالات او را تحت تأثیر قرار دهند. ۲- سندیکا و هر نوع تشکل حرفه‌ای که احمد به عضویت آن درآمده است. ۳- حزب سیاسی که امکان دارد عضویت آنرا پذیرفته باشد. این هر سه گروه از گروه‌هایی هستند که جامعه‌شناسی کار نمی‌تواند آنها را نادیده بگیرد. ۴- طبقه

انجام آن کار (به مفهومی که روانشناسی فنی\* به کار می‌برد) کدامند؟ چه انگیزه‌هایی برای کار کردن دارد؟ و در انجام آن کار به چه درجه‌ای از وجدان حرفه‌ای و رضایت دست می‌یابد؟

میان کار و شخصیت انسانی تأثیرات و تأثرات متقابل متعددی وجود دارد که در هر قدمی که برداشته می‌شود، تجلی می‌کند. بعنوان مثال، استعدادهای احمد وسایل گزینش شغل او را برای وی فراهم می‌کنند، و برعکس، کار احمد و مجموعه شرایط حاکم بر انجام کار و کارگاه، بر نمایلات، حالات فکری و روحی، درجات وجدان و رضایت شغلی، معتقدات، انگیزه‌ها و بطور کلی در کل شخصیت او تأثیر می‌گذارند.

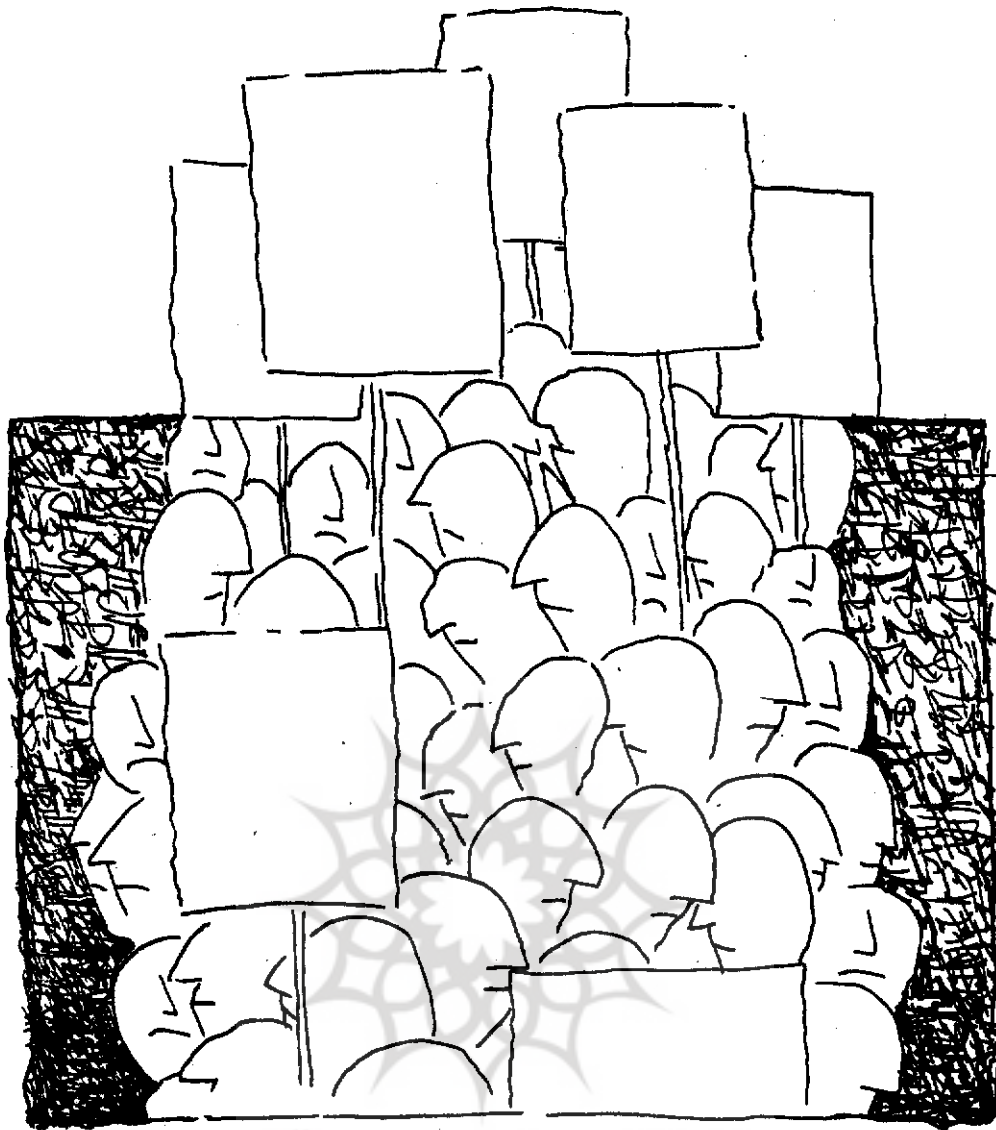
از سوی دیگر، واکنش روانی که احمد در مقابل فعالیت‌های مربوط به کار و نسبت به امکانات ترقی و شکوفائی که کارش در اختیار او می‌گذارد و یا از آنها محروم می‌سازد، ابزار می‌نماید، تعیین‌کننده رفتار او تنها در ساعاتی که در کارگاه می‌گذرد نیستند، بلکه مجموعه رفتار او را حتی در خارج از ساعات کار رسمی، مثلاً نسبت به خانواده، در روابط اجتماعی نسبت به دوستان و همکاران و در انتخاب مشغولیات و چگونگی گذراندن اوقات فراغت، تحت تأثیر قرار می‌دهند.

بنابراین، مطالعه کامل و واقعی از پدیده‌های

\* منظور از روانشناسی فنی (Psychotechnique) رشته‌ای است که داده‌های زیست‌شناسی و روانشناختی (Psychophysiology) و روانشناسی تجربی را، با

استفاده از مجموعه‌ای از روشهای کاملاً علمی، درباره مسائل انسانی، به کار می‌برد.





اجتماعی<sup>۵</sup>، که صرفنظر از برداشتی که از مفهوم آن می‌شود، در صورتیکه کارگر نسبت به آن احساس وابستگی کرده و تا حدی دارای وجدان طبقاتی باشد، یک گروه قابل توجه و قابل بررسی است. گذشته از اینها، احمد جزئی از یک گروه بزرگ به نام ملت است که ارزشها و تجلیات آن در بعضی اوضاع و احوال می‌تواند تأثیر زیادی در احمد داشته باشد.

اینها گروههای "مشخصی" هستند که وجودشان بوسیله اعضای آنها شناسایی شده و احمد وابسته به آنهاست. اما بنظر بعضی از صاحب نظران در کنار، بیرون و یا در زیر این گروهها، گروههایی نامرئی و نیمه رسمی وجود دارد که آن را "نامشخص" می‌نامند. این گروهها را کارگران و کارمندان بر مبنای اشتراک و یا تشابه در اصل، معتقدات و علائق خود؛ از قبیل جاذبه‌های ناشی از خصوصیات فردی، سیاسی، سندیکائی، دینی، پیشگانی، ملی، نژادی و نظایر آنها بوجود

می‌آورند. این گروهها نیز هر جا که وجودشان نمایان باشد، در حرکات و بازده کارگر مؤثر واقع می‌شوند.

این طرح شنایزده‌ای از سیمای اجتماعی کار که تنها پیچیدگی آنرا نشان می‌دهد روابط میان اشخاص را نیز که به هنگام اشتغال به کار، در گروههای مختلف یاد شده بوجود می‌آید، شامل می‌گردد. در این جا باید یادآوری نمود که از اصطلاح روابط انسانی غالباً استفاده نادرستی بعمل آمده و این موضوع نباید مانع از درک محتوای واقعی آن که بیشتر جنبه اجتماعی دارد بشود.

نکته دیگری که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که ما می‌توانیم، با تغییر زاویه بررسی، کار مورد مطالعه را با دامنه‌ای وسیع‌تر وعمیق‌تر، بعنوان یک واقعیت اقتصادی مورد توجه قرار دهیم. این جنبه کار آنچنان مهم است که بعضی از مؤلفان، علم اقتصاد را "دانش روابط انسانی

مولود کار" تعریف کرده‌اند.

دیدیم که حالت نسبی و متغیر احمد متصدی ماشین در قبال کارگاهش چنانچه رویهم در نظر گرفته شود، بر شیوه انجام وظایف و رفتار مولد او تأثیر می‌گذارد. رفتار مولد<sup>۶</sup> او از جمله به ساختار کارگاه بعنوان یک واحد اقتصادی و خصوصاً به طرز اداره آن بستگی دارد. بعنوان مثال، آیا کارگاه از نوع سرمایه‌داری سنتی بوده که با هدفی "اجتماعی" و یا "پدر فرزندی"<sup>۷</sup> بوسیله یک خانواده ایجاد و گسترش داده شده است؟ آیا شرکت بزرگی به شکل یک شرکت بی‌نام است که اداره‌اش را مدیران و تکنسینها و کارمندان بلند پایه در خدمت یک بنگاه صنعتی یا تجاری برعهده گرفته‌اند؟ آیا یک کارگاه ملی شده است؟ آیا در پادشاهی جمعی بهره‌وری از منافع هم سهمی در نظر گرفته‌اند؟ به احمد براساس کدام نظام مزدی اجرت می‌دهند؟ آیا سازوکار (مکانیسم) آنرا می‌فهمد و قبول دارد؟ آیا خود را

کم و بیش محروم از حق و استثمار شده تصور می‌کند؟

خلاصه آنکه وجدان حرفه‌ای این کارگر؛ آزاد شدن و ظهور قدرت فنی او (که در وهله اول با یادآوری اصلاح پست کار، کیفیت و یا کمیت تولید تظاهر می‌کند)، روحیه همکاری و روابط خوب او با افراد کارگاه و میزان بهره‌وری فردی او، همه به انحاء مختلف و برحسب اوضاع و احوال، اما بصورتی کاملاً محسوس، به کیفیت شرایط اقتصادی بدانگونه که توضیح داده شده و نظایر آنها بستگی دارد.

پس روشن گردید که شرایط کار از هر یک از این زاویه‌ها (فنی، روانشناختی، اجتماعی، اقتصادی، زیست شناختی) که دیده شود، از راه بازده بر بهره‌وری کارگر تأثیر می‌گذارد. و بهمین دلیل است که جامعه‌شناس در مقابل پیچیدگی خاص مفهومی بعنوان کار قرار می‌گیرد که تحت تأثیر متغیرهایی است که به نظامهای واقعیت‌های بسیار گوناگون تعلق دارند.

### کار و نیاز

باید دانست که در قلمرو جامعه‌شناسی کار، کار ابتدا بعنوان مولد ارزش استعمال و در نتیجه بعنوان مولد ارزش کالاها در محدوده اجتماعی، مطرح می‌گردد و با مقوله‌هایی چون: ارزش، مبادله، بازار، پول، مصرف و نیاز که شدیداً بهم وابسته‌اند، مربوط است. از اینقرار، موضوع نیاز را می‌توان یک مقوله اقتصادی دانست که در کنار متغیرهای روانشناختی و اجتماعی قرار گرفته است. حقیقت این است که در جوامع صنعتی بر اثر تبلیغات بازرگانی، تنوع نمونه‌ها، مسافرت و اشکال مختلف رسانه‌های گروهی از قبیل مطبوعات معتبر، مجلات، سینما و رادیو تلویزیون، گرایش‌هایی بسوی مصرف دیده می‌شود که لازم است قبل از اینکه تحت عنوان احتیاجات اساسی آورده شوند، از نزدیک مورد بررسی قرار گیرند. زیرا می‌توان گفت که گرایش به مصرف در قشرهای وسیعی از مردم، سریع‌تر از آنکه وسایل اقتصادی رضایت آنها را فراهم کند، توسعه می‌یابد. از طرف دیگر، این پدیده که در بررسی اجتماعات صنعتی تحول یافته بدست آمده است، در کشورهایی نیز که مراحل اولیه صنعتی شدن را می‌پیمایند و بر میزان مصرف آنها کمتر افزوده شده، و حتی در کشورهای سوسیالیستی هم خودنمایی می‌کند، مثلاً مشاهده شده که در یوگسلاوی، شوروی و لهستان، افزایش احتیاجات بیش از قدرت خرید مردم بوده است. نتیجه آنکه، کارگران حتی در

کشورهای سرمایه‌داری، کمتر از دورانی که قدرت خرید کمتری داشتند، از رفاه خود رضایت دارند.

این عقب ماندگی وسایل اقتصادی نسبت به تحول احتیاجات، اثرات مهمی در فعالیت‌های کار دارد. این امر در بعضی از کشورها نوعی دور و تسلسل ایجاد می‌کند. زیرا برای افزایش مقدار کالاهای تولید شده و مزد، باید بهره‌وری را اصلاح کرد. اما برای رشد بهره‌وری لازم است که کارگر و کارمند برای خوب کار کردن و اصلاح کیفیت و کمیت کار خود، در تمام سطوح تمایل نشان دهند. به عبارت دیگر، آنان باید حداقل قدرت فنی و مشارکت اخلاقی خود را در اختیار کارگاه قرار دهند؛ این موضوع ایجاب می‌کند که خود از حداقل مزد، خشنودی و احساس بهزستی بهره‌مند باشند. در روسیه تحول سیاست پرداخت اجرت کار چه در کشاورزی و چه در صنعت نشان داد که محرک‌های روانشناختی و اجتماعی، مانند هم چشمی سوسیالیستی، چنانچه با بعضی از امتیازات مادی همراه نباشد، درباره توده تولیدکنندگان ناکافی است. این است که در پی عدم تعادل یاد شده بین افزایش احتیاجات و افزایش وسایلی که باعث رضایت آنها می‌شود، فقدان احتیاجات مادی بیشتر احساس می‌گردد. فشار مداوم احتیاجات، سازمانهای سندیکائی را بر آن داشته که خواستار افزایش مزد و حتی تضمین ثابت ماندن قدرت خرید در مقابل خطرات ناشی از پیشرفت فنی باشند، و حتی تقاضای پرداخت اجرت بصورت ساعتی، هفتگی و ماهانه کنند و با پرداخت آن در مقابل بازده مخالفت نمایند. اما در مقابل، در کشورهایایی که از نظر صنعتی کمتر تحول یافته‌اند، همین فشار احتیاجات که گفتیم دچار دور و تسلسل شده سبب گردیده که پرداخت اجرت بصورت کارمزدی بعنوان یک عامل محرک کار، اجرت‌دهی را انفرادی کرده و بازده بالایی از کارگر بدست آورد.

فرا تر رفتن دامنه نیازها نسبت به قدرت خرید، نتیجه بارز دیگری هم دارد که ممکن است در دهه‌های آینده در جوامع صنعتی دارای اهمیت قابل توجهی گردد، می‌دانیم که از ابتدای انقلاب صنعتی، مدت هفته کار، گرایش به کاستن داشته است. پیشرفتهای جدید در زمینه فنی کردن (مکانیکی کردن) و خود کار کردن، آهنگ فرایند کاهش مدت کار را تسریع کرده‌اند، بطوریکه در بعضی از کشورها که از نظر فنی پیشرفتهای زیادی کرده‌اند، در بعضی از شاخه‌های صنعتی مدت کار کاهش محسوسی

یافته است. اما از طرف دیگر، مشاهده می‌شود که وقت آزادی که کارگر به این ترتیب بدست آورده، در شرایطی که دامنه نیازمندیهای مادی بطور مداوم گسترش می‌یابد، غالباً مصروف کارهای اجرت‌مند دیگری می‌گردد که لزوماً از شغل اصلی کارگر سرچشمه نمی‌گیرند؛ و چنین بنظر می‌رسد که این فرایند رو به گسترش دارد.

این شغل دوم ممکن است بصورت شب کاری، حسابداری، درباری، خدمات خانگی و نظائر آنها باشد. در ایالات متحده که این پدیده بسیار مشهود است، ظاهراً از سال ۱۹۵۱ به این طرف، شماره کارگران و کارمندان که شغل دوگانه دارند به گونه قابل توجهی افزایش یافته است، بعنوان مثال در آنجا از کارخانه‌هایی نام برده می‌شود که نزدیک به نیمی از کارکنانشان شغل دوم دارند. قابل توجه است که اینگونه افراد در توجیه عمل خود می‌گویند که اگر بخواهیم خانه‌ای، خانواده‌ای، فرزندان، ماشینی و یک دستگاه تلویزیون داشته باشیم، یا باید زن هم به نوبه خود کار کند و یا اینکه مرد کار دوگانه‌ای داشته باشد. نتیجه آنکه در شرایط اقتصادی و اجتماعی امروز، با پیشرفت خودکار کردن، این گرایش راهی بجز شدت گرفتن ندارد.

و بالاخره باید دانست که صرفنظر از ساختار جامعه و درجه توانائی و بازده آن، شغل دوگانه اساساً معرف عدم تعادل بین قدرت خرید و فشار نیازهای متغیر در رابطه با شرایط اجتماعی و فرهنگی است.

### کار چیست و چه تفاوتی با غیرکار؟ (ناکار) دارد

منظور از غیرکار و یا "ناکار" فعالیت‌هایی چون وظایف خانوادگی، اجتماعی، مذهبی و نیمه حرفه‌ای هستند که در خارج از ساعات کار انجام می‌گیرند و همه مانند کار واجد خصوصیت الزام می‌باشند. اگر چه نوع الزام ممکن است بنا به مورد متفاوت باشد، ولی همه آنها (فعالیتها) به علت عدم دریافت اجرت، از کار متمایزند. به این ترتیب، مشاغل خانگی و یا تعمیر لوازم خانگی که بی‌فایده هم نیستند، نمی‌توانند در ردیف کار حرفه‌ای بشمار آیند. لازم به ذکر است که منظور از فعالیت‌های نیمه حرفه‌ای، کارهایی هستند که بنوعی با کار حرفه‌ای وابسته‌اند، هرچند که در حال حاضر رسماً جزو کار حرفه‌ای محسوب نمی‌شوند و مزدی برای آنها پرداخت نمی‌گردد. از آن جمله است دوره‌های آموزش شبانه که بمنظور ارتقاء درآینده صورت می‌گیرد. شیوه دیگر برای درک واقعیت پیچیده

فعالیت‌های کار این است که واکنش‌های افرادی را که به علل مختلف از آن محرومند، به این منظور تجزیه و تحلیل کنیم. این علل ممکن است معلولیت جسمانی بر اثر حادثه یا بیماری، بیکاری، بازنشستگی و یا غیر آنها باشد. اما نکته قابل توجه این است که بسیاری از این افراد، صرف‌نظر از وضعیت خاص حالت نامتعادل آنها، فقدان یک فعالیت را در ساختمان شخصیت و تعادل روانی خود مهم ذکر می‌کنند. بهمین جهت اگر صدمات وارد شده بر سیستم عصبی را در میان موارد دیگر معلولیت قرار دهیم، می‌توانیم اثرات مفید درمان بوسیله کار را در مداوای بعضی از حالات عصبی مشاهده کنیم. فعالیت‌هایی که توسط بیکار، بیمار و بازنشسته از سرگرفته می‌شوند غالباً اثرات مثبت این دستورالعمل را در پی دارند.

### آیا گروه کار در شخصیت کارگر مؤثر است؟

بعضی از جامعه‌شناسان معتقدند که آنچه اثرات سودمند بر شخصیت انسان می‌گذارد، نفس کار و یا کار بصورت مجرد بنا بر نظریه فروید نیست، بلکه "گروه کار" و یا "اجتماعی" است که بوسیله کارخانه و چنانچه کارخانه بسیار بزرگ باشد، بوسیله کارگاه بوجود آمده است. بنا بر نظریه اینان، انسان که حیوانی اجتماعی است و فطرته به کار اشتغال دارد، تنها در اجتماعی می‌تواند شخصیت خود را بروز داده استعدادهایش را شکوفا کند، که در آن به انجام کار مشغول است. بنابراین، فرد نه در میان خانواده و نه در محدوده دولت که واقعیتی دور و غیرشخصی دارد، و نه در بین گروه‌های روحانی و عاطفی نمی‌تواند شکوفائی پیدا کند. اگر جامعه خوب و مناسبی وجود داشته باشد، آنرا باید در "اجتماع کار" جستجو کرد. رؤسای کارگاه، کارخانه، اداره و یا مؤسسه بهره‌برداری روستائی، همه باید از توان مدیریت اجتماعی برخوردار باشند تا افراد تحت سرپرستی آنها در تعقیب اهداف خود و پیروی از قواعد و مقررات احساس امنیت کنند. بدین ترتیب مدیر، شخصیت کلیدی جوامع صنعتی خواهد بود.

اما باید دانست که اینگونه برداشت از قیاس بین گروه کوچک کار و کل جامعه بعمل آمده و آن هم در صورتیکه کل جامعه از برکت یک مدیریت سیاسی عقلانی، مطابق نمونه گروه کوچک کار، سازمان داده شده باشد. تحقیقات جدید نشان می‌دهد که نمی‌توان کمال مطلوب سازمان اجتماعی و جایگاه مقدر کمال فرد را در "اجتماع

کار" جستجو کرد. بلکه برای بسیاری از افراد وابسته به جوامع صنعتی تحول یافته، از این پس مرکز ثقل وجود و میدان عملی که در آن نشانه‌های خوشبختی مشاهده می‌شود، در مجموع فعالیت‌های غیرکار (ناکار) است. از سوی دیگر، اگر "اجتماعات کار"، آنچنانکه طرفداران نظریه فوق می‌پندارند، از هر نوع مخالفت فردی و از هر نوع وفاداری متفاوت نسبت به سندیکا و کارگاه، پاک‌سازی شود، کل جامعه از اهرم‌های گرانبهای اصلاح و پیشرفت محروم می‌ماند.

### کار و آزادی

اگر آنچنانکه بعضی از متفکران بزرگ

## - برای احتراز از خودبیگانگی، کار باید از شرایط مناسب فنی، زیست‌شناختی و روانشناختی برخوردار باشد.

گفته‌اند، بالاترین آرزوی بشریت این است که از بندگی به سروری و از نیازمندی به آزادی بی‌نیازی برسد، اینک در نهایت، کار که ویژگی اصلی و اهرم نوع بشر بشمار می‌رود، با ایجاد دو مشکل بزرگ، با این آرزو به ضدیت برخاسته است. نخست، مشکل درونی کار که عبارت است از انسانی کردن آن از طریق بازشناسی شرایط فنی، زیست‌شناختی، روانشناختی، اقتصادی و اجتماعی که از برکت انطباق متقابل پست کار و کارگر، حداقل فایده و رضایت خاطر را فراهم می‌سازد. دوم، مشکل بیرونی عبارت از اینکه چگونه می‌توان با استفاده از کاهش مدت کار، تجلی و رشد شخصیت را در زمان فراغت تأمین نمود؟

لازم است توضیح داده شود، برای اینکه کارگر توسط اشکال گوناگون کار غیرقانونی و "شغل دوم" فرسوده نشود، و با انواع جدید بندگی و بوسیله رسانه‌های غالباً ستوهاننده و تباه‌کننده، آگهی‌ها و تبلیغات، مصرف اجباری و شکل دهی مستبدانه اذهان، پایمال نگردد، باید به محیطی تعلق داشته باشد که نه تنها نابودش نکند، بلکه نیاز به گزینش، به فرهنگ و به تفکر آزاد را در وجود او تحریک نماید. کاهش زمان کار اگر از این چشم‌انداز نگریسته شود، آزادی بوجود نمی‌آورد، اما آنرا لازم می‌شمارد.

### جامعه‌شناسی کار و روابط کار

باید دانست که جامعه‌شناسی علمی وقتی بوجود آمد که اندیشه علمی، تدریجاً از انتزاعی و کلی به عینی و جزئی تحول یافت و بسوی مشاهده روشمند (سیستماتیک) جوامع انسانی که تا آن زمان بعنوان یک زمینه اکتشاف شده از پدیده‌های طبیعی تلقی می‌شد، هدایت گردید.

### الزام، وجه مشخصه کار

با توجه به آنچه گفته شد، باید وجه مشخصه کار یعنی عامل الزام را مورد توجه و تأکید قرار داد؛ به عبارت دیگر، فعالیت در صورتی واقعاً کار است که با نوعی الزام همراه باشد. اما انگیزه و منشاء الزام می‌تواند درونی و یا بیرونی باشد. انگیزه درونی می‌تواند از یک میل طبیعی به خدمت جامعه یا آرمان و یا از یک نیاز به آفرینش هنری، یا پژوهشی نوآور در علوم و فنون ناشی گردد. منشأ بیرونی ممکن است نیروی جسمانی، یا باور اخلاقی و یا ضرورت اقتصادی باشد. نمونه کارهای اجباری مانند پارو زدن در کشتیهای زمان قدیم مثلاً توسط بردگان، و امروزه محکومیت به اعمال شاقه در اردوگاه‌های کار، همیشه وجود داشته است. اما در مورد کارهایی که بر اثر باور اخلاقی انجام می‌گیرند، می‌توان اعمال کسانی را ذکر کرد که تحت فشار ارزشهای جامعه و بدون وجود هیچگونه نیاز اقتصادی و انگیزه درونی، نظیر آنچه در بعضی از کشورهای سوسیالیستی دیده می‌شد و یا اینکه هنوز هم دیده می‌شود، مشاغلی انتخاب می‌کنند.

ضرورت اقتصادی متداولترین شکل الزام است که پدیده‌های کار را شامل می‌گردد. این پدیده همچنانکه دیدیم بوسیله نیاززاهانی بیان می‌شود که بصورت زنجیره بسیار گسترده‌ای از نیازهای اصلی شامل: خوراک، پوشاک و پناهگاه از ساده‌ترین شکل آنها گرفته تا تقاضاهای جدیدتر و ظریف‌تر تقسیم می‌گردد.

در این جا باید یادآوری نمود که بنظر می‌رسد که عناصر الزام، تکلیف و انضباط که لازمه فعالیت‌های کارند به صورتهای بسیار گوناگونی احساس می‌شوند؛ حتی هنگامی که این احساس آگاهانه است می‌تواند باحالات

این زمان مصادف با اواخر قرن نوزدهم میلادی بود و این دانش جدید نیز بنابر اقتضاء، از آغاز توجه خود را معطوف به رویدادهای اجتماعی با ویژگیهای مذهبی، حقوقی، اقتصادی و اخلاقی نمود. اما در همین زمان بدنبال پیشرفت بی‌وقفه فنون تولید، رشد عظیم کارگاهها از نظر شمار و بزرگی، جایگاه بیش از پیش صنعت در فعالیتهای اجتماعی، تقویت جمعیت‌های سندیکائی و بموازات آن بروز اختلافات میان کارگران و کارفرمایان، و همچنین اهمیتی که نظامهای "سازماندهی علمی کار" پس از تیلورسم یافتند، توجه جامعه‌شناسان بسوی گروه دیگری جلب گردید که مردم بمناسبت انواع فعالیتهای کار بین خود تشکیل دادند. در نتیجه، صرف‌نظر از بعضی بررسیهای شتابزده و موردی با انگیزه‌های شخصی، مطالعاتی که از جنبه اداره‌کنندگی جامعه‌شناسی صنعتی (در آمریکا) و یا از نظر روابط انسانی (در فرانسه) انجام گرفته، (وبعضی از آنها نیز به روانشناسی اجتماعی نزدیک می‌شود)، ابتدا با عبارت: "جامعه‌شناسی صنعتی" مشخص شده بود. اما حقیقت این است که جامعه‌شناسی کار در حد اعلائی خود باید بعنوان بررسی همه‌جانبه تمام اجتماعات انسانی که بمناسبت کار تشکیل می‌شوند، تلقی شود. هر گونه اجتماع کار که حداقل علائم ثبات را نشان دهد، می‌تواند موضوع جامعه‌شناسی کار باشد. یک کارگاه صنعتی؛ یک کشتی ماهیگیری؛ یک کشتی بزرگ تجارتي اقیانوس‌پیما؛ یک مؤسسه بزرگ بهره‌برداری زراعی؛ یک مزرعه کوچک اجاره‌ای که در آن چند کارمند همراه خانواده اجاره‌دار کار می‌کنند؛ یک فروشگاه بزرگ از نوع سوپرمارکت؛ یک بوتیک دارای چند فروشنده؛ کارگاه یک صنعتگر؛ یک استاندارد؛ گروه خدمه هواپیما که به فواصل زمانی منظم خود را بر روی یک خط هوائی متشکل می‌سازند و بالاخره کارکنان یک قطار راه‌آهن، همه از انواع اجتماع کارند و می‌توانند موضوع جامعه‌شناسی کار قرار گیرند. در این جا لازم است که سه نکته یادآوری شود:

نخست آنکه اصطلاح "جامعه‌شناسی صنعتی" کم‌کم به ناحق برای مطالعه جامعه‌شناختی اجتماعات کار غیر صنعتی به کار رفته و علت آن بدون تردید، توسعه دامنه مفهوم صنعت بویژه بر اثر پیشرفت مکانیکی کردن و خودکار کردن (اتوماتی‌زاسیون) بوده است. به عبارت دیگر، در تجارت، در کشاورزی و حتی در ادارات نیز امروزه کار صنعتی وجود دارد. ولی صحیح آن است که از جامعه‌شناسی صنعت،

جامعه‌شناسی کشاورزی و حتی جامعه‌شناسی بازرگانی و جامعه‌شناسی اداری و نظائر آنها صحبت شود. اما از طرف دیگر، تحولات فنی، شاخه‌های فعالیتهایی چون حمل و نقل هوائی، دریائی، راه‌آهنی و جاده‌ای را بیش از پیش به بنگاههای صنعتی تبدیل کرده و بنابراین می‌توانیم مطالعه آنها را داخل جامعه‌شناسی صنعتی کنیم.

نکته دوم درباره حقایق جامعه‌شناسی اداری است.

بعضی از محققان گفته‌اند که اداره کردن عبارت است از: "پیش‌بینی کردن، سازمان دادن، دستور دادن، منظم کردن و مراقبت کردن". دیگری در تکمیل تعریف معمولی آن که: "اداره کردن عبارت است از هنر تحصیل این فرایند که امور انجام بگیرند"، اضافه می‌نماید که: "اداره کردن همانقدر شامل فرایند تصمیم است که فرایند کنش". یک سازمان اداری خوب، ضمن پیوند دادن این وظایف به یکدیگر، باید از یک تصمیم‌گیری صحیح و یک کنش مؤثر برخوردار باشد. هر گونه "اجتماع کار" و حتی کوچکترین آن از قبیل یک بوتیک و یا یک کارگاه صنعتگری، دارای یک جنبه اداری و وظایف اداری است. در مقابل، بزرگترین واحدهای اداری (مجتمع اداری مرجانی شکل)، مانند سازمانهای بین‌المللی امروز چون یونسکو، بطور کامل اداری نیستند. این اداره در واقع تکمله‌ای از تمام گروههای انسانی در بطن یک اجتماعی کار وسیع در سطح جهانی است که بوسیله آن "اجتماع"، تشویق، سرپرستی و حمایت شده و اختصاص به آموزش علم و فرهنگ دارد. اگر ادارات یونسکو از این گروهها جدا شوند، بی‌موضوع و بی‌محتوا خواهند ماند. همچنین مدیریت بزرگی از یک وزارتخانه مانند مدیریت کل آموزش فنی مثلاً در کشور فرانسه (و یا معاونت آموزش فنی و حرفه‌ای در وزارت کار و امور اجتماعی ایران - مترجم) همه مؤسساتی را که در سطوح مختلف آموزش حرفه‌ای می‌دهند، از مراکز کارآموزی تا مدارس بزرگ مهندسی، بعنوان مکمل سازمانی شامل می‌شود.

بنابراین، معنای دقیقی از جامعه‌شناسی اداری بصورت جامعه‌شناسی صنعتی و یا جامعه‌شناسی بازرگانی وجود ندارد. زیرا اداره در همه جا موجود است. با این همه، بسط و پیچیدگی روزافزون بخش سوم (خدمات) در تمدن فنی قرن بیستم، سبب شده است که مجموعه‌هایی از ادارات که ارزش مطالعه خاصی دارند، پدیدار شوند. اما در حین انجام این مطالعه

باید توجه داشت که هر جا کار وجود دارد، اداره‌ای هم وجود دارد که ممکن است بصورت ادغام شده و یا مشخص و کم و بیش گسترده و مؤثر باشد.

از آنچه گذشت نکته سومی بدست می‌آید که به اصطلاح با "روابط صنعتی" مرتبط است. این اصطلاح در کاربرد جاری، کم‌کم به معنای مجموعه روابط میان کارمند و صاحب کار؛ کارفرما و مزدبگیر و همچنین جمعیهایی که بوسیله هر یک از آنها تشکیل یافته؛ به وسایل مذاکره و داوری و به مبارزه‌ای که در روابط و اختلافات خود به کار می‌گیرند، به کار رفته است. این نامگذاری همانقدر قابل انتقاد شده که نامگذاری "جامعه‌شناسی صنعتی". همچنانکه گزاره خواهد بود که برای معرفی کل جامعه‌شناسی کار از جامعه‌شناسی صنعتی صحبت شود، استعمال اصطلاح "روابط صنعتی" بمنظور تحت پوشش درآوردن روابط میان کارمند و صاحب کار در تمام شاخه‌های فعالیتهای اقتصادی و اداری یک منبع اشتباه خواهد بود. هر نوع اجتماعی از کار، از کوچکترین مغازه تا یک بنگاه عظیم؛ از کارکنان یک زبرداری تا کارکنان یک مزرعه اجاره‌ای و...؛ روابط کار در صنعت، در تجارت، در کشاورزی و اداره راه، در درون هر یک از این مقولات بزرگ و در هر یک از شعبات آنها و مثلاً در صنایع فولاد، زغال سنگ و نساجی و غیره شامل می‌شود. بهمین ترتیب مفهوم "روابط کار" از مفهوم "روابط انسانی" آشکارا متمایز خواهد بود. زیرا روابط انسانی از جنبه روانشناختی و اجتماعی به روابط فیما بین تعریف شده است که در انجام کار مشترک بوجود می‌آید.

در میان موضوعات مطرح شده تحت عنوان "جامعه‌شناسی کار" یقیناً تمام مسائل نیروی انسانی، مهاجرت، درون کوچی، پراکندگی نژادی، جنس، سن و نظائر آنها با طبیعت و توزیع گروههای حرفه‌ای و در ارتباط با تحول پیشرفت فنی، غیبت گزائی، تغییر شغل کارکنان؛ بیکاری؛ بازنشستگی؛ روابط کار که پیشتر تعریف گردید و از آن جمله تمام زمینه‌های تحت پوشش دفتر بین‌المللی کار (در ژنو)؛ گروههای مختلف متشکل و نامتشکل؛ داخلی و یا در تعارض با کل اجتماع کار و بویژه با کارگاه صنعتی وجود دارد.

مشکل وقتی غیرممکن بنظر می‌رسد که بتوان در جامعه‌شناسی کار زمینه‌هایی با مرزهای کاملاً معین تشخیص داد. در حقیقت همه جنبه‌های فعالیتهای کار و حتی متنوع‌ترین آنها



از شهرهای روسیه.

۱۰- آفتاب - حرف انتخاب - از شیخ نشین ها.

۱۱- ول کرده - وتر کمان - جاجیم بافی.

۱۲- از مقاطع تحصیلی - دارو - معترف.

۱۳- کرایه - حیوان بارکش - از حیوانات - از دروس کشیدنی - از ماههای شمسی.

۱۴- عزیمت - خالص ترینش الماس است - اسم مصدر رمیدن - پایتخت رومانی.

۱۵- پایان - هتاک - چین و چروک - سهل و ساده.

۱۶- گیاهی بیابانی - فدراسیون فوتبال درهم ریخته - واحد پول روسیه.

۱۷- آن را در آسمان بجوئید - اثر رطوبت - در مقابل دریافت چیزی می دهند - ماهی نجار.

۱۸- اصل نیست - هنوز شاد نشده - می گوید نگرد - غارت و چپاول - زن گندمگون.

۱۹- مهمترین قانون بعد از قانون اساسی - نامه بر - داستان بلند.

۲۰- از اسناد بین المللی که امسال یکصد و هفتاد و پنجمین آن توسط سازمان بین المللی کار تصویب شد - ورم دندان - ویرگول.

### عمودی

۱- لشگر - یکی از معضلات اجتماعی بویژه در کشورهای جهان سوم - هراس.

۲- نژاد ایرانی - از جزایر جنوبی - سپاه او توسط سنگریزه هایی که ابابیل فرو ریختند نابود شدند - حرف فاصله.

۳- زیارت کنندگان - اشاره - الهه ماه و جنگلها در نزد رومیان - افکندن مطلبی به ذهن کسی.

۴- سوگواری - تن پوش بدن - برادر به زبان گیلکی - باجه فروش بلیط - ضمیر غایب.

۵- تفویض و واگذاری کاری به کسی - غذائی

مقوی - واحد وزن - پوشاک گشاد بی آستین.

۶- آدرس - باز منفی برق - پرده در - از بنادر جنوبی کشور.

۷- از کشورهای آمریکای جنوبی - گلو و حنقوم - رنگ سرخ و سفید درهم آمیخته - تکرار حرف بیست و نهم.

۸- یک شخص - زادگاه نیما - کار شیفتی - از شهرهای شمالی.

۹- ترس و بیم - سم - بدعاقبت.

۱۰- چراغ دریایی - تصدیق روسی - از لوازم چرخ خیاطی.

۱۱- طایفه ای در ایران - گوسفند جنگی - واحد سطح - قیمت بازاری.

۱۲- بزرگترین استاد خط نستعلیق - طلای قالبی - پارچه ابریشمی.

۱۳- ولو درهم ریخته - کمترین دستمزد - محصول نیشکر - محل غروب خورشید.

۱۴- هر طبقه از زمین - جاری - خورشید - جمع ناموس.

۱۵- نگهدارنده چماق بدست - فرار کرد - حیوانی نجیب - خرده های ریز آهن.

۱۶- منسوب به مکه - تن پرور - قوه ای که موجب تخیل شود.

۱۷- وسیله ای برای سرد کردن آب - نوعی کفش تابستانی - دو یار همقد - پول آلمان.

۱۸- اتومبیل ارتشی - تیره بختی - فشار عصبی - نامها.

۱۹- رها - جسم هادی - تفسیر درهم ریخته - شخص بزرگ و بخشنده.

۲۰- شهر مذهبی مسلمانان در عربستان - درشتی کردن - استراحتگاه عشایر - حنا.

## سیاست ارزشی کار در اسلام

بقیه از صفحه ۴۳

داده نمی شود، آن جامعه مثل درخت بدون میوه می شود.

- **مخرواالحکم** - جلد ۳ - صفحه ۳۵۱ - حکمت ۴۷۱۰

قال علی بن ابی طالب (ع) - ثابرو اعلی اغتنام عمل لایفنی ثوابه

### ● کار بدون علم و مهارت نعمت

نیست و یا اگر باشد

نعمت ناقص است.

«مداومت کنید بر غنیمت شمردن کار و تلاش، زیرا نیست و نابود نمی شود پاداش آن»  
(۱) وجود رابطه مستقیم بین پاداش و کار.  
(۲) اگر در جوامعی پاداش کارگر به اندازه تلاش او داده نشود آن جامعه فاقد کار و تلاش صادقانه می شود. (هرچند آن کار بی اجرو پاداشی آخر نخواهد ماند).

(۳) غنیمت شمردن کار و کارگری

## جامعه شناسی کار

بقیه از صفحه ۵۸

بصورت مجموعه هایی وابسته به هم اند، چنانکه اگر هر روز بطور طبیعی و حقیقی مورد مشاهده قرار گیرند، غیرقابل تفکیک بنظر می رسند و وظیفه محققان پرسشنامه ها را با متغیرهای خود دشوار می سازند. بنابراین، دیده شده است که بررسی کامل تناوب بازده یک کارگر در یک کارگاه، همه عوامل فنی، زیست شناسی، روانشناسی، اجتماعی و اقتصادی را که بوجود آورنده شرایط کار او بوده؛ و ضمن تأثیر بر یکدیگر بر شخص او نیز اثر می گذارند، وارد صحنه می سازد.

زیر نویسها: نجم الدین فتاحی

- 1- Approach
- 2- Ethnography
- 3- Nerosis
- 4- Human engineering
- 5- Classe sociale
- 6- Attitude productive
- 7- Paternaliste
- 8- No travail

۱	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۲	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۳	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۴	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۵	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۶	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۷	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۸	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۹	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۰	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۱	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۲	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۳	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۴	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۵	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۶	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۷	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۸	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۱۹	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۲۰	ت	س	ا	ن	ک	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰

● حل جدول شماره ۴