

# بررسی تأثیرات عوامل بیرونی در شکل‌گیری روابط کار

## دیباچه

آگاهی از چگونگی شکل‌گیری روابط کار و میزان تأثیر و تأثر عوامل درونی و بیرونی بر نحوه ارتباط کارگر و کارفرما در یک سازمان، زمینه مناسبی برای مقابله و حل مسائل مستحدثه اداری ایجاد می‌کند. در دنیای امروز بی‌اطلاعی از عملکرد عوامل تأثیرگذار بیرونی بر سازمان‌ها، مشکلات اساسی برای مؤسسات بزرگ و کوچک آفریده است. این عدم آگاهی‌گاه سازمان‌هایی را به ورشکستگی کشانیده و در مواردی عامل اصلی بروز بحران‌های اقتصادی و اجتماعی در سطح جهانی، منطقه‌ای و کشوری بوده است.

اکنون بسیاری از سازمان‌ها با علم به نفوذ و تأثیر شگرف این عوامل بیرونی، در پی جلوگیری یا حداقل کاهش تأثیرات آن هستند و هزینه‌های فراوانی صرف این امر می‌کنند. این نکته بخصوص در سازمان‌های بزرگی که اهداف فرامنطقه‌ای را دنبال می‌کنند مصداق بیشتری می‌یابد. آنها بر این باورند که تمرکز مدیران برای حل مسائل داخلی سازمان و تلاش جهت ازدیاد کارایی، نباید منجر به غفلت از حوزه نفوذ عوامل تأثیرگذار خارجی شود، چرا که این دو چون نگینی دوگانه، یک محور را تشکیل می‌دهند و کم توجهی به هر یک، آن دیگری را نیز بی‌تأثیر می‌سازد. از آنجا که «روابط کار» به عنوان اصلی‌ترین عامل در سازمان‌ها مورد توجه است، شناخت متغیرهای متفاوتی که می‌تواند نحوه ساختار آن را تعیین کند بسیار لازم و ضروری می‌نماید. در این میان «رسانه‌ها» به مثابه پر نفوذترین عامل بیرونی، نقش عمده‌ای در سامان‌دهی کلیه عوامل سازمانی و بالاخص روابط کار ایفا می‌کنند.

در عصر حاضر، گسترش و شمع‌عمل «رسانه‌ها» چنان وسیع و پر دامنه است که بی‌التفاتی به آن جز ناکامی و پریشان حالی حاصلی به بار نمی‌آورد. این امر حتی سازمان‌های نه چندان بزرگ را به تأمل وادار می‌کند که چاره‌ای بیندیشند تا بتوانند به حیات خود تداوم بخشند. روشن است این آگاهی و شناخت برای یک «کشور» چقدر حیاتی و ضروری است.

در جهان امروز شرکت‌های بزرگ نه تنها مکانیزم‌های لازم برای جلوگیری از حوزه نفوذ رسانه‌ها را در اختیار دارند بلکه در مواردی خود به تأسیس و راه‌اندازی شبکه‌های ارتباطی (خبرگزاری، رادیو، تلویزیون، روزنامه، مجله و...) مبادرت می‌کنند. چرا که به تأثیر این رسانه‌ها در شکل‌دهی هنجارها، ارزش‌ها و قوانین واقفند. در کشور ایران و اغلب ممالک دنیا پس از قانون اساسی، قانون کار - به عنوان تعیین‌کننده اصلی روابط کار - مهم‌ترین و معتبرترین قانون اجرایی است که حدود و ثغور روابط کارگر و کارفرما را تعیین می‌کند. و کدام مؤسسه یا سازمان کوچک و بزرگی است که از حوزه نفوذ این قانون برکنار باشد؟ با این حال تلاش محسوسی برای پیشگیری از تأثیرات آن یا تأثیرگذاری بر مواد این قانون از سوی هیچ سازمانی به عمل نیامد، اما پی‌آمدها و نتایج آن چنان سیستم روابط انسانی سازمان‌ها را تغییر داد که در بعضی موارد به قیمت انحلال یک سازمان انجامید.

اغلب سازمان‌ها و مؤسسات تنها به انتشار بولتن داخلی که معمولاً حاوی اخبار و گزارش‌های سازمان است بسنده کرده و کمتر به مقابله اساسی با این پدیده جهان معاصر همت گمارده‌اند. و این بیش از هر عاملی به دلیل عدم آگاهی از مکانیزم عمل رسانه‌ها - بخصوص

# «روابط کار» خود متأثر از متغیرهای محیطی در حوزه‌های فرهنگی اقتصادی و سیاسی است و نحوه شکل‌گیری آن نامحسوس است

مطبوعات - در تصویب یا عدم تصویب قوانین کار و... می‌باشد.

با این وصف ملاحظه می‌شود بررسی تأثیرات ملموس و غیرملموس رسانه‌ها - بخصوص مطبوعات - بر سازمان‌ها و آگاهی از مکانیزم عمل روزنامه‌ها در برخورد با مسائل کارگری چقدر ضروری است. جهان معاصر، در پرتو نظام ارتباطی جدید، موقعیتی ویژه یافته است. شناخت کم و کیف عملکرد این نظام ارتباطی، به شناخت مختصات دنیای امروز کمک خواهد کرد. بررسی مکانیزم گونه‌های متفاوت «ارتباط» اگرچه بسیار مشکل و دور از دسترس به نظر می‌رسد لکن در صورت حصول - حتی به صورت محدود - گره‌های بسیاری از مسائل سازمانی را خواهد گشود. در علم مدیریت، «ارتباط» واژه ناآشنایی نیست و شاید بتوان گفت عنصر اساسی در کلیه سازمان‌ها و نهادها به حساب می‌آید: آیا مدیر قادر خواهد بود بی‌ارتباط با دیگران به انجام امور بپردازد؟ اما «ارتباطات» تنها درحوزه زبان و کلام نیست. وسعت و گسترش حیطه عمل سازمان‌ها، ابزار و وسایل جدیدی طلب می‌کرد و این در سایه تکنولوژی ارتباطات تحقق یافت. ظهور وسایل ارتباط جمعی به عنوان پرنفوذترین عامل اجتماعی، دگرگونی‌های بنیادی در اجتماع پدید آورد که سازمان نیز در حوزه نفوذ آن قرار می‌گرفت. با ظهور وسایل ارتباط جمعی، دیگر امکان ارتباط محدود سازمانی در درون سازمان بی‌توجه به عوامل بیرونی وجود نداشت. «اطلاعات» از انحصار بیرون آمد و فراگیر شد و در این میان اداره سازمان‌های کوچک و بزرگ با مشکلات فراوانی همراه گردید.

از آنجا که گریز و گزیری از گستره نفوذ «رسانه»‌ها میسر نبوده و نیست، تحقیقات دامنه‌داری برای شناخت مکانیزم عمل «رسانه»‌ها و راه‌های همسویی، تطبیق، مقابله و برخورد با این پدیده به عمل آمده که بیش از همه به عوامل بیرون سازمانی مربوط می‌شد. آیا عوامل بیرونی قادرند ساختار سازمان‌ها را دگرگون نمایند؟

روشن است شناخت و ارزیابی «رسانه‌ها» در این مختصر به ناکجا می‌انجامد چرا که دامنه بحث به غایت گسترده و عظیم است. اما آنچه در این پژوهش مورد نظر است ارزیابی تأثیرات یک رسانه بر یک عامل سازمانی است: «روابط کار» به عنوان بنیادی‌ترین عامل سازمانی و

«روزنامه» به مثابه یکی از مهم‌ترین رسانه‌های جمعی. «روابط کار» خود متأثر از متغیرهای محیطی در حوزه‌های فرهنگی، اقتصادی و سیاسی است و نحوه شکل‌گیری آن نامحسوس است. همچنین تأثیر رسانه‌ها بر اجتماع - و از جمله روابط کار - ناملموس است؛ با این حال بررسی این تأثیرات ناملموس - روزنامه بر روابط کار - موضوع تحقیق حاضر است.

طبیعی است که این سنجش نه قابل شمارش است و نه ملاک مشخصی برای اندازه‌گیری آن وجود دارد اما این پژوهش می‌کوشد تا حد امکان این تأثیرات را بنمایاند. به این اعتبار تأثیر روزنامه کیهان در طی یک دوره ده ساله بر قانون کار، مورد ملاحظه واقع شده است.

## سابقه تاریخی

اطلاعات و ارتباطات، همیشه به عنوان دو منبع مهم ثروت و قدرت مورد توجه بوده‌اند. طبیعی است با توسعه حوزه نفوذ رسانه‌ها و رشد تکنولوژی ارتباطی این التفات فزونی گیرد و سرمایه‌گذاری‌های بیشتری در جهت استفاده بهتر از ابزار رسانه‌ای به عمل آید.

پس از جنگ جهانی دوم رشته ارتباطات اجتماعی به سرعت گسترده شد و در اغلب دانشگاه‌های مهم دنیا به عنوان یک رشته مستقل مطرح گردید. به دنبال آن مؤسسات تحقیقات اجتماعی و سیاسی، پژوهش‌های متنوعی را پیرامون کم و کیف ارتباطات آغاز کردند. در میان این تحقیقات آنچه مورد نظر ماست روش «تحلیل محتوا» است که بیش از همه در زمینه مطبوعات اعمال شده است. بنیان‌گذار این شیوه «هارولد لاسول»<sup>۱</sup> است که باب تازه‌ای در این زمینه گشود و تحقیقات دامنه‌داری در عرصه‌های گوناگونی به عمل آورد. اینکه محتوای مطبوعات تا چه میزان مخاطبین را تحت تأثیر قرار داده و دگرگون ساخته است هدف عمده این شیوه پژوهش است. متأسفانه در ایران شیوه تجزیه و تحلیل مطبوعات کمتر مورد عنایت بوده است. بخصوص در زمینه تأثیرگذاری متقابل مدیریت و مطبوعات کمتر اثری به منصفه ظهور رسیده است. می‌توان گفت این شیوه پژوهش به دلیل دشواری و غیرملموس بودن مقوله بحث، به کلی به کنار نهاده شده و تحقیق قابل عرضه‌ای ارائه نشده است.

در جهان معاصر تحقیقات مربوط به رسانه‌ها و مطبوعات از جنبه‌های متفاوتی صورت گرفته است. آنچه به موضوع بحث ما مرتبط است پژوهش‌هایی است که در زمینه تجزیه و تحلیل محتوای مطبوعات انجام شده است. «هارولد لاسول» اولین کسی است که این شیوه را به کار برد و نتایج ملموس آن را به خوبی نشان داد. پس از او صدها محقق، پیرامون تأثیرات متفاوت مطبوعات در زمینه‌های مختلف به پژوهش پرداختند اما در زمینه ارتباط روابط کار و مطبوعات و تأثیر متقابل این دو بر هم در منابع داخلی و خارجی اثری مشاهده نشده است.

مهم‌ترین ابزار مدیر برای تصمیم‌گیری چیست؟ اگر تصمیم‌گیری را از جمله شاخص‌ترین وظایف مدیریت به حساب آوریم، می‌توان گفت اطلاعات و آگاهی اساسی‌ترین ابزار برای انجام مطلوب چنین وظیفه‌ای است. این «آگاهی» گاه سطحی و بی‌تدبر کافی و هنگامی به‌طور ریشه‌ای و بنیادی است. همگان اذعان دارند که رسانه‌ها نقش مهمی در ایجاد تغییرات عظیم جامعه امروز ایفا می‌کنند. اما وقتی سخن از چگونگی آن به میان می‌آید کمتر پاسخی، قانع‌کننده به نظر می‌رسد. اگر عملکرد رسانه‌ها - مطبوعات - در این زمینه روشن شود چه پیش خواهد آمد؟ ساده‌ترین جواب می‌تواند این‌گونه بیان شود که: مدیر دیگر در تصمیم‌گیری تنها و بی‌شریک نیست! اما چگونه می‌توان این شریک ناخوانده را محدود یا بر وفق مراد خود درآورد؟ آیا فقط تبانی و هماهنگی با چند بنگاه مطبوعاتی ... مفید فایده است؟ آیا باید به تأسیس و راه‌اندازی نشریات متنوع همت کرد؟ آن وقت آیا سازمان از وظایف اصلی خود باز نخواهد ماند؟ ... اما جواب یک سؤال قطعی و مهم است اینکه: نمی‌توان چون کبکی سر در برف فرو برد و در داخل سازمان - هر چند با تمام قدرت - تصمیم گرفت و با موفقیت تصمیمات را اجرا کرد. نقش رسانه‌ها در تغییرات اجتماعی - اقتصادی گاه چنان سریع و بسی مقدمه است که امکان هرگونه عکس‌العمل را سلب می‌کند. در سال ۱۹۵۹ در بازار بورس سهام لندن، ناگهان ارزش سهام پایین آمد. این افول با هیچ یک از اصول اقتصادی و سیاسی همخوانی نداشت. پس از تحقیقات دامنه‌داری که به عمل آمد مشخص شد که شب پیش از آن روز، فرستنده بی‌بی‌سی، برنامه‌ای درباره بحران اقتصادی سی سال پیش (۱۹۲۹) پخش کرده است و این آمیزش فکری باعث چنین واقعه‌ای شده است. یا در سال ۱۹۶۰ انتشار عکس‌های دهشتناک عکاس آمریکایی چنان موج خشم و نفرتی آفرید که در نهایت منجر به تغییر قانون کار آمریکا شد. همچنین بسیج رسانه‌های گروهی در چین و انعکاس تظاهرات دانشجویی در میدان تیان‌من را می‌توان به عنوان کودتا و تغییر حاکمیت با استفاده از امواج

تلویزیونی و رسانه‌ای نام برد.

در این پژوهش نشان داده خواهد شد که چگونه مطبوعات - کیهان به عنوان پرتیراثرترین روزنامه کشور - توانست مهم‌ترین قانون را - پس از قانون اساسی - به کلی دگرگون سازد و علی‌رغم مقاومت‌های پیدا و نهان و شرایط جنگی، اصول فکری خود را در قالب قانون کار جدید بیان کند. واقعه‌ای که هزاران سازمان کوچک و بزرگ در پرتو آن دگرگون شدند و ساختار سازمانی و نوع عملکرد کاری خود را تغییر دادند و صدها هزار کارگر به شرایط جدیدی دست یافتند که در مقایسه با قانون کار قبلی بسیار متفاوت بود. تغییر مواد کلیدی قانون کار تدوین قانون کار جدید به سادگی میسر نشد. وزیر کار وقت مستعفی شد و موج فزاینده اعتراضات کارگری آن قدر وسعت یافت که تقریباً تمامی نکات مورد نظر به تصویب رسید و این همه در سایه حمایت مطبوعات - بخصوص کیهان - و چند عامل دیگر میسر شد.

### شیوه‌های تجزیه و تحلیل محتوا

تجزیه و تحلیل محتوا، یک وسیله و ابزار تحقیق علمی با کاربردهای متعدد است. شیوه‌های تجزیه و تحلیل با توجه به هدف‌های تحقیق تفاوت پیدا می‌کنند. در عین حال هدف‌های تحقیق هر چه باشند، برای آنکه تجزیه و تحلیل محتوا ارزش علمی داشته باشد و از جهت‌گیری‌ها و غرض‌ورزی‌های شخصی برکنار بماند، باید از قواعد دقیق و مشخصی پیروی نماید.

«برنارد برلسون، آمریکایی که از مبتکران اصلی روش تجزیه و تحلیل محتوا به شمار می‌رود، بر مبنای تعریفی که برای آن بیان می‌کند، تجزیه و تحلیل محتوا را تابع اصول و قواعد خاصی می‌شناسد. وی در این باره تعریف زیر را ارائه می‌دهد: «تجزیه و تحلیل محتوا، تکنیک تحقیقی است که برای تشریح عینی، منظم و مقداری محتوا آشکار ارتباطات بکار می‌رود.»

با توجه به این تعریف، تجزیه و تحلیل محتوا باید دارای چهار خصلت اساسی باشد: عینی بودن، منظم بودن، آشکار بودن محتوا و مقداری بودن.

۱. عینی بودن

خصلت عینی بودن تجزیه و تحلیل محتوا مستلزم آن

می‌کند که تمام آنچه در محتوا به مسئله مورد بررسی مربوط می‌شود، طرف توجه قرار گیرد و براساس واحدها و مقوله‌هایی که برای تحقیق در نظر گرفته شده‌اند، تجزیه و تحلیل گردد.

هدف منظم بودن تجزیه و تحلیل آن است که از هرگونه انتخاب خودخواهانه که در آن تنها به عناصر قابل انطباق با نظریات محقق توجه می‌شود، جلوگیری نماید. رعایت این قاعده مخصوصاً در موردی که تجزیه و تحلیل محتوا برای ارزیابی صحت فرضیه‌های تحقیق بکار می‌رود، اهمیت فراوان دارد. حتی اگر محقق در جریان تجزیه و تحلیل به عناصر تأکیدکننده فرضیه‌های خود تکیه نماید، لزوم منظم بودن تجزیه و تحلیل مانع می‌شود که وی فقط به عناصر دلخواه خود استناد ورزد.

### ۳. آشکار بودن محتوا

در تجزیه و تحلیل محتوا، فقط به محتوای آشکار متن یا پیام توجه می‌شود و استنباط‌های شخصی و پیش‌داری‌های فردی محقق درباره محتوا، مورد نظر قرار نمی‌گیرد.

به همین جهت باید آنچه واقعاً در متن یا پیام بیان گردیده است، تجزیه و تحلیل شود و از بررسی محتوای حدسی آن - که براساس اطلاعات موجود راجع به هدف‌های نویسنده یا پیام‌دهنده، به ذهن می‌رسد - خودداری گردد. به عبارت دیگر متن یا پیام مورد نظر باید به خودی خود و با توجه به آنچه نویسنده یا پیام‌دهنده در آن نوشته یا گفته است، تجزیه و تحلیل شود و به آنچه می‌خواسته است بنویسد یا بگوید اعتنا نگردد. البته این اصل به معنای آن نیست که در تجزیه و تحلیل محتوا از هرگونه نتیجه‌گیری کلی درباره محتوای پنهان پیام‌های ارتباطات صرف‌نظر شود؛ بلکه یکی از مزایای اصلی این گونه تحقیق آن است که جنبه‌های تصور نشدنی و مخفی محتوا را نیز آشکار نماید و این امر ایجاب می‌کند که نتیجه‌گیری کلی در مورد محتوای پنهان متن‌ها و پیام‌های ارتباطی، بر محتوای واقعاً مشهود آنها، استوار باشد.

### ۴. مقداری بودن

خصیلت مقداری بودن، بیش از هر خصیلتی شاخص تجزیه و تحلیل محتواست. این خصیلت در عین حال شدیدترین انتقادات را نیز علیه تجزیه و تحلیل محتوا برانگیخته است. خصیلت مقداری در واقع جانشین جنبه‌های ذهنی و استنباطی بررسی‌های نظری است که با مقیاس‌های دقیق قابل ارزیابی نیستند و به همین جهت به تجزیه و تحلیل، وزن و اعتبار خاص می‌دهد. از لحاظ بررسی مقداری، «هر متن یا پیام ترکیبی از عناصر قابل تجزیه به شمار می‌رود که می‌توان آنها را به واحدها و

است که هرگونه تحقیق و بررسی در این زمینه قابل بازبینی و بازسازی باشد. یعنی هر محقق دیگر با بکار بردن همان روش تجزیه و تحلیل، باید بتواند همان نتایج را به دست آورد. بدین منظور، واحدهایی که برای تجزیه و تحلیل از یک پیام (مانند متن روزنامه) استخراج گردیده‌اند و مقوله‌هایی که جهت طبقه‌بندی آنها در نظر گرفته شده‌اند و معیارهایی که برای بررسی و ارزیابی آنها انتخاب گردیده‌اند، همه باید به‌طور صریح و دقیق مشخص شوند به نحوی که دیگران نیز بتوانند براساس آنها، همان نوع استخراج و همان نوع طبقه‌بندی و همان نوع معیارگذاری را به عمل آورند.

برای تعیین ضابطه‌ها و معیارهایی که از نظریات شخصی محقق برکنار باشند، تکنیک مؤثری وجود دارد. این تکنیک که به وسیله مرکز تحقیقات دانشگاه میشیگان در ایالات متحد آمریکا ابداع شده، به «دایره روبین» معروف است. به موجب این شیوه، عملیات تحقیقی مورد نظر به یک دسته افراد رمزگذار سپرده می‌شود.

این افراد هر کدام جداگانه عملیات خود را دنبال می‌کنند و سپس نتایج به دست آمده را با هم مقایسه می‌نمایند. اگر نتایج کار یک رمزگذار نسبت به دیگری تفاوت بسیار زیاد داشته باشد، طرز تعریف واحدها و مقوله‌های مورد عمل تغییر می‌کند، تا جایی که این واحدها و مقوله‌ها واقعاً جنبه عملی پیدا نمایند. هنگامی که عملیات «دایره روبین» به پایان رسید، به رمزگذاری نهایی می‌پردازند و برای آنکه اطمینان حاصل کنند که از هرگونه اعمال نظر شخصی رمزگذاران جلوگیری شده است، هر کدام از آنان کار همکاران خود را بر مبنای نمونه‌هایی که به‌طور تصادفی از میان کارهای آنها برداشته می‌شوند، کنترل می‌نمایند.

اما نباید فراموش کرد که این شیوه با وجود محاسن آن، در اغلب کشورها عملاً بسیار کم مورد استفاده قرار می‌گیرد. زیرا تجزیه و تحلیل محتوا هنوز بیشتر به شکل ذوقی و به وسیله محققان منفرد و یا گروه‌های کوچک انجام می‌گردد و این محققان به هیچ وجه نمی‌توانند از چنین دقت عملی که متضمن هزینه زیاد و وقت فراوان می‌باشد، برخوردار شوند.

### ۲. منظم بودن

صفت منظم بودن تجزیه و تحلیل محتوا ایجاب

# پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران ضرورت‌های اجتماعی - سیاسی ایجاب می‌کرد تا تمام قوانین کار با موازین اسلامی - ملی مجدداً تدوین و تصویب شود

مقوله‌های خاص طبقه‌بندی نمود و با شیوه آماری مورد سنجش و ارزیابی قرار داد.»

«برنارد برلسون»، مع الوصف تصریح می‌کند که خصلت مقداری تجزیه و تحلیل محتوا الزاماً متضمن آن نیست که به عناصر مستخرج از متن یا پیام، ارزش‌های خاص عددی داده شود. وی در این مورد می‌نویسد: «سنجش مقداری، بعضی اوقات به صورت بررسی تعداد کلمات نظیر «بیشتر، همیشه»، اغلب و امثال آنها در می‌آید. نتایج این نوع سنجش‌ها می‌توانند برای برخی از تحقیقات مناسب و قابل استفاده باشند. سنجش‌هایی که درباره این نوع کلمات صورت می‌گیرند نیز همچون ارزیابی‌های عددی - که به طور مثال به صورت ۳۷٪ یا ۵۲٪ ارائه می‌شوند - باید مقداری شناخته گردند. این گونه سنجش‌ها فقط دقت کمتر و صراحت کمتری دارند...»<sup>۲</sup>

## اولین اقدام

اولین تلنگری که مسئولان وقت وزارت کار را به تأمل وادار کرد تا در مورد نارسایی‌های قانون کار ببینند، در کشاکش مبارزات مردم مسلمان و انقلابی ایران و توسط رییس سازمان کارگران صورت گرفت.

وی طی گفتگویی با روزنامه کیهان گفت: «قانون کار که در سال ۱۳۳۷ تدوین شده یک قانون آزمایشی است و با شرایط امروز به هیچ‌وجه مطابقت نمی‌کند. در قانون بیمه‌های اجتماعی حتی نیم درصدی را که از مجموع دریافت حق بیمه برای مصارف آموزشی و رفاهی کارگران در قانون سابق تعیین شده بود و می‌بایست زیر نظر کارگران خرج شود به کلی حذف کردند. براساس این قانون حق بیمه را به ۳۰٪ حقوق افزایش دادند که مسلماً این افزایش اثرات نامطلوبی در زندگی کارگران گذارده است...»<sup>۳</sup>

پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران ضرورت‌های اجتماعی - سیاسی ایجاب می‌کرد تا تمام قوانین کار با موازین اسلامی - ملی مجدداً تدوین و تصویب شود. سیستم سرمایه‌داری وابسته پادشاهی تمامی قوانین و مقررات را مطابق خواست سرمایه‌داران و کارفرمایان طراحی و اجرا می‌کرد. کارگران چون ابزاری در خدمت اهداف و مطامع کارفرمایان بودند و این همه در دوره جدید که حق‌طلبی و عدالت‌خواهی و اجرای عدالت

اجتماعی هدف عمده و اصلی محسوب می‌شد غیرقابل قبول می‌نمود. حضور میلیونی توده‌های مسلمان و مستضعف در راهپیمایی‌ها و اعتصابات سراسری و همگامی ملموس کارگران با انقلاب اسلامی - بخصوص کارگران صنعت نفت - زمینه مناسبی فراهم آورده بود تا خواست‌های آنها مورد توجه مسئولان انقلاب قرار گیرد. نبود تشکیلات منسجم کارگری در اوایل انقلاب، امکان تدوین خواست‌های کارگران را در مجموعه‌ای منظم تا مدتی به تأخیر انداخت. در این دوران فترت، گه‌گاه کارگران از طریق مطبوعات خواست‌های خود را اعلام می‌کردند. روزنامه‌ها و مجلاتی که در اوایل انقلاب منتشر شدند خود دارای دیدگاه‌ها و نظرات متفاوت و متضادی بودند و هر نشریه با توجه به خط مشی خود نظرات کارگران را منعکس می‌کرد. در این میان روزنامه کیهان به عنوان پرتیراژترین و در عین حال تأثیرگذارترین روزنامه کشور که سابقه مبارزاتی روشنی در پرونده خود داشت و در دوران طاغوت نیز کم و بیش روزنامه‌ای روشنفکری قلمداد می‌شد، بیش از دیگر نشریه‌ها وارد این عرصه شد. نفوذ نیروهای حامی کارگران در سرویس‌های اقتصادی روزنامه و نحوه تفکر اعضای شورای سردبیری و نویسندگان و گزارشگران و نیز محیط کارگری مؤسسه کیهان که بیش از ۱۵۰۰ کارگر در خود داشت باعث می‌شد



## روشن است که موضع‌گیری کیهان مستقیم یا غیرمستقیم متمایل به حفظ کفه ترازو به نفع کارگران است

این روزنامه بتواند نقش مؤثر، پویا و تعیین‌کننده‌ای  
پیرامون قوانین کارگری ایفا کند.

در بررسی عملکرد روزنامه کیهان در طول سال‌های  
(۷۰ - ۱۳۵۷) ملاحظه می‌شود که این نشریه تلاش دارد  
در کلیه رخدادهای اساسی جامعه و نظام نقش کلیدی ایفا  
کند. موضع‌گیری مستقیم و غیرمستقیم این رسانه پیرامون  
مسائل کارگری، در تداوم این خواست باطنی بود. با این  
تفاوت اساسی که این بار موضوع قانون کار به قشر قابل  
توجهی از کارکنان کیهان نیز مربوط بود.

وجود حدود دو هزار پرسنل مؤسسه کیهان که اغلب  
به عنوان کارگر مشغول فعالیتند، دست اندرکاران روزنامه  
را بیش از پیش به دخالت فزون‌تر در مسائل کارگری  
ترغیب می‌کند. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از آغاز  
سال ۱۳۵۹ بررسی قانون کار در دستور کار مسئولین  
روزنامه کیهان قرار می‌گیرد.

جو ملتهب انقلاب و خواست‌های کارگران که مایلند  
از امکانات بیشتری برخوردار شوند زمینه مناسبی جهت  
طرح آراء انتقادی پدید آورده است. کیهان با آزادی عمل  
بیشتری قادر به طرح نظرات و انتقادات می‌باشد.

در اینجا لازم است پیش از تحلیل مواضع کیهان و  
دیگر گروه‌ها و اقشار، خاطر نشان کنیم که در این موقعیت  
دو گروه سیاسی متفاوت در سراسر کشور و بخصوص در  
مؤسسات مطبوعاتی عرض وجود می‌کند. گروهی که  
متمایل به حفظ وضع موجود هستند به گروه دست  
راستی موصوفند و دسته‌ای که از منافع کارگران و اقشار  
متوسط جامعه حمایت می‌کنند و به گروه دست چپی  
معروفند. اگرچه این جناح بندی دقیق و خدشه‌ناپذیر  
نیست، اما غالباً در جامعه مطبوعاتی و بین اقشار  
تحصیل‌کرده و مسئولین کشور محک ارزیابی واقع  
می‌شود، و به عنوان یک عامل صوری مورد استناد است.  
در این میان روزنامه کیهان در جناح دوم یعنی گروه دست  
چپی قرار می‌گیرد. با این وصف روشن است که  
موضع‌گیری کیهان مستقیم یا غیرمستقیم متمایل به حفظ  
کفه ترازو به نفع کارگران است. از طرفی آقای احمد توکلی  
وزیر کار و امور اجتماعی وقت به گروه اول مستتب  
می‌شود. در این دسته‌بندی، موضع‌گیری‌ها و سخنان افراد  
مدرک اصلی برای قضاوت است.

پس از انقلاب اسلامی از سال ۱۳۵۷ تا سال ۱۳۵۹

قانون کار رژیم قبل اجرا می‌شد و این روند تا سال‌ها بعد  
نیز تداوم یافت. در اواسط سال ۱۳۵۹ هنگام تصدی پست  
وزارت کار توسط آقای نعمت‌زاده پیش‌نویس قانون کار  
جدید - در کنگره مشهد موسوم به چهارمین کنگره شورای  
اسلامی - ارائه شد. در این کنگره، شوراهای اسلامی کار به  
عنوان بازوی اصلی حرکت کارگری نظرات خود را اعلام  
کردند. این پیش‌نویس به دلیل عدم پیگیری لازم - که به  
جز قسمتی از آن هرگز منتشر نشد - مطرح نگردید. پس از  
آن، مدتی محدود آقای میرمحمد صادقی مسئولیت  
وزارت کار را می‌پذیرد و به دنبال ایشان آقای احمد توکلی  
در سال ۱۳۶۰ به عنوان وزیر کار وارد کابینه می‌شود.

آقای توکلی مصمم است، قانون کار قبلی را تغییر دهد.  
ایشان به کمک معاونین خود و چند نفر روحانیون ممتاز  
پیش‌نویس قانونی را تهیه می‌کنند و به روایت حضرت  
امام (ره) نیز می‌رسانند. از آنجا که آقای توکلی مهر تأیید  
رهبری را بر پیش‌نویس قانون پیشنهادی خود مسلم  
می‌پندارد، امکان مخالفت زیاد از جانب معترضین را  
متفنی می‌داند. تا اینکه متن این پیش‌نویس در روزنامه  
کیهان منتشر می‌شود. انتشار این پیش‌نویس سر منشأ  
بحث‌ها و نظرات مخالفین و موافقین و از همین جا نقش  
روزنامه کیهان و مطبوعات در روابط کار روشن می‌شود.  
در این پیش‌نویس تحریرالوسیله حضرت امام (ره) ملاک  
روابط کار قرار گرفته است. و مخالفین بر سر استنباط  
احکام و چگونگی تطبیق آن با واقعیات روز و مسائل  
مستحدثه اختلاف نظر عمیق دارند. کیهان این نکات را با  
ارائه مقالات، گزارش‌ها و مصاحبه‌های مکرر به تفصیل  
حلاجی می‌کند و مواضع مخالفین را در نقاط مهم روزنامه  
و صفحات مناسب طرح می‌کند. از طرفی آقای توکلی به  
عنوان وزیر کار وقت از تریبون ویژه‌ای برخوردار نیست و  
فقط با مصاحبه و سخنرانی می‌تواند نظرهای خود را بیان  
کند. (گفتنی است روزنامه رسالت در این زمان هنوز  
منتشر نشده بود). و این از مهم‌ترین نقاط مثبت جناح  
مخالف پیش‌نویس قانون کار است. ما برای اینکه بتوانیم  
از لابلای صدها مقاله، گزارش، خبر و مصاحبه به ارزیابی  
بپردازیم، به کمک شیوه «تحلیل محتوا» در مطبوعات  
جداولی تهیه کرده‌ایم و مهم‌ترین نقاط مورد اختلاف را  
شناسایی و نظرات طرفین بحث را دسته‌بندی نموده‌ایم.  
آنگاه کلید واژه‌هایی انتخاب کرده‌ایم تا نظرات به‌طور

روشن‌تری قابل اندازه‌گیری باشد.

کیهان طی دو مرحله مقاصد خود را آشکار و نهان پی‌گیری می‌کند:

مرحله نخست: غیرقابل اجرا بودن پیش‌نویس وزیر کار.

مرحله دوم: تصویب و اجرای قانون کار با حفظ حقوق کامل کارگر.

در مرحله نخست کیهان شیوه‌های متفاوت روزنامه‌نگاری را به کار می‌گیرد تا مانع طرح و تصویب پیش‌نویس پیشنهادی وزیر کار وقت گردد. این شیوه‌ها با انتشار متن پیش‌نویس آغاز می‌شود و با نظرخواهی از صاحب‌نظران، مسئولین امور روابط کار و کارگران ادامه می‌یابد. همچنین با چاپ خبر ارسال طومارهای کارگران مبنی بر غیرقابل اجرا بودن پیش‌نویس به این امر دامن می‌زند. از طرفی در مصاحبه با شخصیت‌های سیاسی - مذهبی نوعی موضع‌گیری پنهان در نحوه سؤالات گنجانده می‌شود. جدول شماره یک موارد مختلفی را که روزنامه کیهان در این زمینه منتشر کرده نشان می‌دهد.

پس از حصول نتیجه مرحله اول یعنی غیرقابل اجرا بودن پیش‌نویس قانون کار آقای احمد توکلی که منجر به استعفای وی از سمت وزارت کار، گردید مرحله دوم، پی گرفته می‌شود. در این زمان روی چند نکته حساس بیشتر تأکید می‌شود:

۱. لحاظ بیمه اجتماعی در قانون کار و اجباری کردن آن.

۲. عدم اخراج کارگر در موارد بسیار استثنایی.

۳. افزایش مرخصی کارگران.

۴. ممنوعیت کار برای کارگران کمتر از چهارده سال.

۵. لحاظ شورای اسلامی کار در قانون.

۶. افزایش تسهیلات و امکانات برای کارگران.

۷. دخالت دولت در قراردادهای کار.

در جداول ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، این موارد نشان داده شده است.

حال برای اینکه تأثیرات ملموس کیهان بر قانون کار به خوبی نمایانده شود پیش‌نویس قانون کار آقای احمد توکلی و قانون کار مصوب با هم مقایسه شده است. جدول شماره ۸ گویای این نکته است که مطالب کیهان به‌طور مشخص بر روابط کار تأثیر عمیق داشته است. این تأثیر از طریق اعمال نفوذ رسانه‌ای بر پیش‌نویس قوانین پیشنهادی و طرح دیدگاه‌های تازه اعمال شده است. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود روزنامه کیهان یازده مورد در فاصله زمانی متفاوت بر غیرقابل اجرا بودن پیش‌نویس قانون کار آقای احمد توکلی تأکید ورزیده و در

نهایت این مسئله تأیید شده است. همچنین در مورد بیمه اجتماعی که در پیش‌نویس اصلاً لحاظ نشده بود نتیجه مثبت حاصل شده است. در این مورد کیهان دوازده مرتبه به اشکال مختلف به طرح ضرورت این موضوع پرداخته است. دیگر موارد نیز در جدول به وضوح قابل دریافت است.

جداول ۹ و ۱۰ دیگر تسهیلات ویژه برای کارگران را که مورد نظر کیهان بوده و در قانون مصوب لحاظ شده است نشان می‌دهد. مرخصی، طبقه‌بندی مشاغل، لحاظ سنوات خدمت، سفرهای حج، تعطیلی روز کارگر و... از جمله این امکانات است.

موضوع	پیش‌نویس قانون کار	قانون کار مصوب
مرخصی	۱۲ روز	۳۰ روز
حداقل سن استخدام نوجوانان	۱۲ ساله	۱۵ ساله
مرخصی زایمان	۷۰ روز	۹۰ روز

جدول شماره ۱

موضوع	پیش‌نویس قانون کار	قانون کار مصوب
بیمه اجتماعی	—	+
طبقه‌بندی مشاغل	—	+
شورای اسلامی کار	—	+
محدودیت شدید در اخراج کارگر	—	+
لحاظ سنوات خدمت در سفر حج	—	+
تعطیلی روز کارگر	—	+

جدول شماره ۲

		کار کودکان کمتر از ۱۴ سال ممنوع شود
۱۳۶۱/۹/۱۴	نامه	کارگران و کارمندان شرکت ایرکست
۱۳۶۱/۹/۱۴	نامه	کارگران پاساز گوهرین

### جدول شماره ۵

مرخصی کارگران با کارمندان یکسان شود

۱۳۶۲/۱۲/۷	گردهمایی کارگران	کارگری از کارخانه گچ تهران
۱۳۶۲/۱۲/۷	گردهمایی کارگران	نماینده مجلس شورای اسلامی «آقای کمالی»
۱۳۶۲/۱۲/۸	سخنرانی	بهروز بهرامی از شرکت سهامی شیمکو
۱۳۶۲/۱۲/۸	سخنرانی	مرتضی بهشتی از کارخانه ایران لار

### جدول شماره ۶



### جدول شماره ۷

شماره ردیف	مسکن کارگران تأمین شود	منبع	تاریخ
۱	حسین قربانی نسب رییس سازمان کارگران ایران	مصاحبه	۱۳۵۷/۷/۵
۲	کارکنان ذوب آهن اصفهان	طومار	۱۳۶۱/۱۲/۲۲
۳	علیرضا محبوب دبیرکل خانه کارگر	مقاله	۱۳۶۵/۹/۱۶
۴	دفتر تحکیم وحدت (اتحادیه انجمن‌های اسلامی دانشجویان دانشگاهها)	بیانیه	۱۳۶۶/۱/۲۳

موضوع	پیش نویس	روزنامه کیهان	قانون مصوب
پیش نویس قانون کار غیر قابل اجرا است	-	۱۱	+
بیمه باید در قانون کار اجباری شود	-	۱۲	+
کار کودکان کمتر از ۱۴ سال ممنوع شود	-	۳	+
مسکن کارگران تأمین شود	-	۳	+
میزان مرخصی کارگران مشخص و معین شود	-	۵	+
مرخصی کارگران یا کارمندان یکسان شود	۲	۳	+
مزایای پایان کار پرداخت شود	-	۱	+
ساعات کار محدود و مشخص گردد	-	۳	+
تراش طرفین در قرارداد کار ملاک عادلانه‌ای نیست	-	۳	+
سابقه کارهای سخت و زیان آور ۱/۵ برابر محاسبه شود	-	۲	+
اخراج کارگران به سادگی میسر نباشد	-	۵	+

### نقش روزنامه کیهان در تغییر قانون کار

شماره ردیف	اخراج کارگران به سادگی میسر نباشد	مصاحبه	تاریخ
۱	مصطفی هاشمی وزیر صنایع	مصاحبه	۱۳۶۱/۱۲/۲۲
۲	اتحادیه انجمن‌های اسلامی دانشجویان دانشگاهها	بیانیه	۱۳۶۶/۱/۲۳



شماره ردیف	پیش‌نویس قانون کار غیر قابل اجراء است	متبع	تاریخ
۱	انجمن اسلامی کارکنان مسلمان پروسه خط امام وزارت صنایع	اطلاعیه	۱۳۶۱/۹/۹
۲	کارگران و کارکنان روزنامه کیهان	طومار	۱۳۶۱/۹/۹
۳	سندیکای کارگران نقاش و نصاب	نامه به مجلس	۱۳۶۱/۹/۱۴
۴	کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کارخانجات ناحیه کرج	جلسه	۱۳۶۱/۱۰/۱۵
۵	کارگران کارگاه‌های واقع در ناحیه صنعتی اهواز (جمهوری)	(نامه به رئیس)	۱۳۶۱/۱۰/۲۱
۶	کارگران کارخانه چرمسازی خسروی تبریز	طومار	۱۳۶۱/۱۰/۲۱
۷	کارگران کارخانه سیمان صوفیان تبریز	طومار	۱۳۶۱/۱۰/۲۱
۸	کارگران و کارکنان شرکت تعاونی ساختمانی کیسوم	اطلاعیه	۱۳۶۱/۱۱/۴
۹	کارگران اداره ماشین‌های سنگین راه‌سازی و ساختمانی وزارت نفت	اطلاعیه	۱۳۶۱/۱۱/۴
۱۰	کارگران زن خیاط	نامه	۱۳۶۱/۱۱/۴
۱۱	کارگران چاپخانه‌های شهرستان بروجرد	اطلاعیه	۱۳۶۱/۱۱/۴

#### جدول شماره ۱۰

همان‌گونه که در جدول آمده است مسئولین مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشور با شرکت در مصاحبه‌ها و برنامه‌های روزنامه کیهان و نیز بهره‌برداری از مقالات، اخبار و گزارش‌های روشنگرانه این روزنامه به ارائه مواضع مشابه کیهان اقدام کرده‌اند که در نهایت منجر به تصویب قانون کار جدید شده است. روشن است که در مسائل اجتماعی - سیاسی تنها یک عامل نمی‌تواند مولد یک جریان عظیم اجتماعی باشد. اما می‌توان یک گروه، رسانه یا سازمان را عاملی تعیین‌کننده قلمداد کرد. در این پژوهش نیز می‌توان با اطمینان اظهار کرد که روزنامه کیهان به عنوان پرتیراثرترین روزنامه عمومی کشور و با توجه به انگیزه‌ها و مقاصد خاص گردانندگان با عملکرد خود از تأثیرگذارترین عوامل اجتماعی در مورد تغییر قانون کار قبلی و تصویب قانون جدید بوده است. و این امر در پژوهش حاضر نشان داده شده است. علاوه بر نتیجه بررسی شیوه تحلیل محتوا در مطبوعات که بیانگر این نکته است، گفته‌های دو تن از مهم‌ترین دست‌اندرکاران امور کار و کارگری که در دو جناح مقابل هم قرار گرفته بودند (آقایان احمد توکلی و علیرضا محجوب) نیز فرضیات ما را تأیید می‌کند.

بررسی دو قانون کار مورد بحث - قانون پیشنهادی آقای احمد توکلی و قانون مصوب - تفاوت‌های عمیق این دو را آشکار می‌کند. این تفاوت‌ها تأثیر مستقیم و غیرقابل انکاری بر روابط کارگر و کارفرما در کلیه سازمان‌ها نهاده

شماره ردیف	پیش‌نویس قانون کار غیر قابل اجراء است	متبع	تاریخ
۱	انجمن اسلامی کارکنان مسلمان پروسه خط امام وزارت صنایع	اطلاعیه	۱۳۶۱/۹/۹
۲	کارگران و کارکنان روزنامه کیهان	طومار	۱۳۶۱/۹/۹
۳	سندیکای کارگران نقاش و نصاب	نامه به مجلس	۱۳۶۱/۹/۱۴
۴	کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کارخانجات ناحیه کرج	جلسه	۱۳۶۱/۱۰/۱۵
۵	کارگران کارگاه‌های واقع در ناحیه صنعتی اهواز (جمهوری)	(نامه به رئیس)	۱۳۶۱/۱۰/۲۱
۶	کارگران کارخانه چرمسازی خسروی تبریز	طومار	۱۳۶۱/۱۰/۲۱
۷	کارگران کارخانه سیمان صوفیان تبریز	طومار	۱۳۶۱/۱۰/۲۱
۸	کارگران و کارکنان شرکت تعاونی ساختمانی کیسوم	اطلاعیه	۱۳۶۱/۱۱/۴
۹	کارگران اداره ماشین‌های سنگین راه‌سازی و ساختمانی وزارت نفت	اطلاعیه	۱۳۶۱/۱۱/۴
۱۰	کارگران زن خیاط	نامه	۱۳۶۱/۱۱/۴
۱۱	کارگران چاپخانه‌های شهرستان بروجرد	اطلاعیه	۱۳۶۱/۱۱/۴

#### جدول شماره ۸

«تراضی طرفین» ملاک عادلانه‌ای در قرارداد کار نیست		
مصطفی هاشمی وزیر صنایع	مصاحبه	۱۳۶۱/۱۲/۲۲
محمد سلامتی معاون پارلمانی وزارت کار	مقاله	۱۳۶۵/۸/۱۷
علیرضا محجوب دبیرکل خانه کارگر	مقاله	۱۳۶۵/۹/۱۶

#### جدول شماره ۹

است و بالطبع نحوه مدیریت سازمان‌ها را دچار تغییر و تحول اساسی ساخته است.

به عنوان مثال در صورتی که اصل «تراضی طرفین» در قراردادهای کار که در پیش‌نویس قانون کار اولیه پیشنهاد شده بود تصویب می‌شد، مدیران سازمان‌ها آزادی عمل بیشتری در چگونگی اداره سازمان داشتند. در آن صورت، آنها قادر بودند آن گونه که مایلند و با شگردهای متفاوت مدیریتی به گونه‌ای قراردادها را تنظیم کنند که اهداف سازمانشان زودتر و مناسب‌تر عملی شود. حوزه تصمصم‌گیری در سازمان‌ها با تصویب این اصل گشاده و فراخ می‌شد و مدیران می‌توانستند به تصمیمات درون سازمانی خود اتکا کنند. در حالی که عدم تصویب این اصل، دخالت دولت یا نیروی برون سازمانی دیگری که نکته یا نکاتی را در قراردادهای کار مورد ملاحظه قرار می‌داد به محدودیت تصمصم‌گیری در سازمان می‌انجامید. مسئله‌ای که در قانون کار مصوب مجلس شورای اسلامی و مجمع تشخیص مصلحت لحاظ شد. طبق مفاد این قانون دولت برخی شرایط را به سازمان می‌قبولاند. و کارفرما ملزم به رعایت مواردی در قراردادهای کار و دیگر خدمات کارگری می‌شد. مطابق قانون کار جدید مدیر و کارفرما مکلف می‌شد کارگر تحت پوشش خود را حتماً بیمه کند - حتی اگر خود کارگر نخواهد - روشن است دخالت دولت در روابط کار بین کارگر و کارفرما، نحوه اداره سازمان را دگرگون کرد. در اینجا همان‌گونه که در جداول به وضوح نشان داده شده است برخی تصمیمات از پیش اخذ شده دولت که مدیر و کارفرما ملزم به رعایت آن شده‌اند ذکر می‌شود:

1. شورای اسلامی کار بایستی در سازمان‌ها تشکیل شود.
  2. اخراج کارگران با نظر شورای اسلامی کار و تنها تحت شرایط بسیار اضطراری و ویژه انجام شود.
  3. روز کارگر تعطیل رسمی باشد.
  4. مرخصی کارگران از دوازده روز به سی روز افزایش یابد.
  5. مرخصی زایمان بانوان از هفتاد روز به نود روز افزایش یابد.
  6. حداقل سن استخدام نوجوانان پانزده سال تمام باشد.
  7. طبقه‌بندی مشاغل در سازمان اجرا شود.
  8. سنوات خدمات در سفر حج رعایت شود.
  9. سابقه کارهای سخت و زیان‌آور دو برابر محاسبه شود.
  10. ساعات کار محدود و مشخص باشد.
  11. مسکن کارگران تأمین گردد.
- طبیعی است مدیران سازمان‌ها با قانون کار مصوب،

از تصمصم‌گیری پیرامون برخی از مهم‌ترین عوامل سازمانی منع شده‌اند. آنها دیگر قادر نخواهند بود تصمصمی خلاف موارد فوق اتخاذ کنند. در حالی که اگر طرح پیشنهادی تصویب می‌شد حیطه تصمصم‌گیری مدیران بسیار وسیع می‌گردید. با این وصف ملاحظه می‌شود که مدیران سازمان‌ها نمی‌توانند از نقش و تأثیر ملموس و غیرملموس رسانه‌ها و بخصوص مطبوعات که مولد چنین تصمیمات استراتژیک و مهمی هستند برحذر باشند.

اگر مدیران تنها به عوامل درون سازمانی توجه کنند و به عوامل بیرونی واقعی نهند در مواجهه با چنین وقایعی دچار بحران‌های بزرگ می‌شوند و سازمان تحت نظرشان با ناکامی مواجه می‌شود. امروز هیچ مدیری قادر نخواهد بود به تصمیمات شخصی خود و نیز دیگر عوامل سازمانی درون سازمان خویش تکیه کند. او باید مدام در جریان رخدادها و وقایع روز جامعه اطراف خود و حتی دیگر نقاط جهان قرار بگیرد تا انعطاف‌پذیری لازم را داشته باشد.

#### پانویس‌ها:

1. Harold Lasswell.

2. معتمدزاد کاظم، روش تحقیق در محتوای مطبوعات، چاپ اول، دانشکده علوم ارتباطات اجتماعی، تهران، ۱۳۵۶.
3. روزنامه کیهان - ۱۳۵۷/۷/۵

#### فهرست منابع و مآخذ

- رشیدپور ابراهیم، آئینه‌های جیبی آقای مک لوهان، چاپ اول، انتشارات رادیو و تلویزیون ملی ایران، تهران، ۱۳۵۲.
- پیر آلبروفرنالدرو، تاریخ مطبوعات جهان، ترجمه هوشنگ خجسته، چاپ اول، انتشارات پاسارگاد، تهران، ۱۳۶۳.
- قاسمی سیدفرید، راهنمای مطبوعات ایران عصر قاجار، چاپ اول، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها، تهران، ۱۳۷۱.
- سهراب‌زاده مهران و عباسی عبدی، بهره‌مندی شهروندان تهرانی از مطبوعات، چاپ اول، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها، تهران، ۱۳۷۱.
- قاسمی سید فرید، راهنمای مطبوعات ایران، چاپ اول، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها، تهران، ۱۳۷۲.
- تافلر، آلون، جابجایی در قدرت، جلد دوم، ترجمه شهیندخت خوارزمی، چاپ سوم، ناشر: مترجم، تهران، ۱۳۷۱.
- هیئت مؤلفان، روان‌شناسی و ارتباط، ترجمه محمدرضا طالبی‌نژاد، دبیرستان: جرج میلبر، چاپ اول، مرکز نشر دانشگاهی، تهران، ۱۳۶۸.
- طباطبایی محیط، تاریخ تحلیلی مطبوعات ایران، چاپ

- اول، انتشارات بعثت، تهران، ۱۳۶۶.
- رشیدپور ابراهیم، ارتباط جمعی و رشد ملی، چاپ اول، انتشارات مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی، تهران، ۱۳۴۸.
- مولانا حمید، گذر از نوگرایی، ترجمه یونس شکرخواه، چاپ اول، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها، تهران، ۱۳۷۱.
- ذاکر حسین عبدالرحیم، مطبوعات سیاسی ایران در عصر مشروطیت، چاپ اول، انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۶۸.
- معتمدنژاد کاظم، روش تحقیق در محتوای مطبوعات، چاپ اول، دانشکده علوم ارتباطات اجتماعی، تهران، ۱۳۵۶.
- مولانا حمید، جریان بین‌المللی اطلاعات، ترجمه یونس شکرخواه، چاپ اول، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها، تهران، ۱۳۷۱.
- طباطبایی محیط، تاریخ تحلیلی مطبوعات ایران، چاپ اول، انتشارات بعثت، تهران، ۱۳۶۶.
- ژان کازنو، جامعه‌شناسی وسایل ارتباط جمعی، ترجمه باقر ساروخانی و منوچهر محسنی، چاپ دوم، انتشارات مؤسسه اطلاعات، تهران، ۱۳۶۷.
- شاهنگیان، سیدمحمد حسین، مدیریت اطلاعات و اطلاع‌رسانی، چاپ اول، انتشارات دانشگاه امام حسین، تهران، ۱۳۶۹.
- براون ادوارد، تاریخ مطبوعات و ادبیات ایران (۳ جلد)، ترجمه محمد عباسی، بنگاه معرفت تهران، ۱۳۳۶.
- صدورهامی محمد، تاریخ جراید و مجلات ایران (۴ جلد)، چاپ دوم، انتشارات کمال اصفهان، ۱۳۴۳.
- کازینو ژان، قدرت تلویزیون، علی اسدی، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۴.
- اسدی علی، گرایش‌های فرهنگی و نگرش‌های اجتماعی در ایران، پژوهشکده علوم ارتباطی، تهران، ۱۳۵۹.
- پیر آبر، مطبوعات، فضل‌الله جلوه، انتشارات انقلاب اسلامی، تهران، ۱۳۶۸.
- کهن کوئل، تاریخ سانسور مطبوعات در ایران، انتشارات آگاه، ۱۳۶۲.
- برزین مسعود، سیری در مطبوعات ایران، اژنگ، تهران، ۱۳۴۴.
- اسدی علی و مهرداد هرمز، نقش رسانه‌ها در پشتیبانی توسعه فرهنگی، پژوهشکده علوم ارتباطی و توسعه ایران، تهران، ۱۳۵۵.
- اسدی علی و خورازمی شهیندخت، درآمدی بر تحلیل محتوای برنامه‌های تلویزیون، امور فرهنگی دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۵۳.
- برزین مسعود، مطبوعات ایران، انتشارات بهجت، تهران، ۱۳۵۴.
- صلح‌جو، تاریخ مطبوعات در ایران و جهان، انتشارات سیمغ، تهران، ۱۳۴۸.
- صالحیار غلامحسین، چشم‌انداز جهانی و ویژگی‌های ایرانی مطبوعات، انتشارات وزارت جهانگردی، تهران، ۱۳۵۵.
- فتحی اصغر، منبر، یک رسانه عمومی در اسلام، پژوهشکده علوم ارتباطی و توسعه ایران، تهران، ۱۳۵۷.
- فرامزی عبدالرحمن، به کوشش رحیم سعیدی، زبان مطبوعات، انتشارات ابن سینا، تهران، ۱۳۴۹.
- معتمدنژاد ابوالقاسم منصفی، روزنامه‌نگاری، انتشارات علوم ارتباطات اجتماعی، تهران، ۱۳۵۰.
- صباگردی مقدم احمد، راهنمای روزنامه‌های ایران، کتابخانه ملی جمهوری اسلامی، تهران، ۱۳۷۲.
- الهرت، جی دلیو، لئو استمن، روان‌شناسی شایعه، ترجمه ساعد دبستانی، انتشارات سروش، تهران، ۱۳۷۲.
- فهرست مقالات فرهنگی در مطبوعات جمهوری اسلامی ایران، دوره یازدهم، شماره ۴۹، سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی، تهران، ۱۳۷۲.
- جان ای. اریس، به سوی سیاست‌های ارتباطی واقع‌بینانه، ترجمه خسرو جهاننداری، انتشارات رادیو تلویزیون ملی ایران، ۱۳۵۵.
- ساروخانی باقر، جامعه‌شناسی ارتباطات، انتشارات اطلاعات، ۱۳۶۷.
- محسنیان راد مهدی، ارتباط‌شناسی: ارتباطات انسانی: میان فردی، گروهی، جمعی، انتشارات سروش، ۱۳۶۸.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی