

# بررسی عوامل اجتماعی – فرهنگی موثر بر اختلافات کارگری و کارفرمایی در ایران

علیرضا خوش‌کار\*

## چکیده

هدف از این مقاله، بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی – فرهنگی موثر بر اختلافات کارگری و کارفرمایی و یا تمایل به شکایت کارگران در ایران است. این تحقیق به شیوه پیمایشی انجام شده و داده‌ها به وسیله پرسشنامه از یک نمونه ۲۱۰ نفری از کارگران شاغل در تهران جمع‌آوری شده است.

در این پژوهش از نظریات خود آینه‌سان چارلز هورتون کولی<sup>۱</sup>، نظریه اعتماد و سرمایه اجتماعی نظریه نوسازی روانی را جرژ<sup>۲</sup>، اینکلز<sup>۳</sup> و اسمیت<sup>۴</sup> و تئوری گرایش فیش باین – آیزن<sup>۵</sup> استفاده شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده توسط آزمون‌های مختلف آماری مانند رگرسیون، و ضریب همبستگی پیرسون و با کمک نرم افزار spss مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در این پژوهش ۴ فرضیه مطرح بوده است، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین احساس امنیت شغلی، مشارکت و همکاری کارگر و کارفرما، اعتماد بین شخصی، عقاید قالبی (تصورات کلیشه‌ای) و تمایل به طرح دعوی و اختلاف، رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به نظر می‌رسد، مدل نظری تحقیق که برگرفته از نظریات حوزه نوسازی روانی (راجرز، اینکلز، اسمیت و ...)، کولی و فیش باین – آیزن است، برای سنجش تمایل به طرح دعوی و اختلافات کارگری و کارفرمایی در ایران، مدل مناسب و کارآیی بوده است.

**واژگان کلیدی:** اختلافات کارگری و کارفرمایی، احساس امنیت شغلی، اعتماد بین فردی، مشارکت و عقاید قالبی.

\*- کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی

1. Cooly  
2. Rogers

3. Inkle  
4. Smith

5. Fishbein - Aizen

اختلافات می‌شود، اما در این میان نباید از عوامل اجتماعی - فرهنگی غافل بود، عواملی نظیر تصورات کلیشه‌ای کارگر و کارفرما، مشارکت، اعتماد بین شخصی و احساس امنیت از جمله عواملی هستند که در سطوح فردی و تحلیل خرد مطرح است که ما در این پژوهش به بررسی این متغیرها پرداختیم و با کمک از نظریات اندیشمندان علوم اجتماعی به تبیین و تجزیه و تحلیل آن پرداختیم.

### اهداف پژوهش

- ۱- هدف کلی:  
- شناسایی عوامل غیر ساختاری فرهنگی اجتماعی موثر بر بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی
- ۲- اهداف جزئی:  
- بررسی تاثیر اعتماد میان کارگر و کارفرما در کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی  
- بررسی مشارکت میان کارگر و کارفرما در کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی  
- بررسی تاثیر احساس امنیت شغلی کارگر بر کاهش بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما  
- بررسی تاثیر تصورات کلیشه‌ای از جانب کارگر بر کاهش بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما

### فرضیات پژوهش

- اعتماد میان کارگر و کارفرما با بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما رابطه معناداری دارد.
- بین تصورات کلیشه‌ای از جانب کارگر و کارفرما و بروز اختلافات بین آنها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین احساس امنیت و امکان بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما رابطه معناداری وجود دارد.
- میان مشارکت در حل مشکلات احتمالی بیان مشکلات در کارگاه و بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما، اختلاف معناداری وجود دارد.

### تعریف مفاهیم، متغیرها و اصطلاحات پژوهش

مفاهیم<sup>۱</sup> برای آن که قابل استفاده باشند باید دارای معرف‌آهای تجربی باشند. مفاهیمی مانند محافظه کاری، پایگاه اجتماعی و ... با شاخص‌ها یا معرف‌هایی مشخص می‌شوند. (دواس<sup>۲</sup>، ۱۳۸۲: ۵۵)

بنابراین می‌توان، دو تعریف برای مفاهیم یا متغیرها بکار برد:

- ۱- تعریف نظری یا مفهومی
  - ۲- تعریف عملکردی یا عملیاتی
- وقتی تعریف یک متغیر با استفاده از مفاهیم دیگر انجام شود، می‌گوییم متغیر به صورت مفهومی یا سازنده تعریف شده است.

### مقدمه

کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی به عنوان یکی از ابعاد توسعه اجتماعی - فرهنگی هر کشور (با توجه به هزینه و اشتغال زایی) بسیار حائز اهمیت است و پژوهشگران متعددی را در این زمینه متوجه خود ساخته است.

از طرفی وجود مسائل و مشکلات و موانع اجتماعی فرهنگی، سیاسی و اقتصادی در سطوح ساختاری و در یک رابطه متقابل و در کنش و واکنش، طیف بندی و انتساب آنها بر هر یک از ارکان، عناصر و مولفه های توسعه را پیچیده تر کرده است. از این رو ما در این پژوهش به بررسی عوامل اجتماعی - فرهنگی موثر بر اختلافات کارگری و کارفرمایی در ایران مانند احساس امنیت شغلی، اعتماد بین کارگر و کارفرما، مشارکت فی ما بین و تصورات کلیشه‌ای (عقاید قالبی) کارگر از کارفرما و به بررسی متغیرهایی که در سطح تحلیل خرد مطرح هستند، پرداختیم.

### بیان مسئله

همواره امکان بروز اختلافات و معارضه بین افراد جامعه به منظور حفظ منافع فردی و بدون رعایت هیچگونه قواعد و نظامی منسجم وجود داشت اما با گذشت زمان و بالا رفتن سطح اندیشه و تفکر در جامعه این واقعیت نیز انکار ناپذیر است که به هنگام معارضه بین افراد برای احقاق حق و اصلاح اختلافات دوطرفه، از وسایل شخصی و خصوصی خودداری شده و دستگاه قضایی به عنوان داور میانجی گری می‌کند. در کار تابع دو طرف قابل تشخیص است، نخست طرف انجام دهنده کار (کارگر) و دوم صاحب کار (کارفرما). بدیهی است که خواست و توقع هر یک از دو طرف دستیابی و تصاحب حداکثر سهم ارزش افزوده ناشی از ترکیب کار و سرمایه می‌باشد و این خواست و توقع یک شکاف دایمی را بین طرفین ایجاد می‌نماید که از جمله مهمترین شکاف‌های اجتماعی است. شکاف مذکور پتانسیل عظیمی برای تبدیل به یک منازعه فعال اجتماعی با ابعاد گوناگون و پیچیده داشته و می‌تواند به بحران‌های سیاسی و اجتماعی منتهی شود، از طرفی هیچ جامعه‌ای یافت نمی‌شود که دچار نابرابری‌ها و سلسله مراتب بین قشرهای اجتماعی نباشد (عراقی، ۱۳۸۵: ۶)

آمار نشان می‌دهد در سال ۱۳۸۷ حدود ۳۲۴۸۱۸ پرونده توسط ۶۴۰ هیات تشخیص و حل اختلاف در سراسر کشور در خصوص اختلافات میان کارگر و کارفرما مورد بررسی و رسیدگی قرار گرفته، که بالطبع هزینه بالایی را بدنبال داشته است.

عوامل بسیار متنوعی در بروز این اختلافات موثر است، برخی از این عوامل ساختاری است، به عنوان مثال عواملی نظیر بستر مناسب اقتصادی و رونق کسب و کار و در نتیجه ایجاد رضایت طرفین از جمله عوامل ساختاری است که باعث کاهش این

1. Concepts
2. Indicator
3. Deivas

این تعریف به همان شیوه‌ای است که در فرهنگ نامه‌ها مطرح می‌شود (پاشا شریفی و شریفی، ۱۳۸۰: ۴۸) در تعریف عملیاتی، یک متغیر با عملیاتی که برای اندازه‌گیری آن متغیر لازم است مشخص می‌شود به این معنا که متغیرهای مورد مطالعه به صورت رفتارهای قابل مشاهده و اندازه‌گیری تعریف می‌شوند. (همان، ۴۹)

### متغیرهای مورد بررسی

متغیرهای مورد بحث این پژوهش را می‌توان به دو دسته‌ی کلی تقسیم کرد:

#### ۱- متغیرهای مستقل عبارتند از:

- مشارکت در حل مشکلات احتمالی بین کارگر و کارفرما
- اعتماد میان کارگر و کارفرما
- تصورات کلیشه‌ای یا عقاید قالبی کارگر نسبت به کارفرما
- احساس امنیت شغلی کارگر

#### ۲- متغیر وابسته عبارتند از:

بروز اختلافات کاری و کارفرمایی و یا تمایل به طرح دعوی و شکایت کارگران

### تعریف مفهومی

#### عقاید قالبی (Stereotype Types)

عقیده قالبی، پیش فرض عاطفی است که گویی ما در ذخیره داریم و با آن برخی از جماعات و یا گونه‌هایی از رویدادها را بدون وارسی، مورد ارزیابی قرار می‌دهیم، عقیده قالب با خرافه تمایز دارد، زمانی که خرافه به صورت یک عادت جای یابد، می‌تواند موجبات پیدایی عقیده قالبی را فراهم آورد. (بیرو، ۱۳۶۶: ۴۰۶)

دکتر ساروخانی در دائرة المعارف علوم اجتماعی می‌نویسد: "عقاید قالبی تصوراتی هستند کلی و بی‌انعطاف که در ذهن انسان جای می‌گزینند و در قضاوت‌ها مورد استفاده واقع می‌شوند. بی‌تردید، دآوری‌هایی که بر چنین تصورات و عقایدی استوارند با واقعیت ارتباط محسوسی ندارند. آنان سطحی هستند و غالباً نادرست. (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۷۸۱)

#### شاخص‌ها و یا گویه‌های مربوط به عقاید قالبی

- معمولاً کارفرماها توقعشان از کارگر بالاست.
- به نظر من، هرچقدر هم که کار خوب انجام شود، باز هم کارفرما ایراد می‌گیرد.
- به نظر من، اصولاً کارفرماها فکر می‌کنند، کارگرشان کم کاری می‌کند.
- به نظر من کارفرماها همیشه فکر می‌کنند کارگران دیر سر کار می‌آیند و زود می‌روند

#### اعتماد (Trust)

در زبان فارسی اعتماد مترادف با تکیه کردن، سپردن کار به کسی، اطمینان، وثوق، باور و اعتقاد به کار گرفته می‌شود.

در زبان لاتین اعتماد و وثوق معادل کلمه ایمان Faith یونانی مورد استفاده قرار گرفته است. در ریشه کلمه Faith، مفهوم وثوق و اعتماد، تسلیم در برابر اراده دیگری و اطمینان به شخص دیگر مستتر است.

اریکسون<sup>۱</sup> در کتاب خود "رشد و بحران شخصیت سالم" اعتماد بنیادی basic Trust را مورد توجه قرار می‌دهد، به اعتقاد او اعتماد بنیادی، نگرشی است نسبت به خود و دنیای پیرامون که حاصل تجربیات شخصی در سال اول زندگی (شیرخوارگی) است. اعتماد عبارت است از انتظار برآورده شدن نیازهای شخصی و این که می‌شود روی دنیا، یا منابع برآورده کننده خارجی حساب کرد. (پورافکاری، ۱۳۷۶: ۲۳)

الیسون<sup>۲</sup> و فایرسون<sup>۳</sup> اعتماد را واگذاری منابع به دیگران می‌دانند، با این انتظار که آنها به گونه‌ای عمل خواهند کرد که نتایج منفی به حداقل ممکن کاهش می‌یابد و دستیابی به اهداف میسر می‌گردد. (همان: ۲۴)

شلنکر<sup>۴</sup>، هلم<sup>۵</sup> و تدی شی<sup>۶</sup> معتقدند که اعتماد بین شخصی interpersonal Trust از سه عنصر، "موقعیت مخاطره آمیز، ارتباط و اتکا بر اطلاعات" تشکیل شده است. به اعتقاد آنها اعتماد بین شخصی، اتکای فرد به اطلاعاتی است که شخص دیگر (طرف مقابل) بدست می‌آورد، این اطلاعات درباره وضعیت‌های نامعین محیطی و همچنین درباره‌ی پیامدهای عملی در شرایط مخاطره آمیز است که هر دو طرف در آن دخالت دارند.

#### شاخص‌ها و یا گویه‌های مربوط به اعتماد اجتماعی

- امروزه خیلی نمی‌توان به کارفرماها اطمینان داشت.
- من خیلی تمایل ندارم نظر کارفرما را در مسائل کاری دخالت دهم.
- اگر بخواهم کاری را شروع کنم، کسی را شریک خودم نمی‌کنم چون حوصله در دسر ندارم.
- اگر در حین کار و در طول روز همکارانم در مورد کارفرما اظهار نظر کنند، ترجیح می‌دهم نظر خود را نگویم و سکوت کنم.
- اگر در طول روز و در حین کار مشکلی برایتان پیش بیاید که مجبور شوید بدون این که مرخصی بگیرید، کار را ترک کنید، چه اندازه مایلید که حقیقت را به کارفرما بگویید.

#### مشارکت (Participation)

مشارکت کردن به معنای سهمی در چیزی یافتن و از آن سود بردن و یا در گروهی شرکت جستن و بنابراین با آن همکاری داشتن است. به همین جهت از دیدگاه جامعه شناسی، باید بین مشارکت به عنوان حالت یا وضع (امر شرکت کردن) و مشارکت به عنوان عمل و تعهد (عمل مشارکت) تمیز قابل شد. مشارکت در معنای اول از تعلق به گروهی خاص و داشتن سهمی در هستی آن خبر می‌دهد و در معنای دوم داشتن

1- Biro  
2.Erickson  
3.Fireston  
4.Helm

5.Ellison  
6.Schlenker  
7.Tedesch

عصبی هستید.

- به نظرتان کارفرمای شما تا چه اندازه توانسته است آرامش ذهنی را به لحاظ کاری برایتان ایجاد کند.

#### کارگر (Employee)

کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق سعی اعم از مزد، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند (ماده ۲- قانون کار جمهوری اسلامی ایران)

#### کارفرما (Employer)

شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق سعی کاری می‌کند مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است. (ماده ۳- قانون کار جمهوری اسلامی ایران)

#### شاخص‌های مربوط به اختلافات کارگری و کارفرمایی

- آیا تا به حال پیش آمده که فکر کنید به خاطر مشکلی از کارفرمایان شکایت کنید.
- تا چه اندازه از کارفرمایان راضی هستید؟
- آیا تا به حال بحث و جدی بین شما و کارفرمایان پیش آمده است؟
- در مجموع احساس می‌کنید تا چه اندازه با کارفرمایان مشکل داشته باشید؟
- آیا تا به حال پیش آمده کارفرمایان سر شما داد بزنند یا با شما رفتار تندی داشته باشد؟

شرکتی فعالانه در گروه را می‌رساند و به فعالیت اجتماعی انجام شده نظر دارد، مشارکت می‌تواند اشکال و درجات گوناگونی یابد، نظیر همکاری، همیاری، همبستگی، انطباق، سازگاری و پذیرش، ایفای نقش‌های اجتماعی و انجام وظایفی که با این نقش‌ها ملازم‌ت دارند، مبین مشارکت معمولی و ارتجالی‌گونه، در حیات اجتماعی است. (بیرو، ۱۳۶۶: ۲۵۷)

#### شاخص‌ها و یا گویه‌های مربوط به مشارکت

- شما تا چه اندازه از مباحث مالی مثل سود و زیان و یا مسائل مشابه محل کارتان باخبر می‌شوید؟
- تا چه اندازه پیش آمده که کارفرما با شما در رابطه با مشکلی در محل کارتان مشورت کند؟
- آیا تا به حال از کارفرما خواسته‌اید که راجع به تغییر یا اصلاح در محل کارتان نظر شما را بشنود؟
- آیا تا به حال پیش آمده که کارفرما با شما راجع به وضعیت حقوقتان مشورت کند؟

#### احساس امنیت (Feeling Security)

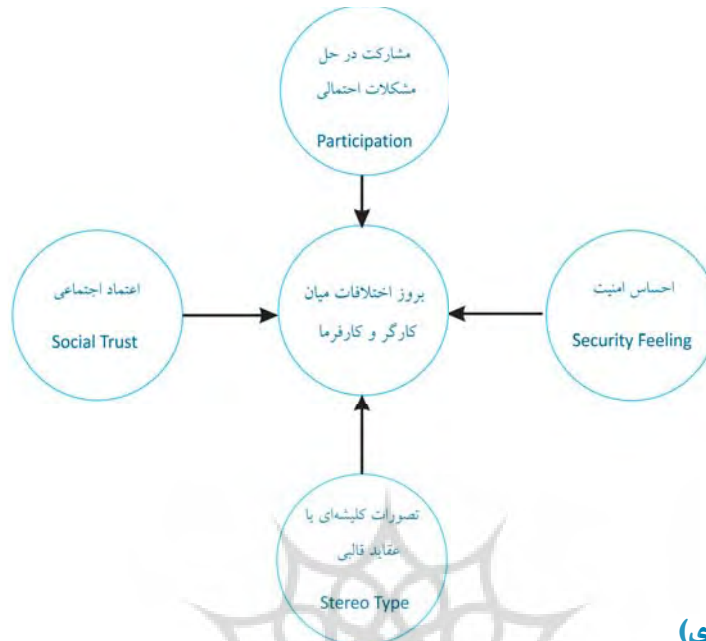
تعاریف لغوی امنیت عبارتند از: حفاظت در برابر خطر (امنیت عینی)، احساس ایمنی (امنیت ذهنی) و رهایی از تردید (اعتماد به دریافت‌های شخصی). همانگونه که مشهود است دامنه این تعاریف از حالات و موقعیت‌های ذهنی (احساس امنیت) تا موقعیت‌های عینی و بیرونی (موقعیت ایمن) در نوسان است. واژه امنیت، از بعد سلبی عبارت است از: فقدان هرگونه تهدید مالی و جانی و روحی از سوی محیط‌های داخلی و خارجی و در بعد ایجابی، به معنی فراهم نمودن زمینه‌ها و امکانات لازم به منظور گسترش نوعی روحیه آرامش و اطمینان بخش برای شهروندان. است. (علی محسنی، ۱۳۸۰: ۱۴۵-۱۴)

#### شاخص‌ها و یا گویه‌های مربوط به احساس امنیت شغل

- شما تا چه اندازه نگران از دست دادن شغل‌تان هستید.
- آیا تا به حال شده که با همسران یا دوستانتان راجع به از دست دادن شغل‌تان صحبت کنید.
- شما تا چه اندازه در محیط کارتان دچار استرس و فشار



## مدل علی



### چارچوب تئوریک (نظری)

در این بخش ما همزمان از ۴ نظریه بهره جستیم. در ابتدا نظریه خود آینه سان کولی مطرح شد، استفاده از این نظریه به دلیل وجود سنجش مفهوم عقاید قالبی در متغیرهای مستقل است، کولی در تئوری خود آینه سان نشان می‌دهد که دیگران چگونه درباره ما قضاوت خواهند کرد و ما نیز چه برداشتی از دیگران خواهیم داشت، در ادامه از مهمترین و مشهورترین تئوری در زمینه گرایش، یعنی تئوری فیش باین و آیزن استفاده کردیم، یکی از مفاهیم اصلی ما در بخش تحلیل متغیر وابسته - همان طور که در بخش مربوط اشاره شد - اختلافات کارگری و کارفرمایی و یا به عبارتی میزان گرایش نسبت به طرح اختلاف و شکایت با تاکید بر مفاهیم اجتماعی - فرهنگی است. آنها در این تئوری می‌کوشند که نشان دهند، گرایش به سوی رفتار و هنجار ذهنی دو متغیری هستند که در به وجود آمدن قصد و نیت نقش دارند و قصد و نیت نیز به نوبه خود در بروز رفتار موثر است. در بحث توسعه، نظریه جامعه‌شناسان حوزه جامعه‌شناسی توسعه بکار گرفته شد و از آن میان جامعه‌شناسان حوزه نوسازی روانی را برگزیدیم. در حقیقت به نوعی استفاده از این نظریه راهکاری است که جامعه‌شناسان توسعه در این حوزه ارائه می‌دهند. آنان در این نظریه می‌کوشند که نشان دهند عدم توسعه یا توسعه نیافتگی امری فردی و ذهنی است، و کشورهای توسعه نیافته به واسطه نظام‌های شخصیتی افراد در جوامع سنتی و عدم آمادگی روانی و تحرک ذهنی برای پذیرش عناصر جدید دچار توسعه نیافتگی شده‌اند. متغیرهای مد نظر و همچنین واحد تحلیل ما نیز در این پژوهش در سطح فردی و خرد می‌باشد و به همین جهت استفاده از این نظریه در این بحث می‌تواند متغیرهایی مانند اعتماد، مشارکت، احساس امنیت عقاید قالبی افراد را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. در نهایت با توجه به متغیر اعتماد اجتماعی به بحث کوتاهی درباره اعتماد و سرمایه اجتماعی پرداختیم.

### تئوری خود آینه سان چارلز هورتون کولی

تاکید اصلی کولی در این تئوری مسئله قضاوت است. او در این تئوری نشان می‌دهد که خود و رفتار خود چیزی نیست جز تصویر انتظارات دیگران که به ما نشان داده می‌شود. به بیان دیگر خود بر اساس قضاوت دیگران شکل می‌گیرد و نه چیز دیگر و بدین گونه دیگران نیز درباره ما قضاوت خواهند کرد. بنابراین، تبادلات، برداشت‌ها و ارزیابی‌های رفتار دیگران و رفتار خود به شکل‌گیری ذهن ما و ذهن دیگران و قضاوت ما و دیگران کمک می‌کند.

### تئوری گرایش فیش باین - آیزن

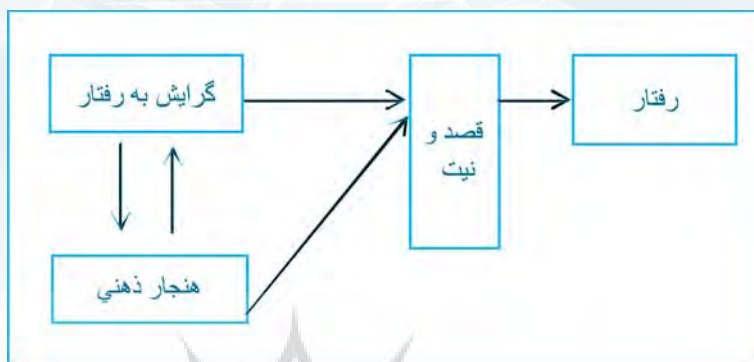
به وجود آمدن "قصد و نیت" تابع دو متغیر دیگر است:

- ۱ - گرایش به سوی آن رفتار (Attitude toward the Behavior)
- ۲ - هنجار ذهنی (Subjective Norm)

- متغیر اول (گرایش به سوی آن رفتار) یک متغیر فردی و شخصی است که طی آن فرد انجام یک رفتار یا یک پدیده را از نظر خودش ارزیابی می‌کند که آیا خوب است یا بد.

- متغیر دوم (هنجار ذهنی) منعکس کننده نفوذ و اقشار اجتماعی است که شخص آن را برای انجام عملی (رفتاری) احساس و درک می‌کند. (رفیع پور، ۱۳۷۶: ۱۱)

### جایگاه گرایش در تئوری فیش باین - آیزن



### حوزه نظریه‌های نوسازی روانی

نظریه پردازان این حوزه برخلاف حوزه نظریه‌های نوسازی اجتماعی، واحد تحلیل و مطالعه خود را در سطوح میانی و عمدتاً فردی قرار داده‌اند. به عبارتی واحد تحلیل آنها نظام‌های شخصیتی افراد در جوامع سنتی و مدرن است. نظریه پردازان این حوزه نقطه شروع نوسازی را در نوسازی انسان و نظام شخصیتی او می‌بینند و معتقدند که با تحقق نوسازی و نوشدن انسان سایر جنبه‌های نوسازی اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی ظهور پیدا می‌کند. آنها کاری به ساخت‌های پهن دامنه‌ی اجتماعی ندارند بلکه متمرکز بر کنش‌ها و رفتارهای فرد و بین فردی در سطوح خرد و میانی هستند و به این دلیل نظریه پردازان این حوزه بیشتر از منظر روانشناسی اجتماعی به مسائل مربوط به نوسازی می‌نگرند در این حوزه نظریه صاحب نظرانی چون: دانیل لرنر<sup>۱</sup>، اینکلس و اسمیت، مک کله لند<sup>۲</sup>، هیگن<sup>۳</sup> و راجرز مورد بررسی قرار گرفته است. (از کیا، ۱۳۸۰: ۷۶)

### اعتماد و سرمایه اجتماعی

افزایش اعتماد، بهره‌وری سازمان‌های خدماتی و تولیدی و مشروعیت حکومت‌ها را افزایش می‌دهد. از طرف دیگر بی‌اعتمادی به عنوان اطمینان از رفتار نامطلوب کسی با توجه به آگاهی از نیات و ظرفیت‌های فردی تعریف شده است. شبکه اعتماد شامل گروهی است که برای اعتماد متقابل به یکدیگر، از اطلاعات، هنجارها و ارزش‌های یکسانی در تعاملات بین خود استفاده می‌کنند. (مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران، ۱۳۸۴: ۴۸)

### روش تحقیق

این پژوهش با استفاده از روش تحقیق پیمایشی (Survey research method) صورت گرفته و از نوع تحقیقات مقطعی (Cross-Sectional) است.

### تکنیک جمع‌آوری اطلاعات

به تناسب روش مذکور می‌بایست از تکنیک‌های خاصی نیز جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده نمود. مهمترین تکنیک جمع‌آوری اطلاعات تحقیق حاضر متناسب با پیمایشی بودن روش تحقیق، پرسشنامه (Questionnaire) است، برای این منظور سئوالات استاندارد شده‌ای در باب موضوع تحقیق تدوین گردیده که شامل سئوالاتی مربوط به متغیرهای مستقل مورد نیاز جهت تبیین عوامل موثر بر اختلافات کارگری و کارفرمایی در ایران می‌باشد.

1. Lerner
2. Mac kele land
3. Higen

## روش استخراج و تجزیه و تحلیل داده‌ها

بعد از جمع آوری اطلاعات از نمونه مورد نظر به وسیله پرسشنامه، اطلاعات را کدگذاری و بعد از کدگذاری، داده‌ها را وارد کامپیوتر کردیم و با استفاده از نرم افزار SPSS داده‌ها را در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل نمودیم.

### تعیین حجم نمونه

برای برآورد حجم نمونه نیازمند اطلاعات خاصی هستیم که مهمترین آنها عبارتند از: حجم جامعه آماری (جمعیت)، دقت احتمالی مطلوب، ضریب اطمینان و پیش برآورد واریانس.

$N$  (حجم جمعیت)،  $d$  (دقت احتمالی مطلوب)،  $t$  (ضریب اطمینان) و  $S^2$  (پیش برآورد واریانس) می‌باشد. (سرای، ۱۳۸۰: ۱۲۹)

اگر در تحقیقی سطح اطمینان ۹۵ درصد باشد،  $T=1/96$  و اگر سطح اطمینان ۹۹ درصد باشد  $T=2/58$  خواهد بود،  $S^2$  پیش برآورد واریانس متغیر مورد نظر در جمعیت است. (ساروخانی، ۱۳۷۹: ۱۲۹ و ۱۲۷)

در راه شناخت و تعیین حجم جمعیت نمونه، میزان دقت احتمالی را نیز باید تعیین کرد.  $d$ ، فاصله اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب نیز برای جمعیت‌های آماری گوناگون، متفاوت است. معمولاً برای جوامع همگن عدد بزرگتری است. در این پژوهش،  $d=0/07$  در نظر گرفته شده است.  $T$  برای سطح اطمینان ۹۵ درصد نیز عدد  $1/96$  در نظر گرفته شده است. بنابراین طبق فرمول کوکران حجم نمونه بدین شکل محاسبه می‌شود:

$$\text{فرمول کوکران عبارتست از: } n = \frac{Nt^2 S^2}{Nd^2 + t^2 S^2} \quad (\text{همان، ۱۳۴})$$

که در آن  $(s^2 = p.q)$

←  $n$  حجم نمونه

←  $N$  حجم جمعیت یا جامعه آماری

←  $d$  دقت احتمالی مطلوب

←  $t$  ضریب اطمینان

←  $p$  احتمال وجود صفت

←  $q$  احتمال عدم وجود صفت

←  $S^2$  پیش برآورد واریانس

با توجه به مطالب عنوان شده مقادیر هر یک از پارامترها نیز بدین قرار است:

$$d = 0/07$$

$$t = 96/1 \quad \text{برای سطح اطمینان ۹۵ درصد}$$

$$q = 4/0$$

$$p = 6/0$$

$$S^2 = p \times q \Rightarrow 0/7 \times 0/3 = 0/21$$

$$n = \frac{1875614 \times (1/96)^2 \times (0/42)}{1875614 \times (0/07)^2 + (1/96)^2 \times (0/42)} = 188 \Rightarrow n = 200$$

### روش نمونه‌گیری:

در این پژوهش به لحاظ همگن بودن تقریبی جامعه مورد مطالعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است بدین ترتیب نمونه‌ای تصادفی و به طور اتفاقی از جمعیت کارگران ایران انتخاب نموده، اطلاعات را از طریق تکنیک پرسشنامه جمع آوری نمودیم.

کار و جامعه

۱۶

مؤسسه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی

## اعتبار<sup>۱</sup> و روایی<sup>۲</sup> پرسشنامه

اعتبار یعنی ابزار اندازه‌گیری برای هدف مورد نظر، یعنی اندازه‌گیری متغیر تحقیق از کارایی لازم برخوردار باشد. به عبارت دیگر، اعتبار مستلزم آن است که ابزار پژوهش همان متغیری را اندازه‌گیری کند که پژوهشگر قصد اندازه‌گیری آن را دارد. (پاشا شریفی و شریفی، ۱۳۸۰: ۲۴۶)

به بیان دیگر سنجه معتبر سنجهای است که همان چیزی را بسنجد که مورد نظر است. (دواس، ۱۳۸۲: ۶۳)

در مورد پرسشنامه این پژوهش نیز اعتبار صوری هر یک از شاخص‌های مورد نظر از قبیل احساس امنیت شغلی، عقاید قالبی یا تصورات کلیشه‌ای، مشارکت، اعتماد و تمایل به طرح شکایت که گویه‌هایی برای آن در نظر گرفته شد، توسط متخصصان و اساتید این رشته مورد بررسی قرار گرفت و اتفاق نظر آنان درباره هر شاخص حاصل شد، تا از این طریق اعتبار صوری پرسشنامه حاصل شود.

آزمون ضریب روایی به صورت مختلف صورت پذیر است:

۱- روش آزمون - آزمون مجدد<sup>۳</sup> (بازآزمایی)

۲- روش صور موازی<sup>۴</sup> (اجرای فرم‌های همتا)

۳- روش دو نیمه سازی<sup>۵</sup> (دو نیمه کردن)

۴- ابزار اندازه‌گیری به روش آلفای کرونباخ

استفاده از روش آلفای کرونباخ برای برآورد اعتبار به عنوان همسانی درونی مقیاس اندازه‌گیری در آزمون سازی بیش از روش دو نیمه کردن متداول است. فرمول محاسبه‌ی ضریب آنها به روش کرونباخ به صورت زیر است: (همان، ۲۴۴)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{S^2t} \right]$$

در این فرمول،  $K$  = تعداد سؤال‌ها

$$\sum Si^2 = \text{مجموع واریانس سؤال‌ها}$$

$$St^2 = \text{واریانس نمره‌های خام آزمودنی‌ها}$$

در این قسمت با استفاده از نرم افزار SPSS، ابتدا ضریب آلفای کرونباخ برای هر شاخص را بدست آورده سپس ضریب کلی را محاسبه نمودیم.

اگر مقدار به دست آمده ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ باشد پایایی ابزار اندازه‌گیری قابل قبول تلقی می‌گردد. (کلانتری، ۱۳۸۵: ۷۵)

بنابراین همان طور که اطلاعات مربوط به ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد، ضرایب به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۸۰ و ۰/۸۸ می‌باشد که همگی بالاتر از ۰/۷ است.

ضرایب مربوط به آزمون آلفای کرونباخ

### Reliability Coefficients

N of Cases = 162.0

N of Items = 20

Alpha = .7458

N of Cases = 186.0

N of Items = 14

Alpha = .8031

N of Cases = 175.0

N of Items = 20

Alpha = .8880

N of Cases = 168.0

N of Items = 20

Alpha = .8024

1- Validity

2- Reliability

3- Test-retest method

4- Parallel Forms Technique

5- Split-half-method



### یافته‌های پژوهش

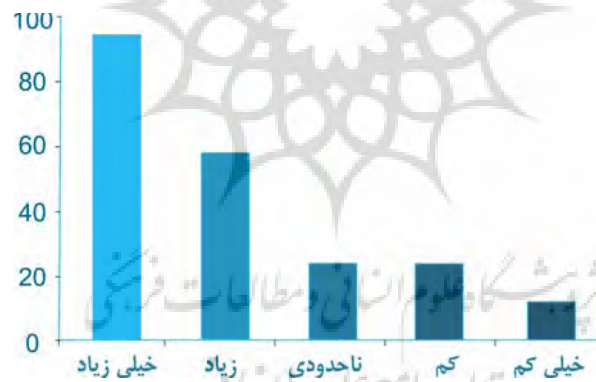
- در این بخش میانگین کل شاخص‌های مورد بررسی مانند احساس امنیت شغلی، عقاید قالبی، مشارکت، اعتماد و اختلافات میان کارگر و کارفرما به صورت کلی و بر اساس جداول فراوانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

- در بخش بعدی نیز به بررسی داده‌ها از طریق آمار استنباطی پرداختیم، صحت و سقم فرضیه‌ها و سوالات پژوهش با آزمون‌هایی از قبیل رگرسیون، ضریب همبستگی پیرسون در قالب جداول دو بعدی و چند متغیره سنجیده شده و سپس مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### جداول و نمودارهای مربوط به میانگین کل شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته

جدول و نمودار شماره ۱- توزیع فراوانی دیدگاه پاسخگویان در کل نسبت به شاخص اعتماد

تایف لیکرت	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم
فراوانی	۹۵	۵۸	۲۳	۲۱	۱۴



در جدول بالا توزیع فراوانی داده‌های مربوط به میانگین شاخص‌های مرتبط با متغیر مستقل اول مشخص گردیده است. همان‌طور که در پرسشنامه آمده است متغیر مستقل اول (اعتماد) شامل ۵ شاخص می‌باشد که جدول فوق، میانگین این ۵ شاخص را نشان می‌دهد که از جمع پاسخگویان حدود ۱۵۰ نفر میزان اعتمادشان به کارفرما بالاست و حدود ۳۵ نفر اعتماد کمی دارند. ۲۳ نفر نیز در این خصوص نظر خاصی ندارند.

کار و جامعه



جدول و نمودار شماره ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان در کل نسبت به شاخص تصورات کلیشه‌ای (عقاید قالبی)

طیف لیکرت	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم
فراوانی	۸۷	۶۱	۲۹	۱۸	۱۸



در جدول بالا توزیع فراوانی داده‌های مربوط به میانگین شاخص‌های مرتبط با متغیر مستقل دوم مشخص گردیده است. همان طور که در پرسشنامه آمده است متغیر مستقل دوم (تصورات کلیشه‌ای) شامل ۴ شاخص می‌باشد که جدول فوق میانگین این ۴ شاخص را نشان می‌دهد که از جمع پاسخگویان حدود ۱۴۸ نفر نسبت به کارفرما بدبین بودند و حدود ۳۶ نفر نسبت به کارفرما نظر مطلوبی داشتند. ۲۹ نفر نیز در این خصوص نظری نداشتند

جدول و نمودار شماره ۳- توزیع فراوانی دیدگاه پاسخگویان در کل نسبت به شاخص مشارکت

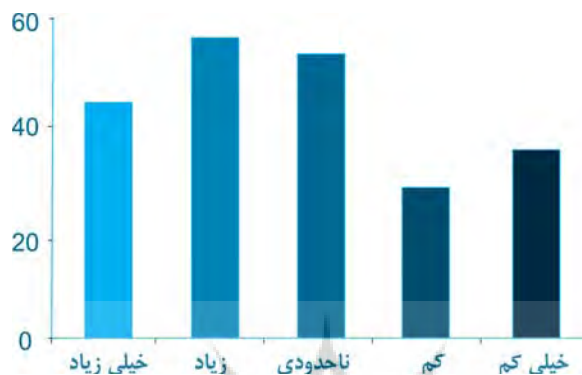
طیف لیکرت	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم
فراوانی	۲۳	۲۸	۴۴	۶۶	۵۰



در جدول بالا توزیع فراوانی داده‌های مربوط به میانگین شاخص‌های مرتبط با متغیر سوم مشخص گردیده است. همان طور که در پرسشنامه آمده است متغیر مستقل سوم (مشارکت) شامل ۴ شاخص می‌باشد که جدول فوق، میانگین این ۴ شاخص را نشان می‌دهد که از جمع پاسخگویان حدود ۵۱ نفر نظرشان نسبت به مشارکت یا کارفرما مثبت بوده حدود ۱۱۶ نفر تعاملی با کارفرما نداشتند و ۴۴ نفر هم در این خصوص نظری ندارند.

جدول و نمودار شماره ۴- توزیع فراوانی پاسخگویان در کل نسبت به شاخص احساس امنیت شغلی

طیف لیکرت	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم
فراوانی	۴۵	۵۴	۵۲	۲۷	۳۱



در جدول بالا توزیع فراوانی داده‌های مربوط به میانگین شاخص‌های مرتبط با متغیر مستقل چهارم مشخص گردیده است. همان‌طور که در پرسشنامه آمده است متغیر مستقل چهارم (احساس امنیت شغلی) شامل ۴ شاخص می‌باشد که جدول فوق میانگین این ۴ شاخص را نشان می‌دهد که از جمع پاسخگویان حدود ۹۹ نفر احساس امنیت می‌کنند و حدود ۵۸ نفر احساس امنیت بالایی ندارند و ۵۲ نفر نیز نظر خاصی ندارند.

جدول و نمودار شماره ۵- توزیع فراوانی پاسخگویان در کل نسبت به شاخص اختلافات میان کارگر و کارفرما

طیف لیکرت	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم
فراوانی	۶۰	۵۰	۴۲	۳۲	۲۸



در جدول ۵ توزیع فراوانی داده‌های مربوط به میانگین شاخص‌های مرتبط با متغیر وابسته مشخص گردیده است. همان‌طور که در پرسشنامه آمده است متغیر وابسته (اختلافات کارگری و کارفرمایی) شامل ۵ شاخص می‌باشد که جدول فوق میانگین این ۵ شاخص را نشان می‌دهد که از جمع پاسخگویان حدود ۱۱۰ نفر تمایل به شکایت از کارفرما و یا به اختلاف بینشان اذعان داشتند و حدود ۶۰ نفر نیز تمایل به اینکار نداشتند، در این میان ۴۲ نفر نیز نظری ندارند.

### جداول مربوط به آمارهای استنباطی

در این بخش جداول مربوط به ضرایب همبستگی آورده شده است. رابطه هر یک از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته توسط جدول ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفته که در آن معنی دار بودن رابطه و شدت همبستگی را مورد سنجش قرار می دهد.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه دو متغیر عقاید قالبی و تمایل به شکایت کارگران

#### correlations

		SFN	SJN
SFN	Pearson Correlation	1	.438**
	sig. (2-tailed)	.	.000
	N	210	210
SJN	Pearson correlation	.438**	1
	sig. (2-tailed)	.000	.
	N	210	210

\*\* correlation is significant at the 0.01 level

همان طور که جدول بالا نشان می دهد با توجه به سطح معنا داری (Sig = ۰/۰۰۰) که پایین تر از ۰/۰۱ می باشد فرضیه این پژوهش مبتنی بر رابطه معنا داری بین تصورات کلیشه ای و تمایل به شکایت کارگران با سطح اطمینان ۰/۰۹۹ به اثبات می رسد بدین معنی که هر چقدر کارگران نسبت به کارفرمایان بدبین باشند تمایل به شکایت و اختلافشان بیشتر می شود شدت ضریب همبستگی برای این رابطه ۰/۴۳ می باشد که ضریب تقریباً متوسطی است.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه دو متغیر احساس امنیت شغلی و تمایل به شکایت کارگران

#### correlations

		SFN	SRN
SFN	Pearson correlation	1	.337**
	sig. (2-tailed)	.	.000
	N	210	210
SRN	Pearson correlation	.337**	1
	sig. (2-tailed)	.000	.
	N	210	210

\*\* correlation is significant 0.01 level

همان طور که جدول بالا نشان می دهد با توجه به سطح معنا داری (Sig = ۰/۰۰۰) که پایین تر از ۰/۰۱ می باشد فرضیه این پژوهش مبتنی بر رابطه معنا داری بین احساس امنیت شغلی و تمایل به شکایت کارگران با سطح اطمینان ۰/۰۹۹ به اثبات می رسد بدین معنی که هر قدر کارگران نسبت به کارفرمایان بدبین باشند تمایل به شکایت و اختلافشان بیشتر می شود شدت ضریب همبستگی برای این رابطه ۰/۳۳ می باشد که ضریب تقریباً متوسطی است.



### آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه دو متغیر مشارکت و تمایل به شکایت کارگران

correlations

		SFN	SEN
SFN	Pearson correlation	1	.288**
	sig. (2-tailed)	.	.000
	N	210	210
SEN	Pearson correlation	.288**	1
	sig. (2-tailed)	.000	.
	N	210	210

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level

همان طور که جدول بالا نشان می دهد با توجه به سطح معنا داری (Sig = ۰/۰۰۰) که پایین تر از ۰/۰۱ می باشد فرضیه این پژوهش مبتنی بر رابطه معنا داری بین مشارکت و تمایل به شکایت کارگران با سطح اطمینان ۰/۰۹۹ به اثبات می رسد بدین معنی که هر چقدر کارگران نسبت به کارفرمایان بدبین باشند تمایل به شکایت و اختلافشان بیشتر می شود شدت ضریب همبستگی برای این رابطه ۰/۲۸ می باشد که ضریب تقریباً متوسطی است.

### آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه دو متغیر اعتماد بین کارگر و کارفرما و تمایل به شکایت کارگران

correlations

		SFN	SBN
SFN	Pearson correlation	1	.609**
	sig. (2-tailed)	.	.000
	N	210	210
SBN	Pearson correlation	.609**	1
	sig. (2-tailed)	.000	.
	N	210	210

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level

همان طور که جدول بالا نشان می دهد با توجه به سطح معنا داری (Sig = ۰/۰۰۰) که پایین تر از ۰/۰۱ می باشد فرضیه این پژوهش مبتنی بر رابطه معنا داری بین اعتماد بین کارگر و کارفرما و تمایل به شکایت کارگران با سطح اطمینان ۰/۰۹۹ به اثبات می رسد بدین معنی که هر چقدر کارگران نسبت به کارفرمایان بدبین باشند تمایل به شکایت و اختلافشان بیشتر می شود شدت ضریب همبستگی برای این رابطه ۰/۶۰ می باشد که ضریب تقریباً متوسطی است.

در جدول رگرسیون نیز هر یک از متغیرهای مستقل یک به یک در ضریب رگرسیون وارد شده و بر اساس آن سهم هر یک از متغیرهای مستقل در تبیین متغیر وابسته مشخص شده است که توضیحات تکمیلی این جداول و تجزیه و تحلیل مربوط به آنان و نتایج آزمون فرضیه‌ها، پس از جداول آمده است.

## Variables Entered/Removed

Model	variables Entered	Variables Removed	Method
1	اعتماد، مشارکت امنیت شغلی، عقاید کاری	.	Enter

a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: SFN

رگرسیون به روش Enter روشی است که در آن کلیه متغیرهای مستقل همزمان وارد تحلیل شده و اثرات کلیه متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته بررسی می‌گردد. همان طور که جدول بالا نشان می‌دهد، محاسبه رگرسیون از روش Enter انجام شده است که متغیرهای وارد شده در مدل به روش Enter عبارتند از: مشارکت، احساس امنیت شغلی، تصورات کلیشه‌ای و اعتماد.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.638	.407	.396	.368

a. Predictors: (Constant), SEN, SBN, SRN, SJN

در جدول بالا که تحت عنوان Model Summary می‌باشد مقدار  $R^2$  را نشان می‌دهد که برابر با  $0/407$  می‌باشد. زمانی که در روش Enter، تمامی متغیرها همزمان وارد معادله می‌شوند، مقدار  $R^2$  به دست آمده نشان می‌دهد که  $40/7$  درصد تغییرات متغیر وابسته، توسط این ۴ متغیر مستقل تبیین می‌گردند.

## ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig.
1	Regression	19.129	4	4.782	35.243	.000
	Residual	27.818	205	.136		
	Total	46.947	209			

a. Predictors: (Constant), SEN, SBN, SRN, SJN  
b. Dependent Variable: SFN

جدول ANOVA نیز معنی‌دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان می‌دهد و سطح معناداری ( $\text{sig} = 0/000$ ) بدست آمده، معنی‌دار بودن آن را در سطح  $0/099$  تایید می‌کند.

## coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.300	.167		1.803	.073
	اعتماد	.509	.064	.501	7.929	.000
	عقاید قلبی	.139	.061	.145	2.268	.024
	مشارکت	.030	.053	.034	.560	.576
	امنیت شغلی	.116	.067	.106	1.726	.086

a. Dependent variable: SFN

نتایج اصلی رگرسیون در جدول Coefficients آمده است. ستون B در این جدول به عنوان ضریب، به منظور پیش بینی مقدار Y در معادله رگرسیون مورد استفاده قرار می‌گیرد.



### فرمول عمومی معادله رگرسیون چندگانه عبارتست از:

(احساس امنیت شغلی)  $0/116 +$  (مشارکت)  $0/03 +$  (تصورات کلیشه‌ای)  $0/139 +$  (اعتماد)  $0/509 + 0/30 = \gamma$  اما در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی معادله رگرسیون باید از مقادیر بتا استفاده کرد. از آنجا که مقادیر بتا استاندارد شده می‌باشد، بنابراین از طریق آن می‌توان در مورد اهمیت نسبی متغیرها قضاوت کرد. بزرگ بودن مقدار بتا نشان دهنده اهمیت نسبی و نقش آن در پیشگویی متغیر وابسته می‌باشد. در اینجا می‌توان قضاوت کرد که متغیر "اعتماد" به مراتب سهم بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها در پیشگویی متغیر وابسته دارد. زیرا یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به اندازه  $0/501$  تغییر کند.

### نتیجه گیری

آزمون فرضیات این پژوهش با یک نمونه ۲۱۰ نفری از کارگران شهر تهران صورت گرفته است، در این پژوهش چهار فرضیه مطرح بوده که رابطه میان اعتماد به کارفرما، مشارکت میان کارگر و کارفرما، احساس امنیت شغلی کارگر و تصورات کلیشه‌ای یا عقاید قالبی کارگر و اختلافات میان کارگر و کارفرما را می‌سنجد.

متغیر اعتماد با پنج شاخص و متناسب با آن با ۵ گویه سنجیده شده است، در این متغیر شاخص‌هایی مطرح شده است، که اعتماد کارگر به کارفرما را می‌سنجد، میانگین این شاخص‌ها نشان می‌دهد که میزان اعتماد کارگر به کارفرما خیلی بالا نیست و در مجموع کارگران در مواردی به کارفرماها اطمینان ندارند.

در خصوص متغیر وابسته یعنی اختلافات کارگری و کارفرمایی و یا تمایل به شکایت، که آن نیز با ۵ شاخص سنجیده شده است، متناسب با آن ۵ سوال در پرسشنامه مطرح گردیده است. در مجموع میانگین این ۵ شاخص نشان می‌دهد، که میزان رضایت کارگران از کارفرمایان بالا نیست به طوری که بسیاری از پاسخگویان تمایل به شکایت از کارفرما را در ذهن خود داشتند و با کارفرما مشکل دارند، رابطه بین این دو متغیر یعنی متغیر اعتماد و تمایل به شکایت نشان می‌دهد که بین این دو رابطه معناداری وجود دارد. سطح معناداری کمتر  $0/05$  یا  $0/01$  در جدول ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رابطه این دو متغیر با اطمینان حدود  $0/099$  معنادار است. شدت ضریب همبستگی نیز نسبتاً حاکی از قوی بودن رابطه دارد.

بنابراین نتیجه این پژوهش نشان می‌دهد که میزان اعتماد پایین کارگر به کارفرما رابطه مستقیمی با عدم رضایت کارگران از کارفرمایان داشته و در تمایل به شکایت و اختلافات میان‌شان موثر است پس هرچه اطمینان کارگر به کارفرما بالاتر رود، میزان اختلافات میان کارگر و کارفرما کاهش یافته و تمایل به شکایت کارگران از کارفرمایان کمتر می‌شود.

متغیر تصورات کلیشه‌ای با ۴ شاخص سنجیده شده و متناسب با آن ۴ سوال یا گویه مطرح شده است، در این متغیر شاخص‌هایی مطرح شده است که میزان بدبینی یا خوش بینی کارگران را به کارفرمایان می‌سنجد، تفکرات کلیشه‌ای هم در ذهن کارفرما و هم در کارگران وجود دارد که باعث می‌شود هر دو آنها نسبت به هم بدبین شوند. به طور مثال معمولاً کارگران فکر می‌کنند که کارفرماها حق آنها را پایمال کرده و کارشان را قبول ندارند و یا هر قدر که کارگران کار خودشان را به دقت انجام دهند باز هم کارفرمایان ایراد می‌گیرند و یا این که معمولاً کارفرمایان معتقدند کارگران از زیر کار در می‌روند، وقت کشی می‌کنند، و در کار سنگ اندازی می‌نمایند، فرضیه این پژوهش بر این مبنا استوار بود که همین تصورات کلیشه‌ای و یا عقاید قالبی و پیش فرض‌های ذهنی کارگران و یا کارفرمایان باعث می‌شود تا اختلافات میان کارگر و کارفرما افزایش یافته و یا تمایل به شکایت در نزد کارگران نیز بالاتر رود. با توجه به شاخص‌های یاد شده و با توجه به جدول ضریب همبستگی و سطح معناداری که کمتر از  $0/01$  می‌باشد،  $(0/000)$ ، رابطه معناداری میان تصورات کلیشه‌ای و حل اختلافات کارگری و کارفرمایی وجود دارد، بدین معنا که هرچه کارگران یا کارفرمایان به لحاظ ذهنی و پیش فرض‌هایشان نسبت به هم بدبین باشند، احتمال اختلافات میان کارگر و کارفرما و یا تمایل به شکایت کارگران افزایش می‌یابد، یعنی هر قدر کارگران این موضوع در ذهن‌شان شکل گرفته باشد که کارفرمایان حق آنان را پایمال می‌کنند و یا به کارشان ایرادات غیر منطقی می‌گیرند، یا این که به کارفرمایان بدبین باشند، احتمال اختلاف میان‌شان بیشتر شده و میزان تمایل به شکایت کارگران از کارفرمایان افزایش می‌یابد.

مشارکت میان کارگر و کارفرما مانند مسائلی از قبیل اینکه کارگران تا چه اندازه در جریان مسائل مالی شرکت (اعم از سود و زیان) قرار می‌گیرند یا این که کارفرما تا چه اندازه نظر کارگران را در مسائل و مشکلات شرکت یا کارخانه جویا می‌شود، جزء شاخص‌هایی بود که در پرسشنامه آمده است.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مشارکت میان کارگر و کارفرما ضعیف است و کارگران خیلی در جریان مسائل و مشکلات شرکت قرار نمی‌گیرند در کل، کاهش مشارکت باعث شده تا کارگران تمایل بیشتری به شکایت داشته باشند.

همان طور که جدول ضریب همبستگی نشان می‌دهد، سطح معناداری کمتر از  $0/01$  نشان می‌دهد که رابطه معناداری میان مشارکت و کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی وجود دارد، بدین معنا که هرچه کارفرمایان سعی در بالا بردن مشارکت کارگران در مسائل و مشکلات کارخانه و مسائل مشابه داشته باشند، به همان نسبت میزان تمایل به شکایت کارگران کاهش می‌یابد.

احساس امنیت شغلی نیز از متغیرهای مستقلی بود که در این تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و با ۴ شاخص بررسی شده و عملیاتی



گردیده است. اینکه آیا کارگران احساس آرامش و امنیت از آینده شغلی خود دارند یا خیر از سئوالاتی بود که در این شاخص مطرح بوده است.

در مجموع نتایج پژوهش نشان می‌دهد، میانگین کل شاخص احساس امنیت شغلی کارگران پایین بوده و کارگران بارها در ذهن‌شان این مطلب را مرور کرده بودند که ممکن است کار خود را از دست دهند و احساس امنیت شغلی در آینده ندارند، با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۰) ارتباط معناداری بین احساس امنیت شغلی و اختلافات کارگری و کارفرمایی وجود دارد، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که هرچه احساس امنیت شغلی کاهش یابد، به همان نسبت تمایل به شکایت و اختلافات میان کارگر و کارفرما افزایش می‌یابد.

بنابراین همان طور که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد عوامل اجتماعی - فرهنگی نیز در بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما موثرند، اگرچه عوامل ساختاری مانند قوانین حاکم بر روابط کارگر و کارفرما، رونق کسب و کار اقتصاد و تولید و امثالهم نیز تأثیرات کلانی در این زمینه دارد. بنابراین نکته قابل توجه این است که مشارکت، حس اعتماد، احساس مسئولیت، احساس امنیت شغلی، تصورات و پیش فرض‌های نادرست ذهنی کارگر و کارفرما و متغیرهایی از این قبیل شاید در نگاه کلان مطرح نباشند، اما می‌توانند زمینه و بستر لازم برای هر نوع تنش و اختلافی را در این رابطه ایجاد کرده و سلامت رابطه را به خطر بیندازند.

## منابع

- ۱- ازکیا، مصطفی. جامعه‌شناسی توسعه. موسسه نشر کلمه، چ ۳، ۱۳۸۰.
- ۲- بیرو، آلن. فرهنگ علوم اجتماعی. ترجمه باقر ساروخانی. تهران، کیهان، ۱۳۶۶.
- ۳- پاشا شریفی، حسن. شریفی، نسترن. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران، سخن، ۱۳۸۰.
- ۴- پور افکاری، نصرت‌الله. فرهنگ جامع روانشناسی، روانپزشکی، انگلیسی-فارسی، چ ۲، فرهنگ معاصر، تهران، ۱۳۷۶.
- ۵- دواس، دی. ای. پیمایش در تحقیقات اجتماعی. ترجمه هوشنگ نایی. تهران، نشر نی، چ ۳: ۱۳۸۲.
- ۶- رفیع پور، فرامرز. سنجش و گرایش روستائیان. تهران، ۱۳۷۷.
- ۷- ساروخانی، باقر. درآمدی بر دایره المعارف علوم اجتماعی. تهران، کیهان، ۱۳۷۰.
- ۸- ساروخانی، باقر. روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۱۳۷۸.
- ۹- سرایی، حسن. مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری. تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۰.
- ۱۰- سیف‌اللهی، سیف‌الله. جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران. تهران، جامعه پژوهان سینا، ۱۳۸۱.
- ۱۱- عراقی، عزت‌الله. تحول حقوق بین‌المللی کار. تهران، موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵.
- ۱۲- قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۶.
- ۱۳- کلانتری، خلیل. پردازش و تحلیل داده‌ها در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی. تهران، شریف، چ ۲، ۱۳۸۵.
- فهرست نشریات و مقالات
- ۱۴- علی محسنی، رضا. مقاله امنیت و آسیب‌های اجتماعی، تهران، ۱۳۸۰.
- ۱۵- مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران. ۱۳۸۴، دوره ششم، شماره ۴.