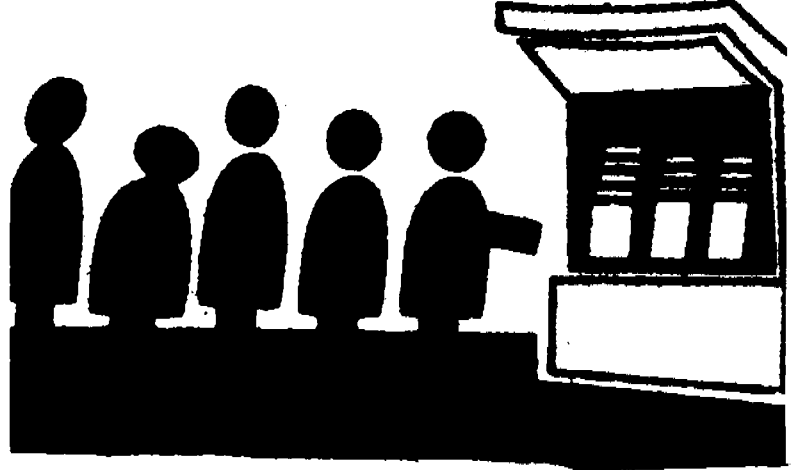


اینجاست که علی‌رغم موانع موجود بر سر راه توسعه و رشد اقتصادی - اجتماعی جهان سوم این جوامع سعی دارند تا خود را از برخی جهات عمده از حلقه دیرپای وابستگی اقتصادی - سیاسی خارج سازند و در این روند تلاش وافر از خود نشان می‌دهند.

با این وجود، وقوع انقلابهای ملی و دمکراتیک موجب رشد و تقویت فکر استقلال (اقتصادی - سیاسی) و دموکراسی در این جوامع گشته است ولی تاکنون این جوامع همواره در بخش اقتصادی دچار رکود و عقب‌ماندگی خاص خود بوده‌اند. این امر دلایل عمیق ساختاری و ایدئولوژیک دارد که بخش اعظم آن را باید ناشی از حضور مستقیم یا غیر مستقیم استعمار در قرون گذشته و امپریالیسم و سرمایه‌داری در دو قرن اخیر دانست. عواملی از این دست اولاً با اعمال حاکمیت استعماری - امپریالیستی خود موانع عمده‌ای بر سر راه رشد و توسعه اقتصادی کشورهای جهان سوم به وجود آورده‌اند، ثانیاً با توجه به ابعاد عظیم پیشرفت تکنولوژیک خود روز به روز به غارت و استثمار منابع مادی ثروتها و ذخایر عظیم اقتصادی ملل جهان سوم پرداخته و از این رهگذر با وارد کردن مواد خام از این جوامع به کشورهای خود موجبات پیشرفت غول‌آسای خود را فراهم ساخته‌اند. از سوی دیگر در بسیاری از موارد کشورهای متروپل و امپریالیستی برای صرفه‌جویی در هزینه‌های آبی و بویژه رفع مشکلات موجود بر سر راه حمل و نقل مواد خام و... در روند صدور سرمایه خود به سرمایه‌گذاری در شکل ایجاد کارخانجات و صنایع مونتاژ و تاسیسات کاربر در این جوامع اقدام نموده‌اند.

این امر به چند لحاظ به نفع آنان بود: اول به لحاظ استفاده از نیروی کار ارزان که هم از نظر تعداد بسیار عظیم بود و هم از نظر دستمزد بسیار نازل، مضافاً اینکه به خاطر وجود ارتش عظیم بیکاران و نیروی کار ذخیره در این جوامع موسسات و شرکتهای مزبور از نظر تامین نیروی کار فراوان و ارزان نیز با دشواری چندانی روبه رو نبودند.



فرهنگ کار، بهره‌وری و شبکه‌های اجتماعی

• غلامرضا الهی

مقدمه

وضعیت فرهنگ کار در کشور ما برای توسعه اقتصادی و اجتماعی مطلوب نیست و از این‌رو بایستی متحول گردد. در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. این در حالی است که در جهان پیشرفته صنعتی با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرشهای آن به کار و تولید، مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار شده است. این امر در راستای تحولات دو دهه اخیر در زمینه تغییر نگرش مدیران نسبت به نیروی انسانی است و این تغییر در دو مرحله صورت گرفته است. در اولین مرحله، مفهوم مدیریت پرسنل به مدیریت منابع انسانی تغییر یافت. در این فرایند روی کارکنان به عنوان دارایی ارزشمندی تاکید شده است که می‌توان آنها را به صورت نظام‌مند مدیریت کرد. در مرحله دوم تغییر مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی مطرح گردید. بدین معنا که ویژگیهای نیروی انسانی بایستی متناسب با نیازهای سازمان بوده و قابلیتها و نحوه ساختاردهی آنها و ایجاد

انگیزه در آنان نیز بایستی بر مبنای آینده سازمان و بازار باشد. بر این اساس، در نگاه استراتژیک به منابع انسانی بحث فرهنگ کار از اهمیت از بالایی برخوردار می‌شود.

سخن از جهان سوم طبقات و لایه‌های اجتماعی مختلف آن قشر بندی و نقش نیروی کار در ساختار اجتماعی این نوع جوامع به غایت امر دشواری است. جهان سوم پدیده رو به رشدی است که روابط تنگاتنگ اقتصادی، سیاسی و اجتماعی آن به جهان غرب آن را از ویژگی‌ها و شرایط خاصی برخوردار ساخته است.

از نیمه دوم قرن اخیر بویژه پس از پایان جنگ جهانی دوم با گسترش ارتباطات تکنولوژیک و تعمیق هر چه بیشتر روابط غیرعادلانه و یک جانبه اقتصادی و سیاسی میان غرب و جهان سوم کشورهای جهان سوم بمراتب بیش از دوران استعمار کهن و استعمار نو در قرون هیجدهم و نوزدهم یعنی در دهه‌های اول قرن بیستم با سرعتی سرسام‌آور در حلقه نفوذ قدرتمند و غیرقابل‌گیری اقتصادی - سیاسی - اجتماعی و فرهنگی غرب قرار گرفته‌اند، لیکن نقطه امید - اگر چه بسیار کم‌رنگ

دوم از نظر صدور سرمایه‌های مالی و اقدام به سرمایه‌گذاری که هم به لحاظ اقتصادی و هم از نظر سیاسی به نفع آنان تمام می‌شد، زیرا با اعمال برنامه‌های خود از کانال این قبیل نهادها به راحتی می‌توانستند به اهداف و مقاصد سیاسی دراز مدت خود در یک کشور یا یک منطقه و یا حتی در سطح گسترده‌تر در یک قاره دست یابند.

سوم آن که این امر موجب قطب‌بندی هر چه بیشتر جهان گشته و شکاف موجود میان کشورهای غنی و فقیر را تشدید می‌نمود از طرف دیگر بلوک بندی‌های موجود بین قدرتهای بزرگ که ریشه‌های عمیق اقتصادی و سیاسی آنها به ویژه در شکل پیمان‌های نظامی خاص به منظور فروش هر چه بیشتر تسلیحات نظامی باید در جهان سوم جستجو نمود، موجب گردید تا هر یک از این قدرتهای بزرگ جهانی از طریق مکانیسم‌های مذکور اقماری برای خود دست و پا کرده تا در مواقع اضطراری از آنها به مثابه پل پیروزی استفاده کنند.

این اقدامات از یک سو موجب تعمیق هر چه بیشتر شکافهای طبقاتی موجود در کشورهای جهان سوم گردید و از سوی دیگر به دلیل وابسته ساختن اقتصاد ملی این کشورها به سیستم اقتصاد سرمایه‌داری جهانی غرب و ایجاد یک نظام اقتصاد انگلی و کمپرادور نظام اقتصاد بومی و محلی این جوامع دچار از هم گسیختگی و فروپاشی گشت و روز به روز نیز به شدت آن افزوده شد و در عوض وابستگی آن به کشورهای مترو پل تشدید گردید در این راستا به ویژه اقتصاد روستایی و اقتصاد کشاورزی که در اکثر این جوامع وجه مسلط تولید را داراست، بیشترین لطمات و ضربات وارده را متحمل می‌گردد و آنچنان دچار نابودی و از هم گسستگی می‌شود که توده‌های روستایی راهی جز فرار از روستاها و هجوم به شهرها ندارند (پدیده‌ی درست یا نادرست «مهاجرت» این توده‌ها مهاجرت نمی‌کنند بلکه فرار می‌کنند همانگونه که مغزهای این جوامع فرار می‌کنند) بدین ترتیب؛ توده‌های روستایی غیرمتخصص و فاقد سواد و تحصیلات جز فرار به شهرها

و مناطق پیرامونی یا حومه شهرها (به صورت حاشیه‌نشینی) راه دیگری ندارند.

فرهنگ کار

وضعیت فرهنگ کار در کشور برای توسعه اقتصادی و اجتماعی مطلوب نیست. مجموعه ارزشها، باورها و دانشهای مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری را فرهنگ کار می‌گویند. فرهنگ کاری حاکم بر سازمان را ارزشها و نگرشهای درونی شده و مورد پذیرش جمعی تشکیل می‌دهد.

چنانچه فرهنگ کار در سازمان ضعیف باشد به این معنی است که کارکنان تمایلی به انجام کار مفید و مولد ندارند و در نتیجه فعالیتهای آنها فاقد اثربخشی و بهره‌وری است. ارزشهای درونی و بیرونی کار دو عامل تعیین‌کننده فرهنگ کار در هر سازمانی است.

تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی به شدت به فرهنگ کار آسیب وارد می‌کند. از این رو برای تحول در سازمانها بایستی عوامل بازدارنده و پیش‌برنده فرهنگ کار مورد توجه قرار گیرند و نگرش به کار و تولید ارتقا یابد.

مفهوم فرهنگ

اصطلاح فرهنگ کار ترکیبی از دو مفهوم فرهنگ و کار است. هنگامی که سخن از فرهنگ به میان می‌آید، مراد روش یا چگونگی انجام و عینیت یافتن موضوعی مشخص است. چگونگی کنش یا رفتار در قلمرو مشخص ریشه در باورها، اعتقادات، دانش، معلومات و در مجموع پذیرفته‌شده‌های مشترک اعضای یک جامعه یا گروه دارد. به عنوان مثال، هنگامی که از «فرهنگ مصرف مواد غذایی» شهروندان ایرانی سخن به میان می‌آید، منظور نوع نگرش، دانش و اعتقادات درونی شده مردم در مورد مصرف مواد خوراکی است. چنین پنداشت‌هایی، که غالباً نانوشته است، به رفتارهای خاصی (مثلاً افراط یا بی‌توجهی به مقدار کافی غذا در هنگام رفع گرسنگی) منجر می‌گردد.

در رابطه با مفهوم فرهنگ، ادگار شاین (۱۹۹۹) می‌گوید: فرهنگ ساخته یک

گروه انسانی است. هر کجا که یک گروه دارای حد کافی از تجارت مشترک باشند، فرهنگ شکل می‌گیرد. خانواده و گروههای کاری اولین محلهای شکل‌گیری یک فرهنگ است. ملیت، دین، مذهب، زبان، زمینه‌های فنی و علمی مشترک مربوط به یک گروه کوچک یا بزرگ (جامعه) عوامل ایجاد فرهنگ است.

هنگامی که فرهنگ یک گروه یا جامعه شکل گرفت و به تدریج بهبود یافت، افراد آن حوزه فرهنگی، کیفیت تمایلات، ذهنیات و رفتارهای خود را با آن منطبق ساخته و به گونه‌ای رفتار خواهند کرد که هنجارها و ارزشهای فرهنگی شکسته نشده و فردی غیرعادی شناخته نشوند.

فرهنگ کار

چنانچه به اختصار فرهنگ را مجموعه ارزشها، باورها و دانشهای مشترک و پذیرفته شده یک گروه دانسته و کار را فعالیتهای اقتصادی منجر به ارزش‌افزوده در نظر بگیریم، «فرهنگ کار» عبارت است از: «مجموعه ارزشها، باورها و دانشهای مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیتهای معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش‌افزوده». به کلام دیگر، اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزشها و نگرشهایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است. فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند. براساس این رویکرد می‌توان «فرهنگ سازمانی» را به عنوان پدیده عام‌تری در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار است.

بر این اساس، هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود، بدین معناست که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیتهای آنها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهند داشت.

وضعیت فرهنگ کار

در پژوهشی که در سال ۱۳۸۰ توسط

جدول شماره (۱)

| گروه داده‌ها | همستگی با امتیازات خالص | همستگی با امتیازات اصلاح شده |
|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| گروه اول | | |
| تمام پروژه‌ها COBOL | ۰/۷۱ | ۰/۷۴ |
| پروژه‌های COBOL | ۰/۷۷ | ۰/۷۹ |
| پروژه‌های COBOL پیشرفته | ۰/۹۲ | ۰/۹۲ |
| پروژه‌های نسل ۴ | ۰/۶۹ | ۰/۸۰ |
| گروه دوم | | |
| تمام پروژه‌ها | ۰/۴۸ | ۰/۴۸ |
| پروژه‌های تعمیم | ۰/۹۳ | ۰/۹۳ |
| پروژه‌های جدید | ۰/۱۴ | ۰/۱۳ |

کار آنان نسبتاً پایین خواهد بود. یادآور می‌شود که خروجی نهایی کار هر فرد متناسب با پنداشت وی از قابلیت‌های خویش است. زمانی که این پنداشت درحد متوسط و پایین باشد میزان کار نیز بالا نخواهد بود. بر این اساس لازم است تا مدیران سازمانها از طریق مقتضی حجم آموزشهای مرتبط و اعتماد به نفس کارکنان را افزایش داده و عملاً فرهنگ کار را ارتقا بخشند.

(د) همانگونه که در جدول شماره یک مشخص است در شرکت دوم وضعیت فرهنگ کار نسبتاً قوی‌تر است. اطلاعات جانبی نیز حاکی از آن است که در این شرکت میزان تولید و سودآوری نیز بالاتر است و کارکنان از رضایت شغلی نسبتاً بالاتری برخوردارند. این امر در شاخصهای میزان وضوح نقشها و روشهای انجام کار (بند ۶) و تمایل به تغییر (بند ۷) به روشنی ملاحظه می‌گردد. در این زمینه آزمون T برای معنادار بودن اختلاف میانگینها نیز انجام شده و نتایج حاصله اختلاف میانگینها را معنادار نشان می‌دهد.

شایان ذکر است که عوامل درونی فرهنگ کار در یک رابطه تعاملی موجب تقویت و یا تضعیف یکدیگر می‌گردند. به عنوان مثال احساس بالای عدالت سازمانی، میل به تغییر را افزایش می‌دهد و میل به تغییر و حمایت از تغییرات مطلوب موجب بسترسازی برای افزایش عدالت می‌شود. به نظر محقق، ریشه اصلی این عوامل در نظام مدیریت و رهبری سازمان نهفته است. در شرایطی که مدیران ارشد سازمان دغدغه و دانش بهتر شدن را داشته و به نیروی انسانی توجه لازم را معطوف دارند، فاکتورهای فرهنگ کار و نگرشهای انسانی به کار و سازمان نیز بهینه خواهد شد.

مدلهای طبقاتی

اولین تفاوت عمده در سطح ذهنیت و تجرید به کار گرفته شده نهفته است. توده‌ها در جهان عینی زندگی می‌کنند و حوادث نیز در همین جهان به وقوع می‌پیوندد یک مدل ممکن است متجانس و هم شکل با اینها باشد یا ممکن است به

شرکت مربوط به ارزشهای درونی و بیرونی کار است. بدین معنا که کارکنان سازمانهای مورد بررسی به کار به عنوان پدیده‌ای ارزشمند نگرینند (ارزش درونی کار) و بر این باورند که از طریق کار مفید و مولد می‌توانند امتیازات اقتصادی و اجتماعی کسب کنند (ارزش بیرونی کار) این امر هدف بسیار مطلوب و قابل اتکایی برای تحول در فرهنگ کاری شاغلان محسوب می‌شود. به بیان دیگر، به رغم تصورات موجود، شاغلان سازمانها کار کردن را امری فی‌نفسه خیر و مثبت می‌پندارند و تمایل به تنبلی و گریز از کار را ندارند. این باور امری قابل اعتنا و مهم محسوب می‌گردد.

(ب) در هر دو سازمان، ضعیف‌ترین امتیازات مربوط به عدالت سازمانی است. بدین معنا که کارشناسان از توزیع عادلانه ثروت، اطلاعات و اختیارات در سازمانها رضایت نداشته و از این بابت ناخشنود و گلایه‌مند هستند. این شاخص (عدالت سازمانی) تاثیر شگرفی بر فرهنگ کاری سازمانها و جامعه بر جای گذاشته و آسیبهای قابل توجهی بر رفتارهای کارکنان در عرصه کار به جای می‌گذارد.

(ج) پنداشت از توان کاری در هر دو سازمان وضعیت نسبتاً متوسطی را داراست. لیکن تا حد مطلوب (عدد ۵) فاصله قابل توجهی ملاحظه می‌گردد. به سخن دیگر از آنجا که کارکنان توانمندیهای خود را برای انجام وظایف سازمانی کافی نمی‌دانند، انرژی لازم را به کار اختصاص نداده و در نتیجه بهره‌وری

نگارنده انجام شد، وضعیت فرهنگ کار در دو شرکت تولیدی و صنعتی از طریق پرسشنامه و مصاحبه مورد بررسی قرار گرفت. این بررسی به منظور آزمون و کاربردی کردن متغیرهای مذکور انجام گرفت. یافته‌های این پژوهش با وجود محدودیت کمی و آماری، در نوع خود معنادار بوده و بیانگر وضعیت عوامل مختلف فرهنگ کار در سازمانهای تولیدی است.

در این پژوهش برای هر یک از عوامل یا شاخصهای شش گانه تحقیق - که بعداً با تفکیک شاخصهای ارزش درونی و بیرونی کار به هفت شاخص تبدیل گردید - گویه‌هایی ساخته شد و مورد آزمون اولیه قرار گرفت و به لحاظ روایی با بهره‌گیری از نظرات صاحب نظران و از نظر اعتبار درونی از طریق ضریب آلفای گرومباخ قدرت سنجش گویه‌ها تایید گردید. سپس در شرکت‌های منتخب بین ۳۰ تا ۳۵ درصد کارکنان سطوح مختلف به عنوان نمونه انتخاب و در سطوح مختلف، پرسشنامه توزیع شد. تعداد نمونه مورد بررسی در هر دو شرکت ۱۸۰ نفر بوده است. در نهایت پس از جمع‌آوری، پردازش و تحلیل داده‌ها نتایج زیر حاصل شد: توضیح اینکه امتیاز هر شاخص براساس ارزشهای عددی یک پایین‌ترین امتیاز - تا ۵ (بالاترین امتیاز) نمره گذاری گردیده است.

داده‌های جدول شماره یک بیانگر نکات مختلفی است که در ذیل به آنها اشاره می‌شود:

(الف) بالاترین امتیازات در هر دو

فروشدگان خرده پا و پیشه‌وران در بخش غیررسمی اطمینان اندکی به رونق و پیشرفت دائمی دارند، نتیجتاً به کسانی دل می‌بندند که بتوانند اطلاعاتی مفیدی درباره مشاغل در اختیارشان قرار داده و یا آنان را به کارفرما معرفی کنند. به عبارت دیگر به این قبیل اشخاص اعتماد و اتکای قوی دارند. بدین ترتیب می‌توان اظهار نمود که شبکه ارتباط اجتماعی هر فرد با ارزشترین منبع برای وی به شمار می‌رود و وقت و نیرویی که صرف حفظ این شبکه‌ها می‌گردد به اندازه سرمایه‌گذاری یا اندوختن سرمایه در حساب پس‌انداز بانکی اهمیت دارد، در شرایط فقر مفرط این امر به مراتب چشمگیرتر و نیرومندتر است، لیکن شبکه‌هایی که به این صورت به وجود می‌آیند هماهنگی و سنخیت چندانی با طبقات اقتصادی، گروه‌های قومی و نژادی و انجمن‌های سکونت‌ی ندارند.

اکثریت مهاجرینی که به شهرها روی می‌آورند عمدتاً از میان نسل جوانی هستند که بین سنین ۱۵ تا ۲۵ سالگی و حتی شاید گاهی بلافاصله بعد از پایان تحصیلات ابتدایی منطقه روستای زادگاه خود را ترک می‌گویند. افراد مذکور در بدو ورود به شهر از مهارت‌های عملی چندانی که مناسب با محیط کار شهری باشد برخوردار نیستند، سرمایه مالی ناچیزی دارند یا اساساً آهی در بساط ندارند. فقدان مشهود موقعیت پیشرفت در مناطق روستایی برای گروه‌های مزبور عامل اصلی تسریع مهاجرت آنان به شهرها به شمار می‌رود. علت این فقدان نیز رکود و کساد اقتصاد کشاورزی در منطقه است زیرا دولت‌ها معمولاً اقدامات ناچیزی در جهت تغییر روشهای سنتی به عمل می‌آورند. از طرف دیگر اقدامات اصلاحات ارضی نیز غالباً موجب تقویت و تحکیم سیستم بزرگ زمین‌داری و سرمایه‌گذاری‌های کلان می‌گردد که حتی خرده‌مالکان و زمین‌داران کوچک نیز به دلیل نداشتن توازن مالی کافی و عدم امکان فعالیت در این حوزه از آن محرومند. آهنگ روبه کاهش مرگ و میر در میان کودکان که نتیجه مستقیم بهبود وضع بهداشت در اثر گسترش



چنانچه به اختصار فرهنگ را مجموعه ارزشها، باورها و دانشهای مشترک و پذیرفته شده یک گروه دانسته و کار را فعالیتهای اقتصادی منجر به ارزش‌افزوده در نظر بگیریم، «فرهنگ کار» عبارت است از: «مجموعه ارزشها، باورها و دانشهای مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیتهای معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش‌افزوده».

حرکت کنیم، «طبقه» را به مثابه ابزاری خواهیم یافت که برای توصیف الگوهای روابط به کار رفته است. بدین ترتیب طبقه به روابط میان کارفرما و کارگر یا تعبیری دیگر به روابط فی‌مابین سرمایه و کار توجه دارد.

شبکه‌های ارتباطی اجتماعی نیروهای کار

عمده‌ترین جریان در میان تهیدستان شهری مهاجرینی هستند که از نواحی روستایی می‌آیند و غالباً جزء دهقانان شهری تلقی می‌گردند زیرا بخشی از اوقات خود را در مناطق روستایی و حومه‌های شهر سپری می‌کنند.

برای اکثریت تهیدستان شهری «عدم امنیت» بزرگترین مشکل به شمار می‌رود مشکل اصلی افراد دارای مشاغل نامنظم مثلاً کارگران بخش ساختمانی یا کارگران غیرماهر موقتی عبارت است از: جستجوی دائمی برای یافتن شغل جدید، ترس از بیماری یا دیگر بحرانهای مشابه. این موارد مشکلاتی است که همواره گریبانگیر افراد دارای مشاغل دستمزدی و یا کارمزدی است. صنعتگران، افزارمندان،

اصول روابط مربوط باشد. به این ترتیب، طبقات را می‌توان به مثابه گروه‌هایی از اطراف تلقی کرد. به یک تعبیر؛ یعنی اینکه هر فرد می‌باید به یک طبقه وابسته باشد یا ممکن است آنها را به مثابه جماعتی دید که دارای فعالیت گروهی و توده‌ای هستند و هویت مستقل افراد در آن محو و مستحیل شده است. قضایای پدید آمده در این سطح را می‌توان عملاً تعیین و بررسی نمود آیا افراد دارای درآمدهای عالی و نیز بهره‌مند از آموزش مناسب با همدیگان اجتماعی خود تعامل می‌کنند؟ یا قضیه‌ای به مراتب دشوارتر و آن اینکه آیا کارگران در شرایط معین دست به اعتصاب می‌زنند؟

در اینجا ما اکنون در حال حرکت از سطح توده‌ها به سطح حوادث هستیم، طبقه آن چیزی است که رخ می‌دهد و با این حرکت از توضیحات عامل راجع به عملش، به نتایج و پیامدهای غیرارادی مورد اشاره ناظر می‌رسیم طبقه به صورت یکی از ساختارهای ناظر درآمده و مفاهیم مورد استفاده عامل فردی مناسب و کاربرد کمتری در تحلیل پیدا می‌کند هر چه بیشتر در راستای انتزاع و ذهنیت

بزرگ - گروههای دودمانی یا نسبی - است که در آنها شان یا موقعیت اجتماعی فرد از روی سن و وضعیت شجره نامه اش تعیین می‌گردد.

در این قبیل مناطق برای فرد مهاجر (وابسته به گروههای خاندانی فوق‌الذکر) امکان بازگشت به جامعه بومی یا روستای زادگاهش وجود دارد. البته در عین حال هرگونه موقعیت بهتر را حق مسلم خود دانسته و خود را سزاوارتر از موقعیت نسبتاً مناسبی که در آن به سر می‌برد می‌داند ولی برعکس جماعات متشکل از گروههای خاندانی منفرد کوچک و پراکنده، فاقد توانایی و امکانات لازم جهت فراهم آوردن چنین فرصتهایی برای اعضای مهاجر خود هستند.

البسته مهم‌ترین ویژگی عضویت خانوادگی، داشتن حق مالکیت دائمی بر زمین است. گرچه ممکن است چشم‌انداز یا آینده شغل کشاورزی چندان مثبت و امیدوار کننده نباشد لیکن داشتن یک قطعه زمین در روستا یکی از مهمترین عناصر در تامین نیازهای اولیه و احتیاجات اساسی مهاجرین شهری بشمار می‌رود. این اشخاص ممکن است مایل باشند که در ایام کهولت به روستای خود بازگردند و در صورت نداشتن مقرری یا حقوق بازنشستگی امور معیشتی و گذران مسایل اقتصادی خود را از طریق قطعه ملک شخصی تامین نمایند بعلاوه افراد مذکور می‌توانند در دوران از کارافتادگی با روی آوردن به مشاغل خرده پا یا خرده‌فروشی در منطقه زادگاه خود را سرگرم سازند. البته بخش اعظم این روند به میزان توسعه و رشد جامعه زادگاه بستگی دارد و اینکه آیا امکان سرمایه‌گذاری کوچک برای وی فراهم است؟ آیا از امکانات و وسایل رفاهی مثل برق و سایر تسهیلاتی که در شهر از آن بهره‌مند بود برخوردار است یا خیر؟

بدین ترتیب روستای زادگاه هم به مثابه کانون امنیت نهایی فرد تلقی می‌شود یعنی مکانی برای گوشه‌نشینی و کناره‌گیری پس از عدم موفقیت و ناکامی در شهر و هم به مثابه کانونی برای دوران از کار افتادگی و بازنشستگی یعنی مکانی که فرد در سنین کهولت خود به آنجا بازگشته و

به سر می‌برند، تعداد اندکی نیز به همکلاسی‌ها یا همقطاران سابق خود که موقعیت نسبتاً تثبیت شده‌ای دارند، خواهند پیوست. البته در این قبیل موارد فرد یا گروه میزبان نیز به نوعی خود را نسبت به تهیه امکانات خواب و خوراک برای تازه واردین و کمک به آنان جهت یافتن کار و محل سکونت دائمی مستعد احساس می‌کنند. به همین خاطر همواره مترصد آنند که تازه واردین هر چه زودتر یا در اسرع وقت جا و مکان دیگری برای خود پیدا کرده و زحمت را کم کنند! لذا به منظور انجام این مهم تمام امکانات خود را برای تامین نیازهای تازه واردین از جمله پیدا کردن جایی برای سکونت آنان به کار می‌گیرند.

بدین ترتیب فرد مهاجر بلافاصله به درون شبکه ارتباطی تثبیت شده‌ای راه پیدا می‌کند که عمده‌تاً شامل خویشاوندان نزدیکش در شهر و دیگر هم ولایتی‌ها یا اعضای زادگاه وی می‌باشد. وابستگی و اتکای وی به خویشاوندانش در هفته‌های اول مهاجرت به شهر و کمکها و خدماتی که آنان در این مدت به او نموده‌اند، نوعی تعهد متقابل برایش به وجود می‌آورد بطوریکه خود را مدیون زحمات و محبت‌های آنان می‌داند لذا احساس می‌کنند که برای جبران آن به نوبه خود موظفند هم به آنانی که به وی کمک کرده‌اند و هم به مهاجرین بعدی کمک نمایند.

فرد مهاجر روابط و پیوندهای خود را با افرادی که در مناطق روستایی بسر می‌برند، قطع نمی‌کند. علاوه بر این پیوندهای عاطفی خود با والدین، برادران و خواهرانش را که هنوز در روستا زندگی می‌کنند، نیز حفظ می‌کند. آنان ممکن است غذا و خواربار به عنوان سوغاتی برایش بفرستند و او نیز در عوض پول نقد و کالاهایی به عنوان هدیه از شهر برایشان می‌فرستد. موضوع مهم معیارهایی است که به کمک آن جایگاه و موقعیت اجتماعی فرد مهاجر در ولایت زادگاه و روستایش در تمام طول مدت غیبت وی هم چنان حفظ گشته و دست نخورده باقی بماند. در برخی مناطق جماعت هم ولایتی‌ها متشکل از گروههای خاندانی

درمانگاه‌ها و مراکز بهداشت روستایی است در بسیاری از مناطق افزایش جمعیتی را در پی دارد که با سطح زمینهای زیر کشت تناسبی ندارد! به عبارت دیگر زمین‌های زراعی موجود کفاف مخارج این اضافه جمعیت را نمی‌دهد و از آنجا که این گروهها کاملاً فاقد زمین هستند، لذا مهاجرت دائمی تنها راه حل ممکن برای آنان به شمار می‌رود.

برای عده‌ای دیگر که صاحب زمینی از خود هستند، کار کردن در شهر برای کمک به گذران بخشی از امور معیشتی خانواده - مثلاً پرداختن هزینه‌ها و مخارج تحصیلات فرزندانش - تلقی می‌شود یا حتی ممکن است به عنوان وسیله‌ای برای پس‌انداز کردن سرمایه ولو ناچیز - مثلاً سرمایه‌گذاری روی یک قطعه زمین - به شمار آید. مهاجرین جوان تا زمانی که مجردند این امکان برایشان هست که با صرفه‌جویی بیشتری زندگی کنند. اولین گروه مهاجرین احتمالاً از یک منطقه عقب مانده روستایی به معادن موجود در همان نزدیکی یا به مزارع و املاک بزرگ کشت و صنعت و یا به شهرهای کوچک منطقه عزیمت می‌کنند. در این مناطق آنها با دیگر کارگران آشنا گشته چیزهای زیادی از آنان راجع به شهرهای کوچک و بزرگ فراگرفته و به موقع با نحوه کار و فعالیت و شیوه زندگی در این قبیل شهرها نیز آشنا می‌شوند و بدین ترتیب پس از طی مراحل چند و از این شهر به آن شهر رفتن، سرانجام به پایتخت می‌رسند. اما زمانی که «مهاجرت مرحله‌ای» در پایتخت تثبیت گردید به تدریج به «مهاجرت زنجیره‌ای» تبدیل می‌شود، به طوری که مهاجرین بعدی که بدون مشکلات و دردسر قبلی مستقیماً به این شهر مهاجرت می‌کنند، آنجا را به عنوان دروازه خوشبختی و محل بزرگترین فرصتها برای پیشرفت و ترقی خود می‌بینند (که در اکثر موارد کاملاً قابل توجیه است).

مهاجرین جوان بدون برنامه‌ریزی قبلی به سوی شهرها روانه می‌شوند و در اکثر موارد عمده‌تاً به سراخ نزدیک‌ترین خویشاوندان خود رفته و مدتی نزد آنان

سرانجام در همان جا می‌میرد. در سرتاسر جوامع جهان سوم این تعلق خاطر یا وابستگی به جامعه زادگاه - البته با شدت و ضعف - به چشم می‌خورد. این مسئله در بین آن دسته از کشورهای آفریقایی که از ساختار اجتماعی قبیله‌ای یا ساختار اجتماعی مبتنی بر گروه نسبی یا نژادی برخوردارند، بمراتب قوی‌تر از دیگر نقاط است. گرایش مزبور در آمریکای لاتین در بین اعضای قبیله کوئچوا در منطقه سیرا در پرو که از گروه‌های هم بسته قوی در روستاها برخوردارند، بسیار

کمتر به هم ولایتی‌های خود وابسته‌اند به همین خاطر می‌توانند نوع روابط دوستی و نیز دوستان خود را خارج از چارچوب گروه محدود فوق انتخاب نمایند و این امکان را دارند که در انجمنها و مجامع دلخواه خود مشارکت نمایند. حال آنکه عضویت در این قبیل نهادها برای افراد بسیار تهیدست فوق‌العاده دشوار و هزینه‌بردار است. البته مهاجرین مزبور در این رابطه از حق انتخاب نیز برخوردارند لذا بسیاری از آنان ترجیح می‌دهند که بخش اعظم اوقات فراغت خود را با هم ولایتی‌ها سپری کنند. برخی نیز فعال بودن در نهادها انجمن‌ها یا مشکلات قومی را از نظر اقتصادی سودمند تشخیص می‌دهند. بسیاری از افراد ترجیح می‌دهند که ماهی بزرگی در حوضی کوچک باشند تا ماهی کوچک در حوضی بزرگ.

منابع و مآخذ:

- ۱- حبیبی، محمد. «خصائص مدیران فرهنگی» - انتشارات نیان - ۱۳۷۸.
- ۲- حبیبی، محمد. مقاله «نقل و جایگاه وجدان کار» - سمینار راه‌های ارتقا وجدان کاری - دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات - ۱۳۷۶.
- ۳- چلبی، مسعود «جامعه‌شناسی نظم» تهران. نشر نی - ۱۳۷۵.
- ۴- لویدهپتر، طبقه‌کارگر در جهان سوم، حسینعلی نودری، نشر همراه، ۱۳۷۱.
- 5- EDGAR H. SCHEIN. "CORPORATE CULTURE (SURVIVAL GUIDE)", JOSSEY, 1999 BASS PUBLISHERS.
- 6- HAMILTON AMANDA AND OTHERS "PRODUCTIVITY AND WORK ETHICS", 5. 1998-73, NO. 4 WORK STUDY, VOL.
- 7- MICHAEL A. (ARIZONA UNIVERSITY) "DIRECT AND MODERATING 7 EFFECTS OF HUMAN CAPITAL", THE ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL. (14 FEBRUARY 2000. P.-
- 8- SCHULER S. RANDALL AND JACKSON E. "STRATEGIC HUMAN RESOURCEL 2000 MANAGEMENT", BLACKWELL PUBL. ●

شهر زندگی و کار می‌کنند و همین‌ها هستند که در سنین کهولت از والدین خود مراقبت خواهند کرد. مضافاً این که والدین نیز پس‌اندازی ندارند که با آن بتوانند در دوران از کارافتادگی یا بازنشستگی در روستا راحت باشند ولی فرد مهاجر در عین حال به فکر اعضای جامعه زادگاه خود - چه آنان که در شهرند و چه آنان که در روستا بسر می‌برند بوده و همواره متوجه آنان است. نوع رابطه وی با این دو گروه به صورت وابستگی و اتکای متقابل است زیرا موقعیت و اعتباری که در روستا برای خود فراهم ساخته است تا حدود زیادی بیانگر موفقیت و پیشرفت‌های فردی وی در شهر است و هم حاکی از تمایل وی به سهم کردن دیگر هم ولایتی‌ها در موفقیتها و پیشرفت‌هایش می‌باشد. از سوی دیگر آن دسته از افرادی که در جریان سختی‌ها و مشکلات یا در شرایط اضطراری از کمک به دیگر هم ولایتی‌های خود دریغ ورزیده و آنان را تنها می‌گذارند در روستا منزوی و مطرود خواهند گشت.

ضرورت رفع نیازمندی‌های اساسی و همین‌نیاز به داشتن منبع تامین اولیه موجب می‌شود تا آن دسته از مهاجرین شهری تهیدست‌تر وابستگی فزاینده‌ای به خویشاوندان و سایر هم ولایتی‌های خود پیدا کنند. افراد مذکور توان یا استطاعت بی‌نیاز ساختن خود از گروه‌های فوق را ندارند، زیرا هیچ گروه اجتماعی دیگری نیز آنان را در میان خود نخواهد پذیرفت و دولت نیز کمک ناچیزی برای آنان در نظر می‌گیرد یا اساساً از کمک‌های دولتی خبری نیست. به این ترتیب در درون جامعه شهری محصور می‌گردند. در نقطه مقابل مهاجرین بهره‌مند از تحصیلات بهتر شغل مطمئن و حقوق مکفی دارند که قادرند خود را از قید موانع و تضییقات ناشی از تکسلیف و تعهد در قبال خویشاوندان و با برعکس از وابستگی و اتکا به آنان یا به تعبیر بهتر سربار خویشاوندان و هم ولایتی‌ها شدن رها سازند یا گروه مزبور به ندرت به فکر بازگشت به روستا هستند و از نظر رفع نیازمندیها و تامین احتیاجات اولیه نیز

در شرایطی که مدیران ارشد سازمان دغدغه و دانش بهتر شدن را داشته و به نیروی انسانی توجه لازم را معطوف دارند، فاکتورهای فرهنگ کار و نگرشهای انسانی به کار و سازمان نیز بهینه خواهد شد.

نیرومند است ولی در میان لادینوهای گواتمالا که جوامع زادگاه در آنها به گونه‌ای منفرد و پراکنده از هم قرار گرفته‌اند ضعیف می‌باشد. در حالی که در هند موقعیت یا جایگاه کاست یک فرد هندی احتمالاً برایش بسیار مهم است. غالباً شخص احساس می‌کند که آرزوی بازگشت به جامعه زادگاه هرگز صورت تحقّق عینی به خود نخواهد یافت فرزندان مهاجرین شهری به تنهایی در