

تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری: دلایل و پیامدها

(مورد مطالعه: کارگران بنگاه‌های تولیدی پوشاک کرج)

حمزه نوذری*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۰/۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۱۱

چکیده

پژوهش‌ها درباره شرایط کاری کارگران در حوزه جامعه‌شناسی بر دو دسته عمده متمرکز بوده است: یک دسته از پژوهش‌ها با الهام از نظریه فرهنگ و اخلاق پروتستانی و بر شرایط کاری را با توجه به عوامل فرهنگی و اخلاق کار دنبال کرده‌اند. دسته دیگر با بهره‌گیری از نظریه بیگانگی مارکس بر شرایطی که کارگر را از روند کارش بیگانه می‌سازد تاکید کرده‌اند. این پژوهش‌ها شرایط کاری را از منظر تجربه و درک کارگران بررسی نکرده‌اند. هدف اصلی این مقاله تحلیل تجربیات کارگران از شرایط کاریشان است؛ شرایط کاری که می‌تواند تقویت‌کننده فرهنگ کار یا ایجادکننده بیگانگی کارگر باشد. این مقاله مبتنی بر پژوهشی کیفی است و سعی دارد تا با استفاده از داده‌هایی که از مصاحبه عمیق با ۲۷ نفر از کارگران بنگاه‌های تولیدی

پوشاک شهر کرج به دست آمده است، درک و تجربه آنان را از شرایط کاریشان آشکار سازد. یافته‌ها نشان می‌دهد شرایط مادی شامل: شرایط نامناسب فیزیکی و بهداشتی محل کار؛ شرایط اجتماعی و اقتصادی شامل: حداقلی بودن مناسبات کلامی کارگر با همکاران، پایین بودن دستمزدها، مرخصی‌های حداقلی و ساعات کار طولانی باعث شده بیگانگی کارگر از روند کار، همکار، خانواده و خویشاوندان شکل بگیرد. این شرایط از نظر کارگران پیامدهایی داشته است؛ از جمله اصالت‌زدایی از کار مولد، تضعیف روابط خانوادگی و خویشاوندی، به هم ریختگی ذهنی و خروج روزافزون کارگر از کار تولیدی. کارفرمایان شرایط اقتصادی جامعه مانند قاچاق گسترده پوشاک از خارج به داخل کشور و اجاره سنگین محل کار را علت اصلی چنین مشکلاتی برای کارگران می‌دانند.

واژه‌های کلیدی: کارگر، بنگاه تولیدی، شرایط کاری، فرهنگ کار،

بیگانگی، شاغلان فقیر

بیان مسئله

در حوزه جامعه‌شناسی درباره شرایط کاری کارگران دو دسته تحقیقات وجود دارد: یک دسته تحقیقات بر اخلاق و فرهنگ نیروی کار تمرکز دارند و در پی شناسایی عوامل خرد و کلان تضعیف کننده آن هستند. دسته دیگر از تحقیقات، بیگانگی کارگران از روند کار را بررسی کرده‌اند. اخلاق و فرهنگ کار از جمله مهم‌ترین مسائلی است که مورد توجه پژوهشگران و حتی سیاستمداران قرار گرفته است و اغلب بر این نکته تاکید شده است که اخلاق و فرهنگ کار به جهت تأثیری که بر بهره‌روی دارد در توسعه اقتصادی و دستیابی به رشد اقتصادی موثر است. اغلب پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرهنگ و اخلاق کار در میان کشورهای توسعه نیافته در مقایسه با کشورهای توسعه یافته در سطح پائینی قرار دارد به گونه‌ای که تغییرات اخلاق و فرهنگ کار در کشورهای

توسعه یافته زمینه پیشرفت آن‌ها را فراهم کرده است. در حالی که این خصلت در کشورهای توسعه نیافته تحول چندانی نکرده است (فرن‌هام، ۱۹۹۰). در کشور ایران این تلقی رواج داشته است که فرهنگ و اخلاق کار در میان ایرانیان در سطح پایینی قرار دارد؛ به گونه‌ای که «ما در سطح ملی شاهد نوعی بحران در تلقی از کار، ثروت‌اندوزی انباشت سرمایه و به‌طور کلی اخلاق و فرهنگ کار هستیم» (معیدفر، ۱۳۸۰: ۱). بر این اساس، پژوهش‌هایی که درباره فرهنگ و اخلاق کار در ایران صورت گرفته است، ضعف در این زمینه را یکی از علل توسعه نیافتگی ایران دانسته‌اند (معیدفر، ۱۳۸۰؛ حبیبی؛ جعفری، ۱۳۸۲). در سفرنامه‌های خارجیانی که به ایران سفر کرده‌اند، نیروی کار ایرانی فاقد اخلاق کار معرفی شده و به دلیل گریز از کار و بی‌مسئولیتی در انجام وظایف شغلی مورد انتقاد قرار گرفته است. در پژوهش‌های معاصر و در راستای نظریه وبر، خصایص فرهنگ و اخلاق کاری ایرانیان در نزدیکی یا دوری به سنخ آرمانی در اخلاق پروتستان مورد بررسی قرار گرفته است و نتیجه‌گیری می‌شود که «فرهنگ و اخلاق غالب ایرانی در تناقض با اخلاق پروتستانی و ویژگی‌های آن قرار می‌گیرد و این می‌تواند زمینه‌ساز شکل نگرفتن سرمایه‌داری باشد» (جوادی یگانه و همکاران، ۱۳۹۱). گسترش این طرز تلقی در جامعه ایران، پژوهشگران را بر آن داشته است تا پائین بودن فرهنگ و اخلاق کار در میان ایرانیان را بررسی کنند به عبارتی «پژوهشگران به دنبال تبیین عوامل اقتصادی سیاسی اجتماعی و فرهنگی فقدان انگیزه و اشتیاق به کار در میان ایرانیان بوده‌اند» (قاضی مرادی، ۱۳۹۲: ۲۷). در این میان برخی تحقیقات عوامل کلان را در پائین بودن فرهنگ و اخلاق کار موثر می‌دانند و بر این ایده هستند که «جامعه ایران جامعه‌ای در گذار از وضعیت سنتی به مدرن است که در این وضعیت، جامعه بحران‌های ارزشی، ناهنجاری و اخلاقی پیدا می‌کند. جامعه از طرفی با تردیدهایی در روش‌های پیشین زندگی مواجه شده و از طرفی دیگر هنوز به الگوی نوین و جایگزین دست نیافته است؛ طبیعتاً بحران‌های اخلاقی شدیدی در این دوره بروز خواهد کرد. بسیاری از معضلات فرهنگی ما از جمله ضعف وجدان و

اخلاق کار از همین موضوع سرچشمه می‌گیرد» (معیدفر، ۱۳۷۷: ۲۸۵). برخی دیگر از تحقیقات عوامل متوسط و خرد را در نبود فرهنگ و اخلاق کاری ایرانیان موثر می‌دانند و به دنبال بیان رابطه همبستگی میان این عوامل و اخلاق کار هستند. «همبستگی مثبت و معنادار سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی، تناسب شغلی، احساس رضایت درونی، احساس مثبت و وجود عدالت سازمانی برقرار است و همبستگی منفی و معنادار وجدان کار به‌ویژه ابعاد رفتاری آن با سن و سابقه کاری کارکنان وجود دارد» (ساروخانی؛ طالبیان، ۱۳۸۱). مطالعاتی که درباره فرهنگ و اخلاق کار انجام شده چند ویژگی عمده دارند:

۱. رویکرد این پژوهش‌ها از بالا به پایین و کمی‌گرایانه است.
۲. تحلیل‌ها و بررسی‌ها مبتنی بر تجربیات عمیق و واقعیت‌های زندگی کارگران نیست.

بیگانگی و استثمار عوامل مهمی هستند که مانع جدی برسر فرهنگ و اخلاق کار به‌وجود می‌آورند. تحقیقاتی که درباره بیگانگی از کار در ایران انجام شده؛ ابعاد بیگانگی از کار را بررسی کرده‌اند و کمتر درک و فهم نیروی کار از شرایط کارشان بررسی شده است. بیگانگی از کار در برخی تحقیقات وجود دارد؛ اما بیشتر پژوهش‌ها دورنمای روان‌شناسی اجتماعی و کمی‌گرایانه دارند و کمتر پژوهشی با رویکرد کیفی و از درون شرایط کاری کارگران را بررسی کرده است. ضرورت و اهمیت دارد که فهم و تفسیر کارگران از شرایط ایجادکننده فرهنگ کار یا بیگانه‌کننده از روند کار بررسی شود، به‌همین دلیل خلا مطالعه در این زمینه به‌شدت احساس می‌شود. پژوهش حاضر با رویکردی کیفی و مطالعه از درون به‌دنبال فهم و تجربه نیروی کار صنایع پوشاک از شرایط کاری‌شان است. بر این اساس، می‌توان سوال اصلی تحقیق را این‌گونه بیان کرد:

- ۱) شرایط و محیط کار بنگاه‌های پوشاک از نظر کارگران چگونه است؟
- ۲) مهم‌ترین مسائلی که کارگران پوشاک در روند کار درگیر آن هستند، کدامند؟

تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری ... ۲۳۵

۳) بنابر تجربه کارگران، شرایط کاری در بنگاه‌های تولیدی پوشاک، فرهنگ کار را تقویت کند یا بازتولید بیگانگی کارگر از روند کار است؟

۴) شرایط کار در بنگاه‌های پوشاک، چه پیامدهایی برای کار و زندگی کارگران ایجاد کرده است؟

مرور تحقیقات

همان‌گونه که بیان شد درباره شرایط کارگران در محل کار دو دسته تحقیقات وجود دارد؛ یک دسته به فرهنگ و اخلاق کار و دسته دیگر به بیگانگی در محل کار پرداخته‌اند. هرچند تحقیقی مشابه با این پژوهش یافت نشد، اما به تحقیقاتی که تا حدی شباهت دارند، اشاره می‌شود. معیدفر (۱۳۸۰) تحقیقی با موضوع بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن در میان کارکنان واحدهای تولیدی صنعتی شهر تهران انجام داده است. این تحقیق اخلاق کار را شامل چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی با افراد در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌داند و به این نتیجه می‌رسد که میزان اخلاق کار در میان کارکنان ایران تقریباً متوسط و در آمریکا زیاد است.

ساروخانی (۱۳۸۱) پژوهشی با عنوان وجدان کاری و عوامل اجتماعی تاثیرگذار بر آن در صنایع پتروشیمی انجام داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد همبستگی مثبت و معناداری بین سطح وجدان کاری با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی، احساس رضایت درونی و عدالت سازمانی وجود دارد.

جوادی یگانه و همکاران (۱۳۹۱) مطالعه‌ای با عنوان فرهنگ و اخلاق کار اقتصادی ایرانیان در دوره مشروطه انجام داده‌اند و به این جمع‌بندی رسیده‌اند که اخلاق اقتصادی ایرانیان آمیزه‌ای است از تقدیرگرایی، سازگاری، محافظه‌کاری و

امنیت‌خواهی و در مفاهیم مربوط به کار و تلاش فاصله زیادی با روش و منش پروتستانی - کالونی وجود دارد.

فرهادی در مقاله‌ای تحت عنوان صنعت در برابر سنت یا بر فراز آن (۱۳۷۵) اندیشه کسانی که معتقدند در ایران فرهنگ و اخلاق کار وجود ندارد، نقد می‌کند و معتقد است توسعه نیافتگی ایران ارتباطی با مسائل و موانع فرهنگی ندارد؛ بلکه واقعیت این است که آنچه گریبان توسعه در کشورهایی با قدمت کهن و اقتصادی بادآورده گرفته است از یکسو شیوه تولید تحمیل شده و از سوی دیگر روشی است که ما خود برای زندگی در سایه دکل‌های نفتی انتخاب کرده‌ایم. بنابراین اقتصاد مبتنی بر نفت علت مهم ضعف وجدان و اخلاق کاری ایرانیان است.

از جمله مطالعاتی که درباره بیگانگی در محل کار انجام شده، می‌توان به پژوهش نبوی و همکاران (۲۰۱۰) اشاره کرد. این پژوهش با استفاده از روش پیمایش، از خود بیگانگی را در میان کارمندان سازمان‌های دولتی اهواز بررسی کرده است. نتایج نشان می‌دهد بین بی‌معنایی، ناتوانی و ناهنجاری با از خود بیگانگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که در این میان ناهنجاری و ناتوانی بیشترین تاثیر را روی از خود بیگانگی دارد.

افراسیابی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی در خصوص ارتباط مشارکت اجتماعی و بیگانگی از کار میان کارکنان شرکت برق فارس انجام داده‌اند و به این نتیجه رسیدند که مشارکت مهم‌ترین متغیر تبیین کننده بیگانگی شغلی است.

رستگار خالد و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی در میان معلمان انجام داده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که رابطه معنادار بین متغیرهای اعتماد، مشارکت، حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و رضایت از زندگی با بیگانگی شغلی وجود دارد.

اوسین^۱ (۲۰۰۹) در تحقیق خود دریافت که از خود بیگانگی، بیگانگی از خانواده، بی قدرتی، فعالیت نداشتن و بی تحرکی رابطه منفی معنادار با رضایت شغلی دارد. شپارد^۲ (۱۹۷۲) مطالعه‌ای در زمینه بیگانگی به‌عنوان فرآیندی در موقعیت‌های کاری انجام داده است. این مطالعه میان کارگران دو کارخانه صنعتی انجام گرفت. نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبت بین ضعف، بی‌هدفی و بی‌هنجاری به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر روی ارزیابی خود در کار و بی‌هنجاری و ضعف به‌عنوان فاکتورهای تاثیرگذار بر روی از خود بیگانگی شناخته شده است. کیم و لی (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیده‌اند که ارتباطات بیشتر، فرسودگی و بیگانگی شغلی را کاهش می‌دهد (به‌نقل از رستگار خالد و همکاران، ۱۳۹۲).

چارچوب مفهومی

مفاهیمی اصلی این پژوهش عبارتند از: شرایط کاری، فرهنگ کار و بیگانگی از کار. **شرایط کاری:** تردیدی نیست که محیط و شرایط درون بنگاه مستقیماً بر رضایت و فرهنگ کار اثرگذار است. برخی دیدگاه‌ها در بررسی محیط کار بر شرایط فیزیکی مانند: دما، هوا، نور و طراحی محیط کار تاکید کرده‌اند (بوکر، ۲۰۰۸؛ هدج، ۲۰۰۰؛ هانتز، ۲۰۰۳). تیلور و التون مایو شرایط کاری که بر بازدهی نیروی کار موثر است را بررسی کرده‌اند. تیلور بهبود شرایط فیزیکی کار، فردی کردن کار، تقسیم کار و پاداش اقتصادی را در سودآوری بنگاه موثر می‌داند و مایو در مقابل نظریه تیلور بر متغیرهای اجتماعی در درون بنگاه تولیدی مثل روابط انسانی و عاطفی در بازدهی بیشتر کارگران تاکید می‌کند (صبوری، ۱۳۸۵: ۱۱۵). با وجودی که این دو نظریه بر متغیرهای متفاوتی در بازدهی نیروی کار تمرکز داشته‌اند اما هر دو دغدغه سود صاحبان بنگاه‌های تولیدی

داشتند و شرایط کاری را از منظر کارگران بررسی نکرده‌اند. بریورمن^۱ در کتاب کار و سرمایه‌داری انحصاری: تباهی کار در قرن بیستم (۱۹۷۴) مسائل و مشکلاتی که کارگران در روند کار در قرن بیستم با آن مواجه هستند تحلیل و تبیین کرده است. رابطه مدیریت و نیروی کار، نظارت و کنترل بر نیروی کار و استفاده مدیریت از روش‌های علمی برای مهارت‌زدایی از نیروی کار و سرانجام تباهی کار موضوعات اصلی دیدگاه بریورمن است. به‌عبارتی بریورمن نشان می‌دهد که چگونه مدیریت با استفاده از شیوه‌های علمی در سرمایه‌داری انحصاری، کار و کارگران را با سلطه و مهارت‌زدایی به تباهی کشانده است. تحلیل بریورمن این موضوع را آشکار کرد که گروهی کوچک از مدیران به گروه بزرگی از نیروی کار سلطه دارد. در سرمایه‌داری انحصاری کارگران جدیدی به‌نام نیروی کار دفتری شکل گرفتند که آن‌ها نیز به زیر سلطه و کنترل مدیریت درآمدند و پرولتاریزه شدند. تباهی کار از دیدگاه بریورمن ریشه در مهارت‌زدایی از نیروی کار دارد؛ روند کار با استفاده از ماشین‌آلات و روش علمی به چند فعالیت ساده تقلیل داده شده است و کارگران هر روز کار ساده و یکنواختی را تکرار می‌کنند که به‌معنای تباهی کار و نیروی کار است. بوراوی^۲ (۱۹۷۹) در کتاب رضایت کارخانه‌ای: دگرگونی‌هایی در فراگرد کار تحت سرمایه انحصاری، معتقد است کارگران در محیط کارخانه با رضایت و توافق کار می‌کنند تا سلطه و کنترل. او این سوال را مطرح می‌کند که چرا کارگران در نظام سرمایه‌داری سخت کار می‌کنند؟ بوراوی اجبار را عامل این سخت‌کوشی نمی‌داند. او به این نتیجه می‌رسد که می‌توان تا حدی شاهد رضایت در محیط کار بود. مدیریت با ایجاد همکاری فعالانه و مشارکت در بازی‌های کارگران به سود دست می‌یابد.

1. Braverman
2. Burawoy

فرهنگ کار و بیگانگی از روند کار: کارل مارکس و ماکس وبر دو تبیین متفاوت درباره کار در نظام سرمایه‌داری ارائه کردند. ماکس وبر در کتاب اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری تحول نگرش نسبت به فرهنگ و اخلاق کار را مرهون پیدایش آموزه‌های کالونیسیم از فرقه‌های پروتستان و در غرب می‌داند. نظریه فرهنگ کار وبر در کتاب اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری (۱۳۷۳) سرمشق بسیاری از تحقیقات انجام شده درباره بررسی شرایط کار از منظر فرهنگ و اخلاق است؛ یکی از پرسش‌های اصلی این کتاب چگونگی تحول نگرش نسبت به کار و تغییر شرایط کار است. وبر معتقد بود که تحت تاثیر آموزه‌های کالون کار تبدیل به شرافت و ارزش شد (موردادک، ۱۹۹۲: ۲۱۷). به نظر وبر پروتستانیسیم با تبلیغ ارزش‌های فرهنگی جدید که مبتنی بود بر سخت‌کوشی، رقابت، ریاضت و قناعت مادی، پرهیز از اسراف و اعراض از راکد گذاشتن سرمایه، کار کردن و تولید را تشویق و تنبلی، سستی و فتور را تقبیح نمود و انسان‌ها را به تلاش، فعالیت و سخت‌کوشی در امور اقتصادی و کنش‌های معطوف به اهداف مادی تشویق و ترغیب کرد (محسنی تهریزی، ۱۳۸۱: ۴۹). شرایط کاری که در آن فرهنگ و اخلاق کار در سطح بالایی قرار دارد فقط منحصر به سرمایه‌داران نیست؛ بلکه وبر معتقد بود «اخلاق کار پروتستانی به قشر پائین‌تر جمعیت کارگری انتقال پیدا می‌کند و آن‌ها به این باور می‌رسند که کار سخت، صرفه‌جویی و مصرف عقلانی روش شایسته زندگی است» (عبادالهی؛ نجات، ۱۳۸۹). پژوهش‌های زیادی با بهره‌گیری از نظریه فرهنگ و اخلاق کار وبر انجام شده است که بر سخت کار کردن، خودتنظیمی، حداکثر استفاده از زمان، به تاخیر انداختن لذت و ارزش ذاتی کار تاکید کرده‌اند (میلر و همکاران، ۲۰۰۲، هو؛ لایود، ۱۹۸۴؛ فورن‌هام، ۱۹۹۰). اما مارکس از اواخر قرن نوزدهم با بررسی روند کار در نظام سرمایه‌داری درک و تحلیل متفاوتی از آن ارائه می‌کند. از خود بیگانگی و استثمار کارگر در روند کار و کارخانه مانع مهمی برای فرهنگ و اخلاق کار به‌شمار می‌آید بر این اساس مارکس و مارکسیست‌ها به جنبه آسیب‌شناسی فرهنگ و اقتصاد کار در نظام کارخانه‌ای توجه دارند. می‌توان گفت مفهوم از خود

بیگانگی مارکس پاسخ مهمی به چرایی پائین بودن فرهنگ و اخلاق کار در روند تولید می‌دهد. «از نظر مارکس بیگانگی به مفهوم احساس بی‌تفاوتی یا دشمنی نسبت به کار نیست، بلکه به چارچوب کلی تولید صنعتی در محیطی سرمایه‌دارانه اطلاق می‌شود. بیگانگی فقدان کنترل مادی کارگران بر محیط کارشان بیان می‌شود» (گیدنز، ۱۳۷۳: ۵۲۲). از نظر مارکس انسان موجودی خودبسنده نیست، جسم ما منابعی را که برای تولید مثل به آن‌ها احتیاج دارد، تولید نمی‌کند. علاوه بر این محیط طبیعی نیز بدون دخالت بشر آنچه را که برای حیات به آن نیاز داریم تامین نمی‌کند. انسان نه تنها باید برای بقا چشم امید به طبیعت داشته باشد، بلکه برای ارضای نیازها جسمی در آن دخل و تصرف کند. به عبارت دیگر انسان‌ها صرفاً از طبیعت تغذیه نمی‌کنند، بلکه برای بقا آن‌را تغییر می‌دهند. مارکس فعالیت‌هایی را که از طریق آن‌ها این مبادله با محیط طبیعی را حفظ می‌کنیم کار یا فعالیت مولد می‌نامد. به علاوه در حین تغییر محیط طبیعی برای بقا، سرشت انسانی خود را می‌سازیم مارکس دقیقاً همین واقعیت را که انسان سرشت خود را برای مثال نیازها خواسته‌ها آرزوها و ذهنیت‌ها را از طریق کار می‌سازد ویژگی منحصر به فرد آدمی می‌شمارد (سیدمن، ۱۳۸۶: ۴۳). بر این اساس نیازها، خواسته‌ها و آرزوهای انسان با کار و در محیط‌های کار و تولید شکل می‌گیرد و انسانی که نتواند آرزوها و امیدهای خود را به وسیله کار برآورده سازد، عملاً دچار بیگانگی از خود، روند کار و جامعه‌اش می‌شود و این وضعیت مانع جدی بر سر اخلاق و فرهنگ کار است. به عبارتی، کار فعالیتی اساساً بشری و تعریف کننده بشریت بشر است، زمانی که کار برای مزدبگیر جز وسیله‌ای برای معیشت نیست و کار به جای آن که مظهر خود انسان باشد تبدیل به بازار و وسیله معاش می‌شود و از خود بیگانگی شکل می‌گیرد (آرون، ۱۳۶۵: ۱۸۸).

در نظام سرمایه‌داری کارگر از کار آفریننده و آزاد که سازنده انسان است محروم می‌ماند و نیروی کار برای زنده ماندن کار می‌کند. در این نظام نیازهای اقتصادی، انسان را به کار و می‌دارد. در چنین وضعی مردم احساس می‌کنند که فقط در فعالیت‌های

حیوانی‌شان مثل خوردن و آشامیدن آزادی عمل دارند؛ حال آن‌که به‌ویژه وظایف انسانی‌شان که مهم‌ترین آن کار است احساس انسانیت نمی‌کنند؛ زیرا نه فرآیند تولید را در کنترل دارند و نه محصول آن‌را (ترنر، ۱۳۷۱: ۱۵۹-۱۵۸). به‌نظر مارکس تاریخ بشر جنبه‌ای دوگانه دارد یعنی از یکسو ناظر آفرینندگی انسان در طبیعت و از سوی دیگر نمایانگر بیگانگی هر چه بیشتر انسان است (کوزر، ۱۳۷۷: ۸۴). از مهم‌ترین تحقیقاتی که درباره شرایط کاری بیگانه‌کننده کارگر انجام شده، تحقیق بلونر (۱۹۶۴) است که ارجاعات بسیاری به آن می‌شود. بلونر معتقد است در محیط‌های کاری که تکنولوژی پیچیده‌تری وجود دارد بیگانگی کارگر هم بیشتر است به‌عبارتی در شرایط کاری تکنولوژیک بیگانگی کارگران در روند تولید افزایش می‌یابد. «همه کارگران به یک اندازه از خود بیگانه نیستند؛ زیرا با طیف گسترده‌ای از تکنولوژی‌های گوناگون قرار دارند» (بلونر، ۱۹۶۴: ۱۵). از نظر بلونر در شرایط کاری که در آن کار بر اساس تکنولوژی‌هایی که به خط تولید مبتنی‌اند، سامان می‌یابد مانند: صنایع تولید اتومبیل، بیگانگی بیشتر است. «از نظر بلونر از خود بیگانگی دارای چهار بعد است: ناتوانی، بی‌معنی و مفهوم بودن، انزوا و بیزاری از خود. منظور از ناتوانی این است که اشخاص نتوانند فعالیت‌های خود را کنترل کنند؛ بی‌معنایی هنگامی صورت می‌گیرد که تخصصی شدن و تابع مقررات اداری گشتن پیوند ارگانیک کارگران با جریان کار تقلیل می‌دهد و کارگر را در تعیین سهم خود در روند کار دچار اشکال می‌کند. صنایع کارخانه‌ای جدید با فرآورده‌های یکسان و تخصصی شدن کار، زمینه بی‌معنایی را افزایش می‌دهد؛ احساس انزوا هنگامی است که کارگر نسبت به اوضاع و احوال کار به‌هیچ‌عنوان احساس تعلق نکند؛ آخرین بُعد یعنی بیزاری از خود ناشی از تأثیر ذهنی کار است، هرگاه کار کارگر از نظر روحی ارضا‌کننده نباشد و فعالیت برایش جاذبه‌ای نداشته باشد، احساس یکنواختی و حتی انزجار می‌کند» (توسلی، ۱۳۸۲: ۹۸). از جمله نقدهایی که به‌نظریه بلونر شده این است که نسبت دادن نتایج اجتماعی ناخوشایند به ماشین‌آلات بی‌روح، امتناع از بررسی فعالیت‌های انسانی است که چه به‌عمد و چه از

روی خطا مسئولیت واقعی این نتایج را به‌عهده دارند (توسلی، ۱۳۸۲: ۱۰۵). به‌نظر می‌رسد عواملی غیر از تکنولوژی مانند شرایط اقتصادی جامعه وضعیت صنایع، بی‌توجهی کارفرمایان به شرایط کاری کارگران می‌تواند زمینه‌ساز کاهش فرهنگ کار و بیگانگی از کار باشد.

روش پژوهش

هدف از کاربرد رویکرد کیفی در پژوهش‌های اجتماعی به‌دست آوردن فهم و درک عمیق از یک مسئله خاص و یا یک واقعیت به‌وسیله معانی است که افراد به آن موضوعات و موقعیت‌ها نسبت می‌دهند. محقق در رویکرد کیفی سعی می‌کند دنیا را از منظر مشارکت کنندگان درک کند. روشی که معمولاً در مطالعه کار (هم فرهنگ و اخلاق کار و هم بیگانگی از کار) به کار رفته کمی و پیمایشی بوده است. در تحقیق کمی افراد به ابژه بدل می‌شوند و غالباً نظرات، فهم و درک آن‌ها نادیده انگاشته می‌شود. اما تحقیق کیفی امکان شنیده شدن صدای کارگران و درک و فهم آن‌ها از شرایط کارشان را فراهم می‌کند. طرح مسئله این پژوهش به‌گونه‌ای است که با روش کیفی سازگارتر است. برای تفسیر فهم کارگران از شرایط کارشان روش کیفی استفاده شده است. علاوه‌بر این برای روشن شدن ابعاد دقیق‌تری از مسئله روش کیفی مناسب‌تر است.

جمعیت مورد مطالعه و روش نمونه‌گیری

کارگران مرد بنگاه‌های تولیدی پوشاک جمعیت مورد مطالعه این تحقیق را تشکیل می‌دهند. برای فهم شرایط کار به‌دلایلی صنعت پوشاک انتخاب شده، از جمله این که: الف) پوشاک صنایع کاربر است و نیروی کار در ارزش افزوده نقش عمده‌ای دارد ب) کمتر تحقیقی در این صنعت تولیدی انجام شده است. روش انجام پژوهش این‌گونه

بوده است که ابتدا با مراجعه به صنف پوشاک چند بنگاه تولیدی شناسایی شد؛ اما به جهت این که برخی بنگاه‌های فعال در این صنعت، فاقد مجوز هستند از نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده کردیم این نوع نمونه‌گیری مستلزم استفاده از مطلعین یا مشارکت کنندگان اولیه جهت شناسایی موارد اضافی است که به تدریج در مطالعه وارد می‌شوند. ابتدا آدرس برخی بنگاه‌های تولیدی پوشاک از طریق صنف به دست آوردیم و در ادامه با پرس‌وجو از کارگران بنگاه‌های شناسایی شده، سایر بنگاه‌های غیر رسمی شناسایی شدند. نقطه اشباع نظری هم نقطه پایانی برای گردآوری داده‌ها انتخاب شده است. در نهایت ۱۱ بنگاه تولیدی پوشاک در سطح شهر کرج مورد مطالعه قرار گرفتند و با ۲۷ نفر از نیروی کار مصاحبه عمیق شد. انتخاب ۲۷ نفر با توجه به ویژگی‌هایی چون وضعیت تاهل، تحصیلات، سابقه کار صورت گرفته است. پس از مصاحبه با کارگران و جهت تکمیل داده‌ها و آشنایی دقیق‌تر با ابعاد مختلف مسئله با ۴ نفر از صاحبان بنگاه‌های تولیدی پوشاک (کارفرمایان) نیز مصاحبه عمیق انجام شد. مصاحبه آزاد و نیمه ساخت یافته و عمیق با مخاطبان جهت دستیابی به تجربه‌های محیط کار و نگرش خاصشان نسبت به کار صورت گرفته است. مراحل انجام مصاحبه به این شکل بوده است که در ابتدای مصاحبه برای دستیابی به نخستین اطلاعات راجع به موضوع، سوالات باز مطرح شد. سپس سوالات ماخوذ از مفاهیم و نظریه‌ها با مصاحبه شونده‌ها در میان گذاشته شد تا بر اساس تجربه کاریشان، پاسخ دهند و در ادامه سوالات موج‌های برای امکان بازنگری تجربه‌ها مطرح شد.

شیوه تحلیل داده‌ها

فرآیند گردآوری و تفسیر داده‌ها در روش کیفی هم‌زمان صورت می‌گیرد. بعد از تکمیل و پیاده کردن مصاحبه‌ها در قالب کلمات و عبارات، مصاحبه‌ها چندین بار خوانده شدند و با توجه به روش‌های معمول، کدگذاری باز و محوری انجام شد. مهم‌ترین هدف

کدگذاری خرد کردن، فهم متن و پیوند اجزای به‌دست آمده با یکدیگر و تدوین مقوله‌ها و منظم کردنشان بر اساس روند زمانی است (فلیک، ۱۳۸۷: ۳۳). با کدگذاری تمامی مصاحبه‌ها به مقولاتی دست یافتیم که بستر تحلیل نهایی برای پاسخ به مسئله و سوال‌های تحقیق فراهم شد.

یافته‌های پژوهش

مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان: مصاحبه‌های عمیق با ۲۷ نفر از کارگران مرد صنعت پوشاک شهر کرج، داده‌های اصلی برای تحلیل درک و فهم آن‌ها از فرهنگ کار و شرایطی که زمینه بیگانگی در محیط کار را فراهم می‌آورد، تشکیل می‌دهد. مردان به‌لحاظ سن در فاصله ۱۶ تا ۵۰ سال قرار دارند؛ ۱۵ نفر مجرد و ۱۲ نفر متاهل هستند، به‌لحاظ تحصیلات ۸ نفر سواد ابتدایی و راهنمایی ۱۱ نفر دیپلم ۴ نفر فوق دیپلم و ۴ نفر لیسانس هستند.

زمینه‌ها و بسترها

محیط کار (فضای فیزیکی محیط کار، روابط انسانی با سایر همکاران در محل کار) روحیه جمعی، دلبستگی و علاقه به کار را متاثر می‌سازد و بیگانگی در محل کار را کاهش می‌دهد. اکثر کارگران پوشاک از محیط کار خود ناراضی بودند و معتقد بودند شرایط محیط کار نه تنها مطلوب نیست؛ بلکه امکانات اولیه را هم ندارد. ۷ بنگاه از ۱۱ بنگاه تولیدی در زیرزمین مناطق مسکونی و تجاری واقع شده بودند، اکثر این مکان‌ها فاقد نور کافی بودند فضاهای کار درهم و برهم و شلوغ بود. نوع شغل و استفاده از مواد اولیه چون پارچه و کوچک بودن محل کار دلایل اصلی بی‌نظمی و شلوغی فضای داخل بنگاه تولیدی بود.

نبود حداقل امکانات رفاهی و بهداشتی، کارگران را نسبت به کار دلسرد کرده است اکثر بنگاه‌های تولیدی محل مناسبی برای گرم کردن و خوردن غذا ندارند. «یک هیتر توی کنج داریم که غذا گرم می‌کنیم، پارچه‌های اضافی زیرمان می‌اندازیم و غذا می‌خوریم (وسط کار ۲۲ ساله).

بهداشتی نبودن محیط کار در بنگاه‌های تولیدی پوشاک خیلی آشکار بود و هر چقدر بنگاه تولیدی کوچک‌تر بود وضعیت بهداشتی محیط کار هم کمتر رعایت می‌شد. «یه دونه دستشویی داریم که آدم حالش به هم می‌خوره طوری که وقتی می‌رم دستشویی با دهان نفس می‌کشم. چندین بار به صاحب کارمان گفته‌ایم مگه یه سیفون چقدر هزینه داره می‌گه اینقدر درگیری دارم که نمی‌توانم به دستشویی فکر کنم» (اتوکش ۲۰ ساله).

«من ۶ ماهه این‌جا کار می‌کنم، یکبار یک نفر از طرف وزارت کار برای بازرسی آمد؛ یواشکی که صاحب کار متوجه نشه بهش وضع بهداشت را گفتیم، گفت باز خدا را شکر کنید که دارید کار می‌کنید و این‌جا بازه همین صاحب کارتان سرمایه‌اش را تو بانک بذاره کلی برایش سود داره. خیلی گیر ندهید این‌جا ۵ نفر کار می‌کنید، ما نمی‌توانیم مثل جاهای بزرگ به صاحب کار گیر بدیم (چرخ‌کار ۲۴ ساله).

دو بنگاه مورد مطالعه که بیش از ۱۰ نفر نیروی کار داشتند؛ محل کوچکی به‌عنوان غذاخوری نیروی کار تدارک دیده بودند که هرچند امکاناتی مثل میز و صندلی نداشت، اما مرتب و بهداشتی‌تر از بنگاه‌های کوچک بود. هرچقدر بنگاه به‌لحاظ نیروی کار کوچک‌تر بود، امکانات رفاهی کمتر و بهداشت در سطح پایینی قرار داشت. نتایج نشان می‌دهد عوامل محیطی درون بنگاه در بیگانگی از کار سهم عمده‌ای دارد.

عدم ارتباطات کلامی نیروی کار با همکاران

کارفرمایان با روابط کلامی کارگران مخالف هستند و کار را به‌عنوان فعالیتی فردی تلقی می‌کنند که هرکسی بدون ارتباط یا حداقل ارتباط کلامی و گفتاری باید کارش را انجام دهد. همه نیروی کار معتقد بودند کنش کلامی بینشان حداقلی است.

«نه کارفرما نه سرکارگر اجازه نمی‌دهند با هم صحبت کنیم، به‌جز ساعت ناهاری آن‌هم که هرکی با گوشی‌اش بازی می‌کنه؛ ما در طول روز نمی‌توانیم تلفن جواب بدیم (وسط کار ۲۴ ساله).

محدودیت کارفرما یا سرکارگر که نماینده او است ارتباط کلامی کارگران را به حداقل رسانده؛ کارگرانی که بیش از ده ساعت در بنگاه تولیدی کار می‌کنند، نمی‌توانند نیازهای کلامی و بیانی خود را برطرف کنند.

«به دوستانم حسودی می‌کنم وقتی می‌بینم کارشان طوریه که با هم گپ می‌زنند، دیگه این‌قدر عادت به کم حرفی کرده‌ام که احساس می‌کنم روزهای تعطیل که با دوستانم هستم کمتر حرف می‌زنم (چرخ کار ۲۸ ساله).

کارفرمایان دلایل خودشان را درباره این محدودیت دارند. کاهش بهره‌وری و عدم کنترل، دو مفهومی است که صاحبان بنگاه‌های تولیدی برای مخالفت با کنش‌های کلامی کارگران بیان می‌کنند.

«هر کسی باید سرش به کار خودش باشه؛ اگه همین محدودیت نباشه دیگه همه مشغول حرف‌های خاله زنگی می‌شوند. تولید پایین می‌آید و نمی‌شه کنترلشون کرد (کارفرما بنگاه تولیدی با ۵ نفر کارکن).

به‌طور کلی مناسبات و روابط اجتماعی کارگران با همکارانشان خارج از محیط کار وجود ندارد در محیط کارشان هم ارتباط اندکی به‌جهت ممانعت کارفرمایان وجود دارد و شرایط به‌گونه‌ای است که ارتباط اجتماعی ایجاد نمی‌شود در چنین فضا و شرایطی، کار جنبه‌های ناخوشایند پیدا می‌کند.

شاغلان فقیر

قانون کار، ساعت کار را ۸ ساعت در روز مشخص کرده است و اگر بنگاهی ساعات کار بیشتری داشته باشد، باید برای نیروی کار اضافه‌ار در نظر گرفته شود؛ اما به‌جز دو

بنگاه که بیش از ۱۰ نفر کارکن داشتند بقیه بنگاه‌ها ۱۰ ساعت در روز برای نیروی کار تعریف کرده بودند، به عبارت دیگر اکثر نیروی کار ۲ ساعت اضافه‌کار بدون حقوق داشتند. ساعات کاری اکثر بنگاه‌های تولیدی بدون اضافه‌کاری از ۸ صبح تا ۷ بعد از ظهر است.

«ما ساعت ۸ صبح می‌آییم سرکار تا ۷ عصر، یک ساعت ناهاری داریم. سه تولیدی که کار کرده‌ام همین جوری بوده چاره‌ای هم نداریم (چرخ کار، ۴۰ ساله). دو بنگاه تولیدی ساعت نیروی کار را منعطف یا به قول کارفرمایان شناور تعریف کرده‌اند. در این دو بنگاه خبری از حقوق و دستمزد ماهیانه نبود، شکل کار به این صورت بود که در مقابل مقدار کار مشخصی، دستمزد تعیین کرده بودند. به عنوان مثال در یکی از تولیدی‌ها برای دوخت یک شلوار مبلغ ۸ هزار تومان به چرخ‌کار دستمزد داده می‌شود، بابت هر اتوی کامل به نیروی کار مبلغ هزار تومان داده می‌شود. در این دو بنگاه برای نیروی کار بیمه وجود نداشت.

از ۲۷ نفر نیروی کار ۱۹ نفر قرارداد مکتوبی نداشتند. از میان ۸ نفر، ۵ نفر قرارداد کتبی را امضا کرده بودند، اما نسخه‌ای نداشتند و ۳ نفر قرارداد مکتوب در اختیار داشتند. نیروی کار بنگاه‌های تولیدی مصاحبه شونده، سود کارفرمایان را حاصل کار و تلاش خود می‌دانستند و از ۲ ساعت کار اضافی بودن دستمزد آگاهی کامل داشتند و عنوان استثمار را به کار می‌بردند. در بنگاه‌های تولیدی پوشاک حداقل دستمزد به نیروی کار ساده پرداخت می‌شود و فقط چرخ‌کارها و برخی برش‌کارها بین ۲۰۰ تا ۵۰۰ هزار تومان بیشتر دریافت می‌کردند. وسط‌کار و اتوکش بین ۶۰۰ تا ۷۰۰ هزار و چرخ‌کار بین ۹۰۰ تا یک میلیون و سیصد هزار دریافتی ماهانه داشتند. با توجه به ساعت کاری و فاصله مکانی بین خانه تا محل کار برای نیروی کار پوشاک، داشتن شغل دوم امکان‌پذیر نیست. ۱۱ ساعت در محیط کار ۸ تا ۷ عصر و ۲ ساعت رفت و آمد زمان دیگری برای شغل دوم باقی نمی‌گذارد. اکثر مصاحبه شونده‌گان بر این موضوع تاکید می‌کردند که

دستمزدشان نیازهای اساسی و اولیه را تامین نمی‌کند و با وام و قرض زندگی می‌گذرانند.

«حقوق من ۴۰ درصد مایحتاج یک انسان با خانواده ۳ نفری را تامین می‌کند. بچه‌هامون دارن بزرگ می‌شوند و هنوز مستاجریم. نصف حقوقم بابت اقساط می‌دهم با نصف حقوق دیگه زندگی می‌کنم خونه‌ام هم رهن کامله (چرخ کار ۴۷ ساله).»
«تمام امیدم به بچه‌هایم است که درس بخوانند؛ شغل خوبی داشته باشند که هم وضع خودشان خوب باشه و هم دست ما را بگیرند (چرخ کار ۵۰ ساله).

دستمزدها باید حداقل برای تامین هزینه یک خانواده و فراهم کردن امکان زندگی حداقلی کافی باشد. آدام اسمیت می‌نویسد «آنها که خوراک، پوشاک و مسکن اکثر مردم را تامین می‌کنند (کارگران) باید آنقدر از حاصل کارشان سهم ببرند که خودشان هم به‌حدی قابل قبول بخورند، بپوشند و سرپناهی داشته باشند» (اسمیت، ۱۹۸۱: ۹۶).
مصاحبه شونده‌گان توقع داشتند در قبال زمانی که برای کار می‌گذارند درآمد متناسب با حداقل‌های زندگی داشته باشند. نیروی کار بنگاه‌های تولیدی که جز کارگران مولد هستند در عین شاغل بودن احساس فقر و محرومیت دارند؛ چرا که خود را با کارفرما یا دوستان شاغل در سایر سازمان‌ها مقایسه می‌کنند و وقتی می‌بینند که دستمزدشان نسبت به دیگران کمتر است، احساس فقر و نابرابری در فرد شکل می‌گیرد. نیروی کار جایگاه خود را با توجه به شغل، منزلت اجتماعی و پایگاه اقتصادی‌اش در جامعه با دیگران ارزیابی می‌کند و در صورت شکاف، فرد احساس فقر و بیگانگی می‌کند. سطح پایین معیشت نسبت به دیگر اقشار جامعه، نبود اضافه‌کاری و یا اضافه‌کاری بدون دستمزد، فاصله بین حداقل دستمزد و خط فقر نسبی زمینه‌ساز بروز پدیده‌ای به‌نام شاغلان فقیر در میان نیروی کار بنگاه‌های تولیدی پوشاک شده است. یکی از کارگران در این خصوص می‌گوید:

تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری ... ۲۴۹

می‌بینم فردی در یک سازمان تولیدی یا شهرداری یا شرکت‌های غیر تولیدی چند برابر ما حقوق می‌گیرد در حالی که یک سوم ما زحمت نمی‌کشد. اصلاً کار تولیدی اشتباهه (برش کار ۲۵ ساله).

مصاحبه شوندگان در مقایسه شغل خود با اکثر مشاغل مانند واسطه‌گری و خرید فروش در بازار احساس فقر می‌کنند. اسوندسن (۱۳۹۳: ۱۶۱) می‌نویسد دستمزدی که در مقایسه با دیگران دریافت می‌کنیم، ظاهراً به این دلیل برایمان مهم است که ارزش ما را در سلسله مراتب اجتماعی نشان می‌دهد.

«یه چند وقت دیگه بیشتر این‌جا نیستم دوستی دارم که قرار یه ماشین سردخانه‌دار بخریم با هم بریم کار کنیم (وسط کار ۲۳ ساله).

مسئله شاغلان فقیر در میان بنگاه‌های تولیدی پوشاک باعث شده، ترک شغل و تغییر شغل خصوصاً در میان جوان‌ترها زیاد باشد. تغییر شغل هم در میان وسط‌کارها و برش‌کارها و هم اخیراً در میان چرخ‌کارها زیاد شده است.

«جوان‌هایی که برای کار می‌آیند خیلی کم می‌مانند، ما هم نمی‌توانیم برای بیش از ۶ ماه روشن حساب کنیم اکثر می‌خواهند برن تو کار خرید و فروش (کارفرما).

کارگر برش کار ۲۷ ساله که به دنبال اولین فرصت است که شغلش را عوض کند می‌گوید «دارم ازدواج می‌کنم خیلی نگران ضعف مالی و حقوق پائینم هستم با ۹۵۰ هزار تومان نمی‌توانم اجاره بدم. با این وضعیت آینده‌ای ندارم.»

پیامدها

اصالت‌زدایی از کار مولد

از نظر مارکس کار مولد آن است که مستقیماً ارزش اضافی تولید کرده و سرمایه را می‌افزاید (پولانزاس، ۱۳۹۱: ۲۶۹). به عبارتی تنها، کاری مولد است که ارزش اضافی تولید می‌کند. مزدبگیران در تجارت، تبلیغات و بازاریابی حسابداری و مشاغل

این‌چنینی ارزش اضافی تولید نمی‌کنند (پولانزاس، ۱۳۹۱: ۲۷۰). در بنگاه‌های تولیدی پوشاک بیش از تکنولوژی، کارگران ارزش اضافی ایجاد می‌کنند. کارگران این صنعت با کار بر روی پارچه آنرا مستقیماً به کالای تولیدی قابل مصرف تبدیل می‌کنند و نقش تکنولوژی در ایجاد ارزش اضافی کمتر از نیروی کار است. به‌عبارتی سهم عمده در ایجاد ارزش اضافی در این صنعت وابسته به نیروی کار است. نیروی کار که در اقتصاد مولد واجد مقامی بالاست، در دریافت دستمزد و سود ناشی از تولید نهایی کالا در پایگاهی پایین قرار دارد. علاوه بر این رابطه استثماری بین کارگر مولد پوشاک و کارفرما وجود دارد. شرایط نامناسب کار و دستمزدهای پایین شرایط را برای از خود بیگانگی کارگران به‌وجود آورده است و روز به‌روز از تعداد کارگران علاقمند به کار تولیدی کاسته می‌شود. علاوه بر آن تغییرات ارزشی و فراگیر شدن ارزش‌های مادی کار مولد را کم ارزش و در مرتبه پایین درآمدی و منزلتی قرار داده است.

«دختران امروزی نمی‌پذیرند شوهرانشان کارگر تولیدی باشند، همه می‌خواهند بگویند همسرانشان کار درست و حسابی دارند؛ کار تولیدی را درست و حسابی نمی‌دانند (چرخ‌کار ۲۸ ساله).

کارگران تولیدی پوشاک بر این باورند که نوع شغل آن‌ها با نگاه‌های منفی جامعه همراه است و در میان اقوام و دوستان مورد سرزنش قرار می‌گیرند که چرا سراغ کار با منزلت بیشتری نرفته‌اند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

بهم ریختگی آرامش ذهنی رتال جامع علوم انسانی

پایین بودن دستمزد نیروی کار مسئله اساسی است که دامنگیر بسیاری از مشاغل است؛ اما برخی مشاغل زمان و فرصت کافی برای ترمیم معیشت خود دارند. به‌عنوان مثال دو شغله بودن معلمان به آن‌ها این فرصت را داده است تا به ابعاد دیگر زندگی‌شان توجه

تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری ... ۲۵۱

نمایند (قادرزاده؛ فرجی، ۱۳۹۳). نیروی کار مولد صنایع پوشاک با ۱۳ ساعت کار و زمان رفت و برگشت به محل کار زمان دیگری برای شغل دوم ندارند. آنهایی که ماشین دارند در رفت و آمد به محل کار مسافر می‌زنند، اما زمان دیگری غیر از این برای شغل دوم نیست (برش کار ۲۹ ساله). کمبود مالی و خستگی ناشی از کار بیش از ۱۲ ساعت جایی برای روابط مناسب با خانواده باقی نمی‌گذارد.

کسانی مثل من که درآمدشان پائینه و کارشان طوریه که نمی‌توانند خیلی تو خونه باشند، زمانی که تو خونه هستند دائماً با مشاجرات روبه‌رو می‌شوند. انتظارات خانواده و ناتوانی در عملی کردن آن‌ها ذهن من را به هم می‌ریزه. به خانواده‌ام گفته‌ام من همین قدر توان دارم هرکی بیشتر می‌خواد آزاده بره هر کاری می‌تونه انجام بده (چرخ کار ۴۸ ساله).

«وضعیت نامناسب مالی و شرایط کاری فشار روحی زیادی به خودم و خانواده‌ام وارد می‌کنه؛ فامیل و آشنایان کمتر با ما رفت‌وآمد دارند. من هم نه وقتش دارم نه هزینه‌اش. یک جمعه دارم که آن‌هم خیلی خسته‌ام و باید نصف روز بخوابم (چرخ کار ۴۳ ساله).

تضعیف روابط خانوادگی

در قانون کار، ۳۰ روز مرخصی سالیانه برای نیروی کار در نظر گرفته شده است. اما هم نیروی کار بنگاه‌های تولیدی و هم کارفرماها معتقدند که چنین مرخصی در کارشان وجود ندارد.

«مرخصی که خیلی کمه، مگه خدای نکرده مرگی باشه؛ البته عروسی هم نصف روز می‌شه مرخصی گرفت شاید در طول سال ۱۵ روز هم مرخصی نمی‌رویم. یعنی نمی‌گذارند وقتی مرخصی می‌خواهی صاحب کار میگه بازهم دودره بازی و فرار از

کار، من اصلاً می‌خوام مرخصی استحقاقی بگیریم بروم خونه بخوابم» (برش کار ۲۶ ساله).

زمان طولانی کار و نبود مرخصی، اوقات فراغت را کاهش داده و مشکلاتی در مناسبات خانوادگی خصوصاً برای افراد متأهل ایجاد کرده است که این امر پیامدهای اجتماعی و تربیتی ناخوشایندی را در پی داشته است. با کم‌رنگ شدن حضور در میان خانواده مسئولیت زن بیشتر شده و مرد عملاً نقش پررنگی در برآوردن نیازهای عاطفی همسر و فرزندان ندارد که این امر منجر به بیگانگی از اطرافیان می‌شود.

«تا می‌رسم خونه همسرم می‌خواد درباره بچه‌ها و خانواده‌هایمان حرف بزنه؛ من اصلاً نمی‌خوام بشنوم ذهنم بهم می‌ریزه نه وقتش دارم و نه توانش که با بچه‌هام دوست باشم و صحبت کنم. می‌دونم بچه‌هام به دوستانی بی‌تربیت پناه برده‌اند؛ اما کاری از دستم بر نمی‌آید جز این که همسرم را دعوا کنم؛ واقعاً دارم داغون می‌شم» (چرخ کار ۴۸ ساله).

«وقتی به خونه بر می‌گردم خیلی خسته‌ام و حوصله هیچ‌کس را ندارم؛ کسی جرات نمی‌کنه باهام صحبت کنه یه غذایی می‌خورم و می‌خوابم» (برش کار ۳۰ ساله).

بیگانگی از کار به جهت نامناسب بودن محیط فیزیکی و اجتماعی کار، پایین بودن دستمزد؛ بیگانگی از همکار به دلیل نبود ارتباطات کلامی و فردی کردن کار؛ بیگانگی از خانواده و هم‌نوع به سبب درآمد پایین برای رفع نیازها، نداشتن وقت و زمان کافی برای ارتباط و تعامل با خانواده و اطرافیان در میان کارگران تولیدی وجود دارد که مانع بزرگی برای فرهنگ و اخلاق کار است با وجود این، ساعات کار مفید نیروی کار تولید پوشاک پائین نیست، نوع کار و نظارت دائمی کارفرما یا نماینده‌اش به گونه‌ای است که در تمامی ساعت‌ها نیروی کار مشغول کار مفید هستند؛ به قول خودشان زمان پرتی ندارند.

ورود نیروی کار به مشاغل غیر تولیدی

کارگران مولد بنگاه‌های تولیدی پوشاک که با خستگی ناشی از رفت‌وآمدهای روزانه در مسیر طولانی محل کار تا محل سکونت به فعالیت‌های معمول و روزانه خود ادامه می‌دهند، بسیار سخت است به پیشرفت‌های شغلی یا درآمدهای بهتری دست یابند. این کارگران با دستمزدهای ناچیز که کفاف زندگی خود و خانواده‌هایشان را نمی‌دهد با شرایط کاری سخت، شانس اندکی برای پس‌انداز درآمدها جهت راه انداختن کسب‌وکاری مستقل برای خود دارند.

«روزبه‌روز امیدم برای این که خودم یک تولیدی پوشاک بزنم کمتر می‌شه؛ اوایل که جوان‌تر بودم فکر می‌کردم بعد از چند سال می‌توانم برای خودم کار کنم، اما آن‌قدر درگیر نیازهای اولیه زندگی شدم که دیگه پس‌اندازی برای این کار ندارم» (چرخ‌کار ۴۵ ساله).

برای نیروی کار جوان صنعت تولیدی پوشاک، بخش غیررسمی جذابیت‌های بیشتری دارد، چرا که شغل تولیدی پوشاک با دستمزدهای پایین هیچ‌گونه راه پیشرفتی در برابر آن‌ها قرار نمی‌دهد؛ اما در بخش غیرتولیدی یا واسطه‌گری چشم‌انداز پیشرفت وجود دارد.

«من به‌خاطر فشار خانواده که می‌گفتند یک کار ثابت داشته باش و آشنایی با یکی از دوستانم آدمم تولیدی اما این‌جا پیشرفتی نداره؛ فوقش بشی چرخ‌کار که ۳۰۰ هزار تومان از من بیشتر حقوق می‌گیره، می‌خوام برم توی کار خرید و فروش، تو بازار ۷ روز کار کنی اندازه یک ماه این‌جا درآمد داره؛ تازه لازم نیست از صبح تا شب کار کنی سودش هم یکی دیگه بیره» (وسط‌کار ۲۲ ساله).

بیش از نیمی از مصاحبه‌شوندگان به‌دنبال فرصتی هستند که وارد بخش خدماتی یا واسطه‌گری شوند؛ به‌قول خودشان یک آشنایی مثلاً توی ساخت‌وساز و کاسبی پیدا کنند. به‌نظر کارگران تولیدی پوشاک، کار تولیدی با درآمدهای پائینش و شرایط کار

نامناسبش، سرافکنندگی و فرودستی است، اما بخش‌های غیررسمی فرصت‌ها و امکانات و درآمدهای بهتری فراهم می‌کند. تمایل نیروی کار به مشاغل خدماتی و خرید و فروش، که به اعتقاد کارگران ثروت و پیشرفت ایجاد می‌کند، در حال گسترش است.

فراهم کننده شرایط نامناسب کار و بیگانه کننده از کار: کارفرما یا

ساختار اقتصادی

برای عمق بخشیدن به پژوهش با ۵ نفر از کارفرمایان بنگاه‌های تولیدی پوشاک مصاحبه عمیق انجام شد. کارفرمایان واردات گسترده پوشاک از چین، ترکیه و عراق هزینه‌های سنگین اجاره محل کار و دغدغه بازاریابی (رقابت در فروش) را مهم‌ترین دلایل به وجود آمدن شرایط نامناسب کارگران می‌دانند.

«هزینه‌های اجاره زیاد است؛ ببینید آگه من بخواهم مرخصی بدم یا مثل روزهای تعطیل مثل دولتی‌ها تعطیل کنم بابت هر روز باید یک میلیون اجاره از جیبم بدم» (کارفرما).

«آگه می‌تونستم تولیدی را بفروشم و سرمایه‌ام را تبدیل به پول نقد کنم می‌رفتم تو کار ساخت‌وساز راحت و بی‌دغدغه نه غم دستمزد آخر ماه کارگر و بیمه نه غصه بازاریابی و واردات و نه غصه اجاره محل کار (کارفرما).

اکثر کارفرمایان تمایل به انتقال از شغل تولیدی به خدماتی و ساخت‌وساز دارند اما به قول خودشان تحقق آن چندان هم ساده نیست؛ از جمله این که مهارت‌های آن‌ها بیشتر در زمینه پوشاک است و چندان به زیر و بم بخش مسکن آشنا نیستند؛ مسئولیت تکفل و تامین معیشت خانواده امکان این که بتوانند شغل خود را بدون تحمل خسارت یا زیان درآمدي انجام دهند بسیار اندک است؛ اما با وجود این، تمایل و قصد تغییر شغل را دارند. کارفرمایان خود را مسئول شرایط نامناسب کاری و دستمزدی کارگران

نمی‌دانند و معتقدند همین‌که توی شرایط نامناسب اقتصادی کار تولیدی را رها نکرده‌اند شایسته تقدیر هستند و کارگران باید شاکر باشند.

«مشکلات کار ما آنقدر زیاده که نمی‌تونیم دغدغه شرایط کارگر داشته باشیم. تولید با هزینه‌های سنگین از یک طرف و بازاریابی و فروش از طرف دیگه، یا باید مغازه داشته باشی یا بتوانی با مغازه‌دارها ارتباط خوبی داشته باشی تا بتوانی تولیدات را بفروشی وگرنه با این همه واردات از چین که به اسم ایرانی می‌فروشند، کلاهت پس معرکه است (کارفرما).

دغدغه کارفرمایان متوجه اجاره محل، بازاریابی و رقابت با کالاهای قاچاق خارجی است و کمتر مشکلات کارگر در اولویت‌های آنان است. تحلیل مصاحبه با کارفرمایان نشان می‌دهد شرایط اقتصادی مانند رقابت نابرابر با کالاهای قاچاق، اجاره سنگین محل کار و دشواری‌های فروش کالا به‌گونه‌ای است که کارفرمایان برای سوددهی و ماندن در بازار ناچارند به آنها توجه نمایند و کمتر دغدغه کارگران مورد توجه قرار می‌گیرد. شرایط دشوار، انگیزه کارفرمایان را نیز برای خروج از تولیدی پوشاک تقویت کرده است. هنگامی که یک صنعت از نظر اقتصادی تحت فشار رقابت نابرابر با کالاهای قاچاق قرار می‌گیرد و بیشترین ترس کارفرمایان از اجاره بهای سنگین است، کارگران بیشتر تحت فشار قرار می‌گیرند و شرایط کاری درون بنگاه بهبود پیدا نمی‌کند، اما در این میان باید به نکته مهمی توجه کرد و آن این است که نسبت دادن همه مولفه‌های شرایط نامناسب کاری به شرایط اقتصادی مانع از توجه به اشتباهات کارفرمایان در نحوه مدیریت بنگاه تولیدی است. برخی شرایط که کارگران بیان کرده‌اند مانند نبود شرایط انسانی (کلامی) مناسب، کافی نبودن امکانات بهداشتی و رفاهی خطای کارفرمایان است که مسئول نتایج بیگانگی از کار کارگران را به‌عهده دارند.

نتیجه‌گیری

در این مقاله شرایط کاری کارگران بنگاه تولیدی پوشاک که زمینه‌ساز عدم علاقه و دل‌بستگی به کار (فرهنگ و اخلاق کار) و بیگانگی از کار، همکار و جامعه است در چند دسته طبقه‌بندی شدند که هم شرایط مادی و هم اجتماعی، اقتصادی را شامل می‌شود: شرایط مادی شامل: شرایط نامناسب فیزیکی و بهداشتی محل کار؛ شرایط اجتماعی، اقتصادی شامل: حداقلی بودن مناسبات کلامی کارگر با همکاران، پایین بودن دستمزدها، مرخصی‌های حداقلی و ساعات کار طولانی. این شرایط از نظر کارگران پیامدهایی داشته است از جمله اصالت‌زدایی از کار مولد، تضعیف روابط خانوادگی و خویشاوندی، به‌هم ریختگی ذهنی و خروج روزافزون کارگر از کار تولیدی. شرایط نامناسب کاری (مادی، اجتماعی و اقتصادی) علاقه و وابستگی کارگران را به نوع کارشان (نه کار به‌طور مطلق) کاهش داده است، اما ساعات کار مفید کارگران کم نشده است. نظارت دایمی و نوع کار تولید پوشاک به‌گونه‌ای است که کارگران این صنعت، ساعات کاری مفید زیادی دارند. تقریباً تمامی ساعات را بدون وقفه کار می‌کنند و به‌قول خودشان زمان پرتی ندارند، سرکارشان کار زیادی برای انجام دادن دارند و دائماً مشغول کار هستند و به این ترتیب سهم تعیین‌کننده‌ای در ارزش افزوده دارند.

اغلب تحقیقاتی که درباره فرهنگ و اخلاق کار انجام شده مشارکت و عدالت سازمانی را باعث گسترش فرهنگ و اخلاق کار دانسته‌اند (ساروخانی؛ طالبیان، ۱۳۸۱). اما در بنگاه‌های تولیدی پوشاک که اکثرشان کمتر از ده نفر کارکن دارند مشارکت و عدالت موضوعیت ندارد؛ بلکه شرایط به‌گونه‌ای است که فرهنگ کار کاهش یافته است (نه کاهش ساعات کار مفید، بلکه کاهش علاقه به کار و روابط انسانی) و بیگانگی از کار و همکار و خانواده را به‌وجود آورده است. در مواجهه با شرایط نامناسب کاری اغلب کارگران دچار مشکلات عمده‌ای در محل کار و زندگی اجتماعی خود شده‌اند، کارگران جوان‌تر به‌دنبال خروج از کار تولیدی هستند و راهبردهایی را دنبال می‌کنند تا

در اولین فرصت به مشاغل خدماتی، خرید و فروش و واسطه‌گری روی بیاورند، کارگرانی که تجربه کاری بیشتری در بنگاه تولیدی داشتند اظهار داشتند که امید آن‌ها به بهبود شرایط کاری و اقتصادیشان در کار تولیدی بسیار کمتر شده است و روابط خویشاوندی و خانوادگی‌شان نابسامان شده، فشار و تعارض خانوادگی در زندگی‌شان افزایش یافته، به گونه‌ای که با مشکلات زیادی مواجه می‌شوند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد اعتبار و منزلت کار مولد به علت شرایط نامناسب کاری کاهش یافته است و کار مولد، علاقه‌مند کمتری دارد. این موضوع پیامدهای اقتصادی زیادی برای جامعه به وجود می‌آورد؛ از جمله اصالت‌زدایی از کار مولد و کاهش رشد اقتصادی اشتغال‌زا. شرایط کاری در بنگاه‌های تولیدی به گونه‌ای است که نیازها و ضرورت‌های اقتصادی کارگر را برآورده نمی‌سازد و شاهد پدیده‌ای به نام شاغلان فقیر هستیم. علاوه بر آن شرایط کاری به گونه‌ای است که کارگران در فضای کوچک و بسته با حداقل‌های بهداشتی و ارتباطات کلامی ناچیز کار می‌کنند که هم از نظر جسمی و هم از نظر روحی بسیار ضعیف می‌شوند. اگر شرایط کاری به گونه‌ای باشد که کارگر ارتباطات کلامی با همکاران داشته باشد کمتر دچار بیگانگی از کار می‌شود همان‌گونه که کیم و لی (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که ارتباطات بیشتر، فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. دستمزدهای پائین و ساعات طولانی کار و رفت‌وآمد از منزل تا محل کار وقت آزادی برای آن‌که کارگر به خانواده و دیگران ببندیشد باقی نمی‌گذارد در نتیجه کارگران علاوه بر محل کار و در روند تولید، در زمینه خانوادگی نیز دچار مشکلات عدیده‌ای می‌شوند. کارگران بنگاه تولیدی پوشاک اغلب شرایط کاری خود را با سایر مشاغل مقایسه می‌کنند در مقایسه با مشاغل خدماتی و خرید و فروش احساس نابرابری و فرودستی دارند در حالی‌که جز کارگران مولد هستند و سهم زیادی در ارزش افزوده محصول نهایی دارند. این کارگران احساس می‌کنند نسبت به ساعات کاری که مشغول فعالیت هستند در دستمزدها و سود در پائین‌ترین مرتبه قرار دارند در چنین شرایطی که

دستمزدها از حداقل زندگی کمتر است کارگر نمی‌تواند نیروی خود را بازیابد و مایحتاج خانواده را تامین کند که نتیجه آن شکل‌گیری شاغلان فقر است.

یافته‌های این پژوهش بر اساس چارچوب نظری را می‌توان این‌گونه بیان کرد که شرایط نامناسب کاری مانع جدی بر سر فرهنگ و اخلاق کار و زمینه‌ساز بیگانگی از کار است. بیگانگی کارگر تولیدی پوشاک از درون تولید آغاز می‌شود و سپس در فعالیت‌های روزانه دیگر رخ می‌دهد. کارگری که شرایط نامناسب کاری را تجربه می‌کند از کار بیگانه می‌شود و سپس این روند در عرصه خانواده و سایر افراد ادامه می‌یابد. اگرچه در بنگاه‌های تولیدی پوشاک از تکنولوژی پیشرفت‌های استفاده نمی‌شود؛ اما بیگانگی کارگران (عدم علاقه و نبود روابط انسانی و روحیه جمعی) زیاد بود و این با یافته‌های بلونر (۱۹۶۴) که بیگانگی در محیط‌های کاری که تکنولوژی پیشرفت‌های وجود دارد بالاتر است، همخوانی ندارد. اگرچه شرایط کاری که در آن روابط انسانی و ارتباطات غیررسمی میان کارگران وجود دارد، از نظر کارگران شرط لازم در کاهش بیگانگی و گسترش فرهنگ کار است (نظریه مایو). اما شرط کافی نیست. نتایج نشان می‌دهد که شرایط اقتصادی کشور به‌گونه‌ای است که صاحبان بنگاه‌های تولیدی (کارفرمایان) وقت و توان اندیشیدن به بهبود شرایط کارگران را ندارند و این مسئله در اولویت کاری کارفرمایان قرار ندارد. شرایط اقتصادی که کارفرمایان در شکل‌گیری شرایط نامناسب درون بنگاه اشاره کرده‌اند از جمله: قاچاق گسترده پوشاک از خارج به داخل، اجاره سنگین محل کار و رقابت در بازار فروش ذهنیت آن‌ها را از بهبود شرایط کار کارگران دور کرده است. برای بهبود شرایط کاری کارگران موانعی است که کارفرما باید برطرف کند مانند: وضع بهداشتی محیط کار، شرایطی که کارفرما باید به‌وجود بیاورد مانند توجه به نیازهای کلامی کارگران و رفع برخی موانع مانند دستمزدها و شرایط اقتصادی که به حمایت‌های دولتی بر می‌گردد. در تعمیم نتایج حاصل از این پژوهش باید به محدودیت آن توجه کرد و لازم است نمونه‌های دیگری را با روش‌های کیفی بررسی کرد تا بتوان در تعمیم آن قدرت عمل بیشتری داشته باشیم. پیشنهاد

می‌شود در تحقیقات دیگر مصاحبه‌های بیشتری با کارفرمایان و مسئولین صنف پوشاک انجام داد.

منابع

- آرون، ریمون. (۱۳۶۵)، *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*، ترجمه: باقر پرهام، تهران: انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.
- اسوندسن، لارس. (۱۳۹۳)، *کار*، ترجمه: فرزانه سالمی، تهران: نشر گمان.
- افراسیابی، حسین؛ جمشیدی، بهنام؛ قدرتی، حسین. (۱۳۹۲)، «مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۴۹.
- پولانزاس، نیکوس. (۱۳۹۱)، *طبقه در سرمایه‌داری معاصر*، ترجمه: حسن فشارکی و فرهاد مجلسی‌پور، تهران: رخ داد نو.
- ترنر، جاناتان، اچ. (۱۳۷۱)، *پیدایش نظریه جامعه‌شناسی*، ترجمه: عبدالعلی لهسایی زاده، شیراز: مرکز نشر دانشگاهی.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۲)، *جامعه‌شناسی کار*، تهران: انتشارات سمت.
- حبیبی، محمد؛ جعفری، مصطفی. (۱۳۸۲)، «فرهنگ کار؛ باورها و ارزش‌ها»، *نشریه تدبیر*، شماره ۳۱.
- جوادی، یگانه؛ آزاد ارمکی، تقی؛ توحیدلو، سمیه. (۱۳۹۱)، «فرهنگ و اخلاق اقتصادی ایرانیان در دوره مشروطه»، *مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، سال هشتم، شماره ۲۹.
- رستگار خالد، امیر؛ کاوه، مهدی؛ محمدی، مهدی. (۱۳۹۲)، «بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی»، *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، دوره ۲، شماره ۳.

۲۶۰ فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، سال هشتم، شماره ۳۱، تابستان ۱۳۹۶

- ساروخانی، باقر؛ طالبیان، امیر. (۱۳۸۱)، «وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن: تحقیق در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران»، *مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران*، دوره چهارم، شماره ۴.
- سیدمن، استیون. (۱۳۸۶)، *کشاکش آراء در جامعه‌شناسی*، ترجمه: هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- صبوری، منوچهر. (۱۳۸۵)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، تهران: انتشارات شب‌تاب.
- عباداللهی چندانق، حمید؛ نجات، جعفر. (۱۳۸۹)، *ارزش‌ها و اخلاق کار* (مطالعه موردی: معلمان شهر رشت).
- فرهادی، مرتضی. (۱۳۷۵)، «صنعت در برابر سنت یا بر فراز آن»، *نامه پژوهش*، شماره ۱.
- فلیک، اووه. (۱۳۸۷)، *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه: هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- قادرزاده، امید؛ فرجی، سیروان. (۱۳۹۳)، «تحلیل تجربه‌های معلمان از تجربه‌های از دوشغله بودن: مطالعه کیفی دلایل و پیامدها»، *راهبرد فرهنگ*، سال هفتم، شماره ۲۶.
- قاضی مرادی، حسن. (۱۳۹۲)، *کار و فراغت ایرانیان*، تهران: کتاب‌آمه.
- کوزر، لوئیس. (۱۳۷۷)، *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی*، ترجمه: محسن ثلاثی، انتشارات علمی.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۳)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۱)، «آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی، فرهنگی: بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران»، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی*، شماره ۲۶.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۰)، *فرهنگ کار*، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.

– معیدفر، سعید. (۱۳۷۷). *بررسی میزان اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن*، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.

– وبر، مارکس. (۱۳۷۳). *اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری*، ترجمه: عبدالکریم رشیدیان، تهران: انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.

- Braverman, Harry. (1974). *Labor and monopoly capital :the degradation of work in the twentieth century*, New York :monthly review press.
- Burawoy, Michael. (1979). *Manufacturing consent: changes in the labor Process under monopoly capitalism*: Chicago: the university of Chicago press.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom the factory worker and his industry*, Chicago press.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant work ethic: the psychology of work related beliefs and behaviours*, london: Routledge.
- Boker SM, Leibenluft E, Deboeck PR, Virk G, Postolache TT(2008). “Mood oscillations and coupling between mood and weather in patients with rapid cycling bipolar disorder”, *Int J Child Health Hum Dev.* ;1(2).
- Hedge, A. (2000). “Where are we in understanding the effects of where we are?”, *Ergonomics*, 43 (7). 1019–1029.
- Ho, R & Liold, j, l (1984). “Development of an Australian work Ethic scal”, *Australian psychologist*, 19: 321-332.
- Mille, Michael& Woher, David& Hudspeth, Natasha. (2002). “Monograph the meaning and measurement of work Ethic:

- construction and Initial Validation of multidimensional Inventory”, *journal of vocational behavior*, 60: 451-482.
- Mudrack, P. E. (1992). “The protestant work Ethic and type a behavior overlap or orthogonally”, *Acadamy of management of review*, 14: 333-349.
 - Nabavi, Abdolhossein& Hosseinzade, Ali Hossein& Allameh, Sajadeh. (2010). “The study of Alienation at work as a process a discrepancy Approach: The case of employees of governmental organization in Ahwas”, *jiss*, Vol. 4: No. 1(series no 9).
 - Osin, Evgeny. (2009). “Subjective Experience of Alienation measurement and correlates more”, *Existenzanalyse*, No, 29: 4-11.
 - Shepard, j. (1972). “Alienation as a process: work as a case in point”, *the sociological Quarterly*, 13: 161-173.
 - Smith, A. (1981). “The wealth of nations”, *Glasgow edition*, Vol 2 Indianapolis, in: liberty fund.