

بررسی عوامل مؤثر بر تنشهای کارگری^۱

صادق صالحی^۲

چکیده

ناآرامی و تنش، به عنوان نوعی رفتار تعارضی که در کارخانجات به وقوع می‌پیوندد دارای پیامدهای منفی اجتماعی، اقتصادی و حتی سیاسی - امنیتی است. مطالعه این ناآرامیها و تنشها و نیز بررسی ریشه‌های این کشمکشها در روابط صنعتی و دلایل ایجاد تضاد بین نظام کارخانه‌ها و کارگران و... از جمله موضوعات اساسی جامعه‌شناسی صنعتی است. تحقیق حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال اصلی است که «علت بروز ناآرامیها و تنشهای کارگری در مراکز تولیدی و کارگری استان مازندران چیست؟ برای پاسخگویی به این سؤال از چارچوب نظری دیدگاه بسیج منابع استفاده شده است. از نظر نوع مطالعه، تحقیق حاضر به صورت پیمایشی انجام پذیرفته است. واحد تحلیل آن فرد (کارگر) بوده و سطح آن نیز سطح خرد است. محدوده مکانی تحقیق حاضر را استان مازندران و محدوده زمانی آن را زمستان سال ۱۳۷۸ تشکیل می‌دهد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مراکز تولیدی و کارگری استان تشکیل می‌دهند که طی ۵ سال گذشته یکی از انواع تنش (تجمع در بیرون از کارخانه، تجمع در درون کارخانه، تعطیلی درکار، صدمه زدن به کارخانه و گروگان گیری مدیر) در آن به وقوع پیوسته است. با توجه به محدود بودن تعداد مراکز تولیدی و کارگری مرتبط با موضوع (۹ واحد)، واحدهای مذکور به صورت تمام شماری مطمح نظر قرار گرفته‌اند. از طرف دیگر، با توجه به اینکه واحد تحلیل، کارگر بوده، لذا برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه گیری طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز، پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیری، نقش (سهام) عوامل مؤثر بر میزان تنش را نشان می‌دهد. عوامل مذکور عبارتند از: ۱- میزان تأثیر سن ۲- تحصیلات ۳- حقوق و دستمزد ۴- سابقه کار ۵- دیرکرد در پرداخت حقوق ۶- ناکامی ۷- تبعیض و نابرابری ۸- هزینه شرکت در ناآرامی ۹- احتمال موفقیت اعتراض ۱۰- تضاد

واژگان کلیدی: تنش، ناآرامی، صنعت، بسیج منابع، پیمایش، رگرسیون چند متغیره، تحلیل مسیر

۱- مقاله حاضر برگرفته از نتایج طرح تحقیقاتی است که با حمایت استانداری مازندران و در دانشگاه مازندران اجرا شده است.

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران.

مقدمه

تغییر جامعه و تبدیل آن به جامعه‌ای صنعتی که مشخصه آن کار با دریافت دستمزد است پدیده‌ای نسبتاً نوین است که همگام با ظهور نظام تولید کارخانه‌ای پدید آمده است. تولید کارخانه‌ای نیز، به نوبه خود، در وضعیت اجتماعی-اقتصادی همه کارگران تغییرات اساسی به وجود می‌آورد. با شکل‌گیری سیستم روابط صنعتی پیرامون روابط اجتماعی نوین در شرایط صنعتی مسائلی مطرح شد که خود موضوع رشته‌هایی تخصصی همچون جامعه‌شناسی صنعتی یا جامعه‌شناسی کار و شغل گردید. طرح مسایل اجتماعی درخصوص صنعت دارای چند بعد اساسی از جمله روابط صنعتی، روابط انسان با صنعت و روابط انسانی در محیط صنعتی است. روابط، حوادث، وقایع و برهم‌کنش‌های جدیدی که در سازمانهای صنعتی و کارخانجات تولیدی رخ می‌دهد، از جهات متعددی قابل بررسی و تحقیق است. یکی از حالات مهم در بررسی روابط صنعتی، موضوع تعارضات بین کارگر و کارفرما است. در این میان مسئله تنشهای کارگری در مراکز تولیدی نمود و حالت خاصی از روابط اجتماعی موجود در کارخانجات است که باید مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. استدلال اصلی که در جهت طرح و بررسی این موضوع ارائه می‌شود اثرات منفی بروز ناآرامیها و تنشهای کارگری در مراکز تولیدی و کارگری که موجب بروز مشکلات جدی از نظر اقتصادی-اجتماعی و حتی سیاسی می‌گردد.

طرح مسئله

استان مازندران دارای واحدهای تولیدی و صنعتی متعدد و حیاتی است. بررسی از مراکز تولیدی استان مازندران با مشکلاتی نظیر مشکلات ذیل مواجه هستند:

- ۱- قدمت و فرسودگی ماشین آلات تعدادی از واحدهای کارگری
- ۲- نامناسب بودن شیوه مدیریت برخی از واحدهای کارگری، و عدم ثبات و حضور مدیریت در محل کارخانه
- ۳- مقاومت بعضی از کارگران کارخانجات در برابر اقدامات مربوط به اصلاح، تغییر و بهبود تجهیزات، ماشین آلات و شیوه‌های تولید.
- ۴- تراکم بیش از حد نیاز نیروی کار در برخی از واحدهای کارگری (معاونت سیاسی امنیتی

استانداری مازندران، ۱۳۷۵).

علاوه بر مشکلات فوق الذکر که از مشخصه‌های عام بخش صنعتی است، تعدادی از مراکز تولیدی و کارگری استان با مشکل بروز ناآرامیها و تنشهای کارگری مواجه‌اند. در این واحدها، تحت تأثیر شرایط و موقعیتهای خاص، کارگران اقدام به گروگان‌گیری مدیران، تعطیلی کارخانه، ضرب و شتم و حتی ایجاد راهبندان در خارج از محوطه کارخانه می‌نمایند. تکرار چنین حوادثی باعث بروز بی‌نظمی اجتماعی می‌شود که قابل بررسی و مطالعه علمی است.

ضرورت و اهمیت تحقیق

توسعه صنعتی استانها و گسترش کارخانجات تولیدی و کارگری که خود موجب گسترش و فزاینده‌گی طبقه کارگر در جامعه می‌شوند، ایجاب می‌کند تا به مسایل خاص ناشی از این فرآیند توجه شود. زیرا کارگران صنعتی به عنوان یکی از اقشار یا طبقات اجتماعی، نقش فعالی در جامعه به عهده دارند و در کنار نکات مثبت از قابلیت تنش‌زدایی و بحران‌آفرینی نیز برخوردارند. بنابراین، در این مقطع زمانی، فهم میزان تأثیر متغیرهای مختلفی که باعث بروز ناآرامیها در ساختار محیطهای کارگری می‌شود بسیار مهم است. علاوه بر این، با توجه به شدت اثرات اجتماعی-اقتصادی و سیاسی این ناآرامیها ضروری است تا آن را به عنوان یک پدیده اجتماعی-اقتصادی خوب بشناسیم تا به راهکاری مناسب جهت کاهش اثرات منفی آن پی ببریم.

هدف تحقیق

هدف تحقیق حاضر عبارت است از بررسی علل بروز ناآرامیها و تنشهای کارگری در مراکز تولیدی و کارگری استان مازندران.

چارچوب نظری تحقیق

جامعه‌شناسی بدون نظریه بی‌معناست، زیرا عامل اساسی ارتباط دهنده میان مفاهیم، اطلاعات و ارقام، نظریه است. مجموعه ارقام و آمار برای جامعه‌شناسی بدون نظریه، بایگانی بدون سیستم خواهد بود (آزاد ارمکی ۱۳۷۶: ۲۴-۲۳).

در این بررسی، تنشهای کارگری به عنوان بخشی از فرایند جنبش اجتماعی مطمع نظر قرار گرفت. کارل روزا^۱ معتقد است سه دسته تئوری جهت مطالعات جنبشهای اجتماعی وجود دارند که عبارتند از نظریه فروپاشی سنتی، نظریه جنبشهای جمعی و نظریه بسیج منابع. دلاپورتا^۲ نیز معتقد است که در بررسی جنبشهای جمعی می توان چهار دسته نظریه را مطرح نمود. بزعم او نظریات جنبشهای اجتماعی عبارتند از دیدگاه رفتار جمعی، فرایند سیاسی، جنبشهای اجتماعی جدید و دیدگاه بسیج منابع. (دلاپورتا^۳ ۱۹۹۹).

در تحقیق حاضر، دیدگاه بسیج منابع به عنوان رویکرد اصلی تحقیق مورد توجه است. در این دیدگاه کنشگران به شیوه عقلانی درگیر این تشکل می شوند، منافعی که دنبال می کنند، سازمانها و آنتروپونرهای جنبش نقش اساسی در بسیج منابع جمعی دارند. صاحب نظران دیدگاه بسیج تجزیه و تحلیلهای خود را بر فرایندهایی متمرکز کردند که منابع مورد نیاز برای کنش جمعی بسیج می شوند. در این دیدگاه کنشگران به شیوه عقلانی درگیر این تشکل می شوند. در تئوریهای اولیه مربوط به این مسئله، مایرزالد^۴، آنتونی ابرشال^۵ و چارلز تیلی^۶، جنبش اجتماعی را به عنوان یک کنش عقلانی، هدفمند و سازمان یافته تعریف نموده اند. بر اساس این دیدگاه، انگیزش کنشهای اعتراضی از محاسبه هزینه و سود نشأت گرفته و تحت تأثیر وجود منابع قرار می گیرد (استون^۷ و همکاران: ۸۶). در موقعیتهای تاریخی که مسئله عدم رضایت، اختلاف عقاید، تضاد منافع ایدئولوژیهای متضاد همواره وجود داشته اند نمی توان گفت: علل بروز کنش جمعی همین عناصر بوده اند. پی بردن به این نکته که کنشها و تضادهای ساختاری وجود دارد کافی نیست، بلکه لازم است شرایطی که باعث می شوند تا نارضایتی به شکل بسیج درآید را مورد مطالعه قرار دهیم. امکان بسیج یا به منابع مادی (کار، پول، منبع عینی و خدمات) و یا به منابع غیر مادی (اقتدار، محذوریت اخلاقی، اعتماد و دوستی) که قابل دسترس گروه باشند بستگی دارد. این منابع بر اساس محاسبه عقلانی سود و زیان به واسطه اهداف چندگانه تدوین می شوند. علاوه بر وجود تنشها، بسیج از اینجا نشأت می گیرد که چگونه جنبشهای

1. Carol Ruzza
2. Della porta
3. Della Porta
4. Mayer zald
5. Anthony oberchall
6. Chales Tilly
7. Steven

اجتماعی بتوانند نارضایتی را سازماندهی کنند، هزینه‌های کنش را کاهش دهند، شبکه‌های همبستگی و انگیزه‌های مشترک بین اعضا ایجاد نمایند و از آنها استفاده نمایند و نهایتاً چگونه به وفاق بیرونی دست یابند (همان، ۷-۸). نهایتاً دیدگاه بسیج منابع بر اهمیت عناصر عقلانی و استراتژیکی که به ظاهر پدیده‌های غیر عقلانی هستند تأکید می‌ورزد (همان، ۳-۴).

در چشم انداز بسیج منابع سه نظریه مشهور وجود دارد. اول نظریه اولسون-آبرشال است. در دیدگاه آنها جنبش اجتماعی وقتی به راه می‌افتد که نخبگان و هواداران بتوانند منابع مادی را بسیج کنند (جلایی پور ۱۳۸۱: ۳۵-۳۴). دوم نظریه زالد-مکارتی است. از نظر آنها «هواداران ماهر و حرفه‌ای» که تجربه کار سازمانی دارند، سازمانهای جنبش را به نحو مؤثری اداره و هدایت می‌کنند. عمل سازمانی اعضای ماهر باعث می‌شود تا هواداران بالقوه به هواداران فعال در جنبش تبدیل شوند (همان، ۳۵). نظریه سوم متعلق به چارلز تیلی است. از نظر او سه عامل مرتبط به هم فرصتهای سیاسی را برای جنبشها آماده می‌کنند. اول وجود ساز و کارهای مناسب برای تظلم خواهی در ساختار حکومت‌هاست که در این صورت، هواداران از طریق مراجعه به آنها با کمترین هزینه مطالبات جنبش را به پیش می‌برند. دوم، منابع نخبگان حرفه‌ای حاضر در دستگاه دولتی و احزاب اصلی در ایجاد تسهیلات یا کنترل جنبشها می‌تواند نقش محوری داشته باشد. عامل سوم، به «منابع کنش جمعی» هواداران مربوط می‌شوند (همان، ۳۵).

روش شناسی

نوع مطالعه: تحقیق حاضر از نوع بررسی یا پیمایش است. مشخصه پیمایش، مجموعه ساختمند یا منظمی از داده‌هاست که دواس آن را ماتریس متغیرها بر حسب داده‌های موردی می‌نامند (دواس ۱۳۷۶: ۱۴-۱۳). این مطالعه در مورد جمعیت نمونه نمایا که معرف کل جامعه آماری است صورت می‌پذیرد. پیمایش حاضر به دو هدف انجام شده است:

1. Survey

2. Representative

الف- هدف توصیفی^۱: در اینجا، هدف تحقیق، توصیف عینی، واقعی و منظم درباره وضعیت کارگران مورد بررسی است. به عبارت دیگر، در این قسمت سعی شده است تا آنچه هست، بدون هیچگونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش، و نتایج عینی از موقعیت گرفته شود. (نادری ۱۳۷۲: ۶۹).

ب- هدف تبیینی^۲: هدف تحقیق در این قسمت، توضیح عوامل مؤثر در بروز ناآرامی و تنش است. بدین ترتیب، تحقیق حاضر هم به توصیف وضعیت اجتماعی-اقتصادی کارگران مراکز تولیدی صنعتی می‌پردازد و هم به تعیین نقش عوامل مؤثر بر تنشهای کارگری در کارخانجات تولیدی صنعتی.

واحد و سطح تحلیل: با توجه به موضوع اصلی تحقیق (عوامل مؤثر بر تنشهای کارگری) واحد تحلیل، فرد یا کارگر است.

جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق حاضر را آن دسته از کارگران کارخانجات صنعتی مازندران تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۷۶ تنشهای کارگری، در آن کارخانجات رخ داده است. این کارخانجات اعم از دولتی و غیر دولتی را در بر می‌گیرند. تعداد این کارخانجات ۹ مورد بوده و جمعاً تعداد ۶۰۵۳ نفر کارگر در این مراکز مشغول به فعالیت‌اند.

نمونه گیری: نمونه گیری تحقیق حاضر در دو مرحله انجام شده است. در مرحله اول که تعیین نمونه‌های مربوط به واحدهای صنعتی دارای تنش، جزء نمونه‌های مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در مرحله دوم، برای تعیین تعداد نمونه‌های مورد بررسی از میان کارگران، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. نهایتاً، انتخاب پاسخگویان به شیوه تصادفی ساده صورت پذیرفت.

جدول شماره ۱: وضعیت واحدهای صنعتی از نظر محل استقرار، تعداد کارگران و تعداد نمونه مورد

نیاز

ردیف	نام واحد صنعتی	محل استقرار	تعداد کارگران	تعداد نمونه مورد نیاز
۱	نکاء چوب	ساری	۱۸۲۲	۹۹
۲	نساچی شماره ۱	قائم شهر	۱۰۱۴	۵۲
۳	نساچی شماره ۲	قائم شهر	۱۱۰۶	۶۰
۴	نساچی شماره ۳	قائم شهر	۸۹۳	۴۸
۵	گونی بافی	قائم شهر	۳۵۷	۱۹
۶	دوخت خزر	آمل	۲۰۹	۱۱
۷	جین مد	آمل	۱۱۲	۶
۸	پوشینه	محمودآباد	۱۰۰	۵
۹	خزر خز	تنکابن	۴۴۰	۲۳
جمع	-		۶۰۵۳	۳۳۰

ب- محاسبه حجم نمونه: برای محاسبه حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده شده است (سرایي ۱۳۷۲: ۱۳۳).

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq}$$

پس از جاگذاری اعداد مربوط در فرمول فوق، حجم نمونه صورت زیر محاسبه شده است:

$$n = \frac{6053 \times (1/96)^2 \times 0.3 \times 0.7}{6053 \times (0.048)^2 + (1/96)^2 \times 0.3 \times 0.7} = 330$$

بدین ترتیب، تعداد جمعیت نمونه ۳۳۰ نفر تعیین شد.

فرضیه تحقیق: فرضیه اصلی تحقیق این است که مسئله تنشهای کارگری در سطح استان مازندران

را می توان با استفاده از نظریه بسیج منابع تبیین و تجزیه و تحلیل نمود. تعاریف و سنجش متغیرها: متغیرهای موجود در تحقیق حاضر به دو دسته کلی تقسیم می شوند که عبارتند از الف- متغیر وابسته، ب-متغیرهای مستقل. برای سنجش و اندازه گیری متغیر وابسته یعنی «میزان تنش» با مصاحبه با صاحب نظران و متخصصان (اعتبار صوری)، ابتدا شاخصهای آن تعیین و سپس به هر یک از آنها وزنه های جداگانه ای اختصاص داده شده است.

جدول شماره ۲، فرآیند شاخص سازی متغیر تنش

ردیف	شاخص	ضرایب
۱	تظاهرات در بیرون از کارخانه	۱۰
۲	گروگان گیری و ضرب و شتم مدیران	۷
۳	خرابکاری در محل کار	۵
۴	تظاهرات در درون کارخانه	۳
۵	جرو بحث لفظی با مدیران	۱

متغیرهای مستقل عبارتند از:

۱- عوامل شخصی (شامل بر الف) سن، ب) تحصیلات، ج) تعداد فرزندان، د) حقوق و دستمزد، ه) سابقه کار، و) دیرکرد در پرداخت حقوق. ۲- عوامل اجتماعی (شامل بر: الف-میزان ناکامی، ب-وجود وسایل نهادی شده، ج- تبعیض یا نابرابری، د- هزینه شورش، ه- احتمال موفقیت، و- انباشت تضاد. برای سنجش و اندازه گیری متغیرهای: ناکامی، انباشت تضاد. برای سنجش و اندازه گیری متغیرهای: ناکامی، انباشت تضاد، وسایل نهادی، احتمال موفقیت آمیز بودن اعتراض، هزینه اعتراض و متغیر تبعیض از طیف لیکرت استفاده شده است (بکر^۱ ۱۹۸۸: ۸۸).

تکنیک جمع آوری اطلاعات: اطلاعات مورد نیاز برای انجام تحقیق حاضر با استفاده از تکنیک

^۱ Backer

پرسشنامه جمع آوری شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تعیین سهم عوامل مؤثر بر تنش، تمام عوامل مورد نظر را یکباره وارد معادله رگرسیون نمودیم (کرلینجر ۱۳۶۶: ۱۵۶).

هفده متغیر اساسی را وارد معادله رگرسیونی نمودیم تا به میزان تأثیر عوامل و متغیرهای مستقل پی ببریم. عوامل مذکور عبارتند از: ۱- عوامل شخصی مشتمل بر: الف- سن، ب- تحصیلات، ج- تعداد فرزندان، د- میزان حقوق و دستمزد، ه- سابقه کار، و- دیرکرد در پرداخت حقوق. ۲- عوامل اجتماعی مشتمل بر، الف- میزان ناکامی، ب- وجود وسایل نهادی شده، ج- تبعیض یا نابرابری، د- هزینه شورش، ه- احتمال موفقیت، و- انباشت تضاد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد که مجموعه عوامل مذکور به میزان ۴۵ درصد بر متغیر وابسته (میزان تنش) تأثیر دارند. به عبارت دیگر عوامل مذکور توانستند ۴۵ درصد از تغییرات میزان تنش را تبیین نمایند ($R^2=45290$). با توجه به اینکه میزان F مشاهده شده ($F=1.80170$) از F جدول ($Signif=.0666$) بزرگتر است، لذا نتیجه می‌گیریم که این میزان تأثیر از نظر آماری با ۹۴ درصد اطمینان معنی دارست و ناشی از تصادف نیست.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

تأثیر عوامل شخصی در میزان تنش

الف - سن: نتیجه مربوط به آزمون رگرسیون چند متغیری نشان می‌دهد که عامل سن به میزان ۰/۰۳۲- درصد بر میزان تنش تأثیر دارد. بدین معنی که در معادله مذکور هر چه میزان سن کارگران افزایش یابد از میزان تنش کاسته می‌شود. به عبارت دیگر میزان بالای سن افراد باعث کاهش تنش و بالعکس سن پایین کارگران باعث افزایش میزان تنش در جامعه کارگری می‌گردد.

ب - تحصیلات: نتیجه مندرج در معادله رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که عامل تحصیلات به میزان حدود ۳۲ درصد تأثیر منفی بر میزان تنش دارد. در پاسخ به این سؤال که چرا تحصیلات عاملی منفی در بروز تنشهای کارگری شده است شاید بتوان دو عامل را ذکر نمود. اولاً کسانی که تحصیلات بیشتری دارند معمولاً جهت حل مشکل و بحران، راههای مسالمت آمیز و غیر خشن را بر

راههای خشونت آمیز ترجیح می دهند، ثانیاً کارگرانی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند معمولاً از راههای مشروع و قانونی برای حل مشکل استفاده می کنند و لذا کمتر در بروز رفتارهای تنش آمیز مشارکت می کنند.

ج - حقوق و دستمزد: میزان حقوق و دستمزد کارگران، حدود ۱۴ درصد بر میزان تنش تاثیر دارد. با توجه به جهت تاثیرگذاری (منفی) می توان گفت که هر چه میزان حقوق و دستمزد کارگران اضافه می شود از میزان بروز تنش کاسته می شود. با این وصف، از آنجا که آزمون T از نظر آماری در سطح معنی داری قرار ندارد ($\text{Sig T}=0.5836$) نمی توان این نتیجه را به کل جامعه آماری تعمیم داد.

د - سابقه کار: سابقه کار کارگران به مقدار ۳۴ درصد (منفی) بر میزان تنش تاثیر دارد، لذا می توان گفت هر چه از تعداد سالهای کار کارگران در کارخانه ها سپری شده باشد، احتمال اینکه آنها در تنشهای کارگران مشارکت نمایند کمتر می شود. نکته جالب توجه اینکه، در شرایطی که عامل سن بر بروز تنش تاثیر منفی گذاشته است، در اینجا نیز شاهد این نتیجه هستیم که هر چه بر سابقه کار و فعالیت افراد اضافه می شود، احتمال مشارکت آنها نیز در رفتار تنش آمیز کمتر می شود.

ه- دیرکرد پرداخت حقوق: تأخیر و دیرکرد پرداخت حقوق به میزان ۲۷ درصد در بروز تنش نقش دارد. وقتی ارضاء نیازهای اساسی و اصلی به تأخیر بیافتد، احتمال بروز تنش نیز افزایش خواهد یافت و افراد برای تأمین نیاز دست به اقدام خشونت آمیز خواهند زد.

تأثیر عوامل اجتماعی بر میزان تنش

الف - ناکامی در ارضاء نیازها: ناکامی یا عدم ارضای نیازهای کارگران به میزان ۳۳ درصد بر تنش تاثیر دارد. از آنجا که آزمون معنی داری T در حد قابل قبولی قرار دارد، لذا می توان گفت که نتیجه حاصل مویده فرضیه تحقیق بوده و فرض H_0 رد می شود. از آنجا که جهت این تاثیر مثبت است می توان گفت در تحقیق انجام شده، هر چه میزان ناکامی کارگران بیشتر بوده، مشارکت آنان در تنش نیز بیشتر بوده است. احساس ناکامی به عنوان یک متغیر اساسی، تحت تاثیر عوامل دیگری قرار گرفته است (که عبارتند از: میزان حقوق و دستمزد به مقدار ۳۷ درصد، میزان تاثیر انباشت تضاد در حدود

۳۸ درصد و عامل دیرکرد در پرداخت حقوق به مقدار ۲۴ درصد).

ب- کانالهای بیان اعتراض: تقریباً در همه سازمانها کانالهایی برای اعتراض و حفظ حمایت‌های نهادی وجود دارد (رابرت گر ۱۳۷۷: ۴۳۲). نتیجه آزمون رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که این عامل به میزان ۲۹ درصد در تنش کارگران نقش داشته است ($Sig T=0.0266$). معنی آن این است که این مقدار تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته بایش از ۹۷ درصد اطمینان قابل قبول است. علاوه بر این، نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد که وسایل نهادی شده به عنوان یک متغیر وابسته تحت تأثیر دو عامل قرار دارند. الف- میزان تحصیلات کارگران، دارای تأثیر مثبت به میزان ۲۱ درصد است یعنی هر چه افراد از تحصیلات بیشتری برخوردار باشند، بیشتر ترجیح می‌دهند که به راههای نهادی شده روی بیاورند. ب- احتمال موفقیت راههای غیر نهادی (تنش) دارای تأثیر منفی (۳۲ درصد) است. یعنی هر چه احتمال موفقیت یک تنش برای کارگر بیشتر باشد، احتمال استفاده از راههای نهادی شده در نزد او کاهش می‌یابد.

ج - تبعیض: نتیجه حاصل از آزمون رگرسیونی نشان می‌دهد که وجود تبعیض و نابرابری در محیطهای کارگری به میزان حدود ۲۷ درصد در بروز تنش مؤثر است ($Beta= 0.268324$). با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون T با ۶ درصد خطا همراه است ($Sig T=0.0266$).

د- هزینه شرکت در آشوب: نتیجه آزمون رگرسیونی چند متغیری نشان می‌دهد که هزینه شرکت در تنش به میزان بیش از ۳۷ درصد بر تنش مؤثر بوده است. برای درک این مطلب که چه عواملی در نوسانات هزینه شورش تأثیر دارد، ناچاریم مجدداً به تحلیلهای رگرسیونی مراجعه نماییم. تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد دخالت مسؤلان به میزان ۱۸ درصد در متغیر هزینه نقش موثر داشته است. بدین معنی که مسؤلان غیر مرتبط با دخالت در مسایل کارگران، هر چند بطور مستقیم باعث بروز تنش نمی‌شوند ولی به طور غیر مستقیم با کاهش هزینه تنش در بروز تنش مؤثرند. عامل دومی که بر متغیر هزینه مداخله در تنش تأثیر می‌گذارد، میزان تحصیلات کارگران است. به عبارت دیگر، کارگرانی که دارای تحصیلات بالاتری بودند بیش از کارگران دیگر، هزینه شرکت در تنش را بالا ارزیابی نمودند. سومین عامل مؤثر بر «هزینه شرکت در تنش» عبارت است از ناکامی کارگران یا عدم رضای نیازهای اقتصادی آنها، نتایج تحقیق نشان می‌دهد متغیر ناکامی به میزان ۲۳ درصد (منفی) بر هزینه تنش دارد. مفهوم آن این است که هر چه رضای نیازهای کارگران کمتر صورت پذیرد، ارزیابی

آنها از هزینه شورش کمتر خواهد بود. در واقع فرد به هنگام مقایسه میزان ناکامی و میزان هزینه، هر چه مشکلات اقتصادی بیشتری داشته باشد، با خود می‌گوید «وضع من با شرکت در تنش از این که هست بدتر نمی‌شود» و مداخله می‌نماید. آخرین و چهارمین عاملی که در متغیر هزینه شورش ایفای نقش نموده است، دیرکرد در پرداخت حقوق است. هر چه میزان دیرکرد بیشتر باشد، هزینه شورش کمتر خواهد بود. میزان این تأثیرگذاری ۳۲ درصد است.

ه- تجربه موفقیت: نتیجه آزمون رگرسیون چندمتغیری نشان می‌دهد که مشاهده موفقیت‌آمیز تنشهایی که در دیگر کارخانه‌ها رخ داده است، به میزان ۳۵ درصد در بروز تنش نقش داشته است. یعنی هر چه کارگران بیشتر شاهد تنشهای موفقیت‌آمیز بوده‌اند، احتمال بروز رفتارهای تنش‌آمیز در آنها بیشتر بوده است. بررسی عوامل مورد بررسی نشان می‌دهد که مداخله مسؤلان - غیر مرتبط - به میزان ۲۳ درصد بر احتمال موفقیت تأثیر داشته است.

و- انباشت تضاد: نتایج نشان می‌دهد، انباشت تضاد تنها به میزان ۱۱ درصد بر متغیر وابسته (میزان تنش) موثر بوده است، ولی این میزان تأثیر از نظر آماری قابل قبول نیست.

نتیجه گیری

با توجه به بهره‌گیری از «نظریه بسیج منابع» و رویکردهای نظری صاحب نظران این دیدگاه، نتایج زیر از حیث نظری و تجربی حائز اهمیت است:

الف- ویژگیهای اجتماعی-اقتصادی کارگران نشان می‌دهد که نوعی نارضایتی مستمر از زندگی و کار حرفه‌ای در بین آنان همواره وجود داشته است. به عنوان مثال، چنانچه شاخص حقوق و دستمزد را در نظر بگیریم، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در ارتباط با مزد یا حقوق دو مشکل وجود دارد: ۱- میزان مزد یا حقوق و ۲- دیرکرد در پرداخت آن. به عبارت دیگر، کارگران کارخانجات مورد بررسی، مزد و حقوق مکفی دریافت نمی‌دارند و تازه همین مقدار نامکفی هم با تأخیر به آنها پرداخت می‌شود. به عبارت دیگر عدم برخورداری از حقوق مناسب، همواره بستر مساعدی را برای بروز مشکلات بعدی فراهم نموده است. از طرف دیگر، عدم پرداخت به موقع حقوق نیز به مشکل قبلی اضافه شده است. این نارضایتی در بستر زمان و در طول فعالیتهای حرفه‌ای استمرار یافته و فقط در مواقعی خاص، تبدیل به نوعی تنش اجتماعی شده است. نتایج بررسی حاضر نشان می‌دهد زمانی

که هزینه شرکت در اعتراض یا آشوب تقلیل یافته است، کارگران در امر تنش مشارکت نموده‌اند (نظریه اولسون-آبرشال).

ب- رهبران کارگران کارنجات از سابقه خدمت نسبتاً بالایی برخوردار بوده و هریک به نوعی از مسئولیت سازمانی در گذشته برخوردارتر بوده‌اند. به عبارت دیگر، فعالان اصلی و هدایت کنندگان اعتراضات کارگری را جوانان کم سن و سال و یا کم تجربه که علی القاعده تحت تأثیر رفتارهای احساسی و عاطفی و غیر عقلانی قرار نمی‌گیرند تشکیل نداده است. بر عکس این رهبران با برخورداری از تجربه نسبتاً طولانی می‌توانستند زمان و نوع اعتراض را برای هدایت حرکات اعتراض آمیز دسته جمعی تعیین نمایند (نظریه زالد-مکارتی). زمانیکه رهبران توصیه می‌کنند تا کارگران از راههای نهادی (مثل مراجعه به شورا) برای حل مسایل و مشکلاتشان استفاده کنند در حدود ۲۹ درصد، از بروز تنش و ناآرامی در محیط‌های کارگری جلوگیری می‌شود. از طرف دیگر، زمانیکه احتمال موفقیت آمیز بودن یک راه غیرنهادی در نزد کارگران افزایش می‌یابد، تمایل کارگران به استفاده از راههای نهادی برای تحقق خواسته‌ها کاهش می‌یابد.

ج- نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که عنصر «فرصت سیاسی» (نظریه چالز تیلی) برای کنشگران و کارگران جمعی جهت تظلم خواهی، عملاً فراهم نشده است. گرچه وجود «شوراهای اسلامی» بیانگر امکان «فرصت سیاسی» است ولی اظهارات کارگران حاکی از آن است که این شوراهای به دلایل مختلف، جایگاه مدیریتی داشته و کمتر تمایل به حمایت از منافع کارگران دارند. نکته دیگر آنکه، در هر جا میزان تحصیلات کارگران بیشتر بوده، میزان مداخله آنها نیز در بروز تنش و ناآرامی کمتر شده است. به عبارت دیگر، در این تحقیق، تحصیلات به سه صورت تأثیرات خود را نشان داده است: اول اینکه، کارگران با تحصیلات بالا، مداخله‌شان در آشوب کمتر است. دوم، هر چه تحصیلات کارگران بیشتر بوده، هزینه شرکت در آشوب در نزدشان بیشتر از کارگرانی بوده است که تحصیلاتشان پایین تر است. سوم اینکه، به موازات افزایش تحصیلات کارگران، استفاده از وسائل و ابزار نهادی (شورا) برای بیان خواسته‌ها و تحقق منویات بیشتر می‌شد. دلیل اصلی این امر را می‌توان احتمالاً در میزان آگاهی آنها از راههای مشروع و قانونی برای حل مشکلات دانست. افراد تحصیلکرده، معمولاً آگاهی بیشتری نسبت به شیوه قانونی حل مشکلاتشان دارند تا کارگران کم سواد. مضافاً اینکه کارگران کم سواد، معمولاً دست به راه‌های آنی و زودتر نتیجه بخش می‌زنند و استفاده از راههایی که زمان بر بوده و طی زمان نسبتاً بلندتری نتیجه خواهد داد را چندان مثمر ثمر نمی‌دانند. بنابراین، با

افزایش سطح تحصیلات کارگران می‌توان تا حدودی از بروز تنش جلوگیری نمود. بنابراین، کارگران به خاطر عدم وجود ساز و کارهای مناسب برای تظلم خواهی که معمولاً هوادارن جنبشها از طریق مراجعه به آنها با کمترین هزینه مطالبات جنبش را به پیش می‌برند (همان: ۳۵) در قالب اجتماعات نسبتاً خشونت آمیز دست به اعتراض می‌زنند. نبود سازمانهای کارگری فعال (زاهدی ۱۳۶۶: ۵۳)، استقرار دموکراسی صنعتی (روشه ۱۳۶۶: ۱۴) را با مشکل جدی مواجه ساخته است. به طور کلی، مطالعه تجربی و موردی مسئله تنشهای کارگری تا حدود زیادی فرضیه تحقیق را مورد تأیید قرار داده است. به عبارت دیگر، تنشهای کارگری را می‌توان به عنوان یک جنبش کارگری و حرفه ای و در چارچوب نظر سنجی منابع تبیین نمود.



مآخذ

- آزاد ارمکی، تقی (۱۳۷۶)، نظریه‌های جامعه‌شناسی، انتشارات سروش، تهران.
- جلایی پور، حمید رضا (۱۳۸۱)، جامعه‌شناسی جنبش‌های اجتماعی، طرح نو، تهران.
- دواس، دی.ای (۱۳۷۶)، پیمایشی در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایبی، نشر نی، تهران.
- رابرت گر، تد (۱۳۷۷)، چرا انسانها شورش می‌کنند، ترجمه علی مرشدی زاد، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران.
- رابینگتن و... (۱۳۷۸)، راه‌حلهای مسایل اجتماعی، ترجمه صادق صالحی، انتشارات شهیر، قم.
- روشه، گی (۱۳۶۶)، تغییرات اجتماعی، ترجمه منصور وثوقی، نشر نی، تهران.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۶۶)، روابط صنعتی (کار، کارگر، کارفرما) مرکز نشر دانشگاهی، تهران.
- سرایی، حسن (۱۳۷۲) مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق، انتشارات سمت، تهران.
- کرلینجر، پدهازور (۱۳۶۶)، رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری، ترجمه حسن سرایی، نشر دانشگاهی، جلد دوم، تهران.
- کورمن، آبراهام، ک. (۱۳۷۶)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه دکتر حسین شکرکن، انتشارات رشد، تهران.
- نادری، عزت‌ا... و مریم سیف‌نراقی (۱۳۷۲)، روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن، انتشارات بدر، تهران.
- Backer, L. Therese (1988) Doing Social Research, MsGraw Hill.
- Della Porta Donatella and Mario Diani (1999) Social Movements an Introduction. Blackwell publication.
- Steven F. Inkl, Edward N. Muller (1988) Rational choice and the dynamics of collective political action, evaluating alternative models with panel data, American Political Science Review.