

بررسی عوامل موثر بر بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما در کارگاههای مشمول قانون کار شهر سبزوار

دکتر احمد صادقی
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی قوچان
دکتر ابراهیم صالح آبادی
عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور اسفراین
عقیل مختاری
کارشناس ارشد جامعه شناسی از دانشگاه آزاد اسلامی قوچان

هدف از این پژوهش بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی در کارگاههای مشمول قانون کار شهر سبزوار است. این تحقیق به شیوه پیمایشی انجام شده و داده ها به وسیله پرسشنامه از یک نمونه ۲۰۰ نفری از کارگران شاغل در شهر سبزوار جمع آوری شده است. در این پژوهش از نظریات روابط کار (شامل نظریه وحدت گرا، نظریه کثرت گرا، نظریه سیستمها، نظریه رادیکال یا اختلاف طبقاتی و نظریه کنش اجتماعی)، نظریات برون سازمانی (عوامل محیطی) و نظریه مازلو و هرزبرگ استفاده شده است. اطلاعات جمع آوری شده توسط آزمون های مختلف آماری مانند رگرسیون، ضریب همبستگی پیرسون و... با کمک نرم افزار SPSS مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین عوامل اقتصادی و سیاسی از عوامل محیطی و نیز عوامل مدیریتی و همچنین ویژگیهای شخصی (شامل آگاهیهای دینی، میزان اطلاعات قانونی، جنسیت، میزان مهارت، وضعیت تاهل و...) با تمایل به طرح دعوی و اختلاف بین کارگر و کارفرما و همین طور بین عضویت در تشکلات کارگری و احتمال بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی رابطه معناداری وجود دارد، لذا به نظر می رسد مدل نظری بر گرفته از دیدگاههای سیستمها و کنش اجتماعی از نظریات روابط کار و دیدگاههای مربوط به تاثیر شرایط سیاسی و اقتصادی از نظریات برون سازمانی یا عوامل محیطی برای سنجش تمایل به طرح دعوی و اختلافات کارگری و کارفرمایی در شهر سبزوار مدل مناسب و کارایی است.

واژگان کلیدی: اختلافات کارگری و کارفرمایی - تنش کارگری - پژوهش کارگری - روابط کار

مقدمه

کار قسمت اعظم زندگی انسان ها را در بر گرفته و نماد ارزش های شخصی است، کار مظهر موقعیت های اجتماعی و اقتصادی انسان است و موجب تبلور استعدادهای درونی انسان است (بهشتی، ۱۳۸۵: ص ۳)، از طرف دیگر توسعه جوامع و پیشرفت همه جانبه جوامع به نحوه و چگونگی انجام کار افراد آن جامعه بستگی دارد، به عبارت دیگر انباشت و بهره وری از سرمایه انسانی موتور اصلی توسعه همه جانبه جوامع علی الخصوص توسعه اقتصادی - اجتماعی و مهمترین عامل سطح توسعه کشورها است و با این که تصور می شد با پیش رفت فن آوری و به کارگیری نظام های خودکار، نقش نیروی انسانی کاهش یابد ولی اکنون ثابت گردیده که وابستگی و موفقیت این نظام ها به عامل انسانی انکار ناپذیر است، اما این اکسیر موفقیت و یا عامل اصلی توسعه، زمانی بهره وری لازم را دارد که در محیط و شرایط مناسب قرار گیرد. زیرا موفقیت آن مستلزم وجود روابط منطقی در محیط کار است (بهشتی، ۱۳۸۳، ص ۳) و از بین رفتن یا لطمه دیدن این روابط منطقی و نظم حاکم بر روابط بین انسانها در محیط کار علاوه بر تاثیرات منفی بر شخصیت افراد موجب ممانعت یا کند شدن توسعه اجتماعی، اقتصادی جامعه در سطح کلان می گردد اما این روابط چیست؟ چگونه شکل می گیرد؟ تحت تاثیر چه عواملی است؟ چه عواملی سبب برهم زدن نظم حاکم بر این روابط می گردند؟ ما این رابطه را تحت عنوان روابط کار می شناسیم. روابط کار عبارت است از چگونگی تنظیم روابط فی مابین کارگر و کارفرما با توجه به این که این روابط از زمان ورود افراد به سازمان تا جدا شدن و حتی بعد از جدا شدن آنها از سازمان مورد توجه است (حقیقی، ۱۳۷۹، ص ۵۲). به تعریفی دیگر روابط کار عبارت است از مجموعه روابط بین کارگر و کارفرما که اگر این ارتباط بین یک کارگر و یک کارفرما باشد آن را روابط فردی کار گویند و اگر بین گروهی از کارگران با کارفرما باشد روابط جمعی کار گویند (بهشتی، ۱۳۸۳، ص ۲۱).

از تاثیر عواملی چون تصورات کلیشه‌ای کارگر از کارفرما، تاثیر احساس امنیت شغلی کارگر، اعتماد فی مابین کارگر و کارفرما، جلب مشارکت کارگر توسط کارفرما (خوشکار، ۱۳۸۹) نحوه مدیریت کارفرما، میزان آگاهی کارگر از حقوق قانونی خویش و... بر بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما دارد.

در این میان به نظر می‌رسد عوامل ساختاری هرچند کمتر مورد توجه محققان مسائل کارگری داخلی قرار گرفته اما تاثیر بسیاری بر روابط کاری فی مابین کارگر و کارفرما دارد لذا این امر سبب گردید ما در این پژوهش به بررسی و مطالعه این عوامل بر اختلافات کارگری شهر سبزوار بپردازیم لذا پژوهش خود را در پاسخ به این سوال که: عوامل موثر بر بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما در کارگاههای مشمول قانون کار شهر سبزوار کدامند؟ آغاز و تلاشمان این است که پاسخ را با تکیه بر مطالعه عوامل ساختاری بیابیم.

اهمیت مساله:

وجود نارضایتی در کارگران و بروز اختلافات می‌تواند آثار بسیار نامطلوب و سوءی در محیط کار و جامعه بر جای بگذارد و موجبات کاهش تولید، کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه تولید و به تبع آن افزایش قیمت کالا یا خدمات و در نتیجه کاهش تقاضا از سوی مصرف‌کننده و کاهش سرمایه‌گذاری و افزایش نرخ بیکاری و در یک کلام رکود اقتصادی و توقف رشد و توسعه جامعه را فراهم آورد. از طرف دیگر بر کسی پوشیده نیست که هر قدر اختلافات کارگری و کارفرمایی در جامعه کمتر شود نشانگر سلامت محیط کار و پویایی اقتصادی و بالا بودن سطح بهره‌وری و افزایش رضایت کارگر از کار خویش است و یک واحد تولیدی یا خدماتی برای آن که بتواند به اهدافش برسد نیاز به آرامش در محیط کار دارد، در چنین محیطی امکان طرح پیشنهادات برای بهبود امور و طرح مشکلات به منظور تصمیم‌گیری عقلانی وجود دارد. بدین جهت است که مطالعه و واکاوی روابط کارگر و کارفرما در جهت شناخت هرچه بیشتر مسائل آنان اهمیت می‌یابد و این شناخت میسر نیست مگر با اجرای طرحهای تحقیقاتی از این نوع تا بلکه در دراز مدت با توجه به شناخت کامل مساله، برنامه ریزی‌های لازم در جهت مرتفع کردن آن و انجام آموزش‌های لازم و مناسب به جامعه کارگری و کارفرمایی صورت پذیرد.

اهداف پژوهش:

- هدف کلی این پژوهش شناخت عوامل ایجادکننده اختلافات کارگری در شهر سبزوار می‌باشد
- هدفهای فرعی شامل (۱): بررسی روابط میان مشکلات اقتصادی و اختلافات کارگری و تعیین عوامل موثر بر آن، (۲): بررسی روابط میان مشکلات مدیریتی و اختلافات کارگری و شناخت عوامل موثر بر آن، (۳): بررسی روابط میان عوامل سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و بروز اختلافات کارگری و شناسایی عوامل موثر بر آن، می‌باشد.
- همچنین این پژوهش به دنبال شناخت و دستیابی به راهکارهای

ما در این تحقیق به دنبال شناخت عوامل موثر بر روابط کاری فی مابین کارگر و کارفرما در واحدهای مشمول قانون کار برآمدم، عواملی که روابط کار را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد و یا نظم موجود در این رابطه را تهدید می‌نماید، به آن جهت می‌دهد یا آنرا از بین می‌برد. در این پژوهش سعی می‌گردد تا با شناخت عوامل موثر بر این رابطه و آرایه پیشنهاد جهت رفع عوامل آسیب‌رسان به آن موجبات هرچه بیشتر توسعه اقتصادی و به تبع آن توسعه اجتماعی فراهم گردد.

بیان مساله:

اختلاف در محیط کار مفهومی است که هر نوع نارضایتی فردی و گروهی کارکنان از شرایط خدمتی و استخدامی شان را بیان می‌دارد. این نارضایتی‌ها یا متعاقب شکست روند حل مسائل قبلی یا پس از به توافق نرسیدن در مرحله گفتگوهای فردی و جمعی در محیط‌های کاری ایجاد می‌گردند (ظهوری، ۱۳۷۸، ص. ۲۹۱).

آنچه سالها مورد بحث و مطالعه بسیاری از بزرگان و اندیشمندان علوم اجتماعی و اقتصاد بوده است چگونگی رابطه بین طرفین کار تابع یا همان اختلافات میان کارگر و کارفرماست. مع الوصف آنچه در مورد آن اتفاق نظر وجود دارد این است که منشاء این اختلافات کارگری و کارفرمایی تلاش برای حفظ منافع فردی و گروهی طرفین یا دستیابی هرچه بیشتر به محصول یا نتیجه کار است که از ترکیب کار و سرمایه ایجاد می‌شود و دارای ارزش افزوده است.

با بررسی آمار رسمی آرایه شده از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، این نتیجه حاصل می‌گردد که سالانه هزینه‌های زیادی چه در واحدهای کارگری و کارگاههای تولیدی - صنعتی و... چه در بخش اداری و حاکمیتی کشور صرف حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی می‌گردد و این جدا از ضرر و زیان‌های ناشی از تعطیلی خط تولید، کاهش کیفیت کار، تعطیلی کارگاه و هزینه‌های اجتماعی سیاسی ناشی از اعتصابات و تحصن‌های کارگری است که به کارگاه و جامعه تحمیل می‌گردد.

برابر گزارش عملکرد وزارت کار از ابتدای سال ۸۵ تا پایان سال ۸۸ جمعا تعداد ۱/۹۰۱/۱۳۱ شکایت در مراجع حل اختلاف شامل شوراهای سازش، هیاتهای تشخیص و حل اختلاف مطرح و مورد رسیدگی قرار گرفته است، در شهر سبزوار برابر آمارهای اعلامی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی سبزوار از ابتدای سال ۸۵ تا پایان سال ۹۰ جمعا تعداد ۵۸۳۴ پرونده شکایت مشتمل بر ۹۲۵۵ نفر کارگر در مراجع حل اختلاف کار شامل شوراهای سازش و هیاتهای تشخیص و حل اختلاف مطرح و مورد رسیدگی قرار گرفته است.

میزان قابل توجه این اختلافات و تاثیر آن بر فضای اجتماعی کسب و کار و تولید کشور سبب شده موضوع مورد توجه برخی پژوهشگران علاقه‌مند به مسائل کارگری قرار گیرد، در چند سال اخیر چند نمونه پژوهش میدانی در این خصوص انجام گردیده و هر یک از زوایای موضوع را مورد مطالعه قرار داده است، نتایج حاصله و منتشر شده نشان

اصولی و موثر در جهت کاهش اختلافات کارگری است.

- رایحه پیشنهادات در جهت کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی نیز از دیگر اهداف این پژوهش است

سوالات پژوهش:

۱. روابط بین کارگر و کارفرما در کارگاههای مشمول قانون کار شهر سبزوار چگونه است؟
۲. سطح اختلافات فی مابین به چه میزان است؟
۳. اختلافات کارگری و کارفرمایی در سطح شهر سبزوار تحت تاثیر چه عواملی ایجاد می شود و منشاء اختلافات چیست؟
۴. چگونه می توان از ایجاد و تکرار این اختلافات جلوگیری نمود و یا عبارتی چه راهکارهایی جهت از بین بردن این اختلافات پیشنهاد می گردد؟

دیدگاههای نظری:

تئوری در قلمرو مطالعات علوم اجتماعی نقشهای متفاوتی ایفا می نماید، مهمترین این نقشها عبارتند از:

- رایحه نگرش و ایده های علمی، عقلی یا ذهنی برای معرفی پدیده ها و رابطه بین آنها که ممکن است جنبه توضیحی یا تجویزی داشته باشد.
- رایحه چارچوب جهت طراحی و تجزیه و تحلیل در اینجا سعی می کنیم از تئوریهایی که در زمینه مسائل مرتبط با کار و روابط کارگر و کارفرما متداول است به عنوان ابزاری برای شناخت بهتر بهره ببریم:

۱- نظریه های روابط کار:

بررسی و مطالعه نظریه های روابط کار، به عنوان بخشی از روابط اجتماعی نشان می دهد که در این نظریه ها، بر پایه فرضیه های ویژه درباره رفتار انسان و چگونگی اثر گذاری آن ها بر رشد و توسعه اجتماعی و یا تغییرات فرهنگی استدلال شده و تا حدود زیادی شرایط موجود زمان ابراز، در رایحه آنها نقش داشته است. برای شناخت این نظریات که در واقع یک طبقه بندی تحلیلی هستند به توضیح مختصر اهم آنها می پردازیم:

۱-۱- نظریه وحدت گرا:

این نگرش، مبتنی بر این فرض است که سازمان به عنوان یک گروه واحد، متشکل از افرادی است که در ساختار واحدی از اختیارات، تعهدات و مجموعه ای از ارزشها و منافع و اهداف مشترک فعالیت می نمایند. اختیارات مدیریت منطقی، مشروع و مورد قبول است و هرگونه مخالفت با آن غیر منطقی به حساب می آید (ظهوری، ۱۳۷۸، ص. ۱۵).

این نظریه در سازمان به دو امر مهم دلالت می کند: یکی این که تضاد، به شکل نارضایتی و اختلاف کارکنان با مدیر، یک کنش غیر منطقی تلقی می شود و مخالفت ها ممکن است بر اثر وجود منافع متضاد باشد،

بروز تضاد یک اصطکاک و حساسیت ابتدایی است و ماهیتی ساختاری ندارد، دوم این که مدیریت هیچ نیازی را برای جلب رضایت کارکنان در تصمیمات و تغییرات احساس نمی کند (کمالی، ۱۳۸۰، ص. ۹۶). این دیدگاه علت تضاد را به طور عمده کوتاهی زیر دستان می داند و مخالفت با تصمیمات مدیریت را، حتی اگر با حسن نیت همراه باشد، گمراه کننده و با سوء نیت و خرابکاری محسوب می کنند. این نگرش اتحادیه های کارگری را یک عامل نفوذی از بیرون به داخل سازمان تلقی می نماید که با مدیریت بر سر تعهدات کارکنان رقابت می کنند (کمالی، ۱۳۸۰، ص. ۹۶).

لذا به نظر می رسد برابر این نظریه مدیریت رابطه ضعیفی با کارکنان خود داشته و دلیلی نمی بیند که در رابطه با تصمیمات خود نظر کارکنان را جلب نماید و در خصوص تشکلات کارگری با توجه به نگرش منفی مدیریت گویا تجویز می شود که تشکلات تحت نظارت و نفوذ و کنترل کارفرما ایجاد شود.

۱-۲- نظریه کثرت گرا:

این دیدگاه مبتنی بر این فرض است که سازمان از افرادی تشکیل گردیده است که در گروههای متمایز عضویت دارند و هر کدام منافع، اهداف و رهبری خاص خود (رسمی یا غیر رسمی) را دارند. اختلافات از نظر این دیدگاه بیشتر از عوامل شخصی و فردی ناشی می شود تا عوامل ساختاری (ظهوری، ۱۳۷۸، ص. ۱۸). دستاورد این نگرش این است که تعارض بین کارگر و کارفرما طبیعی است و جامعه کاری با ایجاد تشکیلات کارگر و کارفرمایی و وضع قوانین و ارشاد دولت و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و وارد کردن کارگران به محافل قانون گذاری، قادر به حل آن است (کمالی، ۱۳۸۰، ص. ۹۸). با توجه به این نگرش، برای رفع اختلاف، تاکید بر اقدامات و نهادهایی می شود که محورش گفتگو و بر توافق مبتنی باشد (ظهوری، ۱۳۷۸، ص. ۱۹). این نظریه تاکید بر ایجاد تشکلات کارگری و کارفرمایی و تاثیر آن بر حل اختلافات کارگری و کارفرمایی داشته، این دیدگاه همچنین بر اهمیت مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری و لزوم وضع قوانین منصفانه در جهت تنظیم روابط کار فی مابین کارگر و کارفرما تاکید دارد.

۱-۳- نظریه رادیکال یا اختلاف طبقاتی:

از نظر این دیدگاه هر اختلافی به طور کلی از تقسیم منافع بین مالکان ابزار و صاحبان نیروی کار ناشی می شود، این پدیده دایمی و اجتناب ناپذیر است (ظهوری، ۱۳۷۸، ص. ۲۱). طبق نظریه رادیکال این تضاد غیر قابل حل به نظر می آید.

چشم انداز رادیکال قانون را وسیله ای جهت حفظ منافع و موضع مدیریت می داند نه وسیله ای برای حفظ منافع مشترک (کمالی، ۱۳۸۰، ص. ۹۸) و کاربرد آن را (در روابط کارگر و کارفرما) غیر منصفانه می داند

برابر این دیدگاه نظری قوانین و مقررات وسیله ای جهت تامین و حفظ منافع سرمایه داران و کارفرمایان بوده و ابزاری در جهت خدمت به

مدیریت بیشتر کارگران توسط کارفرمایان می باشد، این نظریه یکی از مشکلات فی مابین طرفین رابطه کاری را عدم ثبات و قابل تغییر بودن وظایف کارگر در مقابل ثبات وظایف کارفرما می داند.

۱-۴- نظریه کنش اجتماعی:

ارائه کنندگان این نظریه معتقدند که روابط کار در سازمان را رفتار فرد کارکنان تعیین می نمایند، با توجه به این امر، تحلیل روابط کار از طریق تحلیل رفتار افراد میسر است.

برابر این نظریه رفتار فرد در سازمان متأثر از دو دسته عوامل است: یکی، نیروهایی که بر فرد وارد می شود مانند: هدفها، تجربیات، وضعیت، توقعات، هنجارها و... و دیگری محیط مانند: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... (ظهوری، ۱۳۷۸، ص. ۲۴).

۱-۵- نظریه سیستم ها:

این نظریه مقابل نظریه قبل است، بر مبنای نظریه «دانلپ» نظام روابط کار مانند هر نظام یا سیستم دیگر دارای ۴ عنصر اصلی است: (۱) برون داد آن: قوانین، (۲) درون داد آن: خواست طرفهای ذینفع و فشارهای ایدئولوژیک، (۳) فرآیند آن: مذاکره، توافق و مذاکره، (۴) بازخورد آن: عکس العمل محیط بر عملکرد قوانین، می باشد.

با تعریفی که جان دانلپ دارد هدف نظام روابط کار تنظیم روابط کارگر و کارفرما است و قانون وسیله ای برای تنظیم این روابط است. بر اساس این تعریف نه تنها ایدئولوژی بعنوان یکی از تعیین کننده های اصلی مسیر قانونگذاری در نظر گرفته شده بلکه دو متغیر مستقل دیگر مورد نظر دانلپ یعنی عوامل ذینفع و عوامل خاص محیطی را تحت تاثیر قرار می دهد (حقیقی، ۱۳۷۹، ص. ۶۴). قوانین، عوامل محیطی و عوامل ذینفع در این نظریه متغیرهای مستقلی هستند که بر نظام روابط کار موثرند، متغیر مستقل دیگری که علاوه بر تاثیر بر نظام روابط کار بر سایر متغیرهای مستقل دیگر تاثیر گذار است دیدگاههای ایدئولوژیک کارگری و کارفرمایی است.

۲- دیدگاههای برون سازمانی یا عوامل محیطی:

محیط هر سیستم را مجموعه ای از عوامل تشکیل می دهند که اگرچه جزء سیستم نیستند اما هرگونه تغییر در هر یک از این عوامل می تواند، تغییراتی را در سیستم بوجود آورد. محیط سیستم نظام روابط کار، در سه سطح: (۱) بین الملل، (۲) کشور، (۳) خرد یا کارگاه، قابل تفکیک می باشد (حقیقی، ۱۳۷۹، ص. ۷۰).

عوامل محیطی در هریک از سطوح مذکور به چهار شکل بر روابط کار تاثیر گذار است:

۲-۱- شرایط سیاسی:

روابط کاری کارگر و کارفرما بیش از آنکه یک پدیده اقتصادی باشد، یک پدیده سیاسی است، اصلی ترین زمینه سیاسی که چگونگی روابط بین کارگر و کارفرما را شکل می دهد قوانین و مقررات هر کشور هستند که تبلوری از ایدئولوژی حاکم بر آن جامعه اند.

میزان مداخله دولت در روابط کارگر و کارفرما نیز برخاسته از زمینه

سیاسی هر جامعه است که خود مباحث بسیاری را موجب می گردد. بنابراین ایدئولوژی حاکم بر جامعه، میزان مداخله دولت بر له یا علیه کارگر یا کارفرما در روابط کار، و نوع قوانین و مقررات موجود در هر کشور از حیث میزان حمایت از کارگر یا کارفرما در میزان و چگونگی بروز اختلافات فی مابین موثر است.

۲-۲- شرایط اقتصادی:

ظاهراً موثرترین عامل تعیین کننده روابط کار در هر کشور نظام اقتصادی آن کشور است. در کشورهایی که نظام اقتصادی نسبتاً تثبیت شده و پذیرفته شده ای وجود دارد و سهم عوامل تولید از نظر کارگران تا حدودی مشخص شده است، تلاطم و بلاتکلیفی کارگر به مراتب کمتر از کشورهایی است که هنوز تکلیف نظام اقتصادی آنها روشن نیست.

از جمله اهم مواردی که در چارچوب شرایط اقتصادی محیط در ارتباط با روابط کار عنوان می شود عبارتست از:

الف: حجم و کیفیت نیروی کار و پتانسیل تشکیلات کارگری.

ب: شرایط بازار کار در سطح کشور و میزان اشتغال و مهاجرتهای گوناگونی که در سطح کشور و یا در سطح بین المللی صورت می گیرد.

ج: نوع تکنولوژی، برحسب کاربر بودن و یا سرمایه بر بودن آن. (حقیقی، ۱۳۷۹، ص. ۷۳). هر یک از عوامل فوق به تنهایی می توانند بعنوان یک متغیر مستقل در مقابل احتمال بروز و میزان شدت اختلافات کارگری و کارفرمایی عمل نمایند.

۲-۳- شرایط اجتماعی و فرهنگی محیط:

مؤسسات تولیدی و خدماتی، جوامع کوچکی هستند در درون جامعه بزرگتر که به طبع ویژگیهای فرهنگی، عاداتی، سنتی و هنجارهای جامعه بزرگتر به درون آنها راه می یابد. در بعضی از کشورها هنجارها سازگارتر و هماهنگ تر و بنابراین روابط اجتماعی روشن تر و در بعضی دیگر روابط اجتماعی با ناهماهنگی همراه است و تعارض و شکاف فرهنگی بین کارگر و کارفرما بسیار زیاد و بعضاً ترمیم ناپذیر می باشد. مذهب و اعتقادات مذهبی در شکل دهی ارزشها و هنجارهای اجتماعی نقش مهمی را ایفا می کنند، اعتقادات قوی مذهبی می تواند در همسو کردن مقاصد و تلاشهای کارگر و کارفرما بسیار موثر واقع شود. هنجارها و عادات اجتماعی در بین روستائیان، کارگران کشاورزی و کارگران صنعتی کاملاً متفاوت است و شیوه برخورد با مسائل مختلف زندگی در این دو گروه با هم فرق دارد. مشکل تفاوت بین فرهنگها زمانی خودنمایی می کند که اعضاء یک گروه به اجبار در محیط اجتماعی گروه دیگر قرار می گیرند و نمی توانند خود را با فرهنگ گروه جدید سازگار سازند، لاجرم موجبات عدم آرامش روانی افراد و متشنج شدن محیط کار فراهم می شود (حقیقی، ۱۳۷۹، ص. ۷۴).

۳- نظریه های روان شناختی (مسائل رفاهی کارگران و رضایت شغلی):

رضایت کارگر از شغل خود، امری روانشناختی است و جنبه فردی دارد

(توسلی، ۱۳۷۵، ص. ۱۳۵).

رضایت شغلی بعنوان یک متغیر مستقل می تواند بر پدیده هایی چون افزایش تولید، کاهش ضایعات، افزایش ساعات کار، افزایش کارایی و بهره وری، کاهش اختلافات ناشی از کار و در واقع پویایی تولید تاثیر گذارد و به عنوان یک متغیر وابسته از عوامل محیطی و شخصیتی تاثیر پذیرد، ویژگیهای شخصیتی مانند: سن، جنس، وضعیت تاهل، سابقه کار، تحصیلات و... و ویژگیهای محیطی شامل: نوع مدیریت، میزان مشارکت، میزان عادلانه بودن مناسبات، امکانات رفاهی محیط کار، حقوق و مزایا و... (حاجی زاده میمندی، ۱۳۷۷، ص. ۶۹).

به طور خلاصه در اینجا به دو نظریه محوری در این خصوص می پردازیم:

۳-۱- نظریه مازلو:

به اعتقاد مازلو همه افراد بشر پنج نوع نیاز دارند:

(الف): نیازهای فیزیکی (که هدفش حفظ حیات زیستی است)

(ب): حس صیانت (امنیت - آزادی)

(ج): حس تعلق خاطر و عشق

(د): ارزش و منزلت (خود و دیگران)

(ه): پرورش و رشد شخصیت،

نیازهای مذکور سلسله مراتبی دارد، بدین معنا که هر دسته از نیازها تنها وقتی فعال می شود که طبقه پیشین، کم و بیش ارضاء شده باشد، پورتر با الهام از این نظریه سعی کرده است آن را با موقعیت کار و روابط افرادی که در مشاغل مختلف فعالیت دارند منطبق سازد. نظریه پورتر به نحوه سنجش مسئولیت، استقلال، حیثیت و رابطه آن با پست فرد مربوط می شود و نیازهای را به سه سطح: (۱) نیازهای حیاتی، (۲) نیازهای ارتباطی، (۳) نیاز به رشد و شکوفا شدن استعداد ها، خلاصه می کند. سازمانهای تولیدی تا آنجا می توانند به حیات خود ادامه دهند که بتوانند نیازهای افراد را برآورده سازند. (توسلی، ۱۳۷۵، ص. ۱۳۸).

۳-۲- نظریه هرزبرگ:

به نظر هرزبرگ واحدهای صنعتی در صورتی موفق می شوند که افراد را بخوبی به خود جذب و نیازهای آنان را ارضاء کنند که بتوانند اولاً: کاری به آنها عرضه کنند که رضایت آنها را جلب کند، ثانیاً: کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای سطح سوم در نظر گیرند.

یعنی سازمان بر اساس تحقق ظرفیت روحی و فکری کارگر و شناخت استعدادهای وی باعث ایجاد علاقه به کار - براساس طبیعت او - و احساس مسئولیتهایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است، می شود و امکانات حرفه ای و پرداخت دستمزد برابر با کوششهای فرد را فراهم می سازد.

هرزبرگ به این نتیجه رسید که اگر نیازهای افراد ارضاء شوند گفته می شود که از کار خود راضی هستند (توسلی، ۱۳۷۵، ص. ۱۳۹).

فرضیه ها و تعریف مفاهیم و اصطلاحات پژوهش:

فرضیه های پژوهش:

فرضیه ۱:

میان عوامل محیطی (شرایط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی) و احتمال بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی یک: این که کارگر توسط کارفرما نزد صندوق تامین اجتماعی بیمه باشد یا نباشد بر بروز اختلاف موثر است.

فرضیه فرعی دو: میزان آگاهی و مشارکت سیاسی کارگر بر بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی موثر است.

فرضیه فرعی سه: میزان حقوق دریافتی کارگر و میزان وابستگی وی به حقوق دریافتی در بروز اختلافات فی مابین موثر است

برای طرح این فرضیه (فرضیه ۱ و فرضیات فرعی آن) از نظریات کثرت گرا، کنش اجتماعی، نظریه رادیکال و نظریه سیستمها از نظریات روابط کار و دیدگاههای برون سازمانی یا عوامل محیطی استفاده شده است.

فرضیه ۲:

بین عوامل و ویژگیهای شخصی افراد و احتمال بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما رابطه معنا داری وجود دارد. فرضیه فرعی یک: وضعیت تاهل کارگر بر بروز اختلافات کارگری موثر است. فرضیه فرعی دو: جنسیت کارگر بر امکان بروز اختلاف فی مابین کارگر و کارفرما موثر است. فرضیه فرعی سه: میزان تحصیلات کارگر بر احتمال بروز اختلاف فی مابین کارگر و کارفرما موثر است. فرضیه فرعی چهار: میزان آگاهی کارگر از قوانین و مقررات کار بر احتمال بروز اختلاف موثر است. فرضیه فرعی پنج: میزان آگاهی دینی و مذهبی کارگر بر احتمال بروز اختلاف موثر است. فرضیه فرعی شش: میزان مهارت کارگر بر احتمال بروز اختلاف موثر است. برای طرح این فرضیه (فرضیه ۲ و فرضیات فرعی آن) از نظریه شرایط اجتماعی و فرهنگی از عوامل محیطی و نظریه کنش اجتماعی، نظریه کثرت گرا و نظریه سیستمها از نظریات روابط کار بهره گرفته شده است.

فرضیه ۳:

میان عوامل مدیریتی کارگاه و احتمال بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما رابطه معنا داری وجود دارد. پشتوانه نظری این فرضیه نیز نظریه وحدت گرا و نظریه رادیکال از نظریات روابط کار و نظریه شرایط اقتصادی از دیدگاههای برون سازمانی و نظریه های روان شناختی بخصوص نظریه هرزبرگ می باشد.

فرضیه ۴:

وجود تشکلات کارگری و کارفرمایی، و میزان فعالیت آن در کارگاه بر احتمال بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی موثر است. پشتوانه تئوریک این فرضیه نیز نظریه های وحدت گرا و کثرت گرا از نظریات روابط کار و نظریه شرایط اقتصادی از دیدگاههای برون سازمانی می باشد.

تعریف مفاهیم، متغیرها و اصطلاحات پژوهش:

مفاهیم برای آن که قابل استفاده باشند باید دارای معرف های تجربی باشند، دشواری کار (پژوهش) در تهیه معرف های خوب برای مفاهیم است (دواس، ۱۳۸۸، ص. ۵۵) بنا براین می توان دو تعریف برای مفاهیم یا متغیرها بکار برد:

۱. تعریف نظری یا مفهومی

۲. تعریف عملکردی یا عملیاتی

وقتی تعریف یک متغیر با استفاده از مفاهیم دیگر انجام شود، می گوئیم متغیر به صورت مفهومی یا سازنده تعریف شده است. در تعریف عملیاتی، یک متغیر با عملیاتی که برای اندازه گیری آن متغیر لازم است مشخص می شود به این معنا که متغیر های مورد مطالعه به صورت رفتارهای قابل مشاهده و اندازه گیری تعریف می شوند. به بیان دیگر تعاریف مفهومی، عبارات یا کلامی هستند که واژه یا اصطلاح گنگ و وسیع را تشریح می نمایند، در حالی که در تعاریف عملیاتی یا عملکردی، خواه ناخواه باید مفاهیم یا شاخص ها یا معرف هایی مشخص شوند (خوشکار، ۱۳۸۹، ص. ۹). حال با توجه به توضیحات فوق، در ادامه سعی نموده ایم تا مفاهیم و متغیرها را هم از لحاظ مفهومی (با ارایه تعاریف و ابعاد مختلف آن) و هم از حیث عملیاتی (با ارایه شاخصها و معرف های مرتبط) مورد بررسی قرار داده و روشن سازی نماییم تا مفهوم مورد نظر در این تحقیق را در خواننده یا مخاطب ایجاد نماید.

متغیرهای مورد بررسی:

متغیرهای مورد بحث این پژوهش را می توان به دو دسته کلی تقسیم کرد:

۱. متغیرهای مستقل:

- عوامل و شرایط محیطی
- عوامل مدیریتی
- ویژگیها و عوامل شخصی یا شخصیتی کارگر
- وجود و نقش تشکلات کارگری

۲. متغیر وابسته:

- بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی و یا تمایل به طرح دعوی و شکایت کارگران.

تعریف مفهومی:

عوامل محیطی (Environment Factors):

عواملی است که در محیط وجود دارند و بر فعالیت سازمان اثر گذارند، منظور از عوامل محیطی، فرصتها و تهدیدات خارجی، شامل رویدادها و روندهای محیطی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، قانونی، دولتی، جهانی، تکنولوژیکی و... است که در بروز و شکل گیری اختلافات کارگری اثر می گذارد.

به عبارتی دیگر منظور ما از عوامل محیطی در این پژوهش، عوامل فراسازمانی (برون سازمانی) موثر در اختلافات کارگری و کارفرمایی است و شامل:

- شرایط سیاسی (Political Factors)

- شرایط اجتماعی (Sociological Factors)

- شرایط اقتصادی (Economic Factors) می باشد.

شرایط سیاسی (Political Factors): منظور ما از شرایط سیاسی بطور کلی تصمیمات و سیاستگذاری های دولت در عرصه داخلی و خارجی و آثار آن بر جامعه بطور عام و روابط کار بطور اخص و نیز وضع قوانین و مقررات در حوزه تولید و سرمایه گذاری و روابط کار می باشد.

تعریف عملیاتی شرایط سیاسی:

شرایط سیاسی با شاخصهایی همچون میزان آزادی جامعه، یکجانبه بودن قوانین و مقررات کار و قوانین مربوطه و ناعادلانه بودن قوانین، عدم اجرای صحیح قوانین و مقررات موجود در زمینه کار، میزان مداخله دولت در روابط کار، نقش رسانه های داخلی و خارجی و اثرگذاری آن بر روابط کار و... نمود پیدا می کند.

شرایط اجتماعی (Sociological Factors): همه ما در جامعه چند فرهنگی زندگی می کنیم و این بدین معنی است که فاکتورهای زیادی وجود دارند که بر سبک زندگی ما موثر هستند یا حتی به طور مستقیم آنها تعیین می کنند. عوامل اجتماعی اشکال گوناگونی دارند و می توانند به توضیح چگونگی درست و غلط رفتارهای انسان بپردازند. این عوامل می توانند افکار، باورها و اعمال و رفتارهای فردی منطبق بر ارزش های اجتماعی یا رفتارهای گروهی که فرد به آن تعلق دارد یا میل به پیوستن به آن را دارد را شکل دهند (businessdictionary).

تعریف عملیاتی شرایط اجتماعی:

عوامل اجتماعی با شاخصهایی همچون خواستگاه زندگی فرد از حیث روستایی یا شهری بودن، نوع خانواده، منطقه محل زندگی، تامین اجتماعی، اطلاع رسانی و میزان استفاده از وسایل ارتباط جمعی و... نمود پیدا می کند.

شرایط اقتصادی (Economic Factors): بطور ساده می توان

گفت اقتصاد به معنای تخصیص امکانات محدود به خواسته های نا محدود است یا به عبارتی دیگر اقتصاد یعنی کسب درآمد و تمتع از آن برای تربیت دادن زندگی است و در اینجا منظور از شرایط اقتصادی وضعیت عمومی فعالیت های تولید و مبادله میان مردم و وضعیت سرمایه و ثروت و پول و نرخ های بهره و... در جامعه و ساماندهی فعالیتهای تولیدی و مصرفی و نوع روابط میان تولید کنندگان، واردکنندگان و مصرف کنندگان کالا و خدمات با یکدیگر و میزان تاثیرپذیری آنها از یکدیگر است (businessdictionary).

تعریف عملیاتی شرایط اقتصادی:

شرایط اقتصادی از عوامل برون سازمانی است که با شاخصهایی مانند وضعیت بازار، وجود کالاهای مشابه خارجی، واردات کالا، نرخ تورم جامعه، نرخ دستمزد، کمبود مواد اولیه، کمبود نقدینگی، حمایت های مالی و پولی و... نمود پیدا می کند و بر اقتصاد بطور کلی و روابط صنعتی و روابط کار بطور اخص تاثیر گذار است.

عوامل مدیریتی (Management Factors):

مدیریت فرایند بکارگیری موثر و کار آمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد. کارایی و اثر بخشی هر سازمان منوط به مدیریت و کاربرد صحیح و موثر فنون و روشهای مدیریت منابع انسانی است. نقش مدیر در روابط کار، تدوین و رعایت قوانین و مقررات در خصوص روابط بین کارگر و کارفرما است بطوریکه سبب شود نیازهای کارکنان با روشهای مطلوب برآورده شود و سبب تامین شغلی و افزایش کارایی و بهره وری کارکنان گردد. در اینجا عوامل مدیریتی به مجموع عواملی اطلاق می گردد که در حوزه اختیارات و تصمیمات مدیریت سازمان یا بنگاه اقتصادی قرار دارد و بر چگونگی و نحوه فعالیت کارکنان موثر می باشد.

تعریف عملیاتی عوامل مدیریتی:

عوامل مدیریتی با شاخصهایی همچون میزان مشارکت کارکنان در اداره امور کارگاه، امنیت شغلی کارکنان، پرداخت به موقع حقوق و مزایا، نوع قراردادهای کار، ساعات کار، عادلانه بودن مناسبات کاری، امکانات رفاهی، شرح دقیق وظایف و تقسیم کار و... نمود پیدا می کند.

عوامل شخصی یا شخصیتی (Personal Factors):

شخصیت عبارتست از خصوصیات و شیوه های رفتاری و کیفیت سازگاری فرد که جنبه دائمی داشته، فرد را از دیگران متمایز می کند و سبب ارتباط بین او و دیگران در محیط می گردد. نگرشهای فرد نسبت به خودش، عادت های رفتاری، نگرش فرد نسبت به دیگران و نوع اندیشیدن و چگونگی شیوه های بیان آن، رغبت ها و آرزوهای فرد، طرح ها و برنامه های او در زندگی و به طور کلی نگرش وی نسبت به زندگی، سازگاری کلی فرد که الگوی خاصی در زندگی برای او تشکیل می دهد را شخصیت می نامند.

عوامل شخصیتی به مجموع عواملی اطلاق می گردد که

خواستگاه آن ویژگیهای ثابت رفتاری و خصوصیات پایدار درونی فرد است و بر رفتار فرد با دیگران و تعاملات وی با محیط اثر گذار است، در اینجا عوامل شخصیتی همچنین به ویژگیهای فردی اکتسابی شخص نیز اطلاق می شود.

تعریف عملیاتی عوامل شخصیتی:

عوامل شخصیتی با شاخصهایی مانند: جنسیت، سن، تحصیلات، اهداف، ارزش های ذهنی، هنجارهای خانوادگی، توقعات، تجربیات، عقاید مذهبی، سابقه کار و... نشان داده می شود.

وجود و نقش تشکلات کارگری:

تشکل یا سازمان کارگری نهادی است داوطلبانه و مستقل، متشکل از کارگران یک حرفه یا یک صنعت صرف نظر از تفاوت های عقیدتی، سیاسی، مذهبی، جنسیتی و نژادی که برای تامین و حمایت از منافع گروهی و اعتلای موقعیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کارگران ایجاد می شود (شمشادی، ۱۳۸۲، ص. ۱۲).

در کشورهای مختلف تشکلات کارگری را به عناوین گوناگون نامیده اند برای مثال در انگلستان عناوین این تشکلات عبارتند از: اتحادیه، فدراسیون، کنفدراسیون در فرانسه: سندیکا، فدراسیون، کنفدراسیون و در ایران قبل از انقلاب: سندیکا و اتحادیه و کنفدراسیون و در ایران بعد از انقلاب: انجمن اسلامی، شورای اسلامی کار و انجمن صنفی.

فارغ از عناوین این تشکلات - که تفات در عناوین ناشی از شرایط فرهنگی جامعه و در نهایت قوانین و مقررات مربوط می باشد - این تشکلات اغلب دارای اهداف واحدی هستند که می توان در عبارت زیر خلاصه کرد:

« حفظ یا بهبود و حمایت از منافع کارگران و کوشش در جهت افزایش بهره وری و مشارکت در اداره امور کارگاه ».

سابقه تجویز فعالیتهای صنفی و سندیکایی در قوانین و مقررات ایران به اصل ۲۱ قانون اساسی مشروطه باز می گردد که در آن « فعالیتهای صنفی که مولد فتنه دینی، دنیوی و محل نظم مملکت نباشد مجاز گردیده است »، براساس اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و برابر ماده ی ۱۳۱ قانون کار به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند انجمن های صنفی (اتحادیه صنفی) تشکیل دهند. ماده یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۶۳/۱۰/۳۰ مجلس، هدف از تشکیل شورای اسلامی کار کارگاه را پس از تامین قسط اسلامی، همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات بیان نموده است.

تعریف عملیاتی تشکلات کارگری:

منظور از تشکلات کارگری وجود هر یک از تشکلات کارگری قانونی مجاز (برابر ماده ۱۳۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران) در کارگاه شامل ۱- انجمن اسلامی کار ۲- انجمن صنفی ۳- شورای اسلامی کار و عضویت کارگر در تشکلات مذکور می باشد.

تعریف مفهومی کارگر و کارفرما:

کارگر: کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند. (ماده ۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران).

کارفرما: شخصی است حقیقی و حقوقی که کارگر به درخواست و حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است (ماده ۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران).

تعریف عملیاتی اختلافات کارگری و کارفرمایی:

اختلافات کارگری و کارفرمایی با شاخصهایی مانند بحث و جدل با کارفرما، طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار، تمایل به طرح دعوی در مراجع مذکور، عدم رضایت از کارفرما و محل کار، میل به تغییر محل کار به دلیل رفتار کارفرما و... مورد سنجش قرار می گیرد.

روش پژوهشی:

روش مورد استفاده در این پژوهش پیمایش (Survey research method) می باشد.

تکنیک جمع آوری داده:

تکنیک مورد استفاده جهت جمع آوری داده ها پرسشنامه می باشد که سوالات توسط پژوهشگر یا پرسشگر آموزش دیده از پاسخگو پرسیده شده و سپس تکمیل می گردد.

جامعه آماری:

جامعه آماری مورد مطالعه کلیه کارگاههای مشمول قانون کار شهر سبزوار برابر آمار معاونت اداره کل و اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی سبزوار و سازمان تامین اجتماعی سبزوار می باشد. با توجه به آمار اخذ شده از سازمان تامین اجتماعی و معاونت اداره کل و اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی سبزوار، کل کارگران شاغل زن و مرد در سال ۹۰ تعداد ۴۵۳۴۲ نفر می باشد. نمونه آماری در این پژوهش بصورت نمونه تصادفی معرف می باشد.

تعیین حجم نمونه:

برای محاسبه حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده کرده ایم:

فرمول کوکران عبارتست از:

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

که در آن $S^2 = q.p$

n = حجم نمونه

N = حجم جمعیت یا جامعه آماری

d = دقت احتمالی مطلوب

t = ضریب اطمینان

p = احتمال وجود صفت

q = احتمال عدم وجود صفت

S^2 = پیش برآورد واریانس

پس از قرار دادن اعداد و ارقام مربوط در فرمول مذکور، حجم نمونه به صورت زیر محاسبه گردید:

$$n = \frac{45342 \times (1/96)^2 \times (0/24)}{45342 \times (0/07)^2 + (1/96)^2 \times (0/24)} = 187 \rightarrow 200$$

بدین ترتیب تعداد جمعیت نمونه ۲۰۰ نفر تعیین گردید.

روش استخراج و تجزیه و تحلیل داده:

اطلاعات جمع آوری شده از نمونه مورد نظر به وسیله پرسشنامه کد گذاری شده وارد کامپیوتر شده و بوسیله نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی خواهیم پرداخت.

یافته‌های توصیفی

با توجه نتایج بدست آمده ۶۱/۴ درصد پاسخگویان مرد و ۳۸/۶ درصد آنان زن بوده اند. از لحاظ سطح تحصیلات بیشتر پاسخگویان با ۳۳/۹ درصد دارای تحصیلات دیپلم و پس از آن با ۲۱/۷ درصد دارای مدرک لیسانس بوده، سپس دارندگان فوق دیپلم با ۱۵/۳ درصد در جایگاه بعدی است و مابقی پاسخگویان زیر دیپلم بوده اند و تنها ۰/۵ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات فوق لیسانس و بیشتر بوده اند. از لحاظ وضعیت تاهل ۸۷/۲ درصد پاسخگویان متاهل و ۱۲/۳ درصد آنان مجرد می باشند. بیشترین فراوانی سنی پاسخگویان در بازه سنی ۳۰ تا ۳۴ سال با ۳۰/۴ درصد از کل جمعیت نمونه قرار داشته پس از آن بازه سنی ۳۵ تا ۳۹ سال با ۲۳/۵ درصد بیشترین پاسخگویان را در خود قرار داده، بطور کل می توان گفت بیش از ۹۰ درصد پاسخگویان از ۲۴ تا ۴۹ سال سن داشته اند و میانگین سنی پاسخگویان ۳۴ سال بوده است. حدود ۹۸ درصد پاسخگویان توسط کارفرما نزد صندوق تامین اجتماعی بیمه شده و تنها ۲ درصد آنها تحت پوشش بیمه قرار نداشته و از خدمات بیمه بی بهره بوده اند. با توجه به اطلاعات جمع آوری شده مشخص می شود که تنها حدود یک چهارم کارگران مورد بررسی (جامعه نمونه) اخبار و اطلاعات کارگری را دنبال می کنند و حدود یک چهارم (۲۳/۱ درصد) نیز هرگز اخبار کارگری را دنبال نمی کنند و اکثر پرسش شوندگان (۳۱ درصد) گاهی اوقات اخبار کارگری را دنبال می کنند. برابر ارقام بدست آمده حدود ۶۸ درصد کارگران معتقدند در اختلافات فی مابین کارگر و کارفرما مقصر کارفرماست یا به نوعی حق

با کارگر است. همچنین کمی بیش از ۸۳ درصد کارگران فقط در محیط کار و به واسطه کار با کارفرما در ارتباط هستند و در خارج از محیط کار هیچ گونه رابطه ای با وی ندارند و تنها حدود ۱۱ درصد با کارفرما رابطه دوستانه و رفت و آمد خانوادگی دارند و نزدیک به ۶ درصد نیز به واسطه امور ورزشی و اجتماعی و... در خارج از کارگاه در ارتباط هستند. حدود ۶۹ درصد کارگران مورد بررسی هیچگاه در صدد رسانه ای کردن مشکلات خود نبوده اند و تنها حدود ۴ درصد آنان در این خصوص اقداماتی انجام داده اند. ۵۲/۴ درصد پرسش شوندگان داری منشاء خانوادگی روستایی و ۴۷/۶ درصد آنان دارای منشاء خانوادگی شهری می باشند. ۲۰/۳ درصد پاسخگویان معتقد هستند فضای سیاسی جامعه خیلی زیاد در مسیر بهبود روابط کاراست، ۱۰/۲ درصد زیاد، ۲۰/۹ درصد متوسط، ۱۲/۸ درصد کم و ۳۵/۸ درصد معتقدند خیلی کم در مسیر بهبود روابط کار است. حدود نیمی از پرسش شوندگان نقش اداره کار را در اختلافات کارگری و کارفرمایی و احقاق حقوق کارگران کم و خیلی کم اظهار داشته اند و یک سوم آنان نیز نظر متوسط یا بینا داشته اند و تنها حدود ۲۱ درصد پاسخ گویان نقش اداره کار را در احقاق حقوق کارگران موثر دانسته اند.

۳۰ درصد کارگران جامعه نمونه حقوقشان بین ۵۰۰ تا ۵۹۹ هزار تومان و حدود ۶۰ درصد آنان حقوق زیر ۵۰۰ هزار تومان و تنها ۱۰ درصد آنان از حقوق بیش از ۶۰۰ هزار تومان برخوردار بوده اند. ۳۶/۴ درصد پاسخگویان عنوان داشته اند از مزایای کاری برابر قانون برخوردارند و ۲۸/۳ درصد اظهار نموده اند مزایا بصورت توافقی و ۱۸/۲ درصد بیان داشته اند مزایا با نظر کارفرما و ۱۷/۱ درصد هم عنوان داشته اند از هیچگونه مزایایی برخوردار نیستند.

۵۷/۸ درصد کارگران مورد مطالعه عنوان داشته اند که حقوق دریافتیشان به هیچ عنوان کفاف مخارج زندگیشان را نمی دهد ۲۶/۲ درصد اظهار داشته اند با صرفه جویی تاحدودی کفایت می کند و ۱۱/۲ درصد گفته اند حقوقشان کافی است و ۴/۸ درصد نیز اظهار داشته اند مبلغی از حقوق همراه از مخارج اضافه آمده و پس انداز می شود. ۲۲/۶ درصد پاسخگویان اظهار داشته اند حقوقشان همیشه با بیش از یکماه تعویق پرداخت می شود ۸/۶ درصد معمولاً با یکماه تعویق ۴۴/۱ درصد به صورت پراکنده و اتفاقی (گاهی اوقات) با تعویق پرداخت می شود و ۲۴/۷ درصد تاکنون حقوق معوق نداشته و سر موقع حقوق دریافت می کنند. ۸۵/۶ درصد کارگران مورد بررسی بصورت قراردادی و با قرارداد کتبی موقت به استخدام در آمده اند ۱۱/۲ درصد به صورت مکتوب و طی قرارداد به استخدام رسمی (دائمی) در آمده و ۲/۱ درصد هم فاقد قرارداد می باشند. ۴۴/۴ درصد کارگران روزانه ۸ ساعت فعالیت کاری دارند، نزدیک ۲۰ درصد ۹ ساعت و بیشتر کار می کنند و مابقی ۷ ساعت و کمتر مشغول کارند. ۶۳/۶ درصد پاسخگویان عنوان داشته اند که محل کارشان دارای تشکلات کارگری می باشد و مابقی عنوان نموده اند محل کارشان فاقد تشکلات کارگری است. ۱۳/۸ درصد کارگران در انواع تشکلات کارگری فعال در کارگاه محل کارشان عضویت دارند و مابقی عضو هیچ تشکل کارگری نیستند. تنها ۲۱/۱ درصد پاسخگویان معتقد بوده اند که فعالیت تشکلات کارگری در رفع مشکلات کارگران موثر است و مابقی اعتقادی به این امر نداشته اند.

۹۲ درصد کارگران مورد بررسی در یکماه اخیر هیچگونه غیبت یا ترک محل خدمت بدون هماهنگی با کارفرما نداشته اند. ۷۶/۷ درصد کارگران مورد مطالعه خود را کارگر ماهر و ۱۷/۵ درصد نیمه ماهر و تنها ۱/۶ درصد خود را غیر ماهر معرفی نموده اند. ۸۱ درصد کارگران تا زمان تحقیقات با کارفرمایان بحث و جدل نداشته اند، ۹/۲ درصد کم و ۷/۱ درصد تاحدودی و تنها نزدیک به ۳ درصد سابقه زیادی در اینخصوص دارند. ۲۹/۳ درصد پاسخگویان از کارفرمای خود بسیار زیاد رضایت داشته و ۱۷/۹ درصد زیاد، ۲۹/۳ درصد تاحدودی راضی بوده اند و مجموعاً حدود ۲۴ درصد از کارفرمای خود رضایت نداشته اند. ۶۴/۷ درصد عنوان داشته اند با کارفرمای خود هیچ مشکلی ندارند، ۱۶/۸ درصد کم، ۱۰/۹ درصد تاحدودی و مجموعاً حدود ۸ درصد با کارفرمای خود مشکل داشته اند.

در پاسخ به این سوال آیا تا بحال پیش آمده کارفرمایان سر شما داد بزند یا با شما رفتار تندی داشته باشد؟ برای حدود ۸۸ درصد چنین پیش آمدی رخ نداده است، برای ۸ درصد کم و برای ۹/۲ درصد تاحدودی رخ داده و مجموعاً برای ۵ درصد افراد چنین اتفاقی بصورت زیاد و خیلی زیاد رخ داده. مجموعاً ۴۴ درصد پرسش شوندگان تمایل به تغییر شغل و محل کار خود نداشته، حدود ۳۵ درصد متمایل به تغییر محل و شغل خود بوده و نزدیک ۲۱ درصد بینابین بوده اند.

عوامل مدیریتی مجموعه ای از عوامل مرتبط با عملکرد مدیر در محل کار می باشد، داده های مربوط به عوامل مدیریتی توسط نرم افزار با یکدیگر تجمیع و سپس میانگین شاخص های مرتبط با آن محاسبه گردید که با توجه به اعداد و ارقام حاصله حدود ۳۰ درصد پاسخگویان با عملکرد مدیر خود مخالف و نزدیک ۲۳ درصد موافق شیوه مدیریت وی بوده و حدود ۴۷ درصد در این خصوص اظهار نظر نکرده اند.

داده های مربوط به میزان آگاهی از قوانین و مقررات کار نیز توسط نرم افزار تجمیع و میانگین شاخص های مرتبط با

آن محاسبه گردید. برابر آنچه در پرسشنامه آمده این متغیر دارای ۴ شاخص بوده، از کل پاسخگویان تعداد ۹۰ نفر یعنی حدود ۵۳ درصد دارای اطلاعات ضعیف، ۵۷ نفر شامل ۳۲/۴ درصد نیز آشنایی نسبی با قوانین داشته اند همچنین ۶/۸ درصد کاملاً بی اطلاع و ۷/۴ درصد پاسخگویان نیز کاملاً مطلع تشخیص داده شده اند.

داده های مربوط به میزان آگاهی دینی و مذهبی پاسخگویان نیز مانند موارد قبل تجمیع و میانگین شاخص های مرتبط با آن بدست آمده، این متغیر نیز دارای ۴ شاخص بوده و از کل پاسخگویان تعداد ۸۹ نفر یعنی حدود ۵۳ درصد از اطلاعات دینی و مذهبی خوب و کاملی برخوردار بوده اند، ۴۷ نفر شامل ۲۷/۸ درصد نیز آشنایی نسبی با این موضوعات داشته اند، ۱۲/۴ درصد پرسش شوندهگان دارای اطلاعات ضعیف و ۷/۱ درصد نیز بی اطلاع از مسائل مذهبی و دینی ارزیابی گردیده اند.

متغیر وابسته تحقیق (اختلافات کارگری و کارفرمایی) شامل ۵ شاخص بوده که میانگین شاخص ها توسط نرم افزار بدست آمده و پس از گرد کردن ارقام حاصله با اعشار بیش از نیم با عدد بالاتر و کمتر از نیم با عدد پایین تر، شاخص خیلی زیاد عدد صفر شده و بطور میانگین ۳/۳ درصد پاسخگویان دارای اختلاف زیاد با کارفرمای خود بوده و ۱۷/۶ درصد بینابین و ۱۴۴ نفر یعنی حدود ۸۰ درصد دارای اختلاف قابل توجهی با کارفرما نبوده و تمایل به طرح شکایت نداشته اند.

آزمون فرضیات:

فرضیه فرعی یک از اصلی ۱: بین وضعیت پوشش بیمه ای و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون تی تست استفاده شده است، در آزمون فرضیه مبنی بر ارتباط بین وضعیت پوشش بیمه ای و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۸۵۵ و از ۰/۰۵ بیشتر است فرضیه ما تایید نمی شود و ارتباطی بین اختلافات کارگری بر حسب داشتن یا نداشتن بیمه وجود ندارد.

فرضیه فرعی دو از اصلی ۱: بین آگاهی سیاسی کارگران و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه ارتباط بین آگاهی سیاسی و اختلافات کارگری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است در آزمون فرضیه مبنی بر ارتباط بین آگاهی سیاسی و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است و ضریب همبستگی برابر با ۰/۳۰۳ و منفی می باشد رابطه معکوسی بین آگاهی سیاسی و اختلافات کارگری وجود دارد یعنی هر چه سطح آگاهی سیاسی بالاتر رود اختلافات کمتر شده و بالعکس. بنابراین فرضیه ما تایید می شود و ارتباط بین اختلافات کارگری و آگاهی سیاسی وجود دارد.

فرضیه فرعی سه از اصلی ۱: بین میزان حقوق و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه ارتباط بین میزان حقوق و اختلافات کارگری

از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است در آزمون فرضیه مبنی بر ارتباط بین میزان حقوق و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است و ضریب همبستگی برابر با ۰/۳۷۹ و مثبت می باشد رابطه مستقیمی بین میزان حقوق و اختلافات کارگری وجود دارد یعنی هر چه میزان حقوق بالاتر رود اختلافات بیشتر شده و بالعکس. بنابراین فرضیه ما تایید می شود و ارتباط بین اختلافات کارگری و میزان حقوق وجود دارد.

فرضیه فرعی یک از اصلی ۲: وضعیت تاهل و اختلافات کارگری رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون تی تست استفاده شده است که خروجی این آزمونها در پایین آمده است در آزمون فرضیه اول مبنی بر ارتباط بین وضعیت تاهل و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۳۵۷ و از ۰/۰۵ بیشتر است فرضیه ما تایید نمی شود و ارتباطی بین اختلافات کارگری بر حسب وضعیت تاهل وجود ندارد.

فرضیه دو از اصلی ۲: بین جنسیت و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون تی تست استفاده شده است که خروجی این آزمونها در پایین آمده است در آزمون فرضیه اول مبنی بر ارتباط بین جنسیت و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است فرضیه ما تایید می شود و چون در جدول اول میانگین اختلافات کارگری در بین مردان برابر با ۱۲/۸۸ و زنان برابر با ۸/۴۸ بنابراین اختلافات کارگری در بین مردان بیشتر از زنان می باشد و فرضیه ما تایید می شود.

فرضیه فرعی سه از اصلی ۲: بین تحصیلات و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است چون سطح سنجش متغیر تحصیلات رتبه ای می باشد. در آزمون فرضیه مبنی بر ارتباط بین تحصیلات و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و از ۰/۰۵ کمتر است و ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۴۴ و مثبت می باشد رابطه مستقیمی بین تحصیلات و اختلافات کارگری وجود دارد یعنی هر چه سطح تحصیلات بالاتر رود اختلافات بیشتر و بالعکس. بنابراین فرضیه ما تایید می شود و ارتباط بین اختلافات کارگری و تحصیلات وجود دارد.

فرضیه فرعی چهار از اصلی ۲: بین آگاهی از قوانین در بین کارگران و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه ارتباط بین آگاهی از قوانین و اختلافات کارگری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است در آزمون فرضیه مبنی بر ارتباط بین آگاهی از قوانین و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است و ضریب همبستگی برابر با ۰/۷۰۲ و منفی می باشد رابطه معکوسی بین آگاهی از قوانین و اختلافات کارگری وجود دارد یعنی هر چه سطح آگاهی از قوانین بالاتر رود اختلافات کمتر شده و بالعکس. بنابراین فرضیه ما تایید می شود و

ارتباط بین اختلافات کارگری و آگاهی از قوانین وجود دارد.

فرضیه پنج از اصلی ۲: بین آگاهی دینی کارگران و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه ارتباط بین آگاهی دینی کارگران و اختلافات کارگری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است در آزمون فرضیه مبنی بر ارتباط بین آگاهی دینی کارگران و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۵ و از ۰/۰۵ کمتر است و ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۱۶ و مثبت می باشد رابطه مستقیمی بین آگاهی دینی کارگران و اختلافات کارگری وجود دارد یعنی هر چه سطح آگاهی دینی کارگران بالاتر رود اختلافات بیشتر و بالعکس. بنابراین فرضیه ما تایید می شود و ارتباط بین اختلافات کارگری و آگاهی دینی کارگران وجود دارد.

فرضیه فرعی شش از اصلی ۲: بین میزان مهارت کارگران و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

در آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۵ است بنابراین فرض، حداقل در بین یکی از گروههای کارگری که ماهر، نیمه ماهر یا غیر ماهر می باشند اختلافات بیشتر است و با توجه به نتایج بدست آمده اختلافات کارگری در بین کارگران غیر ماهر از کارگران ماهر و نیمه ماهر بطور معناداری بیشتر است. و اختلافات کارگری کارگران ماهر و نیمه ماهر تفاوت معناداری نداشت. بنابراین فرضیه ما مبنی بر ارتباط بین وضعیت مهارت و اختلاف کارگری تایید می گردد.

فرضیه شماره ۳: بین عوامل مدیریتی و اختلافات کارگری رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه ارتباط بین رضایت از مدیران و اختلافات کارگری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است، در آزمون این فرضیه مبنی بر ارتباط بین رضایت از مدیران و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است و ضریب همبستگی برابر با ۰/۵۷۸ و منفی می باشد رابطه معکوسی بین رضایت از مدیران و اختلافات کارگری وجود دارد یعنی هر چه رضایت از مدیران بالاتر رود اختلافات کمتر شده و بالعکس. بنابراین فرضیه ما تایید می شود و ارتباط بین اختلافات کارگری و رضایت از مدیران وجود دارد.

فرضیه شماره ۴: تشکل های کارگری و عضویت و مشارکت کارگران در تشکل های کارگری در بروز اختلافات کارگری موثر است.

برای آزمون فرضیه ارتباط بین تشکل های کارگری و اختلافات کارگری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است در آزمون فرضیه مبنی بر ارتباط بین عضویت و مشارکت در فعالیت های تشکلات کارگری و اختلافات کارگری چون سطح معناداری برابر با ۰/۰۴۷ و از ۰/۰۵ کمتر است و ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۵۳ و منفی می باشد رابطه معکوسی بین عضویت در تشکل های کارگری و اختلافات کارگری وجود دارد یعنی هر چه مشارکت کارگران در

تشکلات کارگری بالاتر رود اختلافات کمتر شده و بالعکس. بنابراین فرضیه ما تایید می شود و ارتباط بین اختلافات کارگری و فعالیت در تشکل های کارگری وجود دارد.

نتیجه گیری:

با توجه به نتایج بدست آمده و آنچه در فصل پیش به تفصیل و جزء مورد بررسی قرار گرفت، سعی خواهیم کرد در این مقال به یک جمع بندی کلی و نتیجه گیری نهایی از مطالب پیشین برسیم. ما در این تحقیق چهار فرضیه اصلی را مورد بررسی و آزمون قرار دادیم که برخی از این فرضیات دارای فرضیات فرعی بودند. به جز دو فرضیه فرعی ۱: تاثیر پوشش بیمه ای بر بروز و میزان اختلافات کارگری (که با توجه به بالا بودن سطح معناداری برابر ۰/۸۵۵ منجر به تایید فرض صفر و در نتیجه رد فرضیه مذکور گردید که این خود به این جهت بود که حدود ۰/۹۸ جامعه مورد بررسی ما از بیمه تامین اجتماعی برخوردار بودند لذا سنجش تاثیر عامل عدم برخورداری از بیمه با ۰/۲ کل جامعه نمونه، میسر نبوده) و ۲: تاثیر وضعیت تاهل بر اختلافات کارگری (که با توجه به سطح معناداری ۰/۳۵۷ سبب رد فرض مخالف فرض صفر گردید) سایر فرضیات تحقیق تایید شدند.

از این میان فرضیات اصلی «ارتباط بین عوامل مدیریتی با اختلافات کارگری» و «مشارکت کارگران در فعالیتهای تشکلات کارگری و تاثیر آن بر اختلافات کارگری» و فرضیات فرعی «میزان آگاهی سیاسی و تاثیر آن بر اختلافات کارگری» و «میزان آگاهی کارگران از قوانین و مقررات کار و تاثیر آن بر اختلافات کارگری» پس از ادغام و جمع بندی پرسشهای مربوط به هر کدام و محاسبه میانگین کل هریک از آنها به عنوان متغیر مستقل و سنجش تاثیر آنها بر بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی به عنوان متغیر وابسته، ضمن تایید فرضیات به دلیل دارا بودن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۵ به دلیل ضریب همبستگی منفی حاصله، دارای رابطه معکوس با متغیر وابسته می باشند، یعنی با افزایش «سطح آگاهی کارگران از قوانین و مقررات کار» و «آگاهی های سیاسی کارگران» و «سطح رضایت کارگران از کارفرمای خود» و افزایش «مشارکت کارگران در فعالیت های تشکلات کارگری» احتمال بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما و شدت آن کاهش می یابد. (افشانی، ۱۳۸۷)

با این اوصاف می توان گفت شرایط سیاسی و اقتصادی از عوامل محیطی، تشکل های کارگری، عوامل مدیریتی، و عوامل شخصیتی کارگر (به جز وضعیت تاهل وی) همگی نقش موثری بر بروز یا ممانعت از بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی شهر سبزوار دارند. در پایان باید گفت نظر به این که این پژوهش بیشتر به عوامل ساختاری از قبیل شرایط سیاسی و اجتماعی و اقتصادی و... پرداخته اما نقش عوامل شخصیتی نیز بر بروز اختلافات بسیار تاثیر گذار بوده کما اینکه نقشی پر رنگ تر از عوامل ساختاری به خود گرفته اگرچه ممکن است خود تحت تاثیر عوامل ساختاری بوده باشد

پیشنهادهای:

- با توجه به نتایج پژوهش، آرایه چند پیشنهاد در این خصوص می تواند نقش متغیر های مستقل را در روابط حاکم بر کارگر و کارفرما بهبود بخشد.
- نتایج تحقیقات نشان داد که نحوه مدیریت کارگاه عامل مهمی در ایجاد رضایت یا نارضایتی کارگران محسوب می شود، از آنجا که این عوامل نقش بسزایی در ایجاد یا پیشگیری و کنترل اختلافات کارگری دارد لذا می طلبد بازنگری در نحوه مدیریت کارگاه صورت پذیرد.
- فعال تر شدن نقش تشکل های کارگری در جهت حفظ منافع کارگران و کمک به افزایش بهره وری کار و مشارکت در کنترل امور (از قبیل اتحادیه های کارگری، اصناف و...) و هم چنین نقش نمایندگان کارگری، که باعث بالا رفتن میزان رضایت مندی کارگران می گردد.
- تشکیل کلاسهای آموزشی برای کارگران و کارفرمایان در خصوص مقررات قانون کار به ویژه در بحث مطالبات، شرایط کار، قراردادهای و اختلافات ناشی از کار.
- ایجاد زمینه مناسب جهت مشارکت دادن کارگران یا نمایندگان آنان در امور مربوط به تصمیم گیری و برنامه ریزی برای آینده کارگاه بخصوص در امور فنی و کارگری.
- شفاف سازی و اطلاع رسانی به کارگران در خصوص تصمیم گیری ها و اهداف و عملکرد شرکت یا کارگاه، بویژه در خصوص مسائل مالی و سود و زیان شرکت.

منابع:

۱. businessdictionary. (بدون تاریخ). dictionary. بازیابی از <http://www.businessdictionary.com/definition/environmental-factors.html>
۲. اصغرپورماسوله، ا. ر. (۱۳۸۴). ش. حق انحصاری بررسی میزان سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سالهای ۸۳ و ۸۴ و عوامل موثر بر آن.
۳. افشانی، د. س. (۱۳۸۷). آموزش کاربردی SPSS در علوم اجتماعی و رفتاری. یزد: دانشگاه یزد.
۴. بهشتی، ج. (۱۳۸۳). روابط صنعتی و روابط کار. تهران: نگاه دانش.
۵. توسلی، غ. (۱۳۷۵). جامعه شناسی کاروشغل. تهران: سمت.
۶. چروده، م. ح. (۱۳۹۰). راهنمای کاربردی نرم افزار SPSS. تهران: جامعه شناسان.
۷. حاجی زاده میمندی، م. (۱۳۷۷). جامعه شناسی کار. تهران: موسسه کاروتامین.
۸. حقیقی، م. ع. (۱۳۷۹). نظام روابط کار در سازمان. تهران: ترمه.
۹. خوشکار، ع. (۱۳۸۹). بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی موثر بر اختلافات کارگر و کارفرما در ایران. تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.
۱۰. دواس، د. ... (۱۳۸۸). پیمایش در تحقیقات اجتماعی. تهران: نشر نی.
۱۱. ساروخانی، د. ب. (۱۳۸۰). روشهای تحقیق در علوم اجتماعی (جلد ۲). تهران.
۱۲. شمشادی، ف. (۱۳۸۲). عوامل موثر در سازمان یافتن کارگران بعد از انقلاب اسلامی. تهران.
۱۳. ظهوری، ق. (۱۳۷۸). روابط کار نظریه ها و فرایندها. تهران: میر.
۱۴. عراقی، س. ع. (۱۳۸۱). حقوق کار ۱. تهران: سمت.
۱۵. کمالی، ح. (۱۳۸۰). اقتصاد سیاسی روابط کار در ایران. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد.
۱۶. منشی زاده، گ. (۱۳۸۵). مراجع حل اختلاف. تهران: موسسه کاروتامین.
۱۷. (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۹) (عباسی)