

# درک و تفسیر کار از منظر کارگران کُرد مقیم یزد (با رویکرد نظریه زمینه‌ای)

مسعود حاجی زاده میمندی<sup>۱</sup>، اسعد خانی<sup>۲</sup>، محسن معروفی<sup>۳</sup>، رزگار کریمی<sup>۴</sup>

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۷۹۵۴-۵۳۰۵-۰۰۰۲-۰۰۰۰

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۲۸۲۲-۷۷۳۰-۰۰۰۱-۰۰۰۰

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۹۹۸۴-۷۹۹۷-۰۰۰۱-۰۰۰۰

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۱۷۶۹-۶۶۲۹-۰۰۰۱-۰۰۰۰

## چکیده

صرف نظر از نوع کار، درک و تفسیر از کار و ذهنیتی که پیرامون این سازه اجتماعی شکل می‌گیرد، در ایجاد و تقویت انگیزش به کار مؤثر است و کنش افراد و کارایی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف این پژوهش، درک و تفسیر کار از نگاه کارگران کُرد مقیم شهر یزد است. بدین منظور پس از مصاحبه با ۳۰ نفر از کارگران و رسیدن به غنای نظری و پیاده‌سازی متن مصاحبه‌ها، مقولات مهم با استفاده از نظریه داده‌بنیاد استخراج گردیده و پس از تفسیر مقولات، یک الگوی پارادایمی ارائه شده است. یافته‌ها حاکی از دسته‌بندی مشارکت‌کنندگان در دو طیف است؛ برخی از آنان مبتنی بر یک نگرش مثبت، کار را عرصه عاملیت انسان و امری نشاط‌آور قلمداد می‌کنند و می‌کوشند در مواجهه با برخی محدودیت‌های ساختاری، راهکارهایی همچون پذیرش موقعیت جدید و تغییر ذهنیت را اتخاذ کنند؛ اما نزد آنان که نگرشی منفی دارند، کار تحلیل‌برنده خلاقیت و هویت آدمی و قرین با جبر اجتماعی است و انسان را دچار ازخودبیگانگی و عاملیت انسان را محدود می‌کند. به همین دلیل آنان کار را کسالت‌آور قلمداد و از هر فرصتی برای زیر پا گذاشتن تعهد در کار استفاده می‌کنند. این نوع نگاه‌ها در سطحی کلی‌تر و کلان‌تر، با شکل دادن به فرهنگ کار در جامعه به منصفه ظهور می‌رسند، البته این رابطه یک‌طرفه نیست و فرهنگ کار هر جامعه‌ای هم می‌تواند شکل‌دهنده نوع نگاه افراد به کار باشد.

**واژگان کلیدی:** نگرش به کار، فرهنگ کار، وجدان کاری، بیگانگی از کار، کارگران کُرد، یزد

۱. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه یزد. [mhadjizadeh@yazd.ac.ir](mailto:mhadjizadeh@yazd.ac.ir)

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد (نویسنده مسئول) [khani.asaad@gmail.com](mailto:khani.asaad@gmail.com)

۳. کارشناسی ارشد، برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی [bokan.marooft@gmail.com](mailto:bokan.marooft@gmail.com)

۴. کارشناسی ارشد، شهرسازی، دانشکده هنر و معماری، دانشگاه کردستان [angelrezgar@gmail.com](mailto:angelrezgar@gmail.com)

مقاله علمی پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۵/۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۲۴

دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران، سال سیزدهم، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۴۰۱، صص ۴۸-۲۱

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

با بروز انقلاب صنعتی، نگرش به کار دچار تغییرات عمیقی شد. از جمله این تحولات فکری، ظهور سوسیالیسم بود که سبب شد انواع کار (یدی و غیریدی) اهمیت و اعتبار خاصی بیابد. چنانکه سن سیمون می‌گفت، انسان موجودی است طبعاً فعال و خلاق یا پردون تأکید می‌کرد که انسان شجاعت خود را، در کار بهتر نشان می‌دهد تا در جنگ (محمدی اصل، ۱۳۹۲: ۱۷). پس می‌توان گفت تعاریف گوناگونی از منظر جامعه‌شناختی، روان‌شناختی فلسفی و اقتصادی از کار ارائه شده و مطالعه این پدیده در هر یک از این حوزه‌ها با فراز و فرودهایی همراه بوده است. به‌عنوان مثال، بررسی فلسفی کار از زمانی که آرنست (۱۹۵۸) و هابرماس (۱۹۷۴) کار را ناسازگار یا حداقل متفاوت از آزادی سیاسی و فردی می‌دانستند، از تب‌وتاب افتاده است؛ اما امروزه دیدگاه‌های اقتصادی و اجتماعی تا حدی فقر مفهومی در این زمینه را کاهش داده است و نسبت به سایر حوزه‌های علوم اجتماعی در جایگاه مسلط‌تری قرار گرفته‌اند (درانتی، ۲۰۰۹: ۷۰). مثلاً گفته می‌شود کار برای موجودیت و بقای انسان ضروری است و گذشته از تأمین نیازها و فراهم نمودن فرصت‌های دسترسی به منابع مختلف، هویت و موقعیت اجتماعی افراد به آن وابسته است (آردیچویلی و کوچینک، ۲۰۰۹: ۱۵۵).

صرف‌نظر از نوع کار، نگرش به کار و ذهنیتی که پیرامون این پدیده شکل می‌گیرد، به عملکرد کنشگر انسانی شکل و جهت می‌دهد. نگرش به کار در شکل‌گیری فرهنگ کار سهیم است، اما همین نگرش‌ها هم در یک رابطه دوسویه از فرهنگ و اخلاق کار در یک جامعه متأثر می‌شود. معنابخشی به کار نه تنها به وسیله کنش‌ها، واکنش‌ها و ارتباطات بین نیروی کار، کارفرمایان و محیط کار شکل می‌گیرد؛ بلکه در مقیاسی بزرگ‌تر از نگرش‌هایی که افراد نسبت به کار دارند، تأثیر می‌پذیرد (روسنگرن، ۲۰۱۵: ۲).

در ایران به‌رغم تأکید فرهنگ دینی بر کار و ارزش‌های اکتسابی و باوجود نگرش مثبت به کار در سازمان‌های سنتی از جمله در روستا و سازمان کشاورزی، ارزش‌هایی در ساختار کلی جامعه غلبه دارد که اخلاق کار را تضعیف و به تبع آن نگرش‌های منفی نسبت به کار را اشاعه می‌دهند (معیدفر، ۱۳۷۸: ۳۶). بر اساس نظر کارشناسان مسائل اقتصادی-اجتماعی، فرهنگ و اخلاق کاری ما بسیار ضعیف است و ضرورت دارد فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه، به‌عنوان یک معضل اجتماعی-اقتصادی تلقی شود. این در حالی است که برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب، مورد نیاز است؛ از این‌رو فرهنگ کار می‌باید از طریق دخالت در عوامل شناخته‌شده فرهنگ کار متحول گردد و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان‌ها متحول شود (انتظاری و کرمانی، ۱۳۹۴: ۳۱). اما این نوع طرز تلقی‌ها باوجود گوناگونی‌ها، اغلب جنبه آرمان‌گرایانه، تجویزی و کل‌گرایانه دارد و مخصوصاً در ایران به واقعیت نگرش به کار کمتر پرداخته شده است.

با بررسی‌های آغازین قبل از پژوهش اصلی، مشخص شد به‌جز تفاوت فرهنگی که خود ادغام در شهر مهاجرپذیر را مشکل می‌کند؛ تفاوت اقلیمی بین مناطق گردنشین و شهر یزد از عوامل زمینه‌ای اثرگذاری

است که نوع نگاه به کار افراد مورد پژوهش را شکل می‌دهد؛ از این رو مطالعه حاضر بر آن است با واکاوی نوع نگاه افراد (مهاجران قوم کرد) به کار، به فهم و تفسیری عمیق‌تر در این حوزه دست پیدا کند. به این دلیل چند پرسش زیر جهت یابی تحقیق را مشخص می‌سازد:

- کار نزد کارگران کرد مقیم یزد چگونه درک و تفسیر می‌شود و چه عوامل و زمینه‌هایی به نگرش آن‌ها شکل و جهت می‌دهد؟
- نوع نگرش به کار چه پیامدهایی را برای آن‌ها به همراه دارد؟
- آن‌ها چه استراتژی‌هایی را برای تطبیق با شرایط کار در پیش می‌گیرند؟
- کارگران در چه شرایطی دچار از خودبیگانگی و دلزدگی ناشی از کار می‌شوند؟

## ۲. پیشینه تجربی

سریرانگارا جان و کومار باسکار (۲۰۱۱: ۱۰۹) در پژوهشی با عنوان ابعاد مهم ذات کار، ضمن ذکر ابعاد کلیدی ذات کار که برگرفته از متون مقدس است، به این اصل اشاره دارند که این جوهر و ذات کار است که درک و فهم کنشگران از کار را شکل می‌دهد و از این طریق باعث تغییر در سطح نیازهای افراد و انطباق با کار می‌شود و افراد را قادر می‌سازد برای نیل به ارتقا و کمال بکوشند و از این طریق با دنیای بزرگ‌تر ارتباط برقرار کنند.

جاج و کمایر-مولر<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۲: ۳۴۴ و ۳۴۷) در پژوهشی با عنوان نگرش‌های شغلی، معتقدند گرچه بسیاری از ارزیابی‌هایی که با کمک پرسش‌نامه‌ها و نگرش‌سنجی‌ها انجام می‌گیرند برخی از وجوه و ابعاد موضوع را واکاوی می‌کنند؛ اما این ارزیابی‌ها قادر به پوشش هسته موضوعی نگرش‌ها نیستند و باید این‌ها را به واسطه توضیحات مفصل و عمیق افراد کشف و درک کرد. آن‌ها همچنین اضافه می‌کنند که نگرش‌ها هم جنبه ایستا (جنبه‌های فردی) و هم جنبه پویا (روابط اجتماعی در کار) را در بر می‌گیرند؛ بنابراین نظر سنجی‌ها قادر نیستند هسته موضوعی نگرش به کار و جنبه ایستا (جنبه‌های فردی) و پویا (روابط اجتماعی در کار) را پوشش دهند.

وودساید و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «کار و تجارب شغلی مردان وابسته به خانواده‌های بدون تحصیلات دانشگاهی» به پنج مضمون درک کار، زمینه‌های ورود به کار (آمدگی/تحصیلات)، مشوق‌های کار، چگونگی انجام کار و چالش‌ها، فرصت‌ها و انتخاب‌های پیش روی کار اشاره کرده‌اند که برگرفته از خوشه‌های معنایی مستخرج از تجارب مشترک افراد است.

آناراداها و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۴) دو هسته مقوله معنای اجتماعی کار و معنای فردی کار را در پژوهش خود برجسته کرده‌اند. معنای اجتماعی شامل سه خرده‌مقوله برآورده شدن انتظارات اجتماعی، انجام نقش‌ها یا

1. Kammeyer-Mueller  
2. Woodside, Gibbons, Davidson, Hannon, & Sweeney  
3. Anuradha, Srinivas, Singhal, & Ramnarayan

مسئولیت‌های اجتماعی و امنیت مالی و معنای فردی دربرگیرنده سه زیرمقوله لذت استقلال، ابراز وجود و یادگیری و رشد شخصی است.

معدفر (۱۳۸۶) در «اخلاق کار به عنوان یک مسئله اجتماعی»، معنای کار را از مجموعه ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه متأثر می‌داند و معتقد است نگرش افراد به کار، ناشی از آموزه‌هایی است که طی فرایند اجتماعی شدن دریافت کرده‌اند.

یافته‌های حامد (۱۳۸۶) در بررسی عوامل مرتبط با نگرش جوانان به کار در کرمانشاه، نشان داد رضایت از خانواده، زندگی و نیز نگرش به مردم و آینده شهر با نوع «نگرش به کار» رابطه دارد. درعین حال، بحران ارزش‌ها مانع از آن است که نگرش مثبت به کار درونی شود.

طیبی ابوالحسنی و همکاران (۱۳۹۸)، تحقیقی را با هدف بررسی عوامل مؤثر بر نگرش اخلاقی به کسب‌وکار میان نمونه خاصی از جامعه (دانشجویان دختر) انجام داده‌اند. مطابق یافته‌های آنان، پایداری اخلاقی بر نگرش اخلاقی به کسب‌وکار مؤثر است و متغیر سن، تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و تجربه کاری، تأهل، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی در مجموع تأثیر پایداری اخلاقی بر نگرش اخلاقی به کسب‌وکار را تعدیل می‌کنند.

نتایج تحقیق رعنائی کردشولی و همکاران (۱۳۹۵)، نشان داد که ویژگی‌های فرهنگ کار و تلاش در قالب دو دسته ویژگی‌های پیش‌برنده و بازدارنده قابل تبیین هستند؛ به گونه‌ای که این ویژگی‌ها با یکدیگر رابطه بیرونی منفی دارند و در درون نیز دارای اجزایی با رابطه متقابل مثبت هستند. بر مبنای این الگو، بهبود و ارتقای فرهنگ کار و تلاش در یک جامعه، مستلزم تقویت ویژگی‌های پیش‌برنده و تضعیف ویژگی‌های بازدارنده است.

یافته‌های مطالعه نوزری (۱۳۹۶) تحت عنوان «تجربه و درک کارگران از شرایط کاری در بین کارگران بنگاه‌های تولیدی پوشاک کرج»، حاکی از آن است که شرایط مادی (شرایط نامناسب فیزیکی و بهداشتی محل کار)، شرایط اجتماعی و اقتصادی (حداقلی بودن مناسبات کلامی کارگر با همکاران، پایین بودن دستمزدها، مرخصی‌های حداقلی و ساعات کار طولانی)، باعث بیگانگی کارگر از روند کار، همکار، خانواده و خویشاوندان است. این شرایط از نظر کارگران پیامدهایی از جمله اصالت‌زدایی از کار مولد، تضعیف روابط خانوادگی و خویشاوندی، به هم‌ریختگی ذهنی و خروج روزافزون کارگر از کار تولیدی را داشته است.

مرور پیشینه‌های پژوهشی از آن رو ضروری است که از یک سو محقق می‌تواند به کمک آن‌ها، خردمایه ای برای دغدغه پژوهشی خود پیدا نماید و از سوی دیگر جایگاه مطالعه خود را نسبت به آن‌ها بیان کند (کرسول، ۱۳۹۶: ۱۳۱) از این رو در این تحقیق مرور مطالعات انجام شده به محققین کمک کرد تا سوالات پژوهشی خود را به نحو دقیق‌تری مطرح کنند و بر زوایای تأکید کنند که از دید آن تحقیقات مغفول مانده است. چراکه با این کار نحوه مواجهه با موضوع دقیق‌تر شده و از تکرار آنچه قبلاً انجام گرفته، جلوگیری خواهد شد؛ همچنین از این طریق می‌توان با غلبه بر کاستی‌های آن مطالعات، به غنی‌تر شدن نتیجه تحقیق کمک کرد.

### ۳. روش تحقیق

نظریه زمینه‌ای یا تئوری داده‌بنیاد، یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که در آن به جای تمرکز بر تئوری‌های از پیش موجود، با تکیه بر داده‌ها و اطلاعات در یک زمینه خاص، اجازه داده می‌شود نظریه از دل این اطلاعات پدیدار شود (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰: ۲۷۳). با توجه به هدف این مطالعه که در پی درک و تفسیر کار از منظر کارگران گرد است و نبود تحقیقات جامع در این حوزه، رویکرد کیفی و عمدتاً روش نظریه داده‌بنیاد را برای بررسی خود برگزیده‌ایم.

از آنجاکه حوزه مطالعه ما کارگران گرد مقیم یزد است، ابتدا با شناسایی محل‌های کاری که تراکم مهاجران گرد به نسبت بالاتر بوده است، نمونه اولیه خود را انتخاب کرده‌ایم و در ادامه به روش نمونه‌گیری هدفمند (با استراتژی گلوله برفی) و با به خدمت گرفتن نمونه‌گیری نظری در طول انجام تحقیق، به انتخاب بقیه نمونه و مصاحبه اقدام شده است. اطلاعات موردنیاز پژوهش، با انجام مصاحبه‌های فردی عمیق و نیمه‌ساختاریافته با ۳۰ نفر از کارگران (۲۲ مرد و ۸ زن) در سطوح و مراتب مختلف کاری جمع‌آوری شد.

اشاره به این نکته ضروری است که برای انتخاب مشارکت‌کنندگان، از طیف متنوعی از کارگران و با دامنه سنی متفاوت استفاده شده است. مصاحبه‌ها پس از رسیدن به غنای لازم و تکرار اطلاعات به دست آمده یعنی رسیدن به مرحله اشباع، متوقف گردید. سپس متن مصاحبه‌ها پیاده شد و با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای، متن مصاحبه‌ها به منظور کشف هسته‌های معنایی مورد واکاوی قرار گرفت. در این روش، درک جهان اجتماعی از دیدگاه سوژه‌ها بررسی شد و معنایی که آن‌ها به دنیای اجتماعی و واقعیات برساخته خود می‌بخشند، بنیاد پژوهش را تشکیل داد (کرسول، ۲۰۰۳: ۳۶).

با عنایت به رویه ساختمند نظریه زمینه‌ای که مطالعه حاضر هم از این رویه تبعیت می‌کند، نکات کلیدی داده‌ها کشف و برای هر نکته، کدی اختصاص داده خواهد شد که پس از مقایسه مداوم با دیگر کدها و رویدادهای مورد مطالعه، خصوصیات مشترک آن‌ها استخراج و کد مفهومی به آن‌ها الصاق می‌شود. سپس با مقایسه این کدهای مفهومی با همدیگر و قرار دادن مفاهیم مشترک زیر یک کد انتزاعی‌تر (مقوله)، کدگذاری باز انجام می‌شود. در ادامه با کدگذاری محوری که پیرامون یک مقوله از مقولات کدگذاری باز (که می‌توان آن را هسته-مقوله هم نامید) صورت می‌گیرد، مقوله‌های فرعی به مقوله‌های اصلی مرتبط می‌شوند (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۸: ۱۲۳).

مقوله‌هایی که اطراف پدیده مرکزی (هسته-مقوله) ساخته می‌شوند در واقع شرایط علی هستند و شرایط علی مشخص می‌سازند که چه عواملی باعث پدیده مرکزی شده‌اند. همه کنش‌هایی که در پاسخ به پدیده مرکزی ارائه می‌شوند، استراتژی نامیده می‌شوند و این استراتژی‌ها، تحت تأثیر عوامل موقعیتی خاص قرار می‌گیرند که این عوامل شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌ای هستند. همچنین، استراتژی‌ها نتایج خاصی به همراه دارند که همان پیامدها هستند (ایمان، ۱۳۹۷: ۸۰). در نهایت در کدگذاری انتخابی، محقق با ادامه تفاسیر و تطبیق مداوم میان مقوله‌ها و مضامین و استفاده از مموها، اقدام به یکپارچه‌سازی مقوله‌ها در قالب یک سیر داستانی یا مدل و سرانجام خلق نظریه می‌کند.

به منظور رسیدن به معیار قابلیت اعتماد پژوهش، از سه فن مشهور «کنترل و اعتباریابی»، «مقایسه‌های تحلیلی» و «فن ممیزی (نظر همتایان)»، استفاده گردید. در روش اول، از شرکت‌کنندگان خواسته شد یافته‌ها و گزارش‌ها را ارزیابی کنند و دربارهٔ صحت آن نظر دهند. در فن مقایسه‌های تحلیلی، به داده‌های خام رجوع شد تا ساخت‌بندی نظریه با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی شود و در فن سوم از نظر متخصصان حوزهٔ نظریهٔ داده‌بنیاد در مراحل مختلف کدگذاری، مفهوم‌سازی و استخراج مقولات استفاده شد.

میانگین سنی پاسخگویان، ۳۴/۱ سال بوده و از صنف‌های مختلفی در انتخاب نمونه استفاده شده است؛ هرچند در این نمونه طیف نیروهای کارگری ساده بیشتر به چشم می‌خورد. همچنین در نمونه مورد مطالعه، ما، سهم مردان تقریباً سه برابر زنان بوده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

| شغل           | سن | جنسیت | کد | شغل               | سن | جنسیت | کد |
|---------------|----|-------|----|-------------------|----|-------|----|
| بازاریاب      | ۳۶ | زن    | ۱۶ | منشی              | ۳۸ | زن    | ۱  |
| بازاریاب      | ۲۷ | مرد   | ۱۷ | کارگر کارخانه     | ۳۶ | مرد   | ۲  |
| کارگر کارخانه | ۳۶ | مرد   | ۱۸ | کارگر ساختمانی    | ۴۱ | مرد   | ۳  |
| خدمهٔ فرودگاه | ۳۵ | زن    | ۱۹ | منشی پزشک         | ۳۲ | زن    | ۴  |
| کارگر فروشگاه | ۲۶ | مرد   | ۲۰ | کارگر کارخانه     | ۳۳ | مرد   | ۵  |
| کارگر کارخانه | ۳۴ | مرد   | ۲۱ | کارگر کارخانه     | ۳۸ | مرد   | ۶  |
| کارگر راه‌آهن | ۲۹ | مرد   | ۲۲ | کارفرما           | ۳۹ | مرد   | ۷  |
| نقاش          | ۴۷ | مرد   | ۲۳ | کارگر اغذیه‌فروشی | ۳۳ | مرد   | ۸  |
| کارگر فروشگاه | ۲۹ | زن    | ۲۴ | کارگر رستوران     | ۲۷ | مرد   | ۹  |
| خدمهٔ رستوران | ۳۰ | زن    | ۲۵ | کارگر راه‌آهن     | ۴۱ | مرد   | ۱۰ |
| کارگر کارخانه | ۲۹ | مرد   | ۲۶ | مغازه‌دار         | ۳۰ | مرد   | ۱۱ |
| پذیرشگر هتل   | ۲۸ | مرد   | ۲۷ | منشی              | ۲۸ | زن    | ۱۲ |
| پذیرشگر هتل   | ۲۷ | مرد   | ۲۸ | بتا               | ۴۳ | مرد   | ۱۳ |
| کارگر فروشگاه | ۳۷ | زن    | ۲۹ | کارگر ساختمانی    | ۳۱ | مرد   | ۱۴ |
| بتا           | ۵۰ | مرد   | ۳۰ | کارگر رستوران     | ۳۳ | مرد   | ۱۵ |

#### ۴. یافته‌ها

با تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان و انجام سه مرحله کدگذاری (یعنی کدگذاری باز، محوری و گزینشی)، ۵۱ مفهوم، ۱۱ مقوله محوری و یک هسته-مقوله (ذات کار، واکنش به آن و دسترس‌پذیری) استخراج گردید. ابتدا کدهای مفهومی در قالب جدولی ارائه می‌شود و سپس به توصیف و تشریح گزاره‌های مرتبط با آن‌ها می‌پردازیم.

جدول ۲: کدهای مستخرج از داده‌ها

| هسته مقوله                         | مقولات                               | مفاهیم  |
|------------------------------------|--------------------------------------|---|
| ذات کار، واکنش به آن و دسترس‌پذیری | رهایی‌بخش بودن یا تحدیدکنندگی عاملیت | ابراز وجود، کسب هویت، احساس مفید بودن، داشتن ارتباطات گسترده و نیل به پیشرفت از طریق کار. خطرهای مرتبط با کار، متناسب نبودن کار با مهارت و دانش فرد، تحلیل برنده توان و نیروی انسان، سودمند نبودن کار |
|                                    | نشاط‌آور بودن کار                    | میدانی برای بروز خلاقیت، آرامش روانی، لذت بردن، تفریح، عشق به کار و رضایت از کار  |
|                                    | کسالت‌آور بودن کار                   | از ته دل کار خود را نپذیرفتن، نفرت از کار، نداشتن چشم‌انداز روشن، تکراری و کسل‌کننده بودن کار   |
|                                    | نمود تعهد در انجام کار               | تعهد به کار: کار را درست و با تعهد انجام دادن<br>عدم تعهد به کار: به موقع سرکار نرفتن، کار را ناقص انجام دادن   |
|                                    | دستیابی به شغل                       | استقلال مالی، رشد استعدادهای فردی، دستیابی به عزت نفس، تأمین حداقل نیازهای ضروری  |
|                                    | نبود اشتغال در مبدأ مهاجرت           | جستجوی کار، کاهش فشار اطرافیان و رفع احساس سربار خانواده بودن   |
|                                    | تشنه در محیط کار                     | استرس و کار بیش‌ازحد، نبود آسایش روانی، کاهش کیفیت زندگی، دوری از محل سکونت و تأثیر بر کارایی فرد، فقدان امنیت کاری، وجود تضاد در محیط کار.   |
|                                    | دل‌بستگی به کار                      | رضایت از شغل خود، محیط و محل کار، کار را مهم دانستن   |
|                                    | جبریت در کار                         | تردید و دودلی مداوم در حین انجام کار، نارضایتی از کار فعلی، داشتن توقع و انتظارات بالا و چالش برانگیز، نداشتن انگیزه و علاقه به کار   |
|                                    | تقلیل در جبریت کار                   | تغییر ذهنیت، پذیرش واقعیت، پایین آوردن سطح انتظارات، خود را با کار موجود تطبیق دادن، باعلاقه و اشتیاق کارکردن   |

## ۴-۱. فقدان اشتغال در مبدأ

مردمی که در مناطق پیرامونی کشورها زندگی می‌کنند، به‌طور معمول از کانون سیاست‌گذاری‌های توسعه و توجه برنامه‌ها به دور هستند. این عدم توجه به نواحی پیرامونی به‌ویژه در مناطق مرزی، در طول تاریخ در روند توسعه این نواحی اختلال ایجاد کرده و باعث کمبودهای بالقوه از جمله فقدان اشتغال، نازل بودن درآمد و عدم دسترسی به نیازهای اولیه در این نواحی استراتژیک شده و زمینه را برای معضلات و نابسامانی‌هایی همچون قاچاق کالا، مهاجرت، ناامنی و... فراهم کرده است (احمدرش، ۱۳۹۷: ۱۸۶).

مطابق اظهارات افراد مورد مصاحبه، این مقوله یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر مهاجرت افراد بوده است:

«با وجود اینکه دوست ندارم به‌راحتی کارم را از دست بدم، اما چیزی که باعث شد من برای یافتن کار به اینجا بیام، پیدا نکردن شغل در محل قبلی سکونتم و همچنین سرکوفت زنده‌های پی‌درپی خانواده و فامیلام بود» (مرد، ۳۳ ساله، کارگر رستوران).

«درسته به کار در اینجا عادت کرده‌ام، اما آگه چنین موقعیت شغلی در اونجا برام پیدا بشه، حاضرم برگردم» (مرد، ۲۷ ساله، بازاریاب).

## ۴-۲. دستیابی به شغل

یکی از راه‌های بهره‌مندی از آرامش روانی و نیل به رضایت درونی، اشتغال به کار است. صرف‌نظر از این‌که خود افراد تا چه حد در این زمینه تلاش می‌کنند، برخی محدودیت‌های ساختاری و محیطی وجود دارد که مانع عمل‌کنندگان انسانی می‌شود.

«بارسیدن به شغل، آدم احساس می‌کنه تمام دنیا رو داره و همین‌که دستت تو جیب خودت باشه، یک دنیا می‌ارزه» (مرد، ۳۹ ساله، کارفرما).

«فکر می‌کنم شهری که قبلاً بودم خیلی مظلوم واقع شده و آگه برای به دست آوردن یه تکه نون اونجا کاری پیدا می‌کردم، مجبور نبودم از شهر و فامیل‌های خودم دور بشم» (مرد، ۳۴ ساله، کارگر کارخانه).

«اگر در محل سکونت قبلی خودم کاری متناسب با علاقه خودم پیدا می‌کردم، هیچ‌وقت مجبور نبودم بیام اینجا» (مرد، ۲۷ ساله، کارگر رستوران).

## ۴-۳. رهایی بخش بودن کار یا محدودکننده عاملیت

کار میدانی است که افراد در آن خودشان را به نمایش می‌گذارند و به‌عنوان منبع آزادی و ابزاری برای به منصب ظهور رسیدن خلاقیت‌های آدمی تلقی می‌شود (باد و اسپنسر، ۲۰۱۵: ۱۹۱).



همان‌طور که الیش بک در کتاب «دنیای شگفت‌انگیز کار در مدرنیته بازاندیشانه» خاطرنشان کرده است، در عصر جدید ایده دموکراسی در اروپا و آمریکا به شکل دموکراسی کار به جهان معرفی شد؛ به این معنی که درگیرشدن در کار از ملزومات زندگی دموکراتیک به شمار می‌رفت و بدون امنیت مادی، امنیت و آزادی سیاسی نیز وجود نخواهد داشت (بک، ۱۳۹۵: ۳۵). مطابق این مقوله، دنیای کار آزادی را برای کنشگران به همراه دارد.

«با کار کردن احساس می‌کنی برای خودت یه کسی هستی، به کسی وابسته نیستی و اگر در کار کردن هدف داشته باشی، به هر چی که می‌خواهی می‌رسی، با کار کردن احساس شخصیت می‌کنی» (زن، ۳۲ ساله، منشی پزشکی).

«با کار احساس شخصیت و غرور می‌کنی و با کارت، دیده می‌شی؛ اما کاری که انجام می‌دی باید نون و آبدار باشه تا احترام دیگران هم پشتش باشه» (مرد، ۲۷ ساله، کارگر رستوران).

«با ورود به سن کار با دنیای بزرگ‌تری آشنا می‌شیم و فرد احساس می‌کنه نسبت به گذشته مسئولیت بیشتری بر عهده‌اش گذاشته شده» (زن، ۳۲ ساله، منشی پزشکی).

«کار کردن باعث می‌شه دیگران به خصوص خانواده از تو حرف‌شنوی بیشتری داشته باشند و آن‌ها یه جور دیگه به تو نگاه کنند و همچنین با پولی که از کار کردن نصیب فرد می‌شه، می‌توان زندگی بهتری برای خود و خانواده ساخت» (مرد، ۴۷ ساله، نقاش ساختمانی).

«وقتی می‌بینم کسی که بیکاره همیشه با خودش سر جنگ داره و حتی ممکنه به انواع جرم و جنایت‌ها هم کشیده بشه، تمام سعی‌ام اینه که دودستی به کارم بچسبم و با درست انجام دادن کار، هم رضایت خاطر خودم را به دست بیارم هم به چیزهایی که می‌خوام برسیم و هم از بسیاری از این مسائل حاشیه‌ای که گریبانگیر بیکاران است، به دور باشم» (مرد، ۳۳ ساله، کارگر رستوران).

«کار جزئی از زندگی من بوده و تنیدگی خاصی در سایر جریان‌های زندگی من همچون تفریح، ورزش و... دارد. من به دو جنبه کار معتقدم؛ یکی جنبه اجبار در کار کردن که هدف از انجام کار، تأمین معیشت است و جنبه اختیاری آن که همان انتخاب شغل مطابق علاقه شخص است و چنانچه کاری را مطابق میل خود انجام دهیم، می‌توانیم در آن پیشرفت داشته باشیم. کار به انسان هویت می‌بخشد و کسی که کار نکند یک آدم مریض است همچنین کار غذای روح بوده و می‌تواند به انسان آرامش ببخشد. همچنین کار، زندگی انسان را از روزمرگی و تکراری بودن دور می‌کند و هدایت بخش زندگی است» (زن، ۳۸ ساله، منشی).

برخلاف نگاه‌هایی که کار را میدانی برای انواع ابزار وجودها و کنش‌ها و اقدامات عاملان می‌بینند، در قطب دیگر پیوستار نگاه‌هایی حاکم است که برای خود ذات کار، ارزش قائل نیستند و به دلایلی به کار همچون ابزاری ناخوشایند می‌نگرند که به اجبار تن به آن

داده‌اند. در این زمینه با استخراج واحدهای معنایی حاصل از متن پیاده‌شده مصاحبه‌ها، به مفاهیمی همچون هیچ‌امیدی به کار کردن نداشتن و فدای کار شدن و محدود شدن به‌وسیله کار رسیدیم که در زیر به گزاره‌های مصاحبه‌شوندگان اشاره می‌شود:

«من که تا چهار-پنج سال پیش مشغول درس خواندن بوده‌ام، نمی‌تونم انتظار داشته باشم با این کار ساده‌ای که الان به آن مشغولم، به آن خواسته‌ها و رؤیاهایی که قبلاً در سر داشتم برسیم؛ جز آنکه مجبورم تا پیدا شدن یک موقعیت بهتر به این کار خودم ادامه دهم» (مرد، ۲۹ ساله، کارگر کارخانه).

«کم پیش می‌یاد که کار کسی مطابق با علاقه و مهارت او باشه. با این اوضاع و بازار کاری که داریم، فکر می‌کنم کار معنایی جز تلف کردن جوانی و هدر دادن نیروی جوانی نباشه» (مرد، ۲۹ ساله، کارگر راه‌آهن).

«خود کار کردن خوشاینده و زندگی با کار معنا پیدا میکنه، اما زمانی که فرد احساس کنه کار مطابق علاقه و مهارت وی نیست و از این‌که می‌بینه جایگاه موردنظرش به‌وسیله دیگرانی که در حد و اندازه آن کار نیستند اشغال شده، اون وقته که فرد دچار سرخوردگی می‌شه» (زن، ۳۰ ساله، خدمه رستوران).

#### ۴-۴. نشاط‌آور بودن کار

یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌توسعه‌ای جوامع، فراهم آوردن یک محیط کار شاد، سالم و به دور از تنش است که البته این مهم باید در ارتباط با طرز تلقی افراد نسبت به کار و احساس آن‌ها نسبت به کارشان در نظر گرفته شود. کارل و همکاران با نظریه مبادله اجتماعی و کنش متقابل نشان می‌دهند که شادی در کار تأثیرات مثبت بر روی رفتار شهروندی سازمانی دارد. افرادی که در کارشان شاد هستند، ممکن است بیشتر مفید باشند و به احتمال زیاد در رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر درگیر شوند (حجازی و فرشی، ۱۳۹۴: ۸۳).

«ببینید همین‌که در پایان روز، کاری که از تو خواسته‌اند رو به نحو احسن انجام می‌دی و صاحب کار با تأیید کازت، دستمزدت را تمام و کمال پرداخت می‌کنه (و حتی بعضی از آن‌ها مبلغی اضافه بر مزد به تو می‌دهند) از خوشحالی در پوست خودت نمی‌کنجی و خستگی آن روز از تنت بیرون می‌ره» (مرد، ۳۱ ساله، کارگر ساختمانی).

«به کارم عشق می‌ورزم. کار برای من یک تفریح است. البته آینده‌نگری، پیشرفت و ارتقادر کار برای من بزرگ‌ترین هدفه و اگه دید کسی نسبت به کار این‌گونه باشه که هرروز منتظر اتمام زمان کاری و دست کشیدن از کار بدون هیچ نوع آینده‌نگری‌ای باشه، این شخص یک زندگی بی‌هدف رو برای خودش ساخته» (زن، ۳۷ ساله، کارگر فروشگاه).

«کار را دوست دارم، کار جوهره آدم و راهی برای ارتقای آرامش روحی است. وقتی که کار آرامش به همراه داشته باشد، با رضایت بیشتری همراه است. همچنین اگر همکاری

در محیط کار فدای رقابت کاری نشود، کار خوشایندتر است» (مرد، ۳۶ ساله، کارگر کارخانه).

#### ۴-۵. کسالت‌آور بودن کار

گاهی اوقات ممکن است به دلایل مختلف کار موجب رضایت خاطر افراد نشود و به اندازه کافی مهیج نباشد (هارجو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴: ۹۱۱). در این حالت افراد نمی‌توانند به خوبی خود را با شغل و کارشان تطبیق دهند و نوعی بی‌تفاوتی نسبت به کار در ذهنیت آن‌ها پدیدار می‌شود؛ در این وضعیت است که کار برای افراد کسالت‌آور می‌شود.

«شاید خود کار کردن فواید بسیاری برای انسان داشته باشد، اما بعضی چیزها در محل کار اتفاق می‌افتد که آدم را دل‌سرد می‌کند و با تداوم این موقعیت‌ها انگیزه انجام کار کم‌کم از دست می‌ره؛ مثلاً زیر آب کسی را زدن و پشت سر همکاران خود حرف زدن یا وجود بعضی تبعیض‌ها در محل کار» (مرد، ۳۴ ساله، کارگر کارخانه).

«بالاخره این همه کار برای چی؟ هرروز که صبح می‌شه، بدو بدو باید بری سر کار، روزهای بعد هم همین آش و همین کاسه، دیگه از این زندگی تکراری خسته شده‌ام و اگر به اندازه کافی ثروت داشتم، مجبور نبودم این‌طور زندگی کنم» (مرد، ۳۰ ساله، مغازه‌دار).

«هیچ چیز برای انسان ناخوشایندتر از این نیست که کاری که انجام می‌ده با توقعات و دانش و معلومات او هماهنگ نباشد و خود را شایسته شغلی بالاتر از این شغل بدونه. به نظر من چنین آدمی اگرچه به ظاهر کارش را انجام می‌ده، اما کارش از ته دل نیست و اون کار را دوست نداره» (مرد، ۳۳ ساله، کارگر اغذیه‌فروشی).

#### ۴-۶. تنش‌زا بودن کار

نتایج یک پژوهش با عنوان «استرس در محیط کار: سرچشمه‌ها، اثرات و استراتژی‌های کنار آمدن»، حاکی از آن بود که استرس‌های طولانی مدت در حین کار باعث خستگی و فرسودگی حاد و در نتیجه تأثیر بر کارایی افراد می‌شود و از آنجاکه خیلی از درخواست‌های شغلی با تصورات ذهنی افراد سازگار نیست، پس خلاقیت‌های ذهنی آن‌ها دچار تنزل شده و منجر به این می‌شود که آن‌ها احساس کنند نمی‌توانند با انجام کار استعدادهای ذاتی خود را شکوفا کنند و همین هم باعث عدم آرامش روانی آن‌ها و تنش و استرس آن‌ها در حین انجام کار می‌شود (نیکورانس و کموشنا، ۲۰۱۵: ۱۶۹).

«یکی از چیزهایی که آدم رو اذیت می‌کنه و یا حتی ممکنه بر کارایی اون تأثیر بزاره، دوری از سرزمین مادریته» (مرد، ۲۷ ساله، بازارپاب).

1. Harju

2. Necoranec & KmoŠena

«چون در شهری که قبلاً بودم نمی‌تونستم کاری پیدا کنم، تحت تأثیر تعریف دوستانی که قبلاً اینجا بودن به ناچار به اینجا آمدم و هرچند تقریباً حقوق خوبی داره، اما همین که نسبت به کارگران بومی (از لحاظ اضافه‌کاری و نوع کار) کمتر به تو توجه می‌کنن و اینکه آینده کاری‌ات چطور باشه، تو را نگران می‌کنه» (مرد، ۳۶ ساله، کارگر کارخانه).

#### ۴-۷. دل بستگی به کار

کانونگو<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۴) مطابق نظریه انگیزشی هرزبرگ و سلسله‌مراتب نیازهای مازلو، دل بستگی شغلی رایج باور توصیفی تعریف می‌کند که در یک زمان به وجود می‌آید و با پتانسیل ارضای نیازها توسط شغل جاری فرد ارتباط دارد. او عنوان می‌کند فردی دارای دل بستگی شغلی است که فعالانه در آن شغل حضور داشته باشد، آن را بر مبنای علاقه بنا کند، عملکرد در شغل را محور عزت نفس خود بداند و عملکرد شغلی را همسو و سازگار با خودپنداری بداند (روتنبری و موبرگ، ۲۰۰۷: ۲۲).

«من به کار کردن عشق می‌ورزم و احساس می‌کنم هیجانی که با کارکردن تجربه می‌کنم، نظیر نداره و اون رو نمی‌تونم توی چیزهای دیگه تجربه کنم» (مرد، ۳۸ ساله، کارگر کارخانه).

«سعی می‌کنم کارم را با تمام وجود بپذیرم، تنها در این صورته که هرروز با روحیه‌ای باز به سراغ کارت میری و رضایت خاطر کسب می‌کنی» (زن، ۳۵ ساله، خدمه فروگاه).

#### ۴-۸. جبری بودن کار

دیدگاه‌های مختلفی نسبت به کار و کار کردن وجود دارد؛ مثلاً دیدگاه‌هایی هستند که بر این باورند انسان ذاتاً و ماهیتاً راحت طلب، تن‌آسا و از کار بیزار است و به انحاء مختلف می‌کوشد از کار شانه خالی کند و تنها اجبار است که انسان را به کار وامی‌دارد (حاجی‌زاده، ۱۳۷۲: ۳۹). در این پژوهش هم افرادی بودند که چنین دیدی نسبت به کار داشتند مثلاً:

«چون کاری که الآن به آن مشغولم هیچ تناسبی با علاقه و تحصیلاتم نداره، فقط از سر اجبار آن را انجام می‌دم» (مرد، ۳۳ ساله، کارگر کارخانه).

«به نظرم کمتر کسی پیدا می‌شه که کارش را با علاقه و از ته دل و با رضایت خاطر انجام بده، من که این جور فکر می‌کنم» (مرد، ۲۶ ساله، کارگر فروشگاه).

«برخورد و تنش در محیط کار (چه با کارفرما و چه با دیگر همکاران) یکی از جنبه‌های ناخوشایند کاره. ناامنی در کار و ترس از دست دادن شغل، یکی دیگر از این چیزهای آزاردهنده است. همچنین اگر کار افراد حداقل تأمین مالی را به همراه نداشته باشه، باعث

1. Kanungo

2. Rotenberry & Moberg

دلزدگی از کار می‌شه. البته به نظر من بی‌علاقگی به کار آزاردهنده‌تر از اینه که از لحاظ مالی تأمین نباشی» (مرد، ۴۱ ساله، کارگر ساختمانی).

#### ۹-۴. تقلیل در جبریت کار

با وجودی که اغلب افراد مورد مطالعه به صراحت اذعان می‌داشتند تحت تأثیر برخی محدودیت‌ها و کاستی‌ها و در جستجوی کار تن به مهاجرت داده‌اند، واکنش این افراد به این مهاجرت اجباری و نحوه کنار آمدن آن‌ها با شرایط جدید متفاوت بود؛ برخی با اتخاذ موضعی فعالانه سعی کرده بودند با راهکارهایی این مشقت‌ها را برای خود آسان کنند و در واقع درصدد تقلیل آن‌ها برآیند و برخی موضعی منفعلانه در پیش گرفته بودند. موضع‌گیری‌های فعال تحت مقوله «تقلیل در جبریت کار» مطرح و به ذکر گزاره‌هایی در این رابطه پرداخته می‌شود.

«در ابتدا این اجباره که ما را به کار کردن در شهرها و مکان‌های بسیار دور می‌کشاند، اما با کسب علاقه و تغییر ذهنیت و اینکه می‌توان از کار برای آرامش روحی بهره گرفت، می‌شه از اون حالت ابتدایی فاصله گرفت و در مکان جدید به مدتی طولانی و بدون هیچ مشکلی زندگی کرد» (مرد، ۳۸ ساله، کارگر کارخانه).

«حال که این راه را انتخاب کرده‌ایم، باید با آغوش باز به استقبال این شرایط بریم و به خود بقبولانیم که اگر با دید مثبت به قضیه نگاه کنیم، می‌تونیم پیشرفت کنیم» (مرد، ۴۱ ساله، کارگر راه‌آهن).

«آگه آدم بنخواه به اون شرایطی که باعث شده به اینجا بیاد فکر کنه، دیوونه می‌شه. حالا که اینجا مشغول کارم، سعی می‌کنم کارم را دوست داشته باشم و آگه می‌خوام به اون اهدافی که در نظر دارم برسم، باید از ته دل کارم را بپذیرم» (زن، ۲۸ ساله، منشی).

#### ۱۰-۴. نمود تعهد در انجام کار

تعهدات کاری که به‌عنوان وابستگی‌های عاطفی و روانی افراد به مشاغلشان، گروه‌های شغلی و همکاران تعریف می‌شود، دربرگیرنده نحوه تعلق و پیوند با مشاغل و بینش کاری افراد است و عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (فرانس<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸: ۳۴۴). مصاحبه‌های صورت گرفته، گزاره‌هایی را شامل می‌شد که با این مقوله مرتبط بودند که به چند نمونه از آن‌ها اشاره می‌شود.

«صداقت در کار و وجدان کاری، خیلی مهم هستن و به فرد کمک می‌کنن تا با اون چیزایی که کار رو ناخوشایند می‌کنه، کنار بیاد» (زن، ۳۸ ساله، منشی).

«همین‌که به‌موقع سر کار می‌رم و کارم را درست انجام می‌دم، دیگه عذاب وجدانی ندارم و همین هم مایه آرامش من و لذت از کارم می‌شه» (زن، ۲۹ ساله، کارگر فروشگاه).

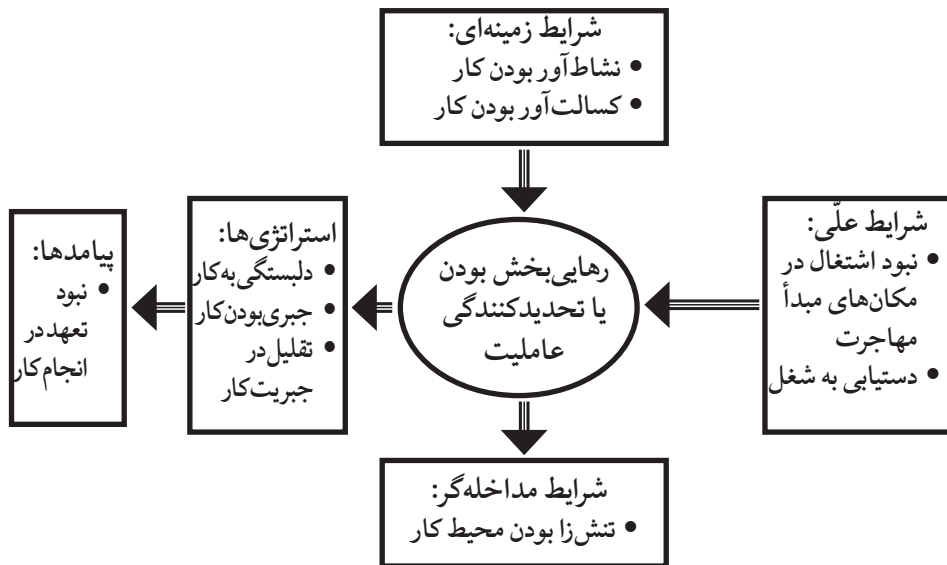
«کسی که در پایان روز کاری از کارش راضی باشد و احساس کنه کارش رو بدون هیچ عیب و نقصی انجام داده، با خیال راحت دستمزدش را تو جیبش می‌زازه و به خانه بر می‌گرده» (مرد، ۴۳ ساله، بتا).

در مقابل کسانی که نگاه مثبتی به کار و کار کردن دارند و کار را معنابخش زندگی تصور می‌کنند و به‌خوبی خود را با آن تطبیق می‌دهند، افرادی هستند که بین کار و زندگی‌شان مرز سختی می‌کشند و نمی‌توانند به‌خوبی با کارشان هم‌ذات‌پنداری کنند و در نتیجه تعهد به کار ضعیفی دارند و یا اصلاً به کارشان متعهد و پایبند نیستند.

«با کار کردن تو این شرایط سخت و حقوق کم، فقط می‌تونم به این فکر کنم که حداقل از عهده تأمین نیازهای ضروری زندگی‌ام برآیم و موقعی که سر کارم، فقط لحظه‌شماری می‌کنم که زودتر کارم تعطیل شود و به خانه برگردم» (مرد، ۲۷ ساله، پذیرشگر هتل).

«وقتی می‌بینم کسانی هستن که از جان‌ودل مایه می‌زارن و کارشون را با دقت و وسواس بیشتر انجام می‌دن ولی زحمت‌های آن‌ها دیده نمی‌شه و به چشم نمیاد، این فکر به ذهنم خطور می‌کنه که منم مجبور نیستم خودم رو اذیت کنم، فقط همین‌که به‌ظاهر کارم رو تموم کنم و دستمزدی بگیرم برای من کافیه» (مرد، ۳۰ ساله، مغازه‌دار).

در کل با توجه به مرور و بازخوانی مصاحبه‌های صورت گرفته و استفاده از کدگذاری محوری، می‌توان به مدل پارادایمی زیر رسید:



شکل ۱: مدل پارادایمی پژوهش

## ۵. بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که مدل پارادایمی مستخرج از این مطالعه نشان می‌دهد، بر اساس هسته-مقوله (کار تجلی‌گاه ظرفیت عاملان- کار عرصه حصر عاملیت)، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش یک نگاه دوسوگرایانه به کار دارند؛ به این معنی که برخی از آنان با دید مثبت به قضیه کارکردن می‌نگرند و کار نزد آنان عرصه‌ای برای عاملیت و ابراز وجود است و کار را نشاط‌آور قلمداد کرده‌اند. تلاش افراد دارای این چشم‌انداز بر آن است که تا حد امکان به کارشان وفادار و در کار کردن متعهد باشند و باینکه برخی محدودیت‌های ساختاری از جمله نبود امکانات اشتغال، آنان را از موطن اصلی خود دور کرده و مهاجرت اجباری را برای آنان به ارمغان آورده و ممکن است بعضی اوقات محیط کار و خود کار برای آن‌ها تنش‌زا باشد و تحت تأثیر ناامنی‌های شغلی قرار گیرند؛ اما از نظر این عده می‌توان با راهکارهای فردی همچون پذیرش موقعیت جدید و تغییر ذهنیت، بر این چالش‌ها غلبه کرد و با نوعی مدیریت مطلوب و سامان‌بخش، این نوع نگاه‌های جبرگرایانه به کار را تقلیل داد و به واسطه کار کردن به عزت‌نفس، خودپنداره مثبت و در نتیجه سازندگی شخصی و اجتماعی، نائل شد. ماهیت کار به‌عنوان یک فعالیت ویژه انسانی که او را قادر می‌سازد تا شرایط خود را تغییر دهد، همیشه پابرجا خواهد ماند. بدون تردید کار نه‌فقط تأمین‌کننده نیازهای اقتصادی، بلکه پاسخگوی بسیاری از نیازهای روانی-اجتماعی انسان از جمله نیاز به تسلط بر امور، اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس، تأیید دیگران، احساس مفید بودن و خدمت به دیگران است (زندوی پور، ۱۳۸۴: ۵۲). کار چنان قدرت یافته است که واقعاً هیچ مفهوم دیگری را نمی‌توان با آن برابر دانست، هر تلاشی برای خروج از این چرخه ارزشی مطلق کار، در معرض اتهام شکاکیت قرار می‌گیرد؛ بنابراین به نظر می‌رسد جامعه بدون کار، جامعه‌ای است که مرکزیت ندارد و بین موضوعات بزرگ و کوچک آن مثل سیاست، اقتصاد، حقوق و امثال آن، در زندگی روزمره هماهنگی اولیه وجود ندارد. بر این اساس جامعه کار به معنای جامعه‌ای منظم است؛ کسانی که به کار دست می‌یابند، در عین حال بر فقر، اعتیاد، ارتکاب جرم و... فائق می‌آیند. آهنگ روزانه کار که همراه با انضباط، ارزش‌ها، مسئولیت‌پذیری شخصی و همکاری‌های خاص خود است، با توقعات حاکمان جامعه کار از کارکنان و مستخدمانشان، کاملاً هماهنگ است. تقاضای نظم برای کسانی که هویت و شخصیت خود را به واسطه کار و در حین انجام آن شکل می‌دهند و ارزیابی می‌کنند، به بخشی از فهم خویشتن بدل گشته است (بک، ۱۳۹۵: ۳۱-۳۵).

در سوی دیگر افرادی هستند که نگاه‌های منفی بر ذهنیت آنان حاکم است. از نظر این افراد، کار تحلیل‌برنده خلاقیت‌ها و هویت‌های آدمی است. به نظر اینان تنها چیزی که موجب کار کردن و تداوم کار آن‌ها می‌شود، جبر زنده ماندن و جبر اجتماعی است. مطابق اظهارات این افراد، کار جایگاهی است که در آنجا عاملیت تحدید و انسان به نوعی دچار از خودبیگانگی می‌شود. برای همین آنان کار را جبری و کسالت‌آور قلمداد و از هر فرصتی برای زیر پا گذاشتن تعهد در کار استفاده می‌کنند. از نظر برخی از این افراد، شاید خود کار مفید باشد، اما زمینه‌ها و عواملی که کار را از حالت تقدس خارج و آن را توأم با تنش می‌کنند، به کار جنبه‌ای بحرانی می‌بخشند (البته در کل نوع نگاه‌های دارای سویه مثبت در این مطالعه بارزتر بوده و این احتمالاً به دلیل وجود چشم‌انداز شغلی روشن در محل اقامت کنونی نسبت به مبدأ بوده است).

تقویت فرهنگ کار موجب تسریع در گردش چرخه‌های اقتصادی جامعه می‌گردد. از شاخص‌های اصلی فرهنگ کار مثبت، علاقه‌مندی به کار، وجدان کاری و دل‌بستگی به کار است که موجب تولیدات با کیفیت بالاتر و قیمت پایین‌تر، تربیت دانش‌آموزان متعهد و خلاق، مداوای بیماران با هزینه کمتر و کیفیت بالاتر و... می‌گردد؛ یعنی کار برای کننده کار مهم است و بقیه مسائل مانند مکان، زمان، حقوق و... در مراحل بعدی قرار می‌گیرند. کارگری و کاردوستی، دو ویژگی مهم ملل جهان در دنیای معاصر است. برخی مردمان کار می‌کنند تا زندگی کنند، اما برخی دیگر زندگی می‌کنند که کار کنند. مردمانی که کار می‌کنند تا زندگی کنند دارای طیف وسیعی از نظم و انضباط کاری هستند، عده‌ای پرکار و برخی کم‌کار هستند (به نقل از نهایندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷: ۱۷۵).

در طول چند دهه اخیر مردم ما خواهان رفاه اقتصادی در سطوح متفاوتی نسبت به گذشته شده‌اند، ولی برای رسیدن به این مهم کار و تلاش را مقدم بر آن نمی‌دانند. این مسئله در سطح خرد و کلان در جامعه ما به وضوح دیده می‌شود (نهایندی، مقدم اصل، ۱۳۹۷: ۱۷۵). این نوع نگاه‌ها با سویه‌های مثبت و منفی در سطحی کلی‌تر و کلان‌تر، فرهنگ کار را شکل می‌دهند و در جامعه به منصفه ظهور می‌رسند. البته این رابطه یک‌طرفه نیست و فرهنگ کار هر جامعه هم می‌تواند شکل‌دهنده نوع نگاه‌های افراد به کار یا هر پدیده دیگری باشد.

امروزه هویت یا معنای کار به دلیل وجود تقاضاهای شغلی زیاد در جوامع و به دلیل وجود بیکاری به‌عنوان یکی از معضلات اقتصاد کشورها، معنای چندبعدی و پیچیده دارد؛ پدیده‌ای چندوجهی که از مناظر مختلف مبانی و معانی گوناگونی را نمایان می‌سازد. در یک نگاه کلی می‌توان معنای کار را حاصل دیالکتیک یک نظام ذهنی و ساختار اجتماعی قلمداد نمود؛ رویکردی که معنای کار را فلسفه پویایی یک جامعه می‌داند و شکل‌گیری آن را در ارتباطات اجتماعی و به‌خصوص فرهنگ کار نمایان می‌سازد. در واقع، وقتی از معنای کار سخن به میان می‌آید، نسبت معنای کار با مفاهیم پیچیده‌ای چون ملیت و فرهنگ، کلافی درهم‌تنیده را پدیدار می‌سازد که مفهوم آن را بسیار پیچیده‌تر می‌نماید (وهایی کاشانی و صالحی امیری، ۱۳۹۵). با توجه به نقش اساسی سه عامل سرمایه، تکنولوژی و نیروی کار برای رشد جامعه‌ای پویا و توسعه‌یافته، لازم است سیاست‌گذاران با تقویت سویه‌های مثبت نگرش به کار، در راستای پیشرفت جوامع خود گام بردارند.

## منابع

- احمدشر، رشید (۱۳۹۷). دیالکتیک مرز و توسعه: تحلیل جامعه‌شناختی دشواری‌های توسعه پایدار در مناطق مرزی غرب کشور. فصلنامه توسعه محلی (روستایی - شهری)، دوره ۱۰، شماره ۲: ۲۰۶-۱۸۳.
- انتظاری، علی؛ کرمانی، محسن (۱۳۹۴). تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار (مورد مطالعه، کارکنان صنایع شهرستان کاشان). فصلنامه علمی-پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، سال ۹، شماره ۲، پیاپی (۲۹): ۵۴-۲۹.
- بک، الیش (۱۳۹۵). جامعه‌شناسی کار: دنیای شگفت‌انگیز کار در مدرنیته بازانديشانه. ترجمه سعید صادقی جقه و آیت نباتی حصارلو، تهران: جامعه‌شناسان.



- بیتا، حامد (۱۳۸۸). عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش جوانان به کار (مطالعه موردی: جوانان ۱۸-۲۶ ساله شهر کرمانشاه). پژوهش جوانان فرهنگ و جامعه، شماره ۲: ۹۷-۷۷.
- حاجی‌زاده میمندی، مسعود (۱۳۷۲). آشنایی با جامعه‌شناسی کار. فصلنامه کار و جامعه، شماره ۲: ۴۲-۳۶.
- حجازی، مسعود؛ تقی‌پور فرشی، فریبا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی انسانی. مدیریت بهره‌وری، سال ۹، شماره ۳۳: ۹۲-۷۷.
- رعنائی کردشولی، حبیب‌الله؛ علی‌محمدلو، مسلم؛ جاجرمی‌زاده، محسن؛ عباسی، عباس و الهیاری بوزنجانی، احمد (۱۳۹۵). چهارچوبی برای ارزیابی و تحلیل وضعیت ویژگی‌های فرهنگ کار. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۵، شماره ۸۱: ۵۶-۲۵.
- زندی‌پور، طیبه (۱۳۸۴). آسیب‌شناسی فرهنگ و اخلاق کار. پژوهش‌های مشاوره، سال ۲۵، دوره ۴، شماره ۱۶: ۶۲-۴۷.
- طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین؛ خدابخشی، محمد و عزیزیان کلخوران، زهرا (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر نگرش اخلاقی به کسب‌وکار مورد مطالعه: دانشجویان دختر دانشگاه شهید بهشتی. جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۳۰، شماره ۴: ۱۷۵-۱۵۱.
- کرسول، جان (۱۳۹۶). پویای کیفی و طرح پژوهش. ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: صفار.
- محمدی اصل، عباس (۱۳۹۲). جامعه‌شناسی کار و مدیریت صنعتی. تهران: گل‌آذین.
- معیدفر، سعید (۱۳۷۸). فرهنگ و اخلاق کار در ایران. فصلنامه کار و جامعه، شماره ۴۲: ۴۰-۳۴.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۶). اخلاق کار به‌عنوان یک مسئله اجتماعی. ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال ۲، شماره ۱۴: ۱۸-۶.
- نوذری، حمزه (۱۳۹۶). تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری: دلایل و پیامدها (مورد مطالعه: کارگران بنگاه‌های تولیدی پوشاک کرج). برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره ۸، شماره ۳۱: ۲۶۲-۲۳۱.
- نهاوندی، مریم؛ مقدم اصل، مریم (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی. فصلنامه علوم اجتماعی، سال ۲۷، شماره ۸۱: ۲۰۹-۱۷۱.
- Anuradha, M. V. Srinivas, E. S. Singhal, M. Ramnarayan, S. (2014). To Work or Not to Work: Construction of Meaning of Work and Making Work Choice. *Vikalpa*, Vol, 39(2): 7- 20.
- Ardichvili, A. Kuchinke, K. P. (2009). International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11 (2): 155-167.
- Budd, J. W. & Spencer, D. A. (2015). Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap", *European Journal of Industrial Relations*. 21(2): 181-196.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: quantitative, qualitative, and mixed methods*. London: Sage.
- Deranty, J. P. (2009). *What is Work? Key Insight from the Psychodynamics of Work*. London: Sage.
- Forens, S. L. Rocco, T. S. Wollard, K. K. (2004). Workplace Commitment: A Conceptual Model Developed From Integrative Review of the Research. *Human Resource Development Review*, 7 (3): 339-357.
- Harju, L. Hakanen, J. J. Schaufeli, W. B. (2014). Job Boredom and Its Correlates in 87

- Finnish Organizations. *JOEM*, 56 (9): 911- 918.
- Judge, T. A & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *The Annual Review of Psychology*, 63, 341-67.
  - Necoranec, J. Kmošena, M. (2015). Stress in the Workplace Sources, Effects and Coping Strategies. *Review of the Air Force Academy*, 1 (28): 162- 170.
  - Rosengren, C. (2015). Performing work: The drama of everyday working life. *Time & Society*, 0(0): 1-21, Sage.Co.UK/Journals, Permissions, nav. DOI: 10.1177/0961463X15620983.
  - Rotenberry, P. F. Moberg, P. j. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30(3): 203- 215.
  - Srirangarajan, G. S & Kumar Bhaskar, R. (2011). Key Dimensions of Spirit at Work: An Indian Perspective. *Journal of Human Values*, 17(2): 93-120.
  - Strauss, A. L, & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. London: Sage.
  - Strauss, A. L. & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory. Procedures and Techniques*, Sage.
  - Woodside, M. Gibbons, M. M. Davidson, J. Hannon, C. Sweeney, J. (2012). Work and Career Experiences of Men from Families without College Experience. *The Qualitative Report*, 17(27): 1-16.