



تعداد صفحات
۳۰



آخرین بروزرسانی
۲۰ مرداد ۱۴۰۵

جزوه جمع بندی نهایی

جامعه شناسی کار و شغل

✓ نکات طلایی و مهم

✓ ویژه مرور شب امتحان

✓ مناسب آزمون های استخدامی



«کار» انسان نه فقط با تجربه و دانش او آمیخته، بلکه به صورت یک امر فرهنگی و ارزشی جلوه‌گر شده است و بدین سان بین اندیشه، کار و روابط اجتماعی پیوندی ناگسستنی پدید آمده و تمدن و فرهنگ بشری در گرو این سه ویژگی است و این سه عامل از عوامل اساسی و ویژه تاریخ به شمار می‌رود.



«جامعه‌شناسی کار و شغل» از دستاوردها و فرآورده‌های عصر صنعت به شمار می‌رود و به ظاهر حامل تکنولوژی و مسائل ناشی از آن است.



با توجه به اینکه بنیانگذار علم جامعه‌شناسی، ابن خلدون، فصل مبسوطی را به کار و شغل و اقتصاد و معیشت اختصاص داده و در کنار سیاست و اقتصاد و دانش و مذهب و شهرنشینی و سایر قلمروها و نهادهای اجتماعی حرفه و فن را از ارکان «علم عمران» شمرده است، پی می‌بریم که توجه به اهمیت کار و اشتغال و تدبیر در ابعاد و جایگاه آن در تاریخ اندیشه و علم و فرهنگ، ریشه دارد و بحث درباره این موضوع چیزی نیست که یکباره جامعه صنعتی برای ما به ارمغان آورده باشد.



جامعه‌شناسی کار، بررسی و مطالعه گروه‌های انسانی است که از نظر ابعاد و وظایف متفاوتند و برای اجرای کار معین و مشترکی گرد هم آمده‌اند. مسائل مربوط به کار و روابط بیرونی این فعالیتها و همچنین روابط درونی افرادی که این گروهها را تشکیل می‌دهند همگی در قلمرو جامعه‌شناسی کار قرار دارد.



دامنه جامعه‌شناسی کار بسیار گسترده است، زیرا این دانش نه تنها شامل جامعه‌شناسی صنعتی است بلکه بررسی واحدهای اجتماعی در کارهای غیرصنعتی، مانند گروههای کار اداری و بازرگانی و کشاورزی را نیز در بر می‌گیرد.



فصل اول: موضوع و قلمرو جامعه‌شناسی کار

کار وجه اشتراک و شرط لازم زندگی انسان در جامعه است. کلسن: کار استفاده از نیروهای مادی و معنوی در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات است. از دیدگاه اقتصاددانان لیبرال، کار به طور عمده از طریق هدفها و فواید خود و ارزش محصولی که خلق می‌کند، مشخص می‌شود. هانری برگسن: کار انسانی خلق فایده است.



ویژگی کار انسان قبل از هر چیز در ساختن و سازمان دادن به مبارزه با طبیعت در یک چارچوب اجتماعی نهفته است. متفکران از مدتها قبل تعریف کار را در رابطه پویای انسان و طبیعت جستجو کرده‌اند. فرانسویس بیکن، کار و پیشه را «انسان به اضافه طبیعت» تعریف کرده است.



مارکس: کار مجموعه اعمالی است که انسان به کمک مغز، دست، ابزار و ماشینها برای استفاده علمی از ماده روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد. فرآیند کار در محصول و در ارزش مصرف، پایان می‌پذیرد، برای مثال هر ماده طبیعی با تبدیل به مواد قابل مصرف، برای نیازهای انسان آماده می‌شود.



اگرچه هر کاری هدفی دارد، با وجود این نمی‌توان کار را به خودی خود هدف دانست، چنانکه ماکس شلر نیز توجه زیادی به این امر کرده است، وی کار را به صورت مجرد «خنثی» و «کور» توصیف می‌کند. بدون توجه به صور واقعی کار بر حسب جوامع، فرهنگها و تمدنهای مختلف و بدون مشاهده شیوه کار کسانی که آن را انجام می‌دهند، نباید کار را تعریف کرد. کار، تنها هنگامی جای عمل را می‌گیرد که گرایشهای عمیق شخصیت را ظاهر و به تحقق آن کمک کند. تلقی نسبی از کار، یعنی نگریستن به آن با دید.

جامعه‌شناختی یا مردم‌شناختی، وجوه چندگانه ای به کار می‌بخشد. اگر کار در وضعیت مناسب و درست انجام پذیرد تاثیرات مثبتی بر شخصیت فرد به جای می‌گذارد. کار به خصوص کاری که بر انتخاب آزاد مبتنی باشد و با استعدادهای افراد مطابقت داشته باشد، عامل روانشناختی مهمی در ساخت شخصیت، ایجاد رضایت دائمی و احساس خوشبختی فرد است. ملاحظات فروید در این مورد عمیق است. به نظر فروید کار در ارتقای انسان به سوی کمال انسانی تاثیر دارد. کار از نظر اجتماعی در شکفتگی و تحرک تمدنها و از نظر فردی، در تحقق شخصیت فرد و سرنوشت خاص او موثر است. اگر انتخاب کار ناصحیح و با فرد ناسازگار باشد، آثار مضر خواهد داشت. چنانچه کار برای فردی که آن را انجام می‌دهد «امری خارجی» تلقی شود، در معنای خاص کلمه، کاری «از خود بیگانه‌کننده» است. ساخت جامعه هرچه باشد، احساس استثمار در کارگر باعث ایجاد نارضایتی و حتی حالات شدید عصبی می‌شود که ممکن است به طغیان بینجامد. کار مبتنی بر از خود بیگانگی، به همه اشکال آن، ممکن است موجب انحطاط و فساد شخصیت شود.



نخستین صورت کار جنبه فنی آن است. مدت‌ها کار جز از این جنبه مورد ملاحظه قرار نمی‌گرفت و هنوز هم در برخی موارد و از طرف بعضی از افراد چنین است و با توجه به این جنبه، کار منحصر و وابسته به صلاحیت مهندسان و کارشناسان تولید است. در اینجا به مفهوم فنی «پست کار» می‌رسیم. مفهوم «پست کار» مستلزم سازگاریهای فیزیولوژیک و روانشناختی است که در صنعت بیش از پیش توجه محققان و کارگزاران را به خود جلب کرده است. دومین نظرگاه به کار پدیده «خستگی» است که ممکن است مربوط به نحوه مسکن و رفت‌وآمد نیروی کار و یا به نحوه نظر کارگر به کارش مربوط باشد، به دیگر سخن «خستگی» در بعضی موقیتهای و تا حدود بسیار زیاد پدیده‌ای اجتماعی است. سومین نظرگاه جنبه روانشناسی است. کارگر فقط یک موجود مادی نیست، بلکه واجد خصوصیات روانی و اخلاقی نیز هست. چهارمین نظرگاه، نظرگاه اجتماعی کار است. کار مدرن امروز، حتی بیش از کار در جوامعی که دارای محیط‌های فنی عقب‌افتاده هستند و کمتر از محیط طبیعی خود جدا شده‌اند، یک پدیده اجتماعی است.



در کنار سازمان رسمی، گروههایی به صورت نامرئی و نیمه‌رسمی وجود دارند که آنها را «گروههای مجازی» می‌نامند. آنها گروههایی هستند که کارگران عضویت آن را در خارج از محیط کار پذیرفته و به علت داشتن اعتقادات و احساسات مشابه، به آن گروهها تعلق پیدا کرده‌اند. هرکجا چنین گروههایی وجود داشته باشد، بر وجهه نظر و بازده کار کارگر تاثیر می‌گذارد.



فزایش نیاز و عدم انطباق آن با قدرت خرید افراد در کشورهایی مثل شوروی سابق، لهستان و نیز در جماعات کارگری فرانسه، انگلستان و آلمان سبب نارضایتی مردم شده است. زیرا با وجود افزایش قدرت خرید افراد، رضایت آنان نسبت به زمانی که دارای قدرت خرید کمتری بودند، کاهش می‌یابد. این ناهماهنگی بین وسایل اقتصادی و تحول نیازهای زندگی بر فعالیتهای کار تاثیر عمده‌ای باقی می‌گذارد، به طوری که در بعضی از کشورها نوعی دایره مسدود ایجاد می‌کند. در هر حال ساخت جامعه و میزان بازدهی آن هرچه باشد، «دوشغلی» بیشتر به دلیل عدم تعادل بین قدرت خرید و فشار احتیاجات متغیر - ناشی از محیط اجتماعی و فرهنگی - قابل توجیه است.



نحوه دیگر برخورد با فعالیتهای کار این است که به تجزیه و تحلیل واکنشهای افرادی که به علل مختلف از کار محروم مانده‌اند، پردازیم مانند از کار افتادگان، بیکاران و بازنشستگان.

مایول و شاگردانش می‌گویند که انسان در مقام حیوان اجتماعی - که ویژگی اصلیش اشتغال به کار است نمی‌تواند ماهیت خود را نشان دهد و شخصیتش را شکوفا سازد، مگر در گروه کاری‌ای که فعالیت حرفه‌ای خود را در آن انجام می‌دهد، بنابراین فرد در خانواده یا در کشور و یا در گروه‌های معنوی و امثال آن نمی‌تواند به تنهایی ماهیت خود را تحقق بخشد. اگر «جامعه خوب» وجود دارد، چنین جامعه‌ای را باید در گروه کار جستجو کرد. فریدمان در سال ۱۹۴۷ با انتقاد از مایول نشان داد که نظریات وی بر اساس سلسله اصولی است که سعی دارد بین گروه‌های کوچک و جامعه کل مشابهت‌هایی برقرار کند، یعنی جامعه بزرگ با اتکا به سیاست مدیریت و سازمان عقلانی، بر اساس ویژگی‌های گروه‌های کوچک سازمان یابد.



فرد به صورتهای گوناگون، عنصر تقید و الزام را پیوسته در فعالیتهای کار احساس می‌کند و حتی هنگامی که این احساس با خود آگاهی همراه باشد، ممکن است با رضایت از کار همراه شود. لیکن اگر کار با فشار و اجبار همراه باشد احساس رضایت مدت زیادی نمی‌تواند برقرار بماند، مگر آنکه بین فرد و فعالیتهایش سازگاری به وجود آید و فرد را نسبت به کار متعهد سازد. پیشرفت مداوم تکنولوژی تولید، توسعه فوق‌العاده تعداد و ابعاد کارخانجات، اهمیت روزافزون صنعت در فعالیتهای اجتماعی، تحکیم و تقویت مجامع سندیکایی، برخورد و منازعه بین کارگران و کارفرمایان و بالاخره اهمیت یافتن کار به دنبال نظریه‌های تیلور (نظام عملی کار) جامعه‌شناسان را متوجه گروه‌هایی ساخت که به مناسبت کار افراد انسانی به وجود می‌آیند. جامعه‌شناسی کار باید در سطح وسیع، به عنوان مطالعه جنبه‌های گوناگون گروه‌های انسانی که برای اجرای کاری گردهم جمع می‌شوند، مورد توجه قرارگیرد. هر گروه کار که دارای حداقل مشخصه‌های پایدار باشد (در قالب مفاهیم ساخت و سازمان) ممکن است موضوع بررسی جامعه‌شناسی کار قرار گیرد. جامعه‌شناسان مختلف که از لحاظ سن، نوع تحصیلات و محیط زندگی یکسان نبوده‌اند، از هانری فایل تا هربر سیمون، درباره محتوا و اساس کار اداری نظر یکسانی دارند. فایل در این مورد می‌گوید: اداره کردن عبارت است از پیش‌بینی کردن، سازمان دادن، رهبری، تنسيق و کنترل کردن. هربر سیمون با تکمیل تعریف معمول، یعنی تعریفی که بر حسب آن اداره کردن هنری است که بر اساس آن امور به درستی انجام می‌شود، بر این نکته تاکید می‌کند که اداره کردن، مستلزم فرآیند اجرا است.



«روابط صنعتی» در معنای رایج آن مجموع روابطی را در بر می‌گیرد که بین کارگر و کارفرما یا صاحب کار و مزدبگیر وجود دارد مانند روابط بین اتحادیه‌های مربوط به هر گروه، از مذاکرات و دعاوی گرفته تا بین مبادله اطلاعات در داخل سازمان کار از یک سو و عملکرد صحیح سازمان و کیفیت «روابط انسانی» از سوی دیگر همبستگی برقرار است. خصوصیات هر سازمان به واسطه «شبکه وظایفی» که مستلزم انجام کارهای معینی است، روشن می‌شود و بنابراین، نوعی تقسیم کار را

ایجاب می‌کند. منظور از سازمانهای دموکراتیک سازمانهایی است که حداقل فشار را بر اعضای خود وارد می‌سازد و حداکثر مشارکت آنها را جلب می‌کند. مسائلی مانند سازگاری متقابل بین اعضای سازمان، منافع انفرادی اعضای که سازمان را بسیج می‌کنند، ماهیت قدرتی که آنها را به ادامه کار مشترک وادار سازد و همچنین میزان رضایتی که در آخر کار از آن سازمان حاصل می‌کنند در جامعه‌شناسی سازمانها و گروههای کار مطرح می‌شود. از تلاقی جامعه‌شناسی سازمانها و جامعه‌شناسی روابط انسانی، اخلاق گروهی شکل می‌گیرد، بنابراین، اخلاق را باید در روابط فرد با سازمان جستجو کرد.



از نظر ویس، هر سازمان وسیع با چهار خصوصیت اصلی تعریف می‌شود: ۱- شبکه‌ای از افراد که وظایفی را به عهده دارند. ۲- دلبستگی و احساس مسئولیتی که افراد در قبال فعالیتهای عملی معین و در محیط محدود خود دارند. ۳- هدفی که همه چیز، برای رسیدن به آن فراهم شده است. ۴- نظام ثابت و هماهنگ روابط موجود بین وظایف مختلف، یعنی ساخت سازمان.



براساس مشاهدات برخی از جامعه‌شناسان مانند فریدمان، بین دو مفهوم «ساخت» و «سازمان» تمایز کاملاً مشخصی وجود دارد که مربوط به مقوله زمان است. به نظر فریدمان زمان در سازمان بیشتر از «ساخت» دخالت دارد. حقیقت روابط اعضای سازمان که همواره در حال جانشین شدن هستند، با فعالیتهای عملی سازمان و حتی با هدف سازمان، در یک دورنمای تاریخی قابل درک است. در مقابل، «ساخت» ثابت‌تر است، به طوری که هرگاه به صورت نظام روابط بین وظایف یا کارکردها تعریف می‌شود. با این همه از نظرگاه جامعه‌شناسی کار نمی‌توانیم نظر ریمون فرت را که معتقد است مفهوم ساخت اجتماعی ماورا و مافوق زمان است، قبول کنیم.



گروههای سازمان‌یافته عبارتند از گروههای اجتماعی ثابتی که اعضای آنها بدون هیچ ابهامی شناخته می‌شوند. در روانشناسی اجتماعی، سازمان نظام فعالیتهای اشخاص که آگاهانه هماهنگ شده است و به عنوان یک سیستم اجتماعی که خود به خود شکل نظامی از پایگاهها و نقشهای اجتماعی پیدا کرده تعریف شده است. داشتن «پایگاه» برای هر عضوی از گروه کار مستلزم مبادله احساسات و منافع در مراودات و تبعیت متقابل است، در حالی که «نقش»، اعتقاد و طرفداری و

داوریهای او را که با وضع روانی وی همراه است، نشان می‌دهد. مسائل مربوط به رضایت و نارضایتی، وجهه نظرها، چگونگی درک نیازها با توجه به سطح زندگی دستمزد، واکنش در برابر تغییراتی که در فنون تولید یا ترکیب سازمانی حاصل می‌شود همگی می‌توانند از زاویه روابط انسانی مطالعه و به صورت مفیدی زیر همین عنوان طبقه‌بندی شوند.



فصل دوم: روش تحقیق در جامعه‌شناسی کار و شغل

امروزه که پدیده‌های کار مورد بررسی قرار می‌گیرند، ضرورتاً جنبه‌های منفردی پیدا می‌کنند ولی نمی‌توان روشهای معمول را به این بهانه که در جای دیگر به کار رفته‌اند و با زمینه‌های مورد تحقیق کار ناسازگارند، کنار گذاشت. همین وجوه انفرادی، محقق را مجبور می‌کند که در موارد لازم روشهای تازه‌ای کشف کند. اساساً بنابر سطحی که واقعیات در آن مورد ملاحظه و بررسی قرار می‌گیرند، قواعد کم و بیش ویژه‌ای می‌توان ارائه کرد، این مسئله خود مستلزم حل مسئله کلی‌تری است و آن اعتبار قواعد علمی در علوم اجتماعی است. اگر انسان را موجودی طبیعی بدانیم، تعجب‌آور نخواهد بود که قواعد و قوانین واحد بتواند رفتار انسان و طبیعت را یکسان تبیین کند و بتوانیم به ترتیب، اولی را هدف و دومی را وسیله بدانیم. اما از آنجا که انسانها کار می‌کنند و با میل و رغبت یا با بی‌میلی به فعالیتهای تولیدی و تکثیر و افزایش وسایل امرار معاش خویش دست می‌زنند و در فعالیتهای خود غالباً آرمان و کمال مطلوبی را در نظر می‌گیرند و از همان ابتدا به نحوی رفتار می‌کنند که اختصاص به انسان دارد، باید از روشهای خاص استفاده نمود. هر قدر روابط بین پدیده‌ها به هم نزدیکتر و پیچیده‌تر باشد، دخالت دادن یک الگوی «ساخت واژه» ضروریت می‌نماید. کار رکن اساسی رشد و توسعه است که در عین حال موجب آسایش و رفاه جامعه نیز می‌شود. اسپینوزا معتقد است کار عمیق‌ترین صورت اجتماعی پایدار در حیات آدمی است که بدون آن نه تولید، نه گسترش، نه ازدیاد وسایل و لوازم زندگی، هیچیک قابل تصور نخواهند بود و همین امر سبب شده است که «جامعه‌شناسی کار» یکی از شعب اصلی جامعه‌شناسی محسوب شود و به صورت رشته‌ای درآید که پیش از آنکه از ره‌آورد سایر شاخه‌های جامعه‌شناسی نصیبی ببرد بر آنها چیزی می‌افزاید. بنابراین به کار گرفتن روشهای علمی در این رشته مستلزم قبول مسئولیت کاملاً ویژه‌ای است. جامعه‌شناسی کار به آمیخته‌هایی از روشهای مختلف (بیش از یک روش ویژه) نیاز دارد و از این لحاظ به جامعه‌شناسی عام شباهت پیدا می‌کند. همین روشهای مرکب است که یکی از نکات بسیار ظریف تحقیقات را تشکیل می‌دهد، برای مطالعه کل، یک شیوه خاص مناسب نیست و بیشتر اعتراض‌ها هم متوجه چگونگی ترکیب روشهاست، نه به کار بردن ترکیبی از آنها یا نتایجی که به دست آمده است. آنچه در انتخاب ترکیب بخصوصی از روشها ایجاد مشکل می‌کند انتخاب متغیرهایی است که باید مستقل و جداگانه در نظر گرفته شود، در حالی که بسیاری از موارد اینگونه انتخابها به دلیل اینکه پاره‌ای از آنها پیش از آنکه به روشهای موجود مربوط باشند به نهادها بستگی دارند، به هیچوجه رضایتبخش نیستند. باید مشخص شود که تحقیق، چه نوع برداشتی را از پدیده‌های مختلف کار ممکن می‌سازد. در حقیقت معنی و ارزش نتایج به دست آمده باید بر حسب نوع تحقیق انجام شده، ارزیابی شود. واقعیات به

دست آمده، واقعیت‌هایی هستند که با توجه به اسلوب‌های کسب آن ساخته و پرداخته شده‌اند. اسلوب را با «طرز تلقی» یکسان می‌دانند. فن مربوط است به شیوه‌های اندازه‌گیری و نشانه‌گذاری. برای محاسبه یک شاخص از فن یا فنون آماری استفاده می‌شود. روش عبارت است از توالی منظم و منطقی برخی فنون که هدف آن تحقیق درباره پاره‌ای قوانین است که روابط ثابت پدیده‌ها را نشان می‌دهد. روش باید برای توسعه هر چه بیشتر فرضیاتی که بتدریج واری می‌شوند، اعمال شوند. ویژگی‌های اساسی روش، پیوستگی منطقی و مداومت آن است که مبتنی بر اصول و قواعدی است که باید پیشاپیش طرح و توجیه شده باشند.



مسئله کار، ابتدا به صورت یک امر زیست‌شناختی و فیزیولوژی مطرح شد، سپس از دیدگاه روانشناسی و روابط بین افراد مورد توجه قرار گرفت و بالاخره آن را در قالب اقتصاد سیاسی قرار دادند و امروزه هنوز مدلل نشده که نسبت به این صورتهای سنتی پیشرفتهای چندان زیادی حاصل شده باشد. همین امر دلیل دیگری است برای آنکه سعی شود مقتضیات جامعه‌شناسی و روشهای مربوط به واقعیات کار بیش از پیش حفظ شود. تجربه نشان داده است که در هر جامعه هدف و غایت کار، تولیداتی است که در وهله نخست به معیشت و بقای نوع اختصاص دارد. سنجش در قلمرو کار، برداشتهای مستقیم و عینی از واقعیات نیست که به دلخواه محقق و صرفاً به دلیل تجزیه و تحلیل صورت گیرد، بلکه قبل از هر چیز پاره‌ای مقتضیات اجتماعی، مانند تامین نیازها از طریق تولیدات و شیوه توزیع آنها در جامعه و ایجاد تعادل میان افراد و گروههای مختلف اجتماعی است که امر سنجش را توجیه‌پذیر می‌سازد. این سنجش ممکن است کم و بیش آشکار و پنهان باشد. در جوامع نوین سنجشها بیش‌ازپیش خصلت آشکار و هماهنگ پیدا می‌کنند. هدف از این سنجشها به طور ناخودآگاه تامین رشد جامعه و گسترش پایه‌های مادی آن است و فراهم کردن امکان پیش‌بینیهای درازمدت و حتی کسب تجارب علمی. سنجش در آغاز ممکن است کمی باشد ولی نوعی سنجش خاص هم داریم که مبتنی بر نظم و ترتیب و ساخت است. بنابراین، سنجش ما را به داده‌ها هدایت نمی‌کند، زیرا خود سنجش حاصل این داده‌ها و دربرگیرنده آنهاست، در واقع هدف سنجش رسیدن به یک نظم منطقی است.



جامعه‌شناسی کار به دو دلیل با نظم و ترتیب توأم است: ۱- کار عامل اساسی تنظیم جوامع است. ۲- ضوابط اساسی هر روش علمی بر نظام سنجش استوار است.



روش در جامعه‌شناسی کار، اغلب بر مجموعه‌هایی استوار است که از لحاظ انتظام و سازگاری درونی ضعیف است. بعکس در داخل آن، مجموعه‌های فرعی با قوت نظم یافته‌اند، در حالی که ارتباط آنها با یکدیگر (یکپارچگی و ساخت مجموع گروهها) این خصوصیت را ندارد. علت آن است که به طور کلی در مورد سنجش و طبقه‌بندی و از آن مهمتر در مورد مفهوم یا صورت ذهنی هنوز صراحت کافی حاصل نشده است. در نتیجه، فن بررسی در محل و پژوهش به نوعی گرایش در استفاده از ابزارهای محلی و تا اندازه‌ای ابتدایی محدود می‌شود، حتی اگر شیوه‌های ظریف و دقیقی به کار گرفته شوند.



سنجش در معنای کلی خود استقرار یک نظام صوری مجرد یا مرکب است. که دارای عناصری با مختصات علمی است. این مختصات را نمی‌توان تعریف کرد مگر هنگامی که بر حسب پاره‌ای قواعد، ارزشهایی را به عناصر و کاربردها نسبت دهیم. این نظام سنجش را می‌توان از روی خصوصیات و روابط قابل مشاهده یا از روی اشیا یا حوادث جهان واقعی فراهم ساخت. اما برای اینکه این نظام دقیق باشد، تقریباً همیشه باید انتزاعی و مجرد باشد و حتی ممکن است به صورتی مجرد آن را دستکاری هم کرد تا خصوصیات تازه‌ای که قابل ردیابی هستند، از آن استخراج شود. بدیهی است که این اصول برای همه زمینه‌های جامعه‌شناسی و تقریباً در همه علوم معتبر است. در اینجا باید تاکید کرد که جامعه‌شناسی کار بویژه از این نظام پیروی می‌کند، زیرا به اعلا درجه تابع نظم و ترتیب و ساخت است. امور مادی تولید و کار به صورت کاملاً استثنایی برای سنجش مناسب است، زیرا با ساختهای ثابت که تبلور متحدالشکلی پیدا می‌کنند، سازگار است. کار در معنای رایج یک امر ملموس و از نظر مادی کنترل‌پذیر یا نظارت‌پذیر است. از همین جاست که در جامعه‌شناسی کار به واقع‌نگری می‌رسیم.



مشاهده، نخستین مرحله‌ای است که امکان طبقه‌بندی، ترکیب، تبیین و حتی تجربه را در مراحل بعدی فراهم می‌سازد. مشاهده مستقیم ممکن است درونی، بیرونی، مشارکتی یا ترکیبی از هر سه حالت باشد. بعلاوه مشاهده ممکن است تصادفی یا مبتنی بر نظام باشد. انواع مشاهده شامل مشاهده مستقیم و غیرمستقیم است.



این واقعیت که هدف هر بررسی به طور آشکار، روشن کردن مسئله‌ای علمی و یافتن راه‌حل برای آن است، با کاربرد روشهای علمی دقیقتر به هیچ وجه مغایرتی ندارد. فقط کافی است که هدفها به روشنی مشخص و حدودشان معین شده باشد و این شرطی است که رعایت آن آسان نیست. از آنجایی که بیشتر داده‌ها و نتایج آنها در جامعه‌شناسی کار از طریق

می‌شوند، بنابراین مفید خواهد بود که عناوین و حدود بررسی هر چه بیشتر مشخص و معین شود. باید گفت هرگونه تحقیق باید به صورت طرحی درآید که تا حد ممکن روشن و بدون ابهام باشد. رعایت اینگونه شروط اساسی است که موجب می‌شود بتوانیم نتایج را به شیوه‌ای مفید مورد ارزیابی و نقادی قرار دهیم. در موضوع کار باید نتایج بررسیهای تکراری همه دوره‌های مشخص را در نظر گرفت، مانند دوران عمر، دوره زندگی فعال، دوره‌های اقتصادی، فصلها، جابه‌جایی نیروی انسانی، فهرست مواد و وسایل و دوره‌های فرعی دیگر که اهمیت لحظه بررسی را آشکار می‌کند. در بررسی، اعم از مستقیم یا غیرمستقیم، تفاوت اندازه‌ها آثار مهمی بر ساخت دارد. این نکته بویژه در زمینه مسائل مربوط به کار که به حکم موضوع آن زیر استیلای ساختهای نیرومندی قرار دارد، صادق است. از لحاظ

جامعه‌شناسی مطالعه یک گروه کارگری ۵ تا ۲۰ نفره با مطالعه جمعیت کارگری یک رشته صنعتی ۲ تا ۳ هزار نفره بکلی متفاوت است. نظامهای کار هر قدر سازمان‌یافته باشند، بازده ویژه‌ای دارند که غالباً بسیار متغیر و تا اندازه‌ای در سطح پایین است. در مقیاس گروههای واقعی بسیار کوچک، غالباً حداکثر کارایی یک نظام ممکن است مورد تردید واقع شود و این امر می‌تواند شبهه فراوانی در ذهن بررسی‌کننده برانگیزد، به همین جهت سعی می‌شود که در این مقیاس تقریباً به گروههای کوچک تجربی و استفاده مفروط از آزمونهای معنی‌دار با تجزیه واریانس توسل جویند. هر بررسی که به مجموعه‌ای وسیع بسط داده شود، در مجموع اجازه می‌دهد که به قابلیت انعطاف خاص نظامها بهتر پی‌ببریم و در عین حال به الگوهای ساده‌تری دست یازیم. توصیف به دنبال خود تبیین را ایجاب

می‌کند و لازمه تبیین هم ابتدا فرضیه‌ها و گنجینه‌ای از مفاهیم از قبل فراهم شده است. در مورد جوامع قدیم به برکت صورت‌گرایی مربوط به زبانهای تطوریافته اروپایی بسیاری از امور را می‌توان تبیین کرد، در حالی که در دنیای جدید که همه فنون تولیدی و به دنبال آن همه فعالیت کارگران بیش از پیش زبان تصویری (صورت‌گرایی) دقیق تدام با زبان ریاضی و منطق را به کار می‌برد، کمتر مطلبی را می‌توان تبیین کرد. جامعه‌شناسی در بالاترین سطح خود مطالعه قلمرو روابط است، ولی باید در مورد نوع زبان که می‌تواند بیان‌کننده این روابط باشد به تفاهم رسید. الگوها به صورت کم و بیش دلخواهانه براساس شکل ماتریسی، تقسیم‌پذیری، توپولوژی و استوکلاسیک و ... طبقه‌بندی می‌شوند، اما مسلم است که این شکل از اثربخش بودن آنها چیزی نمی‌کاهد، زیرا این امر ثابتی است که الگوهای جامعه‌شناسی راه را برای تبیین، پیش‌بینی و تجربه‌گرایی می‌گشاید. در مسائل کار مانند سایر مسائل، هر آزمایش منوط به میزان پیش‌بینی و نظارت بر پدیده‌هاست. پیش‌بینی ممکن است دو شکل داشته باشد. شکل احتمالی و شکلی که با یک طرح معین منطبق است و یا ترکیبی از این دو، تجربه ممکن است در آزمایشگاه صورت گیرد یا به صورت طبیعی در محل واقعه، یعنی به عنوان صورت وجودی بلافصل گروههای اجتماعی انجام شود.

سازمان کار در جامعه تقریباً همیشه نوعی تجربه است. در عصر ما سازمان اقتصادی و تولیدی جوامع نتیجه ساده نظامی طبیعی نیست بلکه زندگی اقتصادی و در نتیجه کاری که پشتوانه آن است بیش از پیش روابطی است که تحت تاثیر و کنترل مشترک انسانها تحقق می‌یابد و دگرگون می‌شود. هر نوع قانون و مقررات جدید درباره کار و هر برنامه اقتصادی الزامی (مانند برنامه‌های پنج‌ساله) به طریق اولی تجربه‌آموزی است، زیرا بر پیش‌بینیهای مشخصی تکیه می‌کند و نه بر گرایش‌های احتمالی.



در جامعه‌شناسی، برخی زمینه‌ها مانند قلمرو کار می‌توانند موقتاً به طریقی مطالعه شوند که گویی دارای مبحث روش-شناسی ویژه‌ای هستند. کافی است، تناقضهای مداوم مربوط به نظام کار را در ساخت کارکردی جامعه مورد ملاحظه قرار دهیم، تا درباره لزوم استقلال نسبی روش‌شناسی آن متقاعد شویم. شاید روزی ابداع روشهای واحدی در جامعه‌شناسی اجازه دهد که پدیده‌های کار را مانند سایر پدیده‌های اجتماعی تابع آن کنیم، اما به نظر نمی‌رسد که امروزه از هر جهت با چنین وضعی روبرو باشیم.



فصل سوم: رابطه جامعه‌شناسی کار با سایر علوم اجتماعی

- مطالعه وسایل و دستگاههایی که پست کار را تشکیل می‌دهند، «تکنولوژی» خوانده می‌شوند. موضوع تکنولوژی مطالعه ابزار و نحوه به کار بردن آن در برداشت یگانه و یکپارچه است، پس تکنولوژی در حد اعلای وسعت خود یک علم اجتماعی است. اثر متقابل میان فنون و عوامل اجتماعی روابط متعددی را بین تکنولوژی، تاریخ و فنون از یک طرف و جامعه‌شناسی کار از طرف دیگر، برقرار می‌کند. از زمان ارسطو که بردگی به این بهانه توجیه می‌شد که حرکت کشتیهای کوچک بدون کار بردگان امری محال است تاکنون مولفان متعدد و از جمله متفکران مارکسیست با دقت خاصی اثر توسعه فنون را بر ساخت جوامع، مورد تاکید قرار داده‌اند. فاصله بین اختراعات فنی که به لحاظ نظری مهیا شده ولی کاربرد آنها به علل اجتماعی به تاخیر افتاده است، یکی از مثالهای کاملاً نمایان دخالت عوامل اجتماعی در تاریخ فنون است. جامعه‌شناسی کار با هر نوع مسئله‌ای که درگیر باشد نمی‌تواند از تحول فنون جدا بماند. به نظر وال از یکسو، صنایع جدیدی که به سرعت رشد می‌کنند بر محور صنایع الکترونیکی استوار است و ظاهراً اشتغال‌های تازه‌ای ایجاد می‌کند و درآمد را افزایش می‌دهد، از سوی دیگر به نظر می‌رسد در بسیاری از موارد، استفاده از تکنولوژی اطلاعات در جهت جانشین ساختن سرمایه به جای کار است.



فصل چهارم: ویژگیهای کلی کار در عصر جدید

- به نظر بسیاری از افراد کار جسمانی و خسته‌کننده قسمتی از بهایی است که ساکنان جوامع صنعتی ناچارند در ازای برخورداری از سطح بالای زندگی مادی بپردازند. بعلاوه گفته می‌شود که این سطوح بالای زندگی فقط از طریق بهره‌جویی نظام‌یافته از تکنولوژی ماشین حاصل می‌شود و آن هم خود مستلزم برخورداری از شیوه‌های فردگرایانه و بورکراتیک مدیریت و نیز تقسیم پیچیده کار است. نظام سرمایه‌داری بدین معناست که قسمت اعظم نظام تولیدی در مالکیت بخش خصوصی قرار دارد و غالباً در دست عدهٔ قلیلی متمرکز شده و برای کسب سود، سازمان‌یافته است. کار همانا کار مزدوری است و شاغل در چارچوب بازار کار قرار دارند، جایی که جویندگان کار بایستی به دنبال کارفرمایانی باشند که حاضرند در ازای استفاده از مهارت، دانش یا نیروی بدنی آنها دستمزدی بپردازند. از زمانهای بسیار قدیم تا عصر انقلاب صنعتی پیشه‌وران یا استادکاران واحد اصلی و سلول اولیه فرآیند کار بوده‌اند. در هر پیشه‌ای فرض بر این بود که کارگر بر مجموعه‌ای از دانش سنتی مسلط است و اسلوب و روش کار را نیز می‌داند. هر کارگر مجموع اطلاعات مربوط به مواد و شیوه‌های تولید آن پیشه به خصوص را می‌دانست و روشهای انجام کار به تشخیص او واگذار می‌شد. کارگر جسم و روحاً ترکیبی از مفهوم و مهارت فیزیکی و تخصصی است. اما در تولید کارخانه‌ای، در وضعیت اجتماعی همهٔ کارگران تغییرات اساسی به وجود آورد و بر مهارتهای پیشه‌ای و روابط کار اثر عمیقی گذاشت، بدین ترتیب نیروی کار در یک کارگاه یا کارخانه متمرکز و محل زندگی و کار از یکدیگر جدا شد. کارگران بایستی از نظمی که کارفرما اعمال می‌کرد، یعنی ساعات و سرعت کار منظم تبعیت می‌کردند و اگر چه از نظر حقوقی آزاد بودند ولی از نظر اقتصادی و اجتماعی وابسته و تابع بودند. نظام تولید کارخانه‌ای با به صحنه آمدن نیروی ماشین باعث تقسیم گسترده‌تر کار و تخصص شد. به کارگیری ماشین بدین معنی بود که برای تولید مبالغ عظیمتری از سرمایه ثابت لازم بود. همچنین بیشتر کار کارخانه‌ای شامل کارهای نیمه‌ماهرانه و غیرماهرانه و نیز انجام جزئی از کل فرآیند کار شد. در نظام سرمایه‌داری کنترل نیروی کارگر تا حد یک کالا، پیامد بسیار مهمی دارد. مزد و شرایطی که بقای کارگر بر آن استوار است، از نظر کارفرما هزینه‌ای است که از منافع او می‌کاهد و در نتیجه به نفع کارفرماست که در مقابل درخواست افزایش دستمزد و بهبود این اوضاع مقاومت کند. هنگامی که «مهارت قابل فروش» اساس تعیین مزد باشد، دارندگان این مهارتها سعی خواهند کرد شرایط فروش آن را کنترل کنند. این اشخاص باید برای حفظ کمیابی و سودمندی مهارتهای خویش حداکثر تلاش خود را بکنند. در مقابل، به سود سرمایه‌دار است که از احتیاجش به نیروی کار ماهر بکارد، زیرا مهارت گران‌قیمت است. کوشش در زمینهٔ مهارت‌زدایی از نیروی کار و کنترل دانشی که برای تولید ضروری است از اواخر قرن نوزدهم شروع شد، ولی در آثار تیلور و مکتب فکری «مدیریت علمی» این کوشش به شکل نوین خود درآمد. تکنیکهایی که او توسعه داد عبارت بود از مطالعه کار با اسلوب صحیح برای پیدا کردن سریعترین و مؤثرترین راه انجام یک امر. او اصرار داشت مسئولیت تصمیم‌گیری دربارهٔ نحوهٔ انجام کار باید به عهدهٔ مدیران باشد و کارگران فقط وظیفه تبعیت از دستورات را دارند.



یورمن مدعی است که مدیریت علمی دارای سه اصل اساسی است که امروزه هنوز کاربرد دارد: ۱- جدا کردن مهارت کارگران از روند کار، ۲- جدایی طراحی از اجرا یا جدایی کار فکری از کار بدنی، ۳- استفاده انحصاری از دانش برای کنترل هر مرحله از روند کار و طرز اجرای آن.



- بنابر مکتب روابط انسانی کارگران در مقابله با مدیریت به طور فردی عمل نمی‌کنند، بلکه به عنوان اعضای گروه‌های کاری یگانه و یکپارچه که دارای اندیشه‌هایی دربارهٔ حجم کار، سرعت کار و مقولهٔ منصفانه بودن است، به مقابله می‌پردازند. بعلاوه آنها به شیوه‌های گوناگون در برابر دست‌اندازی مدیریت به این استراتژی ایستادگی می‌کنند. این شیوه‌ها، هم در مقطع تولید و هم در سطح اجتماعی گسترده‌تر، از طریق اتحادیه‌های صنفی و احزاب سیاسی عمل می‌کنند. نظریه روابط انسانی مبتنی بر این اعتقاد است که نگرش و رفتار فردی، متأثر از معیارها و ارزشهای گروهی است و این وسیله‌ای است که مدیریت می‌تواند آن را در جهت منافع خود به کار گیرد. طرفداران این مکتب معتقدند که توسعهٔ ارتباطات و آموزش مدیران به شیوه‌ای که بتوانند وفاداری کارگران را جلب کنند، می‌تواند موانع مصنوعی بین مدیران و کارگران را از میان بردارد. نظریه‌های مدیریت علمی و روابط انسانی نه تنها از نظر تبیین تجربه کار جامع نیستند، بلکه از نظر آرمانی هم به دلیل توجه سطحی به رابطهٔ سرمایه و کارگران مزدبگیر ناقصند.



- مارکس انسان را موجودی بالقوه خلاق می‌داند که اصل انسانیت و افتراق خود از دیگر حیوانات را به وسیلهٔ کار کردن نشان می‌دهد. او معتقد بود که کارگر صنعتی از خود بیگانه شده است و سرچشمهٔ این از خود بیگانگی را ساختار روابط اجتماعی تولید در نظام سرمایه‌داری می‌دانست. از نظر مارکس از خودبیگانگی دارای چهار بعد اصلی است:

(۱) در جامعه سرمایه‌داری کارگران از محصول کار خود جدا هستند،

(۲) روند تولید شکسته شده و به اجزا تقسیم می‌شود و وظایف کاری به صورت امری روزمره، کسل‌کننده، بی‌مفهوم، ناقص و بی‌پاداش در می‌آید

(۳) با تسلط بازار بر روابط اجتماعی، افراد در سطح اجتماع نسبت به هم بیگانه می‌شوند.



افراد بشر از هموعان خود بیگانه می‌شوند، زیرا کار یدی به صورت شغل در می‌آید که نه خلاق است و نه احتیاج به تفکر دارد. مارکس از پیشرفت تکنولوژی یا ماشین انتقاد نمی‌کند. در واقع آنچه او با آن مخالفت می‌کند ماشین نیست، بلکه روشی است که مطابق آن ماشین در جامعه سرمایه‌داری مورد استفاده قرار می‌گیرد. ماشین فی‌نفسه باعث کوتاه شدن زمان کار می‌شود، ولی بهره‌برداری سرمایه‌داران از کار روزانه را بیشتر می‌کند. همچنین ماشین موجب سبک شدن کار و در عین حال موجب افزایش سرعت آن می‌شود. ماشین پیروزی انسان بر قوای طبیعت است ولی هنگامی که برای مقاصد سرمایه‌داری مورد استفاده قرار گیرد، قوای طبیعت را برای برده ساختن انسان به کار می‌گیرد. ماشین فی‌نفسه، باعث افزایش ثروت کسانی می‌شود که با آن کار می‌کنند، ولی در روابط سرمایه‌داری باعث فقر آنان می‌شود.



بلونر، هر چند اعتقاد دارد که روابط کاری معین به طور عینی ایجاد رضایت می‌کند، ولی نظر خود را بر این فرض استوار می‌سازد که این نه روابط اجتماعی تولید در اقتصاد سرمایه‌داری، بلکه خود تکنولوژی است که باعث از خود بیگانگی می‌شود. از نظر بلونر از خود بیگانگی دارای چهار بعد است: ۱- ناتوانی، ۲- بی‌معنی و مفهوم بودن، ۳- انزوا، ۴- بیزاری از خود. که ناتوانی خود سه وجه دارد ۱- ناتوانی از مالکیت ابزار تولید و کالای تکمیل شده، ۲- ناتوانی از نفوذ در سیاستهای مدیریت، ۳- ناتوانی از نظارت بر شرایط استخدام و جریان بلافصل و مستقیم کار. بلونر علاوه بر تاکید بر اهمیت تکنولوژی در مورد ایجاد از خود بیگانگی، معتقد است که سه متغیر دیگر هم در این امر تاثیر دارند: ۱- تقسیم کار، ۲- سازمان اجتماعی صنعت، ۳- ساختار اقتصادی که صنعت در آن عمل می‌کند. بلونر نشان می‌دهد که گرایشهای عینی به بیگانگی ممکن است به کمک یکپارچگی کار با خانواده، مذهب و زندگی اجتماعی از بین رفته یا تقلیل یابد. از نظر او، تکنولوژی که به احتمال زیاد موجب بیگانگی می‌شود، تکنولوژی خط تولیدی است مانند کارخانه‌های خودروسازی.



ارزش کار مشترک گلد تروپ و لاکوود در رد آن کوشش هایی نهفته است که می‌خواهد منشها و رفتار کار را صرفا به مقتضیات کار منسوب کند. آنها معتقدند که جایگاه کار را نباید در یک سیستم بسته جستجو کرد و کار در خارج از محیط کارخانه و مخصوصا ورای تاثیر تکنولوژی بر وجهه نظرها و رفتار کارگران، باید تبیین شود.



بنابر اظهارنظر براورمن به طور عینی کاری که پیش روی اکثر مردم در جوامع سرمایه‌داری است، شدیداً تجزیه شده و شانس کمی برای به آزمون گذاشتن مهارت یا ابتکار در بر داشته و در نهایت فاقد مهارت‌طلبی است و کاری انحطاط‌آور به شمار می‌رود.



بهتر آن است که ابزارگرایی به مثابه نتیجه مورد انتظار سازمان کار نظام سرمایه‌داری تلقی شود که در آن زنده ماندن و استاندارد زندگی هر فرد به فروش نیروی کار او در بازار آزاد و رقابت و همچنین به میزان چانه‌زدنهای کارگر با کارفرمای خود، بستگی دارد. میزان انتخاب فرد در این ساختار، ضرورتاً بسیار محدود است. به نظر مارکسیستها بیگانگی در ذات مقتضیات عینی و در ساخت جامعه سرمایه‌داری وجود دارد و این از خودبیگانگی نمی‌تواند با مطرح کردن مسائل ذهنی، تجربیات و احساساتی که خودشان محصول همان ساخت هستند، اندازه‌گیری و سنجیده شود. لزومی ندارد که انسان احساس از خودبیگانگی کند تا در آن صورت از خودبیگانه به حساب آید.



- اعتصاب یکی از سلاحهای کارگران در مقابله با کنترل مدیریت و نمایانگر وسعت ستیزه صنعتی است. نموده‌های دیگر این ستیزه یا ضعف روابط صنعتی، که از کارگران سر می‌زند، عبارتند از: غیبت از کار، میزان بالای بازگونی‌کار، خرابکاری، دزدی، بی‌کفایتی، تحدید تولید، اقدام رسمی سیاسی و ... در مقابل، مدیران از حربه‌های، تعلیق، بستن کارخانه، اخراج، تنبیه، تند کردن آهنگ کار، نظم مستبدانه و اقدام رسمی سیاسی استفاده می‌کنند. تحقیقات لین و رابرتز حاکی از آن بود که مقامات همیشه با نارضایتی اعتصابات غیررسمی را می‌پذیرند و در کنار آن دو مسئله مهم را عنوان می‌کنند: ۱- امروزه در جوامع صنعتی، اتحادیه‌ها بیشتر حکم دستگاهی را دارند که وظیفه آن کاهش برخورد بین کارگران و کارفرمایان است، ۲- چنین تاکتیکی همیشه موفقیت‌آمیز نیست و مواقعی پیش خواهد آمد که کارگران خود اهداف دیگری را دنبال کنند.



- معیار مدیریت برای «موفقیت»، کاهش هزینه یا بهبود بهره‌وری است، در حالی که تاثیر آن بر کارگران اغلب نادیده گرفته می‌شود.



-منظور از نظریه یک قطبی یا «آمیختگی و ترکیب» این است که از تفکیک و تجزیه زندگی به دو بخش کار و فراغت امتناع کنیم و منظور از چندقطبی بودن این است که بر این جدایی تاکید و اصرار ورزیم. پارکر برای کار و فراغت سه الگو تعریف می‌کند: ۱- تداوم یا استمرار: حداقل مشابهت برخی از کارها با فعالیتهای مربوط به فراغت است. فقدان مرزهای شخص بین کار و فراغت از ویژگی‌های اصلی این الگو محسوب می‌شوند. مانند امدادگران اجتماعی، تاجران موفق، پزشکان و معلمان. ۲- تباین: تعیین مرزهای مشخص این دو قلمرو است. طبق معیارهای بین‌المللی کار و فراغت شباهتی به یکدیگر ندارند مانند معدنکاران یا کارگران حفاری. ۳- تداخل: شامل فعالیتهای اوقات فراغت که عموماً با کار تفاوت دارد، اما در این الگو همیشه تفاوت بین کار و فراغت آنقدر نیست که بتوانیم یکی را به دیگری تعریف کنیم. مانند کارمندان عادی یا کارگران نیمه‌ماهر. پارکر معتقد است الگوی «استمرار» عمدتاً به رشد شخصیت منجر می‌شود، در گروه تداخل به شکل راحت‌طلب و در گروه تباین به شکل جبران خستگی از کار درآید. الیاس و دانیگ با نظر پارکر که می‌گوید: «امکان دارد برای بیان ماهیت هر یک از مقولات کار و فراغت تعریف جداگانه‌ای وجود داشته باشد» مخالفند و معتقدند این دو صرفاً در ارتباط با یکدیگر معنای جامعه‌شناسی کامل خواهند داشت. الیاس و دانیگ در اوقات بیکاری مردم پنج حالت مختلف تشخیص داده‌اند که عبارتند از: ۱- کارهای خصوصی و مدیریت خانوادگی، ۲- استراحت، ۳- تامین نیازمندیهای زیستی، ۴- ارتباط اجتماعی، ۵- فعالیتهای مربوط به بازی و سرگرمی. پارکر و همکارانش با کسانی که معتقدند در فراغت، تنها باید تنشها را کاهش داد یا سختیهای کار را جبران کرد هم عقیده نیستند. آنها معتقدند وظیفه اصلی اوقات فراغت، بازگرداندن توان از دست‌رفته کارگران و ایجاد انگیزه در آنهاست زیرا وقتی افراد از انجام دادن کاری عاجز می‌مانند احساس خستگی و ناامیدی می‌کنند.



در سالهای اخیر شاهد روز افزون شرکت‌های بزرگ بین‌المللی و متراکم شدن بیش از حد آنها بوده‌ایم، اما به نظر می‌رسد که این سیاست لزوماً در جهت منافع مردم عادی سیر نمی‌کند، بلکه بیشتر به زیان آنهاست. در واقع این سیاستها در جهت «عقلانی ساختن» هر چه بیشتر نظام سرمایه‌داری طبق معیارهای خاصی است که به حذف زوائد و محدودیت ریخت و پاشها و افزایش فشار کار و کنترل دقیقتر دستمزدها منجر می‌شود. تحت تاثیر اوضاع اقتصادی دهه‌های اخیر که طی آن رشد سریع اقتصادی و اشتغال کم و بیش مکفی جای خود را به رکورد اقتصادی تورم و تنزل اقتصادی داد، انتظار نمی‌رود که بخواهند با پرداخت دستمزدهای بالا و برنامه‌های بهبود شغلی نارضایتی کارگران را جبران کنند. لازمه تمرکز و تجمع قدرت کارفرمایان، تمرکز مشابه اتحادیه‌های کارگری است و در نخستین مرحله باید سازمانهای کارگری از وحدت و استحکام بیشتری برخوردار شوند. انگیزه حمایت از اتحادیه‌ها در بین کارگران دفتری و فنی تمایل آنها به تثبیت پایگاه برتر و متفاوت آنهاست. منظور این است که دگرگونی در محیط کار ممکن است از دگرگونی در ساخت اجتماعی به طور کلی ناشی شود و نیز، اقدام دست‌جمعی تمامی کارکنان برای ثمر رساندن چنین تغییراتی ضرورت دارد. اما توسعه و گسترش اتحادیه‌های

کارکنان یقه سفید ممکن است خود دلیل ضعف آنها به شمار رود، زیرا در یک اتحادیه وسیع اقدام دسته جمعی و وحدت عمل به آسانی امکان پذیر نیست.



فصل پنجم: روانشناسی اجتماعی کار صنعتی (مسائل رفاهی کارگران و رضایت شغلی)

- رضایت از کار به دو دلیل اهمیت دارد: ۱- تاثیر آن بر رفتار فرد در حین کار، ۲- تاثیر آن بر روابط اجتماعی محیط کار. برای بررسی رضایت شغل، سنجشهای زیر ضروری است: ۱- ارزیابی سطح رضایت و نارضایتی شغلی تمام نیروهای کار و بررسی وضعیت محل کار. ۲- سنجش و ارزیابی سطح رضایت و نارضایتی رده های شغلی ای که خصوصیات جمعیت شناختی و ویژگی های فردی یکسان دارند.

۳- سنجش و ارزیابی سطح رضایت و نارضایتی بر حسب تاثیر عوامل مختلف.



- در گذشته جستجوی رابطه میان تخصص و به کارگیری حداکثر ظرفیت نیروی انسانی، به راه حلها و پاسخهای مناسبی برای کاستن از سختی و دشواری کار منجر شده و برای جلوگیری از کسالت نیز وقفه در میان کار، توجه به آهنگ کار و سر و صدا و جابه جاییهای عمودی و افقی در سازمان یا گروه کار و ... پیشنهاد شده است. در «ارگونومی» یا دانش سازگار ساختن کار با انسان، عملی است که عمدتاً بر این بخش از فعالیتهای تخصصی متمرکز شده است. نقش کار در عمل، نقش واحدی است، بدین معنی که میزان رضایتی که از آن حاصل می شود، حاصل مجموعه روابطی است که کارگر با جنبه های مختلف کارش برقرار می کند.



- میزان رضایت از کار و تغییرات آن بر حسب عوامل مختلفی از قبیل دستمزد، روابط انسانی محیط کار، تصمیم کار، امکانات پیشرفت شغلی برای فرد و غیره سنجیده می شود. میزان رضایت در یک کارگاه معین تابع عوامل مذکور است و هرگونه تغییر در این عوامل در میزان رضایت افراد تغییر ایجاد می کند.

به اعتقاد مازلو همه افراد بشر پنج نوع نیاز دارند: ۱- نیازهای جسمانی که هدفش حفظ حیات زیستی انسان است، ۲- حس صیانت مانند امنیت و آزادی، ۳- حس تعلق خاطر و عشق، ۴- ارزش و منزلت برای خود و دیگران، ۵- پرورش و رشد شخص از طریق رشد امکانات و ظرفیتهای و استعدادها.

- مزیت نظریه پورتر که با الهام از نظریه مازلو مطرح شده در آن است که مسئله رضایت شغل را به طور مستقیم مطرح نمی‌کند بلکه انعکاس آن را در رفتار و پاسخهای کارگر در نظر می‌گیرد. او نیازها را به صورت زیر خلاصه می‌کند: سطح اول: نیازهای حیاتی و زیستی مانند غذا، امنیت، بهداشت و... سطح دوم: نیازهای ارتباطی مانند ارتباط با دیگران، تعلق به گروه و پیوندهای عاطفی. سطح سوم: نیاز به رشد و شکوفایی شدن استعدادهای فکری و نیروهای بالقوه در فرد. براساس این نظریه، نیازهای یک سطح هنگامی شدت می‌گیرد که نیازهای سطح ماقبل ارضا شده باشد. سازمانهای تولیدی تا آنجا می‌توانند به حیات خود ادامه دهند که بتوانند نیازهای افراد را برآورده سازند. گرچه این سازمانها تاکنون در ارضای نیازهای سطح اول موفق بوده‌اند، در ارضای نیازهای سطح دوم کمتر توفیق یافته‌اند و برای سطح سوم هم در عصر ما کار مهمی نکرده‌اند.



- به نظر هرزبرگ واحدهای صنعتی در صورتی موفق می‌شوند افراد را به خوبی به خود جذب و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند اولاً کاری به آنها عرضه کنند که رضایت آنها را جلب کند. ثانياً کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای سطح سوم در نظر بگیرند، یعنی سازمان را براساس تحقق ظرفیت روحی و فکری کارگر و شناخت استعدادهای وی باعث ایجاد علاقه به کار، براساس طبیعت آن و احساس مسئولیتهایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است، می‌شود و امکانات حرفه‌ای و پرداخت دستمزد برابر با کوششهای فرد را فراهم می‌سازد. بر حسب ترکیب نظریه هرزبرگ و مازلو، هر سازمان برای به دست آوردن رضایت مثبت و بازده مناسب باید شغلی را به کارگر بدهد که بتواند نیازهای سطح سوم را برآورد کند و بنابراین باید کار را با دید تازه‌ای در نظر بگیرد. از یکسو باید از ترازنامه بهای روانشناختی، کوششهای ضروری برای اجرای کار را کسر کند و از سوی دیگر علاوه بر دستمزد و رضایت ناشی از روابط خوب سازمانی، باید رضایت مثبت را با ارضای نیاز به رشد ظرفیتهای و موفقیت روانشناسی بیفزاید. در مجموع، چنین نظریه‌ای ما را به آنچه بنیان به کارگیری منابع انسانی خوانده شده است هدایت خواهد کرد. بالاخره با رعایت این اصول امکان ایجاد شیوه تازه‌ای در روابط بین کار، سازمان و کارگر به وجود می‌آید که براساس آن به جای موافقتهای گذرا، توافق عمیقتری که بر اساس عوامل انگیزشی فرد استوار است حاصل می‌شود. نخستین بار هرزبرگ و همکارانش به صورت ابتکاری مسئله «جهت پیکانهای رضایت» را بررسی و مطرح ساختند. بهترین بیان این مسئله این است که همه عوامل درون‌زا (انگیزشی) وقتی با هم ترکیب شوند. بر روی هم بیش از تمامی عوامل برون‌زا (یا بهداشتی) که با هم ترکیب شوند، به رضایت کارگر کمک می‌کنند و تمامی عوامل برون‌زا که با هم ترکیب شوند بیشتر به نارضایتی کمک می‌کنند تا عوامل درون‌زا. لاک می‌گوید: روشی که هرزبرگ استفاده کرد ممکن است در نهایت بر خصایص مثبت برخی عوامل «برون‌زا» و بر خصایص منفی برخی عوامل «درون‌زا» سرپوش بگذارد. براساس تحقیقات هولن و واترز مشخص شد در نظریه هرزبرگ سهم عوامل درون‌زا از عوامل برون‌زا بیشتر است و نمی‌توان گفت که جهت پیکان به طور مطلق به یکسو متوجه است و از صفر شروع می‌شود و واجد ارزشهای مخالف است. ارزش و اهمیت

دیگر نظریه هرزبرگ و همکارانش این است که بر رشد و منزلت شخصی به عنوان عوامل رضایت تاکید ورزیده است، در حالی که قبل از آن دستمزد، امنیت شغلی یا روابط بین افراد مهمترین عوامل و حتی تنها عوامل رضایت بودند.



- نوع دیگری از مطالعات در مورد جنبه‌های مختلف رضایت، از طریق تعیین نقایص و نارساییها (یا نارضاییهایی که در سطوح متفاوت مراتب کار وجود دارد) به عمل آمده است. در اینجا برای دست یافتن به یک امر مثبت (رضایت) از طریق منفی (نقایص) عمل می‌شود، به عبارت دیگر فهرست «نیازها» از بالاترین درجه تا پایین‌ترین درجه با سلسله مراتب رضایت کارکنان تطبیق داده می‌شود. مطالعه هاکمن و لاولر که از مفهوم «نیازها» الهام گرفت، هدفش آن است که نشان دهد سنجش میزان رضایت ممکن نیست، مگر آنکه در کنار ویژگی پستهای کار، تمایلات و آرزوهای انفرادی نیز مدنظر قرار گیرد. واقعیت‌های مهمی در این تحقیق آشکار شد از جمله همبستگی مثبت بین جنبه‌های مختلف پستها از یکسو و انگیزه‌های درون‌زا از سوی دیگر. رضایت عام و ویژه، کیفیت کار، غیبت از کار (همبستگی منفی) در زیرگروهی که دارای نیازهای بالایی هستند از زیرگروهی که نیازهای ضعیفی دارند، بیشتر است. بعضی از جامعه‌شناسان اهمیت «چهارچوبهای مرجع» را که بر قضاوت کارگر در موقع پاسخ دادن به پرسشهای معین تاثیر می‌گذارد، یادآور شده‌اند. در یک دورنمای زمانی، چهارچوبهای مرجع با تجربیات قبلی کارگر (در کوتاه‌مدت و درازمدت) ارتباط داشت. در یک دورنمای مکانی، این چهارچوبها با وضعیت اشتغال در منطقه، با وضعیت عمومی شرایط کار و دستمزدهایی که در خارج از کارخانه قبلا پرداخت شده و فرد از آنها اطلاع داشته است مرتبط بود. لاک در یک چهارچوب نظری، توقعات و انتظارات متمایز از نیازها و ارزشها را که جزء شرایط مقدماتی ارزیابی پست اشتغال شده است، طبقه‌بندی کرد. این انتظارات تابع ذهنیاتی است که کارگر قبلا و در جاهای دیگر پیدا کرده و مشکلاتی که با آن برخورد داشته است و حالا به صورت مکانیسمهای دفاعی در برابر پست کنونی کارگر عمل می‌کند، به طوری که به دشواری می‌توان جهت‌گیری و واکنشهای فعلی او را در رابطه با پست فعلی، به هنگام ارزیابی، پیش‌بینی کرد. به جای به کاربردن عوامل «بیرونی» و «درونی» که از نظر روانشناسی مفهومی قابل دفاع نیست، تمایز بین گذشته، حال و آینده بیشتر قابل قبول است. میزان سازگاری نتیجه وضعیت گذشته و تاثیری است که محیط و مکتسبات کارگر و ساخت شخصیتش بر او باقی گذاشته‌اند و خودسازی او در این میان اهمیت بسزایی دارد. این تاثیرات، آنچنان که هست، بیشتر موجب سازگاری می‌شود تا حل شدن فرد در موقعیت جدید. سطح آرزوها و آمال مفهومی نزدیک به جاه-طلبی و متمایز از توقعات و انتظارات است. در واقع انتظارات و توقعات شرایط پیشین برای ارزیابی پست کنونی است و آرزوها و آمال مجموعه طرحهایی است که به سمت پست آتی متوجه است. این مجموعه برداشتها نشان می‌دهند که رضایت از پست کنونی با کاهش انتظارات حاکم بر این رضایت، تغییر می‌کند.



- کاتزل، بارت و پارکر فرضیه زیر را مطرح ساخته‌اند: وضعیت کار، نظامی است با ویژگیهای خاص که دو نوع تاثیر دارد یکی از این تاثیرها روی بازده و دیگری روی رضایت از طریق انگیزهها است که یا به صورت متفاوت یا به صورت مشابه آن را فعال می‌سازد. در این جا فقط تاثیر وضعیت را بر رضایت مدنظر قرار می‌دهیم. اگر چه این عوامل به متغیرهای خارج کارخانه ارتباطی ندارد، به آنچه عوامل غیرمستقیم نامیده می‌شود بستگی نزدیک دارد. این عوامل عبارتند از: بزرگی شهر، تعداد کارکنان، سطح دستمزد، میزان توسعه اتحادیه صنفی و نسبت مردان در بین کارمندان. ویژگی های افراد مانند منشأ اجتماعی، قومی، قبیله‌ای و منشأ اقتصادی - اجتماعی و سطح تحصیلات کارگر می‌تواند بر وضعیت کار و رضایت او از کار تاثیر بگذارد. به عبارت دیگر هریک از این عوامل در رابطه با نوع کار اثرات متفاوتی بر کارگر باقی می‌گذارد. پذیرفتن و درونی ساختن ارزشهای اجتماعی، شیوه ارزیابی فرد را از معنایی که برای کارش قائل است نشان می‌دهد و به آن عنوان «دلبستگی به کار» یا «اخلاق کار» داده‌اند. اهمیتی که فرد در زندگی شخصی خود برای کار قائل است رضایت ضمنی او فراهم می‌کند. به کار رفتن چنین مرجعهای ارزشی، صرف‌نظر از هر نوع تحقق ظرفیت شخصی، منطقاً نباید به چیزی جز رضایت خاطر و جدی و دقیق بودن در کار منجر شود، چرا که این نوع دلبستگی به کار، نوعی موفقیت و رضایت درونی را به همراه دارد که موانع سازمانی را کنار می‌زند. کارگرانی که از خود راضی به نظر می‌رسند، بین اهمیت متناسب به کار و رضایت از زندگی همبستگی‌های مثبتی ملاحظه کرده‌اند.



- دو نظریه در خصوص وضعیت امروز کار وجود دارد: در نظریه «الف» کار وسیله‌ای است برای کسب دستمزد و ارضای نیازهایی که بیرون از خود کار است و در این نظریه ترازنامه کار برای فرد چنین ترسیم می‌شود: بهای روانشناختی کار (که فرد می‌پردازد) در ستون پرداختها و میزان دستمزد دریافت شده در ستون دریافتها نوشته و با هم مقایسه می‌شود. در چنین ترازنامه‌ای، اهداف سازمان در بیرون فرد جستجو می‌شود و هیچیک از آنها در ترازنامه ظاهر نمی‌شود، نه در ستون پرداختها و نه در ستون دریافتها. در نظریه «ب» ترازنامه کارگر به صورت زیر ترسیم می‌شود: در ستون پرداختها بهای روانشناختی کار و در ستون دریافتها دستمزد و رضایت ناشی از روابط درون گروهی نوشته می‌شود. نفس کار به این مفهوم برای کارگر چیزی جز یک عمل تکراری، خسته کننده و کسالت‌آور نیست، لیکن روابط دوستی و صمیمیت و ارتباط و مراوده و تفاهم با همکاران و همقطاران حداقل چیزی است که انسان را به محیط کار دلبسته و او را از خود جدا می‌کند.



- «بهای روانشناختی کار» رو به افزایش است. یعنی با محدودیت در انتخاب کار، فشار کار، دشواری و یکنواختی کار و انواع محرومیتها به دلیل محدودیت منابع و دریافت دستمزد ناکافی در برابر افزایش هزینه‌ها و نیازهای اجتماعی و مصارف ضروری و احساس محرومیت ناشی از اطاعت از سلسله مراتب که رضایت را دائماً کاهش می‌دهد، معلوم نیست چه پیش خواهد آمد. در اینجا اهمیت محیط اجتماعی بر زندگی درون سازمانی آشکار می‌شود که در آینده نباید از اهمیت و ارزش روانشناسی آن غافل ماند.



- مفهوم انسان، «موجود پیچیده»، این مزیت را دارد که به توهم سازگاری و توافق همیشگی میان فرد و سازمان پایان می‌دهد و مستلزم اتخاذ روشهای محتاطانه‌تر و روشن‌بینانه‌تری است. هیچ نظریه و راه‌حل معجزه‌آسا و نهایی و هیچ تکنولوژی ناشی از علوم انسانی قادر نیست که چنین پاسخ نهایی را فراهم کند، زیرا مساله از قالب سازمان فراتر رفته به کل محیط (بیرونی) مربوط می‌شود. کیفیت زندگی شغلی در وسیع‌ترین و انتزاعی‌ترین معنای آن صرفاً حاوی مجموع ارزشهای مادی و غیرمادی است که یک کارگر در طی زندگیش به عنوان مزدبگیر یا حقوق‌بگیر به آن دست می‌یابد. این معنای انتزاعی برای مقایسه‌های بین‌المللی و تحلیل‌های دوره‌ای زندگی شغلی کارکنان زن و مرد، مفید و حتی لازم است. کیفیت زندگی شغلی در این معنای وسیع می‌تواند همه جنبه‌های زندگی شغلی، بویژه نیاز کارگران به کار را با معنای ارضاکننده و مشارکت آنها در تصمیم‌گیریهایی که بر زندگی و وضعیت شغلی آنها تاثیر می‌گذارد، مورد توجه قرار دهد. کیفیت زندگی شغلی را می‌توان پاسخ به مجموعه‌ای از مشکلات و مسائل جدید کارگران دانست و همچنین اقداماتی که برای حل و فصل آنها صورت می‌گیرد، که این خود عوامل تعیین‌کننده رضایت کارگران و بهره‌وری کار آنها را در بسیاری از جوامع در طی دوره رشد اقتصادی پایدار شامل می‌شود.



- راهکارهای ارتقاء کیفیت زندگی شغلی: ۱- اقدام به بهسازی براساس مشارکت، ۲- توجه همزمان به ملاحظات فنی و سازمانی، ۳- تاکید بر اینکه نباید فقط به تغییر شرایط محیط یا مقررات استخدامی اکتفا کرد، بلکه باید محتوای کار نیز مطلوب‌تر شود.



- اهداف اقتصادی در زمینه جلب حمایت کارگران با دو مشکل اساسی روبرو است، نخست آنکه کارگران عموماً، فقط وقتی در طرحهای ارتقای کیفیت زندگی شغلی شرکت می‌کنند که در منافع اقتصادی آن شریک باشند، در حقیقت منافع اقتصادی یکی از دلایل اصلی توجه آنها به این زمینه‌هاست. مشکل دوم که بسیار حساستر است، استفاده از عنوان ارتقای کیفیت زندگی شغلی برای فعالیتهایی است که به قصد تضعیف حضور اتحادیه‌های صنعتی صورت می‌گیرد.



- نیازهای روانشناختی شغلی عبارتند از: ۱- معنای کار و تنوع آن، ۲- یادگیری مداوم دربارهٔ شغل، ۳- مشارکت در تصمیم‌گیری، ۴- یاری و حمایت متقابل همکاران، ۵- ارتباط معنی‌دار بین شغل و سایر زمینه‌های زندگی اجتماعی، ۶- آینده مطلوب شغلی که فقط به معنی ارتقای مقام نیست.



- روشهای ارتقاء کیفیت زندگی شغلی: ۱- کاهش بستگی اپراتور به ماشین، ۲- چرخش کار و جابه‌جایی در خط تولید، ۳- توسعه محتوای کار و انجام تکالیف و فعالیتهای جدید.



- ابعاد کیفیت زندگی شغلی: ۱- ایمنی و بهداشت کار، ۲- ساعات کار و نوبت‌کاری، ۳- امنیت شغلی و پیشرفت در کار، ۴- برخورد عادلانه در کارگاه و میزان جذب کارکنان در سازمان، ۵- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ۶- محتوای کار و تحقق ظرفیتهای کاری کارکنان، ۷- تغییرات در سازمان کار، ۸- پاداش کافی و عادلانه، ۹- مسئولیت اجتماعی، ۱۰- کار، خانواده و فراغت، ۱۱- منزلتهای شغلی و قشربندی.



- شاخصهای رفاه هم ذهنی و هم عینی، هم بیرونی و هم درونی‌اند. به علاوه مجموعه کامل شاخصهای اجتماعی می‌توانند متشکل از دو مجموعه هم‌تراز باشند، یکی از این شاخصها نشان می‌دهد که افراد جنبه‌های مختلف زندگی خود را چگونه ارزیابی می‌کنند و دیگری نشان‌دهندهٔ وضعیت بیرونی محیطی است که به هر یک از جنبه‌های فوق مربوط می‌شود. هر دو

مجموعه یکدیگر را کامل و تفسیر می‌کنند، در واقع شاخصهای ادراکی، تفسیری و شاخصهای محیطی، عینی هستند، زیرا اطلاعاتی متفاوت دربارهٔ رفاه فرد بدست می‌دهند.



- کیفیت زندگی شغلی را از سه دیدگاه می‌توان بررسی کرد: ۱- دیدگاه کارگر، ۲- دیدگاه جامعه، ۳- دیدگاه کارفرما. مفهومی که می‌توان وجوه مختلف این سه دیدگاه را در خود خلاصه کند، «موثر بودن در شغل» است. نکته بسیار مهم این است که سه دیدگاه باید با یکدیگر هماهنگ شود و برآیند آن که به صورت بهینه ارائه می‌شود منظور نظر قرار گیرد.



فصل ششم: جمعیت فعال و نظریه اشتغال

علم اقتصاد نخستین دانشی است که به مطالعهٔ ساخت مجموع کارگران پرداخته است. در سرشماریهای نیمه دوم قرن بیستم، سه نوع جدول بر اساس سه ضابطهٔ مختلف تنظیم شده است: فعالیتهای جمعی: یا رشته‌های فعالیت اقتصادی موسساتی که فرد در آنجا به کار مشغول شده است. وضعیت شغلی: که جنبه‌های حقوقی را با جنبه‌های شغلی یک فرد توأم ساخته و تابع تعدادی ملاکهای شغلی و اجتماعی مانند ماهیت کار، درجهٔ مهارت و موقعیت فرد در سلسله مراتب شغلی است. شغل فردی: که بیشتر بر حرفه فرد و پست کار تاکید می‌کند.



- نخستین ضابطه‌ای که باید در هرگونه توصیف از جمعیت فعال در نظر گرفته شود، وجه تمایزی است که بین افراد شاغل و غیرشاغل وجود دارد. در جوامع صنعتی متحول، شکل اشتغال غالباً به صورت کارمزدی است. اگر اشتغال را بتوان مجموع فعالیتهایی که در یک دورهٔ معین در مقابل آن مزدی پرداخت می‌شود تعریف کرد، در مقابل، عدم اشتغال چندین شکل کاملاً مشخص به خود می‌گیرد، چنانکه می‌توان این صورتها را در این زمینه برشمرد: ۱- عدم اشتغال ناشی از ناتوانی‌های جسمانی، ۲- عدم اشتغال ناشی از رویه‌های انگل‌پروری، ۳- عدم اشتغال ناشی از نبودن کار (بیکاری)، ۴- عدم اشتغال ناشی از نهادهای اجتماعی (نظام وظیفه)



- «تولید» قبل از هر چیزی یک «عمل» است و کنش یا فعالیت اساسی هر گروه کار است، در نتیجه متمایز ساختن آنچه تولیدی است از آنچه غیرتولیدی است، یکی از اشتغالات عمده جامعه‌شناسی کار است.



جمعیت مولد

- پدیده اشتغال جنبه فنی، اقتصادی و اجتماعی دارد و مسلماً همراه با یک سلسله تصادمات روانی و اخلاقی متعدد نیز همراه است. رابطه عوامل مذکور، بخصوص هنگامی معنی واقعی می‌یابد که اشتغال با شغل تولیدی ایمنی اشتغال به صورت کاری که در برابر آن مزد پرداخت می‌شود یکسان تلقی شود. اگر وضعیت معینی از جامعه مانند سطح وسایل تولید، بهره‌وری، معیشت، ساخت نسبی جمعیت فعال، سن و قواعد کار و مصرف را در نظر بگیریم در تعیین سطح متناسب کل جمعیتی که باید شاغل باشند، توفیق می‌یابیم. این نظریه امروز به عنوان یک فرضیه علمی ثمربخش، مورد توجه عده‌ای از اقتصاددانان و جمعیت‌شناسان قرار گرفته است.



- کینز ابتدا مانند مالتوس و به خصوص مانند مارکس به «تقاضای نهایی»، یعنی ظرفیت خریدی که به صورت پولی تخمین زده می‌شود و همچنین به «جمعیت شاغل» توجه نشان داد. ظرفیت مذکور با مجموع دستمزدهای توزیع شده و در نتیجه با سطح متفاوت دستمزدها در یک حجم معین اشتغال، تطبیق می‌کند. کینز نشان داد که حجم اشتغال بویژه به حجم سرمایه‌گذاری بستگی دارد و این خود بر حسب مکانیسم پس‌انداز (که در آن کینز پس‌انداز مزدگیران را با سرمایه‌داران و با تولیدکنندگان مستقل در می‌آمیزد) تغییر می‌کند. بنابراین اشتغال همراه با رشد تولید و سرمایه‌گذاری افزایش می‌یابد ولی برای آنکه حداکثر اشتغال به وجود آید باید پس‌انداز عمدی با میزان سرمایه‌گذاری برابر شود که کینز کنترل این موضوع را با دخالت دولت در قلمرو سرمایه‌گذاری میسر می‌داند.



- از اشتغال ممکن تا اشتغال واقعی، مرز انعطاف‌پذیر بسیار گسترده‌ای وجود دارد. سن شروع به کار (که بسته به مدت تحصیلات دارد) و سن بازنشستگی بر حسب قشرهای جمعیت متغیر است. زمان کار نیز به حجم نسبی اشتغال و در نتیجه به تقاضای نهایی بستگی دارد. متناسب بودن انواع اشتغال و گروه‌های شغلی نیز مسائل بسیار حساسی را در انتخاب شغل مطرح می‌سازد. دیدگاه جامعه‌شناسی نسبت به دید صرفاً اقتصادی در برنامه‌ریزی کامل و همه جانبه با دشواری

بیشتری روبرو است و مشکلتر می‌تواند به تعادل بین اشتغال و عدم اشتغال دست یابد. تضاد میان کار مولد و غیرمولد و کارهای یدی و کارهای فکری، هنوز هم به طور مداوم وجود دارد، به طور کلی برخی از کارها رجحان بیشتری نسبت به کارها دیگر دارند.



فصل هفتم: فعالیت و اشتغال در ایران

- جمعیت‌شناسی کار، بیشتر به ساخت شاخصها و پیش‌روندها و نظایر آن می‌پردازد، اما جامعه‌شناسی کار می‌کوشد تا با استفاده از داده‌های سرشماری به روابط اجتماعی نهفته در ساخت بازار کار پی‌برد. این حوزه تخصصی جامعه‌شناسی، به تبعیت از منطق کلی جامعه‌شناسی، ساخت بازار کار و تحولات نیروی انسانی را در رابطه با زمینه های اجتماعی، مورد بررسی قرار می‌دهد. منظور از جمعیت فعال بین ۱۵ تا ۶۴ سال است که شامل افراد شاغل، بیکار و در جستجوی کار می‌شود. شاغلین کسانی هستند که در لحظه سرشماری به کار مشغول باشند و در قبال کار خود مزد دریافت کنند یا سودی کسب کنند یا گذران زندگی آنان به آن کار متکی باشد. شاغلین بخش محدودی از کل جمعیت را تشکیل می‌دهند و بار معاش کل جمعیت بر دوش آنها است. در برنامه‌ریزی‌های نیروی انسانی و همچنین برنامه‌ریزی‌های اقتصادی، برآورد و پیش‌بینی میزان عرضه نیروی کار بسیار مهم است، زیرا بر حجم سرمایه‌گذاریها اثر می‌گذارد. رشد جمعیت موجب جوانی جمعیت و در نتیجه افزایش مداوم جمعیت فعال می‌شود. یکی از نکات مهم برنامه‌ریزی نیروی انسانی توجه به حجم عرضه نیروی کار و عوامل موثر بر آن است. کاهش میزان رشد جمعیت نشانه اعمال سیاستهای کنترل جمعیت و افزایش رشد شاغلین نشان دهنده افزایش چندین برابر درآمدهای ارزی و رشد صعودی پرشتاب قیمت نفت و نیز گسترش سرمایه‌گذاری های اشتغال‌زا بوده است.



- پیامد کلی اختلاف رشد اشتغال، افزایش بار تکفل و سنگینی بار جمعیت شاغل است که اثر طبیعی این روند، فشار کاری و روانی بر نیروی انسانی شاغل، گسترش چندپیشگی (کار سیاه) و به دنبال آن کاهش اوقات فراغت، ایجاد خستگی و کاهش بهره‌وری، از دست رفتن امکان و فرصت ارتقای مهارت و سطح آموزش نیروی انسانی، مصرف هر چه بیشتر درآمد و عدم امکان پس‌انداز از فردی و تاثیر آن در کاهش پس‌انداز ملی خواهد بود.



- یکی از عوامل موثر در جمعیت فعال ایران ترکیب سنی جمعیت و نسبت افراد شاغل در سنین مختلف است. با تغییر و اصلاح ساخت سنی جمعیت و پایین آمدن نرخ باروری می‌توان از فقر عمومی به میزان زیادی کاست. با کاهش نرخ باروری میزان مصرف سرانه افزایش می‌یابد و در نتیجه میزان کارآیی و بهره‌وری کار و سود بخشی آن نیز افزایش پیدا خواهد کرد. محدودیت فعالیت زنان و مشارکت آنان در فعالیتهای اقتصادی یکی از عوامل اساسی اختلاف فعالیت بین کشورهای در حال توسعه و کشورهای صنعتی است. میزان فعالیت زنان در امور اقتصادی از یک سو به سن، وضع تاهل، درجه تحصیلات و از سوی دیگر به امکانات اشتغال کشور بستگی دارد. در سالهای اخیر به دلیل نوع برداشتها، سیاست‌گذاریها و ساخت نظام اقتصادی، اشتغال در مناطق شهری به زیان اشتغال روستایی رو به افزایش بوده است. از بین رفتن جاذبه کشاورزی و درآمد اندک آن برای روستائینان که با کمبود زمین زراعی، آب و وسایل کشاورزی مواجهند، موجب گسترش روند مهاجرت از روستاها به شهرها و به وجود آمدن شهرکهای اقماری و حلبی‌آبادها در اطراف شهرهای بزرگ و رواج خدمات یدی به خصوص کارگر ساختمانی بوده است. پیامدهای مهاجرت روستائیان به شهرها شامل از دست رفتن فرصتها و مهارتهای مورد نیاز، ایجاد فشار بر بازارهای کار و تاثیر بر رشد جمعیت و الگوهای آن و نیز تاثیر بر تقسیم کار بین زنان و مردان است. بیکاری موجود به طور کامل معلول اوضاع اقتصادی و تحولات دهه اخیر نیست، بلکه بخشی از آن معلول وضعیت بنیادی اقتصاد ایران و ساختار کلی آن است که ناشی از عدم تعادل کارکردی و عدم تطبیق مهارتها و تخصصهای ضعیف بخشهای وسیعی از شاغلان کشور با نیازها و ضرورتهای اساسی بخشهای رو به رشد اقتصادی بوده است. خدمات در اقتصاد ایران کارکردی دوگانه ایفا می‌کند: از یک طرف برای نیروی کار جدید و یا شاغلین شغل از کف داده و فاقد سرمایه فرصتهای شغلی فراهم آورده و از طرف دیگر برای سرمایه‌های راکد مغری ایجاد کرده است. ماهیت فعالیتهای بخش خصوصی در دهه اخیر، به لحاظ اجتناب از سرمایه‌گذاری در کارهای مولد و اشتغال‌زا و فعالیتهایی که سهم موثری در بالا بردن تولید ناخالص ملی کشور داشته باشد و به لحاظ سوددهی عمدتاً تا شروع خدمات واسطه‌ای و خرید و فروش و فعالیتهای کاذب و انگلی، سمت‌گیری صحیحی نداشته و ضربات سنگینی بر پیکره نحیف اقتصاد کشور وارد کرده است.



- «نیروی انسانی» هر کشور ابزار لازم و ضروری برای توسعه اقتصادی است و بدون داشتن نیروهای انسانی کارآمد و متخصص دستیابی به توسعه، امری غیرممکن است. استراتژی توسعه کشور در میان‌مدت، ناگزیر از توجه به اشتغال و خصوصاً اشتغال مولد است. بدیهی است که برنامه‌ریزیهای کوتاه‌مدت چاره‌ای جز تلفیق عرضه و تقاضای فصلی نیروی کار ندارد. البته سمت‌گیری باید به سوی فعالیتهایی باشد که جدا از جنبه اشتغال‌زایی آن متضمن بیشترین بهره‌وری و بازده باشد. توجه به مسائل جمعیتی و تاثیری که بر ساخت کلی اشتغال و تغییر بنیادهای اقتصادی و تولیدی کشور می‌گذارد از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. مشکلی که از لحاظ کیفی در آمار و ارقام مربوط به اشتغال ملاحظه می‌شود و مشکل

بزرگ اغلب کشورهای توسعه نیافته است، عدم انطباق آن با واقعیتهای اجتماعی و عدم توفیق در جایگزین ساختن مفاهیم عام و کلی در فرهنگ و محیط انسانی و فرهنگی کشور است که موجب بی اطمینانی نسبت به صحت و دقت برنامه ریزیها می شود.



فصل هشتم : بخش نوین و بخش غیر متشکل فعالیت و تاثیر آن بر اشتغال

- مشکلات صنایع در ایران: ۱- کمبود نقدینگی در واحدهای کوچک صنعتی و نبودن بانکهای تخصصی صنایع کوچک برای پرداخت وام و اعتبار به آنها، ۲- نبودن مراکز علمی و تخصصی کارآمد و با تجربه برای ارائه کمکهای فنی و مدیریتی در جهت ارتقای سطح بهره برداری و بهبود کیفیت در این واحدها، ۳- فرسودگی ابزار و ماشین آلات در بخش قابل ملاحظه ای از واحدهای کوچک صنعتی و نبودن مراکز تحقیقاتی کاربردی توانمند برای انطباق تکنولوژیهای کارآمدتر با تواناییهای علمی- تخصصی و مدیریتی حاکم بر این واحدها، ۴- متناسب نبودن تواناییها و تشکیلات مراکز آموزش فنی و حرفه ای موجود با اهداف برنامه ها و نیازهای شاغلین صنایع کوچک، ۵- غیرفعال بودن سازمان صنایع کوچک برای انسجام بخشیدن به تشکلهای صنعتی آن و تدوین برنامه هایی برای توسعه آن در کوتاه مدت و میان مدت با توجه به نیازهای کشور، ۶- مشکل بازاریابی و فروش تولیدات خود که حتی آنها را با خطر تعطیلی روبرو می کند.



- از آنجا که فرآیند صنعتی شدن و رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه از طریق تکنولوژی وارداتی و سرمایه بر انجام می شود، این فرآیند تنها آن بخش از جامعه را در بر می گیرد که امکان پذیرش و رشد فعالیتهای بخش مدرن را داشته باشد. اما زمینه های وسیعی از فعالیتهای کارکنان آنها به دلیل محل زندگی، سطح مهارت شغلی، میزان تحصیلات، نوع شغل و کمبود مشاغل جدید نتوانسته اند به بخش مدرن اقتصاد وارد شوند، دچار فقر مطلق یا نسبی شده و به علت محدود بودن بخش مدرن اقتصادی به حاشیه رانده می شوند، مگر آنکه توسعه همه جانبه اقتصادی و اجتماعی انجام پذیرد. از آنجا که بخش سنتی قادر به رقابت با بخش مدرن اقتصادی نیست، دوگانگی بخشها فزونی می گیرد. بخش سنتی ضمن از دست دادن مشاغل قدیمی نمی تواند به درستی در بخش مدرن که مشاغل محدودی ایجاد می کند راه یابد. از آنجا که مشاغل ایجاد شده در بخش مدرن نیز به چنان سطحی از تخصص و تحصیلات و مهارتهای فنی و حرفه ای نیاز دارد که توده بیسواد و غیرماهر یا کم مهارت را به آنها راهی نیست، در نتیجه بخش سنتی در آن ادغام می شود. به این ترتیب فعالیتهای اقتصادی جامعه به دو بخش مدرن و سنتی بلکه به دو بخش متشکل و غیرمتشکل تقسیم می شود.



- شاغلان در بخش کارکنان مستقل عبارتند از: ۱- خود کارکنان مستقل، ۲- کارکنان آنها، ۳- کارکنان فامیلی بدون مزد.



- برحسب تعریف ستورمن بخش غیرمتشکل فعالیت در صنعت دارای این ویژگیهاست: اشتغال حداکثر تا ۱۰ نفر، اشتغال کارکنان فامیلی، ثابت نبودن ساعات کار و روزهای ثابت کاری، محل کار نیمه ثابت یا موقت و متحرک، عدم استفاده از اعتبارات موسسات مالی رسمی، استفاده مستقیم مصرف کننده از تولید و نبود آموزش در سطح بالا برای کارکنان. جریان عمده پول و منافع از بخش اقتصاد معیشتی و فعالیتهای کوچک به سمت بخش متشکل و بخش رسمی است و این وضعیت هم بخش شهری و صنعتی و هم بخش روستایی را شامل می شود. به هر حال خانوارهای فقیر ایران را باید در بخش غیرمتشکل اقتصادی جستجو کرد، یعنی جایی که نیروی کار غیرماهر جامعه نتوانسته است به سواد و مهارت حرفه ای مجهز شود. چنین افرادی اگر بیکار نباشند به صورت کارگر مزدبگیر در بخش خصوصی، در کارهای ساختمانی، خدمات بازرگانی یا شخصی، صنایع کوچک، دستفروشی یا به عنوان کارگر مستقل کشاورزی در بخش کشاورزی به کار می پردازد. ساخت بخش غیرمتشکل در ایران از دو جهت حائز اهمیت است: ۱) حجم و ساخت اشتغال و تواناییهای بالفعل بخش غیرمتشکل، ۲) تولیدات بخش غیرمتشکل و سهم آن در تولید ملی.



- از انگیزه های اصلی تاسیس کارگاههای کوچک، آشنایی قبلی سرپرست آنها با حرفه مورد نظر است. این انگیزه از یک سو در نحوه بهره گیری از ابزار و تجهیزات، به کارگیری نیروی کار متخصص و ماهر و از سوی دیگر بر کیفیت تولید و خدمات تاثیر به سزایی دارد.



فصل نهم: تحولات صنعتی و آینده کار

تولید کارخانه ای، حاصل تغییراتی چند در شیوه های ابتدایی تولید بود که مشخص ترین آنها دگرگونی در وضعیت اجتماعی کارگران بود. این دگرگونی در وهله اول به معنی تمرکز نیروی کار در یک کارگاه یا کارخانه و در نتیجه جدا شدن محل کار از خانه و محل زندگی فرد بود. در مرحله دوم، نظارت دائمی کارفرما به کارگران و امکان مستقیم کار باعث شد که کار از آنچه در نظام استادکاری و تولید خانگی بود، پیچیده تر و گسترده تر شود. در مرحله سوم، روند فوق تا حد زیادی با استفاده از نیروی ماشین و مکانیزه شدن کارها ملازمت داشت و از این رو کارفرمای صنعتی سرمایه ثابتی بس عظیم تر از آنچه که

کارفرمای تاجر بدان نیاز داشت، باید به کار می‌گرفت. یکی از خصیصه‌های اصلی پیشرفت تاریخی سرمایه‌داری صنعتی به عنوان یک نظام اقتصادی، لزوم افزایش کارآیی نیروی کار بوده است. افزایش بهره‌وری در این نظام با استفاده از کاربرد علم و تکنولوژی بدست می‌آید.



- پیامدهای ورود ماشین به دنیای کار: ۱- به افزایش مهاجرت روستائیان دامن زد، ۲- در محیط‌های کاری تجمع و تراکم پدید آورد، ۳- باعث افزایش درآمد و رونق اقتصادی شد، ۴- نهادهای خاص خویش را پدید آورد، ۵- خانواده گسترده را تدریجا به خانواده هسته‌ای تبدیل کرد، ۶- موجب بیکاری بسیاری از کارگران شد، ۷- تولید انبوه را جایگزین «تولید برای مصرف خانواده» کرد، ۷- «استاندارد شدن» تولید را به همراه داشت.



- تافلر معتقد است که در نظام آینده، کار کارخانه‌های دودکشی از بین خواهد رفت و به واسطه خودکار شدن دستگاهها و کامپیوتری شدن ابزار تولید از میزان کارگران و کارکنان صنعتی کاسته خواهد شد. آنچه مهم است، این است که در آینده در محیط کار «جدایی فکر و عمل» از بین می‌رود. دعوت از کارمندان و کارکنان برای مشارکت در فرایند تدوین مقررات به معنای سهیم شدن در قدرتی است که روزگاری فقط در انحصار روسا بود. با جابه‌جایی قدرت در محل کار و با بالارفتن دانایی کار، مشاغل فردیت‌ر و «تعویض ناپذیرتر» می‌شوند. کارگران فکری جای کارگران یدی را می‌گیرند. آنچه زمانی در محل کار، قدرت بود، یعنی توان جسمانی و یدی جای خود را به دانایی و فکر می‌دهد.



- جهان سوم نه تنها گرفتار کمبود اشتغال و سرمایه‌گذاری و عمومیت بیکاری است بلکه با کمبود تکنولوژی، پایین بودن سطح آموزش و مهارت، افزایش بی‌رویه جمعیت و مهاجرت روستائیان به شهرها دست به گریبان است و هیچیک از این مسائل نوید دورنمای مثبت و خوش‌بینانه‌ای برای ورود به عصر فراصنعتی نمی‌دهند، قبل از هر چیز باید این نارسایی‌ها حل و فصل شود.

لینک های مفید آزمون استخدامی کارشناس اشتغال کمیته امداد

خرید سوالات کارشناس اشتغال کمیته امداد	سوالات رایگان کمیته امداد با پاسخنامه
خرید سوالات کمیته امداد	خرید درسنامه کمیته امداد
خرید سوالات جهاد دانشگاهی (مجری آزمون)	خرید مصاحبه کمیته امداد
منابع عمومی آزمون	منابع تخصصی آزمون
اخبار آزمون	شبکه های اجتماعی ایران عرضه (فایل های رایگان + تخفیفات هفتگی + اخبار)

(برای مشاهده هر بخش روی آن بزنید )