

بررسی عوامل مؤثر بر اعتصاب کارگری با رویکرد پدیدارشناسی (مطالعه موردی: کارگران
مجتمع مس شهر بابک)

وحیده غلامیان رمجردی^۱ - علیرضا خدای^{۲*} - مجید رضا کریمی^۳
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۶ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۵

چکیده:

پدیده سیاسی اجتماعی اعتصاب کارگری حاصل تحول صنعتی و تعارض بین کنشگران می- باشد. برای بررسی این پدیده ضمن توجه به شرایط کلان اقتصادی و اجتماعی لازم است به نیات، افکار و ذهنیات کنشگران نیز توجه شود. هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر اعتصاب کارگری با روش پدیدارشناسی است. برای جمع آوری داده‌ها از فن مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده و مشارکت‌کنندگان این پژوهش با روش نمونه‌گیری هدفمند از بین کارگران مجتمع مس شهر بابک که در ۵ سال اخیر تجربه اعتصاب داشته‌اند، انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش هفت مرحله‌ای کلایزی (۱۹۷۸) استفاده شد. واگوی تجارب کارگران از اعتصاب نشان داد که آن- ها تحت تأثیر محرک‌هایی همچون احساس حقارت، ناامیدی از آینده، ناکامی در ارضای نیازها، نابرابری و تبعیض، احساس بی عدالتی و احساس محرومیت در اعتصاب مشارکت می‌کنند.

واژگان کلیدی: پدیدارشناسی، اعتصاب کارگری، جنبش اجتماعی، سیاسی

JPIR-2012-1716

^۱ - دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی سیاسی- مسائل اجتماعی ایران، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران

^۲ - استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران: نویسنده مسئول
khoddamy@jia.ac.ir

^۳ - استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران

صنعتی شدن باعث ایجاد تقسیم کار تخصصی‌تر، روابط اجتماعی جدید تولیدی میان صاحبان سرمایه، مدیران و کارگران، شهرنشینی و تمرکز جغرافیایی صنعت و جمعیت و دگرگونی در ساختارهای شغلی شده است. یکی از پیامدهای صنعتی شدن اختلال در روابط صنعتی و ایجاد ستیز صنعتی در رابطه صاحبان صنایع، مدیران و کارگران است. ستیز صنعتی به اشکال گوناگونی می‌باشد به طوری که ممکن است به صورت اقدامات دسته جمعی و اعتصابات بروز نماید.

طبقه کارگر به دلیل طیف گسترده‌ای از عوامل ساختاری، بازیگر محوری منازعات جامعه صنعتی بوده و این عوامل هویت‌یابی این بازیگر اجتماعی را تسهیل و انسجام درونی‌اش را تقویت کرده است. (دلاپورتا و دیانی، ۱۳۹۰: ۵۲) زمانی دراز بین کارگران و کسانی که بر آنها سلطه اقتصادی و سیاسی داشته‌اند، ستیزه وجود داشته است. (گیدنز، ۱۳۸۵: ۵۳۸) به عبارتی بین کارگران و کارفرمایان بر سر منافع کشمکش دائمی وجود دارد. این کشمکش و تضاد برخاسته از روابط کار و سرمایه است و در واقع نشان از تمایزات طبقاتی در جامعه دارد. در این زمینه، اعتصاب، به عنوان یکی از اشکال کنش اعتراضی، نمایانگر وسعت ستیزه صنعتی و راهی برای اظهار نارضایتی کارگران، بویژه در جوامع صنعتی، شناخته شده است. (توسلی، ۱۳۸۲: ۱۱۵-۱۱۲). مفهوم یاد شده به معنی دست از کار کشیدن کارگران یا همه کارکنان و کارگزاران یک واحد اقتصادی یا دستگاه اداری و خدماتی است که با اهداف اقتصادی یا سیاسی صورت می‌گیرد. (آشوری، ۱۳۷۳: ۳۱)

دلایل اعتصابات پیچیده‌تر از آن است که در ظاهر به نظر می‌رسد. برای هر اعتصاب کارگری ممکن است شبکه‌ای طولانی از علت‌ها وجود داشته باشد و ممکن است در حین اعتصاب یکباره نیروی محرکه آنی و جدیدی گسترش یابد. (توسلی، ۱۳۸۲: ۱۱۸) همچنین درباره رایج‌ترین علت‌های اعتصاب هم به تقاضا برای افزایش کار، درخواست کاهش ساعات کار، افزایش دستمزد، درخواست تضمین شغلی، اعتراض به مدیریت بد، وجود اختلاف درباره موضوعات استخدامی و رفاهی، اعتراض به وضعیت محیط کار، درخواست ایجاد تغییر در روش تولید، پیشبرد اهداف سیاسی، ستیز طبقاتی و غیره اشاره کرد. (توکلی خمینی، ۱۳۹۲: ۱۵۱-۱۵۰)

اعتصاب ماهیتی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی داشته (همان: ۱۴۹) و به اشکال گوناگونی همچون تحریم کار، کم‌کاری، اعتصاب نشسته، اعتصاب تهدید کننده، اعتصاب همدردی، اعتصاب نوبتی، خرابکاری، اعتصاب ناگهانی، گروهان‌گیری، جلوگیری از استخدام دیگران، خودداری از اضافه کاری و اشغال محل کار صورت می‌گیرد. (زاهدی، ۱۳۸۳: ۱۶۵)

اگرچه کارگران به وسیله اعتصاب نارضایتی خود را از وضعیت موجود و در محدوده قابل

کنترل ابراز می‌کنند اما با گسترش روزافزون موج اعتصابات کارگری و عدم اتخاذ راهکار استراتژیک در مواجهه با این پدیده سیاسی اجتماعی، چالش‌های سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی از جمله کاهش سرمایه‌گذاری، کاهش تولید، افزایش هزینه‌های تولید، کاهش بهره‌وری، افزایش نرخ بیکاری، کاهش نرخ مشارکت اقتصادی و... را به دنبال داشته است. (توسلی، ۱۳۸۲: ۱۱۵)

در سال‌های اخیر اعتراض و اعتصاب کارگران شهرستان شهر بابک استان کرمان نیز به گونه‌های متفاوتی از جمله به کم کردن ساعت کاری، قطع کردن چرخه کار (به جهت اثبات نقش در تولید)، خسارت به ماشین آلات، تجمع در محوطه داخلی کارخانه، تجمع در نمازخانه، اشغال کارخانه و جلوگیری از ورود و خروج کارگران، اعتصاب با ابعاد بیرون از کارخانه مثلاً مسدود ساختن بزرگراه‌ها، تجمع در برابر ادارات دولتی و فرمانداری، خسارت به اماکن عمومی و ... نمود داشته است. این اعتراضات و اعتصابات پیامدهایی منفی داشته است به طوری که وجهه شهر در دیدگاه سرمایه‌گذاران قتلگاه سرمایه می‌باشد چرا که از نظر آنان در این شهر امنیت سرمایه‌گذاری وجود ندارد و سرمایه‌گذاری باعث ورشکستگی آنها خواهد شد. از طرفی سرمایه‌های نسبتاً خرد نیز در شهر در بخش تولید سرمایه‌گذاری نمی‌شود و همه روانه سپرده‌گذاری در بانک یا سرمایه‌گذاری در خرید زمین می‌شود. این عوامل نرخ مشارکت اقتصادی، بهره‌وری، توسعه، رونق اقتصادی و تولید کاهش و نرخ بیکاری را افزایش داده است. برای بررسی این پدیده سیاسی اجتماعی ضمن توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی مؤثر بر کل صنعت لازم است به نیت، افکار و ذهنیات کنشگران نیز توجه نمود. به عبارتی می‌توان گفت بررسی آن دسته از پدیده‌های اجتماعی که مبتنی بر رفتارهای جمعی هستند متغیرهای کلان اجتماعی پاسخ کافی را ارائه نمی‌دهند و لازم است به مواردی همچون کیفیت روابط اجتماعی، ذهنیات و تصورات و نیت عناصر یک نظام اجتماعی نیز توجه شود. بررسی تصور و ذهنیت کارگران نسبت به این کردار از راه پدیدارشناسی زمینه مناسبی برای فهم عوامل مؤثر بر این پدیده و جلوگیری از تبعات منفی آن می‌باشد. تحقق این امر مستلزم توصیف معانی تجربه زیسته افراد متعدد از پدیده اعتصاب با استراتژی پدیدارشناسی می‌باشد.

پیشینه تحقیق

در خصوص مطالعه جامعه شناختی اعتصابات کارگری می‌توان به پژوهش‌های ذیل اشاره کرد.

جدول شماره ۱- تحقیقات داخلی

محقق	عنوان	نتیجه
بردبار و ابراهیم زاده (۲۰۱۹)	«عوامل مؤثر در ایجاد تنش و هرج و مرج در پارساران (مطالعه موردی: بیمارستانهای دولتی و خصوصی استان یزد)»	عوامل اقتصادی و مالی، شرایط کاری و امنیت شغلی از مهم‌ترین عوامل تنش و اعتصاب می‌باشند.
خسروانی (۱۳۹۷)	«بررسی تأثیر عوامل ساختاری تولید بر بروز اعتراضات کارگری در شهر اراک»	بین متغیرهای خصوصی سازی، تکنولوژی، ریکرد به تولید و قوانین با اعتراضات خیابانی کارگران رابطه مستقیم و همبستگی قوی وجود دارد.
بودایی، عباسزاده و پریزاده (۱۳۹۵)	«عوامل مؤثر بر بحران های کارگری (تحلیل آمارهای تجمع های کارگری استان آذربایجان شرقی در سال های ۱۳۹۴-۱۳۹۲)»	تجمع های کارگران واحدهای تولیدی و صنعتی به ترتیب تحت تأثیر عوامل اقتصادی، مدیریتی، روانی، حقوقی و عوامل بیمه و خدمات بوده است.
گلپوژی، موسی پور عسکری و عضدی (۱۳۹۵)	«بررسی تحولات کنشهای کارگری استان کرمان و تأثیر آن بر نظم امنیت (مطالعه موردی سالهای ۱۳۹۵-۱۳۹۱)»	کنش های گذشته از نظر نوع تعامل با کارفرما یا حکومت عمدتاً تقابلی بود اما در دهه های اخیر مذاکره و حل اختلافات رواج بیشتری یافته است.
عبدی، عباسی و طالب پور (۱۳۸۸)	«عوامل مؤثر بر اعتراضات کارگری استان یزد بین سال های ۱۳۸۵-۱۳۸۱»	در اعتراضات کارگری عوامل مدیریتی در رتبه اول، عوامل اقتصادی در رتبه دوم و عوامل سیاسی در رتبه سوم قرار دارد.
صالحی (۱۳۸۲)	«بررسی عوامل مؤثر بر تشبهای کارگری»	عوامل سن، تحصیلات، حقوق و دستمزد، سابقه کار، دیرکرد در پرداخت حقوق، ناکافی، تبعیض و نابرابری، هزینه شرکت در ناآرامی ها، احتمال موفقیت اعتراض و تضاد بر میزان تنش مؤثرند.
حاجبانی (۱۳۷۷)	«مطالعه جامعه شناختی اعتصابات کارگری در واحدهای صنعتی شهر تهران (۱۳۷۲-۱۳۶۸)»	خصوصیات فرهنگی و اجتماعی جامعه و الگوها و هنجارهای حاکم بر آن، متغیرهای روانشناسی اجتماعی بیشتر می تواند کیفیت رفتار اعتصابی را توضیح دهد.
حاجبانی (۱۳۷۳)	«مطالعه جامعه شناختی اعتصابات کارگری»	متغیرهای کلان اقتصادی و اجتماعی از ارائه تبیینی جامع درباره اعتصاب ناتوان می‌باشند.

جدول شماره ۲- تحقیقات خارجی

محقق	عنوان	نتیجه
Pohl, Nicholas (2018),	«عوامل اقتصادی و سیاسی تأثیر گذار بر فعالیت اعتصاب در طول بحران اقتصادی اخیر: مطالعه موردی لسبیا بین سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۱۳».	افزایش فرکانس اعتصاب در طول بحران اقتصادی در واقع با تغییر به سمت اعتصاب‌های کوچکتر مربوط به یک محل کار، و به اصطلاح اعتصاب‌های "دفاعی" همراه است.
Wahyu Leksono, Ari, Vhalery, Rendika & Hartono, Darwin (2018)	«عوامل مؤثر بر اقدام اعتصاب کار»	تسجیم اجتماعی، عامل محیط کار، تکنولوژی و عامل خطر شغلی، عامل شخصی (عوامل شخصی تگرش، شخصیت و رفتار افراد)، عامل پیوند و عامل آزادی حقوقی بر اقدام اعتصاب تأثیر دارند.
Antonin Hennebert, Marc & Faulkner, Marcel (2017)	«با اعتصاب‌ها هنوز لژی برای اقدام اتحادیه هستند؟»	اعتصاب‌ها هنوز هم یک ابزار مهم در مجموعه اقدامات اتحادیه هستند.
Vincent, Lugwe Mwalimu & Lucy, Gichinga (2017)	«عوامل مؤثر بر تارامی‌های صنعتی در بخش دولتی در کتبا (مطالعه موردی بیمارستان عمومی استان های ساحلی)»	بین محیط کاری، پاداش‌ها، سبک‌های رهبری، نریست مذاکرات جمعی و تارامی‌های صنعتی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
Ke, Zhenxing. (2013)	«تگرش کارگران چینی به اعتصاب»	مشارکت کارگران، میزان رضایت از درآمد، با تگرش به اعتصاب رابطه منفی و استقلال حرفه‌ای و جنسیت با تگرش به اعتصاب رابطه مثبت داشته است.
Greene, Samuel A. & Robertson, Graeme B(2010)	«سیاست، عدالت و اعتصاب جدید روسها»	که در کشور روسیه ابتدا جنبش‌های کارگری با احساس بی‌عدالتی شروع شده و مخالفت دولت با تحرک کارگران، اعتصاب کنندگان را تحت فشار قرار می‌داد.
Kaufman, Bruce E (1983)	«عوامل تعیین کننده اعتصاب در طول زمان و در سراسر صنایع».	اعتصاب‌ها تحت‌تأثیر طیف گسترده‌ای از متغیرهای اقتصادی، سازمانی، جمعیتی شناختی، شغلی، ساختار بازار، سیاسی و دیگر متغیرها هستند.

تعریف و مفهوم اعتصاب

در تعریفی از اعتصاب که آنتونی گیدنز پیش کشیده است، اعتصاب به معنی «توقف موقت کار توسط گروهی از کارکنان به منظور بیان شکایت یا تحمیل یک تقاضا است». (گیدنز، ۱۳۸۵: ۵۴۴) اقدام اعتصاب کار، عمل نهایی کارگران است که می‌توانند صنعت را وادار به پذیرش مطالبات رفاهی یا دستمزدهای اضافی برای کار کنند تا صنعت مزایایی کسب کند. به بیان عراقی از دیدگاه لیون کان، اعتصاب عبارت است از توقف جمعی کار به منظور تأثیر بر کسانی که به فروش یا استفاده از محصول آن کار وابسته می‌باشند. (عراقی، ۱۳۸۵: ۱۷۵)

- دیدگاه اندیشمندان اجتماعی

در این قسمت سعی شده است دیدگاه‌ها و نظریاتی که می‌تواند در تبیین رفتار اعتصاب و شاخص سازی مفید باشد، مطرح نمایم.

۱- آبراهام مازلو

نظریه مازلو در خصوص انگیزش این است که انگیزش تک منبعی نیست بلکه به سلسله‌ای از نیازها اشاره می‌کند. به اعتقاد او هر فردی دارای تعدادی نیازهای ذاتی است که فعال کننده و هدایت کننده رفتار او است. وی نیازهای اساسی انسان را در پنج دسته نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، عشق و محبت، حرمت و خودشکوفایی دسته‌بندی می‌کند. نیازهای فیزیولوژیکی در پائین‌ترین پله نردبان انگیزشی و نیاز به خودشکوفایی در بالاترین پله آن قرار دارد. (کریمی، ۱۳۸۴: ۱۷۲-۱۷۳)

در خصوص انگیزش و تعریف نیازها، علاوه بر مازلو، دانشمندان و نظریه‌پردازان دیگری از منظرهای مختلف به آن پرداخته‌اند. به طور مثال آلت شولد و لپی کی (۲۰۱۰)، نیاز را فاصله میان وضع موجود و وضع مطلوب می‌دانند. (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۴۸) و همچنین به بیان مارشال ریو (۱۳۹۸) انگیزش شامل فرآیندهایی همچون نیاز، شناخت، هیجان و رویداد-های بیرونی است که به رفتار، نیرو و جهت می‌دهند.

۲- رابرت کی مرتن^۱

جوامع صنعتی جدید بر توفیقات مادی در زندگی تأکید دارند که به شکل انباشت ثروت و تحصیلات علمی به عنوان مهمترین اهداف زندگی شخص و معیارهای منزلتی تجلی می‌کنند. دستیابی به این اهداف مقبول اجتماعی نیاز به ابزارهای مقبولی هم دارد که البته از دسترس جمعی از افراد جامعه خارج است، یعنی جامعه طوری ساخت یافته که طبقات فرودست، فرصت‌های کمتری برای تحقق آرزوهای خود دارند. مرتن با توسعه نظریه دور کهاپیم مدعی شد که آنومی می‌تواند وضعیت عادی امور برای اشخاص در بخش‌های خاصی از جامعه باشد. از دیدگاه او شکاف بین ابزار مشروع و اهداف واکنش‌های متفاوتی را در جامعه ایجاد می‌کند که یکی از آنها نوآوری است. نوآوری حالتی است که ابزار جدید و معمولاً غیر قانونی برای دستیابی به اهداف به کار برده می‌شود. (رابینگن و واینبرگ، ۱۳۹۳: ۱۰۲-۱۰۱)

۳- تد رابرت گر^۲

از دیدگاه تد رابرت گر نارضایتی حاصل از محرومیت، محرکی کلی و انگیزشی برای اقدام است. محرومیت نسبی به عنوان تصور وجود تفاوت میان انتظارات ارزشی انسان‌ها و توانایی‌های ارزشی آنان تعریف می‌شود. انتظارات ارزشی (انتظارات)، کالاها و شرایطی هستند که مردم خود را مستحق آن می‌دانند و فکر می‌کنند در صورت در اختیار داشتن ابزارهای اجتماعی می‌-

^۱-Robert K.Merton

^۲-Ted Robert Gurr

توانند آنها را بدست آورند. (رهبری، ۱۳۹۳: ۱۷۹)

تد رابرت گر برای محرومیت نسبی سه الگوی متمایز را معرفی می‌نماید:

- ✓ محرومیت نزولی که در آن انتظارات ارزشی یک گروه، نسبتاً ثابت باقی می‌مانند، اما این تصور وجود دارد که توانایی‌های ارزشی رو به کاهش هستند.
- ✓ محرومیت ناشی از بلندپروازی یا محرومیت آرزویی در این‌گونه محرومیت، توانایی‌های ارزشی به طور نسبی ایستا باقی مانده ولی انتظارات افزایش یافته و تشدید می‌شوند.
- ✓ محرومیت صعودی: این‌گونه محرومیت با افزایش شدید انتظارات و کاهش همزمان توانایی‌ها همراه است. (همان: ۱۸۰)

۴- جان دولارد و لئونارد دوب^۱

طبق نظر دولارد و لئونارد (۱۹۳۰) نابرابری، ناامیدی و محروم شدن نسبت به دستیابی به اهدافی مانند کسب قدرت، ارتقای مقام، دستیابی به منافع مادی، اعتبار اجتماعی و ... است. بدین سان نابرابری تنها مسأله اقتصادی نیست، بلکه سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و روانشناسی نیز است. وجود قدرت در جامعه مظهر نوعی نابرابری است و با سایر نابرابری‌های اجتماعی نیز رابطه دارد. یکی از نابرابری‌ها که از گذشته‌های دور وجود داشت، نابرابری‌های طبقاتی بوده است. به علت توزیع نابرابر امکانات که بخشی طبیعی و بخشی ناشی از دسترسی به قدرت است، همواره گروهی مسلط و گروهی محکوم در جامعه شکل گرفته‌اند. در صورتی که این نابرابری‌ها توسط جامعه غیر طبیعی تلقی گردند و فاصله طبقاتی نیز بسیار زیاد باشد، سبب واکنش طبقات پایین دست می‌شوند و عموماً این نابرابری‌ها با استثمار طبقاتی همراه بوده است. (رهبری، ۱۳۹۳: ۱۵۹-۱۵۸)

۵- نیل اسملسر^۲

اسملسر (۱۹۵۹) معتقد است صنعتی شدن با افتراق ساختاری همراه است. بدین معنی که در فرایند صنعتی شدن ساختارهای گوناگونی که برخی در حال فروپاشی و برخی در حال شکل‌گیری‌اند یا شکل گرفته‌اند در کنار هم وجود دارند. ناهمخوانی یا تداخل این ساختارها با یکدیگر به سرگردانی و بی‌هنجاری جامعه می‌انجامد. این حالت پریشانی باعث اعتراض اجتماعی از جمله اعتصاب می‌شود. وی اعتصاب را پیامد گسست اجتماعی می‌داند. (توکلی خمینی، ۱۳۹۲: ۱۵۴) از دیدگاه اسملسر به شروط ذیل می‌توان به عنوان عوامل اولیه و تعیین‌کننده رفتار جمعی اشاره کرد:

¹-John Dollard & Leonard Dub

²-Neil Smelser

زمینه ساختاری: ساختار جامعه باید به گونه‌ای باشد که شکل خاصی از رفتار جمعی در آن به وقوع بپیوندد.

فشار ساختاری: هنگامی که فشاری بر جامعه تحمیل می‌شود، مردم اغلب برای یافتن راه حلی پذیرفتنی به همکاری با یکدیگر ترغیب می‌شوند.

باور تعمیم یافته: قبل از اینکه راه حلی دسته جمعی برای یک مسئله یافت شود، باید همه بپذیرند که چنین مسئله‌ای وجود دارد، بنابراین مسئله باید شناخته شود، افکار عمومی به آن توجه کند و راه حل‌هایی ممکن برای آن ارائه شود.

عوامل شتاب دهنده: برای ظهور رفتار جمعی باید نخست رویداد مهمی افراد را به واکنش جمعی وادارد. این رویداد خاص اغلب با شایعه، مبالغه آمیز می‌شود و در نتیجه به صورت چشمگیر-تری جلوه می‌کند.

بسیج برای اقدام: هنگامی که رویداد شتاب دهنده رخ می‌دهد، گروه برای اقدام بسیج می‌شود. این نوع سازمان که اعضای آن با شتاب گرد آمده‌اند، بسیار بی‌ساختار است و بافت منسجمی ندارند.

عملیات کنترل اجتماعی: موفقیت یا عدم موفقیت تلاش‌های جمعی افراد، عمدتاً به موفقیت یا شکست مکانیسم‌های کنترل اجتماعی در جامعه بستگی دارد. این مکانیسم‌های کنترل اجتماعی، از جمله پلیس و نیروهای انتظامی، دولت و رسانه‌های همگانی با هم نتیجه رفتار جمعی را تعیین می‌کنند. (کوئن، ۱۳۹۳: ۳۸۳-۳۸۱)

۶- آلن تورن^۱

تورن در دهه ۱۹۵۰ به دنبال برقراری ارتباط بین جامعه‌شناسی صنعت و کار با تغییرات اجتماعی بود. نخستین فعالیت تورن تحقیق در مورد مناقشه‌های کارگری آغاز شد. نظریه تورن بر پایه تقابل و رویارویی کنشگران اجتماعی و مبارزات آنها شکل گرفته است. تورن در مرحله اول زندگی در راه تلاش برای یافتن کنشگران اجتماعی و مناقشات جامعه صنعتی سپری شد. تورن اعتقاد داشت که کارگران و صاحبان صنعت، دارای فرهنگی (اطمینان به پیشرفت، ایمان به دانش و عقلانیت) مشترک هستند. ولی آنها بر سر سازمان اجتماعی گرایش فرهنگ مشترک در ستیزند. طبق نظریه تورن تحولی در ساختار فرایند تولید صنعتی در جریان است به طوری که سازماندهی عقلانی کار منجر به تغییر در ساختار مشاغل می‌شود و کارگران در فرایند تولید نقش بیشتر دارند. افزایش وظایف سازمانی کارگران لزوماً به درگیری آنها در امور سیاسی می‌شود. چون فرایند کار به محیط سیاسی اجتماعی متصل است. تورن ادعا می‌کند که آگاهی کارگری را

^۱ -Alain Touraine

باید به منزله ارادی معطوف به آزادی و همچنین اراده معطوف به مبارزه علیه بیگانگی تعریف کرد؛ مبارزه‌ای که جهت‌گیری به سمت ابتکار و تولید خلاق شکل‌های جدید ارزشی دارد. به نظر او یک چنین آگاهی (ذهنی) سه عنصر ساختی می‌تواند داشته باشد: ۱) پذیرش این امر بدیهی که کارگران سازمان‌یافته کنشگران اصلی دنیای کار صنعتی هستند (هویت)؛ ۲) اذعان به وجود جریان مخالف که می‌خواهد از شکل‌گیری فرایند عقلانی واقعی کار جلوگیری کند (جناح مخالف)؛ ۳) آگاهی به این که جامعه عرصه قدرت و مبارزه برای نظارت بر تصاحب محصول کار است و مبارزه برای استقرار مدل فرهنگی جدید همواره در جریان (تمام‌گرایی) است. تورن ادعا می‌کند که اگر هر سه عنصر موجود باشند، می‌توان از ظهور جنبش اجتماعی سخن گفت. از نظر تورن تحولات در محیط کار باعث آگاهی کارگری می‌شود. وی اشاره می‌کند که تحولات سازمانی باعث مشارکت کارگران در جریان تصمیم‌گیری (راس هرم سازمانی) می‌شود. همچنین کارگران در محیط سیاسی بیرون از محل کار درگیر می‌شوند و بر روال تصمیم‌گیری تاثیر می‌گذارند. به اعتقاد تورن آگاهی کارگری و طبقاتی محتوای انقلابی ندارد اما منجر به ظهور جنبش اجتماعی می‌شود که هدف آن تحقق نوعی الگوی فرهنگی تازه در جامعه است. وی یادآور می‌شود که کارگران (کنشگران اصلی) مسئله اصلی را تکامل و نظارت بر جامعه صنعتی می‌دانند. (کسلر، ۱۹۴۴: ۱۲۱-۱۱۹)

در هر جامعه‌ای مبارزه بین دو بازیگر متخاصم وجود دارد که برای کنترل موضوعات فرهنگی تلاش می‌کنند که این تلاش به نوبه خود تعیین کننده نوع عمل تحول آفرینی است که جامعه بر خود اعمال می‌کند. (Touraine, 1977: 95-6)

۷- چارلز تیلی^۱

از دیدگاه چارلز تیلی اعمال اعتراض آمیز عقلانی، هدفمند و سازمان یافته از ارزیابی هزینه‌ها و منافع نشأت می‌گیرد. همچنین طبق نظریه بسیج منابع می‌توان گفت بازیگران آگاه در جامعه انتخاب‌های عقلانی انجام می‌دهند. (دلپورتا و دیانی، ۱۳۹۰: ۲۳-۲۲)

به بیان تیلی کنش جمعی در بردارنده اقدام جمعی مردم برای دستیابی به منافع مشترک است. کنش جمعی دارای پنج جزء تشکیل دهنده است: ۱- منافع، ۲- سازمان (تشکیلات)، ۳- بسیج، ۴- فرصت و ۵- کنش جمعی. (تیلی، ۱۳۸۸: ۲۰-۱۹)

چارلز تیلی در نظریه بسیج منابع چهار جزء اصلی عمل جمعی را به شرح ذیل مشخص می‌کند:

۱- سازمان گروه: جنبش‌های اعتراضی تا اندازه زیادی سازمان یافته‌اند و از شکل‌گیری خود

^۱- Charles Tilly

به خودی جماعت‌ها تا گروه‌های انقلابی سخت منضبط، متغیرند.

۲- بسیج: بسیج شامل شیوه‌هایی است که به وسیله آنها یک گروه، کنترل منابع کافی را برای امکان‌پذیر ساختن عمل جمعی به دست می‌آورد.

۳- منافع مشترک: کسانی در عمل جمعی شرکت می‌کنند که جایگاه مشابهی در ساختار اجتماعی داشته و به دنبال منافع و اهداف مشترکی باشند. این منافع و اهداف مشترک همواره اساس بسیج برای عمل جمعی گروه‌ها و احزاب می‌شوند.

۴- فرصت: گاهی حوادثی کاملاً اتفاقی رخ می‌دهد که فرصت‌هایی برای دنبال کردن هدف-های انقلابی فراهم می‌آورد. (گیدنز، ۱۳۸۵: ۶۷۲-۶۷۱)

۵- کنش جمعی، میزان کنش جمعی یک مدعی در جهت برآوردن اهداف مشترک و به عنوان یک فرایند، خود آن کنش مشترک، است. (تیلی، ۱۳۸۸: ۸۴)

فرضیه اصلی در کار تیلی، رابطه میان «بسیج» و «کنش جمعی» است. بدین معنی که هر چه میزان بسیج در یک جمعیت یا سازمان مطبوع یک مدعی بیشتر باشد، میزان کنش جمعی آن بیشتر می‌شود. تیلی سعی دارد در قالب نظریه جامعی، تمامی فرایندهای کنش جمعی منتهی می‌شود را توضیح دهد. به عقیده وی، «عناصر عمده تعیین کننده بسیج یک گروه، سازمان آن، منافع آن در تعاملات ممکن با دیگر مدعیان، فرصت/تهدید کنونی آن تعاملات و در معرض سرکوب بودن گروه هستند». مسئله مهم در آرای تیلی «هزینه و فایده در کنش جمعی» است. تیلی، متأثر از سنت میلی به مسئله هزینه‌های کنش جمعی توجه دارد. بر این اساس، وی نتیجه کنش جمعی را تولید «کالایی جمعی» می‌داند که در فرایند تولید این کالا (که همان فایده کنش است)، گروه ناگزیر از پرداخت هزینه (صرف منابع) است. بر اساس منطق انتخاب عقلانی که منطبق بر سنت میل است، عمل عقلانی آن است که با پرداخت کمترین هزینه، بیشترین فایده حاصل شود. (رهبری، ۱۳۹۳: ۲۰۵-۲۰۴)

۸- بروس کوئن^۱

رفتار جمعی هنگامی رخ می‌دهد که روش‌های مرسوم برای اداره امور مناسب و کافی نباشد. رفتار جمعی به الگوهای رفتاری بی‌ساختار، خودانگیخته، هیجانی و پیش‌بینی ناپذیر اشاره دارد. افرادی که از رفتار جمعی پیروی می‌کنند، در برابر محرک خاصی که ممکن است شخص دیگری یا حادثه معینی باشد واکنش نشان می‌دهند. (کوئن، ۱۹۳۸: ۳۷۹)

گاهی جمعی گرد هم می‌آیند و نگرانی مشترکی نسبت به یک مسئله تهدید کننده دارند به سبب منافع یا مصالح مشترک با یکدیگر ارتباط می‌یابند و به وفاق عمومی دست می‌یابند و جنبه

^۱- Bruce Cohen

ادراکی بالایی دارند. (همان: ۳۸۸)

گاهی گروه سازمان یافته درصدد است تا عناصری را تغییر یا حفظ نماید این گروه سازمان یافته رفتاری پایدارتر از رفتارهای جمعی ابتدائی دارد. آنان اهداف مشترک و برنامه‌هایی برای رسیدن به آن اهداف دارند. جنبش کارگری به مثابه یک جنبش ترقی خواهانه میکوشد با ایجاد تغییرات مثبت در نهادها و سازمان‌ها وضع جامعه را بهبود ببخشد. (همان: ۴۶۴)

چارچوب نظری

با توجه به اینکه در روش تحقیق کیفی باورها و مفروضات خود را نسبت به موضوع به حالت تعلیق درمی‌آوردیم و با رویکردی کاوشگرانه و بدون تحمیل مفروضات خود و در بستر اپوخه (در پیرامون قرار دادن) موضوع را بررسی می‌نماییم (لنگدیرگ، ۲۰۰۷: ۸۸) چارچوب نظری تدوین نمی‌شود و صرفاً از چارچوب پارادایمی و مبانی نظری جهت استفاده در شاخص سازی می‌شود.

۱- ذهن‌گرایی

ذهن‌گرایی معادل Subjectivism از ریشه Subject به معنای فاعل، شخص، سوژه است. این واژه در برابر Object به معنای ابژه و شیء مادی قرار دارد و منظور از آن هر چیز غیرمادی، مالموس و درونی است. (آریان‌پور و آریان‌پور، ۱۳۸۵: ۷۷۴) ذهن‌گرایی در تقابل با عین‌گرایی و جامعه‌شناسانی مانند مارکس و دورکیم قرار می‌گیرد.

ذهن‌گرایان معتقدند که شناخت علمی پدیده‌های اجتماعی تنها به صورت کمی و عینی میسر نیست، بلکه توجه به ابعاد ذهنی در پژوهش‌های اجتماعی نیز ضرورت دارد. (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۸۵۸) مکتب کنش متقابل، تفهیمی، پدیده‌شناسی، نظریه انتقادی، نظریه نئومارکسیستی و ... از نمونه‌های مکاتب ذهن‌گرایی هستند که بر نحوه تأمل، تبیین و بازنمودهای جهان اجتماعی از سوی کنشگران تأکید می‌ورزند و ساختارهای اجتماعی موجود در این فراگردها را نادیده می‌گیرند. این نظریه‌ها بر عاملیت تأکید می‌کنند و ساختار را از قلم می‌اندازند.

پدیدارشناسی

واژه Phenomenon از ریشه یونانی Pheinein گرفته شده که به معنای نمایش دادن و نشان دادن است و آن را پدیدارشناسی نیز ترجمه کرده‌اند. واژه Phenomenon در فرهنگ و بستر به معنای یک شیء یا یک جنبه و نمود (Aspect) شناخته شده از طریق حواس، نه از طریق تفکر "آمده" است. (پرتوی، ۱۳۸۷: ۱۴)

در اصطلاح پدیدارشناسی، عبارت از مطالعه پدیدار است. پدیده یعنی آن چیزی که پدیدار و آشکار و هویدا می‌شود. (دارتینگ، ۱۳۷۶: ۳)

پدیدارشناسی منحصرأ به ساختارها و فعالیت‌های آگاهی بشر می‌پردازد و پیش فرض اصلی

آن این است که دنیایی که ما در آن زندگی می‌کنیم در آگاهی یا در کله‌های ما خلق شده است و دنیای خارج با اینکه وجود دارد فقط از طریق آگاهی ما معنا پیدا می‌کند. (کرایب، ۱۳۸۱: ۱۲۴)

پدیدارشناختی می‌خواهد از مرحله شناخت عینیات و اعراض فراتر رفته و به فهم هستی ذاتی اشیاء دست یابد. پدیدارشناسی این فکر را القاء می‌کند که شناخت از معنی ساخته شده است و در واقع برای آن، شناخت همان فهمیدن است، درک نیتی که در شیوه‌ای از زیستن ابراز می‌شود. (توسلی، ۱۳۸۴: ۳۳۹) در پدیدارشناسی واقعیت اجتماعی دوگانه و دارای دو بعد ذهنی و عینی فرض می‌شود. یک وجه آن از طریق جریان میان ذهنیت و ساخت معنی به دست می‌آید و بخش دیگر از عینیت‌های ملموس است. نقطه تمرکز پدیدارشناسی وجوه عینی است، لیکن این وجه عینی در جریان میان ذهنی ما را به ساخت معنایی پدیده رهنمون می‌کند. (همان: ۳۶۱)

پدیدارشناسی را در عصر حاضر، ادموند هوسرل، فیلسوف مشهور، بنیان نهاد و پس از چندی سارتر و مرلوپونتی اساس فلسفی مکتب اصالت وجود خود را بر نظرات پدیدارشناسی هوسرل متکی ساختند. همچنین کاربرد اصول فلسفی پدیدارشناسی در روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی را آلفرد شوترز پایه‌گذاری کرد و قوام داد. در کنار پدیدارشناسی متعالی هوسرل، پدیدارشناسی وجودی سارتر و مرلوپونتی توسعه یافت. از سوی دیگر پدیدارشناسی تفسیری به وجود آمد که از آثار هایدگر متأثر است و پل ریکور و هانس گئورگ گادمر از معروف‌ترین صاحب‌نظران آن می‌باشند. (توسلی، همان: ۳۳۷)

جامعه‌شناسی پدیده‌شناسی در گسترده‌ترین سطح به آن جامعه‌شناسی اطلاق می‌شود که بر پایه پدیده‌شناسی فلسفی عمل می‌کند. این‌گونه جامعه‌شناسی می‌کوشد بی‌آنکه آسیب‌چندانی به سرچشمه‌های اصلی‌اش برساند، اصول پدیده‌شناسی فلسفی را در مسائل جامعه‌شناختی به کار بندد. کار شوترز نزدیک‌ترین سرچشمه‌ی جامعه‌شناسی پدیده‌شناسی به شمار می‌آید. به بیان ساتاس (۱۹۷۳) این جامعه‌شناسی در نتیجه جهت‌گیری پدیده‌شناسی‌اش، توصیف ساختار کلی جهت‌گیری‌های ذهنی را هدف می‌داند و بر اساس این رهیافت به این نظر می‌رسد که ویژگی‌های عینی جامعه بر مبنای ذهنی کلی استوار هستند. (ریتزر، ۱۳۸۳: ۳۲۶-۳۲۵)

نکته‌های اساسی در جامعه‌شناسی پدیدارشناسی را می‌توان در دو مورد زیر خلاصه کرد:

- ۱- انتقاد از گرایش‌ها و رویکردهای جامعه‌شناسی رسمی (خصوصاً پوزیتیویسم)؛
- ۲- تمایز بین ذهن و عین، یعنی در تحلیل‌ها باید به معانی و عنصر ذهنی توجه داشت و نظریه عینیت از دیدگاه پوزیتیویست‌ها را مورد انتقاد قرار می‌دهد. (ادیبی، ۱۳۵۸: ۲۶۸)

ادموند هوسرل

در پدیدارشناسی هوسرل، ابتدا به ظواهر شی‌پی می‌بریم. این معنای طبیعی واقعیت است،

در صورتی که واقعیت شی آن چیزی است که در پشت حجاب مفاهیم فرهنگی و حجاب‌های تاریخی، ملی یا طبقاتی قرار دارد. (تنهایی، ۱۳۷۹: ۳۴۰)

کنشگران پیوسته در فراگرد فعال و بسیار پیچیده‌ای از سامان بخشیدن به جهان درگیرند با این همه آن‌ها غالباً نمی‌دانند که دارند جهان اجتماعی‌شان را سامان می‌بخشند و از همین روی در مورد این جهان تردید روا نمی‌دارند. به نظر هوسرل این همان قضیه کلی "دیدگاه طبیعی" است. از دید کنشگران، جهان اجتماعی نه به وسیله آن‌ها بلکه به گونه‌ای طبیعی سامان یافته است. هوسرل این دیدگاه طبیعی را مانع کشف فراگردهای پدیده‌شناسی می‌داند. عناصر بنیادی آگاهی از دید کنشگران پنهان‌اند و پدیده‌شناسان اگر نتوانند بر رویکرد طبیعی‌شان غلبه کنند، نمی‌توانند این عناصر را کشف کنند. پدیده‌شناسی هوسرل به این پایبند است که در لایه‌های گوناگونی که کنشگران در جهان واقعی می‌سازند، رخنه کند تا ساختار اساسی آگاهی را دریابد. می‌توان گفت که هوسرل به صورت ناب آگاهی و فارغ از هرگونه محتوای تجربی، علاقه‌مند بود. (ریترز، ۱۳۸۳: ۳۲۸-۳۲۶)

می‌توان رویکرد پدیدارشناختی هوسرل را در قواعد زیر خلاصه کرد:

- ۱- نگاه دقیق به اشیاء آن‌گونه که بر ما ظاهر می‌شوند.
- ۲- اپوخه یا تحلیل پدیدارشناسانه به معنی عدول از روش‌های معمول مشاهده و کنار گذاشتن فرض‌های رایج.
- ۳- توصیف پدیده مورد بررسی، نه توضیح آن. (زیرا توضیح منوط به قضاوت است و باید تا زمانی که کلیه مدارک و شواهد جمع‌آوری نشده‌اند به تعویق افتد)
- ۴- هم‌تراز کردن پدیده‌ها بدین معنا که در ابتدای بررسی، همه پدیده‌ها باید به‌طور برابر، واقعی تلقی شوند. این نگرش مانع آن می‌شود که محقق پدیده‌ای را واقعی‌تر از پدیده دیگر فرض نماید و به‌طور خلاصه به معنای آن است که بگذاریم پدیده مورد بررسی ظواهر خود را نشان دهد.

۵- جستجوی اشکال ساختاری یا ثابت‌های پدیده مورد بررسی. (پرتوی، ۱۳۸۷: ۳۷)

همچنین مفاهیم اساسی پدیدارشناسی هوسرل را می‌توان به شرح ذیل خلاصه کرد: آگاهی: یکی از اساسی‌ترین مفاهیمی که مورد توجه همه پدیدارشناسان قرار گرفته است، مفهوم آگاهی یا وجدان است. این مفهوم نه فقط ضمیر یا وجدان، بلکه ماهیت و سرشت ما از خودمان و از جهان زندگی و روابط میان وجدان‌ها را شامل می‌شود. مفهوم آگاهی در پدیدار-شناسی هوسرل، آگاهی به چیزی است که شامل فرایند آگاه بودن و موضوع آگاهی است که به صور گوناگون مانند درک کردن، به خاطر آوردن، فهمیدن و ارزیابی کردن ظاهر می‌شود. پدیدار

شناسی آگاهی را پلی میان ذهن و عین می‌داند که آن دو وجه را به صورت واحدی درمی‌آورد. - قصدمندی: مفهوم نیت‌دار بودن یا جنبه ارادی آگاهی انسان (قصدمندی)؛ به معنای رابطه میان آگاهی و موضع آگاهی است. به عبارتی رابطه‌ی میان ذهن و عین است. ساده‌ترین تعریف قصدمندی آن است که بگوییم هیچ آگاهی وجود ندارد مگر آنکه به سوی شیئی هدایت شود. به عبارت دیگر، آگاهی از چیزی مطرح است، نه آگاهی به‌طور مطلق.

- نگرش طبیعی: مفهوم نگرش طبیعی در پدیدارشناسی اهمیت خاصی دارد. وجه نظر و گرایش ذهنی آدمی به تفسیر طبیعی و ساده زندگی روزمره که با آن سروکار داریم و استفاده از شعور عام و زمینه مشترک اجتماعی، یک بنیان پدیدارشناختی دارد. انسان در طی این تفسیر و برداشت‌های خود به پدیده‌های پیرامونش معنا می‌بخشد و آن‌ها را اموری تردیدناپذیر و قطعی و بدیهی می‌پندارد. وظیفه اساسی پدیدارشناسی این است که به جنبه زمینی و مردمی «وضع طبیعی» که در جریان میان ذهنی خودنمایی می‌کند و در زندگی روزمره مردم ملاحظه می‌شود، بپردازد. یعنی نشان دهد که چگونه دنیای اجتماعی انسان در جریان میان ذهنی از سوی ذهن متعادل افرادی که در شبکه روابط اجتماعی به‌طور عادی فعالیت می‌کنند، ساخته و پرداخته شده و چه معانی بدان داده می‌شود و به این ترتیب نوعی آگاهی مشترک و شعور عام و همگانی درباره معنا و مفهوم پدید می‌آید. به این ترتیب پدیدارشناسی اجتماعی دو وظیفه عمده بر عهده دارد: یکی پدیدار اجتماعی چنانکه مردم به‌طور طبیعی آن را تجربه می‌کنند و دوم روشن ساختن این امر که چگونه این پدیدار در جریان فعالیت میان ذهنی در آگاهی مردم پدید آمده است.

- جهان زندگی: حیات روزمره ما در این جهان است که در خلال آن خود را در هر لحظه زندگی خویشتن می‌یابیم. از نظر هوسرل جهان به‌صورتی که آگاهی معنابخش، مستقیماً به آن معطوف شود جهان زندگی خوانده می‌شود. تجربه ما از این جهان (روزمره زندگی) یک ادراک ساده و غیرعلمی است که مقدمه و مبنای علم تحقیقی است، آن هم به‌صورتی که ما را به درک بی‌واسطه ذات اشیا و توصیف محض این ذات‌ها آن‌طور که در برابر جریان ساده وجدان ما پدیدار می‌گردند، هدایت می‌کند.

- ذهن مشترک یا میان ذهنیت: نظام ارتباط دوجانبه ذهن من و دیگری آن‌طور که در جهان زندگی و روزمره وجود دارد، میان ذهنیت نامیده می‌شود. به‌طور خلاصه میان ذهنیت، مبنای عمل اجتماعی است و در واقع وجه اشتراک خود پدیده‌ها در ذهنیت جامعه و در جهان زندگی است. ما از هر چیزی یک تفسیر اجتماعی داریم و آن، چیزی که همه مشترکاً برداشت می‌کنیم و از تجربیات یکدیگر بهره می‌جوییم. ارتباط ذهنی ما را در مسائل به دید مشترکی می‌رساند و هر کس خود را با سایر نظرات و برداشت‌ها هماهنگ و سازگار می‌کند.

- جهان فرهنگی: از دیدگاه هوسرل، فرهنگ، ترکیب ذهنیت‌های متعالی است از تجربیاتی که همه افراد فهمیده‌اند. علوم فرهنگی ماهوی هستند و موضوع آن‌ها پدیده‌های درون ذهنی در گرایش‌های روزمره طبیعی است. بنابراین من (جوهر فردی) در ارتباط با اذهان دیگر، از طریق جهان زندگی، میان ذهنیتی را به وجود می‌آورد که از طریق آن، جهان فرهنگی، یعنی جهان ویژه هستی بشری شکل می‌گیرد. (توسلی، ۱۳۸۴: ۳۵۷-۳۵۲)

الفرد شوتز

الفرد شوتز، شاگرد هوسرل، کار خود را با انتقاد از ماکس وبر آغاز کرد و سپس از ترکیب آراء وبر و هوسرل، پدیدارشناسی اجتماعی را بنیان نهاد. به نظر شوتز، وبر درست دریافته بود که مفهوم رفتار عبارت است از معنایی که آن رفتار در نزد فرد دارد، ولی این انتقاد به او وارد بود که کار را ناتمام رها کرد. به عقیده شوتز، ماکس وبر نتوانسته است مجموع مشخصات معنوی سه حوزه اصلی جامعه‌شناسی خود یعنی «تفهم»، «معنای ذهنی» و «عمل» را بیان کند. پس جامعه‌شناسی پدیدارشناسانه باید از نظریه تفهم وبر فراتر رفته و به طرح پدیدارشناختی بپردازد. (توسلی، ۱۳۸۴: ۳۵۸) بدین معنی که وبر میان گونه‌های معانی تمایزی قائل نشده بود و تفاوت بین معانی و انگیزه‌ها را تشخیص نداده بود. (ریترز، ۱۳۸۳: ۳۵۰)

یکی از مهم‌ترین مباحثی که شوتز در جامعه‌شناسی پدیداری مطرح می‌نماید، واقعیت اجتماعی است. از دیدگاه وی هر تجزیه و تحلیلی با طرح مسئله واقعیت اجتماعی آغاز می‌شود. به نظر شوتز تجربیات ما جهانی وسیع می‌سازد که در یک شبکه پیچیده که از نظر روابط در ابعاد و اندازه‌ی گسترده‌ای هستند به صورت روش‌های عملی شکل می‌گیرد. او بین واقعیت‌های اجتماعی که مستقیم تجربه شده و واقعیت‌های غیرمستقیم که در این واقعیت‌های غیرمستقیم نهفته است، فرق می‌گذارد. واقعیت‌های ناشی از تجربه مستقیم به صورتی هستند که آن‌ها را در احساس عام همه گیر مشاهده می‌کنیم.

واقعیت‌های غیرمستقیم خود به سه دسته تقسیم می‌شوند:

- ۱- واقعیت‌های مربوط به جهان معاصرین که در حضور نیستند.
- ۲- واقعیات مربوط به جهان پیشینیان یا اجداد من.
- ۳- واقعیت‌های مربوط به جهان جانشین‌های من یا آیندگان.

پی بردن به واقعیت‌های غیرمستقیم به این صورت تحقق می‌پذیرد که جهان گذشتگان را از طریق تولیدات آن‌ها و جهان معاصرین را هم از طریق مشاهده مستقیم و هم از طریق تولیدات آن‌ها می‌شناسیم و می‌توانیم این جهت‌گیری را به جهان جانشینان به صورت پیش‌بینی بسط دهیم. (توسلی، ۱۳۸۴: ۳۶۱-۳۶۰)

یکی دیگر از مباحث شوتز ساخت فرهنگی یا جهان حیاتی است. این مفهوم از نظر او چارچوب فرهنگی و از پیش تعیین‌شده زندگی اجتماعی و تأثیر آن بر افکار و کنش‌های دیگران را در بر می‌گیرد. عناصر سازنده فرهنگ در جهان حیاتی، از نظر زمانی پیش از ما وجود داشته و بعد از ما نیز وجود خواهد داشت. این چارچوب، مسیرهای کنش از پیش آماده‌شده، راه‌حل‌های مسائل و تفسیرهایی از جهان اجتماعی و نظایر آن را در اختیار کنشگران می‌گذارد. بنابراین جهان حیاتی تمامی نمونه‌سازی‌هایی را شامل می‌شود که همه تجارب، دانش و کردار انسان‌ها بر پایه آن‌ها استوارند. این همان جهانی است که کنشگر نمونه‌ای آن را به‌گونه‌ای حاضر و آماده می‌پذیرد. (ریترز، ۱۳۸۳: ۳۴۳-۳۴۲)

شوتز به بررسی عناصر خاص جهان حیاتی، مانند سه عنصر معمول دانش که بخش واقعیت پذیرفته‌شده در زندگی روزانه را تشکیل می‌دهند، علاقه‌مند بود، هر یک از این عناصر، بخشی از ذخیره دانش اجتماعی به شمار می‌آید و به کنش کم‌وبیش عاداتی می‌انجامد. دانش به مهارت-ها؛ بنیادی‌ترین صورت دانش است، زیرا که به‌ندرت تردیدآمیز می‌شود و از همین روی، از درجه بالایی از قطعیت برخوردار است. دانش سودمند؛ راه‌حل مشخص برای مسئله‌ای است که زمانی بحث‌انگیز بوده است. هر چند این‌گونه دانش اعتبار بی‌چون‌وچرا ندارد، اما به سطح بالایی از قطعیت دست‌یافته است. دانش به دستورالعمل‌ها از همه صورت‌های دیگر متغیرتر است، ولی با این همه از یکنواختی برخوردار است. در برخی موقعیت‌ها، دستورالعمل‌ها به‌عنوان شیوه‌های یکنواخت تطبیق با موقعیت، به کار گرفته می‌شوند. (همان: ۳۴۴)

موضوع دیگری که شوتز مطرح می‌کند معانی و انگیزه‌ها است. به نظر شوتز باید میان معانی و انگیزه‌ها تفاوت قائل شد. او در همین فراگرد، در داخل معانی و انگیزه‌ها نیز دو گونه فرعی را تشخیص داد. وی معتقد بود که معانی به این راجع‌اند که کنشگران چگونه تعیین می‌کنند که کدام‌یک از جنبه‌های جهان اجتماعی برایشان اهمیت دارند، حال آنکه انگیزه‌ها به این راجع‌اند که کنشگران به چه دلایلی کنش‌هایشان را انجام می‌دهند. یکی از گونه‌های معنایی، بافت معنایی ذهنی است. به این معنا که ما از طریق ساخت ذهنی و مستقل واقعیت، برخی از عناصر واقعیت را بامعنی می‌انگاریم. شوتز به خاطر انفرادی بودن این فراگرد، آن را قابل بررسی علمی نمی‌دانست. گونه دوم معنا که برای جامعه‌شناسی علمی اهمیت دارد، بافت معنایی عینی یا آن رشته از معانی است که در کل فرهنگ وجود دارند و دارای مشترک جمع کنشگران به شمار می‌آیند. این رشته معانی مشترک و غیر انفرادی‌اند و وجودی عینی دارند. این‌گونه معانی برای شوتز اهمیت اصلی داشتند. او میان دو انگیزه، «انگیزه‌های تا آنکه» و «انگیزه‌های برای آنکه»، نیز تمایز قائل بود. هر دو انگیزه دلایلی برای کنش‌های فرد به شمار می‌آیند، ولی تنها «انگیزه-

های برای آنکه»، برای یک جامعه‌شناس دسترسی پذیرند. «انگیزه‌های تا آنکه»، دلایل کنشگر برای انجام دادن برخی کنش‌هایی‌اند که او به خاطر تحقق یک رخداد آتی به آن‌ها مبادرت می‌ورزد. این انگیزه‌ها تنها زمانی آشکار می‌شوند که کنشی اتفاق می‌افتد. این انگیزه‌ها موضوع بررسی علمی قرار نمی‌گیرند. اما جامعه‌شناسی می‌تواند «انگیزه‌های برای آنکه» را بررسی علمی کند. از آنجاکه این کنش‌ها هم‌اکنون انجام گرفته‌اند، انگیزه‌های آن‌ها برای دانشمند اجتماعی و نیز خود کنشگر دسترسی پذیرند. (ریتزر، ۱۳۸۳: ۳۵۱-۳۵۰)

مبحث بعدی کنش اجتماعی است. کنش کرداری است مبتنی بر یک طرح از پیش تصور شده. همین طرح است که کنش را از دیدگاه کنشگر اجتماعی معنی‌دار می‌سازد. بدون این طرح، رفتار به یک عمل ناآگاهانه تبدیل می‌شود. هرگاه که یک طرح یا برنامه کنشگر دیگری را نیز در نظر داشته باشد، آن طرح به یک کنش اجتماعی تبدیل می‌گردد. وانگهی، هر کنشی مستلزم گزینش میان طرح‌های گوناگون است. (همان: ۳۵۱)

جورج ساتاس و فرانسیس سی. وکسلر (۱۹۷۳)

از جامعه‌شناسان پدیدارشناسی می‌باشند که به کنش متقابل رودررو می‌پردازند. آنان کارشان را با این فرض آغاز می‌کنند که کنش متقابل رودررو مبنای پدیده‌های اجتماعی پیچیده‌تر و پهن دامنه‌تر است. آن‌ها کنش متقابل رودررو را به سه عنصر سازنده اساسی؛ ویژگی‌های کنشگران، ویژگی‌های روابط میان کنشگران و ویژگی‌های کنش تقسیم می‌کنند و بر سطوح فردی تحلیل به‌ویژه آگاهی تأکید دارند. تأکید آنان بر آگاهی، این واقعیت را منعکس می‌کند که جامعه‌شناسی پدیدارشناسی همچنان توصیفی، نظری و فلسفی است. (ریتزر، ۱۳۸۳: ۳۵۸-۳۵۴).

پیتر برگر و توماس لاکمن

برگر و لاکمن می‌خواستند که به شیوه‌ای تلفیقی خصلت دوگانه جامعه را برحسب واقعیت عینی و معنای ذهنی مورد بررسی قرار دهند. به گفته‌ی آنان جامعه یک محصول انسانی و یک واقعیت عینی است. برگر و لاکمن به‌ویژه به بررسی گرایش پدیده شناختی انسان‌ها به در نظر گرفتن فراگردهای ذهنی به‌عنوان واقعیت‌های عینی، علاقه‌مند بودند. مایه اصلی بحث برگر و لاکمن این نظر است که جهان اجتماعی محصول فرهنگی فراگردهای آگاهانه است. (همان: ۳۶۰-۳۵۸)

روش تحقیق

با توجه به موضوع و اهداف تحقیق پیش‌رو، رویکرد ما به مقوله اعتصاب کارگری کیفی و استراتژی مورد استفاده، پدیدارشناسانه است. پدیدارشناسی معانی تجارب زیسته افراد متعدد از یک مفهوم یا پدیده‌ای خاص را توصیف می‌کند. (کرسول، ۱۳۹۱: ۷۹) در این نوع از مطالعه،

پژوهشگر با برقراری رابطه تنگاتنگ با مشارکت کنندگان تلاش می‌کند، «لگوها و روابط معنا» را شکل دهد. (کرسول، ۱۳۹۶: ۴۱) بر این اساس و با توجه به حساس بودن و بحث برانگیز بودن موضوع، اتخاذ رویکردی اکتشافی برای دستیابی به ابعاد مختلف پدیده اعتصاب ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش سعی بر این است که بر اساس رهیافت پدیدارشناسی هوسرل با نگاه دقیق و کنار گذاشتن فرض‌های رایج، پدیده اعتصاب توصیف گردد. مشارکت کنندگان این پژوهش (۲۲ نفر) با به کارگیری روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس معیار اشباع نظری از میان کارگران مجتمع مس شهر بابک که در ۵ سال اخیر تجربه دست اول و قوی از اعتصاب داشته‌اند، انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از فن مصاحبه نیمه ساختاریافته، استفاده شده است. همچنین برای کسب اطلاعات تکمیلی از اسناد کتبی از جمله گزارشات فضای مجازی، نشریات محلی، طومارها، نامه‌های اداری و درخواست‌های کتبی کارگران، مشاهده محقق و مصاحبه از افراد مطلع بهره برده‌ایم. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و استخراج مضامین اصلی و فرعی از روش هفت مرحله‌ای کلایزی (۱۹۷۸) استفاده شد. با مرور خط به خط متون مصاحبه، داده‌های حاصل از مصاحبه با کارگران، تجارب دست اول آنان از اعتصاب، در قالب عبارات مهم و جملات مرتبط با پدیده استخراج شد و سپس با مفهوم بخشی به این جملات و عبارات مهم، مفاهیم را نوشته و بر اساس شباهت‌ها و قرابت‌های معنایی و مفهومی میان مفاهیم، این مفاهیم در قالب مقوله‌ها دسته‌بندی شدند. در واقع هدف، خلاصه کردن اظهارات کارگران و سامان دادن یافته‌ها، تلخیص و طبقه‌بندی آنها بود. در معتبرسازی نهایی این پژوهش نیز از کنترل توسط اعضاء یا به عبارت دیگر، ارزیابی اعتبار به روش ارتباطی داده‌ها و تفسیر داده‌ها توسط اعضای میدان مورد مطالعه، استفاده شد. (فلیک، ۱۳۹۴: ۴۲۰) به بیانی دیگر یعنی نتایج تحقیق به مشارکت کنندگان تحقیق برای ارزیابی تناسب آن با تجربیاتشان ارائه شد و بر اساس نظرات آنان اصلاحات لازم اعمال شد. برای قابلیت اطمینان، یافته‌ها شامل مضمون‌های اصلی و زیر مضمون‌های پژوهش از طریق نظرات اساتید و متخصصان جامعه‌شناسی مورد بررسی، مشورت و اصلاح قرار گرفت.

تعریف عملیاتی واژه اعتصاب

در این پژوهش اعتصاب واژه اصلی می‌باشد در تعریف عملیاتی آن می‌توان گفت اعتصاب به صورت کم کردن ساعت کاری، به صورت اخلاف در کار (کم کاری)، قطع کردن چرخه کار و تجمع در سالن تولید بدون انجام کار، تجمع در محوطه داخلی کارخانه، گروگان‌گیری کارفرما، تحصن، خرابکاری در محل کار، اشغال کارخانه، اعتصاب با ابعاد بیرون از کارخانه مثلا مسدود ساختن بزرگراه‌ها، تجمع در برابر ادارات دولتی، خسارت به اموال عمومی و ... می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

در شهرستان شهربابک در طی ۱۶ سال اخیر اعتصابات و اعتراضات متعددی در بین قشر کارگران رخ داده است که مهمترین آنها، حادثه کشته شدن کارگران کارخانه ذوب مس خاتون آباد در سال ۱۳۸۲ بود که خسارات زیاد و تبعات منفی متعدد و بازتاب بین‌المللی داشت. به طوریکه به گزارش سازمان بین‌المللی کار توسط کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری آزاد (ICFTU) علیه دولت جمهوری اسلامی ایران شکایت شد. در جدول شماره ۳ چکیده علل این اعتصاب‌ها (بازه زمانی ۱۳۸۲ الی ۱۳۹۹) بر حسب اسناد و مدارک موجود ارائه شده است.

جدول شماره ۳- چکیده وضعیت این اعتصابها بر حسب علت اعتصاب/ نوع تقاضای کارگران در شهر بابک (بازه زمانی ۱۳۸۲

الی ۱۳۹۹)

صیقل/درصد	علت اعتصاب / نوع تقاضای کارگران
۱۶.۹۰	تقاضا برای افزایش دستمزد و همسان سازی حقوق یا راندمان تولید
۲۱.۸۳	امنیت شغلی و درخواست استخدام رسمی یا قرارداد دائم (تبدیل وضعیت قرارداد)
۱۳.۳۸	بازگشت به کار
۴.۲۲	همکاری و همدردی با سایر کارگران اعتصابی
۱۱.۲۶	حقوق معوقه
۳.۱۱	طرح طبقه بندی مشاغل
۳.۵۲	اعتراض به تعطیل شدن کارخانه
۳.۵۲	مشکلات بیمه ای
۷.۰۴	درخواست رفاهیات و بهبود وضعیت ایمنی و بهداشت کار
۲.۸۱	اعتراض به مدیریت بد و درخواست برکناری مدیر
۲.۱۱	اعتراض به اشتغال اتباع بیگانه
۱.۴۰	درخواست تشکل صنفی
۹.۸۵	تحریک پیمانکار

(منبع: یافته‌های نگارنده)

جدول شماره ۴- توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

شماره مصاحبه شونده	جنسیت	سن (به سال)	تحصیلات	وضعیت تاهل	محل زندگی	عنوان شغل	سابقه کار (سال)	نوع استخدام	زمان اولین اعتصاب	دفعات تجربه اعتصاب (مورد)
۱.	مرد	۲۷	لیسانس	متاهل	شهر	آب‌راند	۱۰	قراردادی	بدو کار	بیش از ۱۰
۲.	مرد	۴۴	دیپلم	متاهل	شهر	کنترل چی	۱۷.۵	موقت	۱۳۸۲	حدود ۱۰۰
۳.	مرد	۴۶	دیپلم	متاهل	روستا	راننده	۱۰	موقت	سال دوم کار	حدود ۵۰
۴.	مرد	۴۵	دیپلم	متاهل	روستا	راننده	۲۵	موقت	سال دهم کار	حدود ۱۵۰
۵.	مرد	۴۵	کارشناسی	متاهل	شهر	سرشیفت	۱۸	رسمی	۱۳۸۴	حدود ۱۰
۶.	مرد	۴۲	لیسانس	متاهل	شهر	اداری	۲۲	رسمی	۱۳۸۵	حدود ۱۰
۷.	مرد	۴۲	لیسانس	متاهل	شهر	نگهبان	۱۹	رسمی	۱۳۸۸	حدود ۱۰
۸.	مرد	۲۴	کارشناسی	متاهل	شهر	عملیات	۱۰	موقت	اوایل اشتغال	بیش از ۱۰
۹.	مرد	۲۲	دیپلم	متاهل	شهر	راننده	۶	موقت	سال دوم کار	حدود ۹
۱۰.	مرد	۲۹	کارشناسی	متاهل	شهر	عملیات معدن	۱۸	موقت	سال اول کار	حدود ۲۰
۱۱.	مرد	۲۵	کارشناسی	متاهل	شهر	عملیات	۷	موقت	سال دوم کار	حدود ۵
۱۲.	مرد	۴۲	دیپلم	متاهل	شهر	سرویسکار	۱۴	موقت	۱۳۸۴	۱۱
۱۳.	مرد	۲۲	کارشناسی	مجرد	شهر	مکانیک	۴	موقت	اوایل کار	حدود ۲
۱۴.	مرد	۲۵	راهنامه‌ای	متاهل	شهر	راننده	۱۰	موقت	اوایل کار	بیش از ۵
۱۵.	مرد	۲۸	دیپلم	متاهل	شهر	راننده	۷	موقت	از بدو کار	خیلی زیاد
۱۶.	مرد	۲۶	کارشناسی	متاهل	شهر	راننده	۷	موقت	سال اول کار	در تمام آن‌ها
۱۷.	مرد	۴۷	دیپلم	متاهل	شهر	راننده	۱۶	موقت	۱۰ سال پیش	همه اعتصابها
۱۸.	مرد	۲۵	لیسانس	متاهل	شهر	راننده	۹	قراردادی	۱۳۹۴	تعداد زیادی
۱۹.	مرد	۲۸	دیپلم	متاهل	شهر	برقکار	۸	موقت	۱۳۹۲	حدود ۲ سال
۲۰.	مرد	۲۶	کارشناسی	متاهل	شهر	کارگر لیچینگ	۱۵	رسمی	۸ سال پیش	۱۰ مورد
۲۱.	مرد	۲۶	لیسانس	متاهل	شهر	تعمیرکار	۹	قراردادی	۱۳۹۲	زیاد
۲۲.	مرد	۴۷	دیپلم	متاهل	شهر	بازرسی ایمنی	۱۶	رسمی	سال ۱۰ پیش	بیش از ۱۵

در خصوص شناسایی عوامل مؤثر بر پدیده سیاسی اجتماعی اعتصاب، پس از تحلیل داده‌ها به روش کلایزی ۳۵ عبارت مهم (گزاره)، ۲ مضمون فرعی و ۱ مضمون اصلی استخراج شد که می‌تواند نشان دهنده تجارب دست اول کارگران از اعتصاب باشد. در ادامه هر یک از مضامین به تفصیل بیان می‌شود.

از منظر کارگران، انگیزه‌های متفاوتی باعث شرکت کردن آنان در اعتصاب می‌شود. مضمون اصلی محرک‌های انگیزشی است که در اینجا در دو دسته محرک‌های اقتصادی- شغلی و محرک‌های روانی- اجتماعی تقسیم بندی و توضیح داده می‌شود.

از میان مضامین استخراج شده، محرک اقتصادی- شغلی به عنوان یکی از انگیزه‌های اعتصاب کارگران، نمایانگر تأثیر مسائل اقتصادی و شغلی در بروز اعتصاب می‌باشد. تعدادی از کارگران صرفاً دریافت مزایای بیشتر و حقوق از دست رفته را در سر می‌پروراندند و به دنبال راه حل برای رسیدن به این خواسته‌ها هستند و زمانی که از طرق دیگر به آن نرسند از طریق اعتصاب و تجمع، کارفرما را تحت فشار می‌گذارند. پس می‌توان گفت عوامل اقتصادی هم می‌تواند نقش مهمی در تصمیم کارگران برای اعتصاب داشته باشد. به طور مثال مصاحبه شونده شماره ۱ می‌گوید: «خواسته و مطالبه‌ام گرفتن حقوق و امتیازات و افزایش دستمزد در حیطه کاری بوده است».

برخی از کارگران در کنار پایین بودن دستمزد و مزایا و مشکلات معیشتی از فشار اقتصادی، شرایط نامساعد کاری را مطرح می‌کنند. مصاحبه شونده شماره ۱۹ در این خصوص می‌گوید: «به علت مزایای حداقلی، ساعات کاری بالا، سختی کار، فشار اقتصادی و ... اعتصاب می‌کنیم» محرک‌های روانی- اجتماعی یکی دیگر از مضامین اصلی بدست آمده از داده‌های تحقیق است که به عنوان یک برانگیزنده و مسبب گرایش کارگران به اعتصاب می‌باشند. کارگران شاغل در معدن و کارخانجات مس، شرایط نامساعد محیط کار، ساعات کاری بالا، سختی کار و درخواست بهبود شرایط سخت کاری و ارتقای بهداشت و ایمنی کار را به عنوان انگیزه‌ای برای حضور در اعتصاب می‌دانند.

در واقع عدم تناسب بین کارگر و محیط کار می‌تواند سبب فشار کاری و اقدام جهت تغییر وضعیت شود. به طور مثال مصاحبه شونده شماره ۱۳ در این خصوص می‌گوید: «شرایط کار سخت، ساعات کار زیاد، ما را وادار به اعتصاب می‌کند»

و اما دسته دیگری از کارگران در ذهن خود دستیابی به امنیت شغلی را پرورش می‌دهند. آنان مهمترین خواسته خود را استخدام رسمی می‌دانند و فکر می‌کنند که اگر رسمی شود دیگر دغدغه‌ای نخواهند داشت چون از طریق رسمی شدن، امنیت شغلی دارند به بیان دیگر نگران

آینده شغلی و اخراج از کار نمی‌باشد و به تبع آن مزایای بیشتری هم دریافت می‌کند. در این مورد می‌توان به مصاحبه شونده ۲ اشاره کرد: مصاحبه شونده شماره ۲- «مهمترین خواسته ما امنیت شغلی است».

یکی از مواردی را که کارگران مطرح می‌کنند این است که خواستار احترام متقابل، حفظ کرامت کارگر، جلب اعتماد و صداقت داشتن مدیران و تغییر رفتار مدیر با کارگران بوده‌اند. در این سطح، کارگر نیز همچون سایر افراد جامعه، در ارتباطات خود با دیگران خواهان احترام و قدر و منزلت می‌باشد. این عامل در کنار عوامل دیگر می‌تواند یکی از مهمترین مسبب‌های اعتصاب باشد. به طور مثال:

مصاحبه شونده شماره ۲۱- «علت، انگیزه و خواسته من در اعتصاب‌ها برابری حقوق و مزایای همه کارگران، حفظ احترام و عزت کارگران بوده است».

همچنین نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که یکی از مهمترین محرک‌های گرایش کارگران به اعتصاب احساس بی‌عدالتی است و این بی‌عدالتی را کارگران در موارد مختلفی از جمله بی‌عدالتی در نوع قرارداد، انتصاب‌ها، پرداخت مزایا، نوع بیمه، امکانات و تسهیلات رفاهی می‌بینند. آنها زمانی که وضعیت پرداخت مزایا و تسهیلات رفاهی خود را با سایر کارگران مجموعه کاری مقایسه می‌کنند و متوجه نوع نگاه متفاوت و تبعیض می‌شوند و خود را مستحق رسیدن به آن شرایط کاری و وضعیت مطلوب می‌دانند. اما با شرایط و قوانین موجود توانایی رسیدن به آن وضعیت را ندارند، پس احساس محرومیت می‌کنند، در نتیجه این باعث ایجاد نارضایتی می‌شود. در نهایت کارگران برای تغییر شرایط متوسل به اعتصاب می‌شوند. در این مورد، مصاحبه شونده ۵ و ۲۰ ادعان دارند:

مصاحبه شونده شماره ۵- «برای نوع نگاه متفاوت و اجرای عدالت اعتصاب شرکت می‌کنم»

مصاحبه شونده شماره ۲۰- «خواسته ما رفع تبعیض در استخدام و پرداخت مزایا است».

برخی از مصاحبه شوندگان وجود برخی مسائل روانی از جمله ترس از طرد شدن، استرس و فشار روانی، نگرانی، احساس حقارت و ناامیدی از آینده را باعث اعتصاب میدانند. اما در مجموع از سخنان آنان چنین بر می‌آید که این حالات منفی عاطفی خود معلول عوامل اجتماعی است. به طوری که در برخی موارد فشار کاری، فشار اقتصادی، احساس تبعیض، احساس بی‌عدالتی، احساس محرومیت می‌تواند عاملی برای ایجاد حالات منفی عاطفی و در نهایت منجر به اعتصاب شود. در این باره می‌توان صحبت مصاحبه شونده ۱۸ را عنوان نمود: «سختی کار و فشار روانی باعث اعتصاب است».

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف کشف عوامل مؤثر بر اعتصاب کارگران با رویکرد پدیدارشناسی انجام گرفت. در این خصوص تجزیه و تحلیل داده‌های برآمده از مصاحبه کارگرانی که تجربه مشارکت در اعتصاب را داشته‌اند، منجر به شناسایی مضمون اصلی محرک‌های انگیزشی و دو مضمون فرعی محرک‌های اقتصادی- شغلی و محرک‌های روانی- اجتماعی شد.

از منظر کارگران مصاحبه شده، انگیزه‌های متفاوتی باعث شرکت کردن آنان در اعتصاب می‌شود. تعدادی از کارگران دریافت مزایای بیشتر و حقوق از دست رفته را در سر می‌پروراند و زمانی که از طرق دیگر به آن نرسند از طریق اعتصاب و تجمع، کارفرما را تحت فشار می‌گذارند. پس می‌توان گفت عوامل اقتصادی می‌تواند نقش مهمی در تصمیم کارگران برای اعتصاب داشته باشد. به بیانی دیگر خواسته دریافت حقوق معوقه یا افزایش دستمزد و مزایا به عنوان یکی از انگیزه‌های اعتصاب کارگران، نشان از تأثیر مسائل اقتصادی در بروز اعتصاب می‌باشد. زمانی که کارگران برای رفع مشکلات معیشتی در تلاش هستند، اما موفقیت چندانی نداشته باشند دچار ناکامی در ارضای نیازهای اقتصادی خود می‌شوند به طوری که این احساس ناکامی می‌تواند در توسل به اعتصاب تأثیرگذار باشد. در این مورد نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق صالحی (۱۳۸۳)، پژوهش بوداقتی، عباسزاده و پریزاد (۱۳۹۵)، مطالعه عبدی، عباسی و طالب‌پور (۱۳۸۸)، تحلیل بردبار و ابراهیم زاده (۲۰۱۹) (Kaufman, 1983) و همخوانی دارد. به طوری که نتایج تحقیق صالحی (۱۳۸۳) نشان داد میزان حقوق و دستمزد (۱۴ درصد) و تأخیر در پرداخت (۲۷ درصد) در بروز تنش کارگری تأثیر دارد. همچنین نتایج پژوهش بوداقتی، عباسزاده و پریزاد، (۱۳۹۵)، نشان داد ۶۰،۵۶ درصد اعتصاب‌های کارگری به خاطر عوامل اقتصادی به خصوص عدم پرداخت حقوق، می‌باشد. پژوهش عبدی، عباسی و طالب‌پور (۱۳۸۸) نیز نشان داد که عوامل اقتصادی با میانگین ۲۳،۴۸ در اعتراضات کارگری تأثیرگذار می‌باشد. همچنین نتایج حاصل از مطالعه بردبار و ابراهیم زاده (۲۰۱۹) نشان از تأثیر عوامل اقتصادی و مالی در تنش و اعتصاب دارد. نتایج تحلیل (Kaufman, 1983) نیز به تأثیر متغیر اقتصادی در فعالیت اعتصاب اشاره دارد.

دسته‌ی دیگری از کارگران نگران آینده شغلی خود می‌باشند و در ذهن مشوش و پریشان خود دستیابی به امنیت شغلی را پرورش می‌دهند تا آرام گیرند. آنان مهمترین خواسته خود را امنیت شغلی می‌دانند و فکر می‌کنند که اگر استخدام رسمی شوند این نیاز به امنیت تأمین می‌شود و دیگر بیم و دلهره اخراج از کار را نخواهند داشت چون از طریق رسمی شدن، امنیت شغلی دارند به بیان دیگر ترس نمی‌باشد و بالتبع آن مزایای بیشتری هم دریافت می‌کند. در

نتایج مطالعه بردبار و ابراهیمزاده (۲۰۱۹) نیز امنیت شغلی به عنوان یکی از عوامل تنش و اعتصاب مطرح شده است. همچنین برخی از کارگرانی که تجربه مشارکت در اعتصاب را داشته‌اند اظهار کردند که وجود برخی مسائل روانی از جمله ترس از طرد شدن، استرس و فشار روانی، نگرانی، احساس حقارت و ناامیدی از آینده باعث اعتصاب است. به بیانی دیگر می‌توان گفت که به نوعی امنیت روانی کارگران خدشه‌دار می‌شود و تأمین نیاز امنیت روانی آنان می‌تواند در کاهش بروز پدیده اعتصاب مؤثر باشد.

به طور کلی با توجه به موارد ذکر شده می‌توان گفت تأمین نیاز امنیت شغلی، مالی و روانی در کاهش گرایش کارگران به اعتصاب تأثیرگذار باشد.

در مصاحبه عمقی با کارگران مشخص شد که نیاز به احترام در کنار عوامل دیگر می‌تواند یک از مهمترین علت‌های اعتصاب باشد. آن‌ها خواستار احترام متقابل، حفظ کرامت کارگر، جلب اعتماد و صداقت داشتن مدیران و تغییر رفتار مدیر بوده‌اند. در این سطح، کارگر نیز همچون سایر افراد جامعه، در ارتباطات خود با دیگران خواهان احترام و قدر و منزلت می‌باشد. نیاز به احترام عمدتاً بر مبنای مقایسه است. به این معنا که کارگر خود را با سایرین (مثلاً مدیران و کارفرما) مقایسه می‌کند و رتبه نسبی خود در برابر آن‌ها را به صورت ذهنی محاسبه می‌کند. به عبارتی کارگر خود را با رده مدیران مقایسه می‌کند و تفاوت قائل شده در محیط کار (از جمله رنگ و کیفیت لباس کار، سرویس ایاب ذهاب، نوع و کیفیت غذا و ...) را مشاهده می‌نماید. در نتیجه احساس حقارت به او دست می‌دهد و فکر می‌کند که نوع رفتار کارفرما و رده مدیریت و سرپرستان با او ناشی از حس برتری جویی آنان و اعمال آن از طریق این تفاوت‌ها می‌باشد.

کارگران وضعیت فعلی خود را با وضعیت مطلوب ذهنی خود مقایسه می‌کنند و برای رسیدن به آن وضعیت مطلوب در تکاپو بوده و از هر ابزاری از جمله اعتصاب استفاده می‌کنند. نکته قابل توجه این است که این وضعیت مطلوب در ذهن کارگران مرتب بازسازی می‌شود و متغیر و نسبی است. برحسب نتایج این پژوهش مفاهیمی همچون ناکامی در ارضای نیازها، نیاز اقتصادی، نیاز به امنیت و نیاز به احترام می‌تواند مصداقی از نظریه آلت شولد و لپی کی (۲۰۱۰)، مازلو (۱۹۴۵) و مارشال ریو (۱۳۹۸) باشد.

فشار کاری نیز در کنار سایر عوامل به عنوان تسهیل‌کننده کنش‌های اعتراضی کارگری می‌باشد. کارگران شاغل در معدن و کارخانجات مس، شرایط نامساعد محیط کار، ساعات کاری بالا، سختی کار شکایت دارند و خواسته بهبود شرایط سخت کاری و ارتقای بهداشت و ایمنی کار را به عنوان انگیزه‌های برای مشارکت در اعتصاب می‌دانند. در واقع عدم تناسب بین کارگر و

محیط کار می‌تواند سبب فشار کاری و اقدام جهت تغییر وضعیت شود. پژوهش بوداچی، عباسزاده و پریزاد، (۱۳۹۵) نیز نشان داد که ۲۵/۳ درصد اعتصاب‌ها ناشی از فشار کاری می‌باشد. همچنین بردبار و ابراهیم زاده در یک تحلیل ترکیبی اکتشافی ادعا نمودند که شرایط کاری از مهمترین عوامل تنش و اعتصاب می‌باشند. نظریه رفتار جمعی اسملسر و نظریه فشار ساختاری مرتن می‌تواند تبیین کننده این بخش از نتیجه پژوهش حاضر باشد. طبق نظر اسملسر کارگران تحت تأثیر فشار فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی یا سیاسی، برای رفع آن به همکاری با یکدیگر ترغیب می‌شوند و درباره آن با یکدیگر بحث می‌کنند و برای رسیدن به هدف در پی یک راه حل مشروع هستند. اما کارگران به آن دسترسی ندارند پس طبق نظریه مرتن آن‌ها رسیدن به اهداف خود از ابزاری همچون اعتصاب که ممکن است مشروع جامعه نباشد، استفاده می‌نمایند.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که یکی از مهمترین محرک‌های گرایش کارگران به اعتصاب احساس بی‌عدالتی است و این بی‌عدالتی را کارگران در موارد مختلفی از جمله بی‌عدالتی در نوع قرارداد، انتصاب‌ها، پرداخت مزایا، نوع بیمه، امکانات و تسهیلات رفاهی می‌بینند. آنها زمانی که وضعیت پرداخت مزایا و تسهیلات رفاهی خود را با سایر کارگران مجموعه کاری مقایسه می‌کنند و متوجه نوع نگاه متفاوت و تبعیض می‌شوند و خود را مستحق رسیدن به آن شرایط کاری و وضعیت مطلوب می‌دانند. اما با شرایط و قوانین موجود توانایی رسیدن به آن وضعیت را ندارند، پس احساس محرومیت می‌کنند در نتیجه این باعث ایجاد نارضایتی می‌شود. در نهایت چون کارگران خود را مستحق آن شرایط مطلوب می‌دانند پس برای تغییر این شرایط متوسل به اعتصاب می‌شوند.

در این مورد هم نتیجه تحقیق حاضر مصداقی از نظر دولارد و لئونارد (۱۹۳۰) و نظریه محرومیت نسبی تد رابرت‌گر می‌باشد. همچنین با نتایج تحقیق صالحی (۱۳۸۳) همسو می‌باشد چرا که نتایج پژوهش وی نیز نشان داد تبعیض و نابرابری در محیط‌های کارگری (۲۷ درصد) در بروز تنش کارگری تأثیر دارد.

برخی مصاحبه‌شوندگان ادعا می‌کنند که هرگز در اعتصاب اهداف سیاسی نداشته‌اند بلکه دغدغه اصلی آنان رسیدن به اهداف صنفی است. ولی لحن و بیان آنان نشان می‌دهد که از رویداد-های سیاسی به مثابه یک فرصتی، در رسیدن به اهداف خود بهره برداری می‌کنند. چون در این موقعیت‌های سیاسی احتمال موفقیت بیشتری خواهند داشت. این دسته از کارگران به این موضوع هم اشاره می‌کنند که گاهی اوقات رنگ سیاسی به خود گرفته و گروه‌های سیاسی از اعتصاب آنان به نفع خود استفاده کرده‌اند مثلاً یک کاندیدای مجلس برای به چالش کشیدن عملکرد و تخریب نماینده وقت یا سایر کاندیدا از اعتصاب کارگران سوءاستفاده کرده‌اند.

با توجه به مواردی که مطرح شد توجه به مسائل و مشکلات معیشتی، تأمین نیاز به احترام، امنیت شغلی، مالی و روانی می‌تواند در کاهش نارضایتی و گرایش کارگران به اعتصاب تأثیرگذار باشد. همچنین توجه به نقش و جایگاه حقوقی تشکلات کارگری، بازنگری در سیستم مدیریت کارخانجات و توجه به جایگاه شغلی، اجتماعی کارگران، شایسته‌سالاری، رفع تبعیض و بهبود شرایط کاری نیز می‌تواند در پیشگیری و کنترل اعتراضات کارگری مدرسان باشد. پژوهش علمی اعتراضات کارگری و اختلافات دسته جمعی از ابعاد دیگر همچون بعد حقوقی و روان شناختی می‌تواند راهگشا باشد.

منابع فارسی

کتب

- عباس آریان‌پور و منوچهر آریان‌پور (۱۳۸۵)، فرهنگ انگلیسی به فارسی، تهران: انتشارات امیرکبیر
- آشوری، داریوش (۱۳۸۷)، دانشنامه سیاسی، تهران: نشر مروارید
- حسین ادیبی و عبدالمعبود انصاری (۱۳۸۳)، نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: نشر دانش
- پرتوی، پروین (۱۳۸۷)، پدیدارشناسی مکان، تهران: نشر هنر
- تنهایی، حسین ابوالحسن (۱۳۷۹)، درآمدی بر مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: نشر مردیاز
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۲)، جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت
- (۱۳۸۴)، نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: انتشارات سمت
- توکلی خمینی، نیره (۱۳۹۰)، جامعه‌شناسی صنعتی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور
- تیلی، چارلز (۱۳۸۸)، از بسیج تا انقلاب، ترجمه علی مرشدی زاد، تهران: پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی
- دارتینگ، آندره (۱۳۷۶)، پدیدارشناسی چیست؟ ترجمه محمود توالی، تهران: انتشارات سمت
- دوناتلا دلاپورتا و ماریو دیانی (۱۳۹۰)، مقدمه‌ای بر جنبش‌های اجتماعی، ترجمه محمدتقی دلفروز، تهران: نشر کویر
- ارل رابینگن و مارتین واینبرگ (۱۳۹۳)، رویکردهای نظری هفتگانه در بررسی مسائل اجتماعی، ترجمه رحمت اله صدیق سروسستانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- رهبری، مهدی (۱۳۹۳)، جنبش‌های اجتماعی (کلاسیک، مدرن، پست مدرن)، تهران: نشر کویر
- ریتزر، جورج (۱۳۸۳)، نظریه جامعه‌شناختی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۳)، روابط صنعتی، تهران: مرکز نشر دانشگاهی
- ساروخانی، باقر (۱۳۷۰)، درآمدی بر دایرةالمعارف علوم اجتماعی، تهران: انتشارات کیهان
- عراقی، عزت اله (۱۳۸۵)، حقوق بین‌المللی کار، تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- فلیک، اووه (۱۳۹۴)، درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی
- کرایب، یان (۱۳۸۱)، نظریه اجتماعی مدرن از پارسونز تا هابرماس، ترجمه عباس مخبر، تهران: آگه

- کرسول، جان دبلیو (۱۳۹۶)، طرح پژوهش (رویکردهای کمی، کیفی و شیوه ترکیبی)، ترجمه علی صالحی و حسن دانائی فرد، تهران: کتاب مهربان
- (۱۳۹۱)، پوییش کیفی و طرح پژوهش: انتخاب از میان پنج رویکرد روایت پژوهی، پدیدارشناسی، نظریه داده بنیاد، قوم نگاری، مطالعه موردی، ترجمه حسن دانایی فرد و حسین کاظمی، تهران: نشر اشراقی
- کریمی، یوسف (۱۳۸۴)، روانشناسی شخصیت، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور
- کسلر، دیرک (۱۳۹۴)، نظریه‌های روز جامعه شناسی، از ایزنشتات تا پسامدرن‌ها، ترجمه کرامت اله راسخ، تهران: نشر آگه
- کوئن، بروس (۱۳۹۳)، مبانی جامعه شناسی، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۵)، جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی
- مارشال ریو، جان (۱۳۹۸)، انگیزش و هیجان، ترجمه یحیی سید محمدی، تهران: نشر ویرایش

مقالات

- علی بوداقتی و همکاران (۱۳۹۵)، عوامل مؤثر بر بحران‌های کارگری (تحلیل آمارهای تجمع-های کارگری استان آذربایجان شرقی در سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۳)، فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، دوره ۶، شماره ۴
- محمدرضا سلطانی و همکاران (۱۳۹۵)، درآمدی بر نقد نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۵، شماره ۱
- صالحی، صادق (۱۳۸۳)، بررسی عوامل مؤثر بر تنش‌های کارگری، نامه علوم اجتماعی، دوره ۳، شماره ۲۳
- توحید عبدی و همکاران (۱۳۸۸)، عوامل مؤثر بر اعتراضات کارگری استان یزد بین سال-های ۱۳۸۵-۱۳۸۱، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، دوره ۴، شماره ۱

English References

- Touraine, Alain (1977), *The Self-Production of Society*, Chicago: University of Chicago Press