

## وجوه تمایز فرهنگ کار در ایران و خارج از ایران در نگاه شاغلین ایرانی خارج از کشور<sup>۱</sup>

سمیه توحیدلو<sup>۲</sup>، علیرضا ذاکری<sup>۳</sup>، محسن جعفری مقدم<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۱/۳۰، تاریخ تایید: ۹۵/۷/۱۳

### چکیده

در این مقاله تلاش شده تا وضعیت فرهنگ کار در سازمان‌های ایرانی اعم از دولتی و خصوصی مطالعه شود. برای فهم این وضعیت، شاغلین ایرانی خارج از کشوری مورد مطالعه قرار گرفته‌اند که تجربه کار در ایران و غیر از ایران را به‌طور هم‌زمان داشته‌اند. مطالعه فرهنگ کار در سه سطح فردی، سازمانی و کلان صورت گرفته و این مصاحبه‌ها با بهره‌گیری از خدمات اینترنتی و شبکه‌های ارتباطی به انجام رسیده است. در میان موانع موجود در برابر شکل‌گیری فرهنگ سازنده کار، بی‌عدالتی، خودگرایی، نبود بیمه‌های حمایت‌گر، نبود مشوق‌های علمی پیش‌برنده، نظم اجتماعی و نظم مستقر در سازمان‌ها از مواردی است که در نگاه ایشان وجود داشته است. برخلاف دیدگاه‌هایی که متأثر از مطالعات شرق‌شناسانه، اجزایی را در تاریخ درازمدت و ذات فرهنگ ایرانی به‌عنوان عوامل بازدارنده، در مسیر شکل‌گیری فرهنگ سازنده کار بیان می‌دارد، مطالعه حاضر نشان می‌دهد که مجموعه‌ای از عوامل اجتماعی و ساختاری، سازنده موقعیت‌هایی است که باعث می‌شود همان کنشگر غیر فعال در ساختار ایران به کنشگران مؤثر در ساختار خارج از ایران تبدیل شوند.

کلمات کلیدی: فرهنگ کار، سازمان‌های ایرانی، شاغلین خارج از کشور

1- مقاله حاضر برآمده از پژوهشی با عنوان «فرهنگ کار در سازمان‌های ایرانی» به سفارش مؤسسه کار و تأمین اجتماعی وزارت کار بوده است.

2- عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی smtohidlou@gmail.com

3- دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت مدرس arman.zakeri@gmail.com

4- فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد مطالعات برنامه‌ریزی دانشگاه تهران mohsen.jaafari@gmail.com

## طرح مسئله

«فقدان فرهنگ کار» یا «نبود فرهنگ کار جمعی» در میان ایرانیان، آهسته‌آهسته در میان بخشی از سیاست‌گذاران اصلاح‌طلب و اصول‌گرا، مردم و حتی در برخی متون پژوهشی و روشنفکری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مشکلات توسعه کشور شناخته شده است. تنها برای نمونه، علی ربیعی (وزیر رفاه) معتقد است «در سطوح مختلف فرهنگ کار دچار نقصان هستیم... بخش مهمی از مسائل کشور، ناشی از شکل نگرفتن فرهنگ کار و نوع نگاه به شغل است» (ربیعی، ایرنا؛ ۹۶/۹/۳۰) در ماهنامه «مهندسی فرهنگی» به صاحب‌امتیازی شورای عالی انقلاب فرهنگی، درباره فرهنگ کار چنین می‌خوانیم:

«عدم وجود فرهنگ قوی کار در کشور ما موجب شده است تا کم‌کاری در میان مردم به‌نوعی عادت تبدیل شود و افراد، در بسیاری از موارد به شغلی که پیشه کرده‌اند بها ندهند و اصول مسلم آن کار را رعایت نکنند» (احمدی، ۱۳۸۷).

از سویی مطالعه شرایط کار طبقه متوسط در کشور و راندمان حاصل از آن در شرایط حاضر، نشان از وقوع یک ناراستی در فضای کسب و کار است. در واقع، به نظر می‌رسد شاغلین کار را برای خود کار نمی‌خواهند؛ به عبارت دیگر، انگیزه کار کردن، بیشتر بیرونی است تا درونی. نتایج بیرونی مثل درآمد و تشخص ناشی از کار از درجه بیشتری برخوردار است. بیشتر توان نیروی فعال کار به‌خاطر مدرک‌گرایی حاکم بر فضای فرهنگی کار در ایران، برای کسب مدرک به هدر می‌رود؛ چراکه معیار ارتقای سازمانی بیشتر مدرک و کمتر خروجی کارکنان است. نظام پرداخت، بیشتر بر اساس رابطه، مدرک یا پست سازمانی طراحی می‌شود تا عملکرد کارکنان. پیدا کردن شغل و امنیت شغلی هر دو تابع روابطاند تا شایستگی. سیستم‌های پرداخت مبتنی بر عملکرد در ایران کمتر یافت می‌شود. موقعیت فرد در سازمان، تابع موقعیت حامیانش است. این‌گونه ورود به شبکه روابط گروه‌های صاحب قدرت، به مهم‌ترین مکانیزم پیدا کردن شغل و ارتقاء شغلی در نظام بوروکراسی بدل شده است.

در این میان، اندک جماعت فعال و اثرگذار در فضای کار که اتفاقاً نیروهای نخبه ما نیز به‌شمار می‌آیند، یا پیش از ورود به کسب و کار، به‌دلیل نبود چشم‌انداز روشن تحصیلی و شغلی دست به مهاجرت می‌زنند و یا پس از تحصیل به‌دلیل سرخوردگی‌های ناشی از فضای کسب و کار، خروج از کشور را ترجیح می‌دهند. نیروهای فعالی که تجربه کار در ایران برای ایشان به دلایل مختلف تجربه لذت‌بخش و راضی‌کننده‌ای نبوده است. میزان احتمال بازگشت این نخبگان بعد از تجربه کار در خارج از ایران نیز همواره کمتر و کمتر شده است.

بنابراین ما از یکسو با مجموعه‌ای از مشکلات در سازمان کار مواجه هستیم که نخبگان ما را به مهاجرت از کشور وادار می‌کند و از سوی دیگر با یک نظام گفتمانی درگیریم که سخن از «نبود فرهنگ کار» یا «فرهنگ کار گروهی» در میان ایرانیان به‌عنوان نوعی خصیصه ذاتی می‌راند، که گویی در طول تاریخ درازمدت، به‌عنوان یکی از خلیقات منفی در میان ایرانیان نهادینه شده است. این گفتمان توسط یک نظام نظری که در تلاش برای ساخت نظامی ایستا از «خلقیات ایرانیان» در تاریخ درازمدت است، نهادینه و تثبیت می‌شود. «خلقیات ما ایرانیان» از محمدعلی جمال‌زاده، «سازگاری ایرانی» از مهندس مهدی بازرگان، «جامعه‌شناسی خودمانی» حس نراقی، «جامعه‌شناسی نخبه‌کشی» علی رضاقلی، نمونه‌ای از چنین آثاری هستند که به خوبی با نظریات تاریخ درازمدت مانند «استبداد شرقی» ویتفولگ، «جامعه کوتاه‌مدت» همایون کاتوزیان و «فرهنگ عشیره‌ای» محمود سریع‌القلم منطبق می‌شوند. در این چارچوب، حتی آنجا که پای تحلیل اجتماعی به میان می‌آید، عوامل اجتماعی سازنده شخصیت ایرانیان چنان در درازمدت تاریخی عمل کرده‌اند که نوعی «خلقیات منفی» را به‌عنوان شرایط علی‌القاعده پایدار شخصیت ایرانی پایدار ساخته‌اند. مجموعه چند جلدی «ایرانیان در زمانه پادشاهی؛ خلیقات منفی ایرانیان در نگاه بیگانگان به جامعه ایران» (جوادی‌یگانه و زادقناد، ۱۳۹۴) و «ایرانی‌ترین غیر ایرانی‌ها: خلیقات ایرانیان از منظر بیگانه‌های آشنا» (جوادی یگانه، ۱۳۹۵) به‌خوبی دربردارنده شرحی از این صفات پایدار شده‌اند.

این ساخت گفتمانی، وقتی به حوزه فرهنگ کار وارد می‌شود با نظرات سیاستگذاران در باب معضل بودن فرهنگ کار در میان ایرانیان پیوند می‌خورد و به‌گونه‌ای ذات‌گرایانه به ترویج نوعی «اصالت فرهنگ» منجر می‌شود. گویی هرگونه تغییر عمده در وضعیت کار ایرانیان، در گرو تغییر چیزهایی فرهنگی در ذهن نیروهای کار است.

وارسی این دیدگاه، به‌نوعی یکی از اهداف نویسندگان این مقاله بوده است و همین موضوع، نگاه به ماهیت سازمان‌های ایرانی و تمایز آنها با سازمان‌های مشابه غیر ایرانی را از منظر فرهنگ کار ایرانیان شاغل در آنها برجسته می‌سازد. در واقع، مقایسه فرهنگ کار ایرانیانی که در داخل و خارج از کشور کار کرده‌اند به ما امکان می‌دهد که اثر شرایط اجتماعی را بر روی افراد واحدی بسنجیم.

اما پیش از ورود به بحث، نیازمند ارائه تعریفی از فرهنگ کار در این پژوهش هستیم. مراد از فرهنگ کار در این پژوهش، مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده بوده است. ارتقای فرهنگ کار نیز یعنی درست کار کردن، عمل به تعهدات حتی در زمانی که کنترل خارجی وجود ندارد و احساس مسئولیت در قبال کار، تولید و سرمایه‌های فردی و ملی. زمانی که

فرهنگ کار نهادینه گردد، کار به‌عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد جامعه در سطوح مختلف، کار کردن را توسعه موزون جامعه دانسته و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی جامعه کمک می‌نمایند (سلطانی، ۱۳۸۳: ۴).

در فضایی با فرهنگ کار نامشخص، افرادی که به کار به‌عنوان یک ارزش می‌نگرند و یا علاقه‌مندند به هر ترتیب، طرحی نو در این فضای آشفته دراندازند، با مشکل مواجه خواهند شد. از همین‌روست که بخشی از ایشان کار کردن در چنین فضایی را بر نمی‌تابند. با توجه به اینکه بخش قابل توجهی از نیروی فعال و جوان کشور در خارج از ایران زندگی می‌کنند و به کار و تحصیل اشتغال دارند، می‌توان از منظر ایشان موضوع فرهنگ کار ایرانی را مورد مذاقه قرار داد. با توجه به تجربه دوگانه کاری در ایران و فضایی با فرهنگ متفاوت از ایران، این افراد نکته‌ها و موضوعاتی را برجسته‌سازی خواهند نمود که شاید در زاویه نگاه یک فعال داخلی مورد توجه واقع نگردد.

در واقع قرار است این مقاله که برآمده از پژوهشی با موضوع فرهنگ کار بوده به این سؤال پاسخ دهد که:

- تفاوت‌های فرهنگی - اجتماعی - اقتصادی کار در ایران و خارج از ایران چیست؟  
در پاسخ این سؤال، به دنبال کشف فرهنگ کار در خارج از ایران نبوده‌ایم و بررسی نقاط تمایز فرهنگی برای ایرانیان مدنظر پژوهش بوده است. در واقع، فهم بهتر فرهنگ کار در ایران از نگاه تطبیقی شاغلین به کار در خارج از ایران موضوع کار این مقاله بوده است.

### چارچوب نظری

رویکرد ما در این مقاله رویکردی جامعه‌شناسانه بوده و در جست‌وجوی سهم عوامل اجتماعی در شکل‌دهی به فرهنگ کار بوده‌ایم. با همین رویکرد در این مقاله، برای ارزیابی فرهنگ کار، سه سطح فرد، سازمان و جامعه (خرد، میانی و کلان) از هم جدا شده‌اند و تلاش شده، فرهنگ کار در هر سه سطح سنجیده شود.

در سطح فردی، شاخص اخلاق پروتستانی کار که تحت تاثیر آرای ماکس وبر تدوین شده، مدنظر بوده که مفهوم محوری آن ارزش کار نزد فرد است. در سطح سازمانی، نظریه آدامز که عدالت سازمانی را رکن اصلی شکل‌گیری فرهنگ کار می‌داند مدنظر داشته‌ایم (رضاییان، ۱۳۹۳). در سطح کلان به نظریات دورکیم متکی بوده‌ایم که معتقد است در فقدان اخلاقیات جمعی مشترک و نهادهای شکل‌گرفته تحت تاثیر آن و در عین حال شکل‌دهنده به آن مانند قانون، انجمن‌ها، سندیکاها و اصناف، «بی‌هنجاری اجتماعی» بر محیط‌های اجتماعی و از جمله

محیط‌های فعالیت اقتصادی حاکم می‌شود و «فردگرایی خودخواهانه» در جامعه رایج می‌شود (دورکیم، ۱۳۹۲).

### روش پژوهش: تحلیل محتوای کیفی

روش پژوهش انجام مصاحبه‌های کیفی و سپس کدگذاری و تحلیل محتوای آنها جهت امکان‌پذیر شدن مقایسه فرهنگ کار در ایران و خارج از کشور، از نظر شاغلین بهره‌مند از هر دو تجربه بوده است. برای این کار ۳۲ مصاحبه صورت گرفته و با فراهم شدن اشباع نظری، مصاحبه‌ها متوقف شده است.

مصاحبه‌ها با نمونه‌گیری عمدی و با کمک رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی به انجام رسید است و تلاش شده، تنوعی نسبی از رشته‌ها و مناطق مختلف جغرافیایی در آن لحاظ شود. در واقع هدف‌گذاری به این شکل بود که موارد زیر در مصاحبه‌ها رعایت شود:

- ۱- مصاحبه‌شوندگان تجربه کار رسمی در داخل و خارج ایران داشته باشند.
- ۲- در بین مصاحبه‌شوندگان، افراد، هم تجربه فعالیت در سازمان‌های دولتی و هم سازمان‌های خصوصی ایرانی را داشته باشند.
- ۳- مصاحبه‌شوندگان دارای رشته‌های مختلفی باشند. تنوع در رشته‌ها و گرایش‌های کاری، خواست اساسی بود.
- ۴- مصاحبه‌شوندگان پراکندگی مکانی خوبی در امریکا، اروپا، استرالیا و آسیا داشته باشند. با این فرض ارتباطات گسترده‌ای با تحصیل‌کردگان خارج از کشور و شاغلین دارای تجربه کار در ایران و خارج از ایران گرفته شد. ماحصل این ارتباطات - که چندین برابر میزان مصاحبه‌های به‌عمل آمده بود، تعداد ۳۰ مصاحبه است که به لحاظ تفکیک رشته، شغل و محل زندگی به شرح زیر بوده‌اند:

جدول شماره ۲۳: ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان خارج از کشور (برخی از افراد تجربه هم‌زمان بیش از چند کشور خارجی دارند).

جنسیت		رشته تحصیلی				کشور محل اقامت			مدرک تحصیلی			
زن	مرد	فنی مهندسی	علوم انسانی	علوم پایه	علوم تجربی	امریکا و کانادا	اروپا	استرالیا	آسیا	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکترای بالاتر
۱۹	۱۱	۱۸	۶	۵	۱	۱۲	۱۰	۶	۶	۷	۱۱	۱۲

با توجه به نوع مصاحبه‌ها و استفاده از تلگرام برای انجام مصاحبه، پیش از بررسی کامل آنها توجه به چند نکته ضروریست:

- کسانی که مورد مطالعه قرار گرفتند، افراد صاحب کار و دارای شرایط اجتماعی نسبتاً خوب در کشورهای یاد شده هستند. بنابراین مطالعه حاضر، محدود به مشاغل متوسط و بالاست و نمی‌توان نتایج آن را به مشاغل طبقات پایین تعمیم داد. اساساً وضعیت نیروی کار طبقات پایین - چه در داخل ایران و چه در خارج از ایران - با متغیرهای متفاوتی پیوند می‌خورد که مطالعه آن نیازمند پژوهش‌های مستقلی است.

- این افراد به لحاظ هوشی و توانایی، از سطح بالایی برخوردارند و اغلب از دانشگاه‌های خوب ایران فارغ‌التحصیل شده‌اند.

- با توجه به مهاجرت بیشتر نخبگان رشته‌های مهندسی، تعداد بیشتری از مصاحبه‌ها متعلق به رشته‌های مهندسی است.

- تعداد زیادی از جوانان تحصیل کرده در خارج از کشور، تجربه کار در ایران را نداشته‌اند. از این تعداد تحصیل کردگان علوم انسانی رقم بیشتری را در بر می‌گیرند. ظاهراً تعداد مشاغل برای دانشجویان و جوانان رشته‌های مهندسی بیش از رشته‌های غیر فنی است؛ همین عاملی برای تعداد بیشتر مصاحبه‌شده‌ها در رشته‌های فنی است.

- به نظر می‌رسد خانم‌ها بیش از آقایان در فعالیتهای داوطلبانه حضور پیدا می‌کنند. در فراخوان و پیگیری‌هایی که برای مصاحبه از جماعت زیادی از افراد شد، تعداد بیشتری از خانم‌ها به سؤالات پاسخ گفتند.

- این پژوهش، قبل از روی کار آمدن ترامپ در امریکا و قدرت گرفتن دست‌راستی‌ها در برخی کشورهای اروپایی انجام شده است. با تقویت جریان‌های دست راستی و گسترده شدن پدیده اسلام‌هراسی، شاهد شدت گرفتن دشواری‌ها برای مهاجرین بوده‌ایم که ممکن است بر برخی نتایج این پژوهش تاثیرگذار باشد.

### تحلیل محتوای مصاحبه‌ها

تحلیل محتوای مصاحبه‌ها مطابق چارچوب نظری پژوهش در سطح خرد، سازمانی و کلان صورت گرفته است که در ادامه شرح آن را می‌خوانیم:

#### الف: سطح خرد و ارزش‌های فردی

در سطح فردی تلاش شد ویژگی‌های شخصیتی معطوف به فرد و همین‌طور ویژگی‌های شخصیتی معطوف به جامعه از یکدیگر مجزا شوند. در حوزه ارزش‌هایی که معطوف به فرد هستند، می‌توان ارزش فی‌نفسه کار یا اعتبار اجتماعی ناشی از کار، رضایت روحی و مواهب مادی کار را در نظر گرفت. برخی از ارزش‌ها معطوف به جامعه است. انجام کار با استاندارد

بالا، کمک به مردم، علاقه به تغییر اجتماعی، ماهیت خلاقانه و تولیدی و غیر روزمره کار، کار کردن برای وطن و... از این زمره‌اند.

برای مصاحبه‌شوندگان در کنار تقدس و ارزش کار، نوع کار هم مهم است. علاقه‌مندی به موضوع کار و یا رشته‌ای که در آن کار انجام می‌شود، از زمینه‌هایی است که برای کار لازم است. برای بسیاری از شاغلین به کار «تولیدی و خلاقانه بودن کار»، «روزمره نبودن»، «قابل یادگیری و پیشرفت بودن» بسیار مهم است. حس خلق و تولید حس بی‌بدیلی است که بسیار بدان اشاره شده و رشته‌های تحصیلی و موضوع کاری مصاحبه‌شوندگان نیز این قابلیت را داشته است. از طرف دیگر، یکی از بزرگ‌ترین معیارهای رضایت از کار برای مصاحبه‌شوندگان که تحصیل‌کردگان سطح بالای جامعه ایرانی بوده‌اند، همان یادگیری و به‌روز بودن است. در واقع ایشان کارآمدی را با به‌روز بودن همراه می‌دانسته‌اند. این چنین است که کار می‌تواند عاملی در جهت «عدم القای بیهودگی» برای شاغلین به آن باشد. اینها مزایایی است که مصاحبه‌شوندگان عمدتاً در فضای کاری خارج از کشور، احساس می‌کرده‌اند که از آنها برخوردار بوده‌اند، اما در داخل، چندان وجود نداشته و عامل نارضایتی آنها بوده است.

دو حس پُر تواتر در بین مصاحبه‌ها «حس تأثیرگذاری» و «تلاش در راه وطن و برای مردم ایران» بوده است. جزو تک‌مزیت‌های کار کردن در ایران نزد این شاغلین در کنار حضور در کنار خانواده و استفاده از زبان و فرهنگ مادری و داشتن حس تأثیرگذاری است. اینکه استفاده‌کنندگان از خدمات شما را مردم میهن تشکیل دهند یا خیر. این باور که باید وطن را ساخت؛ زیرا بالاخره با تمام سختی‌ها و حتی نخواستن‌ها «آن وطن مال ماست». این حس یکسان اغلب مصاحبه‌هاست. از اندوه‌های بزرگ و آرزوهای مؤکد افراد مهاجرت کرده، امید برای روزی است که بتوانند در ایران و برای مردم خودشان فعالیت کنند و در بین ایشان تأثیرگذار باشند.

از سویی دیگر، از طرف مصاحبه‌شوندگان برخوردارهای گرم و صمیمانه و روابط انسانی در یک‌سو و در کنار آن وجود دعوا و روابط خصمانه در محیط کار ایرانی گزارش شده است. نکته بسیار مهمی که در ارزش‌های فردی بدان توجه شده، این است که کار در کجای زیست روزمره افراد قرار بگیرد. جایگاه کار، خانواده و تفریح چیست و چه نسبت‌هایی بین اینها برقرار می‌شود. به عبارتی «تعادل بین زندگی و کار» بسیار مهم است. می‌شود گفت یکی از دغدغه‌های خصوصاً خانم‌های متأهل مصاحبه‌شونده این است که در کنار کار چگونه بتوان به خانواده رسید و هر دو را در کنار هم به‌خوبی سامان داد. نکته‌ای که بسیار گفته شده این است که در ایران، افراد را سوای خانواده‌شان در نظر می‌گرفتند. در حالی که از نظر آنها فراغت و در کنار خانواده بودن یک ارزش فردی است که باید در کنار کار متعادل گردد. از نکاتی که برای

فراغت و تصمیم‌گیری برای فراغت شاغلین اهمیت دارد، تعطیلات و مرخصی‌هاست. این که شما بخشی از روز را برای استراحت در کنار خانواده هستید و بخشی از هفته که در خارج از ایران به شکل عادی دو روز در هفته است برای فراغت؛ فراغتی که جدی گرفته می‌شود. در ایران تعطیلی دو روز در همه سازمان‌ها در نظر گرفته نمی‌شود. از طرفی دیگر، تعطیلات میلادی در تقویم روزها ثابت است و قابل برنامه‌ریزی.

### ب: سطح مبانی و سازمانی کار

اغلب مصاحبه‌ها درباره مزیت کار در آنجا و یا تفاوت کار در ایران و غیر ایران، اشاره‌ای مستقیم به ماجرای نظم و شفافیت کار دارند. به نظر می‌آید کار در خارج از ایران حتی در کشورهای مثل آذربایجان، ترکیه و عمان، دارای نظم بالاتری است. جایگاه افراد به خوبی تعریف شده و این جایگاه در جامعه نیز پایگاه منزلتی خود را دارد. هم در سازمان‌های ایرانی و هم سازمان‌های غیر ایرانی بوروکراسی هست، اما به نظر می‌رسد آن بوروکراسی عاقل حتی با وجود حکمرانی عقلانیت ابزاری در ایران دیده نمی‌شود. انواع کاغذبازی‌هایی که در ایران رایج است، اما بهره‌وری را بالا نمی‌برد و به کار سرعت نمی‌بخشد. بوروکراسی بر خلاف آنچه در دیگر جاها وجود دارد، همه افراد سازمان را از صدر تا ذیل به شدت تحت سلطه خود درآورده و امکان پویایی و خلاقیت را از او سلب می‌کند. این در حالی است که در خارج از ایران بوروکراسی کار خود را به گونه‌ای انجام می‌دهد که به طور نسبی، بیشتر عامل پیدایش نظم در سازمان است و دغدغه بی‌نظمی، ناهماهنگی و عدم تداخل را کاهش می‌دهد. از نظر مصاحبه‌شوندگان اگرچه در خارج از کشور، بوروکراسی چون قفس آهنین سازمان‌ها را احاطه نموده است، اما مدیریت جدید به گونه‌ای سازمان‌ها را اداره کرده است که این بوروکراسی همه را درگیر نکند و اتفاقاً آن را نظم سازمان و عاملی برای سرعت و شتاب سازمان تلقی کنند، نه یک شتاب‌گیر که امکان فعالیت را از افراد سلب می‌کند.

«هر روز صبح به صبح باید کارت می‌زدیم و بعد از سال‌ها باز هم کارت زدنمان را کنترل می‌کردند. حتی کوچک‌ترین رفت و آمدها نیاز به کارت داشت» (از مجموعه مصاحبه‌های کیفی)

این تصویری از شرکت ایرانی حتی در مدل خصوصی است. همین مدل را می‌توان در کنار بی‌شمار پاسخ‌ها درباره کارکردن در خارج از ایران قرار داد که کارمندان دارای **برنامه زمانی** هستند و آن را با صداقت پر می‌نمایند و مسئولین به گفته‌های ایشان اعتماد دارند. سازمان‌هایی که برایشان ساعت ورود و خروج کمتر از میزان کار انجام گرفته، اهمیت دارد.



نکته دیگر اینکه اغلب شاغلین، تعداد ساعات کاری را در خارج از ایران کافی دانسته و اعتقاد داشتند به دلیل راندمان بالا و جدی بودن محیط کار و تمرکز زیاد، همان هشت ساعت کفاف کارهایی که باید انجام می‌شد را می‌داد و طبیعتاً در همین مدت زمان، می‌شد بسیار بیشتر از یازده - دوازده ساعت کاری در ایران راندمان داشت. این تصویر که برای مدیر و کارمند اساساً پذیرفته شده نیست که کسی پس از ساعات کاری بماند و یا اینکه در روزهای تعطیل سر کار بیاید، تصویر فراگیری بود. البته این مسئله درباره کارهای آموزشی و دانشگاهی متفاوت است. مصاحبه‌شوندگان از جدیت و کار بسیار زیاد اعضای علمی دانشگاه گزارش کرده‌اند.

از نظر ایشان تعداد ساعات کاری در ایران بسیار زیاد است. افراد اضافه کاری زیادی می‌کنند تا کارشان را به اتمام برسانند. در بسیاری از مواقع نیز افراد مجبور به انجام کارهای جانبی برای کسب درآمد بیشتر هستند. به نظر می‌رسد که یکی از مهم‌ترین علل کمیت کار زیاد، عدم کفایت دستمزدها برای رفع نیازهای شاغلین است. در ایران، زمان‌هایی که افراد به‌عنوان زمان کار از آن یاد می‌کنند و جدایی از زندگی خانوادگی در آن زمان‌ها اتفاق می‌افتد، بیشتر از همه‌جا اعم از امریکا و اروپا و آسیاست. اما به لحاظ کیفیت، حجم و جدیت کار تفاوت‌ها بسیار زیاد است.

مانیتورینگ و گزینش افراد، کنترل و نظارت بر کار و ارزشیابی دقیق از آن به کمک استانداردها می‌تواند به بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها بیانجامد. مصاحبه‌شوندگان، موضوع مانیتورینگ و نظارت و ارزشیابی در ایران را عمدتاً متمرکز بر گزینش‌های اعتقادی دانسته‌اند و آن‌قدر این موضوع پراهمیت بوده، که توسط همه پاسخگویان در بخش‌های مختلف اشاره شده است. در این بخش تعداد زیادی از زنان مهاجرت کرده، موضوع مانیتورینگ باورها و پوشش زنان را مستقیماً بر روی عملکرد و تمرکز در کار تأثیرگذار دانسته‌اند.

این نوع نگاه را باید در کنار قاعده‌ای گذاشت که خصوصاً در کشورهای پُر مهاجر رعایت می‌شود و اینکه «پرسش از اعتقاد، دین، وضع تأهل، قومیت و ملیت در هنگام مصاحبه شغلی غیر قانونی است و پیگرد قانونی دارد» (از مجموع مصاحبه‌های کیفی). تفاوتی ماهوی که بسیار پررنگ به چشم مصاحبه‌شوندگان این مجموعه از مصاحبه‌ها آمده است.

به وضعیت مدیر و موفق و انگیزاننده بودن وی و همین‌طور مشورتی عمل کردنش در خارج از کشور اشاره شده است. مدیریت اطلاعات و اسناد و آرشیوسازی نیز یکی از وجوه علمی و حتی اعتماد برانگیز در سازمان بوده که مورد توجه قرار گرفته است.

این اوضاع در ایران بین مدیران دولتی و غیر دولتی متفاوت است. در دولتی‌ها و خصوصتی‌ها پدیده‌ای به نام مدیریت اتوبوسی وجود دارد که مورد توجه مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است.

امکان یادگیری و به روزمرگی نرسیدن، مسئله اصلی تحصیل‌کردگان خارج از کشور است. داشتن یادگیری خلاق به جای یادگیری تطبیقی و پذیرش این مهم توسط سازمان و ایجاد این امکان در محیط‌های شغلی، مورد توجه قرار گرفته است.

موضوع تعارض سازمانی از نوع مثبت و منفی مطرح شده است. رابطه‌های مختلف با همکاران مبتنی بر نفاق و تزویر، بی‌اخلاقی‌ها در سازمان، تعارض با مدیران و بالاتری‌ها به‌عنوان تعارض‌های منفی که زمان و انرژی سازمان را به خود اختصاص می‌دهد و از سوی دیگر دوره‌های صمیمانه و خانوادگی یا فرهنگ نقادی در سازمان به‌عنوان تعارض و ارتباط مثبت ارزیابی شده است.

از دست رفتن اخلاق در فضای کاری ایرانی و رقابت‌های فاقد اخلاق از جمله اعتراضات افراد به فضای داخلی است. در سازمان‌های خارجی هم افراد لزوماً ایده‌آل نیستند و رفتار غیر اخلاقی امکان بروز و ظهور دارد، اما به واقع، به‌نظر می‌رسد روابط در سازمان‌های غیر ایرانی بسیار در چارچوب قرار دارد. افراد فاصله طبیعی از هم دارند و چندان به کار هم سرک نمی‌کشند. مدام به دنبال کشف اطلاعات برای مقایسه در میان همکارانشان نیستند. اساساً فاصله‌ها و فراغت‌ها امکان این رفتار را از ایشان سلب می‌کند. آن‌قدر فاصله‌ها در فضای کار زیاد است که مدیران این سازمان‌ها برای ایجاد فضای صمیمی، نیازمند بهره‌بردن از برنامه‌های تفریحی در حاشیه تعطیلات هستند. سردی محیط کار در کشورهای خارجی کاملاً احساس می‌شود.

احساس رضایت از کار و موضوع کار مسئله مهمی است که زمانی که نرخ بیکاری بالاست، از دست می‌رود و افراد تن به هر کاری خواهند سپرد. محیط کار و مهندسی فضای شغلی و همین‌طور امکانات و سخت‌افزار کار جزو مواردی بود که بدانها اشاره شده است. امنیت شغلی و نبود آن در خارج از ایران از نکات بسیار تکرارشونده بوده است. این نکته که استخدام و کار درازمدت و بدون ارزیابی در آنجا وجود ندارد و دولت برای این وضعیت حمایت‌هایی را از طریق بیمه‌ها در نظر گرفته است. در واقع هرچند در خارج از ایران ناامنی بیش از ایران است، اما ترس از آن ناامنی در ایران بیش از سایر جاهاست. وجود سپاه ذخیره کاری در ایران فرصتی ایجاد می‌کند که در صورت نارضایتی فرد، دیگری‌ای وجود دارد. کارفرما به دنبال راضی کردن و نگه‌داشتن نیروی کاری‌اش نیست. بسته به تخصص و میزان نیاز به یک فرد، ممکن است عکس‌العمل‌هایی نسبت به رفتن نیروها داشته باشد. در خارج از ایران فضای تغییر شغل وجود دارد و نرخ بیکاری لزوماً بالا نیست. افراد به راحتی در صورت نبود کار و یا کیفیت پایین کار از کار کنار گذاشته می‌شوند و به دنبال کار جدید می‌روند. در صورتی که در این راه با مشکل مواجه شوند، انواع بیمه‌های حمایتی وجود دارد و کمک می‌کند که افراد دچار

مشکلات بزرگ نگردند. در واقع امنیت شغلی به‌تنهایی بالا نیست، اما شرایط به‌اندازه‌ای که در ایران پس از تعدیل از شغل به‌وجود می‌آید، آزارنده نیست. در مجموع امنیت شغلی در ایران بالاست و افراد شغل خود را دارند.

نکته دیگر موضوع زمان حقوق‌هاست. بی‌نظمی بارز در پرداخت حقوق در ایران از یک طرف و فرایند تحقیر و حقوق‌دهی با منت از طرف دیگر از نکات بارز این بخش است. نکته‌ای که وجود دارد این است که افراد صاحب موقعیت استخدام دائم در ایران ممکن است به هر شکل در کارشان بمانند، ولی مدت‌های مدید حقوق نگیرند، یا حقوق‌های اندک بگیرند. نظم در پرداخت‌ها در سازمان‌های ایرانی (خصوصاً از نوع خصوصی) به‌شدت پایین است و حق و حقوق افراد بعضاً به‌تمامی پرداخت نمی‌شود. افراد هم به‌دلیل نیاز به داشتن شغل، وضعیت را تا جای ممکن می‌پذیرند. اتفاقی که به چشم اغلب مصاحبه‌شوندگان در خارج از ایران آمده، نظم در پرداخت‌هاست. اینکه همه‌چیز دقیق است و منظم.

از سوی دیگر ماجرای حمایت‌ها بوده است. اینکه حضور در یک شبکه روابط اجتماعی در همه‌جا کاربرد دارد و این موضوع مهم که شبکه، رانت یا پارتی تا چه حد و چگونه هست و می‌تواند باشد، از موضوعات مهم این مصاحبه‌ها در مورد شرایط کاری ایران بوده است.

به مسئله مهم احساس عدالت و بی‌عدالتی هم بسیار پرداخته شده است. موضوع درک بی‌عدالتی در فرایند کار و تصور از مفهوم عدل، از طرفی موضوع مقایسه همه با همه در ساختارهای شغلی ایران، عدالت جنسیتی و عدالت سنی در بین جوانان، حقوق و پاداش و عادلانه‌بودن آنها از مواردی بود که در مبحث عدالت بدان اشاره شده است.

به‌نظر مصاحبه‌شوندگان در خارج از ایران امکان عدالت بیشتر است. قانون بهتر و دقیق‌تر وجود دارد و اجرا می‌شود و از طرف دیگر، نتیجه کار افراد دیده می‌شود. «دیده شدن» یکی از ویژگی‌های عدالت نزد مصاحبه‌شوندگان است. اینکه دیده شوی و مورد تشویق قرار بگیری، از جمله مسائلی است که مورد توجه بوده است.

نگرش به زنان در شغل چیزی است که بسیار از آن یاد شده است. «دستمزد پایین‌تر به ازای کار یکسان» چیزی است که به فراخور میزان توسعه‌یافتگی جوامع وجود دارد. اما موضوع تنها به حقوق و دستمزد خلاصه نمی‌شود. تبعیض‌ها و فضاسازی‌هایی که برای زنان ایجاد می‌شود، در هر منطقه‌ای متفاوت است. «محدود کردن زنان در برخی مشاغل» یا «جدی نگرفتن کار زنان حتی اگر با کیفیت بهتری انجام شود»، «پایین بودن امکان رشد و ترقی در کار»؛ چراکه «حرف و حدیث‌ها درباره مدیریت زنان در ایران بیشتر است» نمونه‌ای از این نوع نگاه‌هاست. نگاه جنسی به زن دستمایه اغلب مصاحبه‌هاست که ربطی به نوع پوشش و منش زنان ندارد. از نظر مصاحبه‌شوندگان، زنان در صورت مجرد بودن، مدام در معرض انواع

پیشنهاداتی هستند که شاید در خارج از ایران این موضوع در فضای کاری رواج ندارد. به نظر می‌رسد در فضای کار، زنان آسیب بیشتری از بی‌اخلاقی‌های رایج شده در ایران می‌بینند. همه عوامل بالا را می‌توان جزو عواملی گذاشت که ممکن است عامل یا بازدارنده تمرکز در کار باشد و بر کیفیت کار تأثیرگذار شود.

### ج: سطح کلان و ارزش‌های اقتصادی و اجتماعی و سیاسی

همان‌طور که گفته شد مصاحبه‌شوندگان بیشتر به موضوعات کلان که دولت و ساختار حاکمیت و برنامه‌ریزی در ایران را در بر می‌گرفت، اشاره داشته‌اند. توجه به مسائل کلان سیاسی از قبیل تغییر و تحولات مدام سیاسی و تأثیر آن تا خردترین اجزای بدنه از طرفی و تغییر در نوع نگاه در روابط بین‌المللی از سوی دیگر، از نکات بسیار مهم بوده است. دعوای سیاسی و سیاست‌زدگی ایرانی از دیگر موضوعات در این بخش بود.

اما مسائل کلان اقتصادی اعم از میزان رشد، تورم، بیکاری، سرمایه‌گذاری، ریسک سرمایه‌گذاری و... بسیار مهم بوده است. انواع فساد و رانت اقتصادی، تحریم‌های جهانی علیه ایران، قیمت جهانی نفت، وضع مالیات، قوانین بانکی و... در این بخش از نظر گذرانده شده است.

پُر تکرارترین واژه در مصاحبه‌ها «قانون» است. «قانون شفاف» و «قانون فرهنگ‌ساز» دو کلیدواژه‌ی محوری در مصاحبه‌هاست. عناوینی که به کرات در پاسخ به هر مشکلی که در ایران هست و خارج از ایران نیست، ارائه گردیده است. اینکه قانونی هست که هر فردی در هر نقشی می‌تواند آن را پشتیبان خود بداند. قانونی هست که حتی اجازه تصور رفتار خارج از چارچوب را هم از نظر اخلاقی و هم کاری به افراد نمی‌دهد. قانونی که به تنهایی سنگینی اخلاق تثبیت‌نشده و وجدان کاری از دست‌رفته دنیای جدید را به دوش می‌کشد. قانونی که تلاش می‌شود خوب باشد، اما حتی از نوع بدش به‌خوبی اجرا می‌گردد.

قانونی که به‌جای همه تحولات سیاسی و اقتصادی نقش بازی می‌کند. قانونی که برای تصویر عدالت به کار می‌آید. قانونی که رفاه را تضمین می‌کند و بیمه‌ها را معنادار. قانونی که امنیت می‌آورد. قانونی که تضمین‌کننده انواع آزادی‌هاست. قانونی که شخص و نفع شخص را از مسائل ملی متمایز می‌سازد. قانونی که فرهنگ و اخلاق عمومی را ایجاد می‌کند. قانونی که فراگیر است و هر فرد با هر جنسیتی و قومیتی و ملیتی و... در پیشگاه آن برابر است و صاحب حق. قانونی که استرس را از افراد دور می‌کند و تمرکز در کار را بالا می‌برد.

از نظر آنها دولت و جایگاه دولت و نهادها و سازمان‌های منتسب به آن هم از اهمیت زیادی برخوردار است. اندازه دولت و میزان مداخله و نفوذ آن در بدنه و دستگاه‌های غیر دولتی از

مسائل مهم است. این نکته که دولت در ایران کارفرمای بزرگ اغلب پروژه‌هاست و خصوصی و دولتی تنها تحت حمایت‌های دولت می‌توانند رشد کنند، از مسائل اقتصاد ایرانی است.

امنیت از نوع شغلی و اجتماعی موضوع مهمی بود که افرادی که تجربه خارج از ایران را داشته‌اند، بسیار بدان اشاره نموده‌اند. بد نبودن وضع امنیت شغلی و اجتماعی در مفهوم عام و مشکل داشتن آن‌ها در معنای خاص خود از مسائلی است که مطرح شده است.

امید به آینده، اعتماد، احساس تعلق، مسئولیت‌پذیری و مشارکت، از مواردی است که اساس سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد و وجود آن در هر جامعه‌ای می‌تواند برای رشد و توسعه تسهیل‌گر باشد. عواملی که بسیار بدان اشاره شده و تقریباً اغلب کسانی که مهاجرت را برگزیده‌اند، عدم وجود آینده‌ای روشن، از دست رفتن اعتماد در هر سطح اعم از اعتماد فرد به دولت و حاکمیت، اعتماد حاکمیت به مردم، اعتماد مردم به مردم، اعتماد همکار به همکار و... و عدم امکان مشارکت برای تغییر و نقد کاستی‌ها به دلیل فضای بسته و امنیتی را دلیلی برای خروج ذکر کرده‌اند.

از طرف دیگر عدالت در مفهوم عام و غیر سازمانی هم بسیار مهم است. نوع توزیع سرمایه‌ها در کشور، وضعیت رفاه و فقر عمومی و وضعیت طبقه متوسط در جامعه ایرانی برای شناخت فرهنگ کار می‌تواند مفید و مؤثر باشد. خصوصاً اینکه در مقایسه‌ها نکته حائز اهمیت، توجه مصاحبه‌شوندگان به بیمه‌های حمایتی و ترمیمی است. بیمه‌هایی که حس ناامیدی و عدم اطمینان را از بین خواهد برد.

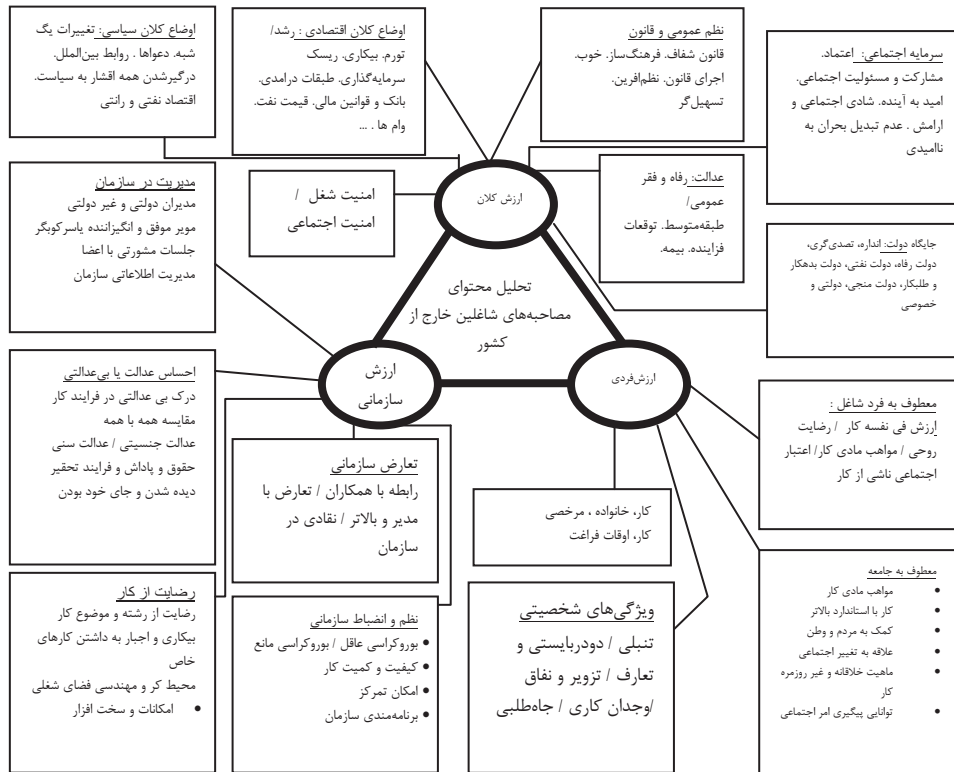
از جمله شاخص‌ترین حمایت‌کننده‌ها که به شکل چشم‌گیری بدان اشاره شده و یکی از دلایل رضایت در عین نبودن امنیت و دیگر مشکلات کار بوده، مسئله بیمه‌هاست. در اغلب کشورها اعم از دولت رفاه یا لیبرال نظام حمایت از بیکاری وجود دارد؛ نظامی که باعث شده است ناامنی شغلی، اثر استرس‌زایش را از دست داده و مانع از فرو غلطیدن فرد به ورطه نداری و بیچارگی بشود. همین حمایت، امکان بازگشت به کار را نیز فراهم خواهد آورد.

در برخی از کشورها که اتفاقاً دولت در آنجا قرار نیست بزرگ باشد، افراد به محض ورود به کشور بیمه می‌شوند. بیمه‌گذار کلان و عمومی، افراد را در برابر آسیب‌های مختلف بیمه می‌کند و نحوه و میزان بیمه به مالیات ایشان و نظام مالیاتی وابسته است و ربطی به کارفرما و فضای کاری ندارد. بخشی از بیمه‌ها هم کاملاً جنبه حمایتی دارد. صاحب بیمه، از آینده‌اش نگرانی ندارد و می‌تواند انواع ریسک‌های معقول را در زندگی به جهت انجام تغییرات مثبت و تأثیرگذار در جامعه داشته باشد. در چنین شرایطی، قانون دقیق و پشتیبانی وجود دارد که نه بر کارفرما فشار می‌آورد و نه بر کارمند.

در کنار بیمه‌های مختلفی که وجود دارد، بیمه بیکاری از جمله بیمه‌هایی است که در ایران وجود ندارد، اما توانسته بر روی کیفیت کار و زندگی افراد تأثیرگذار باشد. هرچند محتمل است با توجه به شرایط ساختاری در ایران و نرخ بیکاری، مفسده‌آور بوده و یا به شدت هزینه داشته باشد، اما با وجود یک شرایط سخت و کنترلی دقیق می‌توان به آن دست یافت.

البته داشتن شرایط و قوانین درست، ساختاری می‌خواهد که با آمدن و رفتن‌های سیاسی دستخوش تغییر نگردد و یا اینکه آن قدر دارای بودجه‌های غیر نظارتی باشد که انواع اختلاس‌ها و خطاهای اقتصادی در آن گزارش شود. این وضعیت اساساً اعتماد به نظام بیمه‌ای را از بین برده و هرگونه سوءاستفاده از این نظام را به دلیل این ماهیت و مدیران فاسد در این ساختار طبیعی و اتفاقاً مشروع جلوه می‌دهد. نظام‌های بیمه تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی، می‌بایست بیشترین اعتماد را در میان کسانی که از آنها بهره می‌برند، ایجاد کنند. این در حالی است که به دلیل فقدان هرگونه ارتباط ساختاری میان ذی‌نفعان از صندوق‌های بازنشستگی و سازمان تأمین اجتماعی، افراد تنها از طریق رسانه‌ها با این سازمان‌ها در ارتباط‌اند. شورا یا سندیکا یا مجمعی از اعضای عضو وجود ندارد که بتواند ارتباط نزدیک میان این سازمان‌ها و ذی‌نفعان آن را برآورده کند و ذی‌نفعان را در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت دهد. در نتیجه افراد، این سازمان‌ها و مسائل و مشکلات آنها را مال خود نمی‌دانند. اخبار متعدد مربوط به فساد، حقوق‌های کلان و حتی ورشکستگی این صندوق‌ها و سازمان‌ها، مدام حجمی از استرس و فشار روانی را بر افراد وارد می‌کند.

چکیده‌ای از مواردی که از نظر مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان عوامل مؤثر در شرایط کار آمده، در نمودار زیر آمده است:



نمودار شماره ۱: تحلیل محتوای مصاحبه‌های شاغلین خارج از کشور<sup>۱</sup>

### جمع‌بندی

سالانه بخش مهمی از کارآمدترین نیروهای جوان کشور به دلیل سرخوردگی از شرایط کاری داخل کشور و ناامیدی از چشم‌اندازی روشن از آینده از کشور، مهاجرت می‌کنند. اخیراً حسین عبده تبریزی اعلام کرده است تنها ۱/۵ میلیون نفر ایرانی در صف مهاجرت به کانادا و استرالیا قرار دارند (عبده تبریزی، عصر ایران؛ ۹۶/۹/۱۴). سالانه کسر قابل توجهی از فارغ‌التحصیلان بهترین دانشگاه‌های ایران، کشور را ترک می‌کنند و دیگر باز نمی‌گردند. همین شواهد کافی است تا بدانیم با وجود همهٔ مصائب و مشکلات موجود در غرب، به‌خصوص برای یک «ایرانی مهاجر»، برای طبقهٔ متوسط تحصیل‌کرده در دانشگاه‌های نسبتاً معتبر، فاصلهٔ زیادی میان فضای کاری کشورهای غربی با فضای کاری ایران وجود دارد. غرب، برای ایرانیان مهاجر،

<sup>۱</sup> - مشابه این نمودار برای شاغلین داخل کشور در رده‌های مختلف در مقاله (توحیدلو و همکاران، ۱۳۹۵) با عنوان فرهنگ کار در سازمان به چاپ رسیده است.

بهشتی بی‌عیب و نقص نیست. از نظر مصاحبه‌شوندگان غربی‌ها لزوماً انسان‌های اخلاق‌مدارتری نیستند، روابط در محیط‌های کاری سرد است و ناامنی شغلی و هراس از دست رفتن موقعیت اجتماعی در آنجا هم وجود دارد. غم دوری از وطن به‌سادگی از بین نمی‌رود و امید گشایش روزنه‌ای برای بازگشت به کشور، همواره در میان مهاجرین وجود دارد.

با این همه، شرایط کار در خارج از کشور برای ایرانیان مهاجرت‌کرده، قابل مقایسه با شرایط کاری ایران نیست. آنها در آنجا رفاه و امنیت بیشتری دارند، در محیط‌های کاری وضعیت منظم و شفاف‌تری دارند، احساس تاثیرگذاری، یادگیری، به‌روز بودن و خلاقیت در آنها بیشتر است و فساد و بی‌عدالتی کمتری را در سیستم حس می‌کنند.

مشاهدات و تحلیل‌های ما از مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که آنها در ایران در محیط‌هایی کار می‌کرده‌اند که عمدتاً با نیروهای مشابه خودشان سر و کار داشته‌اند. با این وجود در ایران، احساس تبعیض و بی‌عدالتی، به‌روز نشدن فرآیندهای کاری، ناامنی شغلی و چشم‌انداز مبهم آینده، تعلق آنها به محیط کار را کاهش می‌دهد، از احساس تاثیرگذاری آنها می‌کاسته، نارضایتی آنها از محیط کار را افزایش می‌دهد و در نهایت آنها را به این سو می‌کشاند که باید سر در کار خویش داشته باشند و تنها خود را از مسیر آینده بحرانی پیش رو دور سازند.

اما وجود شرایط کاری بهتر، امنیت شغلی مناسب و تبعیض و بی‌عدالتی کمتر در محیط کار در خارج از کشور باعث شده که همین افراد، در آنجا احساس تاثیرگذاری بیشتری داشته باشند و با بهره‌وری و خلاقیت بیشتری در سیستم کار کنند.

همان افرادی که در «فرهنگ ایرانی» و با «خلقیات ایرانی» پرورش یافته‌اند و «تاریخ درازمدت» ایران را به‌عنوان پیشینه فرهنگی خود یدک می‌کشند و در ایران ساختارهای اجتماعی، از آنان فردگرایان خودخواهی می‌سازد که تعلقشان را به محیط کار از دست می‌دهند. با مهاجرت از ایران، در یک سیستم اجتماعی دیگر، به نیروهایی مؤثر و کارآمد بدل می‌شوند. نیروهایی که از وضعیت کاری خود ابراز رضایت می‌کنند و شرایط را برای حد مطلوبی از ارتقاء و دستیابی به انتظارات مهیا می‌یابند و سابقه دوهزار سال فرهنگ استبدادی و عشیره‌ای و... مانعی برای ادغام سریع آنها در نظامات شغلی کشورهای مقصد نیست. افزایش بهره‌وری و تعلق آنها به محیط کار نه در گرو تغییر فرهنگ استبدادی و عشیره‌ای که در گرو برخورداری از بیمه‌های مناسب حمایت‌گر، داشتن احساس مشارکت و تأثیرگذاری در فرآیندهای کار و بهره‌مندی از دستمزدهای مناسب و آینده روشن کاری است.

در سال‌های اخیر، نظریات تاریخ درازمدت، در کنار ذات‌گرایی فرهنگی نهفته در پشت تحلیل‌های متمرکز بر خلقیات ایرانی، تصویری از ایرانی ارائه می‌کند که قابل مقایسه با



«اسطوره بومی تنبل» است که توسط حسین العطاس، جامعه‌شناس فقید مالزیایی در چارچوب نقدی پساستعماری بر تصویرسازی شرق‌شناسانه از نیروی کار مالزیایی به نقد کشیده شد. تصویر نیروی کار «بی‌فرهنگ ایرانی» را نیز می‌توان با کمک گرفتن از همین نظریه نقد کرد. به‌خصوص اگر توجه داشته باشیم که بخش مهمی از این تصویر، چه در وجه توصیفی و چه در وصف نظری، وامدار اندیشه‌هایی است که به هر حال واجد وجوه شرق‌شناسانه‌اند.

در وجه توصیفی، تصویر «خلقیات ایرانیان» در طول تاریخ درازمدت، عمدتاً توسط گفته‌های سفرنامه‌نویسان غربی بر ساخت می‌شود. چه در متون اولیه جمال‌زاده و چه در متون متأخر جوادی‌یگانه، اهمیت سفرنامه‌نویسان در توصیف ویژگی‌های ایرانیان انکارنشده است، اما حتی اگر از این وجه توصیفی هم بگذریم، در وجه نظری، نظریات تاریخ درازمدت، در اشکال مختلف آن بیش از آنکه مبتنی بر پژوهش‌های معین تاریخی در دوره‌های مختلف باشند، کلیت‌هایی ایستا را برای توصیف تاریخی که دست کم به تمامی مورد پژوهش قرار نگرفته، مورد استفاده قرار می‌دهند. این نظریات، پویای‌های جامعه ایرانی را در طول تاریخ پوشانده و دست کم به حاشیه می‌برند و امکان نگارش «تاریخی دیگر» را ناممکن می‌کنند. جذبه این نظامات تئوریک بلندمدت، تا آنجاست که حتی کسانی مانند دکتر جوادی‌یگانه که در برخی مقالات خود مانند «نگاهی به خود شرق‌شناسی در ایران مدرن: خلقیات ما ایرانیان سید محمدعلی جمال‌زاده» (جوادی‌یگانه و آرمین، ۱۳۹۴) به وجوه شرق‌شناسانه «توصیفات» صورت‌گرفته از خلقیات ایرانیان اشاره کرده‌اند، مجدداً در مقالات دیگری مانند «خلقیات منفی ایرانیان؛ خصلت ملی یا وضعیت اجتماعی؟» اگرچه تلاش کرده‌اند خلقیات ایرانیان را به وضعیت اجتماعی نسبت دهند، اما باز در جاذبه نظریات تاریخ درازمدت، خلقیات ایرانیان را محصول وضعیت اجتماعی دانسته‌اند که در تاریخ درازمدت، دوام یافته است و تنها گاه و در حاشیه، امکان غلبه بر آن به‌وجود آمده است.

لذا نقد توصیف شرق‌شناسانه از خلقیات ایرانیان، تنها گام اول برای نزدیک‌شدن به واقعیت فرهنگی نیروی کار ایرانی است. گام دوم، نقد نظریاتی است که خواسته و ناخواسته با قائل‌شدن به نوعی تاریخ درازمدت، وضعیت فعلی ما را محصول چنان عوامل ساختاری طولانی مدتی می‌دانند که در نهایت امکان هرگونه کنشگری و تغییر را در کوتاه‌مدت از بین می‌برد. استبدادی که ۲۵۰۰ سال بر همه شئون حیات ایرانی حاکم بوده، یا فرهنگ عشیره‌ای و جامعه کم‌آبی که «همیشه» بوده، عواملی هستند که می‌توان همه مسائل و مشکلات را به آنها نسبت داد و با تکیه بر آنها جامعه‌ای افلیح تصویر کرد که امکان هیچ‌گونه تغییر و بازیگری در کوتاه‌مدت را در خود ندارد.

پژوهش حاضر در حد خود تلاش کرده تا نشان دهد همان نیروهای کار ناراضی و با بهره‌وری پایین و بی‌تعلق به محیط کار در فضای کاری ایران، در فضای کاری به نسبت بهتر کشورهای غربی، به راحتی ادغام می‌شوند، رضایت بیشتری کسب می‌کنند، با بهره‌وری بیشتری کار می‌کنند و احساس تاثیرگذاری قابل توجهی دارند. از قضا نارضایتی آنها از سردی محیط کار در غرب است و گرمی محیط‌های کار در ایران را مایه قوت می‌دانند.

عواملی که آنها به‌عنوان نیروهای مؤثر بر وضعیت خود در خارج از کشور می‌شمرند و فقدان آنها را در فضای کاری ایران مورد اشاره قرار می‌دهند، عوامل فرهنگی مربوط به تاریخ چندهزارساله تمدن غربی نیستند. آنها از بیمه و دستمزد و قانون و مدیریت علمی و تشکیلیابی نیروی کار و مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌سازی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل سازنده فرهنگ کار و افزایش بهره‌وری می‌گویند و این چیزی است که می‌بایست مدنظر سیاستگذاران ایرانی قرار گیرد. ما باید بتوانیم در همین تاریخ چهار دهه پس از انقلاب، جامعه‌ای را تحلیل کنیم که به قول فرامرز رفیع‌پور جای رشادت‌های سربازان آن در میدان‌های جنگ را امروز، زرنگی‌های طبقه متوسط آن در صف‌های نانوایی گرفته است (رفیع‌پور، ۱۳۷۹: ۳۱۲). اینکه چگونه در طول چهار دهه، «خودخواهی»، جای «دیگرخواهی» را گرفت، نیازمند تحلیل‌های چند هزار ساله نیست، چون دیگرخواهی در جامعه در شرایط اجتماعی معینی وجود داشته و به دلیل شرایط اجتماعی دیگری در همین تاریخ کوتاه‌مدت از بین رفته است. به گواه نتایج این پژوهش، هیچ خصلت فرهنگی نامناسبی مانع از ادغام نیروی کار ایرانی در فضاهای کاری خارج از کشور نشده است. فارغ از این پژوهش، بسیاری از گزارش‌های دیگر نیز خبر از موفقیت نیروهای مهاجر تحصیل‌کرده ایرانی در محیط‌های شغلی خارج از کشور می‌دهند. هم از این روست که باید باور کنیم پروژه‌های مهندسی فرهنگی، ما را به خطا می‌برند. باید به تغییر شرایط اجتماعی اندیشید. نقد اجتماعی اینجاست که اهمیت پیدا می‌کند.

## منابع:

- احمدی، علی محمد؛ شهباری، نجفعلی (۱۳۸۷)، فرهنگ کار با تأکید بر فرهنگ سازمانی، تهران: ماهنامه مهندسی فرهنگی، شماره ۱۹ و ۲۰.
- بازرگان، مهدی (۱۳۵۷)، سازگاری ایرانی: فصل الحاقی روح ملت‌ها، تهران: یاد.
- توحیدلو، سمیه؛ ذاکری، آرمان؛ جعفری، محسن (۱۳۹۵)، فرهنگ کار در سازمان‌های ایرانی، ماهنامه مدیریت و بازار کار ایران، سال اول، شماره ۸ و ۹، دی و بهمن ماه؛ ۷۸ - ۵۳.
- دورکیم، امیل (۱۳۹۲)، درباره تقسیم کار اجتماعی، ترجمه باقر پرهام، تهران: نشر مرکز، چاپ پنجم.
- رضاقلی، علی (۱۳۹۵)، جامعه‌شناسی نخبه‌کشی، قائم‌مقام، امیرکبیر و مصدق: تحلیل جامعه‌شناختی برخی ریشه‌های تاریخی استبداد، تهران: نشر نی.
- رضائیان، علی (۱۳۹۳)، انتظار عدالت در سازمان، انتشارات سمت، چاپ هفتم.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۹)، توسعه و تضاد: تهران: ۱۳۷۹، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ چهارم
- جمال‌زاده، سیدمحمدعلی (۱۳۴۵)، خلیقات ما ایرانیان، تهران: کتابخانه فروغی.
- جوادی‌یگانه، محمدرضا؛ آرمین، امیر (۱۳۹۴)، نگاهی به خود شرق‌شناسانه در ایران مدرن: خلیقات ما ایرانیان سیدمحمدعلی جمالزاده، جامعه‌پژوهشی فرهنگی، دوره ۴، شماره ۴.
- جوادی‌یگانه، محمدرضا (۱۳۹۵)، خلیقات منفی ایرانیان: خصلت ملی یا وضعیت اجتماعی؟، تهران: شورای اجتماعی کشور، جلد دوم.
- جوادی‌یگانه، محمدرضا؛ زادقناد، سعیده (۱۳۹۴)، ایران در زمانه پادشاهی: خلیقات ایرانیان در نگاه بیگانگان به جامعه ایران از اولین نوشته‌ها تا ۱۳۵۷. شورای اجتماعی کشور و پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- سریع‌القلم، محمود (۱۳۸۹)، فرهنگ سیاسی ایران، تهران: فرزانه روز.
- سعید، ادوارد (۱۳۷۱)، شرق‌شناسی، ترجمه عبدالرحیم گواهی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۳)، راه کارهای عملی نهادینه کردن فرهنگ صنعتی، سال ۱۵، شماره ۱۵۲.
- کاتوزیان، محمدعلی همایون (۱۳۹۱)، ایران، جامعه کوتاه مدت و سه مقاله دیگر، ترجمه عبدالله کوثری، تهران: نشر نی.
- نراقی، حسن (۱۳۹۶)، جامعه‌شناسی خودمانی، تهران: نشر اختران.
- ویتفولگل، کارل (۱۳۹۱)، استبداد شرقی: بررسی تطبیقی قدرت تام، تهران: نشر ثالث.

