

رژیم‌های کنش اقتصادی: مطالعه‌ای در واحدهای تولیدی استان اردبیل

محمد شمشیری نیری^۱، حمید عبداللهی چندانق^۲، محمدامین کنعانی^۳

۱- دانشجوی دکتری سیاست گذاری فرهنگی، دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران. رایانامه: Mohammad.shamshiri@khu.ac.ir

۲- نویسنده مسئول*، دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران. رایانامه: h_ebadollahi@guilan.ac.ir

۳- دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران. رایانامه: kanani@guilan.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: پژوهشی</p> <p>تاریخچه مقاله:</p> <p>دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۰۴</p> <p>پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۰۹</p> <p>انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۱۸</p>	<p>هدف پژوهش: مطالعه «رژیم‌های کنش» و «نظام‌های توجیهی» در سال‌های اخیر جایگاه محوری در جامعه‌شناسی اقتصادی یافته است. لوک بولتانسکی با ارائه رویکرد «جامعه‌شناسی ظرفیت نقد»، فرهنگ حاکم بر سازمان کار را نه به عنوان مجموعه‌ای از قواعد رسمی، بلکه به مثابه نظم پنهان و پویا می‌داند که از طریق فرآیندهای ارزیابی و نقد مداوم کنشگران اجتماعی بازتولید می‌شود. این پژوهش با اتکا به چارچوب نظری بولتانسکی، به بررسی «فرهنگ حاکم بر سازمان کار» و سازوکارهای ارزیابی کنشگران در واحدهای تولیدی استان اردبیل می‌پردازد.</p> <p>روش پژوهش: روش تحقیق حاضر کیفی بوده و با تمرکز بر تجربه زیسته کنشگران و استخراج معانی نهفته در آن، از طریق تحلیل مضمون مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با مدیران رده میانی شش شرکت (شامل دو شرکت دولتی، دو شرکت خصوصی و دو شرکت خانوادگی) که با نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند، انجام گرفته است.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی حاکم بر این واحدهای تولیدی، بیش از آنکه معطوف به کارایی و بهره‌وری باشد، حول محور دستیابی به چرخه‌های رانت و روابط غیررسمی شکل گرفته است.</p> <p>نتیجه‌گیری: تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۲۲ مفهوم اولیه، ۱۱ مقوله فرعی و در نهایت ۵ مقوله اصلی شد که عبارتند از: «رانت‌جویی و ناکارآمدی ساختاری»، «مشکلات تأمین مواد اولیه و نهاده‌های تولید»، «عدم حمایت نهادهای حاکمیتی از تولید»، «فرهنگ سازمانی مبتنی بر رابطه‌گرایی» و «چالش‌های نیروی کار و مهارت‌های نامناسب». این پژوهش نشان می‌دهد چگونه این عوامل در تعامل با یکدیگر، فضایی را ایجاد کرده‌اند که در آن منطق رانت‌جویی بر منطق تولیدمحوری غلبه دارد.</p>
<p>کلید واژه‌ها:</p> <p>رژیم‌های کنش، فرهنگ کار، سازمان کار، رانت.</p>	
<p>استناد: شمشیری نیری، م. عبداللهی چندانق، ح. کنعانی، م.ا. (۱۴۰۵). رژیم‌های کنش اقتصادی: مطالعه‌ای در واحدهای تولیدی استان اردبیل، <i>جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه</i>، ۱۵(۱)، ۱-۲۲.</p>	

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به نشریه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه دانشگاه تبریز می‌باشد.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY: 4 است.



مقدمه و بیان مسئله

«فرهنگ کار» به‌عنوان یک پدیده اجتماعی و اقتصادی، از جمله مؤلفه‌های کلیدی در ایجاد پایداری و رشد در هر جامعه‌ای به شمار می‌رود. در یک وضعیت ایده‌آل، فرهنگ کار می‌بایست بر مبنای اصولی چون مسئولیت‌پذیری، صداقت، تعهد به کیفیت و بهره‌وری در فعالیت‌های اقتصادی شکل بگیرد. افزایش اعتماد بین کارگران و کارفرمایان، هم‌چنین ایجاد فضایی برای مشارکت و خلاقیت، می‌تواند منجر به بهبود قابل توجه عملکرد اقتصادی گردد. مستندات نشان می‌دهند جوامعی که دارای فرهنگ کار مثبت و سازنده هستند، موفق به ارتقاء سطح زندگی و کاهش نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی شده‌اند (کرین^۱، ۲۰۰۵: ۱۲). نظر به اهمیت فرهنگ کار به مثابه یکی از مهمترین موضوعات در ادبیات توسعه و توسعه‌نیافتگی، در دهه‌های اخیر در داخل کشور مطالعات جامعه‌شناختی، روانشناختی، روانشناسی اجتماعی و حتی مدیریتی اقبال خوبی نسبت به آن داشته‌اند. بررسی انتقادی این پژوهش‌ها حاکی از آن است که بر این مطالعات عمدتاً رویکردی ایده‌آلیستی حاکم بوده است که بر مبنای آن فرهنگ کار پدیده‌ای فرهنگی و مستقل از بستر مادی و جدای از موقعیت کنش‌کنندگان اقتصادی (برای مثال تحت تاثیر مذهب، ارزش‌ها و عقاید سیاسی) درک می‌شود (رک. رجب‌زاده، ۱۳۷۶؛ دوران‌دیش و فاضلی، ۱۳۹۷). چنین رویکرد ایده‌آلیستی، به کاربست شابلون‌وار نظریه «اخلاق کار پروتستانی»^۲ ماکس وبر در بستر جامعه ایران و نهایتاً استحاله مفهوم «فرهنگ کار» به «اخلاق کار» و کاربست «مقیاس‌های از پیش طراحی شده از اخلاق کار» منتهی می‌شود تا بر اساس آن‌ها اخلاق کار به سنجه فرهنگ کار بدل شده و میزان اخلاق کار ایرانیان مورد مطالعه قرار گیرد. این مطالعات کمی با محوریت مقیاس‌های کمی ترجمه شده از اخلاق کار، میزان اخلاق کار را در ارتباط با متغیرهایی همچون «امید به آینده کشور، محل سکونت، میزان رضایت از کار، میزان آزادی عمل در محل کار، تعداد افراد تحت تکفل، وضع تأهل، بیگانگی سازمانی، میزان شهروندی، پایگاه اقتصادی اجتماعی» (معیدفر، ۱۳۸۰)، «میدان‌های اقتصادی و قدرت» (خراسانی، ۱۳۹۹)، «تحصیلات و انتظارات فرد» (کاویان اهوازی، ۱۳۸۳)، «تقسیم کار بهنجار» (پورهاشمی و معیدفر، ۱۳۹۹) و «میزان تمایل به پس انداز و سرمایه‌گذاری و هم‌چنین اراده‌گرایی و انگیزه موفقیت» (معصومی‌راد، ۱۳۹۳) مورد سنجش قرار داده‌اند؛ که علاوه بر کاربست شابلون‌وار این مقیاس‌ها، سردرگمی تجربی را در پی دارد. بعلاوه، در گفت‌وگو حاکم بر این مطالعات، پیش فرض «یکسانی ساختارهای اجتماعی فرهنگی جامعه ایرانی با جوامع غربی» حاکم است و بر همان مبنای این پژوهش‌ها به دنبال بررسی رابطه متغیرهای مشابه در دو فرهنگ ایرانی و غربی هستند. این مهم در حالیست که بی‌توجهی به ویژگی‌های منحصر بفرد جامعه ایرانی و پژوهش صرفاً با توجه به مفروضات موجود در مطالعات جهانی، می‌تواند مانع شناخت دقیق از فرهنگ کار در جامعه ایرانی بشود.

مطالعه حاضر، با الهام از «جامعه‌شناسی ظرفیت نقد» لوک بولتانسکی^۳ (۲۰۰۶) سعی دارد پدیده فرهنگ کار را در بطن فعالیت اقتصادی روزمره کنشگران اقتصادی مورد بررسی قرار دهد. بدین ترتیب برخلاف مطالعات پیشین که مفهوم فرهنگ کار در حوزه مباحث «توسعه» مفصل‌بندی شده و به مفهوم «اخلاق کار» فرو کاهیده می‌شد، در این مطالعه با محوریت «ارزیابی کنشگران اقتصادی از فعالیت اقتصادی»، فرهنگ کار در ارتباط با «سازمان کار» و مفهوم «روح حاکم بر سازمان کار» مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع، «ارزیابی همراه با نقد و تایید» مدیران واحدهای اقتصادی از شرایط فعالیت اقتصادی جایگاهی کلیدی در این مطالعه خواهد داشت؛ چرا که کنشگران اقتصادی همچون کنشگران در سایر عرصه‌ها رویکردی انتقادی / تاییدی به نظم موجود داشته و هم‌زمان با نقد وضع موجود، وجوهی از آن را تایید می‌کنند. نقد/تاییدهای کنشگران اقتصادی تصویری از روح حاکم بر سازمان کار اقتصادی و دورنمای تغییرات احتمالی آن را به نمایش می‌گذارد. با بررسی بینش و ارزیابی‌های کنشگران اقتصادی، می‌توان راه‌حلهایی عملی و کاربردی برای بهبود فرهنگ کار و ارتقاء عملکرد

1. Green
2. Protestant Work Ethic
3. Luc Boltanski

اقتصادی در جامعه ایرانی یافت. این پژوهش سعی دارد با تحلیل رژیم حاکم بر کنش اقتصادی، نقشی کلیدی در شکل‌دهی به راه‌کارهای برون‌رفت از بحران‌های کنونی فرهنگ کار در ایران ایفا نماید.

پژوهش حاضر با تمرکز بر واحدهای اقتصادی فعال در استان اردبیل به عنوان یکی از استان‌های در حال رشد در چند دهه اخیر در تلاش است ارزیابی مدیران این واحدهای اقتصادی از فعالیت اقتصادی در این واحدها را از دریچه موانع و مشکلات فعالیت اقتصادی، راه‌های برون‌رفت از آنها و بدیل‌های مدنظر کنشگران برای بهبود فعالیت تولیدی را مورد مطالعه قرار دهد. با عنایت به ویژگی‌ها و خصیصه‌های خاص جامعه ایرانی، این تحقیق می‌تواند به شفافیت و عمق‌بخشی به دانش موجود در مورد فرهنگ کار و چالش‌های مرتبط با آن کمک کند و دانش کاربردی مناسبی را در اختیار محققان و تصمیم‌گیران قرار دهد.

سؤال‌های تحقیق

۱. چه رژیم‌(های) کنش اقتصادی در واحدهای تولیدی استان اردبیل قابل شناسایی است؟
۲. مدیران واحدهای اقتصادی چه مواردی را در فعالیت‌های اقتصادی خود مورد «تایید» یا «نقد» قرار می‌دهند؟
۳. چه راهکارهایی می‌توان برای بهبود فرهنگ کار و عملکرد اقتصادی در استان اردبیل از دل دیدگاه‌های کنشگران اقتصادی پیشنهاد کرد؟

اهداف تحقیق

۱. شناسایی رژیم‌های کنش اقتصادی در بین مدیران واحدهای اقتصادی
۲. شناخت «ارزیابی» مدیران واحدهای اقتصادی از نحوه فعالیت اقتصادی‌شان.
۳. دستیابی به راهکارهای کاربردی برای بهبود فرهنگ کار و افزایش بهره‌وری در فعالیت‌های اقتصادی.

ادبیات پژوهش

پیشینه تجربی پژوهش

با عنایت به رویکرد انتقادی پژوهش حاضر، در این بخش با نگاهی تاریخی تنها به بخشی از مهمترین مطالعات صورت گرفته در این حوزه اشاره می‌شود تا سیر تاریخی مطالعات در این حوزه مشخص شود.

اولین مطالعات در این حوزه با اجرای سیاست‌های نئولیبرال در کشور و رواج گفتمان نئولیبرال در مطالعات اجتماعی حوزه فرهنگ کار مقارن است (ر.ک. معیدفر، ۱۳۸۰، ۱۳۸۲). بر مبنای این گفتمان، فرهنگ کار به موضوعی فردی/ایده‌ای بدل می‌شود و به همین دلیل مفاهیمی همچون «وجدان کار»، «تعهد کاری» و بویژه «اخلاق کار» اهمیت محوری در مطالعات فرهنگ کار می‌یابد. با توجه به اهمیت محوری مفهوم اخلاق کار در این مطالعات، در این بخش تنها به بررسی ادبیات تحقیق با محوریت این مفهوم می‌پردازیم.

قربانی مودب و رحیمی اقدم (۱۴۰۳)، در مقاله‌ای به تاثیر اخلاق کار اسلامی بر جو غیر مدنی محیط کار پرداختند. نتایج نشان داد بین اخلاق کار اسلامی و جو غیر مدنی محیط کار ارتباط معنی‌داری وجود دارد به طوری که اخلاق کار اسلامی تاثیر منفی بر جو غیر مدنی محیط کار دارد و از سوی دیگر اثر مثبت و مهمی بین اخلاق کار اسلامی و جو غیر مدنی در محیط کار وجود دارد.

پورهاشمی و معیدفر (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای، ارتباط اخلاق کار و تقسیم کار بهنجار را مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش در سه شرکت خصوصی با بازدهی بالا در سطح شهر تهران انجام گرفته است. یافته‌ها نشانگر آن است که بین اخلاق کار و تقسیم کار بهنجار شرکت‌های مورد مطالعه از وضعیت مناسبی برخوردار بودند و یافته خودش را در شرکت خدماتی بهتر نشان می‌دهد. و نتایج نشان داد که بین تقسیم کار بهنجار و اخلاق کار ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

خراسانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی اخلاق کار را بر اساس دستگاه نظری بورديو و با روشی رابطه‌گرایانه و دیالکتیکی مورد تحلیل نظری قرار دادند. بحث اصلی این تحقیق تکوین اخلاق کار در یک رابطه دیالکتیکی و تاثیر میدان‌ها در شکل‌گیری و جهت‌دهی آن است به طوری که از یک طرف میدان‌های اقتصادی و قدرت‌های پنهان آن بر اخلاق کار تاثیر می‌گذارند و از طرف دیگر، اخلاق کار بر شکل‌گیری کنش و بر بازتولید همان میدان تاثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد کنشگران در داخل میدان‌ها برای دسترسی به سرمایه‌های چندگانه رقابت می‌کنند و این امر بر فضای میدان، مکانیسم‌های آن، روابط سلسله‌مراتبی و نهایتاً بر اخلاق کار کنشگران اثر گذار است.

بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی در خصوص نقش اخلاق کار در استرس و فرسودگی شغلی به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران اثر معکوس معنادار و بر فرسودگی شغلی آن‌ها اثر مثبت معناداری دارد.

معصومی‌راد (۱۳۹۳)، در مطالعه‌ای تجربی به سنجش و طراحی مقیاس اخلاق کار (مردان بالای ۳۰ سال شهر تهران) پرداخت. این مطالعه نشان داد در میان ابعاد پنجگانه اخلاق کار، اراده‌گرایی و درست‌کاری به ترتیب پایین‌ترین و بالاترین میانگین‌ها را دارا هستند و پس از بعد اراده‌گرایی، ابعاد انگیزه موفقیت و پیشرفت و سخت‌کوشی و ارج نهادن در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

عباداللهی و نجات (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با استفاده از روش پیمایش رابطه اخلاق کار با ارزش‌ها را بررسی کردند. جامعه اماری این پژوهش معلمان شهر رشت بود. در این مطالعه، همانند تحقیق توسلی و نهبوندی، و همچنین معیدفر از مقیاس پتی (۱۹۹۵) برای سنجش میزان اخلاق کار پروتستانی استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان داد بین اخلاق کار و میزان اعتقاد به ارزش‌های مذهبی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج رگرسیون در الویت‌بندی، بیشترین تاثیر و کمترین تاثیر ارزش‌های اقتصادی محافظه‌کارانه، ارزش‌های مذهبی در بعد پیامدی و ارزش‌های فرهنگی محافظه‌کارانه بیشترین میزان و شدت تاثیر را بر اخلاق کار داشتند.

توسلی و نجار نهبوندی (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای با عنوان «مطالعه تجربی اخلاق کار با تاکید بر جنسیت» با رویکرد جنسیتی به مسئله اخلاق کار در جامعه ایرانی پرداختند. این پژوهش به شیوه پیمایش و در بین ۵۰۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه تهران به اجرا درآمده است. متغیرهای مستقل این تحقیق شامل ویژگی‌های شخصی، میزان کار و اوقات فراغت، شرایط محیط کار، تقسیم کار جنسیتی در خانواده، ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی و همچنین متغیر وابسته آن اخلاق کار (مبتنی بر مقیاس ۵۰ گویه‌ای پتی)^۱ است. نتایج این پژوهش نشان داد میزان اخلاق کار زنان کمی از اخلاق کار مردان کمتر است و در میان مردان در مقایسه با زنان، عوامل اجتماعی به گونه پیچیده‌تر بر اخلاق کار اثر دارد.

کاویان اهوازی (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی اخلاق کار در کارخانه ذوب آهن اصفهان پرداخته است. روش این پژوهش پیمایش و ابزارش پرسشنامه بود و به دنبال بررسی تاثیر خصوصی سازی صنایع بر اخلاق کار کارکنان بود. کلیه کارکنان شاغل در کارخانه ذوب آهن اصفهان در این پیمایش شرکت داشتند. در این تحقیق از نظریه بیگانگی مارکس و رویکرد مدیریتی گیورت و هافستد و مدل سیستمی ریتزر و نظریه طبقه بندی نیازهای مازلو استفاده شد. یافته‌ها حاکی از آن است که ارتباط معنی‌داری بین افزایش سن و مشارکت و دبستگی به کار وجود دارد، به طوری که با بالا رفتن سن، اخلاق کار افزایش می‌یابد. در مقابل، با بهتر شدن وضعیت اقتصادی کارکنان و همچنین با افزایش میزان تحصیلات، اخلاق کار آن‌ها کاهش می‌یابد (کاویان اهوازی، ۱۳۸۳: ۲۶).

در پژوهش دیگر معیدفر (۱۳۸۲)، میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن است را در بین کارکنان ادارات دولتی استان تهران مورد بررسی قرار داده است. رویکرد نظری این پژوهش نظریه محرومیت نسبی و توقعات فزاینده دیویس و گار و همچنین نظریه بیگانگی سیاسی هانتینگتون بود. نتایج نشان داد اخلاق کار در بین کارکنان دولتی استان تهران نسبتاً بالا

است؛ به طوری که هر چه پایگاه اقتصادی اجتماعی کارکنان بالاتر می‌رود، اخلاق کار آن‌ها کاهش می‌یابد و در نهایت آن‌ها که تحصیلات و میزان بیگانگی بالاترین اثر را بر اخلاق کار داشتند.

معیدفر (۱۳۸۰)، در تحقیقی با عنوان «بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن به بررسی اخلاق کار در واحدهای تولیدی استان تهران» پرداخته است (معیدفر، ۱۳۸۰). این پژوهش در واحدهای تولیدی صنعتی استان تهران صورت گرفت. یافته‌های این مطالعه نشانگر ارتباط بالای امید به آینده کشور و اخلاق کار است به طوری که در بین همه متغیرها این متغیر بیشترین تاثیر را بر اخلاق کار افراد دارد. پس از این متغیر، متغیرهای محل سکونت فرد، میزان رضایت از کار، میزان آزادی عمل فرد در محل کار و تعداد افراد تحت تکفل به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

بررسی پیشینه داخلی نشان می‌دهد پژوهش‌ها بر روی «فرهنگ کار» عمدتاً بر مفهوم اخلاق کار متمرکز است و این پژوهش‌ها قدمتی ۲۵ ساله دارد. همچنین کنکاش در منابع داخلی حاکی از آن است که، پژوهشی با کاربست رویکرد «اقتصاد ارزش‌ها» در داخل کشور صورت نگرفته است؛ این مهم در حالیست که چنین پژوهش‌هایی طی دو دهه اخیر در خارج از کشور بسیار مورد توجه بوده است برخی از جدیدترین مطالعات در خارج از کشور که توجه‌ها را به خود معطوف داشته اند به شرح زیر است:

مهمترین این مطالعات، پژوهشی است که لوک بولتانسکی و ایو شیاپیلو انجام داده اند که بصورت کتاب تأثیرگذار «روح جدید سرمایه‌داری» در سال ۱۹۹۹ منتشر شد. این کتاب، چارچوبی اساسی برای تحلیل نظام‌های توجیهی سرمایه‌داری و ارتباط آنها با جهان کار در طی حیات نظام سرمایه‌داری است. در بخش نظری به تفصیل در مورد این کتاب توضیح ارائه خواهد شد.

دونکو^۱ (۲۰۲۳) در مقاله‌ای از چارچوب بولتانسکی برای تحلیل این پدیده استفاده می‌کند که چگونه «فرهنگ کار» حول محور «اشتیاق» ساخته می‌شود تا نظم اقتصادی موجود مشروع جلوه کند. این محقق به شکلی دقیق نشان می‌دهد چگونه «اشتیاق و عشق به کار»^۲ در صنایع خلاق (مثل طراحی، استارت‌آپ‌ها، رسانه) به یک «روح» توجیه‌گر قدرتمند برای سرمایه‌داری معاصر تبدیل شده است. او استدلال می‌کند که این گفتمان، کارگران را ترغیب می‌کند تا ساعات طولانی، دستمزد پایین و شرایط کاری ناپایدار را بپذیرند، زیرا کارشان نه یک شغل، بلکه یک «هویت» و «فراخوان» شخصی قلمداد می‌شود. این، نمونه‌ای کلاسیک از جذب «نقد هنری» توسط سرمایه‌داری است: سرمایه‌داری، آرمان «کار معنادار» را مصادره کرده و از آن برای توجیه بهره‌کشی بیشتر استفاده می‌کند.

الکس وود^۳ (۲۰۲۱) و الکس وود و همکارانش (۲۰۱۹) به طور مشخص از نظریه «روح جدید سرمایه‌داری» برای تحلیل اقتصاد گیگ (پلتفرم‌هایی مانند اوبر و دلیورو) استفاده می‌کند و نشان می‌دهد «روح جدید سرمایه داری پلتفرمی» بر اقتصاد گیگ حاکم است. وود استدلال می‌کند "مدیریت الگوریتمی" در پلتفرم‌هایی مانند اوبر، تنها یک ابزار فنی نیست، بلکه یک سیستم قدرتمند برای کنترل کارگران و تنظیم تقاضا است. او نشان می‌دهد چگونه این پلتفرم‌ها با توسل به گفتمان‌هایی مانند «انعطاف‌پذیری»، «آزادی»، «کارآفرینی فردی» و «خودمختاری»، شکل جدیدی از بهره‌کشی و ناامنی شغلی را توجیه می‌کنند. در نهایت او در این مطالعات نشان می‌دهد که چگونه یک «روح» جدید حول کار در پلتفرم‌ها ساخته شده است که همزمان هم جذاب است و هم پیامدهای منفی برای «فرهنگ کار» و تجربه کارگران دارد و در عمل منجر به کاهش خودمختاری کارگر و افزایش ناامنی شغلی می‌گردد. چنین پژوهش‌هایی نمونه‌ای عالی از به کارگیری نظریه بولتانسکی در یکی از جدیدترین اشکال کار است.

تاسیناری و ماکارونه^۴ (۲۰۲۰) در مقاله‌ای از چارچوب بولتانسکی و شیاپیلو برای تحلیل تحولات «روح» سرمایه‌داری در عصر ریاضت اقتصادی استفاده می‌کند. او استدلال می‌کند که یک «روح جدید شایسته‌سالاری» ظهور کرده که نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی را توجیه می‌کند. این مقاله مستقیماً به «فرهنگ کار» می‌پردازد و نشان می‌دهد چگونه گفتمان‌های

1. Dunningo, S

2. Passion

3. Wood, A. J.

4. Tassinari, A., & Maccarrone, V.

غالب در محیط کار (مانند تاکید بر شایستگی فردی، مسئولیت‌پذیری شخصی و کارآفرینی درونی) نه تنها نابرابری‌ها را طبیعی جلوه می‌دهند، بلکه آن‌ها را عادلانه و مشروع می‌سازند. این پژوهش، ادامه مستقیم کار بولتانسکی در تحلیل مکانیسم‌های توجیه نظم موجود است.

لانگنوهل^۱ در مقاله‌ای (۲۰۲۰)، با اتکا به چارچوب نظری بولتانسکی و شیپللو در کتاب «روح جدید سرمایه‌داری»، به تحلیل یک تناقض اساسی در سرمایه‌داری معاصر می‌پردازد. استدلال محوری وی این است که سرمایه‌داری برای توجیه خود و کسب مشروعیت، همواره به ایده‌های همبستگی (برای مثال، گفتمان‌های «تیم کاری»، «جامعه مشتریان» یا «مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها») متوسل می‌شود در حالی که در عمل، شرایط مادی لازم برای شکل‌گیری همبستگی اصیل را از بین می‌برد و در عمل، منطق سودآوری سرمایه‌داری، همان بنیان‌های مادی را که این همبستگی‌ها می‌توانند بر آن استوار باشند، تحلیل می‌برد و تضعیف می‌کند.

راینکه و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، در مقاله‌ای با عنوان «وقتی نظم‌های ارزشی با هم برخورد می‌کنند: مذاکره بر سر مشروعیت در موقعیت‌های چندگانگی اخلاقی» به این نتیجه می‌رسند که مشروعیت اخلاقی در زمینه‌های کثرت‌گرا، جایی که چارچوب‌های اخلاقی متنوع و رقابتی وجود دارد، به یک فرآیند پیچیده تبدیل می‌شود. این وضعیت نه تنها مشروعیت یک سازمان یا عمل را دشوار می‌کند، بلکه معیارهای لازم برای ایجاد مشروعیت اخلاقی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد آنها بر این باور هستند که مشروعیت اخلاقی می‌تواند به عنوان ویژگی یک فرآیند گفتگوی پویا تعریف شود که در آن روابط بین طرح‌های اخلاقی به طور مداوم از طریق تبادل و مذاکره با مخاطبان مورد بررسی قرار می‌گیرد. آنها با استفاده از چارچوب «ترتیب ارزش» بولتانسکی و تونو، مدلی فرآیندی برای مذاکره در مورد سه نوع آتش‌بس پیشنهاد می‌کنند: تعالی، مصالحه و خصومت. هر یک از این نوع آتش‌بس‌ها می‌توانند مشروعیت اخلاقی را در زمینه‌های کثرت‌گرا ایجاد کنند، اما مشروعیت یک متغیر دوتایی نیست و در درجات مختلفی از دامنه و قطعیت وجود دارد.

بورونگن و همکاران^۳ (۲۰۱۵) در مقاله‌ای با بهره‌گیری از چارچوب بولتانسکی و شیپللو، استدلال می‌کنند که اقتصاد گیگ (پلتفرم‌های شبکه‌های اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی دیجیتال و شیوه‌های جدید مدیریتی)، نمایانگر تجلی «روح» تازه‌ای در سرمایه‌داری هستند. در همین ارتباط آنها بر سه عنصر کلیدی تأکید می‌کنند: الف) کار رایگان: فعالیت‌های کاربران در پلتفرم‌هایی مانند فیسبوک—مانند تولید محتوا، لایک کردن و به اشتراک‌گذاری—که اگرچه به صورت رایگان و داوطلبانه انجام می‌شوند، اما توسط پلتفرم‌ها به سرمایه تبدیل می‌شوند. این شکل جدید از کار، مبانی سنتی رابطه مزدبگیری را زیر سؤال می‌برد. ب) شبکه‌های اجتماعی به عنوان پلتفرم‌های جدید سرمایه‌دارانه: این پلتفرم‌ها با گفتمان‌هایی مانند «اشتراک‌گذاری»، «ارتباطات» و «اجتماع» عمل می‌کنند. این گفتمان‌ها جذاب و ایدئولوژیک هستند و استخراج ارزش از کار رایگان کاربران را پنهان می‌سازند. این، دقیقاً عملکرد یک «روح» جدید است: توجیه نظام سرمایه‌داری با توسل به ارزش‌های جذاب و به ظاهر غیرسودجویانه. ج) مدیریت شبکه‌ای: شیوه‌های مدیریت در این فضا، نه با اجبار مستقیم، بلکه از طریق الگوریتم‌ها، طراحی رابط‌ها و انگیزه‌بازی‌وارسازی، کاربران را به کار رایگان و خودمدیریتی سوق می‌دهند. نویسندگان این مقاله نشان می‌دهند که سرمایه‌داری دیجیتال چگونه نقدهای مربوط به آزادی، خلاقیت و ضدبوروکراسی (بخشی از "نقد هنری" که بولتانسکی توصیف می‌کند) را جذب کرده و به خدمت گرفته است. فضای به ظاهر آزاد و مشارکتی وب، در واقع به بستری برای شکل‌یافتن روحی جدید و بسیار کارآمد از سرمایه‌داری تبدیل شده است.

برلنت^۴ (۲۰۱۱)، در کتاب خود «خوشبینی مفرط»^۵ دقیقاً مانند بولتانسکی، به تحلیل این امر می‌پردازد که چرا افراد با وجود آسیب‌ها و ناامیدی‌ها، همچنان به آرمان‌ها و ساختارهایی وابسته می‌مانند که در نهایت به آنان لطمه می‌زند. او این

1. Langenohl, A.
2. Reinecke, J.
3. Beverungen, A.
4. Berlant, L.
5. Cruel Optimism

وضعیت را "خوشبینی مفرط" می‌نامد: وابستگی به یک شیء یا آرمان که در واقع مانع از شکوفایی و رفاه شما می‌شود. برلنت در این کتاب استدلال می‌کند که "روح" جدید کار (که بولتانسکی آن را توصیف می‌کند) - مبتنی بر "خلاقیت"، "انعطاف‌پذیری"، "پروژه" و "شکوفایی شخصی" - یک شکل بارز از "خوشبینی مفرط" است. افراد به این آرمان می‌چسبند که کار می‌تواند همزمان منبع درآمد، هویت، معنا و شکوفایی باشد. در حالی که در عمل، این گفتمان منجر به فرسودگی شغلی، ناامنی اقتصادی و استثمار عمیق‌تر می‌شود. کارگران برای تحقق یک رویای دست‌نیافتنی (کار معنادار و پایدار در شرایط نئولیبرال) خود را به آب و آتش می‌زنند، در حالی که این سیستم به طور مداوم آنان را ناامید می‌کند. در واقع، برلنت نشان می‌دهد که وابستگی عاطفی کارگران به گفتمان‌های "خلاقیت" و "شکوفایی شخصی" در محیط کار، چگونه در عمل به توجیه و تداوم شرایط ناامن و استثمار می‌انجامد.

در مطالعه‌ای دیگر اندرو راس^(۲۰۰۹) به تحلیل "فرهنگ کار" در صنایع خلاق (مثل طراحی، مد، رسانه) می‌پردازد. او نشان می‌دهد که چگونه گفتمان "عشق به کار" و "خلاقیت" (که بخشی از "روح" جدید سرمایه‌داری است) برای توجیه دستمزدهای پایین، ساعات کار طولانی و ناامنی شغلی در این صنایع به کار گرفته می‌شود. این کتاب یک مطالعه میدانی عالی است که مصداق عینی نظریه بولتانسکی و برلنت را نشان می‌دهد. راس در این کتاب، با انجام پژوهش‌های میدانی در میان کارگران بخش‌های مختلف (به‌ویژه در صنایع خلاق و فرهنگی مانند طراحی، مد، رسانه و فناوری)، به تحلیل ظهور یک «فرهنگ کار جدید» در شرایط نئولیبرال می‌پردازد. هسته مرکزی استدلال او را می‌توان در چند محور زیر خلاصه کرد:

۱. ناامنی به عنوان قاعده جدید: راس استدلال می‌کند که «ناامنی شغلی» دیگر یک استثنا یا وضعیت موقت نیست، بلکه به قاعده اصلی و دائمی بازار کار در سرمایه‌داری معاصر تبدیل شده است. قراردادهای موقت، کار پروژه‌ای، دورکاری و فقدان مزایا (مانند بیمه درمانی و بازنشستگی) به هنجار جدید تبدیل شده‌اند.
۲. ایدئولوژی «عشق به کار»: در چنین شرایطی، یک «روح» یا ایدئولوژی قدرتمند شکل گرفته است که از کارگران می‌خواهد تا کار خود را نه به عنوان یک «شغل» صرف، بلکه به عنوان یک «فراخوان»، «هویت» و منبع «معنا و شکوفایی شخصی» ببینند. این گفتمان، کارگران را ترغیب می‌کند که برای یافتن «کار خوب»، تمام ریسک‌های ناامنی را بپذیرند.
۳. استثمار از طریق «خلاقیت» و «آزادی»: راس نشان می‌دهد که چگونه این «روح» جدید، با مفاهیم به ظاهر مثبتی مانند «خلاقیت»، «انعطاف‌پذیری» و «آزادی» عمل می‌کند. کارفرمایان از این گفتمان‌ها برای توجیه دستمزدهای پایین، ساعات کار طولانی و نبود امنیت شغلی استفاده می‌کنند. اگر شما «عاشق کارتان» هستید، پس دیگر نباید به چیزهایی مثل اضافه‌کاری یا قرارداد دائمی فکر کنید. این، مکانیسمی برای عادی‌سازی و مشروعیت‌بخشی به بهره‌کشی است.
۴. شکل‌گیری «کارگران نمادین»: اینکه چگونه کار در این بخش‌ها، کل زندگی فرد (روابط اجتماعی، اوقات فراغت، هویت) را به خدمت می‌گیرد. مرز بین کار و زندگی شخصی از بین می‌رود و فرد به یک «کارگر نمادین» تبدیل می‌شود که دائماً در حال بازتولید برند شخصی و شبکه‌سازی است. همانطوریکه ملاحظه می‌شود کار راس مصداق عینی و تجربی نظریه بولتانسکی و شیاپللو است. او نشان می‌دهد که چگونه سرمایه‌داری، «نقد هنری» علیه یکنواختی و فقدان خلاقیت در کارهای صنعتی و بوروکراتیک را جذب کرده و آن را به «روح» جدیدی تبدیل کرده است که بر محور «خلاقیت» و «پروژه» می‌چرخد. این روح جدید، ناامنی را به بهایی برای «آزادی» و «معنا» تبدیل می‌کند و بدین ترتیب، نظام سرمایه‌داری را مشروعیت می‌بخشد.

در یک جمع‌بندی، بررسی انتقادی ادبیات موضوع در کشور گواه بر آن است که مطالعات صورت گرفته در این حوزه از نقصان‌هایی برخوردار است که برخی از آن‌ها به شرح زیر است: نخست آنکه اکثر پژوهش‌ها به بررسی اخلاق کار به‌عنوان یک متغیر مستقل پرداخته و کمتر توجهی به پیامدهای اجتماعی و فرهنگی آن در محیط کار و الگوهای مدیریتی داشته‌اند. ثانیاً، در این مطالعات، تعاملات بین فرهنگ کار و دیگر متغیرهای فرهنگی و اجتماعی به‌طور عمیق تحلیل نشده و چرایی رفتارهای اقتصادی در بستر فرهنگی ایران نادیده مانده است. همچنین، این مطالعات معمولاً نگاهی غیرانتقادی به وضعیت موجود دارند و به دشواری‌ها و چالش‌های واقعی که واحدهای اقتصادی در ایران با آن مواجه هستند، نمی‌پردازند. نهایتاً،

بسیاری از پژوهش‌ها به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات کمی بسنده کرده و از تحلیل‌های کیفی و انتقادی که توانایی پرداختن به عمق مسائل را داشته باشند، غافل مانده‌اند.

با وجود اینکه مطالعات پیشین در حوزه فرهنگ کار در ایران عمدتاً بر روی مفهوم «اخلاق کار» متمرکز بوده و فرهنگ کار را به این مفهوم تقلیل داده‌اند، تلاش برای مرتبط ساختن اخلاق کار با طیف متنوعی از متغیرهای فرهنگی اقتصادی و اجتماعی مهمترین ویژگی این مطالعات است که خود گواه بر نگاه غیرانتقادی، جزئی نگر و کمیت‌گرا این مطالعات است. کاربست چنین رویکردی علاوه بر نادیده گرفتن ابعاد وسیع‌تر فرهنگ کار، به تکرار نتایج و الگوهای مشابه منتج شده و از این‌رو، پتانسیل‌های گوناگون فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی تأثیرگذار بر رفتارهای کارگری و مدیریتی را مورد توجه قرار نمی‌دهند. در تقابل با پژوهش‌های پیشین، که عمدتاً به شکل ایجابی در پی سنجش مفاهیم و مقولات جامعه‌شناسانه وارداتی (همچون مفهوم اخلاق کار پروتستانی) در فضای کار ایران بوده‌اند، پژوهش حاضر با اتکا به چارچوب جامعه‌شناسی «ظرفیت نقد» و «روح سرمایه‌داری» بولتانسکی، به تحلیل کیفی فرهنگ کار می‌پردازد. این چارچوب به ما امکان می‌دهد تا با بررسی تجربیات و نقدهای مدیران واحدهای اقتصادی، نه تنها به ارزیابی عمیق‌تری از چرایی رفتارها و نگرش‌های آنان دست یابیم، بلکه «رژیم توجیهی» حاکم بر فضای اقتصادی و بحران‌های مشروعیت آن را در استان اردبیل مورد کاوش قرار دهیم. این رویکرد، درک جامعی از رابطه متغیرهای اجتماعی و فرهنگی با فرهنگ کار را در بستر خاص جامعه ایران ممکن می‌سازد، زیرا اقتصاد را به مثابه یک «نهاد عمیقاً فرهنگی» در نظر می‌گیرد (بولتانسکی و شیاپللو، ۱۹۹۹).

این پژوهش به تولید و پیشنهاد راهکارهای عملی و کاربردی برای بهبود وضعیت فرهنگ کار و افزایش کیفیت فعالیت‌های اقتصادی در استان اردبیل و در سطح ملی خواهد پرداخت. در نهایت، با یک رویکرد انتقادی و کیفیت‌محور، این مطالعه سعی دارد به بررسی و نقد وضع موجود فرهنگ کار بپردازد و راهکارهایی برای توسعه آن و بهبود اداره واحدهای اقتصادی و فرهنگ کار در جامعه ایران ارائه کند.

رویکرد بولتانسکی و همکارانش با تأکید بر «سامان‌های توجیهی» و «روح سرمایه‌داری»، دقیقاً همان چارچوب تحلیلی را فراهم می‌آورد که می‌تواند فرهنگ کار را نه به عنوان متغیری مستقل، بلکه به عنوان بخشی از یک نظام بزرگتر مشروعیت‌بخش درک کند (بولتانسکی و تونو، ۱۹۹۱). از منظر این چارچوب، ضعف «اخلاق کار» که در مطالعات پیشین برجسته شده، نه علت، بلکه نتیجه و تبلور عینی یک بحران در «سامان توجیهی» حاکم و «روح» اقتصادی است که قادر به ایجاد تعهد اخلاقی در کنشگران نیست.

بر این اساس، هدف نهایی این پژوهش، تنها ارائه راهکارهای عملی برای بهبود فرهنگ کار نیست، بلکه بازنمایی پویایی بین نقد و توجیه در میدان اقتصادی ایران و شناسایی امکان‌های تحول در «روح» حاکم بر آن است. یافته‌های این مطالعه، از رهگذر تحلیل مضامین برآمده از نقدهای مدیران در چارچوب سه‌بعد انگیزش، امنیت و انصاف، به تولید دانشی بومی و کاربردی در حوزه فرهنگ کار و ارائه راهکارهایی برای بهبود اداره واحدهای اقتصادی در سطح استان اردبیل و ملی خواهد انجامید.

ملاحظات نظری: جامعه‌شناسی اقتصادی بولتانسکی

بولتانسکی و همکارانش (لورنت تورنو و ایو شیاپللو)^۱ از نظریه پردازان معاصر جامعه‌شناسی اقتصادی بشمار می‌روند. دو کتاب آن‌ها «توجیه: اقتصادهای ثروت» (۱۹۹۱) نوشته بولتانسکی و تورنو و «روح جدید سرمایه‌داری» (۱۹۹۹) نوشته بولتانسکی و شیاپللو تحلیلی از اصول اخلاقی سرمایه‌داری ارائه می‌دهند. تأکید اصلی ما روی کتاب دوم یعنی روح سرمایه‌داری جدید است. کتاب روح جدید سرمایه‌داری با بررسی تغییرات در ادبیات مدیریتی، تحول و استحاله سرمایه‌داری از «اشکال خانوادگی تولید سرمایه‌دارانه» به «اشکال سازمانی بوروکراتیک» و بویژه به «سرمایه‌داری پروژه‌ای و شبکه‌ای سیال» را مورد شناسایی

قرار داده و نهایتاً نظام توجیهی (نظام کنش) کنونی در سرمایه‌داری شبکه‌ای را مورد تحلیل قرار می‌دهد.^۱ سؤال اصلی این کتاب عبارت است از اینکه چگونه سرمایه‌داری با تغییرات و توسعه‌اش در دهه‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۹۰ توانسته است بر انتقادات چیره شده و با توسعه خود در قالب یک روح جدید قوت مجدد گیرد. کتاب روح سرمایه‌داری جدید با کاربست اصطلاح «روح سرمایه‌داری» بدنبال فهم تغییرات ایدئولوژیک جامعه سرمایه‌داری است؛ تغییراتی که به جذب و بی‌اثر شدن انتقادات از سرمایه‌داری موجود منتج شده است (نگاه کنید به رندتورف، ۲۰۱۲). این تغییرات نشان‌دهنده باز-سازمان‌یابی^۲ عمده در سیستم ارزشی غالب است که تبیین‌گر غیاب هر نوع مقاومت انتقادی پیشین در کل دهه ۱۹۸۰، و حداقل تا میانه دهه ۱۹۹۰ است. در واقع، آنچه در فرانسه در این سال‌ها اتفاق افتاده عبارت است از اینکه جامعه سنتی صنعتی و نگرش آن نسبت به کار و اتحادیه به یک جامعه جدید سرمایه‌داری تغییر یافته است که پایه‌های مفهوم سنتی نقد اجتماعی را به هم ریخته است و با فروپاشی نوع سنتی نقد، ما شاهد ظهور شکل جدیدی از نقد اجتماعی در دهه‌های ۹۰ و ۸۰ هستیم (نگاه کنید به رندتورف، ۲۰۱۲). به باور بولتانسکی و همکارانش این تغییرات نشانه ظهور روح جدید سرمایه‌داری و جایگزینی آن به جای روح سرمایه‌داری صنعتی در فرانسه است. حال به بررسی مهمترین مفهوم ارائه شده در کتاب روح جدید سرمایه‌داری می‌پردازیم. بولتانسکی و شیپللو (۲۰۰۲)، ایدئولوژی‌ای که مشارکت و درگیری مردم در مناسبات سرمایه‌دارانه^۳ را توجیه کرده و این مناسبات را برای آن‌ها جذاب و آن‌ها را به این مناسبات متعهد می‌نماید "روح سرمایه‌داری" می‌نامند. انباشت سرمایه‌دارانه مستلزم تعهد بسیاری از مردم است، هرچند تعداد کمی از آن‌ها واقعاً از فرصت سود بردن برخوردارند. بسیاری از مردم به‌ندرت به درگیر شدن در این نظام وسوسه شده‌اند و حتی ممکن است احساسات خصمانه‌ای نسبت به نظام سرمایه‌داری داشته باشند. کیفیت تعهد به نظام سرمایه‌داری به دو عامل بستگی دارد: نخست محرک اقتصادی، و دوم امکان افزایش مزیت‌های جمعی ناشی از سرمایه‌داری در آینده (بولتانسکی و شیپللو، ۲۰۰۲: ۲).

روح سرمایه‌داری تنها براساس قاعده «انباشت سرمایه‌دارانه» تعریف نمی‌شود، بلکه انتقادات منتقدانش نقش بسزائی در روح سرمایه‌داری هر عصر دارد چرا که انتقادات بنیانی اخلاقی به سرمایه‌داری می‌دهد که بدون این انتقادات فاقد آن خواهد بود. این انتقادات مکانیزم‌های بهبود عدالت را ضمیمه روح سرمایه‌داری می‌کنند (بولتانسکی و شیپللو، ۲۰۰۲: ۲). در واقع توانایی حیرت‌آور سرمایه‌داری درونی کردن برخی از انتقادات و از این طریق خلع سلاح نیروهای ضد سرمایه‌داری در زمان‌های اخیر است (بولتانسکی و شیپللو، ۲۰۰۲: ۳). روح سرمایه‌داری امری محوری برای فرایند انباشت سرمایه است؛ البته ذکر این نکته حائز اهمیت است که روح سرمایه‌داری در عین حال محدودیت‌هایی نیز بر فرایند انباشت سرمایه‌دارانه اعمال می‌کند. نتیجه منطقی این توضیحات، عبارت است از اینکه نه همه سودها مشروع، نه همه ثروت اندوزی‌ها منصفانه، و نه همه انباشت‌ها قانونی است. بنابراین، درونی سازی روح ویژه سرمایه‌داری از سوی کنشگران، در دنیای واقعی همچون چارچوبی عمل می‌کند که در درون آن فرایند انباشت صورت می‌گیرد. بنابراین روح سرمایه‌داری، هم توجیه‌ای برای سرمایه‌داری و هم زمینه‌ای برای انتقادات از آن را فراهم می‌سازد، انتقادات از فاصله اشکال واقعی انباشت با تصورات هنجاری از نظم اجتماعی (بولتانسکی و شیپللو، ۲۰۰۲: ۳).

هر روح سرمایه‌داری تنها زمانی تحکیم خواهد شد که توجیهات‌اش ملموس شوند. سه بعد نقش مهمی در ارائه توضیحی ملموس از روح سرمایه‌داری دارند.

الف) بعد نخست نشان می‌دهد چه چیزی «برانگیزنده» هر نوع مشارکت در نظام سرمایه‌داری است، به عبارت دیگر چگونه این سیستم می‌تواند به افراد کمک کند تا شکوفا شوند، و چگونه می‌تواند در آن‌ها اشتیاق ایجاد کند. این بعد «هیجانی» معمولاً با اشکال مختلف «آزادی» که سرمایه‌داری عرضه می‌کند در ارتباط است.

۱. به باور بولتانسکی و شیپللو سرمایه‌داری شبکه‌ای دربرگیرنده فضای جدیدی از توجیه است که با فضاهای توجیه‌ای قبلی متفاوت است (منظور فضاهای توجیهی مدنی، بازاری، الهامی، شهری، صنعتی و خانگی است).

2. Recommended

۲. سرمایه‌داری دارای ویژگی‌های زیر است: الف) نیاز به انباشت نامحدود به شیوه صلح‌آمیز و از طریق سرمایه‌گذاری مجدد و گردش مداوم سرمایه. ب) رقابت. ج) مزدبگیری.

ب) بعد دوم بر شکل‌های «امنیت» تاکید دارند که به افراد درگیر در نظام سرمایه‌داری و فرزندانشان عرضه شده و در آن‌ها احساس امنیت ایجاد می‌کند.

ج) و در نهایت بعد سوم القاء‌کننده ایده «انصاف» است و مبین آن است که چگونه سرمایه‌داری با حس عدالت پیوند یافته و به مصلحت عمومی یاری می‌رساند.

هر گاه در این ابعاد سه‌گانه تغییرات حادث شود آنگاه می‌توان مدعی شد روح سرمایه‌داری متحمل تغییرات تاریخی شده است. باتوجه به ادبیات موجود در خصوص تکامل سرمایه‌داری، می‌توان دریافت حداقل سه روح که از قرن نوزدهم به بعد، یکی پس از دیگری آشکار شده‌اند، یعنی روح سرمایه‌داری خانگی، صنعتی و پروژه‌ای^۱ وجود داشته است.

در این پژوهش با الهام از رویکرد بولتانسکی و همکاران اش در شناسایی «روح سرمایه‌داری» از طریق بررسی «نقدها» به وضعیت موجود، تلاش خواهد شد تا ارزیابی کنشگران اقتصادی از وضعیت فعالیت اقتصادی از زاویه دید «نقدها» و «راه‌حل‌ها» مورد کنکاش قرار گیرد تا روح حاکم بر فضای اقتصادی موسسات و شرکت‌های مورد مطالعه و ابعاد «انگیزش»، «امنیت» و «انصاف» موجود در این روح حاکم مورد شناسایی قرار گیرد. در واقع، از خلال این نقدها و راه‌حل‌ها تلاش خواهد شد آنچه که در کنشگران اقتصادی انگیزه لازم برای مشارکت و درگیری در مناسبات تولید و بازار را القا می‌کند و همچنین آنچه که در آن‌ها احساس امنیت و انصاف را ایجاد می‌کند مورد شناسایی قرار گیرد.

این پژوهش با الهام از رویکرد لوک بولتانسکی و لورنت تونو (۲۰۰۶)، در «جامعه‌شناسی ظرفیت نقد» و نیز اثر مشترک بولتانسکی و ایو شیپاللو (۲۰۰۲)، در «روح جدید سرمایه‌داری»، استوار شده است. در این چارچوب، نقدها نه تنها نیرویی مخرب، بلکه موتور محرک تحول ایدئولوژیک و بازسازی «روح سرمایه‌داری» تلقی می‌شوند (بولتانسکی و شیپاللو، ۲۰۰۲). بنابراین، هدف اصلی، تحلیل نقدها و راه‌حل‌های کنشگران اقتصادی برای شناسایی «رژیم توجیهی» حاکم و سنجش ابعاد سه‌گانه «روح» یعنی «انگیزش»، «امنیت» و «انصاف» در فضای اقتصادی شرکت‌های مورد مطالعه است. این رویکرد به ما امکان می‌دهد تا دریابیم که چگونه نقدهای موجود، خود در حال صورتبندی بحران‌ها یا امکان‌های تحول در روح کنونی هستند. مرور پیشینه مطالعات «اخلاق کار» در ایران نشان می‌دهد که بسیاری از این پژوهش‌ها، در واقع در حال ثبت و تحلیل شکلی خاص از نقد اجتماعی هستند—نقدهایی که عمدتاً معطوف به کاستی‌های ابعاد «انگیزش»، «امنیت» و به‌ویژه «انصاف» در نظم اقتصادی موجودند. رویکرد بولتانسکی با ارتقای سطح تحلیل از فرد به ساختارهای مشروعیت‌بخش، چارچوبی کلان‌تر فراهم می‌کند. از این منظر، مسئله تنها «ضعف اخلاق کار» به‌عنوان یک متغیر مستقل نیست، بلکه «بحران در رژیم توجیهی» حاکم است که قادر به ایجاد تعهد و مشروعیت لازم برای کنشگران نیست (بولتانسکی و تورنو، ۱۹۹۱). بنابراین، این چارچوب نه تنها نافی یافته‌های پیشین نیست، بلکه توضیحی عمیق‌تر از ریشه‌های «بحران توجیه» ارائه می‌دهد.

در چهارچوب نظریه بولتانسکی، پدیده رانت‌جویی را می‌توان «آزمونی» ناکام‌کننده برای روح سرمایه‌داری در ایران تلقی کرد که مستقیماً حوزه «توجیه» را مخدوش می‌سازد (بولتانسکی و شیپاللو، ۲۰۰۲). زمانی که انباشت ثروت نه بر پایه بهره‌وری و ارزش‌آفرینی، بلکه از طریق دسترسی به موقعیت‌های انحصاری و ارتباط با قدرت صورت می‌پذیرد، بُعد «انصاف» روح حاکم به شدت آسیب دیده و «امنیت» سرمایه‌گذاری مولد تحلیل می‌رود. این امر به یک چرخه معیوب می‌انجامد: نقد از بی‌عدالتی، مشروعیت نظام را تخریب می‌کند و فقدان مشروعیت، خود رفتارهای رانت‌جویانه را تشویق می‌نماید. بنابراین،

۱. تجسم اصلی روح سرمایه‌داری خانگی *بورژوازی کارآفرینی* است. بعد «انگیزشی» آن «کارآفرینی»، بعد امنیتی آن «احترام به اخلاقیات بورژوازی» و بعد انصاف آن «نیکوکاری و مساعدت شخصی» است (بولتانسکی و شیپاللو، ۲۰۰۲: ۳). روح سرمایه‌داری صنعتی که از دهه‌های ۱۹۳۰ تا ۱۹۶۰ رایج بود بر ایده شرکت تجاری بزرگ و یکپارچه متمرکز بود. تجسم اصلی آن مدیر حقوق‌بگیراست. در این روح، «انگیزش» ارتقا شغلی، «امنیت» خدمات دولت رفاه و «انصاف» از طریق شایسته سالاری القا می‌شد (بولتانسکی و شیپاللو، ۲۰۰۲: ۴). روح سرمایه‌داری پروژه‌ای که از دهه ۱۹۸۰ ظاهر شده است و تجسم آن سرمایه‌داری سیال و منعطف است. بعد انگیزش، بعد امنیت و بعد انصاف در آن به ترتیب «آزادی (عدم وابستگی به ساختار بوروکراتیک خاص و سیالیت بین پروژه‌های)»، «توان استخدام شوندگی فرد (توان جابجایی در بین پروژه‌ها)» و «رقابت‌پذیری» است (بولتانسکی و شیپاللو، ۲۰۰۲: ۴).

تحلیل رانت در اینجا صرفاً توصیف یک رفتار اقتصادی نیست، بلکه واکاوی یکی از موانع اصلی شکل‌گیری «روحی» است که قادر به ایجاد تعهد جمعی در اقتصاد ایران باشد.

روش‌شناسی

این پژوهش در چارچوب رویکردی کیفی، با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای مضمونی و با شیوه گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه را مدیران رده میانی و مدیران ارشد واحدهای تولیدی استان اردبیل تشکیل می‌دهند. با توجه به ماهیت پژوهش کیفی و هدف شناسایی "روح حاکم" بر فضای اقتصادی، نمونه‌گیری به صورت نظری و هدفمند و با لحاظ قاعده حداکثر تنوع از نظر نوع مالکیت (دولتی، خصوصی، خانوادگی)، اندازه بنگاه و مدت فعالیت انجام شد. معیارهای اصلی انتخاب نمونه شامل داشتن حداقل ۵ سال سابقه مدیریت در صنعت و تمایل به مشارکت در بیان تجربیات و نقدهای خود از فضای کسب‌وکار بود. فرآیند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت، به این معنا که تا زمانی که داده‌های جدید منجر به ظهور مقوله‌های تازه یا توسعه مقوله‌های موجود نمی‌شد، مصاحبه‌ها تداوم یافت. در زمینه دسترسی به میدان پژوهش، اگرچه مجوزهای رسمی از اداره صنعت، معدن و تجارت استان اخذ شده بود، اما محقق با چالش‌های متعددی از جمله عدم همکاری برخی واحدهای تولیدی و محدودیت در دسترسی به اطلاعات روبرو بود. با این وجود، با پیگیری مستمر و مراجعه مکرر (گاهی تا ۶ الی ۷ بار برای هر مصاحبه)، در نهایت با ۱۸ مدیر مصاحبه به عمل آمد. مصاحبه‌ها در نمونه شماره ۹ به اشباع نظری رسید، اما به منظور افزایش اعتبار درونی و اطمینان از جامعیت داده‌ها، مصاحبه‌ها تا نمونه ۱۸ ادامه یافت. لازم به ذکر است که با توجه به ساختار مردانه مدیریت در واحدهای تولیدی استان، تمامی مشارکت‌کنندگان مرد بودند که این امر به عنوان یک محدودیت در تنوع نمونه شناخته می‌شود.

جدول شماره ۱: مشخصات مصاحبه شونده‌گان

مصاحبه شونده	جنس	تحصیلات	تخصص	نوع کارخانه
۱	مرد	کارشناسی ارشد	مدیریت	دولتی
۲	مرد	کارشناسی ارشد	علوم اجتماعی	خصوصی
۳	مرد	دکتر	مدیریت	خصوصی
۴	مرد	کارشناسی ارشد	مدیریت صنعتی	خانوادگی
۵	مرد	کارشناسی ارشد	مدیریت آموزشی	خصوصی
۶	مرد	کارشناسی	مدیریت راهبردی	خصوصی
۷	مرد	کارشناسی ارشد	مدیریت	دولتی
۸	مرد	دکتر	حسابداری	خانوادگی
۹	مرد	کارشناسی ارشد	مدیریت	خانوادگی
۱۰	مرد	دانشجوی دکتر	جامعه‌شناسی	دولتی
۱۱	مرد	کارشناسی ارشد	اقتصاد	خصوصی
۱۲	مرد	کارشناسی ارشد	معارف اسلامی	دولتی
۱۳	مرد	کارشناسی ارشد	ارتباطات	خانوادگی
۱۴	مرد	کارشناسی ارشد	مدیریت آموزشی	دولتی
۱۵	مرد	کارشناسی	علوم اجتماعی	خصوصی
۱۶	مرد	کارشناسی ارشد	حسابداری	دولتی
۱۷	مرد	دانشجوی کارشناسی ارشد	ادبیات	خانوادگی
۱۸	مرد	دکتر	مدیریت	خصوصی

در ادامه، برای تحلیل داده‌ها فایل‌های صوتی مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و فایل متنی آن‌ها کدگذاری تحلیلی شد. با بررسی و بازخوانی متن و به منظور درک دقیق‌تر دانش و تجربه مصاحبه‌شوندگان اقدام به ایجاد فهرست کاملی از اظهارات کلیدی و مهم آن‌ها شد. در گام بعدی، کدهای تکرار شده و مشابه تطبیق و ادغام، تعدیل و در صورت لزوم حذف شد. در مرحله بعدی و پس از شکل‌گیری مقولات جزئی، مقولات کلی و محوری تهیه شد. در این مطالعه از رویکرد چندوجهی نگری (تثلیث) برای برآورد اعتبار در راستای پرمایگی اطاعات بهره‌گرفته شد. برآورد پایایی هم به وسیله‌ی هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده‌ها و ایجاد فرایندهای ساختمند برای اجرا و تفسیر مصاحبه‌های همگرا محقق گردید (عباس‌زاده، ۱۳۹۱: ۲۷ و ۲۹) ضمن اینکه در راستای برآورد پایایی، از کدگذاری دیگری هم استفاده شد. در این مطالعه از روش شیوه کنترل اعضا (کرسول^۱، ۱۳۹۴: ۲۵۵) برای افزایش قابلیت اعتماد و اعتبار پژوهش استفاده شده است. ابتدا به منظور کسب اطمینان از مقوله‌های استخراج شده، یافته‌ها با مصاحبه‌شوندگان به اشتراک گذاشته شد. بعلاوه برای افزایش اعتبار، نامگذاری برخی مقولات از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان استخراج شد و در نهایت نتایج مطالعه با سایر پژوهش‌ها مقایسه و یافته‌ها بر این اساس تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، ۲۲ مفهوم، ۱۱ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی شامل «رانت و ناکارآمدی»، «مشکلات تامین»، «عدم حمایت تولید»، «فرهنگ سازمانی» و «نیروی کار نامناسب» مورد شناسایی قرار گرفت. جدول زیر توزیع مقوله‌های اصلی، فرعی و مفاهیم را به تفصیل نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲: توزیع مقوله‌های اصلی، فرعی و مفاهیم

مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
پارتی بازی و ارتقاهای رانتی	عدم شایسته‌سالاری	رانت و ناکارآمدی
سو استفاده از منابع، تخصیص غیر بهینه منابع	فساد اداری	
ناتوانی در تصمیم‌گیری موثر، فقدان تجربه و دانش	مدیران غیرمتخصص	مشکلات تامین
تغییرات غیر قابل پیش‌بینی در قیمت مواد اولیه	نوسانات قیمت	
تاخیر در تامین مواد، افزایش زمان تولید	کمبود منابع	عدم حمایت دولت
ترجیح کالاهای وارداتی، نبود کنترل کیفیت	واردات بی‌رویه	
بی‌توجهی به صنایع کوچک و متوسط	نبود سیاست حمایتی	فرهنگ سازمانی
مقاومت در مقابل تغییر، کنترل متمرکز	مدیریت سنتی	
نبود تشویق برای نوآوری، نگرش منفعلانه کارکنان	فقدان خلاقیت	نیروی کار نامناسب
نبود آموزش کافی، تجربه پایین	کمبود نیروی کار ماهر	
نگرش منفی کارگران به مدیران، نبود انگیزه	تضادهای کارگری	

حال به بررسی مقولات اصلی، مقولات فرعی مرتبط و مفاهیمی که ذیل مقوله فرعی و اصلی قرار دارند می‌پردازیم.

۱-۱. **رانت و ناکارآمدی:** رانت و ناکارآمدی چالش اول مدیران به‌شمار می‌رود که آن را می‌توان با سه مقوله فرعی «عدم شایسته‌سالاری»، «فساد اداری»، «مدیران غیر متخصص» مقوله‌بندی کرد.

۱-۱-۱. عدم شایسته‌سالاری

در مصاحبه‌های انجام شده یکی از محوری‌ترین معضله‌ها، عدم شایسته‌سالاری و وجود پارتی بازی در دستگاه‌های اجرایی به‌ویژه در کارخانه‌های دولتی است. نکته مهم این‌که اکثر پاسخگویان فارغ از رویکردهای حزبی و جناحی، بر این معضل تأکید داشتند.

«متأسفانه فرهنگ رانتی باعث جایگزینی ارتباطات به جای شایستگی شده است و بهره‌وری را کاهش داده است» (مصاحبه شونده شماره ۱۰).

«برای بهبود وضعیت اقتصادی باید قوانین اصلاح و شایسته‌سالاری حاکم شود» (مصاحبه شونده شماره ۱۰).

۲-۱-۱. فساد اداری

فساد اداری را می‌توان به‌کارگیری قدرت و توان سازمان‌های دولتی یا وابسته به دولت برای کسب منافع مالی فردی یا گروهی دانست. یافته‌ها نشان می‌دهد بخشی از مظاهر فساد اداری (رشوه، خویشاوندگاری، پارتی بازی و تعارض منافع) در همه بنگاه‌های اقتصادی مورد مطالعه مشاهده می‌شود؛ با این وجود در واحدهای تولیدی خانوادگی کمتر از واحدهای خصوصی و دولتی است و در بنگاه‌های اقتصادی دولتی و خصوصی تقریباً در یک اندازه مشاهده می‌شود.

«مدیریت ناکارآمد و الویت‌دهی به منافع شخصی منجر به هدر رفت منافع سازمانی شده است» (مصاحبه شونده شماره ۲).

۲-۱. تأمین مواد اولیه

مشکلات تأمین مواد اولیه در حوزه کار دومین مقوله اصلی استخراج شده از مصاحبه‌ها بود. دو مقوله محوری استخراج شده ذیل آن، «نوسانات قیمت» و «کمبود منابع» است.

۱-۲-۱. نوسانات قیمت

نوسانات قیمت یکی از مشکلات مهم از نظر صاحبان واحدهای تولیدی است و متأسفانه در این چند سال اخیر تولیدکننده‌ها بیشتر با آن دست و پنجه نرم می‌کنند

«ناامنی در دسترسی به مواد اولیه و نوسانات قیمت از مهم‌ترین دغدغه ما تولیدکننده‌ها است به‌طوری‌که موادی که در یک ماه گرفته می‌شود اصلاً تضمینی وجود ندارد که در ماه دیگر همان قیمت گرفته شود این امر به خصوص در بخش خصوصی و خانوادگی تأثیر چشمگیری داشته است» (مصاحبه شونده شماره ۹).

«نبود ثبات در قیمت‌ها برنامه‌ریزی تولیدی را دچار مشکل عدیده‌ای کرده است» (مصاحبه شونده شماره ۶).

۲-۲-۱. کمبود منابع

به باور مدیران مورد مطالعه، از چالش‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی کمبود منابع است. یافته‌ها حاکی از آن است که افزایش غیرمنتظره و سریع قیمت مواد اولیه، باعث بالارفتن قیمت تمام شده کالای تولیدی می‌شود، حال آنکه تغییر چندانی در قیمت مصوب آن کالا صورت نمی‌گیرد.

«تأمین مواد اولیه به موقع یکی از چالش‌های عمده ما تولیدکنندگان است» (مصاحبه شونده شماره ۳).

«تاخیر در مواد اولیه باعث می‌شود زمان تولید افزایش پیدا کند» (مصاحبه شونده شماره ۲).

«در این حوزه دولت می‌تواند کمک شایانی کند با مداخله خود و سیاست‌های حمایتی جهت بهبود منابع کمک نماید» (مصاحبه شونده شماره ۵).

«وقتی شروع به تولید کالایی می‌کنیم، نمی‌دانیم آیا مواد اولیه به طور مداوم تأمین خواهد شد یا نه و همیشه با ترس به تولید کالا می‌پردازیم» (مصاحبه شونده شماره ۳).

عدم تناسب هزینه‌های تولید با قیمت مصوب، از مهمترین مشکلات واحدهای تولیدی خصوصی است. این مشکل و مشکل عدم حمایت دولت از تولید، با مشکلات بخش دولتی مشترک هستند.

۱-۳-۳. عدم حمایت دولت از تولید

تحلیل مصاحبه‌ها نشان می‌دهد عدم حمایت دولت از تولید سومین چالش پیش روی مدیران واحدهای اقتصادی مورد مطالعه است. این پدیده با دو مقوله محوری «واردات بی‌رویه» و «نبود سیاست‌های حمایتی» قابل مشاهده است.

۱-۳-۱. واردات بی‌رویه

به باور مدیران بخش خصوصی، دولت از تولیدات داخلی حمایت نمی‌کند. این مدیران اذعان می‌کنند دولت به جای جلوگیری از قاچاق کالا و واردات بی‌رویه که به ضرر تولیدات داخلی است، کالای بی‌کیفیت ولو با قیمت کم وارد می‌کند و خریداران هم به دلیل قیمت پایین کالاهای وارداتی، از آن محصولات استقبال می‌کنند.

«واردات بی‌رویه و عدم توجه به تولیدات داخلی، به‌ویژه در بخش خصوصی، منجر به افزایش مشکلات اقتصادی شده است» (مصاحبه شونده شماره ۴).

واردات بی‌رویه تنها مشکل واحدهای اقتصادی خصوصی نیست، بلکه حتی مدیران بخش دولتی هم بر این معضل تاکید کرده‌اند. «دولت عموماً برای پاسخگویی به نیازهای فزاینده جامعه، ساده‌ترین و راحت‌ترین راه یعنی واردات گسترده مواد و کالاهای مورد نیاز جامعه را در پیش می‌گیرد. در نتیجه، حضور گسترده کالاهای وارداتی در بازار به تولیدکنندگان داخلی ضربه می‌زند» (مصاحبه شونده شماره ۱۶).

به نظر می‌رسد حمایت یا عدم حمایت از تولیدات داخلی در مقابل واردات یکی از جنجالی‌ترین بحث‌ها در حوزه سیاست‌گذاری اقتصادی باشد. با توجه به ماهیت رانتهی دولت‌ها در ایران، دولت‌ها برای فرار از مشکلات و نیازهای جامعه معمولاً آسان‌ترین راه را انتخاب می‌کنند که عبارت است از واردات گسترده مواد و کالاهای مورد نیاز جامعه. این راهکار توأمان به تولیدکنندگان داخلی ضربه زده و روحیه مصرف‌گرایی را در جامعه افزایش می‌دهد. معضل دیگری که مدیران واحدهای اقتصادی دولتی عنوان کرده‌اند ناامنی در تولید و تامین مواد اولیه و افزایش قیمت است. نوسانات قیمت ناشی از تحریم در این سال‌ها، در حالت کلی ناامنی در تولید را در همه بخش‌ها و حتی در بخش‌های دولتی نیز بوجود آورده است. «(مصاحبه شونده شماره ۱).

۱-۳-۲. نبود سیاست حمایتی

یافته‌ها نشان می‌دهد نبود سیاست حمایتی بویژه در بخش خصوصی و خانوادگی بیشتر محسوس است. از نظر مدیران بخش خصوصی، دولت راهکار حمایتی جدی برای محافظت از تولید بخش خصوصی در رقابت با کالاهای وارداتی ندارد.

«دولت سیاست‌های حمایتی موثری برای رونق تولید داخلی ارائه نکرده است» (مصاحبه‌شونده شماره ۱۱).
«همه ما خواستار حمایت فعالانه از صنایع کوچک و متوسط و جلوگیری از قاچاق کالا هستیم» (مصاحبه‌شونده شماره ۱۳).

۱-۴. فرهنگ سازمانی نامناسب

فقدان خلاقیت و حاکمیت فرهنگ مدیریت سنتی در بسیاری از واحدهای تولیدی، خصوصاً در بخش دولتی، از موانع بهره‌وری محسوب می‌شود.

۱-۴-۱. مدیریت سنتی

حاکمیت مدیریت سنتی که برآمده از فرهنگ سنتی ایرانی است و اساساً مبتنی بر گروه و باندبازی است از مهمترین مشکلات سازمانی بویژه در بخش تولید داخلی است. با وجود تسری بیشتر این معضل در بخش دولتی، ولی بخش خصوصی و خانوادگی نیز به شکل غیر مستقیم در معرض اثرات این معضل است. در حقیقت، پارتی‌بازی و مسئله مدیریت اتوبوسی از مهمترین مشکلات همه بخش‌های تولیدی است. پارتی‌بازی و گماشتن مدیران اتوبوسی که بعضاً تحت نظر کمیته انتصابات با محوریت برخی چهره‌های سیاسی با گرایش خاص صورت می‌گیرد، موجب ناکارآمدی سیستم و شرکت‌ها، تداوم انتصابات تا سطوح پایین و در نتیجه تسری ناکارآمدی به کل سازمان می‌شود. این مورد در مصاحبه‌های مصاحبه‌شونده‌های شماره ۱، ۴ و ۹ به وضوح مورد تاکید قرار گرفته است.

۱-۴-۲. فقدان خلاقیت

مشکل بعدی مدیران بخش دولتی، تبعات از قوانین و بوروکراسی دولتی ناکارآمد و همچنین نبود خلاقیت در بین کارکنان است. در این باره مصاحبه‌کننده شماره ۱۵ می‌گوید:

«عدم انعطاف قوانین دولتی یکی از ویژگی‌های اصلی بخش سرمایه‌داری دولتی رانتی است چرا که برنامه‌ریزی از بالا و وابستگی به تصمیمات اتخاذ شده در سطوح بالا نوعی بوروکراسی خشک و بی‌روح را به وجود می‌آورد که خلاقیت کارکنان در آن تضعیف می‌شود».

با این تفاسیر در اینجا خاطر نشان می‌سازد شباهت‌هایی بین بخش سرمایه‌داری دولتی رانتی کشورمان با سرمایه‌داری کلان موجود در دهه ۱۹۶۰ در فرانسه (بولتانسکی و شیاپللو، ۱۹۹۹: ۴) در خصوص حاکمیت بوروکراسی خشک و بی‌روح قابل مشاهده است؛ لیکن این شباهت شباهتی ظاهری است و دلایل آن متفاوت است. در فرانسه دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ حاکمیت دولت رفاه و سیاست‌های اجتماعی با محوریت برنامه‌ریزی دولتی نوعی بوروکراسی دولتی را بوجود آورد که از بابت‌هایی به عملکردهای دولت رانتی در ایران شبیه است، با این تفاوت که دولت رانتی در ایران همواره با متنعم کردن کارمندان از مواهب درآمد نفتی نوعی حق السکوت سیاسی از آنها می‌طلبد و چنین هزینه‌هایی را بواسطه بوروکراسی عریض و طویل و بر مبنای درآمدهای نفتی می‌پردازد، ولی در فرانسه آن زمان بوروکراسی مذکور عمدتاً تابع سیاست‌های رفاهی دولت رفاه آن دوران بود.

۱-۵-۱. نیروی کار نامناسب

بنابر یافته‌های بدست آمده، کمبود نیروی کار ماهر و تضادهای کارگری از مهمترین مشکلات تولید در ایران بشمار می‌روند.

۱-۵-۱. کمبود نیروی کار ماهر

دسته اول شرکت‌های مورد بررسی، که با عنوان شرکت‌های سهامی عام از آنها یاد شده است، ماهیتاً خصلتی دولتی رانتی دارند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد چنین شرکت‌هایی مانند هر شرکتی در بخش سرمایه‌داری دولتی، از مشکل نیروی کارآمد و متخصص رنج می‌برد، که این امر نشان از عدم شایسته‌سالاری در این بخش دارد. در توضیح این مشکل باید به فضای رانتی حاکم بر تصدی پست‌ها در این بخش اشاره کرد. در حقیقت، در فضای رانتی تصدی پست‌ها از سوی افراد فاقد صلاحیت یا کم صلاحیت انجام می‌گیرد. برای مثال مصاحبه‌شونده شماره ۹ می‌گوید:

«هنگامی که فعالان شاغل در ادارات و سازمان‌های دولتی شاهد ارتقاء، پاداش و تنبیه بر اساس نزدیکی به حلقه‌های مدیریتی و نه بر پایه شایستگی و تخصص هستند، بالطبع اخلاق کار آن‌ها نیز تحت تاثیر همین فرهنگ سازمانی رانتی قرار خواهد گرفت».

۱-۵-۲. تضادهای کارگری

روحیه سرمایه‌دارستیزانه نیروی کار مشکل دیگری است که مدیران بخش خصوصی از آن شکایت داشتند. یکی از مدیران بخش خصوصی (مصاحبه شونده شماره ۱۲) این مشکل را چنین عنوان می‌کند:

«کارگر امروزی به جای انجام دادن کار به دنبال وجب کردن کارخانه و برانداز کردن ملک و املاک بنده است به طوری که کار به جای رسیده که طلبکارانه می‌گوید من چرا نباید داشته باشم یعنی در اولین روز کاری، خودش را با مدیر یک کارخانه مقایسه می‌کند و هر روز سر جنگ دارد.»

در تحلیل یافته‌های این پژوهش، با بهره‌گیری از چارچوب نظری بولتانسکی و شیاپللو (۱۹۹۹)، می‌توان پنج مقوله اصلی شناسایی شده را در قالب سه بعد «انگیزش»، «امنیت» و «انصاف» به‌عنوان ارکان تشکیل‌دهنده «روح حاکم» بر فضای اقتصادی استان اردبیل بازتفسیر کرد. این بازتحلیل نشان می‌دهد که آنچه مدیران واحدهای تولیدی به‌عنوان چالش‌های خود برمی‌شمرند، در واقع نشان‌دهنده بحران در نظام توجیهی حاکم بر اقتصاد این استان است.

مقوله «رانت و ناکارآمدی» را می‌توان بحرانی در سه بعد انصاف، امنیت و انگیزش به‌طور همزمان دانست. هنگامی که مدیران از «پارتی‌بازی و ارتقای رانتی» سخن می‌گویند، در واقع به ناتوانی روح حاکم در تأمین «انصاف» اشاره دارند. به گفته بولتانسکی و شیاپللو (۲۰۰۲)، زمانی که موفقیت نه بر اساس شایستگی که بر اساس روابط شخصی صورت می‌پذیرد، نظام توجیهی قادر به ایجاد مشروعیت نیست. همین‌طور، «فساد اداری» و «مدیران غیرمتخصص» به‌وضوح «امنیت» سرمایه‌گذاری مولد را تهدید کرده و «انگیزش» برای کارآمدی را از بین می‌برند.

در تحلیل تفاوت‌های ساختاری، یافته‌ها نشان می‌دهند که اگرچه پدیده رانت در هر سه بخش دولتی، خصوصی و خانوادگی وجود دارد، اما شکل تجلی و تأثیر آن بر ابعاد سه‌گانه روح متفاوت است. در بخش دولتی، رانت عمدتاً از طریق «عدم شایسته‌سالاری»، بعد انصاف را مخدوش می‌کند. در بخش خصوصی، رانت به شکل «رقابت برای دسترسی به امکانات دولتی» ظهور یافته و بعد امنیت را هدف قرار می‌دهد. در بخش خانوادگی، رانت در قالب «فشارهای باج‌گیرانه دولت» تجلی یافته و هر سه بعد انگیزش، امنیت و انصاف را به‌طور همزمان تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مقوله‌های «مشکلات تأمین» و «عدم حمایت دولت از تولید» را می‌توان بحرانی در بعد «امنیت» تفسیر کرد. هنگامی که مدیران از «نوسانات قیمت» و «کمیبود منابع» سخن می‌گویند، در واقع به نبود امنیت در برنامه‌ریزی بلندمدت اشاره دارند. همین‌طور «واردات بی‌رویه» و «نبود سیاست‌های حمایتی»، امنیت بازار و سرمایه‌گذاری را به مخاطره می‌اندازد. این ناامنی‌ها به گفته بولتانسکی (۱۹۹۹) مانع اصلی شکل‌گیری روحی است که بتواند تعهد کنشگران را جلب نماید.

«فرهنگ سازمانی نامناسب» و «نیروی کار نامناسب» نیز بحرانی در ابعاد «انگیزش» و «انصاف» ایجاد می‌کنند. «مدیریت سنتی» و «فقدان خلاقیت» از یکسو انگیزش برای نوآوری را از بین برده و از سوی دیگر، با ایجاد «تضادهای کارگری»، احساس انصاف را در محیط کار مخدوش می‌سازند.

پس از بررسی مقوله‌های اصلی و فرعی بدست آمده از مصاحبه‌ها، در ادامه با الگوبرداری از بولتانسکی و شیاپللو (۱۹۹۸) در بحث از ارزیابی کنشگران اقتصادی از مسائل و مشکلات در واحدهای اقتصادی و راه‌حل آن‌ها برای برون‌رفت از مشکلات، ما نیز مسائل و مشکلاتی که مدیران کارخانه‌های مورد مطالعه با آن‌ها مواجه هستند و راه‌حل‌های پیشنهادی شان را مورد مطالعه قرار داده ایم. جداول زیر ارزیابی مدیران واحدهای اقتصادی مورد مطالعه از مسائل و مشکلات و راه‌حل‌های آن‌ها برای برون‌رفت از این مشکلات را به نمایش گذاشته است.

جدول شماره ۳: محورها در ارزیابی مدیران بخش‌های دولتی، خصوصی و خانوادگی از مشکلات در فعالیت اقتصادی

ارزیابی مدیران از مسائل و مشکلات (نقدها از وضعیت موجود)	
<p>۱- ناهماهنگی مدیران و کارکنان (که باعث عدم پیشرفت در کارها می‌شود)؛ ۲- عدم جذب نیروی‌های کارآمد و متخصص؛ ۳- عدم تخصیص اعتبارات کافی (جهت تعمیر و تجهیز)؛ ۴- عدم تشویق نیروی انسانی و کم انگیزگی؛ ۵- تبعات از قوانین دولتی (بوروکراسی دست و پاگیر)؛ ۶- نامنی در امر تولید، تامین مواد اولیه و افزایش قیمت آن‌ها؛ تحریم مواد اولیه؛ ۷- عدم حمایت و بی توجهی دولت به تولید؛ ۸- عدم خلاقیت کارکنان (فقط منتظر حقوق سر برج هستند)؛</p>	<p>بنگاه‌های دولتی</p>
<p>۱- برخورد تبعیض آمیز (رانتی-باج گیرانه) وزارتخانه با شرکت‌های خصوصی (در سطوح مختلف از جمله در اجرای قوانین صادرات کالا، عرضه تولیدات به بازار داخلی)؛ ۲- عدم حمایت دولت از تولید (بواسطه واردات بی ملاحظه، عدم کنترل کیفیت تولید داخلی و در نتیجه متضرر شدن شرکت‌هایی با تولیدات با کیفیت)؛ ۳- نامنی در تامین مواد اولیه و افزایش قیمت آن‌ها که عمدتاً ناشی از تحریم است، ۴- عدم تناسب هزینه‌های تولید (دستمزد، قیمت انرژی، هزینه‌های مربوط به خدمات و تعمیرات) با قیمت تمام شده مصوب حکومتی؛ ۵- نارضایتی کارگران از دستمزد ماهانه؛ ۶- انقطاع گاه و بی گاه در تولید در نتیجه مشکلات تولیدی؛ ۷- حضور مدیران ناکارآمد در بخش خصوصی در نتیجه فضای رانتی؛ ۸- فرهنگ سرمایه‌داریستیزی در نزد کارگران؛ ۹- کمبود نیروی کار متخصص دلسوز؛ ۱۰- ناآشنایی نیروی کار با ماشینیسیم در تولید؛ ۱۱- حاکمیت فرهنگ مدیریتی سنتی (غیر علمی) در بین مدیران بخش خصوصی؛</p>	<p>بنگاه‌های خصوصی</p>
<p>۱- مشکلات در تهیه مواد اولیه و همچنین بی ثباتی قیمت‌ها و مشکلات بیمه کارگران؛ ۲- برخورد باجیگرانه دولت با بخش خصوصی خانوادگی بویژه در مسائل بیمه کارگران؛ ۳- کمبود نیروی کار متخصص، دلسوز و ماهر؛ ۴- عدم حمایت دولت از تولیدکنندگان کوچک داخلی (بواسطه واردات بی ملاحظه، عدم کنترل کیفیت تولید داخلی و در نتیجه متضرر شدن شرکت‌هایی با تولید با کیفیت)؛ ۵- دید یک جانبه به صاحبان تولید یا سرمایه‌داران (سرمایه‌دار فقط به عنوان بهره‌بردار نگریده می‌شود نه ایجاد کننده شغل)؛ ۶- کاهش فروش ناشی از تورم و در نتیجه نامنی در تولید (کاهش مشتریان) و از طرف دیگر این امر توقع کارکنان را زیاد کرده است؛ ۷- تبعیض در برخورد باج‌گیرانه با شرکت‌های داخلی از سوی وزارتخانه (برخی شرکت‌ها بیشتر از مزایایی دولت برخوردار می‌شود و برخی شرکت‌ها کمتر).</p>	<p>بنگاه‌های خانوادگی</p>

در مقایسه با بخش سرمایه‌داری دولتی، مشکل عمده بخش سرمایه‌داری خصوصی برخورد تبعیض آمیز (رانتی - باج‌گیرانه) وزارتخانه‌ها با شرکت‌های خصوصی است. مدیران بخش خصوصی اذعان کردند که نابرابری عمیقی بین شرکت‌های خصوصی در دسترسی به رانت دولتی وجود دارد؛ بطوریکه به دلیل فساد اداری کارخانه‌هایی که دارای ارتباطاتی با دولت هستند، از لحاظ قوانین صادرات و واردات مشکلات کمتری دارند و برای مثال برای جابجایی کالای خود حق گمرک یا ترانزیت کمتری پرداخت می‌کنند ولی در مقابل شرکت‌هایی که چنین ارتباطاتی ندارند باید تعرفه بیشتری پرداخت کنند. کارخانه‌های که افراد بانفوذی در وزارتخانه‌ها یا سازمان‌های دولتی دارند از برخی امتیازات ویژه برخوردارند که لایق‌اش نیستند. همانطوریکه ملاحظه می‌شود مفهوم رانت در سایه حمایت‌های دولتی از برخی واحدهای تولیدی معنا پیدا می‌کند.

شرکت‌هایی که به دلایل مختلف غیراقتصادی قادرند حمایت‌های بوروکراتیک دولتی را دریافت کنند، در مقایسه با شرکت‌های دیگر از رانت و در نتیجه سود قابل توجه‌ای برخوردار هستند. نتیجه فضای رانتی فوق، حضور مدیران ناکارآمد در بخش خصوصی است: شرکت‌هایی با مدیرانی ضعیف که به دلیل دریافت رانت از سازمان‌های دولتی توان باقی ماندن در رقابت با شرکت‌های واقعاً کارآمد را یافته‌اند.

مشکل دوم بخش خصوصی عدم حمایت دولت از تولید است. به باور مدیران بخش خصوصی دولت از تولیدات داخلی حمایت نمی‌کند ان‌ها اذعان می‌کنند، دولت به جای جلوگیری از قاچاق کالا و واردات بی‌رویه که به ضرر تولیدات داخلی است، کالای بی‌کیفیت ولو با قیمت کم وارد می‌کند و خریداران هم به دلیل قیمت پایین کالاهای وارداتی، از آن محصولات استقبال می‌کنند.

معضل دیگر، حضور مدیران ناکارآمد در بخش خصوصی در نتیجه فضای رانتی است. به باور مدیران بخش خصوصی، مسئله مهم دیگر در مسیر حفظ و یا افزایش تولید ملی و استفاده بهینه از سرمایه‌گذاری، مسئله «خصوصی سازی» در کشور است که اگر چه براساس نسخه‌های لیبرالی تنظیمی بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول از دوران سازندگی طراحی شده اما عملاً به شیوه‌ای درست و در فضای رقابتی در کشور اجرا نشده است. کشوری که اقتصاد غیر شفاف دارد، خصوصی سازی یک رانت برای وابستگان به مراکز قدرت قلمداد می‌شود و موجب تنومند شدن اقتصادی افراد مرتبط با قدرت در کشور شده است. به باور مدیران بخش خصوصی مورد مصاحبه، این نوع واگذاری‌ها بدون در نظر گرفتن توانایی‌های فرد خریدار (یعنی تجارب مرتبط با دانش فنی) و صرفاً بر مبنای ارتباطات رانتی صورت می‌گیرد.

همان‌طوری که پیشتر اشاره شد گرچه مشابهت‌های فراوانی در خصوص وجود فضای رانتی در بخش‌های دولتی، خصوصی و خانوادگی وجود دارد، ولی تجلی این فضا در هر بخش متفاوت است. در بخش دولتی، دولت مستقیم عامل بخش رانت است ولی در بخش خصوصی وضعیت متفاوت است. فعالان بخش خصوصی، هنگامی که خارج از بازار هستند، بر طبل جانبداری از رقابت می‌کوبند اما وقتی وارد صحنه رقابت می‌شوند به صف دریافت حمایت دولتی یا همان رانت می‌پیوندند. در بخش خانوادگی نیز، دولت در نقش باج‌گیر ظاهر می‌شود. برای مثال نخستین مشکل مدیران بخش خانوادگی تهیه مواد اولیه و همچنین بیمه کارگران است. به قول مدیران این بخش، دولت به جای تسهیل امور بیمه کارگران و نیز روان سازی و در دسترس قرار دادن مواد اولیه، دنبال سنگ اندازی برای دریافت باج است.

در ادامه، برای جمع‌بندی نکات اشتراک هر سه بخش به صورت مجزا آمده است:

۱- عدم جذب نیروی‌های کارآمد و متخصص (بخش دولتی)، کمبود نیروی کار متخصص و دلسوز (بخش خصوصی و خانوادگی).

۲- عدم حمایت دولت از تولید (هر سه بخش دولتی، خصوصی و خانوادگی).

۳- ناامنی در امر تولید، و تامین مواد اولیه و افزایش قیمت آن‌ها؛ تحریم مواد اولیه (دولتی)، ناامنی در تامین مواد اولیه و

افزایش قیمت آن‌ها؛ تحریم مواد اولیه (خصوصی)، ناامنی در تولید محصولات و همچنین تورم باعث عدم فروش (خانوادگی)

۴- برخورد تبعیض‌آمیز (رانتی - باجگیرانه) وزارتخانه با شرکت‌های خصوصی، برخورد تبعیض‌آمیز (باج‌گیرانه) وزارتخانه

با شرکت‌های خانوادگی.

همان‌طوری که پیشتر ذکر شد، کنشگران اقتصادی همانند سایر کنشگران، همزمان با نقد شرایط موجود، راه‌حل‌هایی

برای برون رفت از موقعیت موجود ارائه می‌نمایند که می‌تواند نشان دهنده وضعیت آتی باشد. در همین راستا در ادامه به

یافته‌های مربوط به راه‌حل‌ها و آنچه که مورد عدم پذیرش در میان بخش‌های مورد مطالعه قرار گرفته شده است می‌پردازیم.

جدول شماره ۴: راه‌حل‌های مدیران شرکت‌های مورد مطالعه برای برون رفت از مشکلات در فعالیت اقتصادی

نوع بنگاه	موارد عدم پذیرش از سوی مدیران	راه حل
دولتی	پارتی بازی، بوروکراسی دست‌وپاگیر، مدیریت سلیقه‌ای، مدیریت اتوبوسی، مدیریت یکطرفه وبدون بازخورد، شل کن سفت کن‌های اقتصادی غلط، خود محوری مدیران	شایسته سالاری: جذب مدیران و نیروی کار متخصص و باتجربه؛ کنار گذاشتن مدیران بدون تخصص؛ حذف کامل پارتی بازی؛ اصلاح و به روز کردن قوانین و مقررات مدیریتی؛ ارتقا بر اساس شایستگی
خصوصی	بوروکراسی دست پا گیر؛ محافظه کاری مدیران، مدیریت آمرانه و پدر سالار، مدیریت قهری،	کنار رفتن فضای رانتی؛ شایسته سالاری؛ حاکم شدن فرهنگ مدیریتی جدید (مدیریت خلاق، چابک، آینده نگر، شایسته سالار، توانمند در مواجهه با تغییرات، مایل به تفویض وظایف به مدیران جزء، استفاده حداکثری از حداقل‌ها، تمایز کامل زندگی شخصی از کاری). تغییر سازمانی (کاربست تکنولوژی‌های روز و تکنولوژی‌های ارتباطی)؛
خانوادگی	مدیریت بدون علم، مدیریت پدرسالار و خودبین، مدیریت دیکتاتورمآبانه، مدیرانی که فقط به دنبال بهره‌کشی هستند،	حمایت دولت از تولیدات داخلی و صنایع کوچک؛ حل مشکلات بیمه کارکنان با حمایت دولت؛ جلوگیری از ورود کالای قاچاق؛ مسلح شدن مدیران به علم؛ ایجاد خلاقیت در کارکنان؛ حذف تبعیض بین شرکت‌ها

آزیم‌های مدیران از آنچه که در سازمان کار باید رد شود (ستون نخست)، نشان دهنده اتفاق نظر هر سه دسته مدیران در حذف کامل پارتی بازی و بوروکراسی دست پا گیر است. متأسفانه در حال حاضر بروکراسی اداری و قوانین دست و پاگیر، به کلاف سردرگمی تبدیل شده و بسیاری از کارآفرینان را از ادامه راه منصرف کرده است.

پدیده‌های دیگر که مدیران خواهان رد آن بودند «پارتی بازی» و مسئله «مدیریت اتوبوسی» است. به باور مدیران مورد مطالعه، پارتی بازی و گماشتن مدیران اتوبوسی که بعضاً تحت نظر کمیته انتصابات با محوریت برخی چهره‌های سیاسی با گرایش خاص صورت می‌گیرد، موجب ناکارآمدی سیستم و شرکت‌ها، تداوم انتصابات تا سطوح پایین و در نتیجه تسری ناکارآمدی به کل سازمان می‌شود.

نکته دیگر در فحوای کلام مدیران بخش خانوادگی و تا حدی بخش خصوصی غیرخانوادگی، رد و عدم پذیرش مدیریت آمرانه یا پدر سالار است. مدیران مذکور، خود محوری مدیران سنتی و در کل شیوه مدیریت سنتی را رد می‌کنند چرا که بر این باورند که چنان مدیریتی محدودیت‌های را برای تصمیم‌گیری وضع می‌کنند که جایی برای مشارکت باقی نمی‌گذارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

استان اردبیل، با موقعیت مرزی و وابستگی تاریخی به کشاورزی و صنایع تبدیلی، از ساختار اقتصادی ویژه‌ای برخوردار است که بر شکل‌گیری «روح رانتی» تأثیر مستقیم داشته است. اقتصاد این استان، به‌عنوان یک منطقه کمتر توسعه‌یافته، به کمک‌های دولتی وابسته است و این وابستگی، بستر مناسبی برای شکل‌گیری و تداوم رانت فراهم کرده است. موقعیت مرزی استان نیز موجب شده تا پدیده‌هایی مانند قاچاق کالا (که مدیران بخش خصوصی به آن اشاره کردند) به عنوان یک عامل تهدیدکننده «امنیت» بازار تولید داخلی عمل کند. از سوی دیگر، ساختار قومی و اجتماعی متراکم و سنتی اردبیل، به ویژه در بخش خانوادگی، هم می‌تواند به عنوان شبکه‌ای حمایتی عمل کند و هم با تقویت روابط خویشاوندی بر ضوابط حرفه‌ای، بُعد «انصاف» را در توزیع فرصت‌ها مخدوش نماید.

در این بستر خاص، «روح رانتی» شناسایی شده را می‌توان اینگونه تفسیر کرد:

- در بخش دولتی: تمرکز شدید بودجه و تصمیم‌گیری در تهران و فاصله جغرافیایی و اداری اردبیل از مرکز، «بوروکراسی خشک» و «تصمیم‌گیری متمرکز» را تشدید کرده و فضایی را ایجاد کرده که در آن، «دستیابی به رانت» برای جبران این محرومیت ساختاری، به استراتژی غالب مدیران محلی تبدیل شود. این امر «انگیزش» برای تولید و نوآوری را از بین برده است.

- در بخش خصوصی: صنایع استان عمدتاً کوچک مقیاس و وابسته به مواد اولیه وارداتی هستند. در چنین شرایطی، «دستیابی به ارز ترجیحی» یا «معافیت های گمرکی» (به عنوان اشکالی از رانت) که مدیران به آن اشاره کردند، نه یک انتخاب، که یک ضرورت برای بقا در رقابت با کالاهای قاچاق و وارداتی است. بنابراین، «رقابت برای رانت» جایگزین «رقابت برای کیفیت و کارایی» شده است.

- در بخش خانوادگی: ساختار سنتی و مبتنی بر اعتماد در بنگاه‌های خانوادگی اردبیل، از سویی نقطه قوت آن‌هاست، اما از سوی دیگر، در مواجهه با دستگاه عریض و طویل دولتی، آن‌ها را آسیب‌پذیر کرده است. توصیف مدیران از دولت به عنوان «باج‌گیر» نشان از یک رابطه ناسالم و فسادآلود دارد که هرگونه «امنیت» و «انگیزش» برای توسعه را در این بخش تحلیل می‌برد. بر اساس یافته‌های این پژوهش و با الهام از رویکرد بولتانسکی، می‌توان دریافت که جذابیت اصلی فعالیت در حوزه تولید برای کنشگران اقتصادی در استان اردبیل، نه برخورداری از روحیه تولیدی، بلکه درگیر شدن در نوع خاصی از روحیه رانتی است. در این فضا، دستیابی به رانت (چه اقتصادی، چه سیاسی) به دغدغه محوری مدیران در تمامی بخش‌ها تبدیل شده است. در بخش دولتی، دولت خود به عنوان توزیع‌کننده اصلی رانت عمل می‌کند و یک بوروکراسی خشک و متمرکز را به وجود آورده که در آن، پاداش و ارتقا بر اساس نزدیکی به حلقه‌های قدرت است، نه شایستگی و تخصص. در بخش خصوصی، یک مکانیسم ناخودآگاه شکل گرفته که در آن شرکت‌ها برای بقا در رقابت با کالاهای قاچاق و وارداتی، و همچنین برای جبران نابرابری در دسترسی به امکانات، ناگزیر به رقابت برای کسب رانت دولتی هستند. در بخش خانوادگی نیز دولت نه در نقش تسهیل‌گر، که در نقش یک بازیگر باج‌گیر ظاهر می‌شود که با سنگ‌اندازی در مسیر تهیه مواد اولیه و بیمه کارگران، به دنبال دریافت سهم خود از تولید است.

این روح رانتی مسلط، پیامدهای ویرانگری بر ابعاد سه‌گانه یک اقتصاد پویا یعنی انصاف، امنیت و انگیزش گذاشته است. انصاف با حذف شایسته‌سالاری و رواج پارتی‌بازی مخدوش شده است. امنیت اقتصادی نیز از تولید جدا شده و به عواملی بیرونی مانند حفظ موقعیت استخدامی در دولت، دریافت وام‌های ترجیحی وابسته گشته است. در نهایت، انگیزش ذاتی برای کار و نوآوری در سایه این بی‌عدالتی و ناامنی به شدت تحلیل رفته است. به طور مشخص، در بخش دولتی، باندبازی و در بخش خصوصی، ورود رانت‌خواران غیرمتخصص، انگیزه مدیران و نیروی کار متخصص را از بین برده است. در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که «روح رانتی» در اردبیل برساخته‌ای از تلفیق ساختارهای کلان سیاسی-اقتصادی ایران با ویژگی‌های خاص منطقه‌ای است و جایگزینی آن با یک «روح تولیدی» مستلزم اصلاح همزمان این ساختارهای کلان و نیز تقویت نهادها و فرهنگ کار و شایسته‌سالاری در سطح محلی است.

منابع

- پورهاسمی، م؛ معیدفر س؛ نجاتی حسینی، م. (۱۳۹۹)، مطالعه اخلاق کار در شرکت‌های خصوصی با بهره‌وری بالا در شهر تهران، *دو فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی*، سال نهم، شماره ۱۵، صص ۱۷۴-۱۵۱
- توسلی، غ.، نجار نهبانندی، م. (۱۳۸۷)، مطالعه تجربی اخلاق کار با تاکید بر جنسیت، *پژوهش زنان* دوره ۶، شماره ۳، صص ۶۰-۳۹.
- خراسانی، م.، نوغانی م.، خضری ز. (۱۳۹۹)، تحلیل جامعه‌شناختی اخلاق کار بر اساس دستگاه نظری پیر بوربو، *فصلنامه مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری*، سال دوم، شماره ۳، تابستان ۱۳۹۹.
- دور اندیش آ.، فاضلی خ. (۱۳۹۷)، بررسی و بازکاوی مفاهیم اخلاق در کار، *مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، سل اول، شماره ۱.
- رجب زاده، ا. (۱۳۷۶)، ارزش‌ها و ضعف وجدان کاری در ایران، *نامه پژوهش*، سال ۲، شماره ۵، صص ۵۴-۷۳.
- قربانی م.، رحیمی اقدم، ص. (۱۴۰۳)، تاثیر اخلاق کار اسلامی بر جو غیر مدنی محیط کار؛ نقش میانجی ارزش‌های معنوی، *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، دوره ۱۰، شماره ۴، صص ۱۳۳-۱۰۹.

- کاویان اهوازی، ب. (۱۳۸۳)، بررسی اخلاق کار در بین بخش خصوصی و دولتی: نمونه موردی کارکنان ذوب آهن اصفهان، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده ادبیات و علوم اجتماعی.
- کرسول، ج. (۱۳۹۴)، طرح پژوهش: رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی، مترجمان: مریم دانای طوسی، علیرضا کیامنش، *نشر جهاد دانشگاهی*، واحد علامه طباطبایی.
- معیدفر، س. (۱۳۸۰)، بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن، تهران، *وزارت کار و امور اجتماعی، موسسه کار و تامین اجتماعی*
- معصومی‌راد، ر. (۱۳۹۳)، طراحی و سنجش مقیاس اخلاق کار (مطالعه موردی در بین مردان بالای ۳۰ سال شهر تهران)، *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر*، سال هشتم، شماره سوم، پیاپی (۲۶)، صص ۲۵۰، ۲۳۱.

References

- Bénatouïl, T. (1999). A Tale of Two Sociologies: The Critical and the Pragmatic Stance in Contemporary French Sociology', *European Journal of Social Theory* 2(3): 379-96.
- Boltanski, L. (2010). *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*. Paris: Gallimard.
- Boltanski, L. and E. Chiapello (1999). The Sociology of Critical Capacity', *European Journal of Social Theory* 2(3): 359-77.
- Boltanski, L. and E. Chiapello (2002). 'The New Spirit of Capitalism'. *Paper presented to the Conference of Europeanists*, Chicago, March 14-16 2002.
- Boltanski, L. and E. Chiapello (2005). *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Boltanski, L. and L. Thévenot (2006). On Justification. Economies of Worth. *Princeton: Princeton University Press*
- Beverungen, A., Böhm, S., & Land, C. (2015). Free labour, social media, management: The new spirit of capitalism? *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 15(1), 1-9.
- Berlant, L. (2011). *Cruel optimism*. Duke University Press.
- Dunnenco, S. (2023). The justification of 'passion' in the creative industries: A Boltanskian perspective. *Work, Employment and Society*, 37(5), 1150-1168.
- Green, T. K. (2005). Work culture and discrimination. *Calif. L. Rev.*, 93, 623.
- Langenohl, A. (2020). The problem of solidarity in the critique of capitalism: From the new spirit of capitalism to the political economy of solidarity. *Distinktion: Journal of Social Theory*, 21(3), 327-345. <https://doi.org/10.1080/1600910X.2020.1774205>
- Reinecke, J., van Bommel, K., & Spicer, A. (2017). When Orders of Worth Clash: Negotiating Legitimacy in Situations of Moral Multiplexity. In C. Cloutier, J.-P. Gond, & B. Leca (Eds.), *Justification, Evaluation and Critique in the Study of Organizations: Contributions from French Pragmatist Sociology*, Vol. 52, pp 33-72, <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20170000052002>
- Ross, A. (2009). *Nice work if you can get it: Life and labor in precarious times*. New York University Press.
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35-54. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>
- Wood, A. J. (2021). Algorithmic management and the politics of demand control in the platform economy. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 315-333. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12241>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, employment and society*, 33(1), 56-75.

Economic Action Regimes: A Study in Production Units of Ardabil Province

Mohammad Shamshiri Niri¹  | Hamid Ebadollahi-Chanzanagh^{*2}  |

Mohammad Amin Kanani³ 

1. PhD student of Sociology - Cultural Policy, Kharazmi University, Tehran, Iran. Email: Mohammad.shamshiri@khu.ac.ir
2. Corresponding Author*, Associate Professor, Department of Social Sciences, University of Guilan, Guilan, Iran. Email: h_ebadollahi@guilan.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Social Sciences, University of Guilan, Guilan, Iran. Email: kanani@guilan.ac.ir

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article type:

Research Paper

Article History:

Received: 24 April 2025

Accepted: 18 January 2026

Published: 08 June 2026

Keywords:

Regimes of action, work culture, organization of work, rent.

Introduction: The study of "regimes of action" and "economies of worth" has recently gained central significance in economic sociology. Drawing on Luc Boltanski's "sociology of critical capacity," this research conceptualizes organizational work culture not as a set of formal rules, but as a dynamic, hidden order continuously reproduced through actors' evaluative practices and critical judgments. Inspired by Boltanski's theoretical framework, this study examines the prevailing work culture and evaluation mechanisms among actors in production units across Ardabil Province, Iran.

Methodology: Employing a qualitative methodology, this research focuses on actors' lived experiences, extracting latent meanings through thematic analysis of semi-structured interviews with middle managers from six enterprises (including two state-owned, two private, and two family-run businesses), selected via theoretical sampling.

Results: The findings reveal that the dominant organizational culture in these production units is not primarily oriented toward efficiency and productivity, but rather revolves around rent-seeking behaviors and informal networks.

Conclusions: Data analysis identified 22 initial concepts, 11 subcategories, and ultimately 5 core categories: Rent-seeking and structural inefficiency, Challenges in raw material procurement, Lack of institutional support for production, Relationship-based organizational culture, and Workforce skill mismatches. The study demonstrates how these interrelated factors create an environment where rent-seeking logic supersedes production-oriented rationality. The research highlights how actors, when confronted with these conditions, engage in daily critical evaluations and justificatory practices that paradoxically contribute to the reproduction of the very system they critique. These findings provide significant insights into the complex interplay between organizational culture, economic practices, and justificatory regimes in Iran's industrial sector, while contributing to broader theoretical discussions in economic sociology about the relationship between critique and institutional stability. The study ultimately reveals the contradictory dynamics through which evaluative practices both challenge and sustain existing organizational orders.

Cite this article: Shamshiri Niri, M., Ebadollahi-Chanzanagh, H., Kanani, M.A. (2026). Economic Action Regimes: A Study in Production Units of Ardabil Province. *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 15 (1), 1-22.

