



کریمی، علیرضا (۱۳۹۸). پدیدارشناسی زندگی پس از اخراج از کار (مورد مطالعه کارکنان کارخانه ذوب آهن کردستان). *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۶(۱۳)، ۱۷۴-۱۴۹.

## پدیدارشناسی زندگی پس از اخراج از کار (مورد مطالعه کارکنان کارخانه ذوب آهن کردستان)

علیرضا کریمی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۹/۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۴/۱۷

### چکیده

افراد اخراج شده از کار و افراد بیکار را باید به لحاظ جامعه‌شناختی به عنوان دو گروه متمایز در نظر گرفت. دانش علمی موجود در کشور بیشتر متمرکز بر موضوع بیکاری و در حوزه مطالعات اقتصادی و با روش کمی است. بر همین اساس هدف کلی این تحقیق، مطالعه جامعه‌شناختی پیامدهای اخراج از کار است. در راستای این هدف به بررسی تجربه زیسته کارکنان اخراجی کارخانه ذوب آهن استان کردستان به روش پدیدارشناسی توصیفی هفت مرحله‌ای گلایزی پرداخته شد و معضلات زندگی پس از اخراج از کارخانه با مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته مورد شناسایی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مهمترین معضلات کارکنان اخراج شده را می‌توان در چهار مقوله اصلی که شامل معضلات شغلی و مالی (با ۳ خرده مقوله ثانویه و ۹ خرده مقوله اولیه)، معضلات خانوادگی (با ۲ خرده مقوله ثانویه و ۵ خرده مقوله اولیه)، معضلات اجتماعی (با ۲ خرده مقوله ثانویه و ۷ خرده مقوله اولیه) و معضلات روانی (با ۳ خرده مقوله ثانویه و ۷ خرده مقوله اولیه) دسته‌بندی نمود. پروژه‌های صنعتی بزرگی مانند کارخانه ذوب آهن باید به دور از ملاحظات سیاسی و همراه با مطالعه برآورد اقتصادی و ارزیابی تاثیر اجتماعی پروژه‌ها پیش از آغاز به کار باشد.

**کلیدواژه‌ها:** اخراج از کار؛ پدیدارشناسی توصیفی؛ یأس اجتماعی؛ تنهایی اجتماعی.

۱- استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه خوارزمی تهران، alireza.karimi@khu.ac.ir

## ۱- مقدمه و بیان مساله

اخراج از کار و بیکاری را باید به عنوان دو پدیده متفاوت در نظر گرفت. افراد شاغلی که به پشتوانه شغل خود دست به تجربه‌های جدیدی می‌زنند و انتظارات و خواسته‌هایی برای خود و اطرافیان‌شان ایجاد می‌کنند بعد از اخراج از کار و بیکار شدن نمی‌توان آنها را با افرادی که بدون تجربه شغل ثابت و مشخص به آنها افراد بیکار گفته می‌شود، یکسان در نظر گرفت. اخراج از کار و از دست دادن شغل به عنوان «غافگیری»<sup>۱</sup> اقتصادی مطرح می‌شود (دویران و مندولیا، ۲۰۱۲؛ ۳۷۲). اگر جدایی فرد از سازمان و پایان عضویت وی به منزله کارمند در سازمان تصمیم خود فرد نیست و سازمان شروع کننده و اجراکننده آن است، از دست دادن غیر ارادی کار یا اخراج رخ داده است (شنییر، ۱۹۹۳ به نقل از عارف و دیگران، ۱۳۹۴: ۵۷۵). بیکار شدن افراد پیامدهای مختلف جسمانی، اجتماعی و اقتصادی برای آنها به همراه می‌آورد و ارتباط نزدیکی با فقر، بی‌خانمانی، تضعیف بنیان‌های خانوادگی، افزایش میزان جرایم، تغییرات منفی در سبک زندگی و ایجاد افسردگی دارد (کارستن و موزر، ۲۰۰۹: ۲۶۶؛ عثمان و دیگران، ۲۰۱۵: ۳۹۲). بیکار شدن افراد در شرایط بد اقتصادی اتفاق می‌افتد. در چنین شرایطی قرار گرفتن افراد بیکار در جامعه‌ای با نرخ بیکاری بالا از جمله تهدیدات بزرگ برای افراد بیکار شده می‌باشد به دلیل اینکه شانس آنها برای یافتن شغل و اشتغال مجدد را به شدت کاهش می‌دهد (مک کی راین و دیگران، ۲۰۰۵: ۵۹) و افزایش دوره بیکاری افراد اخراج شده سبب تشدید نابسامانی‌های ناشی از سلامت روان افراد و خانواده‌هایشان می‌شود (تامپسون و دیگران، ۲۰۱۷: ۴۴). کارگران بیکار با افزایش دوره بیکاری روز به روز دلسردی و ناامیدی آنها در یافتن شغل افزایش می‌یابد. این موضوع همراه با تشدید روز افزون فشارهای مالی سبب افزایش فشار بر افراد بیکار با طولانی شدن دوره بیکاری می‌شود. کارگران اخراج شده از کارخانه این فشار را بیش از افراد واقع در جایگاه‌های شغلی بالا احساس می‌کنند. افرادی که در جایگاه‌های شغلی بالا فعالیت می‌کنند معمولاً به منابع مالی و اجتماعی بالاتری دسترسی دارند و همین موضوع سبب می‌شود که به نسبت افرادی که در جایگاه‌های شغلی پایین قرار دارند اثرات منفی بیکاری را کمتر متحمل شوند علاوه بر این احتمال بیکاری در میان افراد با جایگاه شغلی پایین

1- surprise

2- Doiron and Mendolia

3- Karsten &amp; Moser

4- Osman et al

5- McKee-Ryan

6- Thompson et al

به نسبت سایر افراد بیشتر است (شاوفلی و ون وایپرن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲). تعطیلی واحدهای صنعتی و اخراج نیروی کار و پیامدهای ناشی از آن به صورت‌های مختلفی زندگی کارکنان اخراجی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مورد مطالعه این پدیده را می‌توان در کارخانه ذوب آهن استان کردستان مشاهده نمود. در راستای توسعه صنعتی استان کردستان و با هدف اشتغال‌زایی، پروانه بهره‌برداری کارخانه ذوب آهن در سال ۱۳۷۴ به نام شرکت فولاد زاگرس صادر گردید. این کارخانه در ۳۷ کیلومتری شهر قروه و در مجاورت روستاهای "کریم‌آباد علی‌وردی"، "فخرآباد" و "کچی‌گرد" و در زمینی به مساحت حدود ۱۰۰ هکتار پس از پیچ و خم‌های فراوان در سال ۱۳۸۲ به بهره‌برداری رسید. فعالیت اصلی کارخانه تولید شمش جدنی بود. این کارخانه طی سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶ به عنوان واحد نمونه کشوری انتخاب شد اما در اواخر سال ۱۳۸۹ با قریب به ۴۰۰ نفر پرسنل اعلام ورشکستگی کرد و در تیرماه ۱۳۹۱ به طور رسمی تعطیل و نیروی کار خود را بیکار کرد. نیروی کار بیکار شده تلاش‌های فراوانی برای بازگشت به کار داشتند و بارها و بارها در فرمانداری و اداره کار شهرستان قروه، استانداری و اداره کار استان و حتی مجلس و وزارت کار تجمع کرده و به اعتراض پرداختند و خواستار بازگشت به کار شدند. تمام تلاش‌های آن‌ها در سطح شهرستان، استان و تهران بدون نتیجه باقی ماند و کارخانه برای همیشه تعطیل شد. بر همین اساس هدف کلی این تحقیق، مطالعه جامعه‌شناختی پیامدهای اخراج از کار است. در راستای این هدف کلی به بررسی تجربه زیسته کارکنان اخراجی از کارخانه ذوب آهن به روش پدیدارشناسی پرداخته می‌شود و معضلات زندگی پس از اخراج از کارخانه مورد شناسایی قرار می‌گیرد.

## ۲- پیشینه پژوهش

حجم مطالعات صورت گرفته در زمینه موضوع بیکاری قابل مقایسه با موضوع اخراج از کار نمی‌باشد. با توجه به اینکه تجربه این دو پدیده متفاوت از یکدیگر می‌باشند لذا باید اخراج از کار را به عنوان یک تجربه خاص مورد مطالعه قرار داد. تعداد مطالعات انجام گرفته بالاخص مطالعات داخلی در زمینه موضوع اخراج از کار و پیامدهای ناشی از آن بسیار محدود است لذا در بررسی پیشینه‌های داخلی بعد از اشاره به مطالعاتی با موضوع اخراج از کار به تعدادی از مطالعات انجام شده در زمینه پیامدهای بیکاری نیز اشاره می‌شود.

## ۲-۱- پیشینه داخلی

با جستجو در سایت‌های داخلی که مقالات علمی پژوهشی را نمایه می‌کنند در ارتباط با موضوع اخراج از کار معدود مقالاتی نمایش داده می‌شود که این تعداد معدود نیز عمدتاً در حوزه مطالعات حقوقی و حقوق کار است. مطالعه‌ای که در زمینه موضوع اخراج از کار انجام شده و جزو مطالعات حقوق کار نمی‌باشد مربوط به پژوهشی با عنوان "پدیدارشناسی تجربه اخراج شدن از کار" توسط عارفی و همکاران (۱۳۹۴) است. این پژوهش در حوزه مدیریت دولتی و به روش پدیدارشناسی گیورگی و گیورگی انجام شده است. نمونه‌های مورد مطالعه ۸ نفر از افرادی هستند که به تازگی از کار خود اخراج شده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد جوهره تجربه اخراج شدن از سه تم اصلی و یازده تم فرعی تشکیل شده است که عبارتند از: ۱- اخراج به مثابه محرومیت ناگهانی با تم‌های فرعی اخراج به مثابه فروپاشی برنامه‌ها، از دست دادن امنیت مالی و محیط اجتماعی کار. ۲- اخراج به مثابه محرک عواطف با تم‌های فرعی نفرت، شوک، بی انصافی و بی عدالتی، سردرگمی، غم و اندوه و رهایی. ۳- تاثیر اخراج بر خود انگاره با تم‌های فرعی تصور بی‌اهمیتی و تصور بی‌کفایتی. نوع اخراج از کار در این پژوهش که از دیدگاه مدیریتی انجام شده ناشی از مسائل انضباطی و عملکردی است و بیشتر متمرکز بر تم‌های اقتصادی و مدیریتی می‌باشد که از این جهت با مقاله حاضر که نوع اخراج از کار به دلیل تعطیلی کارخانه است و از دیدگاه جامعه‌شناختی به بررسی این پدیده پرداخته، دارای تفاوت می‌باشد.

با وجود تفاوت بین تجربه اخراج از کار و بیکاری اما به دلیل تشابهات موجود در بخشی از پیامدهای این دو پدیده لذا به تعدادی از پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه بیکاری و پیامدهای ناشی از آن نیز پرداخته می‌شود. با مروری بر مطالعات داخلی در زمینه بیکاری باید گفت که اگرچه حجم مطالعات صورت گرفته در این حوزه با توجه به مسأله‌مند بودن این پدیده زیاد است اما در بیشتر این مطالعات پدیده بیکاری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده و عوامل موثر بر آن مورد بررسی قرار گرفته است و تعداد مطالعاتی که بیکاری را به عنوان یک متغیر مستقل در نظر می‌گیرند و پیامدهای آن را بررسی می‌کنند به نسبت کمتر است. علاوه بر این عمده پژوهش‌های بیکاری نیز در حوزه مطالعات اقتصاد و مدیریت با روش‌های پژوهشی این دو حوزه انجام گرفته است. در چنین مطالعاتی عمدتاً بیکاری را به عنوان موضوعی در حوزه اقتصاد کلان و ارتباط آن را با متغیرهای دیگری مانند تورم، قیمت نفت، رشد اقتصادی و مواردی از این قبیل مورد بررسی قرار داده‌اند. در ادامه تعدادی از مطالعاتی که در حوزه بیکاری و پیامدهای آن انجام گرفته مورد بررسی قرار می‌گیرد.

رستمی و ایمانی‌ججرمی (۱۳۹۵) در پژوهشی به روش گرندد تئوری به مطالعه بیکاری از نگاه بیکاران روستایی و پیامدهای آن در روستای حسن‌آباد شهرستان دلفان پرداختند. در این پژوهش پیامدهای بیکاری در شش مقوله انزوای طلبی، خودمحرورسازی، وقت‌کشی، مقصر دانستن دیگران، اولویت نیازهای اولیه و گرایش به روش‌های نامتعارف کسب ثروت طبقه‌بندی شده است. موسایی و گرشاسبی فخر (۱۳۸۹) به روش تحلیلی- توصیفی و با استناد به آمار و اطلاعات در دسترس و بر اساس مدل‌های رگرسیونی به بررسی رابطه بین نرخ بیکاری و قاچاق مواد مخدر پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت بین نرخ بیکاری و قاچاق مواد مخدر است. فیض‌پور و لطفی (۱۳۹۴) با استفاده از روش اقتصادسنجی داده‌های تلفیقی به بررسی داده‌های موجود در زمینه بیکاری و خودکشی طی سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۹ پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین میزان خودکشی و نرخ بیکاری در مناطق کشور وجود دارد. در مطالعه‌ای که توسط ابراهیمی و چاکری (۱۳۹۴) به منظور بررسی ارتباط میان نرخ جرم و جنایت با تورم و بیکاری در ایران با روش‌های حوزه اقتصاد انجام شده است بیانگر آن است که دو شاخص مهم اقتصاد کلان یعنی تورم و بیکاری اثر مثبتی بر میزان جرم و جنایت در کشور دارند. ابو نوری و اسکندری (۱۳۹۵) پژوهشی را با هدف مقایسه اثرات تورم و بیکاری بر شادمانی در کشورهای عضو اتحادیه اروپا و ایران انجام دادند. برای این منظور از داده‌های پانل برای سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۱ استفاده شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اثرات بیکاری و تورم بر شادمانی منفی و معنادار است.

## ۲-۲- پیشینه خارجی

در بخش پژوهش‌های خارجی تنها به مطالعاتی اشاره می‌شود که عنوان موضوعی آنها اخراج از کار می‌باشد. این مطالعات ابعاد مختلفی از پیامدهای اخراج از کار را مورد بررسی قرار داده‌اند که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

دویران و مندولیا (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی اثرات از دست دادن شغل<sup>۱</sup> بر انحلال خانواده پرداختند. این مطالعه با استفاده از نمونه زوج‌های بریتانیایی به صورت مطالعات طولی و بر اساس تمایز بین انواع تغییرات و جابه‌جایی‌های شغلی صورت گرفته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که در میان زوج‌هایی که شوهرانشان تجربه از دست دادن شغل دارند احتمال طلاق بالاتر است. در میان انواع جا به جایی‌ها و تغییرات شغلی می‌توان گفت بازخرید

شغلی<sup>۱</sup> دارای اثرات ضعیف، مثبت و اغلب غیرمعنادار است درحالی که اخراج<sup>۲</sup> و پایان کار موقت<sup>۳</sup> در میان انواع تغییرات شغلی به مراتب دارای اثرات قوی‌تری بر انحلال خانواده است. پژوهش الیاسون<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) نیز نشان داد که تعطیلی کارخانه‌ها<sup>۵</sup> در سوئد سبب افزایش میزان انحلال خانواده و طلاق شده است. در همین رابطه چارلز و استیفنس<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) با انجام یک مطالعه طولی به این نتیجه رسیدند که احتمال طلاق با از دست دادن شغل همسر در سه سال اول افزایش می‌یابد. این پژوهش به مقایسه انواع از دست رفتن شغل می‌پردازد و نشان می‌دهد که در میان انواع مختلف آن "اخراج شدن از کار" بیشترین اثرگذاری را بر انحلال خانواده دارد. مطالعات بلکسون<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) نیز بیانگر آن است که بعد از اتفاق افتادن هر نوعی از بیکاری احتمال طلاق به صورت افزایشی و معناداری بالا می‌رود. این مطالعه بر روی ۳۵۶۸ مورد از مشارکت زناشویی (ازدواج یا هم‌خوابی)<sup>۸</sup> در ۱۵ موج از پیمایش‌های طولی خانوار در بریتانیا انجام گرفت.

کوب و کاسل<sup>۹</sup> (۱۹۷۷) در یک مطالعه طولی به بررسی سلامت جسمانی و ذهنی کارکنان اخراج شده از کارخانه پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که تغییرات حوزه سلامت روان برای افراد اخراج شده از کار بیشتر دربرگیرنده احساس محرومیت و خودپنداری مثبت آنها بود. در رابطه با سلامت جسمانی این افراد نیز باید گفت که آنها با احتمال بیشتری به بیماری قلبی کرونری مبتلا می‌شدند و همچنین در این افراد احتمال بروز نشانه‌های تغییرات قند خون، تغییرات آنزیمی معده و نقرس بیشتر است. یوون و همکارانش<sup>۱۰</sup> نیز در سال ۲۰۱۷ در یک پیمایش طولی در زمینه رفاه در کره نشان دادند که به دنبال از دست دادن شغل میزان افسردگی افراد به صورت معناداری افزایش می‌یابد و لذا نیازمند حمایت‌های کاری و پشتیبانی مالی در طول دوره بیکاری هستند. این پژوهش بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از مطالعه

- 
- 1- Redundancies
  - 2- dismissal
  - 3- temporary job ending
  - 4- Eliason
  - 5- factory closures
  - 6- Charles and Stephens
  - 7- Blekesaune
  - 8- cohabitation
  - 9- Cobb and Kasl
  - 10- Yoon et al

پیمایشی رفاه کره<sup>۱</sup> در دوره زمانی ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۳ انجام گرفته است. وستین و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) در پژوهشی به بررسی پیامدهای تعطیلی کارخانه در زمینه آینده شغلی، ناتوانی و مرگ کارگران در یک دوره ده ساله پرداختند. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل ۸۵ نفر از کسانی بود که کار خود را در یکی از کارخانه‌های نروژ در سال ۱۹۷۵ به دلیل تعطیلی کارخانه از دست دادند. به عنوان گروه کنترل تعداد ۸۷ نفر از افرادی را که در یک کارخانه مشابه و تحت موقعیت یکسان فعالیت می‌کردند مورد مطالعه قرار گرفت. یافته‌های این مطالعه نشان داد که نرخ اشتغال سالیانه افراد اخراج شده در سطح پایینی بعد از اخراج قرار داشت و در حد فاصل سال دوم تا چهارم دوره مورد مطالعه میزان تجمعی بازنشستگی ناشی از شرایط پزشکی در گروه مورد مطالعه یعنی گروه آزمایش بیش از سه برابر گروه کنترل بود.

بیتی و فوئرگیل<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) به روش تحلیل محتوای مقالات به بررسی اثرات رفاهی و مالی ازدست دادن شغل در بریتانیای صنعتی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که پیامدهای از دست دادن شغل در مناطق صنعتی قدیمی بریتانیا تقریباً اثرات دائمی و سطح بالایی از بیکاری و ناتوانی به ویژه ناتوانی در زمینه دریافت مزایا و پرداخت‌های پایین را شامل می‌شود. علاوه بر این به موازات اینکه دولت بریتانیا در حال کاهش خدمات رفاهی بود فقیرترین مناطق این کشور در معرض سخت‌ترین شرایط قرار داشتند. کوهارا<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای به بررسی عرضه نیروی کار زنان در پاسخ به اخراج همسران آنها از کار در ژاپن پرداخت. این مطالعه به شیوه طولی و بر اساس اطلاعات به دست آمده از خانوارهای ژاپنی در حد فاصل سال‌های ۱۹۹۳ تا ۲۰۰۴ انجام گرفت. یافته‌های این تحقیق نشان داد نیروی کار زنان ژاپنی هنگام ازدست دادن شغل همسران‌شان فعال می‌شود. تحلیل‌های دقیق‌تر این پژوهش بیانگر آن است که با از دست رفتن شغل همسران، نه تنها میزان ساعت کار زنان آنها افزایش یافت بلکه زنان غیرفعال و خانه‌دار نیز در بازار کار مشارکت نمودند.

### ۳- روش تحقیق

زندگی بعد از اخراج از کارخانه و بیکار شدن تجربه‌ای است که برای شناخت آن باید به دنیای افراد اخراجی از کار وارد شد و به شناخت عمق تجربه آنها پرداخت. با هدف دستیابی به این امر

1- Korean Welfare Panel Study (KOWEPS)

2- Westin et al

3- Beatty and Fothergill

4- Kohara

باید اجازه داد که افراد زمان قابل توجهی را در دوران بعد از اخراج از کار زندگی کنند که بتوانند تجربه‌های مختلف ناشی از اخراج از کار را در دوره‌های مختلف و بالاخص بعد از مصرف پس‌اندازهای حاصل از دوران کار کسب کنند. به همین منظور پژوهش حاضر بعد از پنج سال از تعطیلی کارخانه ذوب آهن استان کردستان در اسفندماه سال ۱۳۹۶ انجام گرفت.

برای شناخت تجربه زیسته کارکنان اخراج شده، روش پدیدارشناسی راهگشاست به دلیل اینکه روش پدیدارشناسی، اساساً مطالعه تجربه زیسته یا جهان زندگی افراد است. به کمک پدیدارشناسی می‌توان معانی را آنچنان که در زندگی روزمره زیسته افراد بعد از اخراج از کارخانه پدیدار می‌شوند، آشکار نمود. در تحقیق پدیدارشناسی آنچه مهم دانسته می‌شود تجربه انسان‌ها و تفسیرهایشان از آن تجربه‌هاست. از این رو تجربه و تفسیر، موضوع و نقطه تمرکز تحقیق پدیدارشناختی است (محمدپور، ۱۳۹۲: ۲۶۴). در واقع پدیدارشناسی به دنبال دستیابی به یک فهم عمیق‌تر از معنای تجارب روزانه افراد و فهم مستقیم پدیده‌ای که افراد به صورت آگاهانه تجربه می‌کنند از طریق خود این افراد است. یک پدیدارشناس وجه اشتراکی را در تجربه‌های افراد تصور نموده و باید به طور دقیق از روش اپوخه برای یافتن این اشتراکات استفاده نماید.

پدیدارشناسی را می‌توان به دو شاخه پدیدارشناسی توصیفی و پدیدارشناسی تفسیری-هرمنوتیک تقسیم نمود. شاخه اول توسط هوسرل و شاخه دوم توسط هایدگر ایجاد شد. پدیدارشناسی توصیفی برای دستیابی به معنای واقعی پدیده به واسطه درگیر شدن در عمق واقعیت مورد استفاده قرار می‌گیرد. هوسرل تجربه پدیده را به مثابه آنچه که از طریق آگاهی انسان ادراک می‌شود، ارزش‌گذاری می‌کند که باید آن را یک مطالعه علمی دانست (لوپز و ویلیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۷۲۷). یکی از پیش‌فرض‌های اساسی در پدیدارشناسی هوسرل این است که محقق باید سوگیری‌های شخصی، فرضیه‌ها و پیش‌فرض‌های خود را کنار بگذارد و از تحمیل دیدگاه خود در فرایند جمع‌آوری داده‌ها اجتناب نمایند (گیرینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۱۴۳۱). در این پژوهش از پدیدارشناسی توصیفی با روش هفت مرحله‌ای کلایزی<sup>۳</sup> استفاده می‌شود که مراحل آن به ترتیب به صورت زیر می‌باشد:

مرحله اول) در پایان هر مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، جهت درک تجارب شرکت‌کنندگان چند بار این مصاحبه‌ها مطالعه شد.

1- Lopez and Willis

2- Gearing

3- Colaizzi



مرحله دوم) پس از مطالعه همه توصیف‌های شرکت‌کنندگان، زیر اطلاعات با معنی، بیانات مرتبط با پدیده مورد بحث، خط کشیده شد و به این طریق جملات مهم مشخص شدند. مرحله سوم) این مرحله مربوط به استخراج مقوله‌ها بود. بعد از مشخص کردن عبارات مهم هر مصاحبه از عبارات مشابه، مقوله‌ای استخراج شد که بیانگر معنی و قسمت اساسی تجربه افراد بود. البته پس از استخراج این مقوله‌ها، سعی شد تا مرتبط بودن معنی تدوین شده با جملات اصلی و اولیه مورد بررسی قرار گیرد و از صحت ارتباط بین آنها اطمینان حاصل شود. مرحله چهارم) مقوله‌های اولیه استخراج شده به دقت مطالعه شدند و بر اساس تشابه مقوله‌ها آنها مجدداً مورد دسته‌بندی قرار گرفتند.

مرحله پنجم) نتایج برای توصیف جامع از پدیده تحت مطالعه به هم پیوند خورد و دسته‌های کلی‌تری را به وجود آورد. این دسته‌بندی کلی تحت عنوان مقولات اصلی و مقولات اولیه تحت عنوان مقولات فرعی نامگذاری شدند.

مرحله ششم) توصیف جامعی از پدیده تحت مطالعه ارائه شد.

مرحله هفتم) اعتباربخشی با ارجاع به هر نمونه و پرسیدن درباره یافته‌ها انجام گرفت (امامی سیگارودی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۰-۶۱).

در این پژوهش اعتبار مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با اتکا به منابع اطلاعاتی دیگر یعنی مشاهده مستقیم و مطالعه اسناد و مدارک مورد ارزیابی قرار گرفت. محقق از زمان افتتاح کارخانه تا تعطیلی آن درگیر موضوع بوده است و پژوهش‌هایی در رابطه با این کارخانه انجام داده است.

در روش کیفی نمونه‌ها بر اساس دسترسی، راحتی و توجه به اشباع نظری انتخاب می‌شوند (صادقی فسایی و حسینی، ۱۳۹۶: ۳۵). در این روش، نمونه‌گیری هدفمند با توجه به موضوع مدنظر است. شروط انتخاب نمونه‌ها در این پژوهش در میان کارکنان اخراجی منوط به این بود که ۱) بیشترین پیگیری‌ها را برای بازگشت به کارخانه داشته باشند و در اعتصابات که در تهران، مرکز استان و شهرستان انجام شده، مشارکت نموده‌اند. ۲) در دسترس باشند و به شهرهای دیگر مهاجرت نکرده باشند. ۳) حداقل یک سال پس از اخراج از کارخانه نتوانسته باشند که شغل ثابت پیدا کنند. ۴) از وضعیت سایر همکاران اخراجی تا حدی اطلاع داشته باشند. مطابق با شروط انتخاب نمونه و با روش نمونه‌گیری هدفمند از ۹ نمونه مصاحبه عمیق صورت گرفت. در واقع از نمونه هفتم به بعد پاسخ‌ها و تجارب مشارکت‌کننده‌ها مشابه بود که برای اطمینان بیشتر، مصاحبه‌ها ادامه پیدا کرد ولی در پایان مصاحبه نهم اطمینان از اشباع نظری حاصل شد. مدت زمان هر مصاحبه بین ۱ تا ۲ ساعت به طول انجامید و به مصاحبه-

شونده‌ها این اطمینان داده شد که مصاحبه‌های آنها نزد محقق به امانت باقی می‌ماند و یافته‌های مطالعه بدون اشاره به نام آنها ارائه می‌گردد. این موضوع سبب شد که مشارکت‌کننده‌ها راحت‌تر به بیان تجربه‌های خود بپردازند.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

مشارکت‌کننده‌ها در پژوهش حاضر همه‌گی مرد بودند و سن آنها بین ۳۴ تا ۴۲ سال قرار داشت و به استثنای یک نفر مابقی آنها متأهل بودند و سابقه کارشان در کارخانه بین ۷ تا ۱۰ سال است. تحصیلات ۵ نفر از مشارکت‌کنندگان دیپلم، دو نفر فوق دیپلم و دو نفر لیسانس می‌باشد. تحلیل پدیدارشناسانه تجربه زیسته زندگی کارکنان بعد از اخراج از کارخانه به روش کلایزی و مقوله‌بندی آن در جدول شماره (۱) ارائه شده است.

#### جدول ۱: مقوله‌بندی معضلات زندگی کارکنان کارخانه ذوب آهن کردستان پس از اخراج از کار

مقوله‌های اصلی	خرده مقوله‌های ثانویه	خرده مقوله‌های اولیه
معضلات شغلی و مالی	محدودیت مهارت‌های فردی و ناکارآمدی نهادی	نامنی مالی، کاهش قدرت خرید، کاهش درآمد و پس انداز، وابستگی اقتصادی
	تجربه‌های جدید برای کسب درآمد	تجربه مشاغل متعدد، شکل‌گیری مشاغل زیرزمینی، تجربه همسر شاغل
	بازتعریف نقش‌ها و روابط در ساختار خانواده	اختلال در نقش، مواجهه با ساختار جدید قدرت در خانواده، شکنندگی روابط خانوادگی
معضلات خانوادگی	تغییر و تحدید منابع سرمایه فرهنگی و برنامه‌های فراغتی خانواده	محدود شدن منابع سرمایه فرهنگی اعضای خانواده، بازتعریف اوقات فراغت خانواده
معضلات اجتماعی	تغییر شبکه‌های اجتماعی	کنجکاوی‌های اطرافیان، محدود شدن تعاملات اجتماعی، مهاجرت
	هویت‌های ناپایدار و احساس تنها بودگی	تنزل منزلت اجتماعی، احساس تنهایی اجتماعی، یأس اجتماعی، تعدد تجربه هویت‌ها
معضلات روانی	تقصیرپذیری و سرخوردگی	حسرت موقعیت‌های از دست رفته و سرزنش خود، احساس سرخوردگی شغلی
	ترس از گذشت زمان	اضطراب سن، اضطراب زمان
	خیال بافی منفی و احساس حقارت	انباشت فکر و خیال منفی، کاهش عزت نفس، احساس شرم و خجالت نزد همسر و فرزند



شکل ۱: معضلات زندگی پس از اخراج از کارخانه

#### ۴-۱- معضلات شغلی و مالی

اولین معضلی که کارکنان از تجربه زندگی پس از تعطیلی کارخانه و اخراج به آن اشاره می‌کنند مربوط به معضل شغلی و مالی است. اشتغال کارکنان بیکار شده و معضلات مالی آنها بسیاری از معضلات دیگر را تحت تأثیر قرار داده است.

نامنی مالی کارکنان اخراجی به صورت‌های مختلف در مصاحبه‌ها، بازنمایی شد. نامنی و ناپایداری منابع مالی افراد و ضعف توان مالی در برخورد با اتفاقات و پدیده‌هایی مانند هزینه‌های بیماری، عزا و عروسی و مواردی از این قبیل بارها در مصاحبه‌های انجام گرفته مورد اشاره قرار گرفت. نامنی مالی کارکنان اخراجی سبب می‌شود که زندگی آنها با کوچکترین گرفتاری و

مسأله مالی تا مرز بحران پیش رود. در این زمینه م<sup>۱</sup> می‌گوید:

"از وقتی که از کارخانه اخراج شده‌ام تا حالا نتوانسته‌ام پس‌اندازی داشته باشم و سعی می‌کنم در مراسمات اقوام و دوستان که هزینه مالی دارد شرکت نکنم چون اگر شرکت کنم محدود پس‌اندازم را خرج می‌کنم و آن وقت باید مثل خیلی دیگر از همکارانم شروع به قرض و وام کنم..... اگر من یا یکی از اعضای خانواده خدایی نکرده به مریضی سختی مبتلا شویم هزینه‌های آن را باید از کجا تأمین کنم".

کاهش قدرت خرید از دیگر معضلات اقتصادی است که کارکنان در تجربه زیسته خود بعد از اخراج از کارخانه به آنها اشاره می‌کردند. کاهش قدرت خرید کارکنان با گذشت ماه‌های بیشتر از اخراج از کارخانه بیشتر کاهش می‌یافت. تعدادی از آنها با گذشت سال‌ها اخراج از کارخانه به دلیل نداشتن شغل مشخص فشار کاهش قدرت خرید را بیش از پیش احساس می‌کردند. کاهش قدرت خرید یکی از ملموس‌ترین معضلات اقتصادی است که کارکنان با آن زندگی کرده‌اند و شاید بیش از هر مقوله دیگری بازنمایی بهتری از نارضایتی اقتصادی افراد را نشان دهد. کاهش قدرت خرید کارکنان باعث می‌شد که با گذشت زمان از اخراج و کاهش میزان پس‌انداز و ناکام ماندن تلاش افراد برای یافتن شغل مناسب سبب خرید خانوار کارکنان متأهل کوچکتر شود. در این زمینه م<sup>۴</sup> می‌گوید:

"وقتی که متأهل باشی و منبع درآمدی نداشته باشی مجبوری خیلی از کالاهایی که قبلاً برای منزل می‌خریدی را یا دیگر نخرید یا آن را با چیزهای دیگر جایگزین کنید. نمی‌توان برنج، گوشت، مرغ، روغن و مواردی از این قبیل را نخرید ولی می‌توان مقدار آنها را کم کرد یا با غذاهای نانی جایگزین کرد. من برای منزل مرغ می‌خریدم ولی دست بهش نمی‌زدم و نگه می‌داشتم که نکنه مهمان بیاد. تقریباً میوه را به جز برای مهمان نمی‌خریدم"

افراد اخراج شده برای تأمین هزینه‌های زندگی به راه‌های مختلفی متوسل می‌شدند که برابند تمامی آنها نارضایتی و پایین بودن میزان درآمد بود. افرادی که مجرد بودند هزینه زندگی آنها بعد از اخراج از کارخانه به عهده خانواده بود و به نوعی وابسته به درآمد پدر خانواده بودند. افرادی که متأهل بودند اگر وضعیت شغلی و درآمدی خانواده خود یا خانواده همسرش

۱- "م" علامت اختصاری مصاحبه‌شونده است که برای رعایت شرط گمنامی همراه با شماره مورد استفاده قرار می‌گیرد. علاوه بر این با توجه به اینکه کارکنان اخراجی مصاحبه‌شده همه‌گی غیرفارس زبان بودند لذا در برگردان مصاحبه‌ها به زبان فارسی از نگارش رسمی و کتابی استفاده شده و سعی گردیده تا حد امکان معنای عبارات و اصطلاحات زبانی در برگردان به زبان فارسی حفظ شود.

مناسب بود وابسته به آنها می‌شدند. این نوع وابستگی اقتصادی اگر در قبال کار کردن فرد اخراجی بود عموماً این کار فاقد بهره‌روری لازم بود و با این هدف انجام می‌شد که فرد اخراجی به تهران یا شهرهای بزرگ برای کار مهاجرت نکند یا به مشاغل زیرزمینی روی نیاورد. در این زمینه م (۷) می‌گوید:

"من اگر مجرد بودم مثل خیلی از همکارانم با خانواده‌م زندگی می‌کردم و پدرم هزینه زندگی‌م را می‌داد و اصلاً هزینه خاصی نداشتم. اما الان که متأهل هستم مجبورم هر کاری بکنم که هزینه زندگی خودم و همسر و بچه‌م تأمین شود. بعضی از همکارانم که پدرشان یا پدر همسرشان وضعیت مالی خوبی دارد کنار دست آنها کار می‌کنند مثلاً کشاورزی می‌کنند یا مغازه‌داری می‌کنند ولی برای من و خیلی دیگر از همکاران که متأهل هستیم و فرصت این کار نیست باید خودمان هر جوری شده کار پیدا کنیم. اوایل می‌گفتم که آدم بهتر است روی پای خودش باشد تا اینکه سربار پدر یا خانواده همسر باشد ولی الان با این وضعیت کاری نظرم عوض شده است و اصلاً این کار سرباری نیست"

افرادی که خانواده پدری یا خانواده همسر به لحاظ اقتصادی توان حمایت مالی و شغلی آنها را نداشتند بعد از بیکاری به شیوه‌های مختلفی برای تأمین هزینه‌های زندگی اقدام نمودند. این قضیه در ارتباط با افراد مجرد نیز صدق می‌کند با این تفاوت که متوسل شدن آنها به شیوه‌های مختلفی برای یافتن کار با گذشت زمان بیشتری از اخراج از کارخانه و همچنین با اضطرار کمتری نسبت به افراد متأهل بود. با توجه به اینکه افراد اخراجی عموماً فاقد مهارت و تخصص خاصی بودند لذا اشتغال به یک شغل ثابت کمتر در میان کارکنان اخراجی مشاهده می‌شود. در مصاحبه‌های صورت گرفته وقتی که از وضعیت کاری بعد از اخراج از کارخانه بحث می‌شود می‌توان طیف متنوعی از مشاغل را در مصاحبه‌ها دید که هر یک از آنها تجربه نموده‌اند و بیشتر این مشاغل ساده و بدون نیاز به مهارت خاصی هستند. نقطه مشترک در بیشتر مصاحبه‌ها تجربه مشاغل مختلف برای هر یک از افراد در طول دوران زندگی پس از اخراج از کارخانه بود. در این رابطه م (۵) می‌گوید:

"بعد از ۱۰ سال کار کردن در کارخانه وقتی که کارخانه تعطیل می‌شود و اخراج می‌شوید به جز مهارت و تجربه کار در کارخانه ذوب آهن مهارت دیگری ندارید. من ۱۰ سال با تخصص ایمنی کار شاغل بودم ولی الان این تخصص به درد من نمی‌خورد. از وقتی که اخراج شدم انواع و اقسام کارها را انجام داده‌ام. آژانس کار کردم، کار برق کشی کردم، کارگری کردم، دستفروشی کردم، به صورت قراردادی به عنوان راننده برای ادارات دولتی شهر کار کردم الان هم کار دیگری انجام می‌دهم. خودمم نمی‌دانم"

چیکاره هستم"

تجربه مشاغل متعدد در مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که یکی از این مشاغل که البته به صورت موردی و محدود مصاحبه‌شونده‌ها از آن نام می‌برند، خرده فروشی مواد مخدر است. در این زمینه م ۶) می‌گوید:

"در یکی از اعتصاب‌هایمان در استانداری یکی از همکارانم در حیاط استانداری به استاندار گفت که شما فکر می‌کنید که اگر ما بعد از ۱۰ سال کار در کارخانه اخراج شویم برای تأمین هزینه زندگی‌مان چیکار می‌کنیم مجبوریم هر کاری بکنیم حتی فروش مواد مخدر. متأسفانه بعداً شنیدم که این اتفاق هم برای یک نفر افتاد. من فقط یک نفر را می‌شناسم که این کار را می‌کند شاید بیشتر هم باشد ولی من نمی‌شناسم"

در دوران بعد از اخراج از کارخانه و فشار مالی ناشی از بیکاری تعدادی از کارکنان، شاغل شدن همسر را تجربه کردند. عدم اشتغال همسر که برای بعضی از کارکنان یکی از شرایط پیش از ازدواج بود به واسطه فشار هزینه‌های مالی و ناپایدار بودن درآمدهای دوران بعد از اخراج، دیدگاه آنها به شاغل شدن همسر تغییر پیدا کرد. در همین رابطه م ۸) می‌گوید:

"من معتقد بودم که زن یا باید خانه‌دار یا معلم باشد. اما بعد از اخراج از کارخانه و بیکار شدنم علی‌رغم میل باطنی، همسرم برای کمک به من در یک لباس فروشی زنانه مشغول به کار شد"

اخراج از کارخانه و تجربه مشاغل متعدد اگرچه درآمد محدودی را برای افراد فراهم می‌آورد اما ناپایدار بودن این مشاغل و درآمد حاصل از آنها سبب شد که بخش قابل توجهی از کارکنان به مصرف پس‌انداز، فروش کالاهای زینتی مانند طلای همسر یا حتی فروش ماشین و مواردی از این قبیل برای تأمین هزینه‌های زندگی روی آورند. از سوی دیگر با توجه به ناکارآمد بودن عملکرد نهادهای حمایتی از این افراد لذا معضلات مالی آنها تشدید شد. نهادهای حمایتی مانند بیمه، اداره کار، اداره صنعت، معدن و تجارت و سایر نهادهای مرتبط و حمایتی در طول دوران بعد از اخراج کارکنان، آنها را رها کردند. در این رابطه م ۷) می‌گوید:

"من ۱۰ سال جوانی‌م را برای کارخانه ذوب آهن گذاشتم ولی آنها برای من چیکار کردند؟ هر سال با ما سنوات تسویه می‌کردند که مبادا بعداً طلب حقوق کنیم. اگر استانداری، اداره کار، اداره صنعت و خیلی از جاهای دیگر نظارت می‌کردند اینها نمی‌توانستند با ما اینگونه رفتار کنند. الان که بعد از ۱۰ سال کار ما را اخراج کرده‌اند هیچ پولی به ما ندادند. برای ۱۰ سال کار به ما ۲۶ ماه بیمه بیکاری تعلق گرفت که در ابتدا حدود ۶۵۰ هزار تومان بود که بعد به ۷۱۲ هزار تومان رسید. من با این پول نمی-

توانستم از پس اجاره خانه و پول آب و برق و گاز بریبایم. مجبور شدم بعد از مدتی طلاهای زنم را بفروشم و بعد از دو سال ماشینی را که به امید ذوب آهن با وام خریده بودم را بفروشم. در این ۱۰ سال من و همکارانم برای کارخانه از جان مایه گذاشتیم. ۲ نفر از همکارانم در کوره افتادند و فوت کردند، همکار دیگرم چشمش را در حین کار از دست داد، دوستم انگشتش لای دستگاه قطع شد، چند نفر ریه‌شان را از دست دادن یا دیسک کمر گرفتن و با همه اینها راحت گفتند خداحافظ و اخراجید"

در کنار ناکارآمدی نهادهای حمایتی موضوع محدودیت توانمندی کارکنان اخراجی سبب می‌شود که یافتن شغل جدید بعد از اخراج از کارخانه برای آنها دشوار باشد. کارکنان در ابتدای استخدام در کارخانه به لحاظ سنی عموماً در ابتدای سال‌های پایان خدمت سربازی یا اتمام تحصیلات دبیرستان یا دانشگاه بوده و لذا از نیروهایی بودند که به صورت جدی وارد بازار کار نشده و یا سال‌های زیادی از اشتغال آنها به مشاغل دیگر نگذشته بود. بر همین اساس مهارت و توانمندی خاصی به غیر از شغل خود در کارخانه نداشتند. در واقع نیروی کار اخراجی به دلیل سال‌ها فعالیت در کارخانه در مشاغل عموماً ساده و بدون نیاز به تخصص، فاقد مهارت و توانمندی حرفه‌ای برای ورود به بازار کار هستند. در این رابطه م (۲) می‌گوید:

"بهترین سال‌های جوانی من در کارخانه گذشت. در این سال‌ها پای کوره کار می‌کردم که خیلی سخت بود ولی تخصص خاصی نمی‌خواست. الان که اخراج شده‌ام سنم به حدود ۳۵ سال رسیده است و کار دیگری بلد نیستم به جز کارگری!"

#### ۴-۲- معضلات خانوادگی

اخراج از کارخانه در کنار معضلات مالی و شغلی سبب ایجاد معضلات خانوادگی برای کارکنان اخراجی شد. منظور از معضلات خانوادگی معضلاتی است که برای کارکنان متأهل و در ارتباط با زن و فرزند آنها پیش می‌آید. بر اساس تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته مقولات مختلفی در رابطه با معضلات خانوادگی استخراج شد. یکی از مهمترین آنها را می‌توان "اختلال نقش" نامید. اختلال نقش به این معنا که یکی از مهمترین نقش‌های مرد خانواده در فرهنگ مورد مطالعه یعنی نان آور بودن دچار اختلال شد. این اختلال زمانی تشدید می‌گردد که مرد در منزل بماند و همسر خارج از منزل شاغل باشد. در این رابطه م (۹) می‌گوید:

"خیلی سخت است که مردی در خانه برای مراقبت از فرزند بماند و همسرش بیرون از خانه کار کند. وقتی که زن آدم از سرکار بر می‌گردد و در رو باز می‌کند و تو در خانه بیکار هستی یا بچه‌داری می‌کنید اصلاً جالب نیست. حتی تصور کردن این وضعیت سخت است چه رسد به تجربه آن"

بیکار شدن افراد و شاغل بودن / شدن همسران باعث تغییر در ساختار قدرت خانواده می‌شود. این موضوع بالاخص در جوامع سنتی و کوچک بیشتر قابل درک است. در همین زمینه م (۳) می‌گوید:

"مردی که بیکار است و برای هزینه زندگی دچار مشکل است دیگر نمی‌تواند مثل دوران شاغل بودنش در خانه رفتار کند. مجبوری داخل خانه در برابر بعضی از تصمیم‌ها کوتاه بیاید. اگر زن نان‌آور خانه باشد که دیگر بدتر و خیلی جاها باید به قول معروف زن دلیل باشید. تا این چیزها را تجربه نکنید نمی‌توانید بفهمید که من چه می‌گویم"

تجربه زندگی زناشویی افرادی که به دلیل اخراج از کار، بیکار شده‌اند کاملاً متفاوت از تجربه زندگی زناشویی افراد بیکاری است که در ابتدای ازدواج هم وضعیت کاری مشخصی نداشتند. افراد اخراج شده از کار قبل از ازدواج به دلیل شاغل بودن در کارخانه دارای یک جایگاه شغلی نسبتاً بالا در جامعه مورد مطالعه بودند و در این جایگاه اقدام به خواستگاری و ازدواج نمودند. لذا اخراج از کار می‌تواند شوک بزرگی برای استحکام زندگی زناشویی آنها باشد و حتی با شکننده نمودن آن تا جدایی هم پیش برود. در این رابطه م (۶) می‌گوید:

"من و بسیاری دیگر از همکارانم بعد از استخدام در کارخانه و به امید این کار ازدواج کردیم و اگر هم خانواده همسر با ازدواج دخترشان موافقت کردند در درجه اول به خاطر کار ما بود. بعد از اخراج از کارخانه، من از دوستم شنیدم که همسرش به او می‌گوید که قبل از تو خواستگاری داشتم که الان همسرانشان کلی طلا دارند و مسافرت می‌روند و خانه خوب دارند اما ما داریم روز به روز خانه را کوچکتر و طلاهای عروسی را می‌فروشیم. از این سرکوفت‌های که مستقیم و غیرمستقیم همکارانم از زندگی خودشان تعریف می‌کنند خیلی شنیدم"

ناپایدار شدن درآمد کارکنان اخراجی در کنار پایین آمدن میزان درآمد آنها باعث شد که در بسیاری از برنامه‌ریزی‌های زندگی خانوادگی این کارکنان تغییراتی ایجاد شود. به عبارت دیگر زندگی پس از اخراج از کارخانه کاملاً متفاوت از زندگی دوران اشتغال در کارخانه شد. در همین زمینه م (۱) می‌گوید:

"بعد از اخراج از کارخانه و بیکار شدن دیگر رفتنم به سالن برای فوتبال خیلی کم شده، مصرف مکمل‌های بدنسازی را تقریباً قطع کردم. دخترم را که قبلاً به چند کلاس ورزشی و هنری مثل شنا، والیبال، دف و زبان می‌فرستادم الان فقط به کلاس زبان می‌فرستم. حتی تصمیم داشتم خودم و همسرم در دانشگاه آزاد شهرمون لیسانس بگیریم که اون رو هم بی‌خیال شدم"



م ۴) نیز می‌گوید:

"وقتی که در کارخانه بودم سالی حداقل دو بار مسافرت می‌رفتیم و در هتل یا مهمانسرا می‌ماندیم الان دیگه پول این سفرها را ندارم و سعی می‌کنم یا مسافرت نروم و یا به جاهایی بروم که منزل اقوام و آشنایان باشد"

#### ۴-۳- معضلات اجتماعی

کارکنان در دوران زندگی پس از اخراج از کارخانه تجربه‌های مختلفی مطرح نمودند که تعدادی از این تجربه‌ها را می‌توان در مقوله‌ای تحت عنوان معضلات اجتماعی دسته‌بندی نمود. تعطیلی کارخانه و اخراج کارکنان به صورت مستقیم و غیرمستقیم تعداد زیادی از خانواده‌های شهر قروه را درگیر نمود. این خانواده‌ها به صورت سببی و نسبی با کارکنان اخراج شده ارتباط دارند. با توجه به فضای نسبتاً سنتی و کوچک شهر، کنجکاوی‌های زیادی در مورد پیگیری وضعیت کارکنان اخراجی صورت می‌گیرد. این کنجکاوی‌ها سبب شده است که کارکنان اخراج شده دائماً با پرسش‌ها و پاسخ‌های تکراری مواجه شوند. تکرار این موضوع که شدت آن در دو سال اول اخراج بود الان نیز با گذشت بیش از پنج سال از تعطیلی کارخانه همچنان گاهی اوقات مشاهده می‌شود. در این رابطه م ۵) می‌گوید:

"باید همیشه به آدم‌های تکراری پاسخ‌های تکراری بدهید. در دو سال اول اخراج از کارخانه هر وقت از خانه بیرون می‌رفتم از همسایه تا دوست و آشنا و اقوام هر کسی من را می‌دید می‌پرسید که چی شد بالاخره؟ اینکه باید به همه پاسخ بدهید و پاسخ‌های تکراری خیلی خسته‌کننده بود به همین خاطر ترجیح می‌دادم که یا بیرون نروم یا وقتی بیرون برم که کسی رو نبینم. الان خیلی خیلی کمتر شده ولی گاهی وقت‌ها بعضی از دوستان و آشنایان می‌پرسند"

کنجکاوی‌های آزاردهنده دیگران، تعاملات اجتماعی کارکنان اخراجی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این موضوع بالاخص در مواجهه کارکنان اخراج شده با افرادی که دارای شغل ثابت و مشخص هستند بیشتر نمایان می‌گردد. مواجهه با افرادی که دارای شغل ثابت و بالاخص مشاغل دولتی هستند و در تعاملات اجتماعی دائماً خود را در قالب شغل مورد نظر بازنمایی می‌کنند این احساس را در کارکنان اخراجی ایجاد می‌کند که تعامل با این افراد تداعی‌کننده وضعیت بیکاری آنها و نگاه از بالا به پایین می‌باشد لذا تا حد امکان سعی می‌کنند میزان تعاملات اجتماعی خود را بالاخص با این افراد کاهش دهند. در این رابطه م ۵) می‌گوید:

"وقتی که بیکار می‌شوید رفت و آمد شما با دیگران به ویژه با افرادی که هم‌رده سنی شما و شاغل هستند و از اقوام یا دوستان و آشنایان می‌باشند کم می‌شود چون فکر

می‌کنید خودش یا همسرش به نوعی می‌خواهند شغل خود را به رخ بکشند یا حالت ترحم دارند"

از دست دادن شغل و معضلات اقتصادی ناشی از آن در کنار فشارهای اجتماعی تشدید شده در شهرهای کوچک زمینه فرار از وضعیت موجود را از طریق مهاجرت فراهم می‌کند. مقصد بیشتر مهاجرت‌ها تهران و کار در میداین میوه و تره‌بار بود. مهاجرت کارکنان اخراجی به صورت گسست از خانواده یا همراه خانواده به شهرهای بزرگتر موضوعی است که در مصاحبه‌های انجام شده به عنوان یکی از تجربه‌های زندگی بعد از اخراج از کارخانه مطرح می‌شود. در این زمینه م (۷) می‌گوید:

"بعضی از همکارانم بعد از اخراج از کارخانه به تهران رفتند. متأسفانه شنیدم یکی از آنها در جاده قروه- تهران تصادف کرد و فوت شد"

بخش عمده‌ای از منزلت اجتماعی افراد وابسته به نوع شغل آنها است. در جوامعی که نرخ بیکاری و فقر بالاست افرادی که شغل مشخص و بالاخص دولتی داشته باشند از جایگاه اجتماعی بالایی برخوردارند. کارکنان اخراج شده دو نوع منزلت اجتماعی را تجربه کرده‌اند و در واقع دو نوع زندگی را درک نموده‌اند. منزلت اجتماعی تجربه شده در دورانی که در کارخانه کار می‌کردند کاملاً متفاوت از دوران اخراج از کارخانه است. ارزشی که افراد جامعه برای نقش کارکنان در دوران کار در کارخانه قائل بودند بسیار بالاتر از دوران اخراج و بیکاری می‌باشد. در این رابطه م (۳) می‌گوید:

"وقتی که بیکار می‌شوید دیگر آن آدم قبلی نیستید چون شغل مشخصی ندارید دیدگاه مردم متفاوت از دورانی می‌شود که در کارخانه کار می‌کردید. احترام‌ها و ارزش‌ها خیلی فرق می‌کند نه اینکه خدایی ناکرده بی‌احترامی کنند ولی احترام قبلی را ندارید"

تغییر ادراک شده از منزلت اجتماعی همراه با فاصله گرفتن از شبکه‌های اجتماعی پیشین و یا تغییر آن از یک سو و از سوی دیگر تلاش‌های نافرجام کارکنان برای بازگشت به کارخانه و دستیابی به منزلت اجتماعی و اقتصادی پیشین و عدم حمایت نهادی از این تلاش‌ها سبب تقویت احساس تنهایی اجتماعی در کارکنان اخراجی می‌شود. تنهایی اجتماعی می‌تواند همچنان که ناشی از تنزل درگیری‌ها و تعاملات اجتماعی افراد است سبب تشدید کاهش آنها نیز شود. در این رابطه م (۶) می‌گوید:

"برای بازگشت به کارخانه چندین دفعه به تهران مراجعه کردیم وزارت کار، مجلس و نهادهای بالاتر هم رفتیم. در سنج تا استانداری هم رفتیم و فرمانداری شهرستان که

دیگه خانه دوممان شده بود ولی هیچ کس برای ما کاری نکرد. می‌توانستند ولی نکردند. دوست و آشنا و اقوام هم که کاری از دستشان بر نمی‌آمد برای اینکه دست ما را به کاری بند کنند و حتی بعضی‌ها هم زخم زبان می‌زدند و این وقت‌هاست که می‌فهمی واقعاً کسی به فکر تو نیست"

افرادی که بعد از اخراج از کارخانه فشارهای سنگین زندگی و ناتوانی در یافتن شغل ثابت و مشخص را تجربه کرده‌اند و از جانب نهادهای حمایتی نیز پشتیبانی نشده‌اند در بیشتر مواقع با آینده مبهمی مواجه هستند که در دورنمای آن روزه‌ای از امید دیده نمی‌شود. این افراد آینده‌ای ناامید کننده را برای خود ترسیم می‌کنند و وقتی که از آینده صحبت می‌شود دائماً بازخوردهای منفی بروز می‌دهند. در لابه لای صحبت‌های آنها از آینده امیدی به بهبود اوضاع دیده نمی‌شود. این افراد درگیر یأس اجتماعی شده‌اند. مصاحبه با آنها و بحث درباره آینده دائماً با پمپاژ ناامیدی همراه است. این افراد چشم‌انداز فردا را روشن‌تر از افق امروز نمی‌بینند و راهکار مشخصی برای برون رفت از این وضعیت را متصور نبوده و انگیزه آن‌ها تقلیل یافته است. تجربه مشاغل متعدد بعد از اخراج از کارخانه برای دستیابی به شغل مشخص نیز نه تنها با شکست همراه بوده و یأس اجتماعی آنها را تشدید نموده است بلکه سبب تضعیف هویت اجتماعی کارکنان اخراجی شده است. سردرگمی نقش یکی از عوامل تضعیف کننده هویت اجتماعی است. افرادی که فاقد نقش شغلی مشخص باشند و دائماً مشاغل ناپایدار را تجربه کنند به لحاظ هویتی در معرض تهدید هستند. اگر هویت را به عنوان حسی از پیوستگی با گذشته و جهت‌گیری برای آینده در نظر بگیریم لذا افراد باید اطلاعات و مهارت‌های اکتساب شده در دوره‌های قبلی زندگی را با وضعیت کنونی ترکیب نموده و یک هویت مشخص را انسجام دهند. تعدد تجربه شغل‌های مختلف بعد از اخراج از کارخانه و عدم ارتباط این شغل‌ها با یکدیگر و همچنین با نوع کار کارخانه سبب شده که در مصاحبه‌های صورت گرفته با سردرگمی هویتی افراد مواجه باشیم. در این رابطه م (۱) می‌گوید:

"از وقتی که از کارخانه اخراج شده‌ام برای تأمین هزینه‌های زندگی انواع و اقسام کارها را انجام داده‌ام ولی همه آنها موقت بوده و هیچ کدام پایدار نبودند. واقعاً نمی‌دانم باید چیکار کنم. هیچ آینده روشنی را نمی‌بینم و هر روز که می‌گذرد و سن من بالاتر می‌رود پیدا کردن یک کار مشخص سخت‌تر می‌شود و واقعاً خسته شده‌ام از بس که شغل عوض کرده‌ام..... در همه این شغل‌ها وردست استادکارهای مختلف بودم ولی یا بعد از مدتی کار تعطیل می‌شد یا من بلد نبودم و من را نخواستن. الان واقعاً نمی‌دانم چیکاره هستم و من کی هستم"

#### ۴-۴- معضلات روانی

مقوله معضلات روانی کارکنان اخراجی در دوران زندگی پس از اخراج از کارخانه به صورت‌های مختلف در روایت‌های آنها از زندگی‌شان بازتابی پیدا می‌کند. سرزنش خود به خاطر اشتغال در کارخانه از جمله آنها است. سرزنش خود که در بیشتر روایت‌ها دیده می‌شود به دلیل تصمیم اشتباه کارکنان برای اشتغال در ذوب آهن و از دست دادن دیگر موقعیت‌های کاری می‌باشد. سرزنش خود بیشتر در میان کارکنانی دیده می‌شود که پیش از استخدام در کارخانه به شغل‌های دیگری حتی شاگردی حرفه‌های مختلف اشتغال داشتند. علاوه بر این در طول حدود ده سال کار در کارخانه افرادی که حتی پیش از استخدام در کارخانه شغل مشخصی نداشتند از آگهی‌های استخدامی روایت می‌کنند که به پشتوانه استخدام در ذوب آهن و به امید رسمی شدن، آن‌ها را نادیده گرفته‌اند و اکنون حسرت آن را دارند. در این رابطه م ۷) می‌گوید:

"پیش از استخدام در کارخانه در تهران کار برق‌کشی ساختمان انجام می‌دادم که پدرم اصرار کرد که برگردم و در شهر خودم کار کنم. آن وقت‌ها ذوب آهن قروه اسم و رسمی داشت. به امید اینکه ذوب آهن اینجا هم مثل اصفهان شود برگشتم.... اگر بر نمی‌گشتم و کار برق‌کشی را ادامه می‌دادم مطمئناً الان برای خودم کسی بودم"

م ۲) نیز می‌گوید:

"قبل از اینکه در کارخانه مشغول کار شوم در یزد برای یک شرکت کار می‌کردم و حقوق و مزایای خوبی داشتم صاحب کارم خیلی اصرار کرد که برگردم ولی به خواست پدرم برگشتم و الان سرگردانم. در طول سال‌های کار در کارخانه خیلی موقعیت کاری و آگهی استخدامی پیش آمد که به شرایط من می‌خورد ولی اصلاً فکر نمی‌کردم که کارخانه تعطیل شود"

حسرت موقعیت‌های از دست رفته اشتغال قبل و در حین کار در کارخانه همراه با تعدد تجربه‌های شغلی بعد از اخراج و عدم ارتباط آنها با تخصص فرد و اجبار برای پذیرش موقت شغل‌ها جهت تأمین هزینه‌های زندگی سبب ایجاد احساس سرخوردگی شغلی در افراد شده است. در این رابطه م ۵) می‌گوید:

"هر جوری نگاه می‌کنم به کاری که الان دارم اصلاً برایم جذاب نیست. نه حقوق، نه ارزشمندی، نه تخصص و نه هیچ بخشی از این کار به من نمی‌خورد"

در همین زمینه م ۲) می‌گوید:

"بعد از اخراج از کارخانه چند شغل عوض کردم و الان مغازه لوازم یدکی دارم و این کار را فقط از سرناچاری انتخاب کردم"

حسرت موقعیت‌های از دست رفته و سرزنش خود از یک سو و ترس بالا رفتن سن و از دست دادن زمان سبب شده که حالات روحی و روانی کارکنان اخراجی از وضعیت مناسبی برخوردار نباشد. کارکنان اخراجی امروز دیگر نیروی کار جوان پیش از استخدام در کارخانه نیستند و این موضوع نوع شغل آنها را با محدودیت‌هایی مواجه می‌کند و با گذشت زمان و ناتوانی در یافتن شغل پایدار میزان اضطراب سن بیشتر می‌شود. در واقع اضطراب سن و اضطراب زمان اثرات منفی آنها بر زمینه‌های روحی و روانی کارکنان به صورت هم‌افزا عمل می‌کند. این موضوع به شیوه‌های مختلف در روایت‌های کارکنان قابل درک می‌باشد. در این زمینه م ۶- می‌گوید:

"وقتی که در کارخانه استخدام شدم حدود ۲۵ سال سن داشتم الان از سن استخدام دولتی عبور کردم و برای بازار آزاد هم هر روز که می‌گذرد همه مشاغل در این شهر کوچک در حال اشباع شدن هستند و سن من در حدود ۴۰ سال است و نمی‌توانم مثل یک جوان ۲۵ سال کار کنم"

کارکنان اخراجی که از ابعاد مختلف مالی و شغلی، خانوادگی، اجتماعی و روانی تحت فشار هستند زمینه مستعدی برای پرورش و انباشت فکر و خیال منفی دارند. تفکر منفی افراد سبب می‌شود که دائماً بر جنبه‌های منفی وضعیت خود و دنیای اطرافشان تمرکز کنند و با نشخوار فکری موضوعات منفی بر دامنه آنها بیفزایند و لذا موضوعات منفی را بسیار بزرگتر و مهمتر از آن تصور کنند که در عالم واقع وجود دارد. در این رابطه م ۹- می‌گوید:

"دائم در حال فکر کردن به این وضعیت هستم و هرچه بیشتر فکر می‌کنم بیشتر متوجه می‌شوم که رهایی از این وضعیت دشوار است"

همچنین م ۴- می‌گوید:

"خیلی سخت است که حتی برای یک لحظه از بلایی که بر سر ما آوردند و ما را اخراج کردند و زندگی ما را به هم ریختند خلاص شوم"

تجربه بسیاری از معضلات بعد از اخراج از کارخانه در کنار نشخوار فکری این تجربه‌های منفی و انباشت آن سبب شده که کارکنان اخراجی با کاهش عزت نفس مواجه شوند. این موضوع بالاخص در دو سال اول اخراج از کارخانه بیشتر نمایان بود. اگر عزت نفس را بر اساس میزان ارتباط بین خود واقعی (خود ادراک شده) و خود آرمانی (خود ایده‌آل) تعریف نماییم آنگاه می‌توان گفت که ارزیابی‌های منفی افراد از وضعیت خود بعد از اخراج از کارخانه سبب کاهش عزت نفس آنها شده است. در واقع ارزیابی‌های منفی افراد نشان می‌دهد فاصله بین خود واقعی و خود آرمانی بالاست. این موضوع سبب عدم ایجاد حس رضایتمندی و خویش‌نشدن پذیری

در افراد می‌شود. در این رابطه م ۸) می‌گوید:

"وقتی که در کارخانه بودم حس می‌کردم که برای خودم کسی هستم ولی الان مثل آن وقت‌ها نیست و از خودم و کارم راضی نیستم"

در همین زمینه م ۳) نیز می‌گوید:

"وقتی که کار خوبی دارید حرفی برای گفتن هست ولی وقتی که کار و بارت مشخص نیست کسی قبولت ندارد"

احساس شرم و خجالت کارکنان بالاخص در سال اول بعد از اخراج از کارخانه نزد همسر و فرزند از جمله تجربه‌های زندگی بعد از اخراج از کارخانه است که در روایت‌های مصاحبه‌شونده‌ها تکرار می‌شد و قابل درک بود. این تجربه اثرات روانی شدیدی بر کارکنان تحمیل نموده بود و روایت آن از سوی مصاحبه‌شونده‌ها با احساس بیشتر، آهنگ صدای بلندتر و با جزئیات دقیق‌تری صورت می‌گرفت. در این رابطه م ۷) می‌گوید:

"بعد از اخراج از کارخانه حدود ۶ ماه حقوق نداده بودند و بیکاری هم باعث شده بود که پولی نداشته باشم و وقتی با دختر بچم بیرون می‌رفتم و از من بستنی می‌خواست بهش می‌گفتم مغازه دیگه برات می‌خرم و دائم از این مغازه به مغازه بعد موکول می‌کردم که شاید یادش برود. بیشتر از هر کسی از بچم خجالت می‌کشیدم. بچه بود و نمی‌فهمید که تعطیلی کارخانه و اخراج یعنی چی"

#### ۵- بحث و نتیجه‌گیری

تعطیلی، نیمه تعطیلی و کاهش ظرفیت تولید واحدهای صنعتی به یکی از اخبار نگران‌کننده کشور تبدیل شده است. درجه صحت و درستی این اخبار نیازمند تحقیق و بررسی است اما تکرار دائم آن در اخبار کشور نشان‌دهنده تغییراتی منفی در نهادهای صنعتی می‌باشد. پیامد این تغییرات منفی، گسترده است اما یکی از مهمترین این پیامدها مربوط به تعدیل گسترده نیروی کار در واحدهای نیمه تعطیل یا واحدهای با حداقل ظرفیت تولید و اخراج دسته جمعی نیروی کار با تعطیلی واحد صنعتی است. اخراج نیروی کار و بیکار شدن افراد شاغل پدیده‌ای متفاوت از بیکاری به معنای مرسوم آن است. در واقع نمی‌توان به لحاظ جامعه‌شناسی افراد اخراج شده از کار را با افراد بیکار یکسان در نظر گرفت به دلیل اینکه تجربه‌ها و جهان زیست آنها با یکدیگر متفاوت می‌باشد. افراد شاغل عموماً به پشتوانه کار خود و درآمدهای حاصل از آن تجربه‌های مختلفی مانند ازدواج، بچه‌دار شدن، خرید و مصرف انواع کالاهای غیرضروری، تعاملات اجتماعی مرتبط با شغل، اوقات فراغت و مواردی از این قبیل را داشته‌اند و در واقع سبک زندگی متفاوتی از افراد بیکار دارند. اخراج از کار و بیکار شدن به عنوان یک غافلگیری

سبب تغییرات گسترده‌ای در زندگی آنها می‌شود. گستردگی این تغییرات نه تنها به لحاظ سطح که همه زندگی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد بلکه گاه به لحاظ عمق سبب تغییرات عمیقی در بنیان‌های زندگی‌شان می‌شود. به همین لحاظ نمی‌توان زندگی افرادی که از کار اخراج شده‌اند را با زندگی افراد بیکار یکسان در نظر گرفت. افراد بیکار تجربه غافلگیری ناشی از اخراج از کار را نداشته و تجربه‌های آنها به پشتوانه شغل ثابت با درآمد مشخص نبوده است. غلبه رویکرد اقتصادی بر وضعیت اشتغال و بیکاری در کشور سبب شده است که این دو گروه از افراد تحت عنوان بیکار در نظر گرفته شوند در حالی که به لحاظ جامعه‌شناختی این دو گروه کاملاً با یکدیگر متفاوت بوده و افراد اخراج شده از کار در وضعیت به مراتب سخت‌تری قرار دارند.

شعارهای دولت‌ها همواره متمرکز بر بیکاری و ایجاد اشتغال برای افراد بیکار بوده و کمتر به پیگیری وضعیت اشتغال افراد اخراج شده از کار تمرکز دارد و در برنامه‌ریزی‌ها افراد اخراج شده از کار و بیکارها در یک گروه وضعیت شغلی یعنی "بیکار جویای کار" قرار می‌گیرند. این رویکرد در پژوهش‌های علمی انجام شده در کشور نیز نمایان است. با وجود تعطیلی بنگاه‌های اقتصادی و تعدیل نیروی کار، کمتر پژوهشی به بررسی وضعیت افراد اخراج شده از کار پرداخته است. زندگی این افراد بعد از اخراج از کار می‌تواند به عنوان یک مطالعه جامعه‌شناختی از بعضی جهات منحصر به فرد و متفاوت از تجربه افراد بیکار باشد و لذا باید آنها را به عنوان گروه متمایزی از افراد بیکار مورد مطالعه قرار داد.

یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش عارفی و همکاران (۱۳۹۴) در زمینه مسائل شغلی و مالی و همچنین مسائل روانی کارکنان اخراج شده از کار هم‌راستا می‌باشد. علاوه بر این مقولات استخراج شده از پژوهش رستمی و ایمانی جاجرمی (۱۳۹۵) که با عنوان موضوعی بیکاری و به روش گردند تئوری انجام شده است با تعدادی از مقولات بخش معضلات اجتماعی این پژوهش مشابه می‌باشند. با این حال تفاوت در مقولات اجتماعی این دو پژوهش نیز وجود دارد. بیشتر پژوهش‌های داخلی متمرکز بر موضوع بیکاری و در حوزه مطالعات اقتصادی و با روش کمی انجام گرفته است. متغیرهایی که در این پژوهش‌ها متأثر از پدیده بیکاری می‌باشند شامل فروش مواد مخدر (موسایی و گرشاسبی فخر، ۱۳۸۹)، جرم و جنایت (ابراهیمی و چاکرزی، ۱۳۹۴)، شادمانی (ابونوری و اسکندری، ۱۳۹۵) و خودکشی (فیض‌پور و لطفی، ۱۳۹۴) می‌باشند. کارکنان اخراج شده از کار در این پژوهش اگرچه به تجربه خودکشی و یا حتی اقدام به آن اشاره‌ای نکردند اما به فروش مواد مخدر تنها برای یکی از کارکنان اخراجی به عنوان تنها جرمی که تجربه شده است، اشاره شد. اگر نقطه مقابل شادمانی را اضطراب، استرس

و احساس شرم و خجالت در نظر بگیریم کارکنان اخراج شده از کارخانه، بارها و بارها تجربه نمودند.

دو مورد از خرده مقولات اولیه این پژوهش که از مصاحبه‌ها استخراج شده مربوط به شکننده شدن روابط خانوادگی و افزایش احتمال طلاق و همچنین تجربه شاغل شدن همسر بعد از اخراج کارکنان از کارخانه می‌باشد. این دو خرده مقوله در پژوهش‌هایی که توسط دویران و مندولیا (۲۰۱۲)، الیاسون (۲۰۰۴)، چارلز و استیفنس (۲۰۰۴)، بلکسون (۲۰۰۸) و کوهارا (۲۰۱۰) بر روی کارکنان اخراج شده از کار انجام شده، مورد اشاره قرار گرفته است. مسائلی که کوب و کاسل (۱۹۷۷) و یوون و همکاران (۲۰۱۷) تحت عنوان مسائل ذهنی و افسردگی کارکنان اخراجی از کار بیان نموده‌اند در پژوهش حاضر نیز کارکنان اخراج شده تجربه کردند. اگرچه خرده مقولات اولیه مطرح شده در بخش معضلات روانی این پژوهش از بعضی جهات با این دو پژوهش متفاوت است اما تشابهات محتوایی آن‌ها در سطح بالایی قرار دارد. وستین و همکاران (۱۹۸۹) موضوع آینده شغلی افراد اخراج شده از کار و احتمال یافتن شغل مناسب بعد از اخراج را مطالعه نموده‌اند که در این پژوهش نیز به عنوان یکی از تجربیات کارکنان مورد اشاره قرار گرفته است. در واقع بیشتر کارکنان بعد از اخراج از کار با تجربه مشاغل متعدد نتوانستند شغل مناسبی را به دست آورند و در عین حال اضطراب و اضطراب سن نیز در این زمینه تأثیرگذار بود. معضلات مالی بعد از اخراج از کار که در پژوهش بیتی و فوئرگیل (۲۰۱۷) مورد اشاره قرار گرفته است در این پژوهش نیز نمایان بود و ابعاد این معضل به اندازه‌ای مهم و گسترده بود که تحت عنوان یک مقوله اصلی از سایر مقولات متمایز گردید.

کارخانه ذوب آهن استان کردستان که کلنگ احداث آن با ملاحظات سیاسی و بدون مطالعه اقتصادی و ارزیابی تأثیرات اجتماعی- فرهنگی زده شد در اراضی کشاورزی شهرستان قروه شروع به کار نمود. آغاز کار این کارخانه با تخریب اراضی کشاورزی شروع شد که به واسطه آن کشاورزان زیادی با وعده استخدام در کارخانه اراضی خود را واگذار و به شهر مهاجرت نمودند و پایان آن با اخراج نیروی کار و گسترش بیکاری در شهرستان بود. بعد از گذشت پنج سال، پیگیری‌های گسترده کارکنان اخراج شده نیز به سرانجام نرسید. کارخانه ذوب آهن استان کردستان کارکنان اخراجی و خانواده‌هایشان را دچار شوک اقتصادی نمود و پیامدهای اجتماعی و فرهنگی وسیعی را در کنار پیامدهای زیست محیطی برای شهرستان به جای گذاشت. بدون مطالعات اقتصادی و اجتماعی- فرهنگی و تنها با ملاحظات و چانه‌زنی‌های سیاسی، احداث پروژه‌های صنعتی اگرچه ممکن است در کوتاه مدت سبب تغییرات مثبتی در جامعه میزبان شود اما این تغییرات موقتی بوده و با گذشت زمان پیامدهای منفی آن برای



جامعه آشکار می‌گردد.

## منابع

- ابراهیمی، مهرزاد و چاکرزی، عبدالوهاب (۱۳۹۴). ارتباط میان نرخ جرم و جنایت با تورم و بیکاری در ایران. *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، ۴(۲)، ۱۲۷-۱۱۳.
- ابونوری، اسمعیل و اسکندری، جمال (۱۳۹۵). مقایسه اثرات تورم و بیکاری بر شادمانی. *سیاستگذاری اقتصادی*، ۱۵، ۱۵۲-۱۳۷.
- امامی سیگارودی، عبدالحسین؛ دهقان نیری، ناهید؛ رهنورد، زهرا و نوری سعید، علی (۱۳۹۱). روش‌شناسی تحقیق کیفی: پدیدارشناسی. *پرستاری و مامایی جامع‌نگر*، ۲۲(۶۸)، ۶۳-۵۶.
- رستمی، میلاد و ایمانی جاجرمی، حسین (۱۳۹۵). مطالعه بیکاری از نگاه بیکاران روستایی و پیامدهای آن (مطالعه موردی: روستای حسن آباد در شهرستان دلفان). *فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)*، ۱۱(۱)، ۱۰۲-۷۳.
- صادقی فسایی، سهیلا و میرحسینی، زهرا (۱۳۹۶). زندگی پس از زندان؛ چالش‌های بازسازی برای زنان. *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، ۶(۳)، ۵۰-۳۱.
- عارف، هادی؛ بودلایی، حسن و بیگی، وحید (۱۳۹۴). پدیدارشناسی تجربه اخراج شدن از کار. *مدیریت دولتی*، ۷(۳)، ۵۹۴-۵۷۳.
- فیض‌پور، محمدعلی و لطفی، عزت اله (۱۳۹۴). تمایزات اقتصادی و آسیب‌های اجتماعی مناطق کشور: مطالعه نرخ بیکاری و میزان خودکشی. *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، ۴(۱)، ۱۶۶-۱۵۳.
- محمدپور، احمد (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی: ضد روش ۱. تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- موسایی، میثم و گرشاسبی فخر، سعید (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین بیکاری و قاچاق مواد مخدر در ایران. *مسائل اجتماعی ایران*، ۱(۲)، ۱۶۷-۱۴۵.
- Beatty, C. & Fothergill, S. (2017). The impact on welfare and public finances of job loss in industrial Britain. *Journal of Regional Studies, Regional Science*, 4(1), 161-180.
- Blekesaune, M. (2008). *Unemployment and partnership dissolution* (working paper, No. 2008-21). Institute for Social and Economic Research.

- Charles, K. K. & Stephens, M. (2004). Job displacement, disability and divorce. *Journal of Labor Economics*, 22(2), 489-522.
- Cobb, S. & Kasl, S.V. (1977). The consequences of job loss, NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) Research Report, Publication No. 77-224, U.S. Department of Health, Education and Welfare.
- Doiron, D. & Mendolia, S. (2012). The impact of job loss on family dissolution. *Journal of Population Economics*, 25 (1), 367-398.
- Eliason, M. (2004). *Lost jobs, broken marriages* (No. 2004-21). ISER Working Paper Series.
- Gearing, R. E. (2004). Bracketing in research: A typology. *Qualitative Health Research*, 14(10), 1429-1452.
- Karsten, I. P. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282.
- Kohara, M. (2010). The response of Japanese wives' labor supply to husbands' job loss. *Journal of Population Economics*, 23(4), 1133-1149.
- Lopez, K. A. & Willis, D. G. (2004). Descriptive versus interpretive phenomenology: Their contribution to nursing knowledge. *Quality Health Research*, 14(5), 726-735.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 53-76.
- Osman, M. M., Bachok, S., Muslim, S. A. & Bakri, N. I. M. (2015). Unemployment issues and problems in Kinta, Manjung and Kuala Kangsar, Perak, Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 168, 389-399.
- Schaufeli, W. B. & van Yperen, N. W. (1992). Unemployment and psychological distress among graduates: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 291-305.
- Thompson, M. N., Dahling, J. J., Chin, M. Y. & Melloy, R. C. (2017). Integrating job loss, unemployment, and reemployment with social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 25 (1), 40-57.
- Westin, S., Schlesselman, J. J. & Korper, M. (1989). Long-term effects of a factory closure: Unemployment and disability during ten years' follow-up. *Journal of Clinical Epidemiology*, 42(5), 435-441.
- Yoon, H. J. Choi, J. W., Jang, S. K., Lee, S. A. & Park, E. C. (2017). The effect of job loss on depressive symptoms: The results from the Korean Welfare Panel Study (2007-2013). *Social Psychiatry*, 63(1), 57-62.