

جامعه‌شناسی کار؛ پژوهشی پیرامون معنای کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان^۱ جهاد دانشگاهی

هاشم واعظی^۲
ابوتراب طالبی^۳
اردشیر انتظاری^۴
محمدرضا پورعابدی^۵

چکیده

مقاله حاضر با هدف ارائه‌ی معنای «کار»، نزد کارکنان پژوهشگاه رویان درصدد پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که: «کار» چه معنایی داشته و پدیده‌ی مرکزی، مقوله‌ی هسته و مقولات محوری و عمده‌ی پیرامون معنای «کار» کدامها هستند؟ روش به کار بسته با توجه به مسئله و سؤال پژوهش؛ گزینده تئوری یا نظریه برپایه بوده و جمع‌آوری اطلاعات نیز از طریق تکنیک مصاحبه عمیق صورت گرفته است. «کار» در قالب دو فرآیند «فعالیت‌های علمی» و «فعالیت‌های اجرایی» به صورت همزمان و به موازات هم در جریان بوده و در مواجهه با زمینه‌ها؛ معنای متفاوت هفت‌گانه پیدا می‌کند. در سطح اول یا در بُعد ارگانستی، «کار» معنی «فعالیت»؛ در سطح دوم یا خانواده معنی «معیشت»؛ در سطح سوم یا بعد اجتماعی «کار» معنی «خدمت»؛ در بُعد سازمانی و در سطح چهارم «کار» معنی اعتلای سازمان و انجام «مأموریت»؛ در بعد ملی و در سطح پنجم «کار» معنی «جسارت»؛ در زمینه‌ی بین‌المللی و در سطح ششم «کار» معنی «عزت»؛ و در آخرین سطح یا بُعد معنوی؛ «کار» معنی «عبادت» می‌دهد. در تمامی سطوح هفت‌گانه، «کار» معنی رفع نیازی اساسی می‌دهد. پدیده‌ی مرکزی برآمده از داده‌ها «رویش مبارک» می‌باشد؛ که هم وجه تقدس و تبرک دارد و هم حکایت از حرکت و رشد می‌باشد. این دو وجه چنان در هم تنیده‌اند که تصور یکی بدون دیگری معنی ندارد.

واژگان کلیدی: کار، معنا، معنای اجتماعی، معنای اجتماعی کار.

۱. مستخرج از رساله دکتری با عنوان «معنای کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان»

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی دانشگاه علامه طباطبایی و عضو هیات علمی سازمان جهاد دانشگاهی تهران، تهران، ایران.
vaezhashem5059@gmail.com

۳. دانشیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
tatalebi@yahoo.com

۴. دانشیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
entezari@atu.ac.ir

۵. استادیار و معاون پژوهشی جهاد دانشگاهی
pourabedy@acecr.ac.ir

۱. مقدمه و بیان مسئله

«کار» در متون مقدس مسلمانان بسیار مهم تلقی شده و نتیجه‌ی امور و تمامی دستاوردها به آن منوط شده است؛ در آیه ۳۹ سوره نجم، این گونه آمده است: «وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى». این مفهوم در ادبیات فارسی نیز از پشتوانه‌ای غنی برخوردار بوده و همان معنی موجود در قرآن را بازتولید نموده است، به عنوان مثال، سعدی شیرازی میسر شدن گنج را منوط به رنج کشیدن دانسته^۱ و ملک الشعراى بهار، کار را سرمایه‌ی جاودانی می‌داند^۲. در بین متفکران مسلمان نیز، ابن خلدون به تشریح اجتماعی بودن انگیزه‌های بشر بر پدیده‌های تقسیم کار، تعاون و همکاری تأکید می‌کند. او عوامل سه‌گانه‌ی اساسی تولید در نظام اجتماعی بشر را این‌گونه تشریح کرده است که انسان برای تهیه نان اولاً به کار و تلاش (آرد کردن، خمیر کردن و...) نیاز دارد، ثانیاً به ابزار و وسیله برای کار خودش نیاز دارد (کاسه، دیگ) و ثالثاً این امور بدون فن، تکنیک، تکنولوژی (آهن‌گری، نجاری، کوزه‌گری) میسر نخواهد بود.

علیرغم معانی ارزشمند و مثبتی که فرهنگ دینی و ملی برای مفهوم «کار» پیوست می‌نماید، نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان در شهریور ماه ۱۳۹۴، ۳۶ درصد می‌باشد (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۴). به عبارت دیگر، به ازای هر ۱۰۰ نفر فارغ‌التحصیل، ۳۶ نفر بیکار. در کنار این موضوع، نرخ بهره‌وری افراد شاغل نیز رقم بسیار پائینی را نشان می‌دهد. با مقایسه میزان بهره‌وری و ساعات کار مفید روزانه در ایران و سایر کشورها، چنین نتیجه‌ای حاصل شده است که مثلاً در کشور ژاپن و یا اغلب کشورهای توسعه‌یافته، هر فرد به طور متوسط، روزانه حدود ۷ ساعت کار مفید انجام می‌دهد، در حالی که در ایران این میزان، کمتر از یک ساعت است و گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها و ادارات از مصادیق آن شناخته شده است. نام‌گذاری سال ۱۳۷۴ و تأکید بر «وجدان کاری، انضباط اجتماعی، انضباط اقتصادی»؛ عنوان‌گذاری سال ۱۳۸۹ به «همت مضاعف و کار مضاعف» و هم‌چنین نام‌گذاری سال ۱۳۹۱ تحت عنوان «تولید ملی، حمایت از کار و

۱. سعدی در این خصوص شعری دارد با این مضمون: نابرده رنج گنج میسر نمی‌شود. مزد آن گرفت جان برادر که کار کرد

۲. ملک الشعراى بهار در این خصوص شعری دارد با این مضمون: برو کار می‌کن مگو چیست کار که سرمایه‌ی جاودانی است کار

سرمایه‌ی ایرانی» در همین راستا می‌باشد.

کار و بیکاری، مقوله‌هایی اقتصادی تلقی شده و مسئله‌مند بودن آن‌ها را کمتر اجتماعی می‌دانند. در تعریف مسئله‌ی اجتماعی، رویکردهای نظری مختلف نظیر کارکردگرایی؛ تضاد و ... تعاریف متفاوتی ارائه می‌دهند. صرف‌نظر از تعاریف گوناگون، ویژگی‌هایی نظیر: «عام بودن»، «ضرورت رفع مسئله» و نیز «اهمیت فرد یا سازمان در حل مشکل» برای مسئله‌ی اجتماعی مطرح می‌شود. با جست‌وجویی ساده ملاحظه می‌شود که مباحث اجتماعی پیرامون کار ذیل عناوینی چون؛ فرهنگ کار، اخلاق کار، وجدان کاری، تعهد کار و رضایت از کار دسته‌بندی شده و مسئله‌مندی آن‌ها را با میزان‌هایی چون ضعیف، پائین و کم برمی‌شمرند.

در تبیین میزان‌های ضعیف، پائین و کم برای فرهنگ و اخلاق کار و بهره‌وری و هم‌چنین نرخ بالای بیکاری در کشور، دلایل متعدد اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی و ... مطرح شده و آنچه کم‌تر ملاحظه می‌شود، نگاه هستی‌شناسانه به درک از کار و پدیدارشناسی معنای کار نزد کارکنان می‌باشد. معنادار و قاعده‌مند بودن رویدادها و کنش‌ها از یک سو و برخاسته از موقعیت و بسترمند بودن معنا از سوی دیگر، فهم دنیای ذهنی کنشگران در موقعیتی خاص را ناگزیر می‌نماید.

انسان به عنوان موجودی فعال، خلاق و معنا‌ساز، پیوسته در حال ساخت‌وساز و معنادار کردن زندگی اجتماعی و واقعیت‌های اجتماعی روزمره است. انسان نه تنها محیط و جهان اجتماعی خود را می‌سازد، بلکه به آن معنا و مفهوم نیز می‌بخشد. محیط اجتماعی، به خودی خود فاقد معناست و صرفاً از طریق الصاق معانی و نمادهای عینی، معنادار می‌شود. با پذیرش خلاق و معنا‌ساز بودن آدمی، واقعیت‌هایی که توسط انسان ساخته می‌شوند نیز؛ سیال، شناور، فاقد ساختار و قواعد یکنواخت، و غیرجهان‌شمول خواهند بود (محمدپور، ۱۳۹۷: ۳۱-۳۲). بر این اساس، توجه به «کار» به عنوان فعالیتی که در جای‌جای زندگی فرد در ابعاد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، و روانی او، اثر می‌گذارد و بخش اعظم هویت او را شکل می‌دهد، حائز اهمیت بوده و ضرورت درک و فهم معانی افراد از «کار» را، آشکار می‌سازد. این که کارکنان یک سازمان، مؤسسه و اداره؛ معنای مثبت یا منفی برای «کار» قائل بوده و کار کردن در آن سازمان، مؤسسه و اداره را مصداقی بر «وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» بدانند یا روایتی از «کار کردن خر و خوردن یابو»، کنش/واکنش‌های متفاوتی به کار خواهند بست که هر کدام نیز، پیامدهای خودش را خواهد داشت. چه شرایطی اعم از موجبات علی، زمینه‌ها، عوامل مداخله‌گر؛ در محیط کار

وجود دارد و چه کنش/کنش متقابل هایی در محل کار روی می دهد که منجر به شکل گیری نوع خاصی از نگاه به «کار» و کار کردن می شود؟

علیرغم ضعیف و پائین بودن فرهنگ و اخلاق کار و کم بودن میزان بهره‌وری در کشور، مؤسسات و شرکتهایی وجود دارند که از بهره‌وری بالایی برخوردار بوده و به عنوان مؤسسات و شرکت‌های موفق در زمینه فعالیت خود، شناخته می‌شوند. یکی از مؤسسات غیردولتی که با اتکاء به نیروهای انسانی، توانسته است حوزه‌های فعالیتی خود را گسترش داده و به یکی از موسسات مطرح، در سطح بین‌المللی و جهانی تبدیل شود، پژوهشگاه رویان جهاددانشگاهی می‌باشد. به نظر می‌آید این موضوع، علاوه بر داشتن دلایل اقتصادی، سیاسی و مدیریتی، دارای دلایل فرهنگی و اجتماعی نیز باشد. آیا مؤلّد و متمایز بودن این پژوهشگاه و بهره‌وری بالای آن را، می‌توان متأثر از شیوهی درک، فهم و معناسازی کارکنان آن از «کار» دانست؟ «کار» حامل چه معنایی برای کارکنان پژوهشگاه رویان می‌باشد؟ کارکنان این پژوهشگاه از «کار» چه درک و فهمی داشته و این درک و فهم را چگونه ابراز کرده و توضیح می‌دهند؟ این مقاله در صدد فهم معنای اجتماعی «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان و سنخ‌بندی آن می‌باشد.

۲. اهداف و سؤالات پژوهش

باتوجه به این که، پاسخ‌گویی به معنای «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان از نوع پرسش‌های «چیستی» می‌باشد، لذا مقاله‌ی حاضر با هدف ارائه‌ی معنای اجتماعی «کار» نزد کارکنان این پژوهشگاه در صدد پاسخ‌گویی به سؤال اصلی و از نوع پرسش‌های «چیستی» زیر می‌باشد: «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان چه معنایی داشته و پدیده مرکزی، مقوله هسته و مقولات محوری و عمده پیرامون معنای «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان کدام‌ها هستند؟ به عبارت دیگر؛ کارکنان پژوهشگاه رویان از «کار» چه درک، تفسیر و فهمی داشته و این درک و فهم را چگونه ابراز کرده و توضیح می‌دهند؟

۳. پیشینه پژوهش

در این مقاله به مطالعات صورت گرفته در خصوص معنای اجتماعی کار، فرهنگ کار، اخلاق کار و معناکاوی پرداخته شده که به آنها پرداخته می‌شود.

«معناکاوی؛ به سوی نشانه‌شناسی اجتماعی» عنوان کتابی است که فرهاد ساسانی در سال ۱۳۸۹ تألیف کرده است. کتاب از یک پیشگفته و دو بخش تشکیل شده است. مؤلف در پیشگفته، در آمدی بر موضوع اصلی کتاب یعنی «معنا» و «پایه‌های فکری رویکرد کنونی به معنا» دارد و به این مسأله می‌پردازد که واحد بررسی معنا یا به بیان ساده‌تر واحد معنا چیست؟ در واقع معنا در کجا تولید و سپس بازتولید، تفسیر یا فهمیده می‌شود؟ این کتاب در پاسخ به این پرسش، متن را واحد بررسی معنا می‌داند و می‌نویسد این جایگاه (جایی که معنا تولید می‌شود) در درجه‌ی نخست یک متن است. بنابراین هر چیزی که به نوعی در موقعیت زمانی مکانی خاصی به شکل یک واحد در فرایند ارتباط عرضه شود و از سوی دیگر، هر چیزی که به نوعی در فرایندی همزمان یا ناهمزمان خوانش و فهمیده می‌شود یک متن است، خواه کلام باشد خواه تصویر، موسیقی، صدای غیرکلامی غیر موسیقایی، مجسمه، بنا، فیلم، حرکت و یا هر چیز دیگری که بتوان به نوعی با یکی از حس‌های انسانی آن را دریافت و معنایی بر آن مترتب ساخت و آن را تفسیر کرد و فهمید (ساسانی، ۱۳۸۹). تحقیقات دیگری نیز وجود دارند که محور کارشان معناکاوی است. به چند مورد از این تحقیقات به اختصار و در حد طرح مسأله و بیان روش اشاره خواهد شد.

مقاله‌ی «حرکت و کار در اندیشه و آیین‌های ایرانی و یونانی - رومی؛ بستگی‌های کار و نظام اجتماعی در فلسفه و ادیان «ایرانی - اسلامی» و «یونانی - رومی» و «یهودی - مسیحیایی»» است که در سال ۱۳۹۰، دکتر مرتضی فرهادی نگاشته است. در این مقاله به کار و حرکت از دیدگاه عام، فلسفی و رشته‌های گوناگون علوم اجتماعی پرداخته شده و سپس از دیدگاه زیست‌شناسی و علم اقتصاد، کار از غیرکار تفکیک شده و پس از این تعاریف و طبقه‌بندی‌ها، فرهنگ تولیدی و فرهنگ کار امروز ایران را با دیروز آن در ارزش‌گذاری‌ها، حرمت کار، وجدان کاری و مسایل پیوسته با فرهنگ کار و تولید مقایسه کرده و همچنین فرهنگ ایرانی - اسلامی را با یک فرهنگ تاریخی موازی و تقریباً هم‌وزن و شاخص که در عین آمیختگی‌ها در طول هزاره‌ها با یکدیگر به علت ارتباطات، مبادلات معرفتی، یادگیری، آموزش رسمی و غیررسمی، تجارت، جنگ و مهاجرت‌ها در تعارض آشکار بوده، مقایسه کرده است. این مقایسه از اندیشه‌های فلسفه ایران و غرب و در آیین‌ها و ادیان آنها صورت پذیرفته است (فرهادی، ۱۳۹۰).

فرهادی در مقاله «فروهشتگی ده و کژبالشی شهر ایرانی (کاهندگی فرهنگ تولیدی و افزاینده‌ی فرهنگ مصرفی در ایران)» که در سال ۱۳۹۰ نگاشته است، از منظر انسان‌شناسی

اقتصادی و در نگاهی متفاوت با مردم‌شناسان کلاسیک مکتب‌نوسازی، به ده ایرانی به مثابه زادگاه فرهنگ تولیدی و کار پرداخته و به برخی عوامل مؤثر در فروهشتگی ده و دگرگونی و تقلیل ساختار تولیدی شهرهای ایران اشاره می‌کند. در صد سال اخیر، ایرانیان با شتابی فزاینده از فضاهای تولیدی در ده، ایل، فضاهای کشتکاری، دامداری، و همزمان از فضای تولیدات و صنایع شهری، سازمان‌های غیررسمی و نیمه‌رسمی اصناف و پیشه‌وران و کارگاه‌های تولید سنتی و متعاقب آن از کل فرهنگ تولیدی فاصله گرفته‌اند و به تدریج به فضاهای شبه‌اشرافی، میراث‌خواری، خام‌فروشی و فرهنگ مصرفی فزاینده خوگرفته و نزدیک شده‌اند. تخریب فرهنگ تولیدی و کار روستایی با روش مردم‌شناسانه در ایران با تحلیل روستاها و تورم شهرها قابل مشاهده است. روندی که با کاهش جمعیت روستایی و افزایش جمعیت شهرنشینی در کشورهای توسعه‌یافته هم‌مشکل اما به هیچ وجه هم‌معنا نبوده است. این نوشته با توضیح تفاوت‌های بنیادی در این عبور از ده به شهر در کشورهای نظیر ایران، نشان می‌دهد که چنین مقایسه‌های ترجمه‌ای در علوم اجتماعی تا چه اندازه غیر قابل قبول است. همچنین در این نوشته به تغییرات مفهومی کار در فرهنگ ایرانی پرداخته و به ده به عنوان سرچشمه‌ی فرهنگ تولیدی و کار مولد در ایران نگاه شده است (فرهادی، ۱۳۹۰).

مقاله «کار و زمان در منشور شعر و کار کارستان پروین» در سال ۱۳۹۰ توسط فرهادی نوشته شده. این مقاله با اشاره‌ای به شعر، به مثابه‌ی ابزاری برای کشف واقعیات روانی زندگی آدمیان، به طرح مسئله‌ی کار در سروده‌های پروین اعتصامی می‌پردازد. مقاله با عناوینی نظیر وفور واژگانی کار و ترکیبات آن در شعر پروین، جدایی گفتار از کردار و کار، هستی در کار، تشویق به تلاش و صبوری در کار، نکوهش تنبلی و تن‌پروری، رفوگری وقت (فرصت‌اندوزی و مدیریت زمان)، انواع کار، کار بی‌رویه، کارکردهای کار، کارآموزی و آموزش کار، لزوم همکاری، کار گروهی و کار تخصصی و همکاری به شیوه دگریاری ادامه می‌یابد و سرانجام به نقش مور، نماد کوشندگی در شعر پروین و در نهایت به آسیب‌شناسی فرهنگ کار می‌پردازد (فرهادی، ۱۳۹۰).

پژوهشی تحت عنوان «بازنمایی فرهنگ کار در کتاب‌های داستانی کودکان» توسط علی انتظاری و مرضیه جدائیان در سال ۱۳۹۰ انجام شده است. در این مقاله فرهنگ کار در کتاب‌های داستانی تألیف شده برای کودکان با استفاده از مقولات «مفهوم کار»، «معرفی کار یا انواع مشاغل»، «ارزش‌ها و رویه‌های کار»، «انواع نگرش‌ها نسبت به کار» و «چگونگی بیان

محتوی) مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفته است (انتظاری و جدانیان، ۱۳۹۰).

تحقیقی با عنوان «تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار (مورد مطالعه، کارکنان صنایع شهرستان کاشان)»، در سال ۱۳۹۴ توسط علی انتظاری و محسن کرمانی انجام شده، در این مطالعه تلاش گردیده است تا عوامل و زمینه‌های مؤثر بر فرهنگ کاری حاکم در جامعه ما در دو سطح اجتماعی و فردی شناسایی و بررسی شود. روش پژوهش پیمایش اجتماعی و جامعه آماری آن کارکنان صنایع نساجی کاشان است، چارچوب نظری این مقاله بر اساس سه دسته از نظریات جامعه‌شناسی و روانشناسی اجتماعی صورت‌بندی گردیده است تا عوامل و زمینه‌های مؤثر بر فرهنگ کار در دو سطح اجتماعی و فردی مشخص گردد. بر اساس یافته‌های این مقاله، عوامل اجتماعی همچون مشارکت، اعتماد و روابط اجتماعی میان کارکنان در مقایسه با عوامل فردی و انگیزشی سهم و نقش بیشتری در کیفیت فرهنگ کاری آنها دارند. در حالیکه عوامل فردی و انگیزشی همچون امنیت شغلی و احساس عدالت بیشتر نقشی بازدارنده دارند تا محرک (انتظاری و کرمانی، ۱۳۹۴).

علاوه بر تحقیقاتی که در حوزه معناشناسی و کار انجام شده‌اند و بدانها اشاره شد، به تحقیقاتی هم برخوردیم که حول موضوع «اخلاق کار» هستند. بررسی این تحقیقات نیز می‌تواند در یافتن نگرش جامع‌تر و عمیق‌تر در مورد معنای کار راهگشا باشند. در ادامه به اختصار به برخی از این تحقیقات اشاره می‌شود.

تحقیقی در سال ۱۳۹۳، تحت عنوان «طراحی و سنجش مقیاس اخلاق کار (مطالعه موردی در بین مردان بالای ۳۰ سال شهر تهران)»، توسط رضا معصومی‌راد انجام شد. اخلاق کار بر اساس سنت مألوف تجربی، دارای ابعاد و مؤلفه‌هایی همچون سخت‌کوشی، ارج نهادن به کار و فعالیت اقتصادی، زهد و امساک و پرهیز از بطالت و عیاشی و خوشگذرانی، درست‌کاری و انجام دقیق تعهدات شغلی، وقت‌شناسی و وفای به قول و عهد است. در این مقاله، ابتدا ابعاد مفهومی و عملیاتی اخلاق کار بر مبنای مطالعات تجربی تشریح و سپس ابعاد مقیاس محقق ساخته‌ی اخلاق کار تبیین می‌گردد. از مهمترین نتایج این پژوهش می‌توان به پایین بودن میزان تمایل به پس انداز و سرمایه‌گذاری و نیز اراده‌گرایی و انگیزه موفقیت، اشاره نمود. میانگین مقیاس کلی اخلاق کار ۳/۶۱ بر روی طیف ۵ درجه‌ای بدست آمد که نشان از این دارد که میزان آن اندکی بیش از متوسط است (معصومی‌راد، ۱۳۹۳).

تحقیقی با عنوان «بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، توسط سیروس احمدی، در سال ۱۳۹۱ انجام شد. هدف پژوهش بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در بین کارکنان بزرگترین سازمان خصوصی کشور، یعنی دانشگاه آزاد اسلامی است. روش پژوهش، روش پیمایشی است. جامعه آماری تمام کارمندان دانشگاه‌های آزاد منطقه یک هستند که از میان آنها ۴۸۱ نفر به عنوان نمونه تعیین شده است. نتایج توصیفی پژوهش، بیانگر آن هستند که میانگین نمره فرهنگ کار و نیز ابعاد آن (همکاری و تعهد) در سطح متوسطی است، اما نتایج تحلیلی پژوهش نشان می‌دهند که مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت بر فرهنگ کار تأثیر مثبت و معنادار دارند (احمدی، ۱۳۹۱).

تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق کار در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهرستان ایلام» توسط، محمدرضا عسرتی در سال ۱۳۹۳ انجام شد. این تحقیق بر محور رابطه‌ی بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کار قرار دارد. تجزیه و تحلیل داده‌های آماری حاصل از ۳۰۰ نفر نمونه آماری از کارکنان و مدیران دستگاه‌های اجرایی شهر ایلام می‌باشد که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. یافته‌ها حاکی از آن است که همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرهای فرهنگ سازمانی، درگیری، یکپارچگی و سازگاری با اخلاق حرفه‌ای کار وجود دارد (عسرتی، ۱۳۹۱).

مقاله‌ی «آسیب شناسی فرهنگ و اخلاق کار»، توسط طیبه زندی پور، در سال ۱۳۸۴ نوشته شد. این مقاله بر این مدعاست که فناوری، افزایش دانش‌ها، مهارت‌ها، تغییر ساختارها، سرمایه‌ی کلان و تخصیص بودجه بیشتر، به تنهایی نمی‌توانند، راهگشای مسایل آموزش و پرورش و ضامن رشد انسان‌هایی برتر و جامعه‌ای پویا و توسعه‌یافته باشند. به عبارت دیگر در بین سه عامل توسعه یعنی سرمایه، تکنولوژی و نیروی کار، نیروی کار نقش محوری دارد و بدون ایجاد فرهنگ یا اخلاق و وجدان کار، دو عامل دیگر اگر چه به جای خود حائز اهمیت هستند، معوق می‌مانند. فناوری بدون فرهنگ کار مانند علم بدون ایمان است. بررسی‌ها نشان می‌دهند که فرهنگ کار در ایران بسیار ضعیف است. این زنگ خطری است که به نظام آموزشی هشدار می‌دهد، تا برای پیشگیری و حل مسأله اقدام کند (زندى پور، ۱۳۸۴).

همان‌گونه که ملاحظه شد مطالعات اجتماعی صورت گرفته پیرامون کار، تحت عنوان‌های «فرهنگ کار»، «اخلاق کار»، «رضایت از کار» قابل دسته‌بندی است و پژوهش یا مطالعه‌ای

در خصوص معنای اجتماعی کار صورت نگرفته است. مطالعاتی که دکتر فرهادی نیز انجام داده ناظر بر سیر تحول تاریخی معنای کار و جایگاه معنای کار در فرهنگ ایرانی و اسلامی است. وجه تمایز این مطالعه با مطالعات پیشین در این است که این مقاله به وضعیت معنای کار در زمان اشتغال به کار پرداخته و در پاسخ به سؤال چیستی معنای اجتماعی کار، درک و فهم کارکنان پژوهشگاه رویان را از کار کردن در آن پژوهشگاه توضیح داده است.

۴. چارچوب مفهومی

چارچوب مفهومی «معنا» در مقاله‌ی حاضر با تأکید بر مبانی نظری نحله‌های گوناگون پارادایم تفسیرگرایی به شرح زیر می‌باشد؛ «درک فضای ذهنی حاکم بر مصاحبه‌شونده» و تلقی مصاحبه به عنوان متن، برگرفته از تأویل‌گرایی کلاسیک، «درک جهان اجتماعی کارکنان پژوهشگاه رویان در بستر تاریخی آن» تحت تأثیر پدیدارشناسی، درک و فهم «مدل‌های معانی نوعی «کار» که توسط کنشگران اجتماعی نوعی در مسیرهای نوعی کنش و در موقعیت‌های نوعی پژوهشگاه رویان نقش دارند»، برگرفته از جامعه‌شناسی تفسیری، توجه به «درهم‌تنیدگی ارگانیکی زبان و زندگی روزمره» و توجه به این نکته که ساخت زبان نحوه‌ی اندیشه‌ی ما را در خصوص عالم واقعی نشان می‌دهد. با توجه به این‌که مهم‌ترین تکنیک جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه‌ی عمیق می‌باشد، تحت تأثیر زبان‌شناسی تفسیری، تفسیرهای ذهنی ما از جهان تا حد زیادی تعیین‌کننده رفتار ماست و «معنی از طریق تعامل در گروه‌های اجتماعی خلق و تداوم یافته و تنها در عمل و تجربه اجتماعی سامان می‌گیرد» برگرفته از نحله‌ی کنش متقابل نمادین، توجه و «تأکید بر شیوه‌هایی که کارکنان نقش دیگری را بر عهده می‌گیرند (بر عهده گرفتن نقش)، نقش‌های خود را می‌سازند (ساختن نقش)، پاسخ‌های دیگران را به نقش‌هایشان پیش‌بینی می‌کنند (در قالب دیگری رفتن)، و بالاخره، نقش ویژه‌ی خود را ایفا می‌کنند (ایفای نقش)» تحت تأثیر نظریه نقش، توجه به «اینجایی و اکنونی شدن متن و از آن خود کردن متن» برگرفته از تأویل‌گرایی مدرن و در نهایت توجه به «شکل‌گیری یک پدیده در زمینه‌ی اجتماعی آن و خصلت دوگانه‌ی پژوهشگاه رویان به عنوان واقعیت عینی و ساختار اجتماعی و معنای ذهنی ناشی از برداشت کارکنان آن» تحت تأثیر برساخت‌گرایی یا ساخت‌گرایی اجتماعی.

چارچوب مفهومی «معنا» در پژوهش حاضر با توجه به مبانی نظری برگرفته از تئوری‌های

اندیشمندان اجتماعی نیز به شرح زیر می‌باشد؛ تفکیک «بافت معنایی عینی» از «بافت معنایی ذهنی» و انگیزه‌های «تا آن‌که» از انگیزه‌های «برای آن‌که» تحت تأثیر شوتز، «تاویل مضاعف یا تفسیر تفسیرها»، «نظم نهادی یا عادی شدن» و «منطقه‌ای شدن» معنا برگرفته از آرای گیدنز، «خودآیینی یا استقلال فرهنگ» و «ساختار درونی معنا و فرهنگ» تحت تأثیر الگزندر، «شبکه‌های معنایی» پیرامون معنای «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان از دیدگاه «امیک» و توصیف «خردبینانه و کلی‌نگرانه» برگرفته از دیدگاه گیرتز و در نهایت «بیرونی شدن»، «عینی شدن» و «درونی شدن» معنای «کار» تحت تأثیر برگر و لاکمن می‌باشد. با توجه به این‌که ابتدا به چارچوب مفهومی «معنا» پرداخته شد، در ادامه به چارچوب مفهومی «کار» پرداخته می‌شود. چارچوب مفهومی «کار» در پژوهش حاضر با تأکید بر مبانی نظری اندیشمندان اجتماعی و جامعه‌شناسانی چون هگل، مارکس، دورکیم و وبر این‌گونه می‌باشد؛ حساسیت نسبت به «محقق شدن پتانسیل انسانی و رشد انسانی» در فرآیند کار کردن (کار جوهر انسان) که مدنظر هگل می‌باشد، «انسان تام» و «آفریننده»، «از خودبیگانگی» و اشکال چهارگانه بیگانگی از محصول کار، فرآیند کار، بیگانگی از خود و در نهایت بیگانگی از هم‌نوعان نزد مارکس، «تقسیم اجتماعی کار» و تغییر شکل همبستگی اجتماعی از نوع مکانیکی به شکل ارگانیکی نزد دورکیم، مفهوم «تکلیف» و بر (در رابطه با کار و شغل).

۵. روش تحقیق

انتخاب استراتژی پژوهشی پس از انتخاب مسئله پژوهش و پرسش‌های پژوهش، مهمترین تصمیمی است که باید گرفته شود. از میان چهار استراتژی پژوهشی متمایز استقرایی، قیاسی، پس‌کاوی و استفهومی، پژوهش حاضر از استراتژی نوع چهارم (استفهومی) بهره برده است. نقطه شروع در استراتژی پژوهش استفهومی، جهان اجتماعی کنشگران اجتماعی مورد پژوهش است. هدف، کشف برداشت‌های آنها از واقعیت، شیوه‌های آنها در مفهوم‌سازی و معنا بخشیدن به جهان اجتماعی‌شان و معرفت ضمنی آنهاست. دسترسی عمده‌ی محقق به این برداشت‌ها از طریق معرفی است که کنشگران اجتماعی در تولید، بازتولید و تفسیر پدیده تحت پژوهش مورد استفاده قرار می‌دهند. روش به کار بسته با توجه به مسئله و سؤال پژوهش، هم‌چنین استراتژی اتخاذ شده، گرند تئوری یا نظریه‌ی برپایه می‌باشد. نظریه‌ی زمینه‌ای ترسیم چرخش معنا در

بستر فرایند و در مواجهه با ساختار است. نظریه‌ی زمینه‌ای نشان‌دهنده‌ی نوع نگاه افراد به امور و رویدادهاست که برآمده از مواجهه‌ی افراد با آن رویداد در محیط اجتماعی و غیراجتماعی و در بستر زمان و مکان می‌باشد. در این مطالعه، با هدف درک زمینه‌مند و بافتاری معنای «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان - به عنوان پژوهشگاهی با بهره‌وری بالا - معنای «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه و درک موجود از «کار» در بستر پژوهشگاه ارائه و سنخ‌بندی خواهد شد. منظور از «نظریه‌ی زمینه‌ای» آن نظریه‌ای است که مستقیماً از داده‌هایی استخراج شده است که در جریان پژوهش به صورت منظم گرد آمده و تحلیل شده‌اند (استراس و کوربین، ۱۳۹۳: ۲۷). در روش نظریه‌ی زمینه‌ای برای رسیدن به نظریه و استخراج آن از داده‌های جمع‌آوری شده، باید مراحل مختلفی طی شوند. نمودار شماره ۱ این روند را به روشنی نشان می‌دهد:



نمودار ۱. فرایند تقلیل داده‌ها در کدگذاری (منبع: فراستخواه، ۱۳۹۵: ۱۸۵)

با نمونه‌گیری نظری و سپس جمع‌آوری داده‌ها، مقدمات کدگذاری فراهم گردید. مراحل سه‌گانه‌ی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و در نهایت کدگذاری انتخابی انجام می‌شود. کدگذاری، فرایندی است که طی آن محقق به جداسازی، مفهوم‌بندی و ادغام و یکپارچه‌کردن داده‌ها می‌پردازد. در این فرایند، واحد بنیادین «مفهوم» است. در کدبندی باز که اولین مرحله‌ی کدبندی محسوب می‌شود، می‌توان داده‌ها را سطر به سطر یا به صورت پاراگرافی کدبندی و مفهوم‌بندی کرد. در مرحله‌ی بعدی، این مفاهیم را کنار یکدیگر گذاشته و بر اساس اشتراکات، تشابهات یا هم‌پوشی‌های معنایی، به صورت مقولات محوری درمی‌آوریم و در نهایت مقولات عمده را در یک مقوله‌ی جدید به نام مقوله‌ی هسته یا مقوله‌ی محوری که در سطحی انتزاعی‌تر نسبت به دو مرحله‌ی قبلی قرار دارد یکپارچه می‌کنیم. در این مرحله مهم‌ترین تم یا موضوع پژوهش نیز انتخاب می‌شود. انجام این سه مرحله از کدبندی، مستلزم دقت فراوان است چراکه این مقولات در مدل زمینه‌ای نهایی، حول مقوله‌ی گزینشی یا تم اصلی نظریه قرار می‌گیرند

و شرایط، تعاملات و پیامدها را به تصویر می‌کشند (گلاسر و اشتراس، ۱۹۶۷؛ گلاسر، ۱۹۹۸؛ کوربین و اشتراس، ۲۰۰۸).

پس از انجام مراحل سه‌گانه گدگذاری و در صورت رسیدن به اشباع نظری، تلاش در جهت استخراج مدل یا نظریه صورت گرفته و در غیر این صورت با نمونه‌گیری نظری پژوهش دوباره ادامه خواهد یافت. پیش از شروع به شکل دادن نظریه، پژوهشگر باید فهمی از آن چه نظریه را می‌سازد، به‌دست آورد. گام نخست برای این فهم، توانایی تمییز میان توصیف، نظم‌دادن مفهومی، و نظریه‌پردازی است. توصیف بیان درک مطلعین کلیدی از معنای کار، عوامل و موجبات علی، زمینه‌ها و عوامل مداخله‌گر است. نظم دادن مفهومی، عبارت است از جای دادن کدهای باز در ذیل مفهوم یا مقوله‌ای نظیر "رویان همه چیز من". نظریه‌پردازی نیز عبارت است از برقراری ارتباط بین مفاهیم و مقولات به نحوی که نشان دهنده‌ی چرایی شکل‌گیری معنای کار و اتخاذ کنش و واکنش‌هایی باشد که بر اثر آن نوع نگاه به کار صورت می‌پذیرد. در این پژوهش پس از انجام مصاحبه‌ی اول و دوم با مطلعین کلیدی پژوهشگاه رویان، اولی از بدنه‌ی اجرایی و اداری پژوهشگاه رویان و دومی از اعضای هیأت علمی پژوهشگاه رویان و انجام گدگذاری باز و محوری، تنظیم مصاحبه‌های بعدی صورت گرفت.

مسئله‌ای که در جریان این شکل‌گیری دوطرفه مطرح می‌شود، آن است که چگونه می‌توان در داده‌ها غوطه خورد و در عین حال تعادل میان عینیت و حساسیت را حفظ کرد. عینیت برای رسیدن به تفسیر بی‌طرفانه و دقیق از رویدادها ضرورت دارد، از آن طرف، حساسیت نیز برای درک ظرایف و معناهای داده‌ها و تشخیص ربط میان مفاهیم لازم است. در پژوهش‌های کیفی، عینیت به معنای کنترل متغیرها نیست. بلکه به معنای آمادگی برای گوش‌دادن و اجازه‌ی سخن دادن به پاسخگویان است (استراس و کربین، ۱۳۹۴: ۶۵-۶۴). در پژوهش حاضر برای حفظ عینیت، اولین سؤالی که از مصاحبه‌شونده پرسیده می‌شد این بود که: «شما و پژوهشگاه رویان؟ چه طوری به هم رسیدید؟» و سپس کامل گوش داده می‌شد تا جواب و پاسخ محقق داده شود. در ادامه درخواست می‌شد که این جمله را کامل کند که «برای شما، کار در پژوهشگاه رویان ... چگونه است؟» و دوباره کامل و با حوصله گوش داده می‌شد تا مصاحبه‌شونده کامل پاسخ دهد. برای حفظ حساسیت نیز در پاسخ به سؤال بالایی، چنانچه مصاحبه‌شونده می‌گفت: «برای من کار در پژوهشگاه رویان واقعاً خیلی لذت‌بخش است، ... در رویان من نه تنها خسته نمی‌شم،

از کار کردن، بلکه لذت هم می‌برم و فکر می‌کنم این نشان‌دهنده‌ی این است که شاید تا حدی به مجموعه تعلق خاطر دارم و پیدا شده»، پرسیده می‌شد: «یعنی چی که لذت می‌برم؟ از چه چیزی؟ چه چیز رویان لذت بخش هست برای شما؟»

۱-۵. موقعیت مورد مطالعه، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

چارچوب نمونه در گرند تئوری به جای این که معرف آماری باشد هدفمند و نظری است. هدفمند بدین معنا که بتواند حسب موضوع و مسأله و موقعیت تحقیق، گروه‌های هدف اطلاع‌رسان را تعریف بکند... نظری بودن نمونه نیز به این معنی که کفایت لازم را برای این که ما را به سطح انتزاع نظری برساند، دارا باشد (فراستخواه، ۱۳۹۹: ۱۳۵). با توجه به این که پژوهش حاضر از نوع مطالعه موردی (Case study) می‌باشد، لذا در انتخاب موقعیت مورد مطالعه - پژوهشگاه رویان به عنوان پژوهشگاهی با بهره‌وری بالا- از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. درک معنای کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان اعم از شاغلان قسمت‌های آموزشی، پژوهشی و ستادی به عنوان موقعیت مورد مطالعه، مستلزم فهم فرآیند طی شده، شناسایی مطلعین کلیدی فرآیند و مراجعه به مطلعین کلیدی بود. با انجام مصاحبه‌های اول و دوم محقق به این جمع‌بندی رسید که انجام کار در پژوهشگاه رویان در دو فرآیند «فعالیت‌های علمی» و «فعالیت‌های اجرایی» به صورت هم‌زمان و به موازات هم در جریان می‌باشد، لذا مطلعان کلیدی یا اطلاع‌رسان‌ها از هر دو جریان انتخاب شدند. سه دسته‌ی مطلعین کلیدی در محور «فعالیت‌های علمی»؛ عبارت بود از: اعضای هیأت علمی، پژوهشگران و کارشناسان. از پرسنل ۷۲۶ نفره‌ی پژوهشگاه رویان ۷۹ نفر «اعضای هیأت علمی» می‌باشند و محقق تلاش نمود ۲ الی ۳ نفر از مطلعین کلیدی از این دسته باشند. دسته‌ی دوم از اطلاع‌رسان‌ها یا مطلعین کلیدی در محور فعالیت‌های علمی، «پژوهشگران» می‌باشند، افرادی که علیرغم دارا بودن مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و دکتری و انجام دادن فعالیت‌هایی مشابه همان فعالیت‌های اعضای هیأت علمی، «پژوهشگر» تلقی می‌شوند و نه عضو هیأت علمی. از پرسنل ۷۲۶ نفره‌ی رویان؛ ۳۳۴ نفر در این دسته جای می‌گرفتند و محقق تلاش نمود ۳ الی ۴ نفر از مطلعین کلیدی از این دسته باشند. «کارشناسان» افرادی بودند که با دارا بودن مدرک تحصیلی لیسانس، کمک‌کار «پژوهشگران» و «اعضای هیأت علمی» بوده و سومین دسته از مطلعان کلیدی یا اطلاع‌رسان‌ها

را در محور «فعالیت‌های علمی» تشکیل می‌دادند. از پرسنل ۷۲۶ نفره‌ی پژوهشگاه رویان، ۱۵۷ نفر «کارشناس» می‌باشند و محقق تلاش نمود ۲ الی ۳ نفر از مطلعین کلیدی از این دسته باشند. در محور فعالیت‌های اجرایی نیز «مدیران/ معاونین»، مدیران داخلی یا «مدیران امور» و «سایر کارکنان» سه دسته‌ی مطلعین کلیدی را تشکیل می‌دادند. با توجه به این که «مدیران/ معاونین» و مدیران داخلی یا «مدیران امور» از بین «اعضای هیأت علمی» و «پژوهشگران» انتخاب و انتصاب شده بودند، بنابراین محقق تلاش نمود ۱ الی ۲ نفر از مطلعین کلیدی از هر کدام از دسته‌های «مدیران/ معاونین» و «مدیران امور» باشند. سومین دسته از مطلعین کلیدی در محور فعالیت‌های اجرایی به دسته‌ی «سایر کارکنان» اختصاص یافت. افرادی که با دارا بودن مدارک تحصیلی فوق‌دیپلم، دیپلم و زیردیپلم، سایر فعالیت‌های پژوهشگاه رویان را انجام می‌دادند. از پرسنل ۷۲۶ نفره‌ی پژوهشگاه رویان ۲۴۵ نفر «سایر کارکنان» می‌باشند و محقق تلاش نمود ۲ الی ۳ نفر از مطلعین کلیدی از این دسته باشند. جدول شماره ۱ دسته‌بندی مطلعین کلیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. دسته‌بندی مطلعین کلیدی

ردیف	عنوان دسته	کد انتخاب شده	معادل انگلیسی عنوان دسته
۱	اعضای هیأت علمی	IN - F	Faculty Member
۲	پژوهشگر	IN - R	Researcher
۳	کارشناس	IN - E	Expert
۴	مدیر / معاون	IN - M	Manager
۵	مدیر امور	IN - A	Administrator
۶	سایر کارکنان	IN - S	Staff

پس از دسته‌بندی مطلعین کلیدی به تناسب موضوع و به شیوه‌ی نمونه‌گیری نظری و هدفمند، درون هر یک از دسته‌های شش‌گانه‌ی مطلعین کلیدی نیز ۲ تا ۳ نفر انتخاب شدند. جدول شماره ۲ اطلاعات مربوط به هر یک از مطلعین کلیدی انتخاب شده را نشان می‌دهد.

جدول ۲. اطلاعات مربوط به هر یک از اطلاع‌رسان‌ها و مطلعین کلیدی

ردیف	کد مصاحبه شونده	اطلاعات مربوط به هر یک از اطلاع‌رسان‌ها و مطلعین کلیدی
۱	IN - F - ۰۱	مرد، ۴۳ ساله، ۱۳ سال سابقه کار، دکتری علوم تشریحی
۲	IN - M - ۰۲	مرد، ۶۷ ساله، ۴۱ سال سابقه کار، دکتری تخصصی بیوفیزیک
۳	IN - M - ۰۳	مرد، ۵۹ ساله، ۳۴ سال سابقه کار، دکتری تخصصی علوم تشریحی

۴	IN - M - ۰۴	زن، ۵۴ ساله، ۲۲ سال سابقه کار، دکتری تخصصی بیولوژی مولکولی
۵	IN - R - ۰۵	مرد، ۳۹ ساله، ۱۱ سال سابقه کار، دکتری تخصصی جراحی دامپزشکی
۶	IN - R - ۰۶	زن، ۳۹ ساله، ۹ سال سابقه کار، دکتری حرفه ای پزشکی
۷	IN - E - ۰۷	زن، ۴۲ ساله، ۲۱ سال سابقه کار، لیسانس چاپ و نشر
۸	IN - E - ۰۸	زن، ۳۹ ساله، ۱۲ سال سابقه کار، فوق لیسانس زیست شناسی سلولی و مولکولی
۹	IN - M - ۰۹	مرد، ۵۵ ساله، ۱۹ سال سابقه کار، لیسانس حسابداری
۱۰	IN - F - ۱۰	مرد، ۶۰ ساله، ۳۶ سال سابقه کار، دکتری تخصصی رادیولوژی
۱۱	IN - A - ۱۱	زن، ۵۵ ساله، ۳۱ سال سابقه کار، فوق لیسانس آموزش پزشکی
۱۲	IN - A - ۱۲	زن، ۵۳ ساله، ۲۷ سال سابقه کار، فوق لیسانس آموزش پزشکی
۱۳	IN - S - ۱۳	مرد، ۵۲ ساله، ۲۳ سال سابقه کار، فوق دیپلم دامپزشکی
۱۴	IN - A - ۱۴	مرد، ۴۱ ساله، ۱۵ سال سابقه کار، فوق لیسانس علوم کتابداری و اطلاع رسانی
۱۵	IN - S - ۱۵	مرد، ۶۴ ساله، ۳۰ ساله سابقه کار، دیپلم

۲-۵. جمع آوری داده‌ها

در تحقیق حاضر از روش نظریه‌ی زمینه‌ای یا گرندد تئوری استفاده شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از تکنیک مصاحبه‌ی عمیق صورت گرفت. در این مطالعه با هدف گردآوری اطلاعات لازم از مطلعین کلیدی پژوهشگاه رویان، با ۲ نفر از «اعضای هیأت علمی» هر دو مرد، ۲ نفر از «پژوهشگران» یک نفر زن و یک نفر مرد و ۲ نفر از «کارشناسان» هر دو زن و در مجموع با ۶ نفر در محور «فعالیت‌های علمی» مصاحبه صورت گرفت. در محور «فعالیت‌های اجرایی» نیز با ۴ نفر از «مدیران/ معاونین» به عنوان اولین دسته‌ی مطلعین کلیدی، یک نفر زن و سه نفر مرد که ۲ نفر از آنها عضو هیأت علمی نیز بودند، با ۳ نفر از مدیران داخلی یا «مدیران امور» به عنوان دومین دسته‌ی مطلعین کلیدی، یک نفر مرد و دو نفر زن و ۲ نفر از «سایر کارکنان» که سومین دسته‌ی مطلعین کلیدی را تشکیل می‌دادند و هر دو مرد بودند مصاحبه صورت گرفت. با انجام مصاحبه‌های عمیق و ساخت نیافته، سعی شد از منظرهای متفاوت به بازسازی معنای «کار» نزد کارکنان پرداخته شود و مدل نظری و داده‌محور از معنای «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان ارائه گردد. با انجام ۱۵ مصاحبه اشباع نظری حاصل شد. اما برای اطمینان بیشتر در هر دسته از مطلعین کلیدی یک مصاحبه‌ی دیگر نیز صورت گرفت و تعداد مصاحبه‌ها در مجموع به ۲۱ مصاحبه رسید.

۳-۵. اعتبار و پایایی

برای رسیدن به اعتبار و روایی از سه تکنیک متعارف در روش کیفی استفاده می‌کنیم که عبارتند از؛ نخست، کنترل یا اعتباریابی توسط اعضا، در این روش از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شود تا یافته‌های کلی را ارزیابی کرده و در مورد صحت آن نظر دهند. نظریه‌ای که از داده‌ها مشتق می‌شود باید برای شرکت‌کنندگان در تحقیق قابل شناسایی باشد. دوم، مقایسه‌های تحلیلی که در این روش به داده‌های خام رجوع می‌گردد تا ساخت‌بندی نظریه با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی گردد. سوم، استفاده از تکنیک ممیزی، در این زمینه چند متخصص در کار نظریه‌ی مبنایی بر مراحل مختلف کدگذاری، مفهوم‌سازی و استخراج مقولات نظارت دارند (ایمان و محمدیان، ۱۳۸۷: ۴۶). مدل‌های نظری برآمده از تک‌تک مصاحبه‌ها برای مصاحبه‌شوندگان ارسال و تأیید مدل نظری برآمده از مصاحبه با آنها نیز دریافت می‌شد.

۶. یافته‌های پژوهش

مهم‌ترین لازمه‌ی موفقیت این گام تحلیل یا این درجه از تحلیل آن است که قبل از هر چیز با امعان نظرهای مکرر در مفاهیم و مقولات به دست آمده تا این جای کار، پدیده‌ی اصلی در زمینه و موقعیت موضوع تحقیق خود را کشف کنیم (فراستخواه، ۱۳۹۹: ۱۷۲). معنا و شکل‌گیری آن، داستان فرآیند و ارتباط مداوم آن با ساختار و زمینه است. معنای یک امر، رویداد و حتی کنش به تناسب فرآیندی که طی می‌شود و در مواجهه با ساختارهای عینی و ذهنی شکل می‌گیرد. کار به عنوان فعالیتی که سطوح متفاوتی پیدا کرده و در هر سطح نیز در مواجهه با زمینه و ساختار، معنای متفاوتی می‌یابد، فرآیند منحصر به فردی را طی می‌کند. درک معنای کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان به عنوان موقعیت مورد مطالعه، مستلزم فهم فرآیند طی شده، شناسایی مطلعین کلیدی فرآیند و مراجعه به مطلعین کلیدی بود. با توجه به اینکه دو فرآیند عمده‌ی «فعالیت‌های علمی» و «فعالیت‌های اجرایی» به صورت هم‌زمان و به موازات هم در جریان بود، لذا مطلعین کلیدی یا اطلاع‌رسان‌ها از هر دو جریان انتخاب شدند. سه دسته‌ی مطلعین کلیدی در محور فعالیت‌های علمی، عبارت بود از: «اعضای هیأت علمی»، «پژوهشگران» و «کارشناسان». در محور فعالیت‌های اجرایی نیز «مدیران/ معاونین»، «مدیران داخلی» یا «مدیران امور» و «سایر کارکنان» سه دسته‌ی مطلعین کلیدی را تشکیل می‌دادند.

سؤال اصلی: «کار» حامل چه معناهایی برای کارکنان پژوهشگاه رویان می‌باشد؟

معنای اجتماعی «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان سؤال اصلی بود. کارکنان پژوهشگاه رویان از «کار» چه درک، تفسیر و فهمی داشته و این درک و فهم را چگونه ابراز کرده و توضیح می‌دهند؟ همان‌گونه که اشاره شد، کار کردن در پژوهشگاه رویان در قالب دو فرآیند عمده‌ی «فعالیت‌های علمی» و «فعالیت‌های اجرایی» به صورت هم‌زمان و به موازات هم در جریان می‌باشد. هر دو فرآیند در مواجهه با زمینه‌ها، ساختارها و سطوح متفاوت، معنای متفاوتی پیدا می‌کند. کار و انجام آن در پژوهشگاه ۷ زمینه و ۷ بستر دارد که در مواجهه با هر کدام از زمینه‌ها، معنای خاص خود را می‌گیرد. در اولین سطح، بدن و ارگانیزم را درگیر کرده و فعالیت تلقی می‌شود. کارکنان پژوهشگاه در این سطح، کار را فعالیت‌تی تلقی می‌کنند که مانع رخوت و خمودی می‌گردد. در سطح بعدی، کار کردن وسیله‌ی کسب درآمد برای خانواده و رزق و روزی حلال و به عبارت دیگر معیشت است. سطح سوم کار در رویان، پاسخ‌گویی به ارباب‌رجوع‌ها و به عبارت دیگر مشتریان پژوهشگاه می‌باشد. در این سطح کار معنای خدمت می‌دهد. درون سازمان و پژوهشگاه رویان کار معنای بالندگی و انجام مأموریت را دارد. سطح پنجم سطح ملی است، سطحی که مانع خروج ارز از کشور گشته و کار معنای جسارت پیدا می‌کند. سطح ششم فرآیند کار در رویان سطح بین‌المللی است، جایی که کار معنای عزت پیدا می‌کند. در آخرین سطح و در ارتباط با خالق، کار معنای عبادت پیدا می‌کند. ابعاد هفت‌گانه کار و معنی کار در هر بُعد در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. ابعاد هفت‌گانه‌ی «کار» در پژوهشگاه رویان و معنی «کار» در هر بُعد

ردیف	بُعد کار	معنای کار در آن بُعد
۱	ارگانیزم	فعالیت فردی
۲	خانواده	معیشت
۳	اجتماعی	خدمت به جامعه
۴	سازمانی	بالندگی (مأموریت)
۵	ملی	جسارت (جرأت)
۶	بین‌المللی	عزت ملی
۷	معنوی	اغنائی روح و عبادت

همان‌گونه که اشاره شد، انجام کار در پژوهشگاه رویان در قالب دو فرآیند عمده‌ی «فعالیت‌های علمی» و «فعالیت‌های اجرایی» به صورت هم‌زمان و به موازات هم در جریان می‌باشد. هر دو

فرآیند در مواجهه با زمینه‌ها، ساختارها و سطوح متفاوت، معنای متفاوتی پیدا می‌کند. مقوله و پدیده‌ی مرکزی که از دل معانی «کار» در ابعاد متفاوت آن بیرون می‌آید، مفهوم «رویش مبارک» می‌باشد که در ذیل به توضیح هر یک از مقوله‌ها پرداخته و مفهوم مرکزی توضیح داده می‌شود.

- بُعد ارگانسیم: فعالیت فردی

کار عامل تحرک، پویایی و حرکت است مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۶ که پزشک بوده و دکتری حرفه‌ای نیز دارد، عبارت اعتیاد به کار را برده و می‌گوید: «من ذاتاً آدمی ام اعتیاد به کار دارم، از ۶ صبح حداقل تا ۹ شب کار می‌کنم، زودتر از ۱۰ شب خونه نمی‌رم. پنجشنبه ندارم، جمعه ندارم، با خیلی جاها همکاری می‌کنم، برای اینکه احساس می‌کنم که خب اگر من این قدر این علم رو بلدم، تا زمانی که می‌تونم باید نشرش بدم، احساس می‌کنم وظیفه من این هست، برای اینکه کمتر آدمی تو هم چین بستری بوده. باید الان این رو نشر، زکات علم نشرش، من باید این رو تا جایی که می‌تونم نشر بدم، حالا به سری می‌پذیرن یک سری آهم نمی‌پذیرند، وظیفه‌ی من اینه که اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی رو انجام بدم». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۴ که از مدیران امور و میانی پژوهشگاه می‌باشد از نشاطی صحبت می‌کند که از کار دریافت می‌کند: «کار حس خوبی به هم می‌ده. وقتی که کار نمی‌کنم واقعاً دَمَغ هستم. یعنی دوروز نمی‌آم سر کار، می‌گم چرا نیومدم سر کار. و از لحاظ سرحال بودن واقعاً، نشاط خاصی بهم می‌ده. فرقی نمی‌کنه که چه کاری باشه. مهم اینه که مفید باشه، مهم اینه که مفید باشه؛ بدون اغراق. مثلاً صبح که اوادم امروز این جا، من دوتا ایمیل پاسخ دادم. اما دوتا ایمیلی که پاسخ دادم، در هیچ جای دنیا، شاید هیچ کس نمی‌تونست اون دوتا ایمیل رو پاسخ بده». رویش مبارک در بُعد ارگانسیم، فعالیت فردی است که باعث ایجاد نشاط و سرحالی می‌گردد و در غیر این صورت موجب دماغی و بی‌حالی می‌شود.

- بُعد خانواده: معیشت

این که سازمان و مؤسسه‌ای که در آن کار می‌کنی، چه جایگاهی برایت داشته باشد، بسیار مهم است. خانه باشد و اعضای آن نیز همانند اعضای خانواده برایت باشند یا مکانی که از سر اجبار و از روی وظیفه باید در آن جا حضور داشته باشی. یکی از معانی کار در پژوهشگاه رویان، عضو یک خانواده بودن بوده و این احساس بسیار پررنگ می‌باشد. مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۷ در این

باره می‌گوید: «من ۲۱ سال کارمند رویان نیستم. من شاگرد رویانم. ببینید من بیست سالم بود وارد این مجموعه شدم الان ۴۱ سالمه. من اینجا درس زندگی گرفتم پیش از همه، و می‌تونم به جرأت بگم بزرگترین استاد زندگی ام آقای دکتر شاهوردی هستند از لحاظ معرفت، از لحاظ دین، از لحاظ انسانیت، شخصیت، ایشون به من یاد داد که من توی کار اول دنبال این باشم که بارم رو بیشتر کنم، بار علمی ام رو و انسانیت رو، معرفتی که من از ایشون یاد گرفتم می‌ارزه به تمام درآمد من توی این ۲۱ سال و جایگاه اجتماعی ام. معرفت. اینکه خودت رو به مجموعه‌ای که داری توش کار می‌کنی، وفادار بدونی، خودت رو عضو این خانواده بدونی». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۹ نیز که مدت کوتاهی پژوهشگاه رویان را ترک کرده و دوباره برگشته بود، می‌گوید: «اونجایی که کار می‌کردم خب هم از لحاظ حقوقی خیلی بهتر بود برا من، یه شرکت خصوصی بود که خیلی چیز داشت و این‌ها اما؛ این سؤالی که شما کردین که چی داشت که مثلاً اینجا اومدی؛ واقعاً من اصلاً فکر می‌کردم من مثلاً تو (در) اون شرکت خصوصی یه مثلاً مدیرعاملش یه زن اینجا داشت یه دونه تو کانادا داشت؛ سه تا ماشین بی ام دبلیو، (BMW) ماشین‌های مدل بالاتر، یه کم، اصلاً، تو روابط عمومی شرکت کار کنم، خب؛ مثلاً حالا؛ درآمد این شرکت نهایت مثلاً یه کوچولو بیشتر بشه فلان این حرف‌ها؛ آخرش چی می‌شه مثلاً؟ مدیر اونجا مثلاً حالا یه ماشین دیگه اضافه می‌شه به هوش. یه؛ این جور یه دیگه ... اما اینجا مثلاً فرض کن شما؛ فکرشو می‌کردم به هر حال یه زوجی می‌آن اینجا؛ بعد از مدت‌ها بچه‌دار می‌شن؛ همون لبخندی که رو لبای این‌ها می‌شینه واقعاً ارزشش خیلی بیشتر از مثلاً حالا اون درآمد هست. من اونجا بدون اضافه کاری و بدون اینکه یک ساعت اضافه کاری و ایسم؛ حقوقی که می‌گرفتم از حقوقم تو (در) پست معاونت علوم پزشکی ایران بیشتر بود. بعد، از اونجا اومدم اینجا؛ یعنی این رو برا هرکسی تعریف کنی؛ می‌گن این مَحْش ایراد داره». رویش مبارک در سطح خانواده؛ در سلامت روابط بین افراد و در روزی حلالی است که وارد خانه می‌شود.

- بُعد اجتماعی: خدمت به جامعه

خدمت به زوج‌های ناباور و خانواده‌هایی که فرزند سالم داشته باشند از مهم‌ترین معانی کار در پژوهشگاه رویان می‌باشد. مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۲ در این خصوص این گونه اظهار نظر می‌کند: «کار در پژوهشگاه رویان در واقع یک خدمت واقعاً شاید بگیم، جزء خدمت‌های بی‌نظیر

و واقعاً خدمت صادقانه‌اس، چون واقعاً کار تو این‌جا ساخته، شرایط به اصطلاح بیماران‌مون، فرهنگ‌های مختلفی که بیماران دارن که از اقصی نقاط کشورمون، حتی از کشورهای دیگه ما بیمار داریم و بعضاً بیمارامون از جهت فرهنگی سطح مناسبی رو واسه درک و دریافت کارهای درمانی ندارند. به نظر من کار تو رویان واقعاً یه انرژی مضاعف و یه نیت خالصانه می‌خواد که آدم به خاطر کس دیگری واقعاً به این خدمت صادقانه؛ و فکر می‌کنم که این خدمت صادقانه اثرات معنوی اش انشاء الله برای ماها اثرات معنوی‌اشه که ما رو نگه می‌داره و نیت‌ها و؛ در واقع اون نیت‌مون، قصدمون از کار که ما رو روی این خط نگه می‌داره، ثبات قدم می‌ده». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۲ در ادامه و در تشریح معنای کار اضافه می‌کند که: «من در واقع از اولی که شروع کردم، کار برام یه شغل ساده نبوده. کار بیشتر هدفم خدمت صادقانه بوده؛ دو بخش هم در واقع من انجام خدمتم تو رویان: هم کاری‌یه که تخصص‌مه تو بخش درمان می‌کنم و واقعاً هر روز که می‌آم نیت می‌کنم؛ یعنی روزی نیست که خدا حالا کسی رو که نیازمنده، مشکل مالی داره، مشکل فرهنگی داره، واقعاً درگیری داره؛ خدا سر راهم نگذاره و فکر می‌کنم این به خاطر نیت‌اس که می‌کنم و احساس می‌کنم که این‌ها س که بهم انرژی می‌ده، نه بحث مالی اش واقعاً، چون خیلی جاها شاید آدم بتونه کار کنه و از جهت درآمدی سطح خیلی بالاتری رو داشته باشه، این‌جا کار برای ما چند بُعد؛ من توی رویان کار فرهنگی‌ام هم در واقع پررنگه از ابتدایی که قبل از دوران دانشجویی‌ام با جهاد کار فرهنگی می‌کردم هم چنان این ۲۸ ساله همون کار رو دارم بحث فرهنگی رو تو رویان دارم پیش می‌برم و خدا رو شکر تا این لحظه خدا توفیق داده برنامه‌های فرهنگی رو هم خدمتی توش داشته باشم و در واقع دستی دَرش داشته باشم». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۱ ضمن نعمت و اولویت خاص دانستن کار در پژوهشگاه رویان، دلیل آن را کمک به بیمارانی که نیاز خاصی دارند دانسته و می‌گوید: «یک نعمته! من فکر می‌کردم می‌خوااین یه چیز دیگه‌ای بگید. ببینید، کار در پژوهشگاه رویان برای من یک، واقعاً اولویته. همیشه بحثی که می‌شه اول ببینید الان بین من و خیلی از بچه‌های دیگه تفاوته، چون دید من به کار با دید خیلی‌ها فرق می‌کنه، من هنوز که هنوزه رویان برایم یک اولویت خاصی‌یه، همون جور که روز اول بود، بین همون جور که من نمی‌دونم آموزش و پرورش و بیمارستان شهید رجایی و شاید جاهای دیگه‌ای هم بودم، باز می‌گذاشتم می‌اومدم رویان ... برای من رویان یک اولویته، از هر نظر که بگین، از نظر کار توو (در) یک هدفی که برایم هدف خیلی بزرگی‌یه.

کمک به بیمارانی‌یه که واقعاً نیاز دارن، خب، یک نیاز خاصی دارن، حالا من مثلاً شاید توو (در) بیمارستان هم کار می‌کردم، می‌گفتم آقا؛ من دارم برای بیماران کار می‌کنم، ولی من این بیماران رو انتخاب کردم، کار کردن در رویان برای من اولویتش؛ یک: خود بیماران‌اند؛ چون که بیمارانی هستن که زندگی شون خیلی دستخوش مسائل خاصه و من به عنوان یک فرد خیلی کوچیک توو (در) این جمع، می‌تونم انشاء الله، کمک‌کننده باشم، دو اولویت هست برا من، برا این که همکاران خوبی دارم، مدیران خوبی دارم، من هنوز که هنوزه؛ دکتر کاظمی برای من یک مدیر خاصه». رویش مبارک در بُعد اجتماعی و در سطح ارباب رجوع معنی خدمت می‌دهد. تقدیم اولین‌ها به زوج‌هایی که امکان باروری پیش از این وجود نداشته، مانند اولین نگاه؛ اولین نفس؛ اولین لبخند و اولین فریاد به خانواده‌هایی که سال‌ها از آن محروم بوده‌اند از جلوه‌های این رویش مبارک در سطح اجتماعی می‌باشد.

- بُعد سازمانی: بالندگی (انجام مأموریت)

بالندگی و تعالی سازمان یکی دیگر از معانی «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان می‌باشد. این که کارکنان با فعالیت در سازمان و کمک به انجام بهینه مأموریت سازمان، موجب تعالی سازمان گردند در کلام مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۰ که از اعضای هیأت علمی و با سابقه پژوهشگاه رویان می‌باشد، مشهود است. وی که کار در پژوهشگاه رویان را اولویت اول و آخر خود می‌داند، چنین می‌گوید: «برای من کار در پژوهشگاه رویان اولویت اول و آخر روده، من در زندگی اجتماعی خودم به عنوان یک مسئولیت اجتماعی به عنوان یک ایرانی مسلمان به عنوان یک فردی که از امکانات این کشور استفاده کردم و تحصیلات عالیه دارم یک وظیفه و یک فریضه می‌دونم که در خدمت نظام جمهوری اسلامی ایران باشم و هیچ ساختار، سازمان و مجموعه‌ای رو بهتر از مجموعه جهاد دانشگاهی و پژوهشگاه رویان برای خدمت پیدا نکردم، از این جهت بود که ساختاری که الان در پژوهشگاه رویان موجود هستش و سالهاست که داره فعالیت می‌کنه، ساختاری هستش که برای رساندن ایده‌ها به عمل، بسیار خوب طراحی شده و تبدیل ایده به عمل، یکی از به اصطلاح مراکزی هستش که به سادگی این کار درش صورت می‌گیره. خب من مطالعه‌ای در مورد آشنایی بر محیط ساختارهای دیگر دارم که آشنایی با این ساختار دارم که هیچ کدوم از اونها این ظرفیت مثل جهاد دانشگاهی یا پژوهشگاه رویان برای اینکه ایده‌ها تبدیل به

عمل بشن روندارند. این هستش که افتخار می‌کنم که از بدو به اصطلاح فعالیت‌های اجتماعی‌ام، فرهنگی‌ام، فعالیت‌های تخصصی‌ام، همه این زمینه‌ها در جهاد دانشگاهی شکل گرفته و بالغ بر ۳۸ سال هست که من در جهاد دانشگاهی، از زمان دانشجویی تا امروز به طرق مختلف همکاری داشتم، زمان دانشجویی در کارهای فرهنگی و اعزام نیرو فعالیت می‌کردم، بعد از فارغ‌التحصیلی در معاونت فرهنگی، معاونت آموزشی، رئیس جهاد دانشگاهی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران، معاونت پشتیبانی و درمان پژوهشگاه رویان و امروز هم به عنوان معاون درمان و خدمات تخصصی پژوهشگاه رویان در طی این ۳۸ سال فعالیت کردم و خوشحالم بگم که تمام انرژی و فرصت رو در جهاد دانشگاهی گذاشتم». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۶ از شعاری می‌گوید که برآمده از یک همه‌پرسی در پژوهشگاه می‌باشد؛ «صد نفر یک قدم به پیش، به که یک نفر صد قدم به پیش». در بُعد سازمانی «رویش مبارک» انجام بهینه‌ی مأموریت سازمانی است که موجب تعالی سازمانی از طریق افزایش فرآیندها و ساختارها در پژوهشگاه می‌باشد. انجام اولین IVF آی وی اف^۱ یا لقاح خارج از رحم در کشور، اولین میکرواینجکشن^۲ یا تزریق خارج از رحم؛ روش درمان ناباروری، در صورتی که خانم فاقد لوله‌های رحمی باشد، برگزاری اولین کنگره بین‌المللی رویان از مصادیق این رویش مبارک می‌باشد.

- بُعد ملی: جسارت (جرات)

نیاز به درمان ناباروری در کشور موضوعی بود که در سطح ملی مطرح بود. از دو موضوعی که در دهه‌ی ۶۰ برای درمان آن ارز فراوانی از کشور خارج می‌شد، اولی بیماری‌های قلبی و دومی درمان ناباروری بود. مقادیر قابل توجهی ارز بابت IVF (لقاح خارج از رحم) و میکرواینجکشن (تزریق خارج از رحم؛ روش درمان ناباروری، در صورتی که خانم فاقد لوله‌های رحمی باشد) از کشور خارج می‌شد. ارز خارج شده برای هر بیمار ۱۵/۰۰۰ دلار در سال ۱۳۷۴ بود و میزان موفقیت نیز ۱۱ درصد بود. یعنی ۱۰۰ مریض که بابت هر کدام مبلغ ۱۵/۰۰۰ دلار داده می‌شد، ۱۱ جنین سالم تحویل داده می‌شد. مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۱ در این خصوص از افکار بزرگ اولین مدیر پژوهشگاه رویان، مرحوم دکتر کاظمی آشتیانی صحبت کرده و می‌گوید: «ببینید اون

1. in vitro fertilization

2. microinjection

زمانی که دکتر کاظمی، این جا رو راه انداخت، چون آدمی بود که فکرای بزرگی داشت، فکر اولش این بود که مردم کشورش، عظمت داشته باشند، خوب؛ مردم کشورش نیان برای درمان ناباروری کلی هزینه کنند، برن کشور این و اون، نیازمند این باشن که اونا به هوشون خدمات بدن، ببین برای رفع نیاز مردم، نیت خالصانه‌ای که داشت، اسباب و عللش هم ایجاد کرد. من همیشه می‌گم: دکتر؛ خیلی آدم‌شناس بود، آدم‌های خوبی رو دور خودش جمع کرده بود، می‌دونید، یه وقتی شما می‌خواید یه هدفی رو به هوش برسید ولی افرادی رو با خودتون همراه می‌کنید که این افراد، فکر شما رو ندارند، بنابراین، آدم هم، یه تته هم به کاری نمی‌رسه به جایی نمی‌رسه؛ شما یه گروهی رو می‌خواید که با خودتون هم فکر باشن تا به اون هدف برسید. هدف، هدف بسیار والایی بود، ببینید هدف، خدا بود و برای خدا باید به خلق خدا کمک می‌کرد، این هم نیاز به یک گروهی داشت که باهاش همراه باشه و مخلص باشن. دکتر با گروه مخلصی که داشت می‌رفت به سمت این هدف». «کار» در سطح ملی به معنی اراده‌ای بود که جهت تحقق شعار «ما می‌توانیم» شکل گرفته بود. رویش مبارک در بُعد ملی، جرأت و جسارتی بود که مانع خروج ارز از کشور برای درمان ناباروری می‌شد.

- بُعد بین‌المللی: عزت

یکی از سطوح هفت‌گانه کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان، سطح بین‌المللی کار است که از اهمیت خاصی برخوردار بوده و معنی عزت ملی برای آنان دارد. حرکت در مرزهای دانش و ارتقاء کیفیت زندگی بشری از موضوعاتی است که سبب‌ساز این عزت می‌گردد. مصاحبه شونده‌ی شماره ۱۰ که از اعضای هیأت علمی و از اعضای باسابقه پژوهشگاه رویان می‌باشد با هم‌راستا دانستن رشد سازمان و رشد ملی و رشد بین‌المللی، این‌گونه می‌گوید: «ما می‌گیم اگر ما کاری انجام می‌دیم در جهت این هستش که ساختارمون، سازمان‌مون رشد پیدا بکنه، رشد سازمان ما سبب رشد ملی بشه، رشد ملی ما سبب ارتقاء جایگاه بین‌المللی ما بشه، نهایتاً کمکی به بشریت بشه تو (در) زمینه‌های مختلف، نتیجه‌ی کارهایی که داره صورت می‌گیره انشاء الله، آینده‌ای برای بشریت رقم بزنه که به کیفیت زندگی آدم کمک بکنه که کیفیت زندگی آدم‌بالا بره» و در ادامه با اشاره به امکان حرکت در لبه‌های علم و مرزهای دانش، این‌گونه اظهار می‌کند که: «می‌شود کار کرد با همه‌ی گرفتاری‌هایی که موجود هست، می‌شود کار کرد،

می شود در لبه‌ی علم حرکت کرد، می شود کارای بزرگ انجام داد، می شود در سطح دنیا مطرح بود، می شود بقیه رو به خودت متوجه کنی و نیازمندش کنی، بالأخره دنیا دنیایی هست که همه به هم نیاز دارن، چه بهتر است که قسمتی از این نیازهای جامعه بشری توسط ایرانی آحل بشه. این افتخار ماست که بتونیم گوشه‌ای از نیازهای جامعه بشری رو ما حل کنیم، این نوع تفکری هستش که ما داریم». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۱ نیز در توضیح چرایی این موضوع به افکار و اعتقادات اولین مدیر پژوهشگاه رویان، مرحوم دکتر کاظمی آشتیانی اشاره کرده و می‌گوید: «ببینید اون زمانی که دکتر کاظمی، این جا رو راه انداخت، چون آدمی بود که فکرای بزرگی داشت؛ فکر اولش این بود که مردم کشورش عظمت داشته باشند، خب؛ مردم کشورش نیان برای درمان ناباوروری، کلی هزینه کنند، برن کشور این و اون، نیازمند این باشن که اونا به‌هشون خدمات بدن، بین برای رفع نیاز مردم، نیت خالصانه‌ای که داشت، اسباب و عللش هم ایجاد کرد. من همیشه می‌گم: دکتر خیلی آدم‌شناس بود، آدم‌های خوبی رو دور خودش جمع کرده بود می‌دونید، یه وقتی شما می‌خواید یه هدفی رو به‌هش برسید ولی افرادی رو با خودتون همراه می‌کنید که این افراد، فکر شما رو ندارند بنابراین، آدم هم، یه تته هم به کاری نمی‌رسه به جایی نمی‌رسه. شما یه گروهی رو می‌خواید که با خودتون هم‌فکر باشن تا به اون هدف برسید. هدف، هدف بسیار والایی بود، ببینید هدف، خدا بود و برای خدا، باید به خلق خدا کمک می‌کرد، این هم نیاز به یک گروهی داشت که باهاش همراه باشه و مخلص باشن. دکتر با گروه مخلص؛ داشت می‌رفت به سمت این هدف».

- بُعد معنوی: اغنای روح و عبادت

عبادت و اغنای روح مقوله‌ی بسیار مهمی نزد کارکنان پژوهشگاه رویان می‌باشد. کارکنان پژوهشگاه، دلیل خیلی از دل‌بستگی‌ها و وابستگی‌های خود به رویان را خدا و خدمت‌شان به خلق عنوان می‌کنند. مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۳ با اشاره به این حدیث که «نیاز مردم به شما یک ثوابه» در این خصوص می‌گوید: «درسته، درسته؛ کار توی (در) مجموعه‌ی پژوهشگاه رویان، اگر به غیر از عشق، اگر به غیر از فداکاری باشه، به غیر از ایثار باشه، شخص خودش معذب خواهد بود. یعنی؛ مجموعه‌ی پژوهشگاه رویان، باید شما بیش از اون انتظاری که بیش از اون چیزی که به شما حقوق می‌دن، اصلاً اتوماتیک‌وار کار کنین. اگه این طوری نباشه؛ ما نمی‌تونیم به اون حدیثی برسیم

که نیاز مردم به شما یک ثوابه، انجام این کار نیاز مردم، به نیت ثوابی که داره؛ شما، بخش عمده‌اش رو وقت می‌خواین بذارین». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۴ با اطمینان اظهار می‌کند که کار اگر در راه رضای خدا باشد، پیش می‌رود و این‌گونه ادامه می‌دهد: «کار در راه رضای خدا اگه باشه، پیش می‌ره. اگر در راه کمک کردن به مردم باشه، پیش می‌ره». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۲ ضمن مهم دانستن اثرات معنوی کار و خدمت در پژوهشگاه رویان این‌گونه اظهار می‌کند که: «به نظر من کار تو رویان واقعاً یه انرژی مضاعف و یه نیت خالصانه می‌خواد. خدمت صادقانه و فکر می‌کنم که این خدمت صادقانه اثرات معنوی‌اش انشاء الله برای ماها اثرات معنوی‌اشه که ما رو نگه می‌داره و نیت‌ها وو؛ در واقع اون نیت‌مون، قصدمون از کار که ما رو روی این خط نگه می‌داره، ثبات قدم می‌ده» و در ادامه ضمن تأکید بر نیت‌ خدایی بودن کار در پژوهشگاه، این‌گونه می‌گوید: «بنابراین کار ما رنگش با کسایی که جاهای دیگه کار می‌کنن، نمی‌گم همه آدم‌ها ولی منظورم طیف غالب رویان هستش، رنگش رنگ خدایی‌یه، نیتش نیت خدایی‌یه». مصاحبه‌شونده‌ی شماره ۱۱ از نیت خالص اولین مدیر پژوهشگاه رویان، مرحوم دکتر کاظمی آشتیانی برای رفع نیاز مردم می‌گوید: «ببین برای رفع نیاز مردم، نیت خالصانه‌ای که داشت؛ اسباب و عللش هم ایجاد کرد» و در ادامه از خدایی بودن هدف انتخاب شده می‌گوید: «هدف، هدف بسیار والایی بود، ببینید هدف، خدا بود و برای خدا، باید به خلق خدا کمک می‌کرد» و در تکمیل این نکته که نگاه‌شون خالصانه به سمت خدا بود، می‌گوید: «گفتم که خدمت‌شون نگاه‌شون، نگاه مالی نبود، چون همه می‌تونستن این مسئله مالی رو تو (در) جاهای دیگه این مسئله‌ی مالی ده برابر به دست بیارن، به دست بیارن. نه، نگاه‌شون جاه‌طلبانه نبود چون باز هم ببینید، فکر کنید، گروه تخصصی و فوق تخصصی این نگاه جاه‌طلبانه رو خیلی جاها بهترش می‌تونستن به دست بیارن، نگاه‌شون خالصانه به سمت خدا بود و شما نگاه کنید زمینه‌شون؛ زمینه‌ی خاصی‌یه، زمینه‌ی فرهنگ دینی‌یه که داشتن، توو (در) این فرهنگ دینی که خالصانه برای خدا می‌خواستن کار کنن، تووی (در) این مسیر، هدف‌شون، هدف کمک به خلق بود در راه خدا».

۷. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در گرند تئوری از نوع سیستماتیک، داده‌ها در مقولات محوری ثابتی خلاصه می‌شوند و به الگوی پارادایمی از پیش معینی می‌انجامند (فراستخواه، ۱۳۹۹: ۱۲۰). همان‌گونه که ملاحظه

شد در تبیین میزان‌های ضعیف، پائین و کم برای فرهنگ و اخلاق کار و بهره‌وری، و هم‌چنین نرخ بالای بیکاری در کشور دلایل متعدد اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی و ... مطرح شده و آنچه کم‌تر ملاحظه می‌شود، نگاه هستی‌شناسانه به درک از کار و پدیدارشناسی معنای اجتماعی کار نزد کارکنان می‌باشد. این که کارکنان یک سازمان و مؤسسه، معنای مثبت یا منفی برای «کار» قائل بوده و کار کردن در آن سازمان را مصداقی بر «وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» بدانند یا روایتی از «کار کردن خر و خوردن یابو»، کنش/ واکنش‌های متفاوتی به کار خواهند بست که هر کدام نیز، پیامدهای خودش را خواهد داشت. یکی از مؤسسات غیردولتی که با اتکاء به نیروهای انسانی توانسته است حوزه‌های فعالیتی خود را گسترش داده و به یکی از موسسات مطرح در سطح بین‌المللی و جهانی تبدیل شود، پژوهشگاه رویان جهاددانشگاهی می‌باشد. «کار» حامل چه معناهایی برای کارکنان پژوهشگاه رویان می‌باشد؟ کارکنان این پژوهشگاه از «کار» چه درک و فهمی داشته و این درک و فهم را چگونه ابراز کرده و توضیح می‌دهند؟ پدیده‌ی مرکزی، مقوله‌ی هسته و مقولات محوری و عمده پیرامون معنای «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه کدام‌ها هستند؟

چنان‌که اشاره شد، «کار» کردن در پژوهشگاه در قالب دو فرآیند «فَعَالِيَّتِ هَايِ عِلْمِي» و «فَعَالِيَّتِ هَايِ اجْرَائِي» به صورت هم‌زمان و به موازات هم در جریان می‌باشد که در مواجهه با زمینه‌ها، ساختارها و سطوح متفاوت، معانی متفاوتی پیدا می‌کند. «رویش مبارک»، معنای اجتماعی «کار» نزد کارکنان پژوهشگاه رویان بوده و در تمامی سطوح هفت‌گانه، «کار» معنی رفع نیازی اساسی می‌دهد. پدیده‌ی مرکزی یا «رویش مبارک»؛ یک نیاز واقعی چند سطحی چندوجهی است. در سطح اول یا در بُعد ارگانیکستی «کار» معنی «فَعَالِيَّتِ» داده و از مفاهیم زیر منتزع شده است: «نیاز به فعالیت فردی و جسمی»؛ فعالیت در یک مجموعه‌ی منحصر به فرد» و «وابستگی و اعتیاد به کار». «رویش مبارک» در این سطح، نیاز به «فَعَالِيَّتِ» است جهت ایجاد نشاط در بدن و در ارگانیکسم که مانع رخوت و سستی شده و احساس دَمَغِي را از کارکنان دور سازد. آن‌جا که گفته می‌شود: «آب هم که یه جا وایسه؛ می‌کنده». «کار» در سطح دوم یا خانواده معنی «معیشت» می‌دهد. «رویش مبارک» در این سطح، نیاز به کسب روزی حلال و هم‌چنین روابط سالم اجتماعی با همکاران در پژوهشگاه می‌باشد. روزی یا «معیشتی» که ضمن ارضاء نیازهای مادی، مبارک و حلال نیز باشد. آن‌جا که نقل می‌شود «عبادت اگر هفتاد قسمت

داشته باشد، ۶۹ قسمتش کسب روزی حلال هستش». سطح سوّم یا بعد اجتماعی «کار» در ارتباط با مشتری یا ارباب رجوع مطرح می‌شود. در این سطح «کار» معنی «خدمت» داده و از مفاهیم زیر منتزع شده است: «قصد خدمت به جامعه»، «خدمت به خانواده‌های بی‌فرزند»، «مسئولیت اجتماعی و ادای تکلیف»، «کمک به داشتن فرزند سالم در خانواده»، «امید و انگیزه درونی» و در نهایت «حس وظیفه برای نشر علم و فرهنگ‌سازی». در این سطح «رویش مبارک» نیاز به اولین‌ها برای زوج‌های نابارور است؛ اولین نگاه، اولین نفس، اولین لبخند و اولین فریاد فرزندی که زندگی این زوج‌ها را از یکنواختی درآورده و خطر به هم ریختن بنیان خانواده را از بین ببرد. «رویش مبارک» در این سطح معنای «خدمت» به زوج‌های نابارور می‌دهد. در بُعد سازمانی و در سطح چهارم، «کار» معنی اعتلای سازمان و انجام «مأموریت» را داده و از مفاهیم «همبستگی و تلاش نیروها»، «کار هدفمند همه‌ی مجموعه»، «بالندگی سازمان»، «هنر مدیریت»، «تعهد، وجدان کاری و تعلق به سازمان»، «بسترسازی و فرهنگ‌سازی برای کار جهادی» و در نهایت «امکان تبدیل ایده‌ها به عمل» منتزع شده است. در این سطح و از طریق «کار»، «مأموریت» سازمان محقق می‌شود؛ آن‌جا که «صد نفر یک قدم به پیش، به که یک نفر صد قدم به پیش»، شعار پژوهشگاه می‌شود. در بعد ملی و در سطح پنجم «کار» معنی «جسارت» و جرأت داده و از مفاهیم زیر منتزع شده است: «نیاز به درمان ناباروری در کشور»، «جسارت و شجاعت در انجام کاری تازه» و در نهایت «نیاز به ارتقاء کشور در ابعاد علمی و خدماتی و اجتماعی و اقتصادی». از دو موضوعی که در دهه‌ی ۶۰ برای درمان آن ارزش فراوانی از کشور خارج می‌شد، اولی بیماری‌های قلبی و دومی درمان ناباروری بود. ارزش خارج شده برای هر بیمار ۱۵/۰۰۰ دلار در سال ۱۳۷۴ بوده و میزان موفقیت نیز ۱۱ درصد بود. یعنی از هر ۱۰۰ مریض که بابت هر کدام مبلغ ۱۵/۰۰۰ دلار داده می‌شد، ۱۱ جنین سالم تحویل داده می‌شد. «رویش مبارک» در این سطح نیاز به «جسارت» و جرأتی مثال‌زدنی است که مانع خروج ارزش از کشور در این سطح گردد. در زمینه‌ی بین‌المللی و در سطح ششم «کار» معنی «عزت» داشته و ناظر بر عزت ملی در صحنه‌های بین‌المللی است. نیاز مطرح شده در این سطح «عزت ملی» بوده و «کار» ارضاء این نیاز است. جالب این‌که، ایده و پیشنهاد راه‌اندازی چنین مرکزی توسط یکی از هم‌وطن‌های مقیم خارج و در آبان ماه سال ۱۳۶۵ مطرح می‌شود، در طول سال‌های بعدی نیز برخی از متخصصان مقیم خارج در قالب وقف تخصص با رویان همکاری داشتند.

«رویش مبارک» در این سطح دست‌یابی به عزّت ملی است. آخرین سطح بُعد معنوی «کار» است که در ارتباط با خالق بوده و معنی «عبادت» و اغنای روح را می‌دهد و از مفاهیم زیر منتزع شده است: «عبادت و اغنای روح»، «اعتقادات و باورهای نیروی انسانی»، «فرهنگ تعهد و اخلاق مداری» و در نهایت «ایمان و باور موجب سبب‌رزی». نیاز مردم به شما یک ثواب است، این عبارت مرتّب به چشم خورده و شنیده می‌شود. معنی «کار» و پدیده‌ی «رویش مبارک» در ارتباط با خدا و در سطح هفتم «عبادت» است، آن‌جا که این‌گونه نقل می‌شود: «عبادت به جز خدمت خلق نیست». همان‌گونه که ملاحظه شد؛ در تمامی سطوح هفت‌گانه، «کار» معنی رفع نیازی اساسی می‌دهد، پدیده‌ی مرکزی برآمده از داده‌ها «رویش مبارک» می‌باشد که هم، وجه تقدّس و تبرک دارد و هم حکایت از حرکت و رشد می‌باشد. این دو وجه چنان در هم تنیده‌اند که تصور یکی بدون دیگری معنی ندارد. کار کردن با نگاه هستی‌شناسانه‌ی «رویش مبارک» منجر به کنش/واکنش‌هایی می‌گردد که اعتلای پژوهشگاه رویان و جهانی شدن آن را از پیامدهای این‌گونه نگاه به کار می‌توان برشمرد. در جدول شماره ۴، ابعاد هفت‌گانه‌ی «کار» در پژوهشگاه رویان و معنی «کار» در هر بُعد و در نهایت؛ پدیده‌ی مرکزی «رویش مبارک» ملاحظه می‌شود.

جدول ۴. مفاهیم و ابعاد هفت‌گانه‌ی «رویش مبارک» (معنی «کار» در پژوهشگاه رویان)

ردیف	پدیده‌ی مرکزی	بُعد کار	معنای کار در آن بُعد
۱	رویش مبارک	۱- بُعد ارگانیک:	نیاز به فعالیت فردی و جسمی
۲		فعالیت فردی	فعالیت در یک مجموعه‌ی منحصر به فرد
۳			وابستگی و اعتیاد به کار
۴	رویش مبارک	۲- بُعد خانواده	معیشت
۵	رویش مبارک	۳- بُعد اجتماعی: خدمت	قصد خدمت به جامعه
۶			خدمت به خانواده‌های بی‌فرزند
۷			مسئولیت اجتماعی و ادای تکلیف
۸			کمک به داشتن فرزند سالم در خانواده
۹			امید و انگیزه درونی
۱۰			حس وظیفه برای نشر علم و فرهنگ سازی
۱۱	رویش مبارک	۴- بُعد سازمانی: بالندگی (مأموریت)	همبستگی و تلاش نیروها
۱۲			کار هدفمند همه‌ی مجموعه
۱۳			بالندگی سازمان
۱۴			هنر مدیریت
۱۵			تعهد، وجدان کاری و تعلق به سازمان
۱۶			بسترسازی و فرهنگ‌سازی برای کار جهادی
۱۷			امکان تبدیل ایده‌ها به عمل

نیاز به درمان ناباروری در کشور	۵- بُعد ملی: جسارت	رویش مبارک	۱۸
جسارت و شجاعت در انجام کاری تازه			۱۹
نیاز به ارتقاء کشور در ابعاد علمی و خدماتی و اجتماعی و اقتصادی			۲۰
عزت ملی	۶- بُعد بین‌المللی: عزت	رویش مبارک	۲۱
عبادت و اغنای روح	۷- بُعد معنوی: اغنای روح و عبادت	رویش مبارک	۲۲
اعتقادات و باورهای نیروی انسانی			۲۳
فرهنگ تعهد و اخلاق مداری			۲۴
ایمان و باور موجب سینرژی			۲۵

منابع

۱. احمدی، سیروس (۱۳۹۱). «بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، دوره ۲۳، شماره ۲، صص ۴۰-۲۱.
۲. استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۳۹۳). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌های مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه بیوک محمدی، تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۳. استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۳۹۴). مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای، ترجمه ابراهیم افشار، چاپ چهارم، تهران: نشر نی.
۴. انتظاری، علی و کرمانی، محسن (۱۳۹۴). «تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار (مورد مطالعه، کارکنان صنایع شهرستان کاشان)»، فصلنامه علمی پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شماره ۲، پیاپی، ۲۹، صص ۲۹-۵۴.
۵. انتظاری، علی و جدانیان، مرضیه (۱۳۹۰). «بازنمایی فرهنگ کار در کتاب‌های داستانی کودکان»، راهبرد فرهنگ شماره ۱۴ و ۱۵، صص ۲۲۸-۲۰۵.
۶. ایمان، محمد تقی؛ محمدیان، منیژه (۱۳۸۷). «روش‌شناسی نظریه بنیادی»، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، سال ۱۴، شماره ۵۶، صص ۵۴-۳۱.
۷. زندی‌پور، طیبه (۱۳۸۴). «آسیب‌شناسی فرهنگ و اخلاق کار»، مجله تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، جلد ۴، شماره ۱۶، صص ۶۲-۴۷.
۸. ساسانی، فرهاد (۱۳۸۹). معناکاوی: به سوی نشانه‌شناسی اجتماعی، تهران: نشر علم.
۹. طالبی، ابوتراب و براق‌علی‌پور، الهه (۱۳۹۴). «گونه‌شناسی زیارت و دین‌داری زائران، معناکاوی کنش زیارت زائران امام رضا (ع)»، فصل‌نامه علمی پژوهشی علوم اجتماعی (دانشگاه علامه طباطبائی) تابستان، شماره ۶۹، صص ۷۸ تا ۱۰۹.
۱۰. طالبی، ابوتراب؛ موسوی، زهرا (۱۳۹۱). «درک اجتماعی از زمان و عوامل شکل‌دهنده آن»، جامعه‌شناسی تاریخی، دوره ۴ شماره ۱، صص ۵۳-۲۵.
۱۱. عسرتی، محمدرضا (۱۳۹۳). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق کار در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهرستان ایلام»، همایش بین‌المللی مدیریت.

۱۲. فرهادی، مرتضی (۱۳۹۰). «حرکت و کار در اندیشه و آیین‌های ایرانی و یونانی- رومی (بستگی‌های کار و نظام اجتماعی در فلسفه و ادیان ایرانی- اسلامی و یونانی- رومی و یهودی- مسیحیایی)»، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۵۵، صص ۵۶-۱.
۱۳. فرهادی، مرتضی (۱۳۹۰). «فروهشتگی ده و کژبالشی شهر ایرانی (کاهندگی فرهنگ تولیدی و افزایش فرهنگ مصرفی در ایران)»، پژوهش‌های انسان‌شناسی ایران (نامه علوم اجتماعی سابق)، سال اول، شماره ۲، صص ۲۸-۷.
۱۴. فرهادی، مرتضی (۱۳۹۰). «کار و زمان در منشور شعر و کار کارستان پروین»، جامعه‌پژوهی فرهنگی، شماره ۱ (پیاپی ۳)، صص ۱۶۸-۱۳۹.
۱۵. فرهادی، مرتضی (۱۳۹۱). «صنعت بر فراز سنت یا در برابر آن؟ (آسیب‌شناسی روند توسعه پایدار در ایران)»، دانش بومی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۲۹-۷۱.
۱۶. فراستخواه، مقصود (۱۳۹۹). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر نظریه‌ی برپایه (گرند تئوری GTM)، تهران: انتشارات آگاه.
۱۷. محمدرضا پور، احمد (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی، ضد روش، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
۱۸. محمدرضا پور، احمد (۱۳۹۷). روش تحقیق کیفی؛ ضد روش، ویراست دوم، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
۱۹. محمدرضا پور، احمد (۱۳۹۷). روش تحقیق کیفی، ضد روش، ویراست دوم، تهران: انتشارات لوگوس.
۲۰. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۴). «عرضه و تقاضای نیروی کار در اقتصاد ایران؛ وضعیت موجود و چشم‌انداز آتی»، معاونت پژوهش‌های اقتصادی، دفتر مطالعات اقتصادی، شهریورماه ۱۳۹۴.
۲۱. معصومی‌راد، رضا، (۱۳۹۳). «طراحی و سنجش مقیاس اخلاق کار (مطالعه موردی در بین مردان بالای ۳۰ سال شهر تهران)»، فصلنامه علوم اجتماعی، سال هشتم، شماره ۳ (پیاپی ۲۶)، صص ۲۵۰-۲۳۱.
22. Corbin, J., & Strauss, A. (2008) Basics of qualitative research (3rd Ed.). London: Sage Publications.
23. Giddens, Anthony (1984) the constitution of Society, London, Polity.

24. Glaser, B. & Strauss, A. (1967) Discovery of grounded theory. New Brunswick: Aldine Transaction Publishers.
25. Glaser, B. (1998) Doing grounded theory: Issues and discussions. California: Sociology Press.
26. Higgs, joy (1998), structuring qualitative research theses” in writing qualitative research theses, Sydney: Hampden press.