

Obstacles and Challenges of Industrial Social Work in Iran, A Grounded Theory Study

Ahmad Kalateh Sadati * 

Associate Professor of Sociology,
Yazd University, Yazd, Iran.

Seyed Reza Taherzadeh Ardakani 

Master of Social Work, Yazd
University, Yazd, Iran.

1. Introduction

For many years, the era of industrialization has opened the way of all groups of society to production and productivity. Having an obedient and cheap workforce or an expert and professional workforce is one of the major concerns of industries in the field of human resources. The issue of the position and professional role of social workers in the industry is still an issue. Considering the knowledge gap in this field, the aim of the present research is to analyze the obstacles and challenges of industrial social work in Iran.

2. Research question(s)

The most important question of this research is that why until now in the field of industrial social work and especially the wide employment opportunities resulting from it, this important branch has remained hidden from the point of view of social workers? And most importantly, why don't social workers demand this job position in industries to become industrial social workers?

3. Literature Review

In internal studies, they have mainly reviewed the role and position of industrial social work. Yazdani and Mohammadi (2012) focusing on productivity problems, relations between colleagues, drug abuse, personal issues and the like can be the subject of industrial social work. Sam Aram (2002) stated, who is the social worker of the workshop and in what fields does he work. Fekrazad and Taherianrezi (2010)

* Corresponding Author: aflakimilad.f@gmail.com

How to Cite: Kalate Sadati, A; Taheri ardakani, S. M. (2024). Obstacles and challenges facing to industrial social work in Iran; An Grounded Theory Study, *Journal of Social Development and Welfare Planning*, 14(56), 347-382.

have mentioned the process of formation, basic principles, tools and methods of social work, and the ways of connecting this profession with the environment and human resources of production units.

In foreign studies, Zhang (2017) has discussed the role of industrial social work in China. Sinha (2007) states that the conscience of business leaders and capitalists towards their workforce has become full corporate social responsibility. Segal (2005) suggested that social work can play a vital role in companies to help them achieve their social goals. Cheeran et al. (2015) addressed the challenges of social workers in industries. Sarkar (2008) has discussed industrial social worker and corporate social responsibility. Regarding the challenges of social work, Haley (2004) suggested that social workers should act as proactive leaders with practical strategies to achieve the goal. Yoahare et al. (2013) in their research have evaluated the entry into the super-challenges of social work in the 21st century.

4. Methodology

The current research is a qualitative research with a grounded theory approach that was conducted in 2022. The research samples were active or retired social workers in different industries in the country who were selected purposefully. To collect data, it was done using individual interviews in a semi-structured way. The main question related to the purpose of the research was, why do you think industrial social work is not developed in Iran among social workers and industries? which reached saturation with 12 research people. Data analysis was carried out using the grounded theory method of Strauss and Corbin (1989).

5. Results

All the participants emphasized the important role and position of social work in the industry. According to them, one of the important necessities for the promotion of manpower in the industry is the existence of social workers who can know about the quality and quantity of the problems of the workers in the industry and provide programs to empower and improve the welfare of them and their families. Social work has the capacity to reduce or partially control many of these complications and job consequences. In spite of this, industrial social work in Iran is facing challenges that in the data analysis, three main categories of structural barriers, ambiguous job position, and ignorance and crudeness were counted.

6. Discussion

This research shows that industrial social work is a marginal job in the industry, which has limited the role of social workers active in the industry. Neither the rules

349 | Obstacles and Challenges of Industrial ..., Kalateh & Partners

and bureaucratic mechanisms of the industry nor the view of managers towards this job are positive and cooperative. On the other hand, if he is asked in a professional manner, what is his role and function in the industry, he does not have the necessary skills, especially in view of extensive social and industrial changes. This issue reduces the self-esteem of the social worker as a professional job in the industry. Therefore, the social worker gets caught in a routine in the industry and loses his professional role.


7. Conclusion


Industrial social work is one of the sub-branches of social work that can help a lot to promote and develop the welfare and well-being of workers in industries and companies. The present research showed that for the growth and development of industrial social work, the legal and industrial platform on one hand, the university on the other hand, and the social worker as an active actor, should be involved. There is a long way to reach such an ideal. Social and legal acceptance of the position of social work in industries and companies is a discourse necessity. On the other hand, it is necessary for social work colleges to pay more attention to increasing the knowledge and skills of social workers in the field of industry. Finally, it is the social workers in the industry who must assume the role of demanding as a professional necessity so that they can restore and realize their independent and effective role and position in the industry.

Keywords: Human Resources, Social Services, Social Work, Industry



موانع و چالش‌های مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران؛ یک نظریه‌ی زمینه‌ای

احمد کلاته ساداتی*  استادیار علوم اجتماعی دانشگاه یزد، یزد، ایران.

سیدرضا طاهرزاده اردکانی  کارشناسی ارشد علوم اجتماعی دانشگاه یزد، یزد، ایران.

چکیده

یکی از گرایش‌های مددکاری اجتماعی حوزه صنعت است که با جنبش‌های کارگری در دنیا شروع شد. امروزه، بیشتر صنایع مهم در دنیا از حضور مددکاران اجتماعی بهره‌مند می‌شوند. بعد از گذشته بیش از ۵۰ سال از ورود مددکاری اجتماعی به ایران و نیز وجود این گرایش در صنعت، اما توسعه‌ای در آن ایجاد نشده است. هدف پژوهش حاضر، کشف و واکاوی عدم تحقق و توسعه مددکاری اجتماعی صنعتی در صنایع ایران است. تحقیق حاضر یک مطالعه کیفی در سطح ملی است که با معیار اشباع داده‌ها و به روش مصاحبه نیمه ساختاریافته ۱۲ نفر از مددکاران اجتماعی صاحب‌نظر و فعال در صنعت به صورت هدفمند در آن مشارکت کردند. داده‌ها به روش نظریه‌ی زمینه‌ای مورد تحلیل واقع شد. پژوهش نشان داد که موانع چندگانه‌ای پیش روی مددکاران اجتماعی صنعتی عبارت‌اند از: موانع ساختاری، جایگاه شغلی مبهم، و بی‌دانشی و خام‌دستی. پدیده ساختاری بر ساخت‌شده عبارت است از محدودیت نقش. برای تحقق و توسعه مددکاری اجتماعی صنعتی، علاوه بر رفع موانع مطرح‌شده، این مددکاران اجتماعی هستند که باید خود را به صنعت ارائه کنند تا فرصت‌هایی که می‌توانند برای صنعت ایجاد کنند را بشناسانند و از ظرفیت‌های رشته حرفه‌ای خود در راستای اهداف مهم صنایع بهره بگیرند. در واقع، مطالبه‌گری حرفه‌ای مددکاری اجتماعی صنعتی، یکی از راهبردهای اصلی در جهت تحقق این امر است.

واژه‌های کلیدی: منابع انسانی، خدمات اجتماعی، مددکاری اجتماعی، صنعت

مقدمه و طرح مسئله

سال‌هاست که دوران صنعتی شدن پای همه گروه‌های جامعه را به تولید و بهره‌وری باز کرده است. تلاش برای پیدا کردن بازارهای جدید و حفظ این بازارها، برای به دست آوردن سود بیشتر، همیشه از چالش‌های صنایع در دنیا بوده است. از همه مهم‌تر، داشتن نیروی کار مطیع و ارزان یا نیروی متخصص و حرفه‌ای، یکی از دغدغه‌های بزرگ صنایع در حوزه منابع انسانی است. از آنجایی که کارگران اکثر ساعات کاری و توانایی تولیدی خود را به مشاغل اختصاص می‌دهند و زمان و انرژی کمتری برای مسائل دیگر باقی می‌ماند، این نه تنها مسئولیت اخلاقی کارفرمایان است، بلکه از نقطه نظر تولید و کارآیی بسیار مهم است که شرایطی فراهم شود که در آن کارکنان بتوانند روابط کاری رضایت‌بخشی ایجاد کنند. گروه‌ها و افراد باید بتوانند با هماهنگی بیشتر و با رضایت بیشتر با همه نگرانی‌ها زندگی کنند و با هم کار کنند (Cheeran, 2015: 316).

موضوع جایگاه و نقش حرفه‌ای مددکاران اجتماعی در صنعت، همچنان به عنوان یک مسئله مطرح است. به طور مثال، هند فقط تعداد انگشت‌شماری از سازمان‌ها مددکار اجتماعی تمام وقت استخدام می‌کنند. مسئله این است که صنعت نیازهای خود را در زمینه‌ای که یک مددکار اجتماعی بتواند در آن به عنوان یک منبع منطقی انسانی ایفای نقش کند، مشخص نکرده است و مددکاران اجتماعی هم به عنوان افراد متخصصی که در بخش‌های مختلف صنعت اثرگذار هستند، شناخته نشده‌اند (Sehgal, 2005: 67).

در کشور ایران، مددکاری اجتماعی در صنعت از سال ۱۳۳۹ شمسی و با استخدام دو نفر مددکار اجتماعی فوق‌دیپلم در شرکت نفت آغاز شد و بعدها در همه شرکت‌های وابسته به وزارت نفت مددکاران اجتماعی مشغول خدمت شدند (سام آرام، ۱۳۸۱: ۱۴). با این حال مهم‌ترین سؤال این تحقیق آن است که چرا تاکنون در زمینه مددکاری اجتماعی صنعتی و به خصوص فرصت اشتغال گسترده ناشی از آن، همچنان این شاخه مهم از نظر مددکاران اجتماعی پوشیده مانده است؟ و از همه مهم‌تر چرا مددکاران اجتماعی برای تبدیل شدن به مددکاران اجتماعی صنعتی، به مطالبه‌گری این جایگاه شغلی در صنایع

نمی‌پردازند؟ با توجه به خلأ دانش در این زمینه، هدف تحقیق حاضر، واکاوی موانع و چالش‌های مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران است.

مبانی نظری

از زمانی که آکاباس^۱ و همکاران (۱۹۷۸) به موضوع نقش مددکاری اجتماعی با رویکرد مشاوره‌ای در بسترهای صنعتی و شغلی توجه کردند تا به امروز نقش مددکاری اجتماعی صنعتی روزافزون بوده است. بعداز آن کارزمن و آکاباس^۲ (۱۹۸۱) بر اهمیت مددکاری اجتماعی صنعتی به عنوان یکی از حوزه‌های عمل مددکاری اجتماعی که می‌تواند فرصت‌هایی برای صنعت و شغل داشته باشد و همچنین مالون و رید^۳ (۱۹۸۲) متمرکز بر کارایی بهینه با توجه به اهمیت رفاه در نیروی انسانی شرکت‌ها، تأکید داشته‌اند.

بر طبق نظر ساینی^۴ (۱۹۷۵)، مددکاری اجتماعی صنعتی به عنوان یک روش سیستماتیک برای کمک به افراد و گروه‌ها در جهت سازگاری بهتر با وضعیت کاری تعریف شده است. برای هرگونه بحث در مورد مفهوم مددکاری اجتماعی صنعتی، باید به گزارش سمینار اروپایی در مورد مددکاری اجتماعی کارکنان رجوع شود که تعریف زیر را پذیرفته است: "مددکاری اجتماعی کارکنان یک روش سیستماتیک برای کمک به افراد و گروه‌ها در جهت سازگاری بهتر با شرایط کاری است. مشکلات اجتماعی در یک شرکت زمانی به وجود می‌آید که یک کارمند یا یک گروه و وضعیت کاری نمی‌توانند با یکدیگر سازگار شوند."

امروزه اصطلاح مددکاری اجتماعی صنعتی به‌طور فزاینده‌ای در غرب استفاده می‌شود به این دلیل که محدوده مددکاری اجتماعی را می‌توان گسترش داد تا همه انواع حرفه‌ها را شامل شود. آخرین تفسیر به شرح زیر است: "مددکاری اجتماعی صنعتی

-
1. Akabas
 2. Kurzman & Akabas
 3. Malone and Reid
 4. Saini

می‌تواند به‌طور گسترده‌ای به عنوان یک زمینه تخصصی از شیوه کار مددکاری اجتماعی تعریف شود، که از طریق مداخلات مختلفی که هدف آنها ایجاد سازگاری بهینه میان افراد و محیط آنهاست نیازهای انسانی و اجتماعی جامعه کاری را مورد توجه قرار می‌دهد. در این زمینه، مددکار اجتماعی صنعتی ممکن است طیف گسترده‌ای از نیازهای فردی و خانوادگی، روابط درون سازمان‌ها و مسائل گسترده‌تر درباره رابطه جهان کار با جامعه به‌طور کلی را در نظر بگیرد" (NASW¹, 1987).

با این تعریف واضح است که بدون توجه به نامی که ما آن را می‌خوانیم، مددکاری اجتماعی، هنگامی که در صنعت و تجارت کاربرد دارد، بهره‌برداری از دانش، مهارت‌ها و ارزش‌های مددکاری اجتماعی است تا بین فرد و محیط کار شخصیت مناسب را فراهم کند. طبق گزارش دورتموند، مددکاری اجتماعی در صنعت سه هدف دارد:

الف) کمک به هر فرد یا گروه برای انطباق با شرایط کاری و برآوردن الزامات کاری؛ ممکن است در اینجا اشاره شود که مشکلات مربوط به این افراد یا گروه‌ها ممکن است:

۱) ناشی از محیط کار باشد یا در آن رخ دهد؛

۲) تأثیر نامطلوب بر وضعیت کار داشته باشد، گرچه ناشی از آن نیست.

ب) تحریک مدیریت برای سازگاری وضعیت کار با نیازهای اجتماعی کارمندان.

ج) برای کمک به "جامعه" کاری به عنوان یک کل برای عملکرد بهتر (Sehgal, 2005: 69).

نقش مددکاران اجتماعی صنعتی باعث شده است که مسائل اخلاقی برای مددکاران اجتماعی در سرتاسر جهان و همچنین در هند در بعضی موارد مطرح شود، به ویژه هنگامی که هدف از این برنامه صرفه‌جویی هزینه‌ها برای کارفرما به قیمت ارائه خدمات مناسب به مددجو باشد. برخی از بخش‌های مددکاران اجتماعی شروع به اعتقاد به این نکته کرده‌اند که مددکاری اجتماعی باید به‌نوعی جدا از اقتصاد مقیاس کسب‌شده توسط

1. The International Federation of Social Workers

کسب‌وکار باشد. و این که شرکت در تجارت و امور صنفی منجر به درگیری با ارزش‌های حرفه‌ای مددکاری اجتماعی می‌شود. این مورد با این احتمال که صنایع بزرگ اغلب انحصاری هستند و تمایل به بهره‌برداری از مردم، صدمه زدن به سلامت آنها، بهره‌برداری از منابع طبیعی و نیروی کار دارند و از پاسخگویی به عموم مردم که بر آنها تأثیر می‌گذارند، شانه خالی می‌کنند مورد بحث قرار گرفت. دعوت از مددکاری اجتماعی به دنیای کار توسط صنایع و مدیریت آن اغلب به عنوان راهکار صنعت در جهت آرام کردن مشارکت کارگران در اقدام جمعی علیه شرکت‌های بزرگ به شمار می‌رود. سایر مددکاران اجتماعی استدلال می‌کنند که برنامه‌های مددکاری اجتماعی صنعتی، خدماتی را که هم‌اکنون در جامعه وجود دارد، تکرار می‌کنند. در ابتدا، برنامه‌های مددکاری اجتماعی صنعتی با هدف اصلی جلوگیری از زیان‌های ناشی از نرخ غیبت بیشتر و سایر عواملی که به بهره‌وری کم منجر می‌شود، به جای مقابله با ضررهای انسانی، آغاز شد (Sarkar, 2008: 15).

مرور بر مطالعات تجربی

مطالعات نشان می‌دهد که در بسیاری از کشورها، جایگاه مددکاری اجتماعی در صنعت هنوز مشخص و به خوبی تعریف شده نیست. تاکنون مطالعه‌ای در زمینه موانع و چالش‌های مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران انجام نشده است. مطالعات داخلی دیگر، عمدتاً به صورت مروری، به نقش و جایگاه مددکاری اجتماعی صنعتی پرداخته‌اند.

یزدانی و محمدی (۱۳۹۲) در ترجمه کتاب "مددکاری اجتماعی در قرن ۲۱ از مورلی گلیکن"^۱ تمرکز بر مشکلات بهره‌وری، روابط بین همکاران، سوء‌مصرف مواد مخدر، مسائل شخصی و مانند آن‌ها، می‌تواند موضوع مددکاری اجتماعی صنعتی باشد. سام آرام (۱۳۸۱) در مقاله‌ای با عنوان "مددکاری اجتماعی در کارگاه" بیان داشته، مددکار اجتماعی کارگاه کسی است که به کارکنان دارای مشکل و خانواده‌های آنها یا

کارکنانی که تحت «فشارهای روانی»^۱ هستند و خود به تنهایی قادر به مبارزه با آن نیستند، کمک می‌کند تا بتوانند با استفاده از نیروهای خودشان و کمک‌های دیگران، مشکلات خود را کاهش دهند.

فکرآزاد و طاهریان‌ریزی (۱۳۸۰) به روند شکل‌گیری، اصول اساسی، ابزارها و روش‌های مددکاری اجتماعی، و راه‌های پیوند این حرفه با محیط و منابع انسانی واحدهای تولیدی اشاره کرده‌اند.

ژانگ^۲ (۲۰۱۷) به نقش مددکاری اجتماعی صنعتی در کشور چین پرداخته که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: کمک به کارمندان در حل مشکلاتشان، دستیاری کارمندان، و اصلاح روابط بین شرکت‌ها و کارمندان، شرکت‌ها و محیط و همچنین شرکت‌ها و جامعه.

چیران^۳ و همکاران (۲۰۱۵) به چالش‌های مددکاران اجتماعی را برای ایفای نقش خود به عنوان مددکاران اجتماعی شغلی (صنعتی) در صنایع پرداخته و نتیجه گرفته‌اند که متخصص مددکاری اجتماعی را به گونه‌ای آموزش دهیم که به دانش کافی در مورد رشد و رفتار انسان، رفتار سازمانی، سیاست اجتماعی، قوانین صنعتی و کار و غیره مجهز شوند. سرکار^۴ (۲۰۰۸) مددکار اجتماعی صنعتی و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را دو روی (به ترتیب گذشته و حال) یک سکه دانسته و چالش‌های مددکاری اجتماعی را در موضوع سودآوری شرکت‌ها مورد بحث قرار داده است.

سین‌ها^۵ (۲۰۰۷) در کتاب "جنبه‌های صنعت و حرفه مددکاری اجتماعی"^۶ بیان می‌کند که وجدان رهبران تجارت و سرمایه‌داران نسبت به نیروی کارشان به مسئولیت اجتماعی کامل شرکت تبدیل شده است.

-
1. Stresses
 2. Zhang
 3. Cheeran
 4. Sarkar
 5. Sinha
 6. Aspects of Industry and Occupational Social Work

سگال^۱ (۲۰۰۵) در مطالعه‌ی مروری خود استفاده از مهارت‌های مددکاری اجتماعی، دانش و آموزش در صنعت را پیشنهاد داده است با این فرض که صنعت نه تنها یک موسسه با رویکرد سودگرایی نیست، بلکه همچنین دارای وظایف اجتماعی نیز هست، پس مددکاری اجتماعی می‌تواند نقش حیاتی ایفا کند تا بتواند به آن کمک کند و تا (شرکت) به اهداف اجتماعی خود دست یابد.

در رابطه با چالش‌های مددکاری اجتماعی، هیلی^۲ (۲۰۰۴) در مقاله خود سه دسته‌بندی از موضوع کرده است که عبارت‌اند از: روند استخدام مددکاران اجتماعی در بازار، دوم مشکلات «شناخت» مددکاری اجتماعی که شامل ارزش‌گذاری مددکاری اجتماعی حرفه‌ای و تهدید درون حرفه‌ای مددکاری اجتماعی برای شناخت صنعتی و فرهنگی. محقق در نهایت، پیشنهاد کرده که مددکاران اجتماعی باید به عنوان رهبران کنشگر با راهبردهای عملی برای دستیابی به هدف عمل کنند.

یوهاره^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود ورود به ابرچالش‌های مددکاری اجتماعی در قرن بیست و یکم را مورد ارزیابی قرار داده‌اند. آن‌ها در تحقیق دریافتند که برای این امر بایستی محافل دانشگاهی سه اقدام در سه مرحله انجام دهند. مرحله نخست: توسعه استراتژی که در آن ذینفعان این رشته به بحث ورود کرده و راجع به این ابرچالش‌ها بحث کنند. مرحله دوم بارش افکار در مورد ابرچالش‌ها و دستاوردها، و مرحله سوم، انتشار نتایج کار.

همان‌طور که مطالعات نشان می‌دهد تاکنون تحقیقی تجربی در موضوع در کشور ایران انجام نشده است. با توجه به خلأ دانش در این زمینه و نیز اهمیت و جایگاه مددکاری اجتماعی صنعتی، پرداختن به موضوع اهمیت پیدا می‌کند. در این زمینه هم نوآوری دانشی مطرح است و ضرورت پرداختن تجربی و لذا هدف مطالعه حاضر ارائه نظریه‌ای زمینه‌ای در رابطه با چالش‌های مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران است.

1. Sehgal
2. Healy
3. Uehara

روش تحقیق

پژوهش حاضر یک تحقیق کیفی با رویکرد نظریه زمینه‌ای است که در سال ۱۴۰۰ انجام شد. علت استفاده این است که چارچوب مفهومی و نظری در این موضوع در ایران وجود ندارد. میدان مطالعه را صنایع کشور ایران تشکیل می‌دهد. نمونه‌های تحقیق عبارت بود از مددکاران اجتماعی فعال یا بازنشسته در صنایع مختلف در کشور که به صورت هدفمند انتخاب شدند. از آنجا که سابقه صنعت نفت در موضوع مددکاری اجتماعی صنعتی بسیار بیشتر از سایر صنایع است و این پست شغلی در این صنعت پذیرفته‌شده‌تر نیز بوده، مصاحبه شوندگان از این صنعت انتخاب شده‌اند. معیار ورود به مصاحبه داشتن سابقه بیش از ۳ سال فعالیت در صنعت بود (جدول ۱).

جدول ۱- ویژگی افراد مشارکت‌کننده در پژوهش

فرد	مقطع و تحصیلات	نوع شغل
۱	کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی	مددکاری اجتماعی صنعت نفت با ۱۰ سال سابقه
۲	کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی	شرکت نفت و گاز پارس عسلویه با ۱۱ سال سابقه
۳	دکترای مددکاری اجتماعی	شرکت نفت فلات قاره-جزیره خارک با ۹ سال سابقه
۴	دکتر مددکاری اجتماعی	مسئول کارگروه مددکاری اجتماعی صنعتی، در انجمن مددکاران اجتماعی ایران با ۳۱ سال سابقه
۵	دانشجوی دکتری مددکاری اجتماعی	در مددکاری اجتماعی صنعت نفت با ۱۰ سال سابقه
۶	کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی	شرکت نفت پارس جنوبی با ۱۸ سال سابقه
۷	کارشناسی مددکاری اجتماعی	شرکت مینو با ۱۳ سال سابقه
۸	فوق‌دیپلم مددکاری اجتماعی	شرکت پالایش نفت تبریز بازنشسته
۹	دکترای جامعه‌شناسی	نویسنده کتاب با موضوع مددکاری اجتماعی در قلمرو صنعت
۱۰	دکترای جامعه‌شناسی	هیات علمی
۱۱	کارشناسی مددکاری اجتماعی و دانشجوی دکترای روانشناسی تربیتی	۱۷ سال فعالیت در خدمات کارکنان صنعت در حوزه EAP
۱۲	دکترای مددکاری اجتماعی	محقق مددکاری اجتماعی

برای جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه فردی به روش نیمه ساختاریافته که روشی معتبر برای کسب اطلاعات از مشارکت‌کنندگان در تحقیقات کیفی است، انجام شد. عمده سؤالات از نوع باز بودند در این صورت پاسخگو می‌توانست آزادانه احساسات و افکار و نظرات خود را بیان کند. با توجه به شرایط ویروس کرونا و همچنین عدم دسترسی با این افراد به دلیل پراکندگی در کشور، این مصاحبه‌های به صورت تلفنی انجام گرفت (Farooq, 2017: 296) و تمامی فرایندها ضبط و پیوست گردیده است.

لازم به ذکر است که حدود یک دهه است که استفاده از روش‌های مصاحبه تلفنی در تحقیقات کیفی مورد توجه جدی قرار گرفته است (Carr, 2001: 511) که پاندمی کووید-۱۹ آن را رونق بخشید (Barba, 2021: 9). سؤالات مصاحبه مبتنی بر یک سؤال اصلی و سایر سؤالات فرعی بود. سؤال اصلی ناظر به هدف تحقیق عبارت بود از اینکه به نظر شما چرا مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران در میان مددکاران اجتماعی و صنایع توسعه نیافته است؟ با توجه به پاسخ مشارکت‌کنندگان سایر سؤالات نیز پرسیده می‌شد. اشباع داده‌ها به این معناست که دیگر داده جدیدی به دست نیاید و اطلاعات قبلی تکرار و تأکید شوند که در این صورت نمونه‌گیری پایان می‌یابد و همان‌طور که جدول نشان می‌دهد با ۱۲ نفر تحقیق به اشباع رسید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش نظریه زمینه‌ای استراوس و کوربین^۱ (۱۹۸۹) انجام شد. نمونه‌گیری باز، محوری و انتخابی سه مرحله اساسی تحقیق بود. علاوه بر این در طول فرایند تجزیه و تحلیل نیز از نمونه‌گیری نظری نیز برای ارتقاء مفاهیم و مضامین احصاء شده استفاده شد. مطالب چندین بار خوانده شد تا برداشت کلی از سخنان مصاحبه‌شوندگان به دست آید. مفاهیم اولیه استخراج شد و بر اساس شباهت این مفاهیم در مقوله‌های فرعی دسته‌بندی شدند (باز). سعی گردید در هر دسته‌بندی مقوله‌های فرعی، بیش‌ترین همگنی بین مفاهیم وجود داشته باشد (محوری). در نهایت مقوله‌های فرعی در هر سؤال به صورت یک مقوله اصلی مشخص شد و در مقوله نهایی با سایر مقوله‌های اصلی بررسی شده در

1. Strauss and Corbin

سایر سؤالات، تجمیع گردید (انتخابی) (Charmaz, 2012: 351). در نهایت، الگوی پارادایمی تحقیق نیز ارائه شد.

به منظور اعتبار تحقیق، از روش‌های تعیین اعتبار در تحقیقات کیفی استفاده شد (Connolly, 2016: 436). طراحی دقیق پژوهش مطابق اهداف آن، انجام دقیق مراحل و در نهایت تلاش برای ارائه مقولاتی که خصیصه انتقادپذیری داشته باشد، برای اعتبار تحقیق حاضر مورد توجه بود. علاوه بر این، در طول فرایند مصاحبه‌ها از تأیید اعضا نیز استفاده می‌شد. به‌طور کلی، ضمن جلوگیری از پیش‌داوری‌ها و جهت‌دهی به مسئله، با توجه به شناخت از این زمینه مورد پژوهش، موارد به صورت کامل دسته‌بندی و بر اساس شواهد و مسائل حال حاضر بررسی شده‌اند.

به منظور رعایت اخلاق تحقیق، اطلاع و موافقت مصاحبه شونده‌گان جهت ضبط صدای آنها در جریان مصاحبه گرفته شده و با اطمینان از استفاده صحیح از مطالب بیان شده، رضایت آنها را از این طریق دریافت شد. اجتناب از متفاوت جلوه دادن شرایط و فریبکاری در تمام موارد پیاده‌سازی مصاحبه‌ها مورد نظر محقق بوده است و از هیچ پیش‌داوری یا جهت‌دهی در تدوین آن صورت نگرفته است.

نتایج

تمامی مشارکت‌کنندگان بر نقش و جایگاه مهم مددکاری اجتماعی در صنعت تأکید داشتند. از نظر آن‌ها یکی از ضرورت‌های مهم برای ارتقای نیروی انسانی در صنعت، وجود مددکاری اجتماعی است که می‌تواند از کم و کیف مسائل شاغلین در صنعت مطلع باشد و برای توانمندسازی و ارتقای بهزیستی آن‌ها و خانواده‌هایشان برنامه ارائه کند. مددکاری اجتماعی با تأکید بر رفاه و عدالت اجتماعی در گروه‌های هدف، به دنبال توسعه همه‌جانبه افراد و سازمان‌ها است. در صنایع با توجه به اهمیت ویژه منابع انسانی و حفظ آنها در صنعت، تأمین خدمات رفاهی و بیمه‌ای از جمله ابزارهای حمایتی و ترغیب‌کننده افراد برای حضور پایدار در مشاغل سخت خود است.

از سوی دیگر، صنعت به خاطر شرایط سخت و غیر انعطاف‌پذیر خود، آسیب‌ها و عوارضی را با خود به همراه دارد که می‌بایست، با در نظر گرفتن خدماتی جامع که هم ابعاد سلامتی جسمی، هم روانی، هم خانوادگی و جایگاه اجتماعی افراد را دربرمی‌گیرد، نیازمند مددکاران اجتماعی است که با روش‌های حرفه‌ای خود در مدیریت و تأمین خدمات رفاهی و بیمه‌ای کارکنان، اقدامات لازم را انجام دهند. عدالت اجتماعی در حفظ تعادل میان کار درست و خدمات کارگران به صنایع و شرکت‌ها و دریافت خدمات رفاهی و بیمه‌ای در مقابل از آنهاست. مددکاری اجتماعی، این ظرفیت را دارد که با بتواند بسیاری از این عارضه‌ها و پیامدهای شغلی را تقلیل داده یا تا حدودی کنترل کند. با وجود این، مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران با چالش‌هایی مواجه است که در تحلیل داده‌ها سه مقوله اصلی موانع ساختاری، جایگاه شغلی مبهم، و بی‌دانشی و خام‌دستی احصاء شد.

موانع ساختاری

برای تحقق ایده‌آل‌های مددکاری اجتماعی صنعتی، بایستی زیرساخت‌های نظام اجتماعی فراهم باشد. این زیرساخت‌ها در طیفی از موضوعات از مشکلات و مسائل اقتصادی گرفته تا نگرش مدیران نسبت به این حرفه و نیز تجاری شدن صنعت را شامل می‌شود. روشن است بسیاری از اقدامات مددکارانه در شرایط و بحران‌های اقتصادی که فقر تهدیدکننده خانوادهاست، غیر مؤثر است یا با اهداف و چشم‌اندازها نمی‌خواند. از سوی دیگر در صنعت نیز مدیران، عموماً نگاه سنتی دارند. در این نگاه سنتی، تولید حرف اول را می‌زند و کمتر به نیروی انسانی، نیازها و چالش‌هایش توجه می‌شود. و در نهایت اینکه رویکرد سودمحوری و تجاری در صنعت فرصت اقدامات مددکاری اجتماعی را محدود می‌کند. مقوله موانع ساختاری با سه مقوله اصلی مشکلات اقتصادی، نگرش سنتی مدیران و نگاه فنی صنعت مرتبط است. (جدول ۲)

جدول ۲- مقوله‌های فرعی و اصلی مرتبط با مقوله اصلی موانع ساختاری

مقوله اصلی	مقوله فرعی
مسائل ساختاری	رشد اقتصادی ضعیف، شرایط نامطلوب جامعه، کمبود بودجه مرتبط، استخدام محدود مددکاری اجتماعی به علت مشکلات اقتصادی
نگرش سستی مدیران	نگاه سستی، مدیریت کلاسیک، بی‌توجهی به نیروی انسانی، محرمانگی داده‌های صنعت، مخاطره‌آمیز تلقی کردن مطالبات کارگری
سلطه نگاه فنی	توسعه فناوری رباتیک در صنعت، نگاه فنی به صنعت، نگاه سودمدارانه، نگاه تولید مدار

مسائل ساختاری

نگرانی مدیران و سرمایه‌گذاران صنعتی از بحران‌ها و وضعیت بی‌ثبات اقتصادی، همیشه باعث محافظه‌کاری آنها در زمینه‌های خدمات به کارکنان می‌شود. در این شرایط مدیران و سرمایه‌گذاران بجای آنکه مازاد درآمد خود را برای توسعه کارکنان هزینه کنند، در تلاش‌اند تا سبب محصولی خود را گسترده‌تر نمایند یا پروژه‌های جدید دیگری را آغاز کنند.

«صنایع در ایران بیشتر اولویت درآمد دارند، حمایت پشتیبانی و ... در اولویت‌های آن نبوده است. به خصوص در چند سال اخیر شاید به خاطر چرخه اقتصادی و بازار آنها خوب نبوده که بخواهند از جنبه‌های تولیدی عبور کنند و وارد خدمات رفاهی و توسعه‌ای بپردازند. ورود به روابط کارفرما و کارگر و مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی و.. همه این‌ها نشأت گرفته از این است که آینده آن صنعت از شرایط اقتصادی و مادی مرتفع شده باشد (فرد ۶).»

«کاهش بهره‌وری‌ها یا افزایش تولید و مسائل فنی همیشه با فعالیت‌های مددکاری اجتماعی در تداخل بوده و هست. از زمانی که بحران‌های مالی و اقتصادی در کشور شروع شد، بکارگیری و آموزش مددکاران اجتماعی هم کم‌اهمیت‌تر شدند. مخصوصاً توی این یکی دو سال اخیر کرونا اثرگذار بوده اما تغییر نگرش‌های سازمانی هم وجود داشته است. و به‌نوعی مددکاران اجتماعی را در واحدهای اداری تجمیع کرده‌اند و از برنامه‌های مددکاری اجتماعی تخصصی خود فاصله داده‌اند و تا اندازه‌ای نیروی اداری هستند تا یک مددکار اجتماعی (فرد ۱).»

نداشتن الگو و سیاست‌های کلان در حوزه‌های توسعه و پیاده‌سازی مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران، از جمله دلایل عقب‌ماندگی آن بشمار می‌رود. جایگاه مددکار اجتماعی در ساختار توسعه اجتماعی به صورت جدی دیده نشده است. این موضوع بخشی به دلایل فرایند ضعیف حرکت به سمت توسعه و بخش دیگر به علت نبود زیرساخت‌های قانونی لازم و حمایت‌های بودجه‌ای برای به خدمت گرفتن مددکار اجتماعی در صنعت است.

«سیر توسعه و تکوین هر پدیده‌ای، تابع یک مجموعه‌ای از سیاست‌های کلان و برنامه‌های ملی-محلی است. این برنامه‌های برای اجرا، نیازمند انواع مدل‌های توسعه هستند. این الگوها بر اساس شرایط و موقعیت آن کشور و بر اساس آن فرمول بومی‌سازی شکل می‌گیرند. آیا در کشور ما الگویی برای تولید برنامه‌های و فعالیت‌های مددکاران اجتماعی در حوزه صنعت وجود دارد؟ نه ما این‌ها را نداشتیم. آنچه هم هست، در حقیقت الگو نیستند و گرنه تا الآن اثربخشی خود را نشان می‌داد (فرد ۸)».

توسعه ناموزون صنعت و ساختارهای موجود، که باعث بی‌نظمی در طرح‌ها و الگوهای توسعه صنایع و زیرساخت‌های منابع انسانی آن شده است زمینه عدم وجود حرفه‌های مؤثر را در خود ایجاد نموده است. صنعت ما به لحاظ پیشرفت و فناوری جزء موج اول صنعتی است که عموماً بر تولید بیشتر و سودآوری متمرکز بود و نقش توسعه انسانی و توجه به نیرو و سرمایه انسانی شرکت محل توجه نبوده است و نیست. در چنین وضعیتی نمی‌توان انتظار رشد و رونق مددکاری اجتماعی صنعتی بود.

«ما در بستر صنعت و تکنولوژی خودمان هنوز در دوران ایل و طایفه و قبیله داریم دور می‌زنیم. در مواردی توسعه یافته هستیم در مواردی نیمه توسعه یافته هستیم، در جاهایی واقعاً اصلاً نمی‌توانیم اسم توسعه را روی آن بگذاریم. با این پیشینه، جایگاهی برای مددکاری اجتماعی برای این حرفه و مهارت نخواهیم داشت. البته نسبی هست با توجه به انتظاراتی که از صنعت و رشته مددکاری اجتماعی می‌رود این کم است و گرنه سالیان سال است که در صنعت نفت ما مددکاری اجتماعی داریم (فرد ۴)».

نگرش سنتی

نگرش سنتی مدیران یکی دیگر از موانع ساختاری است. اساساً یک نگاه سنتی نسبت به مددکاری اجتماعی وجود دارد که به مطالبه‌گری اجتماعی کارگران می‌پردازد و ممکن است موجب تحریک کارگران هم شود. این موضوع به خصوص در صنایع بزرگ معدنی و شرکت‌های نفتی دغدغه نگرش سنتی مدیران است.

از سوی دیگر، مدیران سنتی با سبک‌های مدیریتی کلاسیک عموماً به سودمحوری مجموعه‌های صنعتی و بهره‌برداری حداکثری از نیرو تمایل دارند و جنبه‌های دیگر روانی و اجتماعی این گروه‌ها را نادیده می‌گیرند. این در حالی است که با توسعه صنایع و رشته‌های مرتبط با مدیریت صنعتی و منابع انسانی، امروزه مدیریت نوین به سمت توجه ویژه به نیروی انسانی به عنوان سرمایه‌های انسانی مجموعه نگاه می‌کند و برنامه‌های مختلفی برای حفظ و ارتقاء آنها در شرکت پیاده‌سازی می‌کنند. لذا، درحالی که بیشتر مدیران، رویکرد سنتی و کلاسیک دارند که فاصله زیادی از اهداف و نقش‌های مبتنی بر مدیریت نیروی انسانی و مدیریت روابط انسانی دارد، که به نوعی با مفاهیم انتقادی نسبت به صنعت و تولید مرتبط است.

«یک بخشی هم باید مدنظر داشته باشید که بخش سرمایه‌داری، یک برده‌داری مدرن هست. خیلی برای کارخانه دارها و سرمایه داران بزرگ، حالا خیلی هم معنادار نیست که چرا باید این قدر لی لی به لا لای کارکنان و یا کارگران بگذارند؟! وظیفه شونه دیگه! یه حقوق می‌گیرند باید کار کنن. یعنی قشنگ این نگاه وجود داره. مخصوصاً در قدیمی‌های صنعت نفت یا کارخانه‌های قدیمی، من دیدم که این دیدگاه وجود داره که این کارها سوسول بازی و شما با این کارها، کارگران رو بد عادت می‌کنید. حقوق می‌گیرند باید کار کنن. تا کی این‌ها (مدیران قدیمی) رو این حرف‌ها می‌مونن؟ این حرف‌های بیخود، تا زمانی که یک دفعه یک سری آسیب‌های پنهان می‌بینه کارخانه. مثلاً نرخ خروج کارکنان زیاد میشه، یا ضررهای مالی شرکت میره بالا و شرکت پرهزینه میشه. بعد یک دفعه میان دست به دامن ما می‌شوند (فرد ۱۱).»

«اینکه مطالبات کارگری و توجه به مسائل کارگری، یک نوع خطر در نگاه سنتی مدیریت تلقی می‌شود که بایستی به صورت جدی به آن نپرداخت. به همین جهت، نقش مددکار اجتماعی از آنجایی که مرتبط با این مطالبات است، بایستی محدود شود (فرد ۴).»

بیشتر مدیریت‌های صنعتی و سازمانی صنعت ما کلاسیک بوده. امروز مدیریت به سمت مدیریت‌های انسانی و منابع انسانی در دنیا در حال سوق پیدا کردن است. در مدیریت‌های انسانی علاوه بر رویکردهای کار که اولویت‌های اصلی در مدیریت‌های صنعتی بود تحت عنوان مدیریت کلاسیک مانند انجام شدن کار، منافع اقتصادی و صرفاً برداشت و تولید و اهمیت آن بوده است و منابع انسانی به هر طریق می‌بایست در این محیط به کار گرفته می‌شدند. اما در حوزه انسانی، رویکرد دیگری بر سازمان‌ها حاکم شد که منابع انسانی رضایت مندی منابع انسانی، کیفیت زندگی کاری حتی خانوادگی تحصیل وضعیت روحی روانی و خشنودی شغلی آن‌ها می‌تواند در ارتقاء سازمان و بهره‌وری آن نقش مؤثری داشته باشد (فرد ۳).

از سوی دیگر، صنعت‌ها و شرکت‌ها همیشه از اطلاعات و اسرار خود به عنوان مهم‌ترین خط قرمز محافظت می‌کنند. رقابت‌های نزدیک در برخی صنایع موجب می‌شود که از نشر هرگونه تصویر یا گزارش جلوگیری کنند. با وجود آن که گزارش‌نویسی در مددکاری اجتماعی از بخش‌های بسیار مهم بشمار می‌رود و این گزارش‌ها جزء اسناد محرمانه محسوب می‌شود، بنابراین کمتر از این خدمات به صورت علنی و عمومی یاد می‌شود و همیشه در درون سازمان باقی می‌ماند.

«اما حوزه صنایع بسته بود چون چارچوب آن بسته است و فعالیت‌های آن فعالیت‌های طبق بندی شده است. چون ممکن است فعالیت‌های آن در جامعه بازتاب کند برای آن صنعت مشکل ساز است و اطلاعات آن ممکن است برای جامعه در فضای مجازی و محافل غیرحرفه‌ای مطرح می‌شود و برای آن صنعت آسیب ساز شود. چون بسته است (فرد ۴).

سلطه نگاه فنی

نگاه فنی و سودمحوری صنعت دیگر مانع ساختاری است. صنعت از آنجاکه در بسیاری از مراحل خود به صورت کامل یا نیمه اتوماتیک تبدیل شده است، از این رو مانند گذشته خیلی وابسته به نیروی انسانی نیست و حتی در نبود آنها نیز، فرایندهای تولیدی در

حال انجام هستند. علاوه بر این، بحران‌های منطقه‌ای و مهاجرت نیروی کار به مناطق دیگر زمینه مازاد بودن نیروی کار در برخی مناطق را فراهم آورده که به هر طریقی، جایگزینی برای فرد قبلی پیدا می‌شود. این مسائل زمینه بی‌اهمیتی به نیروی انسانی را در صنعت فراهم آورده که نتیجه آن، حذف یا محدودسازی خدمات روانی-اجتماعی به آنهاست.

«الآن منابع انسانی اهمیت نمی‌دهد و همین منجر به کاهش فعالیت‌های مددکاری اجتماعی صنعتی شده است. ضعف‌های منابع انسانی و اهمیت به تولید با کاهش فعالیت‌های مددکاری اجتماعی کم‌کم اثر خود را بر بهره‌وری و تولید می‌گذارد (فرد ۵)»

جایگاه شغلی مبهم

مفهوم دوم در تحقیق مربوط به جایگاه شغلی مبهم مددکاری اجتماعی صنعتی است. به لحاظ شغلی، شرح وظایف و نقش‌های مددکاران اجتماعی در سازمان‌ها زمانی تبیین می‌شود که یک مبانی قانونی برای انجام فعالیت‌های خود در آن سازمان داشته باشد. گرچه مددکاران اجتماعی حرفه‌ای با آموزش‌هایی که در دانشگاه‌ها به صورت عمومی دیده‌اند از مبانی و نظریه‌های پایه‌ای کار خود مطلع‌اند ولی در هر حوزه‌ای می‌بایست نقش‌ها و وظایف اختصاصی آن نیز تدوین گردد. در صنعت جایگاه دقیقی برای این حرفه تعریف نشده است.

علاوه بر این بین رشته مددکاری اجتماعی و سایر رشته‌های علوم اجتماعی از یک سو و رشته روان‌شناسی صنعتی از سوی دیگر، تعارضاتی وجود دارد. قوانین نیز نقش و وظایف مبهم یا ناموجود درباره مددکاری اجتماعی صنعتی دارند. تاکنون قانونی در رابطه با به‌کارگیری مددکاران اجتماعی صنعتی در کشور وجود ندارد. اگر هم هست به صورت دستورالعمل‌های داخلی در برخی از شرکت‌ها مانند شرکت نفت و گاز و ... وجود دارد که بیشتر جنبه ابلاغیه‌های درون سازمانی دارد. اگر در برخی موارد با نظرات مدیران به تعارض رسید یا مواردی خلاف قوانین بروز کند، مددکار اجتماعی صنعتی هیچ دستاویزی و حامی بیرونی برای اعمال نظر و قدرت خود در درون سازمان ندارد. مقوله جایگاه شغلی

مبهم دربرگیرنده چهار مقوله تعارض بین رشته‌های مرتبط، بی‌توجهی به تخصص، ضعف قوانین و ابهام در شرح وظایف شغلی است (جدول ۳).

جدول ۳- مقوله‌های فرعی و اصلی مرتبط با مقوله اصلی جایگاه شغلی مبهم

مقوله اصلی	مقوله فرعی
تعارض بین رشته‌های مرتبط	تعارض بین رشته‌ها، افرادی با مهارت بیشتر، گرفتن پست‌های شغلی، رشته شناخته‌شده، ارائه خدمات مشابه
بی‌توجهی به تخصص	همپوشانی رشته‌ای، نداشتن شناخت از رشته مددکاری اجتماعی، به‌کارگیری افراد غیرمتخصص، به‌کارگیری شغلی نامتناسب
ضعف قوانین	عدم حمایت از رشته مددکاری اجتماعی، عدم حمایت از راهبردهای مددکاری اجتماعی، محدودیت اختیارات قانونی راجع به رشته مددکاری اجتماعی، فقدان قانون برای اجرای راهبردها

تعارض بین رشته‌های مرتبط

تعارض بین رشته‌های مختلف در مددکاری اجتماعی صنعتی یکی از مقوله‌هاست. مددکاری اجتماعی صنعتی، جایگاه شغلی روشن و نقش مشخصی در صنعت ندارد. گو این‌که سایر رشته‌های علوم اجتماعی مثل رفاه اجتماعی و گهگاه لیسانس جامعه‌شناسی نیز اقدامات مشابه انجام می‌دهند که در ظاهر همان نقش مددکارانه است. از سوی دیگر، فهم سازمانی این است که این رشته با رشته روان‌شناسی صنعتی کار مشابهی انجام می‌دهند. لذا، مددکار اجتماعی در بخش‌های غیر مرتبط و غیرتخصصی به کار گرفته می‌شود و یا نوعی تداخل با سایر رشته‌ها و خدمات دارد. مهم‌تر اینکه در رابطه با رشته مذکور یعنی روان‌شناسی صنعتی، جایگاه مددکاران اجتماعی به حاشیه رفته است. به همین جهت است که مددکاری اجتماعی صنعتی، چارچوب شغلی و وظیفه‌ای مشخص و معینی ندارد و فاقد شیوه‌نامه شغلی مشخص است.

«ضرورت مددکاری اجتماعی در صنعت ناشناخته است ولی ضرورت دارد و اگر

سازوکارها و کمک‌هایی که می‌تواند به مجموعه‌ها را مشخص کند و یک پروتکل یا دستورالعمل برای آن نوشته شود، مانند روانشناسی صنعتی که در گزینش یا ارزیابی عملکرد روانی و.. کار می‌کنند، می‌تواند مددکاری اجتماعی صنعتی هم گسترش داده شود و پروتکل جداگانه داشته باشد و نقش‌ها آن مشخص باشد (فرد ۲).

«نبود یک شرح وظایف و چارچوب مشخص برای وظایف افراد در این رشته است. گهگاه افراد وارد این پست می‌شود ولی فرد رها می‌شود چراکه راهبردی برای آن تعریف نشده است. و اگر هم چارچوب باشد و بازخوردهای منفی وجود داشته باشد نشان‌دهنده آن است که این چارچوب‌ها به سمت منفی یا قهری رفته و نشان‌دهنده آن است که افراد متخصص و متبحری آن را تدوین نکرده‌اند (فرد ۶).»

بی‌توجهی به تخصص

بی‌توجهی به تخصص در صنعت یکی دیگر از مقوله‌هاست. بخشی از خدمات ارائه‌شده در این رشته می‌تواند با سایر گروه‌های علوم اجتماعی مشترک باشد. این باعث شده است که بسیاری از رشته‌های مرتبط، ادعای تخصص رشته‌های دیگر را نیز داشته باشند. همین مسئله گهگاه برای فعالیتهای مددکاران اجتماعی در صنایع موانعی ایجاد می‌کنند. با این حال این رشته‌ها نسبت به مددکاری اجتماعی صنعتی بیشتر شناخته شده‌اند و با در اختیار داشتن فضاهای کاری گسترده‌تر زمینه ورود هم رشته‌ای‌های خود را نیز باز می‌کنند. این مددکاران اجتماعی هستند که باید با شناساندن خود هم به صنعت و هم به جامعه، از این فرصت‌ها برای خود استفاده کند.

«هر رشته‌ای مثل روانشناسی و علوم اجتماعی ادعای مددکاری اجتماعی را دارند. چون تعداد این افراد بیشتر است و عموماً در میان این افراد کسانی هستند که دارای مهارت‌های کاربردی همچون روش تحقیق و زبان خارجی قوی‌تر باشند، فرصت رواج سایرین می‌گیرند. پایه دانش مددکاران اجتماعی در مواردی پایین‌تر بوده است (فرد ۱).»

ضعف قوانین

ضعف قوانین در موضوع جایگاه مددکاری اجتماعی صنعتی دیگر مقوله احصاء شده است. مبنای قانونی خدمات رفاهی و اجتماعی در صنایع ایران، قانون کار است. با وجود اینکه در این قانون از حوزه‌های مختلفی از جمله ایجاد واحدهای ایمنی، مهدکودک برای زنان شاغل در صنعت، ساخت مسکن و... عنوان شده است ولی از مددکاری اجتماعی صنعتی سخنی به میان نیامده است. تا زمانی که مددکاران اجتماعی صنعتی، منشأ قدرتی از قوانین را با خود نداشته باشند، عموماً نمی‌توانند در مواضع خود رویکردی دفاعی داشته باشند. به هر حال صنعتی که مددکار اجتماعی را به کار گرفته و حقوق و مزایای او را تأمین می‌کند، می‌تواند از این جهت فشارهایی را برای او ایجاد کند. ولی اگر قانون باشد، مددکار اجتماعی خود را مدافع قانون می‌داند و عموماً هم مدیران صنایع برای رعایت قوانین به خصوص قوانین اداره کار، بسیار اهمیت قائل‌اند.

«پروتکل‌هایی با وزارت کار تعریف کردیم در معاونت اجتماعی. مثلاً مهدکودک در قانون کار تعریف شده یا ایمنی تعریف شده که واحد ایمنی تعریف شده. باز هم در قانون کار واحد بهداشت صنعتی تعریف شده است. ما به دنبال این کار هستیم که چارچوبی در این قانون کار ایجاد کنیم تا زمینه‌هایی برای حضور واحدهای مددکاری اجتماعی صنعتی ایجاد کنیم (فرد ۴).»

ابهام در شرح وظایف شغلی

در نهایت ابهام در شرح وظایف شغلی در خود صنعت هم دیگر مسئله و چالش است. سایر رشته‌های مشابه که با هدف تأمین خدمات روانی-اجتماعی و کمک به سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود در کنار حفظ شأن و جایگاه نیروی انسانی وارد صنایع شده‌اند، باعث ایجاد نوعی ابهام در جایگاه شغلی مددکاری اجتماعی شده است. این موضوع در ساختار سازمانی تعریف جایگاه و نقش مددکاری اجتماعی صنعتی نیز خود را نشان می‌دهد. زمانی که ساختارها و تکالیف مشخص باشد، مددکار اجتماعی می‌داند در چه زمینه‌هایی مسئولیت دارد و باید پاسخگو باشد و نیز دایره اختیارات خود را می‌شناسد تا

بتواند به‌طور مؤثری از آنها بهره‌مند شود. بخش زیادی از زمینه‌های تداوم و کار اثربخش مددکاران اجتماعی صنعتی مربوط به همین ساختارهای سازمانی است که می‌تواند حوزه فعالیت آنها را محدود یا گسترش دهد.

«یک معاونت هست و زیر نظر یک بخش یا واحد هستید یا به نام دیگری فعالیت می‌کنند (فرد ۶)».

بی‌دانشی و خام‌دستی

مددکاری اجتماعی صنعتی یک رشته و حرفه تخصصی است که نیازمند برخورداری از دانش و مهارت لازم در حوزه صنعت است. با توجه به پیچیدگی‌های صنعت و مخاطرات محیطی و روانی که در این حوزه وجود دارد اهمیت ارتقای دانش و مهارت در این زمینه بیش از پیش روشن است. این در حالی است که مددکاران اجتماعی در عمل از دانش و مهارت کمی در این زمینه برخوردار هستند. آن‌ها بر حسب نوع صنعت و صرفاً بر اساس تجربه علمی و اجتماعی خود عمل می‌کنند نه یک روش تخصصی و خط‌مشی حرفه‌ای. از سوی دیگر، دانشگاه نیز به این موضوع بی‌توجه بوده است. در محافل دانشگاهی خلأ جدی چه در تأمین منابع یا در دوره‌های کارورزی در این زمینه وجود دارد. مقوله اصلی چالش تخصص مرتبط با دو مقوله اصلی نداشتن دانش و مهارت و بی‌توجهی دانشگاهی است (جدول ۴).

جدول ۴- مقوله‌های فرعی و اصلی مرتبط با مقوله اصلی بی‌دانشی و خام‌دستی

مقوله اصلی	مقوله فرعی
نداشتن دانش و مهارت	مهارت ضعیف مددکاران اجتماعی در صنعت، بلد نبود گزارش‌نویسی صنعتی، نداشتن تخصص در حوزه صنعت، بی‌مهارتی در نظام ارجاع
بی‌توجهی دانشگاهی	نبود واحدهای عملی، کمبود منابع تخصصی، نداشتن کارورزی صنعتی، کمبود منابع و پژوهش در این زمینه

نداشتن دانش و مهارت

مقوله اول نداشتن دانش و مهارت است. از مشکلات دیگری که نبود متخصصین مددکاری اجتماعی در پست‌های مددکاری اجتماعی صنعتی بوجود می‌آورد، همین عدم توانایی در انتقال تجربه و نیز اثر منفی است که این افراد غیرحرفه‌ای از خود در درون صنعت به جای می‌گذارند و راه حضور افراد حرفه‌ای را نیز می‌بندند. آسیب ناشی از مداخلات منفی این افراد از عدم مداخله بسیار شدیدتر است و به نوعی نظر صنعت و نگرش مدیران را به عدم توجه به این حوزه می‌برد. مددکاران اجتماعی حرفه‌ای در صنعت داریم که هم تحصیلات و هم عملکردی حرفه‌ای دارند ولی در انتقال تجربه و آموزش‌های مرتبط کوتاهی کرده‌اند و یا دوم اینکه چون افراد شاغل در این پست‌ها افراد متخصص مددکاری اجتماعی نیستند، نتوانسته‌اند هم عملکردی حرفه‌ای داشته باشند و هم این عملکرد را بر اساس مبانی علمی و دانشگاهی ارائه دهند.

«ما مددکار اجتماعی تخصصی صنعتی نداریم. در واقع مهارت این موضوع را ندارند. ناآگاهی صنعت از اینکه مددکار اجتماعی می‌تواند در صنعت چه نقشی داشته باشد (فرد ۱۰)»

«متأسفانه چون مددکاران اجتماعی قبلی در پست مددکاری اجتماعی صنعتی، تخصص لازم رو نداشتند اقدامی برای توسعه آن و معرفی آن نکرده‌اند. برخی موارد در شرکت‌هایی مددکاران اجتماعی را به کار می‌گیرند که عموماً سنی از آنها گذشته است و بخش مددکاری اجتماعی را به آن‌ها می‌سپارند که به نوعی این کار رو به صورت روتین و عادی می‌پندارند و برای آن فعالیتی حرفه‌ای و تخصصی در نظر نمی‌گیرند. نهایتاً چند گزارش بنویسند و در همین حد باقی می‌ماند (فرد ۱)»

«می‌خواهم بگویم تعریف درستی از رشته وجود ندارد. حوزه اختیارات مشخص نیست. و البته یادمون باشه اگر بخواهیم وارد صنعت بشویم باید زبان صنعت رو بلد باشیم. من نمی‌تونم با زبان مددکاری صرف نمی‌تونم بروم و با صنعت صحبت کنم! اون نمی‌فهمه یعنی چی! یه مددکار رو فرستادم بره شرکت فولاد، اونجا ازش پرسیدن شما چه کارهایی می‌تونی انجام بدی، اونم برگشته گفته: بازدید از منزل!! بعد بهش میگم بازدید

از منزل چه معنی می ده! شما مگه رفتی توی بهزیستی! شما رفتی یک شرکت صنعتی، باید بروی کار کید و شما باید بروید اونجا ببیند یک شرکت صنعتی چه نیازهایی داره؟ تو باید خودت رو و رشته خودت رو بچسبونی به اینجا (شرکت صنعتی) و باید زبانت، زبان متفاوت بشه (فرد ۱۱)».

بی توجهی دانشگاهی

بی توجهی دانشگاهی دیگر مقوله در رابطه با بی دانشی و خام دستی مددکاری اجتماعی صنعتی است. مقوله اصلی مرتبط با چالش تخصص، ضعف در عملکرد دانشگاه‌ها، انجمن‌ها و اساتید دانشگاهی بیان شده است. دانشگاه اصلی‌ترین متولی آموزش و تربیت مددکاران اجتماعی برای تمام حوزه‌ها و زمینه‌های کاری در یک کشور است. مدارس و موسسه‌های عالی و حرفه‌ای که در کشور ما تاکنون در حوزه مددکاری اجتماعی ایجاد نگردیده‌اند، می‌توانند به آموزش‌های آزاد و کاربردی در این زمینه پردازند. عدم ارتباط دانشگاه با صنعت و عدم شناخت این رشته به صنعت که می‌تواند نیازهای خدمات محور آنها را پاسخ دهد، از جمله موانع توسعه مددکاری اجتماعی صنعتی است. فرصت صنعت به عنوان یک سازمان کوچک و نمونه‌ای از یک شهر با تمام جزئیات رفتارهای اجتماعی و روانی، می‌تواند یکی از حوزه‌های کار وزی برای دانشجویان مددکاری اجتماعی باشد.

از دیگر موانع چالش تخصص عدم توجه جدی دانشگاه به موضوع مددکاری اجتماعی صنعتی است. عموماً مباحث دانشگاهی به آسیب‌های اجتماعی پرداخته است و کمتر به موضوع صنعت ورود کرده است و اساساً با توجه به این که این رشته می‌تواند به صورت حرفه‌ای تدریس شود به‌طور مثال در مقطع ارشد، اما فارغ‌التحصیلان کم یکی دیگر از موانع این توسعه است. دانشگاه‌های محدودی در ایران مددکاری اجتماعی را به صورت حرفه‌ای تدریس می‌کنند. از آن طرف، اساتید این رشته محدود هستند و عموماً باید درباره همه زمینه‌ها آموزش دهند و فرصتی برای تخصص‌های متفاوت دیگر در حوزه‌های

جدید پیدا نمی‌کنند و از این جهت وقت خود را صرفاً آموزش حوزه‌های عمومی مددکاری اجتماعی می‌کنند. مهم‌تر اینکه فیلد کارورزی در این موضوع مورد بی‌توجهی قرار گرفته است و عملاً دانشجوی مددکاری چه در مقطع کارشناسی یا مقاطع بالاتر، کمتر به موضوع صنعت ورود می‌کند و تجربه‌ای می‌آموزد.

«دانشگاه‌های ایران به جز تهران خیلی در این زمینه خوب عمل نکردند. صرفاً مددکاری اجتماعی جنبه اقتصادی برای دانشگاه (علمی کاربردی) است. دانشگاه‌های قدیمی در تهران توانستند در زمینه مددکاری اجتماعی خوب عمل کنند ولی کارورزی‌های در صنعت نگذاشتند. به‌طور کلی در سایر دانشگاه‌های شهرستان‌ها به خصوص دانشگاه‌های علمی کاربردی‌ها اون پویایی لازم رو نداشتند و تخصصی نیستند و بیشتر مدرک‌گرایی مطرح بوده است تا توسعه مددکاری اجتماعی. به جز دانشگاه علامه و علوم بهزیستی، سایر دانشگاه‌ها خیلی ضعیف عمل کردند (فرد ۲).»

«به نظرم من در دانشگاه به اون صورت مددکاری اجتماعی در صنعت جا نیفتاده است، نه از نظر تئوری و نه کارورزی. اکثر کارورزی‌ها در حوزه‌های بهزیستی و خدمات معلولین جسمی روانی و اجتماعی بوده و بیشتر گرایش به این زمینه‌های بوده تا صنعت البته محدودیت‌هایی در این زمینه وجود داشته که می‌شد در کارورزی‌ها به این تأکید بشود یا طبقه‌بندی شود و هر دانشجو حداقل در یک سازمان مرتبط با صنعت حضور پیدا کند و با اهداف و این فعالیت‌ها آشنا شود که تاکنون نشده (فرد ۳).»

«دانشگاه باید وصل بشه به صنعت، اتفاقی که داره می‌افته ما متأسفانه با یک سری اساتیدی در دانشگاه‌ها مواجهیم که تجربه‌ای در کار عملی ندارند! یعنی حافظه خوبی داشتند و تئوری‌ها رو خوب خوندن و حفظ کردند و الآن همون‌ها رو دوباره آموزش می‌دهند! می‌دونید این چه ایرادی به آموزش عالی داره وارد می‌کنه؟ ما دیگه نظریه پرداز نداریم!!! یعنی کسی که شهامت نظریه پردازی رو نداشته باشه نداریم. در بهترین حالتش یک استاد دانشگاه تبدیل به یک انتقال دهنده خوب شده. شما ببینید این چه ضربه‌ای به ما می‌زنه! ۹۰ درصد نظریه‌ها در میدان به کار نمی‌رود و منسوخ شده است. حتی در دوره دکتری هم همین هست و ما در دکتری همون کارهای کارشناسی رو انجام می‌دهیم (فرد ۱۱).»

بنابراین، در حوزه مددکاری اجتماعی صنعتی این آموزش‌ها و منابع بسیار محدود و در حد چند صفحه در کتاب‌های ترجمه شده وجود دارد و نه تنها در حوزه ترجمه بلکه در حوزه تألیف نیز هنوز جای کار بسیاری دارد.

«آموزش‌ها و سرفصل خاصی در این زمینه وجود ندارد. ولی کلیتی که از مددکاری اجتماعی جهان‌بینی و مسائل آموزش عمومی مددکاری اجتماعی می‌تواند کمک کند. تجربه‌های کسانی که در این فیلدها مشغول به کار هستند در اختیار دانشجویان قرار بگیرد. تا قبل از ورود به این فیلدها می‌تواند به سرعت و ورود دانشجویان به این فیلدها کمک کند. وقتی جهان‌بینی و نگرش دانشجویان آموزش داده شود می‌تواند وارد فیلدهایی شود که این نگرش و جهان‌بینی در کار او مؤثر است. این نگرش و توانمندی حاصل آموزش دانشگاه است که می‌تواند زمینه فعالیت‌های مددکاران اجتماعی را در فیلدهایی همچون صنعت فراهم آورد (فرد ۶).»

الگوی پارادایمی

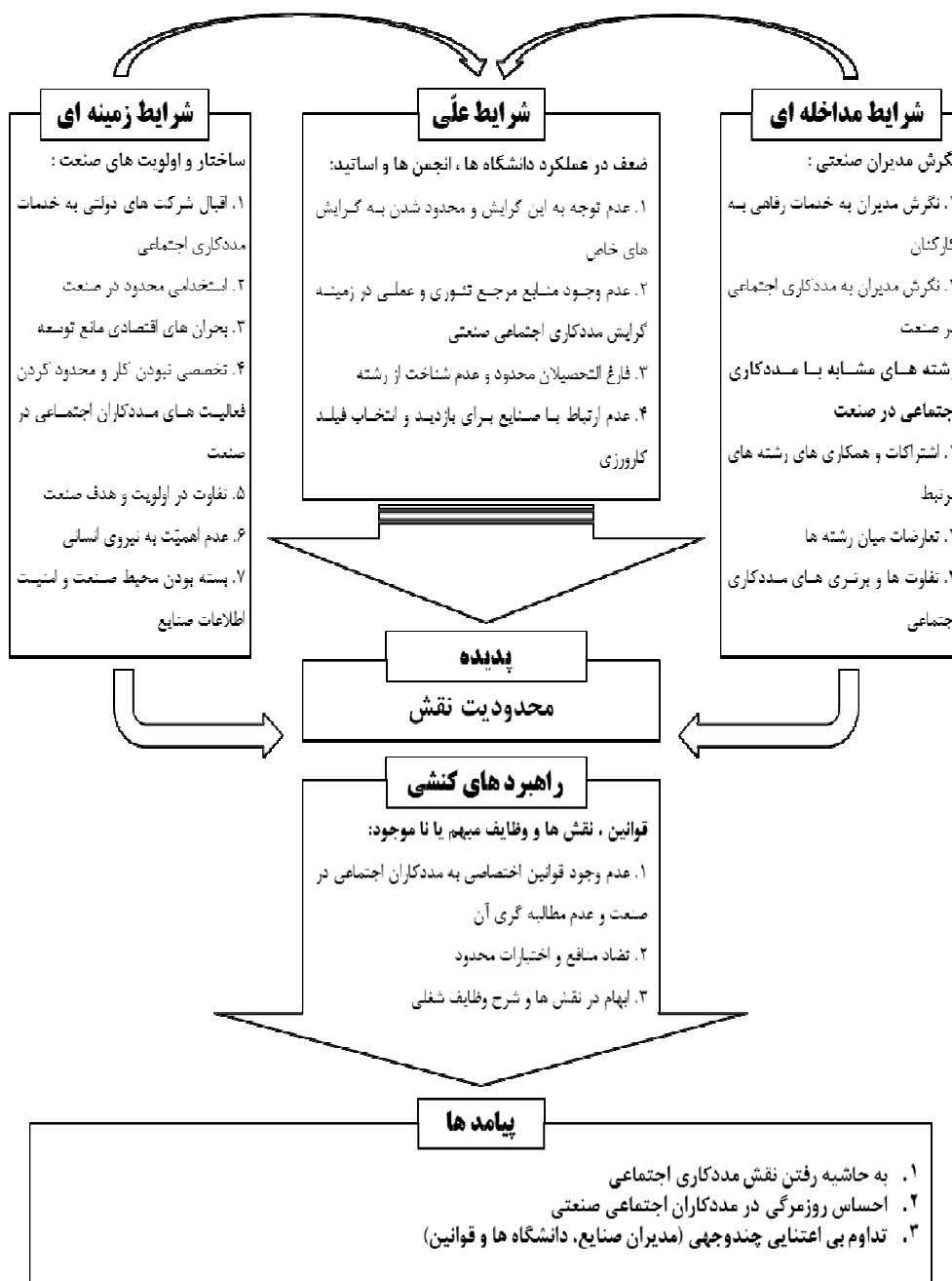
همان‌طور که مطرح شد مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران با اهداف متفاوت در صنایع عموماً دولتی ایجاد شده‌اند. بر اساس این پژوهش، ارائه خدمات حرفه‌ای جهت تأمین رفاهی، بیمه‌ای و عدالت اجتماعی برای کارکنان و خانواده آنها و نیز ارائه خدمات حرفه‌ای جهت رشد و توسعه منابع انسانی سازمان‌های صنعتی، از جمله اهداف مهم مددکاران اجتماعی در صنعت است. از طرفی ورود به این عرصه نیازمند مهارت‌های اختصاصی مددکاری اجتماعی صنعتی است که بر این اساس گرایش مددکاری اجتماعی صنعتی را از سایر گرایش‌های مددکاری اجتماعی مجزا می‌سازد. با وجود گذشت قریب به یک ۵۰ سال از قدمت مددکاری اجتماعی در ایران و آغاز مددکاری اجتماعی صنعتی از سال‌های اولیه در صنایع مهم مانند نفت، اما همچنان این گرایش از مددکاری اجتماعی مغفول مانده و توسعه چندانی نسبت به سایر گرایش‌ها نداشته است.

این پژوهش نشان داد که ساختار و اولویت‌های متفاوت صنعت، ضعف در عملکرد دانشگاه‌ها، انجمن‌ها و اساتید، نگرش مدیران صنعتی به مددکاری اجتماعی، عملکرد

مددکاران اجتماعی شاغل در صنایع، قوانین، نقش‌ها و وظایف مبهم یا ناموجود این گرایش در صنعت و وجود رشته‌های مشابه با مددکاری اجتماعی در صنعت، دلایل مختلف این ناکامی‌اند.

در شرایط علی، مسئله‌ای که زمینه‌ساز ایجاد این پدیده شده است، ضعف در عملکرد دانشگاه‌ها، انجمن‌ها و اساتید دانشگاهی است. در این شرایط با عدم توجه به این گرایش از طرف دانشگاهیان و نیز محدود شدن در گرایش‌های خاصی از مددکاری اجتماعی مانند مددکاری اجتماعی در بیمارستان یا در بهزیستی و... زمینه عدم توسعه این گرایش را ایجاد نموده‌اند. بر این اساس منابع و مرجع‌های تئوریک و عملی این گرایش نیز مغفول مانده و کارورزی‌های در این حوزه نیز از چشم اساتید دورمانده است. در کنار این علّیت، شرایط زمینه‌ای چون ساختارها و اولویت‌های متفاوت صنعت، منجر به اثرگذاری بیشتر بر این پدیده شده است که به دلیل عدم توانایی در تغییرات عمیق آن می‌توان به عنوان عوامل خارج از توانمان از آن یاد کرد. استخدامی‌های محدود در صنعت، بسته بودن محیط و امنیت بالای اطلاعات صنایع در مقابل با رقبا و نیز تأثیر بحران‌های اقتصادی بر آن، از جمله مسائلی هستند که زمینه تقویت شرایط علی را فراهم می‌آورند.

شرایط مداخله‌ای چون نگرش مدیران صنعتی و نیز وجود رشته‌های مشابه با مددکاری اجتماعی صنعتی بر شرایط علی این پدیده اثرگذار است. در شرایط مداخله‌ای با تغییرات مثبت در آن می‌توان اثر آن را هم در پدیده و هم در شرایط علی مشاهده کرد. شرایط مداخله‌ای چون توسط افراد بر روی پدیده اعمال می‌شود، قابلیت تغییرپذیری دارد. راهبردهای کنشی که در مقابل این شرایط فراهم آمده است، قوانین و نقش‌ها، وظایف ای است که مددکاران اجتماعی در این پدیده با خود دارند. عدم وجود قوانین، تضاد در منافع و ابهام در برخی نقش‌ها از جمله راهبردهای کنشی است که مددکاران اجتماعی صنعتی در شرایط موجود از آن استفاده می‌کنند. پیامدهای پدیده موردنظر نیز به حاشیه رفتن نقش مددکاری اجتماعی، احساس روزمرگی در مددکاران اجتماعی صنعتی و تداوم بی‌اعتنایی چندوجهی (مدیران صنایع، دانشگاه‌ها و قوانین) به این حرفه تخصصی شده است (شکل ۱).



شکل ۱- الگوی پارادایمی موانع و چالش‌های تحقق مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران

همان‌طور که شکل ۱ نشان می‌دهد مددکاری اجتماعی صنعتی، با پدیده محدودیت نقش مواجه است. مقصود از محدودیت نقش، بی‌توجهی به نقش و جایگاه حرفه‌ای مددکاری اجتماعی صنعتی است. او با وجود آن‌که به نقش و جایگاه حرفه‌ای خود در صنعت آشناست، اما به صورت ناخواسته و یا می‌توان گفت به علت نوعی اجبار محیطی، از نقش‌های حرفه‌ای خود دور شده و به یکسری از فعالیت‌های روزمره و عادی در شغل خود مشغول است.

در واقع، بیشتر از آن‌که مسئولیت حرفه‌ای خود را دنبال کند، جایگاه شغلی خود را حفظ کرده و درصدد انجام یکسری فعالیت‌های روزمره است که می‌توان بخشی از نیاز صنعت باشد. به‌طور مثال، صنعت ممکن است بایستی به لحاظ قانونی و سازمانی، جایگاه مددکار اجتماعی صنعتی را توسط فردی با چنین مدرک تعریف کند، و لذا نقش مددکار اجتماعی صنعتی، پاسخ به چنین امر دیوانسالارانه صنعتی است و نه بیشتر. البته این بدان معنا نیست که مددکار هیچ نقش حرفه‌ای را دنبال نکند. مددکار اجتماعی در صنعت، یکسری پاسخگویی‌هایی که می‌تواند جنبه مشاوره به نیروهای صنعت است داشته باشد، اما محدود است و همراه با تعارضی که در بالا اشاره شد. در هر صورت، آنچه تجربه می‌شود این است که در عمل بین مددکار اجتماعی صنعتی به عنوان یک حرفه تخصصی، با واقعیت‌ها فاصله زیادی است که در این تحقیق به محدودیت نقش تعبیر شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی موانع و چالش‌های تحقق مددکاری اجتماعی صنعتی است. نتایج نشان داد که موانع و چالش‌های موضوع، بسیار زیاد و در برخی موارد، مبنایی است. این چالش‌ها از مشکلات ساختاری نظام اجتماعی گرفته تا ابهامات شغلی و جایگاه مرتبط با آن و در نهایت بی‌توجهی دانشگاهی است. همان‌طور که الگوی پارادایمی نشان می‌دهد، مددکاری اجتماعی صنعتی، نوعی شغل حاشیه‌ای در صنعت است که همین امر باعث محدودیت نقش برای مددکاران اجتماعی فعال در صنعت شده است. نه قوانین و

سازوکارهای دیوانسالارانه صنعت و نه نگاه مدیران به این شغل، مثبت و همراه با همکاری نیست. از سوی دیگر، اگر به صورت حرفه‌ای از او سؤال شود که نقش و کارکرد تو در صنعت چیست، مهارت‌های لازم را بخصوص ناظر به تغییرات اجتماعی و صنعتی گسترده ندارد. این موضوع باعث کاهش عزت‌نفس مددکار اجتماعی به عنوان یک شغل حرفه‌ای در صنعت می‌شود. لذا، مددکار اجتماعی، در صنعت گرفتار نوعی روزمرگی می‌شود و نقش حرفه‌ای خود را از دست می‌دهد.

مددکاری اجتماعی صنعتی، نوعی نقش خاکستری در صنعت دارد که به حاشیه صنعت کشانده می‌شود. او خود درگیر تعارضات مبنایی جامعه و قوانین و دیوانسالاری‌ها از یک سو و کمبود دانش و مهارت خود از سوی دیگر است. لذا، در شرایط محدودیت نقش قرار گرفته که تأثیرات حرفه‌ای خود را از دست می‌دهد. حاشیه‌نشینی و انفعال بدین معناست که مددکاری اجتماعی صنعتی، عموماً از دانش و مهارت لازم برای این امر برخوردار نیست و دوم اینکه چنین شکل از محدودیت نقش و حرفه، مبتنی بر ایده‌آل‌های حرفه‌ای مددکاری اجتماعی نیست.

از یک سو، یافته‌های تحقیق حاضر، همسو با یافته‌های تحقیق سگال (۲۰۰۵) است که نشان داد نقش و کارکرد مددکاران اجتماعی در صنعت شناخته‌نشده است (Sehgal, 2005: 67). همچنین به لحاظ ضرورت توجه به دانش و مهارت از سوی محافل علمی و دانشگاهی به مددکار اجتماعی صنعتی، یافته‌ها همسو با تحقیق چیران و همکاران (۲۰۱۵) است که نشان دادند مددکاری اجتماعی را به گونه‌ای آموزش دهیم که به دانش کافی در مورد رشد و رفتار انسان، رفتار سازمانی، سیاست اجتماعی، قوانین صنعتی و کار و غیره مجهز شوند. در رابطه با نگاه تجاری و سودانگاران در صنعت به عنوان یکی دیگر از چالش‌های مددکاری اجتماعی نیز یافته‌ها همسو با نتایج تحقیق سرکار است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که توجه به مددکاری اجتماعی صنعتی بخشی از مسئولیت محافل علمی و دانشگاهی از یک سو و نهادهای قانون‌گذار از سوی دیگر و در نهایت مسئولین شرکت‌هاست. آموزش و تربیت مددکاران اجتماعی متخصص و با مهارت برای

ورود به عرصه صنعت، نیازمند آموزش‌های حرفه‌ای و نیز داشتن سرفصل‌ها و مبانی نظری مرتبط با این حوزه هستند که در این زمینه، این دانشگاه‌ها هستند که باید نیاز جامعه علمی را تأمین کنند. با تخصصی کردن دانشجویان در مقاطع تکمیلی یا برگزاری کارگاه‌ها و کارورزی‌هایی در صنعت و نیز سوق دادن دانشجویان به فعالیت‌های پژوهشی و مقالات علمی در زمینه مددکاری اجتماعی صنعتی، می‌توان به این مهم دست یافت.

از طرف دیگر، ساختارهای محدودکننده صنایع و نیز تفاوت اولویت‌ها و اهداف صنعت با اهداف و اولویت‌های مددکاران اجتماعی می‌تواند این عدم توسعه را تقویت کند. صنعت به خاطر نگاه سود محور خود عموماً خود را درگیر خدمات نمی‌کند. خدمات یک بخش هزینه‌بر است و از این جهت خیلی مرود نظر مدیران صنعتی و سرمایه‌گذاران نیست. اما مددکاران اجتماعی صنعتی باید با شناساندن خود و خدمات حرفه‌ای‌شان به صنعت، از مزایای و فوایدی که این خدمات در افزایش تولید و بهره‌وری سازمان خواهد گذاشت نیز دفاع کنند.

تغییر نگرش مدیران صنعتی نسبت به هزینه‌بر بودن خدمات و نیز تغییر نگرش نسبت به اثربخش بودن فعالیت‌های مددکاران اجتماعی در صنعت، یکی دیگر از عواملی است که می‌تواند در توسعه یا عدم توسعه مددکاری اجتماعی صنعتی مؤثر باشد. همان‌طور که سینها (۲۰۰۷) اشاره کرده مسئولیت اجتماعی در قبال نیروی انسانی، یکی از ضرورت‌های مدیران شرکت‌هاست. سگال (۲۰۰۵) نیز توجه مدیران شرکت به وظایف اجتماعی را متذکر شده که مددکاران اجتماعی در این زمینه می‌توانند نقش مؤثری داشته باشند.

شاغلین در این پست‌های شغلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد نگرش مثبت صنعت به مددکاران اجتماعی صنعتی دارند. عملکرد ضعیف یا غیرحرفه‌ای آن‌ها می‌تواند آینده این گرایش را برای همیشه تحت تأثیر خود قرار دهد. بنابراین، این شاغلین در پست‌های مددکاری اجتماعی صنعتی می‌بایست ضمن دفاع از جایگاه شغلی خود با فعالیت‌های حرفه‌ای و گسترده خود، زمینه انتقال دانش و تجربیات خود را به بیرون از سازمان و دانشجویان و دانشگاه‌ها نیز، فراهم نمایند.

می‌توان گفت که یافته‌های تحقیق حاضر همسو با یافته‌های هیلی (۲۰۱۰) است که مشکلات «شناختی» مددکاری اجتماعی را ارزش‌گذاری مددکاری اجتماعی حرفه‌ای و تهدید درون حرفه‌ای مددکاری اجتماعی برای شناخت صنعتی و فرهنگی معرفی کرده است. همان‌طور که هیلی اشاره کرده است، مددکاران اجتماعی باید به عنوان رهبران کنشگر با راهبردهای عملی برای دستیابی به هدف عمل کنند، تحقیق حاضر نیز پیشنهاد می‌کند که مددکاری اجتماعی صنعتی بایستی از حالت منفعل به صورت فعال درآید و نقش و جایگاه حاشیه‌ای خود در میدانی خاکستری را تبدیل به یک نقش فعال و مطالبه‌گرانه کند.

آنجایی که حقوق انسانی و اجتماعی کارگر در صنعت و شرکت‌ها اهمیت پیدا می‌کند، و بایستی این حقوق تبدیل به یک مطالبه‌گری شود، مددکار اجتماعی به عنوان یک کنشگر فعال می‌تواند نقش خود را ارائه کند. چنین الگوی کنشی می‌تواند جایگاه شغلی مددکاری اجتماعی صنعتی را ارتقاء بخشد و اثربخشی بالایی برای ارتقای بهزیستی نیروی انسانی صنعت را به همراه داشته باشد. در نهایت اینکه، قوانین و سیاست‌گذاری‌ها که ریل‌گذاری اصلی این فرایندها در صنعت هستند، نیازمند حضور افرادی باتجربه کاری در این حوزه‌اند تا بتوانند هم در تعریف نقش‌ها و هم در تعیین شرح وظایف برای مددکاران اجتماعی صنعتی، مؤثر باشند. اختیارات و قدرت یک مددکار اجتماعی را منشأهای قدرت قانونی و ساختاری تعیین می‌کند. بنابراین باید در تدوین ساختارها و قوانینی مددکاران اجتماعی صنعتی نیز حضور داشته باشند تا دید صحیحی از کار خود به قانون‌گذار بدهند.

مددکاری اجتماعی صنعتی، یکی از زیرشاخه‌های مددکاری اجتماعی است که می‌تواند کمک زیادی به ارتقاء و توسعه رفاه و بهزیستی کارگران در صنایع و شرکت‌ها کند. تحقیق حاضر نشان داد که برای رشد و توسعه مددکاری اجتماعی صنعتی، بستر قانونی و صنعتی از یک‌سو، دانشگاه از سوی دیگر و مددکار اجتماعی به عنوان یک کنشگر فعال، بایستی وارد عمل شوند. برای رسیدن به چنین ایده‌آلی راهی طولانی پیش روست. پذیرش اجتماعی و قانونی جایگاه مددکاری اجتماعی در صنایع و شرکت‌ها، یک

۳۸۰ | فصلنامه علمی برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی | سال چهاردهم | شماره ۵۶ | پاییز ۱۴۰۲

ضرورت گفتمانی است. از سوی دیگر، ضرورت دارد که دانشکده‌های مددکاری اجتماعی، توجه بیشتری به افزایش دانش و مهارت مددکاران اجتماعی در زمینه صنعت داشته باشند. در نهایت اینکه این خود مددکاران اجتماعی فعال در صنعت هستند که بایستی نقش مطالبه‌گری را به عنوان یک ضرورت حرفه‌ای به عهده بگیرند تا بتوانند نقش و جایگاه مستقل و مؤثر خود در صنعت را بازیابی کنند و تحقق بخشند.

منابع

- سام آرام، عزت‌الله. (۱۳۸۱)، «مددکاری اجتماعی در کارگاه»، نشریه کار و جامعه، سال ۱۳۸۱، شماره ۴۵: ۱۴-۲۰.
- فکرآزاد، حسین و طاهریان‌ریزی، ابوالفضل. (۱۳۸۰)، مددکاری اجتماعی در قلمرو صنعت، تهران: انتشارات سینور، چاپ اول.
- مورلی، گلیکن. (۱۳۹۲)، مددکاری اجتماعی در قرن ۲۱، ترجمه: یزدانی، عباسعلی و محمدی، الهام، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ سوم: ۱۹۷-۲۱۰.
- Akabas, Sheila H. and Paul A. Kurzrman and Kolben, Nancy S. (1978). "Labor and industrial settings: sites for social work practice". *proceedings of a national conference*, June 1978, 7-9.
- Barba, Marta and Manodoro, Stefano. (2021). "Telephone interview in urogynecology in the era of COVID-19 pandemic". *Journal of the Turkish German Gynecological Association*, Feb 2021, 22(1):8-11.
- Carr, Eloise and Worth, Allison. (2001). "The use of the telephone interview for research". *NT Research*, January 2001, 6(1):511-524.
- Charmaz, Kathy and Belgrave, Linda. (2012). *Qualitative interviewing and grounded theory analysis*. The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft, 2, 347-365.
- Cheeran, Mariya T. and George Joseph. (2015). "Scope of Social Work Profession In Industrial Establishment". *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4(8):2278-6236.
- Connelly, Lynne M. (2016). *Trustworthiness in qualitative research*. Medsurg Nurs, 2016 Nov, 25(6):435-6.
- Sinha, Debotosh. (2007). *Aspects of Industry and Occupational Social Work*. Abhijeet Publications All Indust, 2/46 Tukhmeerpur Extension, pages 12-405.
- Farooq Muhammad B. and Villiers Charl. (2017). "Telephonic qualitative research interviews: when to consider them and how to do them". *Meditari Accountancy Research*, Emerald Group Publishing, 25(2):291-316.
- Healy, Karen. (2004). "Social workers in the new human services marketplace: Trends, challenges and responses". *Australian social work*, 57(2), 103-114.
- Kurzman, Paul A. and Akabas, Sheila H. (1981). Industrial social work as an arena for practice. *Social Work*, 26(1), 52-60.

- Malone, P., & Reid, M. (1982). "Industrial Social Work: Is there a case for the development of an in-house Social Work Service?". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 20(4):11-18.
- Sarkar, Santanu. (2008). "Industrial Social Work to Corporate Social Responsibility A Transformation of Priority". *Journal of Human*, 14(1):31-48.
- Sehgal, Ranjana. (2005). *Social Work Intervention with Individuals and Groups*. IGNOU University, Block 4, Unit 4, pages 66-95.
- Strauss, Anselm and Corbin, Juliet M. (1997). *Grounded theory in practice*. Sage Publications, Inc, pages 10-328.
- Uehara, Edwina and Flynn, Marilyn and Fong, Rowena and Brekke, John and (2013). "Grand challenges for social work". *Journal of the Society for Social Work and Research*, 4(3), 165-170.
- Zhang, Chen. (2017). "The Value and Mechanism of Industrial Social Work in the Construction of Harmonic Enterprises". *Published by DEStech Publications*, 3rd Annual International Conference on Modern Education and Social Science, pages 1129-2180.

استناد به این مقاله: کلاته ساداتی، احمد و طاهرزاده اردکانی، سیدرضا. (۱۴۰۲). موانع و چالش‌های مددکاری اجتماعی صنعتی در ایران؛ یک نظریه زمینه‌ای. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۴(۵۶)، ۳۴۷-۳۸۲.



Social Development and Welfare Planning Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.