

نمایی از قشربندی اجتماعی بر پایهٔ منزلت و جایگاه مشاغل

سیدکمال الدین موسوی

استادیار گروه علوم اجتماعی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

چکیده

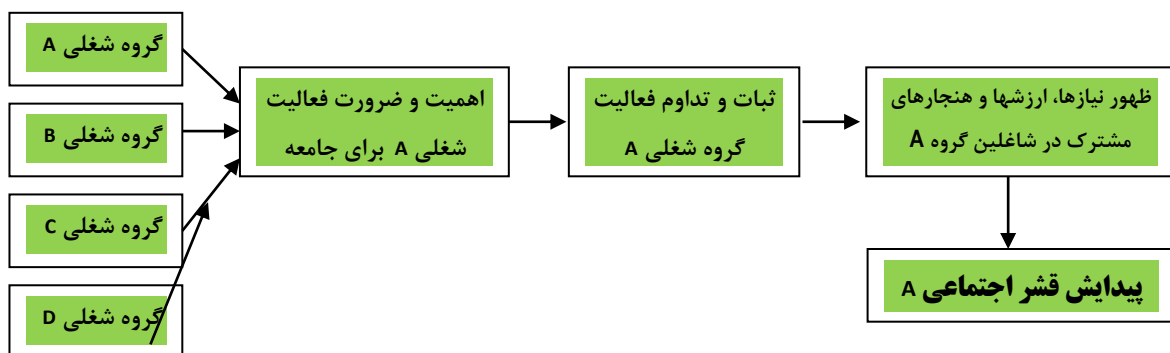
پژوهش حاضر یک مطالعه اکتشافی است و در پی شناخت قشربندی اجتماعی در شهر کاشان بر مبنای منزلت و جایگاه مشاغل می باشد. روش پژوهش، پیمایش بوده و برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. چهارچوب نظری پژوهش، نظریات پارسونز، گلدتورپ و بوردیو است. جامعه آماری پژوهش کلیه شهروندان ۱۵ سال به بالای شهر کاشان هستند که از آن میان نمونه ای به حجم ۲۶۷ نفر از طریق فرمول کوکران تعیین و به روش خوشه ای در چند مرحله انتخاب و در فروردین ۱۴۰۳ مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج بدست آمده نشان داد در کاشان و در شرایط کنونی، با منزلت ترین حوزه های شغلی از نگاه شهروندان به ترتیب مشاغل مربوط به ۴ حوزه، یعنی حوزه بهداشت و درمان، آموزش، حمل و نقل، مشاغل تجاری و مالی هستند. متقابلاً، پایین ترین حوزه های شغلی بلحاظ منزلت اجتماعی را به ترتیب مشاغل مربوط به ۵ حوزه یعنی حوزه نشر و رسانه، گردشگری، اداری دفتری، مذهبی - تبلیغی، و خدمات عمومی تشکیل می دهند. در گروه اول تبدیل انواع سرمایه به یکدیگر بخوبی انجام گرفته است اما در گروه دوم، تبدیل سرمایه ها صورت نگرفته است.

واژه های کلیدی: قشربندی اجتماعی، منزلت شغلی، حوزه شغلی، سرمایه، تبدیل سرمایه ها

۱. مقدمه

هر جامعه ای از گروهها، اقشار و طبقات گوناگون که موقعیت نابرابر و متفاوتی دارند ترکیب یافته است. در جامعه شناسی برای توصیف نظام نابرابری میان اجتماعات و گروههای مردم از مفهوم قشربندی/اجتماعی استفاده می شود. در قرن ۱۹ و تا اوایل قرن بیستم رویکرد طبقاتی نقش عمده ای را در تجزیه و تحلیل ساختار جوامع ایفا میکرد. اما از اواسط قرن بیستم بویژه پس از جنگ جهانی دوم، تخصص گرایی روزافزون زمینه های تنوع مشاغل، قشرهای جدید، سبکهای زندگی و عادات گوناگون را حتی در داخل طبقات اجتماعی پیشین فراهم آورد. این تنوع و گوناگونی، بتدریج تحلیلهای طبقاتی سطح کلان را که قبلا مرسوم بود (زمان مارکس) به چالش کشیده و تا حدودی نا کارآمد ساخته است. براین اساس، گروهی از جامعه شناسان معتقدند در تحلیل ساختار جوامع معاصر استفاده از تحلیل قشربندی در مقایسه با تحلیل طبقاتی کارآمدتر و با شرایط کنونی کشورها هماهنگ تر است. هرچند این به معنای حذف کامل تحلیل طبقاتی از صحنه نیست بلکه هنوز هم میتوان در بررسی تضادهای اجتماعی سطح کلان از تحلیل طبقاتی استفاده کرد (بون ویتز ۱۳۹۶، تیخانوا ۲۰۰۵).

غالبا قشر اجتماعی هنگامی پدیدار می شود که یکنوع فعالیت شغلی بلحاظ اقتصادی- اجتماعی برای جامعه بسیار مهم و ضروری تلقی شود. مهم بودن یک یا چند گروه شغلی در جامعه موجب ثبات و تداوم آنها شده و برای شاغلین آنها نیز این امکان را فراهم میکند که با ثبات و امنیت خاطر به کار خود بپردازند. ثبات و پایداری شغلی بتدریج در این گروه از شاغلین پاره ای خصوصیات رفتاری مشترک، ارزشها، هنجارها، نیازها و خواسته های مشابهی را ایجاد کرده و با تداوم چنین روندی میتوانیم شاهد تبدیل یک گروه شغلی به یک قشر اجتماعی باشیم که اعضای آن خصوصیات و الگوهای رفتاری مشابهی دارند (فرهنگیان، کشاورزان، متخصصان، کارگران و....). به مناسبت، در اینجا روند شکل گیری یک قشر اجتماعی در شکل شماره ۱ تنظیم و ارائه شده است.



* شکل ۱. روند شکل گیری قشر اجتماعی

بدین ترتیب، قشرهای اجتماعی عموماً پس از ثبات یکسری مشاغل مهم و ضروری بوجود می آیند و چون اهمیت و ارزش مشاغل مختلف برای جامعه یکسان نیست بنابراین منزلت و جایگاه اقشار مرتبط با آنها نیز متفاوت بوده و در زمانهای گوناگون ممکن است تغییر کند. البته، تا آنجا که به ماهیت مشاغل برمیگردد، مطالعات نورث و هت نشان داده اند دلایلی که غالباً یک شغل را با امتیاز عالی (۱۰۰) و بالاترین پرستیژ مشخص می کند عمدتاً به مواردی چون: حقوق و دستمزد (۱۸٪)، خدمت به بشریت (۱۶٪)، پرستیژ اجتماعی (۱۴٪)، سطح تحصیلات (۱۴٪) و برخی موارد کم اهمیت تر مرتبط است. به عبارتی، ارزیابی مردم در باره منزلت و پرستیژ مشاغل در بر دارنده ترکیبی از ماده گرایی و آرمانگرایی است (ریزن، انگویتا، ۱۳۸۳: ۱۴۵). بعلاوه، نتایج برخی تحقیقات نشان داده است مناسب ترین مفهوم سازی در زمینه قشربندی اجتماعی را می توان بر اساس منزلت و پرستیژ مشاغل موجود در جامعه تنظیم نمود زیرا نوعی اجماع عمومی پیرامون مطلوبیت و ارزشمندی هریک از شغل ها را در بطن خود نهفته دارد. این در حالی است که شاخصهایی چون درآمد و تحصیلات - که غالباً از آنها برای تعیین پایگاه اجتماعی اقتصادی استفاده می شود- فاقد پشتوانه نظری لازم و یا اجماع کافی اند و نقش آنها در شکل دهی به قشربندی از

جامعه ای به جامعه دیگر متفاوت است (عبداللهیان و نایی، ۱۳۸۲). البته گاهی اوقات ممکن است قشربندی مبتنی بر منزلت با قشربندی مبتنی بر درآمد و تحصیلات انطباق و سازگاری خوبی نشان دهد ولی این انطباق معمولاً کامل و همیشگی نیست. بعنوان نمونه، در پژوهشی که سال ۱۳۸۲ در شهر مشهد توسط کلاته رحمانی انجام شد یافته ها نشان داد برخی مشاغل همچون: قاضی، وکیل، خلبان، پزشک، دندانپزشک و... که از درآمد بالایی برخوردار بوده اند همزمان در بین مردم از منزلت و پرستیژ شغلی بالایی نیز برخوردار بوده اند. اما چنین انطباقی در مورد مشاغل سطح متوسط و پایین مشاهده نشده است (کلاته رحمانی، ۱۳۸۲).

مروری اجمالی بر مطالعات انجام شده در زمینه قشربندی نشان می دهد توجه محققان داخلی عمدتاً معطوف به پایتخت و برخی کلانشهرها بوده و در این رابطه، شهرهای کوچک و متوسط کمتر مورد بررسی قرار گرفته اند. در حالیکه طی دهه های اخیر روند تغییرات اجتماعی اقتصادی، بسیاری از شهرهای ذکر شده را نیز تحت تاثیر قرار داده و بصورت جزئی یا کلی، ساختار قدیم آنها را دگرگون کرده است. از این منظر، و با توجه به تحولات اقتصادی اجتماعی شهر کاشان طی سالیان اخیر، پژوهش حاضر در پی شناخت نمایی تازه از جایگاه و منزلت مشاغل در این شهر است.

۲. ادبیات تحقیق

در بین جامعه شناسان کلاسیک، مارکس، پیدایش طبقات و قشرها را ناشی از "مالکیت و کنترل بر ابزار تولید" میدانست در حالیکه اسپنسر آنها را پیوند با "اصل و نسب خانوادگی، قومی و نژادی" بر می شمرد، زیرا در دوران ماقبل صنعتی عمدتاً خاندان، قبیله، نژاد و قومیت جایگاه اجتماعی افراد را در جامعه تعیین میکرد است. اما وبر، با مشاهده تحولات اروپا در اوایل قرن بیستم به چند عاملی بودن قشربندی پی برد و ابعاد دیگری مثل قدرت و منزلت را نیز در نظر گرفت. بنظر او مالکیت اقتصادی، قدرت سیاسی، و منزلت اجتماعی در کنار یکدیگر، مردمان را به طبقات مختلف تقسیم کرده و هرم های قشر بندی چندگانه ای را بوجود می آورند (گرب. ۱۳۷۳: ۸۲-۶۴). همسو با وبر، سوروکین نیز نظام قشربندی در جوامع معاصر را چند بُعدی و چند عاملی می دانست و در برآیند نهایی خود آنها را سه هرم اصلی خلاصه می کرد: هرم اقتصادی، هرم سیاسی و هرم شغلی (کراوچنکو- آنورین. ۲۰۰۳: ۸-۱۳۷). سوروکین قشربندی شغلی- حرفه ای را به قشربندی "درون شغلی" و "میان شغلی" تفکیک و شاخصهایی چون سطح تحصیلات و مهارت شغلی را ملاک سنجش قشربندی درون شغلی بر شمرد زیرا به کمک آنها می توان جایگاه متفاوت افراد داخل یک گروه شغلی را با یکدیگر مقایسه کرده و مورد سنجش قرار داد. اما در مورد قشربندی میان شغلی، سوروکین شاخص معینی ارائه نکرد و این مساله را شارحان نظرات وی از جمله آنورین و کراوچنکو دنبال کردند.

یکی از معضلات دیرپای نظریه قشربندی، وجود جایگاههای متناقض و متداخل در سلسله مراتب قشربندی است. مثلاً، چگونه می توان جایگاه و منزلت دو نفر را که بلحاظ هوش، آگاهی، سطح تحصیلات، مهارت و تخصص مشابهند ولی به حوزه های شغلی متفاوتی تعلق دارند تعیین نموده و مقایسه کرد؟ چگونه می توان فهمید کدامیک از آندو در سلسله مراتب شغلی جایگاه بهتر یا بدتری دارد؟ بنظر آنورین و کراوچنکو (۲۰۰۳)، شاخص ویژه ای بنام "پرستیژ شغلی" می تواند به حل مشکل کمک نموده و به عنوان شاخصی مطمئن برای سنجش قشربندی میان شغلی بکار آید. پرستیژ شغلی به معنای منزلت و اعتبار یک شغل در جامعه است و می تواند از جامعه ای به جامعه دیگر متفاوت، یا حتی در داخل یک جامعه نیز از زمانی به زمان دیگر تغییر کند زیرا شدیداً به نیازهای روز و اوضاع و شرایط جامعه وابسته است. در هر جامعه و یا هر دوره ای، یکسری موقعیتهای شغلی مهمتر از بقیه شناخته شده و تقاضا برای ورود بدانها و کسب آموزش و مهارت در آن زمینه ها افزایش می یابد (کراوچنکو- آنورین. ۲۰۰۳: ۱۴۱).

تالکوت پارسونز قشربندی را نوعی رتبه بندی واحدهای تشکیل دهنده یک سیستم اجتماعی (جامعه) بر اساس ارزشهای موجود در آن تعریف می کرد (ریزنم انگویتا. ۱۳۸۴: ۵۳) و مانند بقیه کارکردگرایان باور داشت در هر شرایط و اوضاعی یکسری فعالیتها مطلوب تر و ارزشمند تر شناخته شده و در نتیجه، گروههایی از مردم که به آن فعالیتها اشتغال دارند نیز جایگاه بالاتری را در سلسله مراتب هرم اجتماعی بخود اختصاص می دهند. قشربندی در نگاه پارسونز، با ارزشهای اجتماعی پیوند

میخورد و هر فرد یا گروهی که عملکرد آن بیش از بقیه در جهت تحقق ارزشها و مطلوبیت های جامعه باشد، در قشربندی اجتماعی نیز رتبه بالاتری نسبت به دیگران خواهد داشت. به عبارتی، در نگاه او، سلسله مراتب ارزشهای اجتماعی سلسله مراتب قشربندی را در جامعه شکل می دهد (ملک، ۱۳۸۵: ۶۸-۶۴).

در رویکردهای جدید تر، مدلهایی از قشربندی نیز توسط جامعه شناسان ارائه شده که هرکدام از زاویه دید معینی ساختار سلسله مراتبی قشرهای اجتماعی را در جوامع معاصر تحلیل کرده اند. در بین نومارکسیستها، *اریک/ولین رایت* ضمن وفاداری به الگوی دو طبقه ای مارکس (کارگر - بورژوا) و با در نظر گرفتن سه عامل مالکیت برابر تولید، دانشنامه تحصیلی و تخصصی، و جایگاه فرد در سازماندهی کار، مدلی متشکل از دو طبقه شامل ۱۲ قشر در دهه ۸۰ ارائه داد. وی در بین طبقات اصلی جامعه (سرمایه دار، کارگر) یکسری طبقات میانی مانند مدیران متخصص، کارشناسان و متخصصان، خرده سرمایه دارها و کارکنان مستقل و آزاد را نیز تشخیص داده است. نمایی از مدل قشربندی رایت در جدول ۱ ارائه و از طریق شماره گذاری، سلسله مراتب موقعیت و جایگاه قشرهای فرعی در هر طبقه نیز مشخص شده است.

*جدول شماره ۱: مدل قشربندی اجتماعی اریک اولین رایت

مالکین ابزار تولید

غیر مالکین ابزار تولید

بزرگ مالکان، کارفرمایان و سرمایه داران (۱)	مدیران متخصص و تحصیل کرده (۱)	مدیران با سطح تحصیلات متوسط (۲)	مدیران با سطح تحصیلات پائین (۳)
مالکین و کار فرمایان سطح متوسط (۲)	سرپرستان ناظر متخصص و تحصیل کرده (۴)	سرپرستان ناظر با تحصیلات متوسط (۵)	سرپرستان ناظر با تحصیلات پائین (۶)
خرده مالکان و خرده سرمایه داران (۳)	متخصصان تحصیل کرده غیر مدیر (۷)	کارگران دارای تحصیلات متوسط (۸)	کارگران دارای تحصیلات پائین (۹)

رایت در مدل قشربندی خود سعی کرده است جایگاه مبهم و متناقض برخی قشرها را در چهارچوب نظریه مارکسیستی و به کمک شاخصهایی چون "جایگاه فرد در سازماندهی کار، سطح تحصیلات و تخصص" برای طبقه ای که مالک ابزار تولید نیست از سویی، و میزان "مالکیت بر ابزار تولید" برای طبقه ای که مالک ابزار تولید هستند از سوی دیگر تبیین نماید تا بدینوسیله کاستی های تئوری قشربندی مارکس در تحلیل جوامع معاصر برطرف شود.

آگه سورنسن (۱۹۹۷) از دیگر جامعه شناسان نومارکسیست، *رانت اقتصادی*^۱ را بیش از همه باعث قشربندی، و نابرابری تلقی کرده است. او نیز همچون بقیه مارکسیستها، اقتصاد و مالکیت خصوصی را عامل ایجاد طبقه و روابط ناعادلانه طبقاتی میداند اما نه مالکیت بر ابزار تولید، بلکه مالکیت بر "رانت" و دارایی هایی که تولید رانت می کنند. دارایی ها و منابع تولیدکننده رانت، زمینه های یک بازی "برد- باخت" را در روابط بین عاملان اقتصادی فراهم می کنند زیرا سود و مزایایی بیش از حد را برای مالکان و به ضرر غیرمالکان این نوع دارایی ها به همراه می آورند. از اینرو، جایگاه افراد و گروهها در هرم قشربندی را نیز میزان دسترسی به رانت و یا داراییهای رانته و پُر سود تعیین می کند. از نگاه سورنسن، عواملی چون: رقابت در بازار، ناقص بودن اطلاعات برخی کنشگران اقتصادی، دخالت نهادهای سیاسی، نظامی و مذهبی در اقتصاد، و انحصار برخی

^۱ . Wright, E. O.

^۲ . Economic Rent

کالاها و خدمات رانت بوجود می آورد. همچنین، کنش های طبقاتی در سرمایه داری مدرن نیز اساسا پیرامون رانت جویی^۳ دور می زند بدینصورت که از یکطرف، کنش هایی برای دستیابی به رانت یا حفظ و تقویت آن از سوی طبقات رانت خوار صورت می گیرد و متقابلا، کنش هایی نیز برای کاهش یا حذف رانت از سوی طبقات محروم از رانت صورت می گیرد. البته، تثبیت و ماندگارسازی رانت در طبقات رانت خوار، نیازمند اقدامات جمعی و گروهی از قبیل ایجاد کارتل ها یا هولدینگ شامل مجموعه ای از سرمایه داران و شرکتهای زیر مجموعه است که انحصار تولید، فروش، واردات و... برخی کالاها و خدمات را در اختیار دارند. بخاطر وجود قوانین و مقررات در برخی کشورها که مانع تشکیل کارتل های اقتصادی می شوند - بنظر سورنسن- مطمئن ترین استراتژی برای کسب رانت های بلند مدت و پایدار، کمک گرفتن از دولت جهت حفظ منافع و امتیازات ویژه است، مانند اخذ مجوز انحصاری تولید، عرضه و یا صادرات و واردات برخی کالاها بگونه ای که ورود دیگر رقبا و عاملان اقتصادی به آن حوزه اقتصادی محدود یا ممنوع گردد. سورنسن، رانت هایی را که با قوانین و مجوزهای حکومتی بدست می آید غالبا رانت های پایدار و طولانی مدت می خواند.

جان گلدتورپ^۴ جامعه شناس معاصر انگلیسی نیز که یکی از شاخصترین نظریه پردازان نو وبری شناخته میشود مدل قشربندی خود را براساس عامل ترکیبی "سطح زندگی" ارائه کرده است. مدل قشربندی گلدتورپ که عمدتا در بر دارنده هفت قشر اجتماعی است در مدل وی، تحلیل قشربندی محدود به عوامل سه گانه ثروت، قدرت و منزلت اجتماعی - آنچنان که وبر می گفت- نیست بلکه طیف گسترده ای از شاخصهای مربوط به سطح زندگی افراد همچون: سطح درآمد، میزان پس انداز، تعداد و نوع مسکن، کیفیت لوازم و تجهیزات منزل و... را شامل می شود. بر اساس عامل سطح زندگی که مرتبط با نظام مصرف است گلدتورپ مدل قشربندی خود را مرکب از سه طبقه و هفت قشرفرعی تنظیم کرده است. جدول شماره دو، این طبقات سه گانه و اقشار فرعی هرکدام را نشان می دهد:

***جدول شماره ۲: مدل قشربندی اجتماعی جان گلدتورپ**

۱	سرمایه داران و مالکین عمده بخش خصوصی، کارفرمایان موسسات بزرگ صنعتی، کارشناسان مشاغل بسیار تخصصی که مستلزم کارهای فکری با سطح تحصیلات بسیار بالا هستند، مسئولان ارشد سیاسی ودولتی	۲	طبقات بالا (کارکنان عالیرتبه)
	مدیران و کارفرمایان سطح متوسط در موسسات صنعتی، متخصصین مشاغل حرفه ای با تحصیلات بالا ولی کمتر از طبقه شماره ۱، مدیران سطح متوسط سیاسی ودولتی، روسای مشاغل فکری سطح متوسط که کارمندانی را نیز در استخدام خود دارند		
۳	کارکنان مشاغل فکری و غیر فیزیکی، خدماتی، خرید و فروش	۴	طبقات میانی (کارکنان مستقل ونیمه مستقل)
۵	خرده مالکین، کارکنان مستقل، مزرعه داران و دامداران و... تکنیسینها و سرپرستان سطوح پایین در مشاغل فیزیکی، استادکاران و پیشه وران مستقل		
۶	کارگران ماهر در مشاغل فیزیکی (صنعتی و کشاورزی)	۷	طبقه کارگر (کارکنان مزد بگیر)
۷	کارگران نیمه ماهر و غیر ماهر در مشاغل فیزیکی (صنعتی و کشاورزی)		

Source: Ukranian Academy of National Science, 2003, P.92.

^۳ . Rent seeking

^۴ . Goldthorp, J.

در ارتباط با موضوع قشربندی، پیر بوردیو جامعه شناس فرانسوی جامعه را یک فضای اجتماعی^۵ چند بعدی می بیند که از یکسری خرده فضاها همچون: حوزه سیاسی، حوزه اقتصادی، حوزه اجتماعی، حوزه فرهنگی و حوزه نمادین تشکیل شده و هر یک از این حوزه ها را یک "میدان" نامیده است. در هر یک از حوزه های ذکر شده سرمایه متناسب با آن حوزه وجود دارد که این سرمایه ها هم در شکل مادی (پول، ثروت، املاک و دارایی ها و...) و هم غیر مادی (تحصیلات، تخصص و مهارت و ...) ظاهر می شوند. به میزانی که افراد در یک یا چند حوزه "حجم و ترکیب مناسبی از سرمایه ها" را در اختیار داشته باشند از قدرت و جایگاه بالاتری نسبت به بقیه در آن حوزه خاص برخوردار خواهند بود. البته، با توجه به شرایط زندگی در جوامع معاصر صنعتی، بوردیو اهمیت ویژه ای را به سرمایه های فرهنگی و اقتصادی داده و این دو سرمایه را عامل اصلی در تعیین جایگاه طبقاتی افراد می دانست (بون ویتز، ۱۳۸۹: ۶۸). اما بسیاری اوقات سرمایه فرهنگی قابل تبدیل به سرمایه های سیاسی، اقتصادی (پول، قدرت و نفوذ و...) است و می توان شاهد تلاش افراد در داخل هر حوزه به منظور حفظ یا تغییر «نرخ مبادله» میان انواع گوناگون سرمایه ها بود.

در مدل قشربندی بوردیو، موقعیت افراد در فضای اجتماعی به حجم و ترکیب سرمایه آنها بویژه سرمایه های فرهنگی و اقتصادی بستگی دارد. براساس "حجم کلی سرمایه ها"، بالاترین موقعیت ها متعلق به سرمایه داران و کارفرمایان، صاحبان مشاغل آزاد و اساتید دانشگاه است اما پایین ترین موقعیت ها متعلق به کشاورزان و کارگران مزدبگیر است که از کمترین سرمایه اقتصادی و فرهنگی برخوردارند (بون ویتز، ۱۳۸۹: ۷۰). براساس "ترکیب سرمایه ها" نیز تفکیک های فرعی و ثانویه ای را می توان در هر طبقه ملاحظه نمود و قشرهای درونی آنها را شناسایی کرد. بعنوان نمونه، "طبقه بالا" به دو قشر فرعی تقسیم می شود: قشر فرادست و قشر فرودست. بخش فرادست، شامل کارفرمایان و بازرگانان، مدیران عالی رتبه شرکت های خصوصی می گردد. اما بخش پایین و فرودست این طبقه شامل متخصصان، پزشکان، وکلا، مهندسان، اساتید دانشگاه، دبیران رسانه ها و... است؛ در حقیقت، بخش فرادست طبقه بالا، سرمایه اقتصادی بیشتری نسبت به سرمایه فرهنگی اش دارد در حالیکه بخش فرودست این طبقه، سرمایه فرهنگی بیشتری از سرمایه اقتصادی اش دارد. "طبقه متوسط" نیز براساس ترکیب سرمایه ها، به سه قشر فرعی تقسیم می شود که عبارتند از: "خرده بورژوازی سنتی" با سرمایه اقتصادی به میزان متوسط اما سرمایه فرهنگی به میزان پایین (شاغلان مشاغل قدیمی، صنعتکاران و پیشه وران که تعدادشان روبه کاهش است)، "خرده بورژوازی اجرایی" با سرمایه اقتصادی و فرهنگی به مقدار متوسط (کارمندان دولت، کارکنان سطح متوسط شرکت های خصوصی، تکنیسین ها، دبیران و معلمان و...)، و نهایتاً "خرده بورژوازی جدید" با سرمایه فرهنگی بالا و سرمایه اقتصادی اندک که اعضای آن نمی توانند از سرمایه فرهنگی خود بهره مطلوب را ببرند (هنرمندان، مشاوران، نویسندگان، روشنفکران، خبرنگاران مشاغل رسانه ای، مجریان رادیو و تلویزیون، مهمانداران هتل ها، راهنمای گردشگران و...). "طبقه پایین" نیز برحسب حجم و ترکیب سرمایه های افراد به بخش های ماهر، نیمه ماهر و غیرماهر تقسیم می شود (کارگران و کشاورزان خرده پا در مقابل کارگران روز مزد کارگری، خدماتی و یا کشاورزی). بدین ترتیب، با توجه به حجم و ترکیب سرمایه های افراد، مدل قشربندی بوردیو مرکب از سه طبقه اصلی و ۷ قشر فرعی را می توان در جدول ۳ به شرح زیر ارائه نمود:

*جدول شماره ۳: مدل قشربندی اجتماعی پی یر بوردیو

۱	طبقه بالا	بورژوازی قدیم: کارفرمایان و صاحبان شرکت های تجاری و صنعتی، بورژوازی جدید: مدیران و کارکنان عالیرتبه بخش خصوصی که غالباً فارغ التحصیل مدارس عالی اقتصاد و بازرگانی هستند
		متخصصان: مهندسان، پزشکان، وکلا، اساتید دانشگاه و سردبیران رسانه ها
۳	طبقه متوسط	خرده بورژوازی سنتی: شاغلان مشاغل قدیمی، صنعتکاران و پیشه وران
۴		خرده بورژوازی اجرایی: کارمندان دولت، کارکنان میانی بخش خصوصی،

^۵ . Social Space

۵	دبیران و معلمان و... خرده بورژوازی جدید: هنرمندان، مشاوران، نویسندگان، روشنفکران، خبرنگاران و...
۶	طبقه پایین کارگران ماهر: در مشاغل صنعتی، کشاورزی و خدماتی
۷	کارگران نیمه ماهر و غیر ماهر: در مشاغل صنعتی، کشاورزی و خدماتی

در مروری اجمالی، مدل قشربندی اریک اولین رایت یک مدل نومارکسیستی است که در چهارچوب نظام تولید، قشربندی موجود در جوامع معاصر را توصیف می کند. مدل جان گلدتورپ، یک مدل نووبری است که در چهارچوب بازار و نظام مصرف، به توصیف قشربندی جامعه می پردازد. اما مدل پی یر بوردیو، یک مدل تلفیقی است که سعی دارد با ترکیب اجزایی از رویکرد مارکسیستی و وبری، ابعاد کاملتری از قشربندی اجتماعی را در دوره معاصر توضیح دهد. نظریات و مدل های مطرح شده در این بخش کمک می کنند تا در ادامه بحث، بهتر بتوان وضعیت قشربندی اجتماعی و ساختار شغلی را در کاشان امروز توضیح داده و تحلیل نمود.

با توجه به آنچه در مقدمه و ادبیات تحقیق بیان شد، پژوهش حاضر در پی شناخت وضعیت قشربندی در کاشان با توجه به منزلت مشاغل رایج در این شهر است و در این رابطه، پاسخ به برخی سوالات را در دستور کار خود دارد.

۳. سوالات تحقیق

- مشاغل رایج در شهر کاشان، هرکدام از چه منزلت و پرستیژی برخوردارند؟
- جایگاه های اجتماعی بالا، متوسط و پایین شامل کدام مشاغل می شود؟
- سلسله مراتب حوزه های شغلی (هرم قشربندی) در کاشان چگونه است؟
- در کدامیک از حوزه های شغلی، تبدیل سرمایه ها بهتر صورت گرفته است؟
- مدل قشربندی در کاشان به کدامیک از مدل های قشربندی در جامعه شناسی نزدیک است؟

۴. روش تحقیق

پژوهش حاضر یک مطالعه اکتشافی، بدون فرضیه، و از نوع مطالعات مقطعی و توصیفی است که به روش پیمایش و با جمع آوری داده های لازم از شهروندان در پی یافتن پاسخ سوالات فوق بوده است. در ادبیات قشربندی اجتماعی، شیوه های عمده بررسی جهت تعیین جایگاه شغلی انسانها عبارتند از: روش عینی، ذهنی، و اشتهازی. روش های ذهنی و اشتهازی که ریشه در دیدگاه های وبری و کارکردگرایانه دارند و در این پژوهش از آنها بهره برده ایم اساساً مبتنی بر قضاوت مردم در باره منزلت و جایگاه شغلی یا طبقاتی خود و دیگران اند. بدین منظور، ابتدا با مراجعه به مجموعه مقالات کاشان شناسی پیرامون مشاغل که طی دهه های اخیر در کاشان رواج داشته است فهرستی از ۹۰ عنوان شغلی استخراج شد. سپس طی مشاوره با تعدادی از اساتید و صاحبان حرف و مشاغل گوناگون اهل کاشان که دارای سابقه کار بیش از ۲۰ سال بوده اند، فهرست مربوطه اصلاح و نهایتاً ۹۹ عنوان شغلی در پرسشنامه نهایی تنظیم و در اختیار جمعیت نمونه پژوهش قرار گرفت تا به جایگاه و منزلت هریک از مشاغل از صفر تا صد نمره امتیاز بدهند. جامعه آماری پژوهش کلیه شهروندان ۱۵ سال به بالای کاشان در سال ۱۴۰۳ بوده اند که از آن میان نمونه ای به تعداد ۲۶۷ نفر از طریق فرمول کوکران و با دقت احتمالی $d = 0.06$ تعیین و به روش خوشه ای چند مرحله ای انتخاب و بررسی شدند. جدول ۴ تعداد نمونه ها به نسبت جمعیت منطقه، مناطق، نواحی و خیابانهای برگزیده که در آنها پرسشگری صورت گرفته را منعکس می نماید.

***جدول شماره ۴. مناطق، نواحی و خیابانهای برگزیده جهت مطالعه شهروندان**

منطقه	ناحیه	خیابان ها	تعداد نمونه
۱	۱	خیابان امام، خیابان بابا افضل، خیابان فاضل نراقی	۳۰
۲	۲	خیابان رجایی، خیابان طالقانی، بلوار مفتاح،	۸۱
۳	۲ و ۳	خیابان آیت اله سعیدی، خیابان قاضی اسداله، خیابان ملامحسن،	۷۸
۴	۲	خیابان امیرکبیر، خیابان اصلی فین بزرگ،	۴۷
۵	۳	بلوار دانش، بلوار قطب رائندی، بلوار حرم راوند،	۳۱

جمع آوری داده ها در فروردین ۱۴۰۳ توسط محقق و با کمک تیمی از پرسشگران انجام و سپس اطلاعات بدست آمده طبقه بندی و مورد مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۵. یافته های تحقیق

لیست مشاغل رایج در شهر کاشان بصورت یک پرسشنامه در اختیار جمعیت نمونه قرار گرفت تا هرکدام به جایگاه و منزلت هریک از مشاغل از صفر تا صد امتیاز بدهند. سپس میانگین نمره منزلت هریک از مشاغل محاسبه شد و رقم های اعشاری در میانگین های بدست آمده همگی گرد شدند. با توجه به دامنه تغییر نمرات بین حداقل و حداکثر نمره جدول که معادل با ۴۸ نمره بود (۲۸-۷۶) جایگاه و منزلت مشاغل با الهام از مدل قشربندی وارنر (انگویتا و رایزن، ۱۳۸۳: ۱۴۴) به ۷ گروه طبقه بندی شد که مراتبی از جایگاه و منزلت بسیار بالا تا بسیار پایین را در برمی گیرد. جدول شماره پنج طبقه بندی هفتگانه را به همراه میانگین نمرات هر شغل نشان می دهد.

***جدول شماره ۵. طبقات شغلی برحسب جایگاه و منزلت اجتماعی**

منزلت شغلی	نام مشاغل
بسیار بالا (۷۷-۷۰)	دندانپزشک (۷۶)، پزشک متخصص (۷۵)، خلبان (۷۴)،
بالا (۶۲-۶۹)	طلا جواهر فروش (۶۶)، کارخانه دار فرش و گلیم و... (۶۳)، استاد دانشگاه (۶۳) تاجر بازار (۶۲)،
متوسط رو به بالا (۶۱-۵۶)	پزشک عمومی (۶۱)، صاحب داروخانه، پرستار، ماما (۶۰)، رئیس شعبه بانک (۵۹)، وکیل (۵۷)، دبیر، مربی، آموزگار (۵۶)، راننده قطار (۵۶)،
متوسط (۵۵-۴۹)	مهندس راه و ساختمان (۵۵)، قاضی (۵۴)، هتل دار (۵۴)، تولید کننده لباس و پوشاک (۵۴)، کشاورز زمیندار، باغدار، قالی باف (۵۳)، مکانیک ماشین و موتور (۵۳)، سرتیپ ارتش (۵۳)، کارگردان تئاتر و سینما (۵۳)، نانوا، شیرینی پز (۵۳)، مدیر شرکت خصوصی (۵۲)، مالک معدن سنگ (۵۲)، معمار (۵۲)، مهندس کشاورزی و معدن (۵۲)، دامپزشک (۵۱)، بهیار، مددکار، مشاور (۵۱)، صاحب چلوکبابی، رستوران، کله پزی (۵۱)، وزیر (۵۰)، تکنیسین آزمایشگاه (۵۰)، سبزی کار، جالیزکار، گندم کار (۵۰)، پلیس راهنمایی رانندگی، ارتشی (۵۰)، پاسدار، نیروی انتظامی (۵۰)، مدیر مدرسه (۴۹)، هنرمند خطاط، نقاش، تذهیب کار (۴۹)، فرش فروش (۴۹)، راننده کامیون و تریلی و اتوبوس (۴۹)، زنبوردار و تولیدکننده عسل (۴۹)، تراشکار، جوشکار (۴۹)، صافکار و نقاش ماشین (۴۹)، سلمانی و آرایشگر (۴۹)،
متوسط رو به پایین (۴۸-۴۲)	مدیر آزمایشگاه پزشکی (۴۸)، تولیدکننده مواد غذایی- لبنی (۴۸)، آهنگر، نجار، بنا (۴۸)، آشپز رستوران و فست فود (۴۸)، گل فروش (۴۸)، کارگر کارخانه و معدن (۴۸)، سفیر (۴۷)، برنامه نویس کامپیوتر (۴۷)، سنگ کار، کاشیکار، گچکار (۴۷)، استاندار (۴۶)، فرماندار (۴۶)، مدیرکل نهادهای دولتی (۴۶)، سردار پاسدار (۴۶)، تعمیرکار لوازم منزل (۴۶)، تولید کننده مبیل و لوازم چوبی (۴۶)، شعراف، زیلوباف (۴۶)، اغذیه و ساندویچ فروش (۴۶)، شهردار (۴۵)، مجری صدا و سیما (۴۵)، صاحب چاپخانه

و انتشارات(۴۵)، کتاب و لوازم التحریر فروش(۴۵)، صاحب گاو داری، مرغ داری(۴۵)، تزییناتی (۴۵)، معاون اداره و سازمان(۴۴)، کارمند دولت(۴۴)، دفتر دار ثبت اسناد(۴۴)، بقال، مغازه دار(۴۴)، کارگر کشاورزی و گاو داری (۴۴)، نگهبان، (۴۴)، نماینده مجلس(۴۳)، پیمانکار شرکتها(۴۳)، فروشنده کامپیوتر و لوازم صوتی تصویری و..(۴۳)، سردبیر روزنامه(۴۲)، طراح و مجری وب سایت(۴۲)، لوله کش، برقکار، نقاش ساختمان(۴۲)، کارگر ساختمان، پمپ بنزین، (۴۲)، کارگر ساختمان، پمپ بنزین، (۴۲)	
خبرنگار و روزنامه نگار(۴۱)، مسگر، سفال گر(۴۱)، راننده تاکسی و اتوبوس شهری(۴۱)، سرکارگر کارخانه(۴۱)، تولیدکننده گلاب و عرقیات(۴۱)، مدیر آژانس مسافرتی(۴۰)، نظافتچی، آبدارچی، باربر(۴۰)، راهنمای گردشگری (۳۹)، بیمه گذار(۳۹)، عطار(۳۹)، قصاب(۳۹)، سرجه پیم، تقسیم گر آب مزارع (۳۹)، صاحب بنگاه املاک (۳۸)، تعمیر کار کیف و کفش(۳۷)، چله دوان، رنگرز (۳۶)، تایپیست، منشی(۳۵)، امام جمعه(۳۵)،	پایین (۳۵-۴۱)
لحافدوز، پنبه زن(۳۳)، روحانی، امام جماعت(۲۹)، حمامی (۲۸)،	بسیار پایین (۲۸-۳۴)

نتایج جدول شماره ۵ حاوی نکات قابل توجهی است. نخست اینکه، در نظرات مردم بالاترین نمره ای که برای مشاغل بدست آمد ۷۵ بوده و هیچ شغلی نمره عالی یعنی ۱۰۰ را کسب نکرده است. به عبارتی، در شرایط کنونی هیچ شغلی در نگاه مردم جایگاه ممتاز و عالی نداشته و منزلت مشاغل را از بسیار بالا تا رده های پایین تر باید دانست. دوم اینکه، در پژوهش حاضر جایگاه و منزلت طبقات شغلی تفاوت هایی را با گروه بندی ۹ گانه مرکز آمار ایران (ر.ک. سالنامه های آماری) و تحقیقات احمد اشرف ۱۳۵۶، شهلا کاظمی پور ۱۳۷۸، هوشنگ نایی ۱۳۹۰ و دیگران نشان می دهد. بعنوان نمونه، مشاغلی چون قانونگذاران، مدیران و مقامات عالیرتبه سیاسی و... که در رتبه بندی گروه های عمده شغلی مرکز آمار ایران عالیت ترین جایگاه را دارند در نظرسنجی حاضر جایگاه متوسط رو به پایین را به خود اختصاص داده اند. و اما مشاغل مذهبی و نظامی در گروه بندی های گذشته جایگاه تعریف شده ای نداشتند اما در پژوهش حاضر این نوع مشاغل جایگاه متوسط و پایین را بخود اختصاص داده اند. نکته سوم به سر درگمی ها و ابهامات در مورد جایگاه برخی مشاغل ناهمگن ولی همردیف بر می گردد، یعنی مشاغلی با ماهیت و مشخصات کاملاً متفاوت که در جایگاه منزلتی واحدی قرار گرفته اند. مثلاً در طبقه متوسط رو به بالا شغل هایی چون: پزشک، رییس بانک، دبیر و آموزگار، راننده قطار و... یا در طبقه بسیار پایین مشاغلی چون: لحافدوز، روحانی و امام جماعت، حمامی در طبقه منزلتی یکسانی قرار گرفته اند. چاره اندیشی برای جایگاه های متناقض طبقاتی مشاغل همواره یکی از دغدغه های جامعه شناسان بوده و هر کدام راهکارهایی اندیشیده اند. در این میان، نورث و هت یکی از نخستین و موفقترین راهکارها را پیشنهاد کرده اند که ضمناً الهام بخش پژوهش حاضر نیز بوده است. نورث و هت طبقه بندی براساس مفهوم "گروه و موقعیت شغلی" را مطرح کرده اند، بدینصورت که ابتدا هر دسته از مشاغل همگن (مثلاً شغل های مربوط به حمل و نقل) در یک گروه یا موقعیت شغلی معین دسته بندی شده و سپس با محاسبه میانگین نمره منزلت مشاغل مربوط به هر گروه یا موقعیت شغلی، میانگین نمرات گروهها با یکدیگر مقایسه شوند تا سلسله مراتب گروه های شغلی یا هرم قشر بندی معلوم گردد. بنظر نورث و هت، اگر میانگین گروه یا موقعیت های شغلی جداگانه حساب شود آنگاه مشکل تداخل ها برطرف شده و می توان دریافت مثلاً راننده قطار چون در گروه مشاغل حمل و نقل است از طلا جواهر فروش که در گروه مشاغل تجاری است منزلت شغلی کمتری دارد زیرا موقعیت مشاغل تجاری از موقعیت مشاغل فیزیکی و جسمانی بالاتر است. در این رابطه، هت و همکارش نورث، لیستی از ۸ موقعیت و گروه شغلی که هر کدام شامل مشاغل کوچکتری است را به شرح زیر پیشنهاد کرده اند:

موقعیت های سیاسی : در سطح ملی، و بومی (منطقه ای و استانی)

- **موقعیت های حرفه ای تخصصی :** علوم محض، علوم کاربردی، حرفه های اجتماعی
- **موقعیت های تجاری :** تجارت بزرگ، تجارت کوچک، اتحادیه کاری، کارمندان اداری و دفتری
- **موقعیت های هنر و سرگرمی :** هنرهای عالی، روزنامه نگاری، رادیو تلویزیون، سرگرمی

- موقعیت های کشاورزی : کشاورز زمیندار، باغدار، گاودار و...، کارگر کشاورزی و گاوداری و...
 - موقعیت مشاغل فیزیکی : مکانیک ماهر، کارهای ساختمانی، کار در کارخانه، کارگر غیرماهر
 - موقعیت های نظامی : ارتش، نیروی دریایی، تفنگداران دریایی، گارد ساحلی،
 - موقعیت های خدماتی: مشاغل خدماتی رسمی، غیر رسمی، شخصی (ریزمن، انگوینا، ۱۳۸۳: ۱۵۲).
- هرچند نورث و هت در طبقه بندی خود مفهوم "موقعیت و گروه شغلی" را بکار بردند اما در این پژوهش برای خوشه بندی مشاغل از مفهوم "حوزه شغلی" بهره برده ایم زیرا به مفهوم میدان در نظریه قشربندی بوردیو نزدیک تر است و امکان تجزیه و تحلیل حوزه های شغلی بر اساس نظریه میدان و سرمایه های بوردیو را فراهم می سازد. این حوزه های شغلی یکنوع خوشه بندی پیشنهادی از سوی پژوهشگر برای مشاغل همگن در جامعه کاشان بوده و شامل ۱۵ حوزه شغلی است تا بتواند تمامی مشاغل ۹۹ گانه در این پژوهش را پوشش دهد. جدول شماره ۶، حوزه های شغلی پانزده گانه، منزلت هر حوزه براساس میانگین نمرات محاسبه شده، و مشاغل مربوط به هر حوزه را نشان می دهد.

*جدول شماره ۶. جایگاه و منزلت اجتماعی حوزه های شغلی

جایگاه و منزلت	حوزه های شغلی	مشاغل مربوطه	میانگین نمره
1	بهداشت و درمان	دندانپزشک، پزشک متخصص، پزشک عمومی، پرستار، ماما، تکنیسین آزمایشگاه، صاحب داروخانه، دامپزشک، مدیر آزمایشگاه پزشکی، تزیقاتی	۵۸/۴
2	آموزش	استاد دانشگاه، مدیر مدرسه، دبیر، مربی، آموزگار، بهیار، مددکار، مشاور	۵۴/۷
3	حمل و نقل	خلبان، راننده قطار، راننده کامیون، تریلی و اتوبوس، راننده تاکسی و اتوبوس شهری،	۵۴
4	مالی، تجاری و خرید و فروش	تاجربازار، رییس شعبه بانک، طلاجوهرفروش، مدیرشرکت خصوصی، فرش فروش، بقال و مغازه دار، فروشنده کامپیوتر و لوازم صوتی، گل فروش،	۵۲/۸
5	تولید صنعتی	کارخانه دار فرش و گلیم، مالک معدن سنگ، تولیدمبل و لوازم چوبی، تولید لباس و پوشاک، قالی بافی، شهربافی، زیلو بافی، مسگر و سفالگر،	۵۰/۳
6	نظامی و انتظامی	سرتیپ ارتش، سردار پاسدار، پاسدار و نیروی انتظامی، پلیس راهنمایی رانندگی، نیروهای ارتشی	۴۹/۷
7	خدمات تخصصی و حرفه ای	وکیل، مهندس راه و ساختمان، مهندس کشاورزی و معدن، مکانیک موتور و ماشین، تعمیرکار کیف و کفش، لوله کش، برقکار و نقاش ساختمان، تعمیرکارلوازم منزل، تراشکار و جوشکار، معمار، سنگ کار، کاشیکار و گچکار، آهنگر، نجار و بنا، سلمانی و آرایشگر، چله دوان و رنگرز، صافکار و نقاش ماشین، طراح و مجری وب سایت، برنامه نویس کامپیوتر،	۴۷/۵
8	تولید کشاورزی	گاوداری و مرغداری، زنبورداری و تولید عسل، تولید گلاب و عرقیات، تولید موادغذایی و لبنیات، کشاورز، زمیندار، باغدار، سبزی کار، جالیزکار و گندم کار، سرجه پیما،	۴۶/۴
9	سیاسی	وزیر، نماینده مجلس، استاندار، فرماندار، شهردار، سفیر،	۴۶/۱
10	خدمات غذایی	اغذیه و ساندویچ فروش، عطار، قصاب، نانوا و شیرینی پز، چلوکبابی،	۴۶

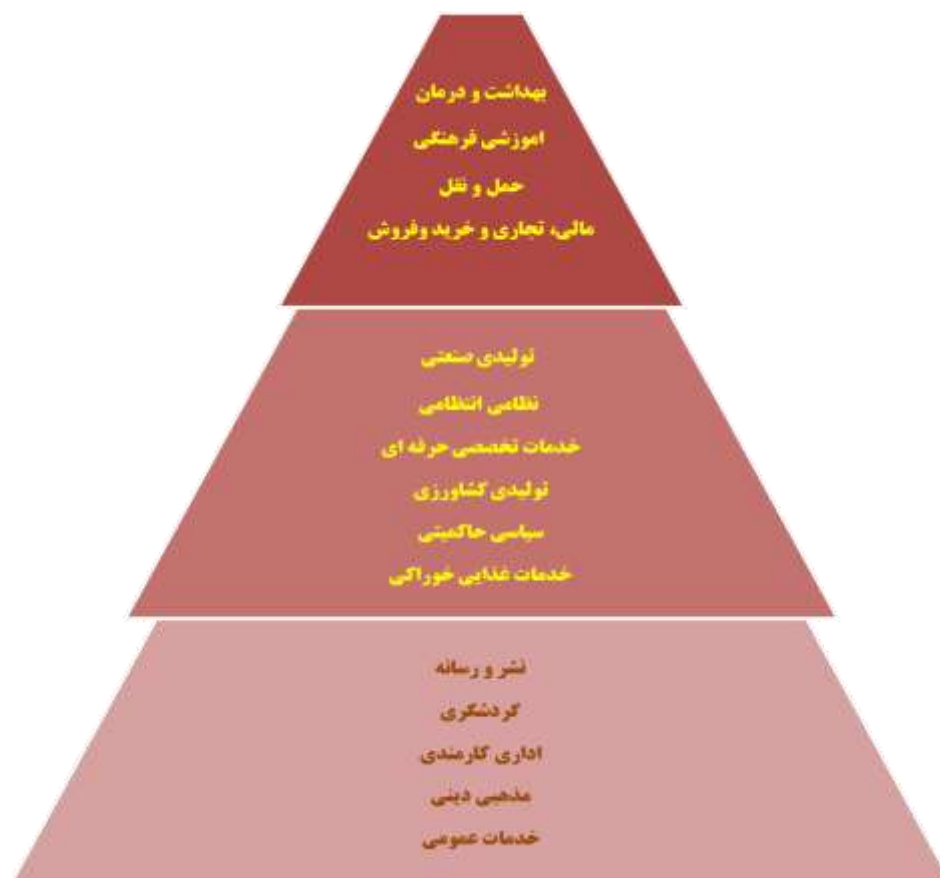
	رستوران و کله پزی، آشپز رستوران و فست فود،		
۴۵/۷	سردبیر روزنامه، هنرمند، خطاط، نقاش، کارگردان تئاتر و سینما، مجری صداوسیما، کتاب و لوازم التحریر فروش، صاحب چاپخانه و انتشارات، خبرنگار، روزنامه نگار،	نشر و رسانه	۱۱
۴۴/۳	هتل دار، مدیر آژانس مسافرتی، راهنمای گردشگری	گردشگری	۱۲
۴۳/۳	معاون اداره و سازمان، مدیر کل نهاد دولتی، قاضی، کارمند دولت، دفتردار ثبت اسناد، بیمه گذار، سرکارگر کارخانه، تایپیست و منشی	اداری دولتی	۱۳
۴۱/۵	امام جمعه، امام جماعت، روحانی و مبلغ مذهبی	مذهبی و تبلیغی	۱۴
۴۰	بنگاه املاک، حمامی، لحافدوز، پنبه زن، پیمانکار شرکتها، نگهبان، کارگر صنعت و معدن، کارگر کشاورزی گاوداری، کارگر ساختمان پمپ بنزین، نظافتچی، آبدارچی و باربر	خدمات عمومی	۱۵

بر اساس میانگین نمرات حوزه های شغلی در جدول ۶، چهار حوزه شغلی بهداشت و درمان، آموزش، حمل و نقل، و حوزه تجاری و مالی با کسب بالاترین نمرات (بین ۵۲ تا ۵۸) بترتیب حوزه های شغلی کلیدی و مطلوب از سوی شهروندان تلقی می شوند. از نگاه پارسونز و کارکردگرایان که بنگریم، مشاغل ارزشمند آنهایی هستند که طی سالیان اخیر- بویژه دوران کرونا- در تامین نیازهای جامعه بهتر عمل کرده و از اینرو هم اکنون در نگاه مردم مطلوبتر و با اهمیت ترند. متقابلاً، بروز برخی بحران ها مثل فساد های ساختاری در کنار اعتراضات اجتماعی و نحوه برخورد نهادهای رسمی با این دو پدیده نیز زمینه را برای تضعیف جایگاه مشاغل سیاسی، نظامی و دینی در این سالها فراهم کرده است.

مشاغل حوزه آموزشی نیز بلحاظ منزلت و جایگاه اجتماعی، با میانگین نمره ۵۴/۷ در دومین رتبه پس از حوزه بهداشت و درمان قرار داشته که نشان می دهد کادر آموزشی اعم از اساتید، دبیران و معلمان، مربیان، مشاوران و... نیز علیرغم کار طاقت فرسا و پر مسئولیت، و با وجود تمام موانع و محدودیت ها، بی توجهی ها و کم بها دادن به خواسته های صنفی و تربیتی آنان و... توانسته اند از دست مردم کارنامه قبولی بگیرند و مشاغل آموزشی فرهنگی به عنوان مشاغل ارزشمند و مطلوب در نگاه شهروندان تلقی شود.

حوزه های شغلی حمل و نقل (میانگین ۵۴) و امور تجاری و مالی (میانگین ۵۲/۸) نیز با اندکی فاصله در رتبه های بعدی بلحاظ منزلت اجتماعی قرار دارند که نشان می دهد در این دو حوزه نیز فعالیتهای انجام گرفته جهت تامین نیازهای جامعه مورد اقبال و ارزیابی مثبت شهروندان است و آنها هم جزو مشاغل کلیدی اند.

همچنین، آندسته حوزه های شغلی که نمراتی بین ۴۶ تا ۵۲ گرفته اند از منزلت اجتماعی متوسطی برخوردارند که این طبقه شامل مشاغل سیاسی نظامی، مشاغل تولیدی در بخش صنعت و کشاورزی، همچنین مشاغل مربوط به خدمات تخصصی حرفه ای و خدمات غذایی و خوراکی می شود. نهایتاً، حوزه های شغلی با نمراتی بین ۴۰ تا ۴۶ یعنی مشاغل اداری و کارمندی، رسانه ای و انتشارات، گردشگری، مذهبی - تبلیغی و خدمات عمومی در نگاه شهروندان از منزلت و جایگاه پایینی برخوردارند. بدین ترتیب، در طبقه بندی پرستیژ و منزلت مشاغل بر پایه مفهوم "حوزه های شغلی" می توان به تصویر روشنتری از آنچه در ذهن شهروندان نسبت به سلسله مراتب شغلی وجود دارد دست یافت. در شکل ۲ نمایی از هرم قشر بندی بر حسب منزلت و جایگاه "حوزه های شغلی" منعکس شده است.



شکل ۲. جایگاه و منزلت حوزه های شغلی در شهر کاشان

تنوع و گوناگونی حوزه های شغلی مندرج در شکل ۲ بگونه ای است که نمی توان آنها را در چهارچوب موقعیتهای نظام تولید و مالکیت بر ابزار تولید محدود کرد، از اینرو هرم قشربندی در این پژوهش با مدل قشربندی نومارکسیستی اریک اولین رایت که قبلاً مطرح شد سازگاری چندانی نشان نمی دهد. در مدل قشربندی رایت، عمدتاً ۲ طبقه اصلی و ۵ موقعیت شغلی عمده وجود دارد: در طبقه مالکین ابزار تولید، قشرهای بورژوا، خرده بورژوا، با میزان مالکیت متفاوت از همدیگر، و در طبقه غیرمالکین ابزار تولید، مدیران تولید، سرپرستان ناظر، و کارگران با سطح تحصیلات و جایگاه شغلی متفاوت. اما در قشربندی "حوزه های شغلی" در شهر کاشان، سه طبقه اصلی با قشرهای فرعی متعددی لحاظ شده تا بتواند به تنوع مشاغل موجود در بخش تولید، صنعت، و خدمات پوشش مناسبی بدهد. همچنین، حوزه های شغلی صدر نشین یعنی حوزه های بهداشت و آموزش، برخلاف نظر سورنسن، صاحبان رانت یا داراییهای رانتی نیستند بلکه عمدتاً صاحبان سرمایه های علمی فرهنگی اند که سرمایه های در اختیار آنان به خوبی تبدیل به سرمایه اقتصادی و نمادین (منزلت) برای ایشان شده است.

اما، مدل قشربندی گلدتورپ با سه طبقه اصلی و ۷ قشر فرعی تا اندازه ای قابل انطباق با مدل قشربندی "حوزه های شغلی" در این پژوهش است. در طبقه بالای مدل گلدتورپ، متخصصان سطح بالا و متوسط، سرمایه داران و کارفرمایان بزرگ و متوسط وجود دارند، که آنها را می توان با آندسته مشاغل حوزه بهداشت و درمان که تخصصی اند و نیز آندسته مشاغل حوزه مالی و تجاری که از سرمایه داران و تاجران و کارفرمایان بزرگ و متوسط تشکیل شده است در هرم قشربندی "حوزه های شغلی" مشابه دانست. با این تفاوت که، برعکس مدل گلدتورپ، در مدل قشربندی پژوهش حاضر، متخصصان و کادر آموزشی (صاحبان سرمایه علمی فرهنگی) منزلت و جایگاه بالاتری از تاجران و کارفرمایان (صاحبان سرمایه اقتصادی) دارند. تفاوت دوم آن است که در مدل گلدتورپ، مدیران و مسئولان ارشد سیاسی در طبقه بالا جای دارند اما در مدل قشربندی "حوزه های شغلی" در پژوهش حاضر، مشاغل سیاسی بلحاظ منزلت در طبقه متوسط قرار دارند و نه بالا.

در طبقه متوسط از مدل قشربندی گلدتورپ قشرهایی را می توان مشابه با مدل قشربندی پژوهش حاضر سراغ گرفت. کارکنان مستقل، پیشه وران، استادکاران، مزرعه داران و دامداران در مدل گلدتورپ تقریباً معادل با مشاغل چون ارائه دهندگان خدمات تخصصی حرفه ای، خدمات غذایی، تولیدات صنعتی، کشاورزی و لبنی و... در مدل قشربندی "حوزه های شغلی" بوده و در هردو مدل این مشاغل از جایگاه و منزلت متوسطی برخوردارند. اما تفاوتی نیز در طبقه متوسط بین دو مدل قشربندی دیده می شود. مثلاً مشاغل نظامی و انتظامی - برخلاف مدل پژوهش حاضر- در مدل گلدتورپ جایگاهی ندارد، و مشاغل سیاسی نیز در مدل گلدتورپ جزو طبقه بالاست اما در مدل پژوهش حاضر جزو طبقه متوسط است. در طبقه پایین تفاوت ها میان مدل گلدتورپ و مدل پژوهش حاضر بسیار برجسته تر است بگونه ای که شباهتی به یکدیگر ندارند. قشرهای فرعی طبقه پایین در مدل گلدتورپ عمدتاً کارگران ماهر، نیمه ماهر و یا غیر ماهر در بخش صنعت و کشاورزی اند در حالیکه بخش مهمی از قشرهای فرعی طبقه پایین در مدل پژوهش حاضر را کارکنان مشاغل فکری و غیرفیزیکی (نشر و رسانه، گردشگری، اداری، مشاغل مذهبی و تبلیغی) تشکیل می دهند. کارکنان مشاغل فکری و اداری در اغلب مدل های قشربندی جزو طبقه متوسط محسوب می شوند اما در پژوهش حاضر، بلحاظ منزلت اجتماعی در جایگاه پایین طبقاتی قرار گرفته اند. شاید در طبقه پایین، تنها بخش تقریباً مشابه بین مدل گلدتورپ و مدل پژوهش حاضر مربوط به شاغلین حوزه خدمات عمومی شامل کارگران و نظافتچی ها، باربرها و... شود که همگی کارگرند. بدین ترتیب بیشترین انطباق بین دو مدل قشربندی گلدتورپ و پژوهش حاضر را در طبقه متوسط و تا اندازه ای طبقه بالا می توان دید، اما در طبقه پایین انطباقی وجود ندارد.

در مقایسه میان مدل قشربندی پژوهش حاضر با مدل قشربندی بورديو نیز مواردی از انطباق و مواردی از اختلاف به چشم می خورد. نخست اینکه، در طبقه بالای هردو مدل، مشاغل سیاسی جایگاهی ندارند. دوم اینکه در همین طبقه، مشاغل مربوط به بورژوازی قدیم و جدید (کارفرمایان و مدیران بخش خصوصی) در مدل بورديو را می توان معادل مشاغل تجاری و مالی در مدل این پژوهش در نظر گرفت، اما تنها بخشی از قشر متخصصان مدل بورديو در مدل پژوهش حاضر نیز در طبقه بالا هستند (پزشکان و اساتید) و بقیه متخصصان همچون وکلا، مهندسان و... در طبقه متوسط از مدل پژوهش حاضر قرار دارند. در طبقه متوسط، شباهت اصلی بین دو مدل را در مشاغل آزاد و پیشه وران، صنعتکاران، باغداران و... یعنی خرده بورژوازی سنتی می توان دید. اما در همین طبقه، خرده بورژوازی اجرایی و جدید در مدل بورديو (به استثنای دبیران و معلمان) جایگاهی متفاوت از مدل پژوهش دارند زیرا بلحاظ منزلتی، این دو قشر در مدل پژوهش در طبقه پایین، و نه متوسط، محسوب می شوند. در مورد طبقه پایین نیز شباهت و انطباقی (به جز مشاغل خدمات عمومی) بین مدل بورديو و مدل قشربندی پژوهش دیده نمی شود.

۶. بحث و نتیجه گیری

شناخت هرم قشربندی اجتماعی در کاشان بر مبنای منزلت و جایگاه مشاغل هدف اصلی پژوهش حاضر بوده است و برای دستیابی به این هدف پاره ای سوالات مد نظر قرار گرفت. نخستین سوال در مورد جایگاه و منزلت مشاغل رایج در کاشان از نگاه شهروندان بوده است. نتایج نشان داد بین صفر تا صد نمره، جایگاه و منزلت مشاغل رایج ۹۹ گانه نمراتی بین ۲۸ تا ۷۶ بوده و در راس این هرم، مشاغل چون دندانپزشک و پزشک متخصص، اما در پایین ترین بخش آن شغل حمامی که یک شغل قدیمی و تقریباً منسوخ است قرار دارد. جالب اینکه هیچ شغلی بلحاظ منزلت بالاتر از ۷۵ نمره نگرفته و در نگاه شهروندان کاشانی عالی و ممتاز تلقی نشده است هرچند در کلانشهرها احتمالاً سقف نمرات منزلت مشاغل می توانست بالاتر از این هم باشد.

دومین سوال، شناسایی طبقات شغلی و جایگاه و منزلت آنان بوده است که در این رابطه، با الهام از طبقه بندی وارنر، جایگاه و منزلت مشاغل ۹۹ گانه رایج در شهر کاشان بر اساس میانگین نمره منزلت به ۷ طبقه از بسیار بالا تا بسیار پایین تقسیم شدند. طبقه "بسیار بالا" عمدتاً از صاحبان سرمایه های علمی تخصصی (دندانپزشک، پزشک متخصص، خلبان)، و طبقه "بالا" عمدتاً از صاحبان سرمایه های اقتصادی کلان (طلاجوهر فروش، کارخانه دار، تاجر) و نیز اساتید دانشگاه تشکیل شده است. طبقات "متوسط" (رو به بالا، میانی، روبه پایین) تنوع گسترده ای داشته و مشاغل موجود در این طبقه نیز عمدتاً از سرمایه های

علمی، اقتصادی و فرهنگی در سطح متوسطی برخوردارند. طبقات "پایین و بسیار پایین" نیز شامل مشاغل خدماتی، کارگری و بعضاً مشاغل فکری با سرمایه های اقتصادی و فرهنگی متوسط و پایین بوده است.

سوال سوم پژوهش، در باره سلسله مراتب جایگاه و منزلت "حوزه های شغلی" بوده است. بدین منظور با الهام از نظرات نورث و هت و اندکی تغییر در آن، از مفهوم "حوزه های شغلی" به عنوان مبنای طبقه بندی مشاغل همگن استفاده شده و مشاغل ۹۹ گانه در ۱۵ حوزه شغلی گروه بندی و میانگین نمره منزلت در هر حوزه بدست آمد. سپس با مقایسه میانگین نمرات حوزه های شغلی ۱۵ گانه، سلسله مراتب و هرم قشربندی "حوزه های شغلی" در شهر کاشان مشخص شد. بر اساس یافته ها، در شرایط کنونی، به ترتیب مشاغل مربوط به ۴ حوزه یعنی حوزه بهداشت و درمان، آموزش، حمل و نقل، و مشاغل تجاری و مالی از بیشترین جایگاه و منزلت اجتماعی برخوردارند. متقابلاً، پایین ترین حوزه های شغلی بلحاظ منزلت اجتماعی از نظر شهروندان را مشاغل مربوط به ۵ حوزه یعنی حوزه نشر و رسانه، گردشگری، اداری دفتری، مذهبی دینی، و خدمات عمومی تشکیل می دهند که بسیار قابل تأمل است.

اینکه حوزه آموزشی - علیرغم کاستی ها و مشکلاتی که کادر آموزشی با آن روبرویند- همچنان مشاغلی با منزلت بالا تلقی می شود خبر از این واقعیت دارد که ارزیابی شهروندان، فاصله قابل توجهی از ملاکهای صرفاً مادی و اقتصادی دارد که بسیار امیدوار کننده است و این نوع نگاه می تواند در آینده نیز پیامدهای مثبت و مطلوبی برای فرهنگ و ارزشهای موجود در این شهر به ارمغان آورد. بعلاوه، در صدر نشینی مشاغل حوزه بهداشت و آموزش - که نمایی از شایسته سالاری شغلی را نیز می توان در آنها ملاحظه کرد- نمی باید از نقش یادگیری دانش و مهارتهای تخصصی برای کسب جایگاههای برتر اجتماعی غافل شد. در مشاغل موجود در این دو حوزه، بگفته سوروکین، برخورداری از حداقلی از هوش و توان ذهنی، و همچنین تلاش بی وقفه برای یادگیری و کسب مهارت تادستیابی به مدارج بالای تحصیلی و سرمایه فرهنگی شایسته ضرورت دارد.

سوال دیگر پژوهش پیرامون امکان تبدیل سرمایه ها به یکدیگر در حوزه های شغلی ذکر شده بوده است. یافته ها نشان داد در حوزه های بهداشت، آموزش و امور مالی و تجاری حوزه ها تبدیل انواع سرمایه به یکدیگر به خوبی صورت گرفته است. به عبارتی، سرمایه علمی فرهنگی برای صاحبان مشاغل بهداشت و درمان، هم سرمایه اقتصادی و هم نمادین به همراه آورده و برای صاحبان مشاغل آموزشی نیز عمدتاً سرمایه نمادین بدنبال داشته است. و اما سرمایه اقتصادی صاحبان "مشاغل تجاری و مالی" نیز برای آنها سرمایه نمادین (شهرت و منزلت) و صدر نشینی در هرم منزلت اجتماعی به همراه آورده است. در حوزه های شغلی با منزلت سطح متوسط یعنی تولید صنعتی، کشاورزی، خدمات تخصصی حرفه ای و خدمات غذایی، مشاغل سیاسی و نظامی، سرمایه های فرهنگی و اقتصادی توانسته اند سرمایه نمادین در حد متوسطی را برای صاحبان این مشاغل به همراه بیاورند. اما در این گروه یک استثنا به چشم میخورد و آن حوزه مشاغل سیاسی (استاندار، وزیر، نماینده مجلس، فرماندار و شهردار و امام جمعه) است زیرا سرمایه سیاسی (و اقتصادی) سطح بالا نتوانسته است سرمایه نمادین (شهرت و منزلت) متناسبی برای آنان به همراه داشته باشد. نهایتاً در حوزه های شغلی با منزلت سطح پایین، ملاحظه می شود به جز مشاغل خدمات عمومی، بقیه حوزه های این گروه (نشر و رسانه، گردشگری، اداری کارمندی، مذهبی و دینی) عمدتاً مشاغل فکری بوده و از سرمایه فرهنگی بالا یا متوسط برخوردارند اما این سرمایه فرهنگی نتوانسته است برای صاحبان این حوزه های شغلی سرمایه های متناسب اقتصادی یا نمادین به ارمغان بیاورد. این وضعیت در حوزه های شغلی سطح پایین سوال برانگیز بوده و چرایی آن در خور تحقیقات جداگانه ای است.

و اما در مورد سوال آخر یعنی میزان انطباق و سازگاری هرم قشربندی "حوزه های شغلی" در این پژوهش با مدلهای قشربندی جامعه شناختی، می توان گفت در چینی متفاوت با مدلهای گلدتورپ و بوردیو، در "طبقه بالا"ی هرم قشربندی این پژوهش براساس "حوزه های شغلی"، قشر فرادست را متخصصان و قشر فرودست را کارفرمایان و سرمایه داران تشکیل می دهند. در "طبقه متوسط"، قشرهای موجود در مدل پژوهش با دو مورد از قشرهای فرعی مدل گلدتورپ و با یک مورد از قشرهای فرعی مدل بوردیو انطباق و سازگاری نشان می دهند. اما در "طبقه پایین" انطباق و سازگاری میان مدل ها به حداقل خود رسیده و تنها حوزه مشاغل "خدمات عمومی" در مدل پژوهش حاضر شبیه به مشاغل کارگری در مدل های گلدتورپ و بوردیو است. در

مجموع و براساس توضیحات ارائه شده بنظر می رسد مدل قشربندی بوردیو تشابهات بیشتری با مدل قشربندی این پژوهش یعنی "حوزه های شغلی" نشان داده و توان بیشتری نسبت به بقیه مدل ها برای توصیف قشربندی اجتماعی در کاشان امروز دارد. نتیجه دیگری که از مقایسه این مدل ها می توان گرفت آن است که بروز رسانی مدل های قشربندی با توجه به مختصات فرهنگی و اجتماعی شهرهای کوچک از اهمیت و ضرورت بسیار بالایی برخوردار است زیرا به سادگی نمی توان حتی مدل های شناخته شده در جامعه شناسی را هر زمان و برای هر جامعه ای بکار برد.

منابع

- بون ویتز، پاتریس، ۱۳۸۹، درس هایی از جامعه شناسی پی یر بوردیو. ترجمه: جهانگیر جهانگیری و حسن پور سفیر، تهران، نشر آگه.
- ریزمن، لئونارد. انگویتا، ماریانو اف. (۱۳۸۳)، جامعه شناسی قشرها و نابرابری های اجتماعی، ترجمه محمدقلی پور، مشهد: انتشارات مرنديز و آوای کلک. ص ۱۴۵ و ص ۵۳.
- سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اصفهان، ۱۳۹۹، برنامه اجرایی استان اصفهان: شهرستان کاشان. معاونت هماهنگی برنامه بودجه،
- سایت مرکز آمار ایران، گزیده نتایج سالنامه های آماری ۱۳۷۵-۱۴۰۰. بخش نیروی انسانی، بر گرفته در ۱۴۰۳/۴/۲۳
- عبداللهیان حمید، ناییب هوشنگ، ۱۳۸۲، تجدید مفهوم سازی شاخص قشربندی اجتماعی: نقدی بر شاخصهای رایج قشربندی اجتماعی، مطالعات اجتماعی، زمستان ۱۳۸۲، ۱۱(۲): ۲۱۲-۱۹۵.
- کلاته رحمانی صدیقه، ۱۳۸۲، بررسی منزلت اجتماعی مشاغل در شهر مشهد با تاکید بر منزلت اجتماعی معلمان، طرح پژوهشی جهاد دانشگاهی واحد استان خراسان رضوی، تاریخ اتمام طرح: تیر ۱۳۸۲
- گرب، ادوارد جی (۱۳۷۳) نابرابری اجتماعی: دیدگاههای نظریه پردازان کلاسیک و معاصر. ترجمه محمد سیاهپوش و احمدرضا غرویزاده، تهران: معاصر. ص ۶۴ تا ص ۸۲.
- ملک، حسن، ۱۳۸۵، جامعه شناسی قشرها و نابرابری های اجتماعی، تهران، دانشگاه پیام نور. ص ۶۴ تا ۶۸
- ناییب، هوشنگ؛ معصومی راد، رضا ۱۳۹۲، عوامل اجتماعی مؤثر بر تحرک اجتماعی (شغلی) اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه راهبرد اجتماعی و فرهنگی، ۲، (۷)، ۱۲۳-۱۰۳.
- Anurin V. F. 2006. *Professional Stratification & the Law of Work Changing*.- Moscow: Inst. Social project. Pp 137- 141.
- Ukrainian Academy of National Science (2003), *Class Society: Theoretical and practical Reality*, Kiev: Institution of Sociology of UANS.