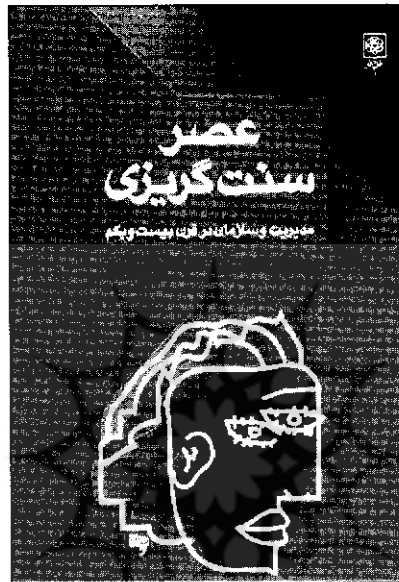


# زندگی و کار در عصر جدید



○ عصر سنت‌گریزی؛ مدیریت و سازمان در قرن بیست و یکم  
○ چارلز هندی  
○ عباس مخبر  
○ طرح نو  
○ ۱۳۷۸، ۲۹۰ صفحه، ۳۳۰۰ نسخه

○ فرحناز حسام  
پژوهشگر اجتماعی

جوامع رجوع کرد و به پیشینه‌ی نظری و عملی این جوامع بصیرت یافت. در چنین چشم‌اندازی، پیش‌بینی‌های تافلری و توصیف‌ها و توصیه‌های چارلز هندی در دنیای کار و زیست، قابل فهم می‌شود.

ذوق‌زدگی و دست‌پاچی ما در اخذ اندیشه‌ها و الگوهای اجتماعی و سیاسی و ارتباطی جهان غرب در سده‌ی اخیر و به‌ویژه در دهه‌های گذشته باعث شده است بدون توجه به پیش‌نیازها و پیش‌شرط‌های چنین الگوهایی درصد تحقق عینی مفاهیم پرشوکتی همچون پارلمان‌تاریسم، دموکراسی، جامعه‌مدنی، شهروندی و... باشیم. اخیراً نیز دریافته‌ایم که برای حصول همه‌ی این آرمان‌ها، تنها راه حل «کاهش تصدی‌گری دولت» است که مسیر آن را «خصوصی‌سازی» ترسیم می‌کند. به راحتی به این نتیجه رسیده‌ایم که گره‌گشای ما در این عصر، کاستن از تعهدات و مسئولیت‌های دولت و واگذاری این تعهدات و مسئولیت‌ها به بخش

۱۳۷۴ است. آقای عباس مخبر با ترجمه‌ی دقیق، بلیغ و وفادارانه‌ی خود، متن کتاب را به واژگان و عبارات آشنای فرهنگ فارسی تبدیل کرده و فهم آن را برای خواننده بی‌مشکل ساخته است. به طوری که کتاب مذکور در سال ۱۳۷۸ به چاپ سوم رسیده است.

با مطالعه‌ی کتاب «عصر سنت‌گریزی»، تحولاتی که در عرصه‌های مدیریتی و سازمانی در سال‌های اخیر در جامعه‌ی ما پدید آمده، مبنای نظری گمشده‌ی خویش را می‌یابد. آنچه هندی و تافلر نوشته‌اند مربوط به دنیای مدرنی است که مراتب متعدد ترقی و پیشرفت را در زمینه‌های اجتماعی و سیاسی و اقتصادی و فرهنگی توامان پیموده‌اند و دائماً در معرض ایده‌های نو، الگوهای تازه، اندیشه‌های بدیع و شیوه‌های جدید زندگی هستند. برای درک نظریات آنان باید شرایط مادی و معنایی جوامع مدرن را شناخت و برای شناخت این مؤلفه‌ها باید به تاریخ و تمدن این

زندگی خصوصی و جمعی در دنیای آینده چه ویژگی‌هایی خواهد داشت؟ شیوه‌ی زیست و کار و روابطمان چگونه خواهد بود؟ دستاوردهای نو شونده و غافلگیرکننده‌ی ابزاری و ارزشی چه پیامدهایی خواهند داشت و آثار آنها بر زندگی فردی و جمعی چگونه است؟

پرشش‌هایی این چنین، دغدغه‌ی ذهنی نظریه‌سازانی است که تلاش می‌کنند جهان اجتماعی آینده را بر پایه‌ی چشم‌اندازهای کنونی پیش‌بینی و تغییرات اجتماعی را تبیین کنند. فوکویاما در عرصه‌ی سیاست و قدرت، مک لوهان در عرصه‌ی ارتباطات و آلوین تافلر در عرصه‌ی فعالیت‌های مدنی چنین پیش‌بینی‌هایی را عرضه کرده‌اند. اینک چارلز هندی با کتاب عصر سنت‌گریزی، نظام معانی و استدلال‌ها و استعاره‌های تافلری را به یاد می‌آورد.

این کتاب در سال ۱۹۹۰ در آمریکا به چاپ رسیده و چاپ اول آن در ایران مربوط به سال



هر یک از ما در صورت کاهش ساعات کارمان،  
اوقات فراغت بیشتری در اختیار داریم که می‌توانیم آن را  
به یک فرصت برای خودسازی  
و آموزش و ارتقای کیفیت زندگی مان تبدیل کنیم

ما در عصر جدید به اخلاق جدید نیز نیاز داریم؛  
اخلاقی که باعث شود به دیگران هم به اندازه‌ی خودمان توجه کنیم

تداخل وظایف و ابهام نقش مواجه ساخته است. بی‌آنکه بیش از این، ایده‌ها و توصیه‌های هندی را با شرایط روز جامعه‌مان انطباق دهیم، به معرفی و توضیح مختصر کتاب «عصر سنت‌گرایی» می‌پردازیم که به نظر می‌رسد ایده‌های او انقلاب اداری و شغلی ناخواسته‌ای را در جامعه‌ی ما دامن زده است.

کتاب فوق‌الذکر در سه بخش تدوین شده است. بخش اول: تغییر، بخش دوم: کار، بخش سوم: زیستن. این کتاب ترجمه‌ای است از  
**The age of Unreason**

در بخش اول، نویسنده سه فرض را برای تغییر برمی‌شمرد. اول آنکه تغییرات در دنیای

خدمت و کار موقت و پیمانکاری به نظر هندی با شرایط اشتغال و کار در دنیای غرب تناسب بیشتری دارد و معتقد است حتی شیوه‌ی مدیریت و رهبری در سازمان‌های جدید، متفاوت با گذشته است. اما همه‌ی اینها را معطوف به شرایط معاصر جامعه‌ی مدرن تشریح می‌کند.

خواننده‌ی کتاب «عصر سنت‌گرایی» به خوبی درمی‌یابد که توصیه‌های نویسنده، در حال حاضر آمال و آرمان برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران اجتماعی ما شده است. این اقتباس‌ها البته در لایه‌های رویی و سطحی ایده‌های هندی صورت گرفته و از این رو مدیریت را در عرصه‌های عمرانی و خدماتی با بلانکیفی و

خصوصی است. بنابراین برنامه‌ی پنجساله و سیاست‌های سالانه و خط‌مشی‌های مدیریتی را در جهت هدف پیش گفته به خدمت گرفته‌ایم. کسی که حداقل تماس و بهره‌گیری از رسانه‌ها را داشته باشد و یا شاغل در یکی از سازمان‌ها و نهادهای دولتی باشد به این نکته پی برده است که روند واگذاری وظایف و فعالیت‌های بخش دولتی از چندی پیش آغاز شده و رفته رفته شتاب می‌گیرد. هر روز شاهد هستیم که تک‌های از یک سازمان دولتی، جدا شده و به «عرصه خصوصی» پرتاب می‌شود و استدلال چنین است که کارآمدی دولت در گرو تمرکز بخشیدن به حوزه‌هایی از فعالیت است که مربوط به سیاستگذاری و برنامه‌ریزی است و بخش اجرا باید به مردم واگذار شود و بدین ترتیب حجم دولت را کوچک اما کارآمدی آن را افزایش دهیم. نیازی نیست که وزارتخانه‌ها و ادارات غول‌بیکری داشته باشیم و ساماندهی همه‌ی امور اجتماعی و زندگی مدنی را از دولت انتظار داشته باشیم.

چنین استدلال‌هایی، ابزار و بهانه‌ی بی‌مبایایی به دست مدیران سیاستگذار و تصمیم‌سازان کلان داده است تا در مسابقه‌ی آزادسازی سازمان‌ها و ادارات دولتی از یکدیگر پیشی گیرند و ما هر روز شاهد و ناظر آنیم که بخش‌هایی از وظایف معمول و مانوس دولت از قبیل مخابرات و پست و حمل و نقل و انرژی و خدمات‌رسانی شهری و فعالیت‌های عمرانی و حتی امور زیربنایی و بانکداری و غیره به بخش خصوصی واگذار می‌شود.

مطالعه کتاب «عصر سنت‌گرایی» این حرکت‌ها را قابل فهم می‌سازد. اما توجه داشته باشیم که چارلز هندی در جامعه‌ای سخن می‌گوید که به لحاظ ساختارهای سیاسی و اجتماعی و اقتصادی، به کلی در مرحله‌ای متفاوت با ما قرار دارد و لذا نمی‌توان نتایج او را به آسانی در این جامعه بکار برد. هندی می‌نویسد دنیای مشاغل در حال تغییر است. سازمان کار نیز عوض می‌شود. او کارهای پیمانکاری و مشاغل پاره وقت و نهایتاً سازمانهای شیدری را توصیه می‌کند و از انعطاف‌پذیری سازمان‌ها و ساعات کار و نیروی کار می‌گوید. فعالیت اقتصادی از نوع خرید

جدید به کلی متفاوت با تغییر در گذشته‌اند. در گذشته تغییرها تدریجی بوده‌اند و اینک تغییر ناپیوسته و دفعی است مانند «نظریه‌ی فاجعه‌ها» در ریاضیات. در چنین حالتی امکان پیش‌بینی و کنترل کمتر می‌شود.

فرض دوم آن است که تغییرات کوچک می‌توانند بزرگ‌ترین تفاوت‌ها را در زندگی ما پدید آورند. مثلاً تغییر در سازماندهی کار، بیشترین تفاوت‌ها را در نحوه‌ی زندگی ما پدید آورده است. و فرض سوم آن است که برخورد با تغییر ناپیوسته مستلزم «اندیشه‌ی واژگون» است.

باید خاطر نشان کرد که هندی نیز همچون آلوین تافلر، استعاره‌ها و واژگان غریب و ترکیبات بدیعی را در بیان نظریات خویش به کار گرفته است. پاره‌ای از این عبارات‌های نامأنوس یا استعاره‌های ویژه عبارت‌اند از «اندیشه‌ی واژگون»، «سازمان شبدری»، «سن سوم»، «سازمان فدرالی»، «دونات معکوس»، «سازمان سه‌ای»، «مدرسه‌ی شبدری»، «مجموعه‌ها»، «حکومت واژگون»، «بازی واژگون» و... به تعبیر خود نویسنده، منظور از بهره‌گیری از این واژگان تازه، بذله‌گویی نیست، بلکه به وجود آوردن تصویرهایی جدید از چیزهای آشناست. وی تلاش می‌کند تا مردم به موضوعات مربوط به کار، فراغت، شیوه‌ی ارتباط و حتی ازدواج به گونه‌ای دیگر ببینند و خلاف عادت عمل کنند.

در این بخش نویسنده یادآور می‌شود که کتاب وی درباره‌ی تغییرات است. وی استدلال می‌کند که تغییر ناپیوسته، محیط پیرامون ما را فرا گرفته است. این تغییر ناپیوسته، فرصت‌ها و نیز مشکلاتی را پیش روی ما قرار می‌دهد. اگر ما بینش، عادت و شیوه‌ی عمل نهادهایمان را تغییر دهیم، دورانی که در آن به سر می‌بریم می‌تواند دورانی از کشفیات تازه، روشنگری تازه و آزادی‌های تازه باشد.

هندی معتقد است، دنیای مشاغل در حال تغییر است و واژه‌هایی از قبیل بازنشستگی منسوخ خواهد شد؛ به جای سن بازنشستگی از سن سوم یاد می‌کند که افراد می‌توانند منشأ خدمات دیگری باشند نه اینکه به کلی از دایره‌ی فعالیت‌های اجتماعی و شغلی به دور مانند. این مهم در صورتی متحقق می‌شود که نظام آموزشی نیز متناسب با تغییراتی که در دنیای

کار و شغل به وقوع می‌پیوندد، تغییر کند. در این باره در بخش سوم کتاب توضیح مفصل‌تری داده است.

در بخش دوم کتاب تحت عنوان «کار» نویسنده نظریات و فرضیات خود را بسط می‌دهد.

در این فصل به ویژگی‌های کار و سازمان‌های شغلی در عصر جدید پرداخته است. او می‌نویسد: دنیای کار به این دلیل تغییر می‌کند که سازمان‌های کار شیوه‌های خود را تغییر می‌دهند. در اینجا از اصطلاح «سازمان شبدری» و «فدرالیسم سازمانی» برای شرح اندیشه‌هایش بهره برده است. نیز یادآور گردیده که شیوه‌ی مدیریت و رهبری در این سازمان‌ها متفاوت است. ایده‌ی سازمان‌های شبدری در واقع همان چیزی است که امروز در جامعه‌ی ما مدیران دولتی و سیاستگذاران به آن توسل جسته‌اند؛ یعنی کاهش افراد تحت استخدام و محدود کردن نیروی انسانی مرکزی و در عوض سپردن کار به پیمانکاران و یا نیروهای پاره‌وقت و یا خرید خدمات نیروی انسانی در سازمان‌ها که امروزه ظاهراً رونق زیادی به خود گرفته و مسئولانی رده بالای مدیریتی به آن توسل می‌جویند. هر چند شیوه اجرا و اعمال این سیاست‌ها با ابهامات و آشفتگی‌ها و تعارض‌های جدی روبروست.

هندی استدلال می‌کند که در سازمان‌های امروزی خرد بیشتر مورد نیاز است و به این جهت باید هسته‌ی اصلی سازمان‌ها از افراد صاحب صلاحیت، متخصصان و مدیران آموزش دیده تشکیل شود و سایر امور و فعالیت‌ها به نیروهای بیرون از سازمان به صورت پیمانکاری یا خرید خدمات واگذار گردد. پرداخت حق الزحمه در قبال انجام کار و بعد از آن دیگر هیچ تعهدی برای سازمان باقی نمی‌ماند. این است شیوه‌ی کار در سازمان‌های جدید.

در کنار شکل‌گیری سازمان شبدری، می‌توانیم تحول تدریجی سازمان فدرال را نیز تشخیص دهیم. فدرالیسم سعی می‌کند خودمختاری و همکاری را با هم ترکیب کند. این روشی است که سازمان‌ها به آهستگی و با زحمت طی می‌کنند تا بهترین شرایط را در هر دو عرصه داشته باشند. از یک طرف مزیت اندازه‌ی بزرگ را داشته باشند که به آنها امکان می‌دهد در بازار و مراکز مالی نفوذ کنند و نیز از صرفه‌جویی مقیاس بزرگ استفاده کنند و از طرف دیگر کوچک باشند و ضمن برخورداری از انعطاف‌پذیری مورد نیاز، احساس حضور در یک جمع کوچک را که افراد بیش از پیش در پی آن هستند متحقق سازند.

سازمان فدرال نه تنها شکل و ظاهری متفاوت دارد بلکه به لحاظ فرهنگی نیز متفاوت



است و از کسانی که خواهان اداره کردن یا مدیریت بر آن هستند و کسانی که این مدیریت بر آنها اعمال می‌شود، مجموعه نگرش‌های متفاوتی را طلب می‌کند. این موضوع با اصل تفویض اختیار صورت می‌پذیرد. در این بخش نویسنده درباره‌ی دو تمثیل دیگر یعنی «دونات معکوس» و «سازمان سه‌آی» نیز شرح می‌دهد که از مختصات کار در سازمان‌های جدید هستند. وی معتقد است این سازمان‌ها دیگر حضور تمام وقت افراد در ادارات را بلاموضوع می‌سازند و ساعات کار انعطاف‌پذیر را مطرح می‌سازند که به ویژه برای زنان بسیار مناسب است. به عقیده‌ی هندی، مدیریت دیگر در این نوع سازمان‌ها معرف منزلت و طبقه‌ای در داخل سازمان نیست بلکه نوعی فعالیت است که می‌توان آن را تعریف کرد و مهارت‌هایش را یاد داد. او می‌نویسد دیگر آن روزگاری که دفترچه‌ی حاوی طرح بازنشستگی همراه با حکم استخدام به دست مستخدم می‌رسید به پایان رسیده است. بخش سوم با عنوان «زیستن» در پی آن است که شرح دهد با تغییر کار و پدیدآیی سازمان‌های جدید تمامی عرصه‌های زیست انسان دگرگون می‌شود. سیاست، آموزش، روابط خانوادگی، ازدواج و سایر فعالیت‌ها اشکال دیگرگونه به خود می‌گیرند و باید در عصر جدید جرات پیدا کنیم که خلاف سنت و عادات جاری

در این عرصه‌ها عمل نماییم.

موضوع «تفکر واژگون» محسور استدلال‌های نویسنده در این بخش است. اما او از افشای نگرانی خود در دنیای جدید نیز خودداری نمی‌کند. نگرانی به این دلیل که در دنیای جدید زمان فراغت افزایش یافته و باید از وقت با دقت بیشتری استفاده شود و در کار و سازمان‌ها با موضوع ائتلاف وقت مواجه نیستیم. در دنیای جدید باید خود را با شیوه‌هایی متفاوت توصیف کنیم. با شیوه‌هایی متفاوت زندگی کنیم و ارزش‌ها و اولویت‌های جدیدی داشته باشیم. یک امیدواری دیگر نیز وجود دارد و آن این است که هر یک از ما در صورت کاهش ساعات کارمان، اوقات فراغت بیشتری در اختیار داریم که می‌توانیم آن را به یک فرصت برای خودسازی و آموزش و ارتقاء کیفیت زندگی‌مان تبدیل کنیم. ما در فرآیندی از نصف کردن دوران زندگی شغلی خود قرار داریم. ساعات کاری ما احتمالاً از ۱۰۰/۰۰۰ ساعت به ۵۰/۰۰۰ ساعت تقلیل می‌یابد و فرصت برای کشف قسمت‌های گمشده، پرداختن به قابلیت‌های تازه و یادگیری مهارت‌های تازه برای ما ایجاد می‌شود.

بحث دیگری که یکی از جالب‌ترین و خواندنی‌ترین فصل‌های کتاب است، مربوط به موضوع «مجموعه‌ها» است. او معتقد است ما باید برای انطباق با دنیای جدید به «افراد

**توجه داشته باشیم که چارلز هندی در جامعه‌ای سخن می‌گوید که**

**به لحاظ ساختارهای سیاسی و اجتماعی و اقتصادی،**

**به کلی در مرحله‌ای متفاوت با ما قرار دارد و لذا نمی‌توان نتایج او را**

**به آسانی در این جامعه به کار برد**

**هندی معتقد است،**

**دنیای مشاغل در حال تغییر است و واژه‌هایی از قبیل بازنشستگی**

**منسوخ خواهد شد؛**

**به جای سن بازنشستگی از سن سوم یاد می‌کند**

**که افراد می‌توانند منشأ خدمات دیگری باشند**

**نه اینکه به کلی از دایره‌ی فعالیت‌های اجتماعی و شغلی به دور مانند**

مجموعه‌ای» تبدیل شویم. نویسنده ویژگی‌های «افراد مجموعه‌ای» را در حوزه‌ی فعالیت‌های شغلی و نیز خانوادگی و ازدواج شرح می‌دهد. وی می‌نویسد افراد «مجموعه‌ای» به پول مجموعه‌ای فکر می‌کنند و نه پولی که از حقوق به دست می‌آید. آنها یاد می‌گیرند که پول از منابع مختلف و به صورت نامنظم به دست می‌آید. همچنین بحث «ازدواج‌های مجموعه‌ای» را به پیش می‌کشد که کاملاً با تصورات و ذهنیات پیشین خواننده درباره‌ی این اصطلاح، متفاوت است.

در این بخش همچنین به مدرسه‌ی سیدری و مدارس واژگون اشاره می‌کند که شیوه‌ی تدریس و تعلیم و مدیریت در آنها متفاوت با جریان‌های معمول و سنت‌های موجود است.

«حکومت واژگون» موضوع دیگری است که در صفحات پایانی این بخش به شرح ویژگی‌های آن پرداخته است.

وی می‌نویسد اگر کار، بخش اعظم زندگی ما را از بنیاد دگرگون می‌سازد، به ناگزیر بر حکومت و قوانین جامعه نیز تاثیر خواهد گذاشت. در دنیای جدید «کنترل کردن» کار سخت‌تری است. حکومت‌ها به زودی متوجه می‌شوند که معقول است وظایف هسته‌ای خود را مشخص کنند، با بهره‌گیری از بهترین افراد این وظایف را انجام دهند و انجام باقی کارها را از طریق عقد قرارداد به دیگران واگذارند. اگر این اقدام را خصوصی‌سازی بنامیم، بخش اعظم مطلب را نادیده گرفته‌ایم.

در پایان نتیجه‌گیری نویسنده در شکلی فشرده و خواندنی عرضه شده است. مطابق با این نتیجه‌گیری‌ها، به اعتقاد نویسنده ما در عصر سنت‌گرای زندگی می‌کنیم که در آن دیگر نمی‌توان تصور کرد آنچه زمانی به خوبی کار می‌کرده است، بار دیگر هم به خوبی کار خواهد کرد، عصری که اغلب مفروضات را می‌توان به گونه‌ای مشروع به چالش کشید.

ما در عصر جدید به اخلاق جدید نیز نیاز داریم. اخلاقی که باعث شود به دیگران هم به اندازه‌ی خودمان توجه کنیم.

مطالعه‌ی این کتاب بدون شک برای دانش‌آموختگان رشته‌های مدیریت، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی پرفایده است. همچنانکه به برنامه‌ریزان و مدیران سازمان‌ها نیز ایده‌های جدیدی را از جوامع مدرن ارائه می‌دهد. اگر چه به اجرا درآوردن ایده‌های نویسنده در جامعه‌ی ما، نه ممکن و نه حتی مورد نیاز است.