

فلسفه، سال ۴۹، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۴۰۰



[10.22059/jop.2021.311932.1006558](https://doi.org/10.22059/jop.2021.311932.1006558)

Online ISSN: 2716-9748 –Print ISSN: 2008-1553

<https://jop.ut.ac.ir>

## **A Philosophical Framework For The Meaning of Work**

**Masoud Sadeghi**

Assistant professor in Moral Philosophy, Kermanshah University of Medical Sciences

Received: 27 October 2020

Accepted: 19 June 2021

### **Abstract**

The main issue in the present article is how the most important questions about the "meaning" of work and related issues can be addressed within the framework of a philosophical approach that can be called "work thinking". In this regard, an attempt has been made to first explain the meaning and importance of work thinking and in the light of that, the relationship between work with human beings and humanity and to explain the two approaches of work thinking with the approach of recreating the meaning of work (job crafting) and thinking with the spiritual approach. It is further shown that work is not necessarily a tool and can be considered an intrinsic goal in life. For this reason, contrary to the popular opinion among many thinkers, it can be considered not as an inherently undesirable and meaningful phenomenon, but as pleasant and forgiving. Thus, the line between working hours and leisure becomes very fluid. In other words, leisure should not be meant to be in front of work or even as a complement to it. Leisure is not a time of unemployment, but a condition conducive to doing important but lovable work without proper external control or purely economic motives, which he pursued voluntarily, passionately, and voluntarily. Of course, based on the level of work provided (job, profession, mission or inner voice), not all people can achieve this level of meaning of work and find or create their ideal work. In the end, it is discussed that according model of meritocracy.

**Keywords:** Work, Workmanship, Meaning of Work, Levels of Work, Profession, Leisure.

## کاراندیشی؛ چارچوبی برای تحلیل نسبت کار و معنای زندگی

مسعود صادقی\*

استادیار گروه معارف اسلامی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

(از ص ۱۵۳ تا ۱۷۲)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۸/۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۳/۲۹

علمی-پژوهشی

### چکیده

مسئله اصلی در مقاله پیش رو این است که چگونه می‌توان در چارچوب نگرشی فلسفی که می‌توان آن را «کاراندیشی» نامید، به مهم‌ترین پرسش‌ها درباره «معنابخشی» کار و مباحث مرتبط با آن پرداخت. به همین منظور تلاش شده است تا ابتدا معنا و اهمیت کاراندیشی تبیین و در پرتو آن، نسبت کار با انسان و انسانیت بررسی شود و دو رویکرد کاراندیشی با «رویکرد بازآفرینی معنای کار» و کاراندیشی با «رویکرد معنوی» توضیح داده شود. در ادامه، نشان داده شده است که کار لزوماً ابزار نیست و می‌تواند هدفی ذاتی در زندگی قلمداد شود؛ به همین دلیل، برخلاف نظر رایج در میان بسیاری از اندیشمندان، می‌تواند نه پدیده‌ای ذاتاً نامطلوب و معنازدا، بلکه خوشایند و معنابخش در شمار آید؛ بنابراین، مرز میان ساعات اشتغال و اوقات فراغت بسیار سیال می‌شود. به تعبیر بهتر، اوقات فراغت نباید به گونه‌ای معنا شود که در مقابل کار قرار گیرد یا حتی به مثابه مکملی برای آن باشد. اوقات فراغت، زمان بیکاری نیست، بلکه شرایطی است مساعد برای انجام دادن کارهای مهم، اما مورد علاقه‌ای که بدون کنترل بیرونی یا انگیزه‌های صرفاً اقتصادی شایسته است که آن را از سر اختیار، علاقه و داوطلبانه پی‌گرفت. البته بر پایه سطح‌بندی ارائه‌شده از مراتب کار (شغل، حرفه، رسالت یا ندای درون)، همه افراد نمی‌توانند به این مرتبه از معنابخشی کار دست پیدا کنند و کار آرمانی خویش را یافته یا خلق نمایند.

واژه‌های کلیدی: کار، کاراندیشی، معنای کار، مراتب کار، فراغت.

## ۱. مقدمه

کار از مهم‌ترین وجوه زیستی انسان است که بخشی از اهمیت آن را از حیث فردی، می‌توان با تأمل در تبعات بیکارگی و ملالت ناشی از آن دریافت. همچنین توجه به بحران بیکاری و چالش‌های ناشی از آن، راه مناسبی است برای فهم اهمیت اجتماعی کار؛ اما تحلیل اقتصادی از این مقوله و راه‌های تولید شغل، نباید بر وجوه دیگر مسئله پرده بیفکند. کار را نباید صرفاً به مفهوم اشتغال فروکاست و از منظر اقتصادی نگریست. اگرچه اشتغال مهم‌ترین نوع کار است، اما کار پدیده‌ای است فراخ‌تر از مقوله شغل که نه تنها با اقتصاد و روزمرگی‌ها، بلکه با روان و ذات انسان در ارتباط است. اگر بپذیریم که این پدیده یکی از عوامل معنابخش به زندگی است، آن‌گاه به آسانی تصدیق خواهیم کرد که از حیث فلسفی، موضوعی قابل تأمل و نیازمند نگاهی فیلسوفانه است. بر همین مبنا، پرسش اصلی در مقاله پیش رو آن است که آیا می‌توان چارچوبی فلسفی برای اندیشیدن به پدیده کار ارائه داد؟ و آیا در این چارچوب، می‌توان مهم‌ترین پرسش‌های ناظر بر این پدیده، یعنی معنا و نسبت کار با انسان، کار آرمانی، ابزار یا هدف بودن کار، سطح‌بندی آن و نسبت آن با فراغت از یک‌سو و منزلت اجتماعی را از دیگر سو تبیین کرد؟ در این راستا این مقاله با روش فرضی - استنتاجی (با تأکید بر روش ولفسون) تلاش می‌کند تا از بین نظرات گوناگون و بعضاً پراکنده فیلسوفان و اندیشمندان مختلف درباره موضوع، چارچوبی منسجم طراحی و عرضه کند تا از مجرای آن بتوان پدیده کار را مورد مذاقه بیشتر قرار داد. بر اساس این روش، کار با طرح مسئله آغاز شده، سپس با تحلیل و مرور آثار فیلسوفان و اندیشمندان گوناگون (که لزوماً دستگاه فکری منسجمی درباره مسئله ارائه نکرده‌اند) چارچوب یا راه حل موقتی استخراج می‌شود. با توجه به اینکه در این روش، علاوه بر گفته‌های هر متفکر، باید به ناگفته‌های او نیز توجه کرد و خلأ ناشی از امور مغفول‌مانده در اثر او را با استمداد از دیدگاه‌های دیگر متفکران کامل کرد، نهایتاً می‌توان به دستگاه یا منظومه یا دست کم چارچوب نظری منسجمی رسید که اگرچه مقدمات یا مفردات آن در آثار مورد بررسی موجود است، اما کلیت آن غایب بوده و به‌واسطه این روش حاصل آمده است (گندمی نصرآبادی، ۱۳۹۸: ۲۰۸).

کار، بزرگ‌ترین وجه اشتراک روزمرگی‌های انسان‌های گوناگون در زمان‌ها، مکان‌ها و با شرایط گوناگون است؛ اما از منظر هایدگر، سرنخ شناخت و درک ساختارهای بنیادین وجود انسان را در گام نخست باید در همین روزمرگی‌ها پی‌گرفت. به تعبیر هایدگر، «روزمرگی» همان حالت متوسط و میان‌مایه در جهان بودن آدمی است. در واقع یکی از

مهم‌ترین مدعیات او این است که معنای چیزها ابتدا از طریق احوال روزمره روشن می‌شود و نه تفکر ژرفاندیشانه (میشلمن، ۱۳۹۸: ۲۲۲). بر همین مبنا، تأمل در پدیده کار، تأمل در بزرگ‌ترین مشغله روزمره آدمیان و راهی است به سوی درک بنیان‌های هستی انسان. اگر بپذیریم که برانگیختن و بیدارساختن انسان برای خروج از این میان‌مایگی از وظایف اصلی فلسفه است (Heidegger, 1995: 66)، آن‌گاه به اهمیت موضوع کار به‌عنوان یکی از وجوه مهم، اما تا حدی مغفول از زندگی آدمیان بیشتر توجه خواهیم کرد. فلسفه‌ورزی درباره پدیده کار، نه تنها می‌تواند پاسخی به حقیقت‌جویی و کنجکاوی انسان باشد، بلکه می‌تواند راهنمایی راهگشا برای اصلاح قوانین کار، تعیین اولویت‌های افراد در انتخاب شغل از یک‌سو و کمیت و کیفیت اوقات فراغت از دیگرسو باشد. فیلسوفان، کم و بیش تأملات پراکنده‌ای درباره کار داشته‌اند. سطح و حجم نکات حاصل از این تأمل‌ها یکسان نیست؛ در غرب از افلاطون و سقراط تا مارکوس اورلیوس (Marcus Aurelius) و از مارکس تا راسل و هایدگر، و در شرق از خواجه نصیرالدین طوسی تا حکیم جعفر کشفی، هریک از نگاه خود و به‌گونه‌ای متعروض این موضوع شده‌اند. شاید ارائه یک نظریه سازوار فلسفی درباره کار که بتواند دربرگیرنده دغدغه‌های همه فیلسوفان نامبرده باشد، هدفی دست‌نیافتنی قلمداد شود؛ اما بر مبنای آن دست‌کم می‌توان به راهنما یا چشم‌اندازی فلسفی دست یافت.

## ۲. کاراندیشی و اهمیت آن

«کاراندیشی» اصطلاحی است که کمتر استفاده شده و شاید نخستین بار در اینجا به کار رفته باشد. مقصود نگارنده از کاراندیشی، چارچوبی فلسفی برای اندیشیدن درباره کار، نه صرفاً به‌مثابه منبع درآمد یا مشغله روزمره، بلکه به‌عنوان وجه مهمی از زندگی و یکی از مهم‌ترین راه‌های تکامل و تحقق شخصیت است؛ اندیشیدنی که از محاسبات و مناسبات شغلی فراتر رفته و به کار به‌مثابه زندگی و از منظری فلسفی و اخلاقی می‌نگرد. با این توصیف، فیلسوف یا اقتصاددان یا هر دانشوری که بر حسب موضوع پژوهش یا با انگیزه‌های کاری به پدیده کار می‌اندیشد، کاراندیش محسوب نمی‌شود، بلکه کاراندیش کسی است که با انگیزه دستیابی به شناخت هرچه بیشتر از خود و زندگی‌اش عمیقاً و پیوسته به پدیده کار و نسبتش با آن و نقشی که برای او ایفا می‌کند، می‌اندیشد؛ تا از این طریق راه تکامل نفس و تعالی منش‌های نیکوی اخلاقی را بر خود هموار سازد. فیلسوفانی چون تامس مور از بهترین الگوهای فکری برای کاراندیشی هستند؛ زیرا دریافته‌اند که

اندیشیدن به کار، همسنگ تأمل درباره اصل زندگی است و در نتیجه به همان اندازه مهم و ضروری است. دلیل اصلی مور برای این باور، آن است که کار فقط وسیله‌ای برای امرار معاش و گذران زندگی نیست، بلکه فرآیندی است که طی آن شخصیت و روحیات ما شکل می‌گیرد و حتی می‌توان از کار همچون زندگی یاد کرد (مور، ۱۳۹۹: ۳۶)؛ برای مثال، ما تا به معنای پیش‌گفته کاراندیش نباشیم، نخواهیم توانست کار ایدئال خود را بیابیم؛ زیرا تصور دقیقی از آن نداریم. همچنین، انسانی که درک عمیقی از کار/کار خود ندارد، ممکن است در آن کار رشدی افقی داشته باشد و درآمد یا اعتبار بیشتری از آن کسب کند، اما هرگز نمی‌تواند به رشدی عمودی دست یافته، کار خود را توسعه دهد یا در ابعاد کلی آن تحول ایجاد کند یا کارآفرین شود؛ از همین‌رو، ممکن است یک دانش‌آموخته کارآفرینی در مقطع دکتری گرفتار معضل بیکاری یا نارضایتی شغلی باشد؛ زیرا اگرچه به‌عنوان موضوع تحصیل و تحقیق به ابعادی از مقوله کار نزدیک شده، اما پا در وادی کاراندیشی ننهاده است. اگر ما روزی از خود بپرسیم که اساساً معنای کار چیست یا من چرا کار می‌کنم یا جدا از مقوله درآمد، نقش و معنای کار در زندگی من چیست، در حقیقت باب کاراندیشی را به روی خود گشوده‌ایم.

اگر بخواهیم علاوه بر جنبه‌های فکری به الگویی عملی در زمینه کاراندیشی بپردازیم، باید به متیو کرافورد (Matthew Crawford) اشاره کنیم؛ استاد و دانش‌آموخته‌ای در فلسفه که با وجود حضور در «اتاق فکر واشنگتن»، به‌عنوان اندیشکده‌ای معتبر، و رسیدن به منصب مدیریت در آن و کسب درآمدی بالا، از خود می‌پرسد: من دقیقاً چه می‌کنم و فایده ملموس این کار چیست؟ آیا نمی‌توان مفیدتر بود؟ آیا من مستحق این حقوق و درآمد هستم؟ آیا نمی‌توان کارهایی معنابخش‌تر انجام داد (کرافورد، ۱۳۹۹: ۱۹). این پرسش‌های کاراندیشانه نهایتاً کرافورد را وامی‌دارد که به فیلسوفی در تعمیرگاه، آن هم تعمیرگاه موتورسیکلت بدل شود.

کاراندیشی مقدمه‌ای شناختی یا تشریفاتی برای ورود به عرصه کاریابی نیست؛ چراکه انتخاب کار و تخصص نیز امر دفعتی و یک‌باره نیست. نسبت انسان با کار، نسبتی سیال و همیشگی است و همواره تغییر در یکی از این دو، می‌تواند به تغییر در دیگری بینجامد.

## ۲-۱. کاراندیشی با رویکرد بازآفرینی معنای کار

پیش از بررسی مقوله بازآفرینی کاری، باید به این پرداخت که اساساً مقصود از «معنای کار» چیست؟ می‌توان گفت معنای کار عبارت است از درک و برداشت فرد از هدف

کاری که انجام می‌دهد یا آن چیزی که معتقد است از طریق این کار قابل دستیابی است؛ مثلاً معنای کار برای پزشک، بهبودبخشیدن به بیمار است. از همین رهگذر، هویت کاری انسان‌ها شکل می‌گیرد. «هویت کاری» عبارت است از تعریفی که افراد از خود در حین کار یا محیط کار دارند؛ به‌گونه‌ای که برخی از ویژگی‌های رفتاری و شناختی را به کار خود نسبت می‌دهند و برخی دیگر را خارج از حیطه شغلی خویش می‌دانند (Wrzesniewski & Dutton, 2001: 180). می‌توان گفت معنای کار و هویت کاری، به‌شدت با یکدیگر مرتبط و بر هم مؤثرند؛ به‌گونه‌ای که تغییر در یکی به دگرگونی در دیگری خواهد انجامید.

«بازآفرینی کار» مجموعه اقداماتی است که شاغلان برای شکل‌دهی، الگوبخشی و بازتعریف کار انجام می‌دهند تا آن را برای خود معنادار، رضایت‌بخش و جذاب‌تر سازند. این اتفاق از طریق تغییر خلاقانه و داوطلبانه در معنا، وظایف و ویژگی‌های کاری صورت می‌پذیرد (Demerouti, 2014: 238). بر همین مبنای بازآفرینی کار، علاوه بر اختیاری و داوطلبانه‌بودن، فرآیندی شناختی، اجتماعی و نیز ملموس و فیزیکی است؛ زیرا همه این ابعاد را در برمی‌گیرد (Wrzesniewski & Dutton, 2001: 180). فرآیند شناختی است؛ زیرا فرد بازآفریننده، نگاهش به کار خویش را تغییر می‌دهد و طرز فکرش درباره روابط و وظایف کاری را تا حدی دگرگون می‌سازد. همچنین فرآیند اجتماعی است؛ زیرا روابط کاری را با تغییر در تعاملات و ارتباطات خود در محیط کار متحول می‌سازد و نهایتاً فرآیند ملموس و فیزیکی است؛ چراکه با تغییر در تعداد، شکل یا حیطه وظایف شغلی همراه است (Demerouti, 2014: 238)؛ مثلاً پزشک جراحی که تصمیم می‌گیرد بدون هیچ تکلیف سازمانی و حرفه‌ای، برای بیماران یا همراهان آنها نشست توضیحی و توجیهی برگزار کند و در حد امکان، ابعاد بیماری و روش درمان را به آنها تفهیم کند، در حال بازآفرینی شغلی است؛ زیرا با نوعی تغییر نگرش و طرز تفکر درباره کار خود، دست به اتخاذ این روش زده است؛ یعنی احساس می‌کند او باید فراتر از معاینه یا جراحی صرف، برای بیمار و مراجعه‌کنندگانش احترام قائل شده، ابعاد مسئله را هم به‌خوبی تبیین کند (وجه شناختی بازآفرینی شغلی). همین نکته، هم به نوعی روابط اجتماعی جدید با دیگران منجر می‌شود و هم مستلزم پذیرش بیشتر و ابراز محبت و اعتماد افزون‌تر در محیط کار است (وجه اجتماعی بازآفرینی شغلی). دست‌آخر، این اقدام، به تغییراتی ملموس در محل مواجهه با بیمار، تعداد مواجهه و مراجعه و تغییر در تعهدات شغلی (البته به شکل داوطلبانه) منجر می‌شود (وجه فیزیکی بازآفرینی شغلی).

## ۲-۲. کاراندیشی با رویکرد معنوی

پیش از هر چیز لازم است در این بخش، مقصود خود را از معنویت روشن کنیم. در میان تعاریف گوناگون و سازگار یا ناسازگار با یکدیگر، معنویت به مثابه «جست‌وجوی امر مقدس» را می‌توان مناسب‌تر از دیگر تعاریف دانست. بدین ترتیب، تقلا و جست‌وجوی آدمیان برای یافتن و حفظ کردن و بسط دادن امر یا امور مقدس در زندگی را می‌توان به معنای گرایش به معنویت یا معنوی‌بودن قلمداد کرد (Hill & Pargament, 2008: 4)؛ اما برخی اندیشمندان معتقدند نمی‌توان معنویت را بدون پیوند دادن آن با مقوله جست‌وجوی معنا تحلیل کرد؛ یعنی انسان معنوی کسی است که می‌خواهد از طریق استعلا و تعالی خود و تقرب به موجودی ورای خویشتن یا اتصال به قدرتی والا تر، زندگی خود را معنادار سازد. با این حساب، افراد معنوی کار خود را نیز جنبه‌ای مهم از زندگی می‌دانند که باید به آن‌ها کمک کند تا زیست معنوی بهتری را تجربه کنند. رویکرد معنوی به کار را نباید به هیچ وجه امری عجیب یا مختص به اقلیتی خاص تلقی کرد. اتفاقاً تحقیقات گویای آن است که تعداد بسیاری از کارمندان و کارگران، کار خود را با امور معنوی پیوند زده و آن را تحت عناوینی چون «مراقبت»، «خدمت» یا «تعالی» معنا می‌کنند. پیداست که این نگرش، معناداری و ژرفای بیشتری به کار افراد می‌بخشد و بر کیفیت آن تأثیر می‌گذارد (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010:207)؛ چنان‌که وقتی کارگری از صمیم قلب می‌گوید: من صبح تا شب برای یک لقمه نان حلال تلاش می‌کنم، در واقع علاوه بر اینکه رویکرد معنوی خویش را به کار نمایان می‌سازد، با کیفیت و سلامت بیشتری مسائل شغلی خود را دنبال می‌کند.

در میان فیلسوفان و حکمای مسلمان، حکیم جعفر کشفی (متوفی ۱۲۶۷ق) از مهم‌ترین کسانی است که به نوعی سنگ بنای رویکرد معنوی به کار یا به تعبیری، کاراندیشی معنوی را نهاده است. وی در تمهید سوم از کتاب خود، در مبحث «سلوک صنعتگران»، صنعت و صنعتگری را یکی از نمونه‌های خلقت خداوند می‌داند و معتقد است صنعتگر و پیشه‌ور خودآگاه و کاراندیش، درخواهد یافت که کار او مشارکت در خلقت و ربانیت الهی است و او به نیابت از خداوند، در حال تولید است (کشفی، ۱۳۷۵: ۲۳۹). بدین ترتیب، کشفی بر این باور است که کار را می‌توان به نوعی خداشناسی عملی تبدیل کرد و به آن چرایی و چگونگی آن از منظری معنوی نگریست؛ البته نگرش معنوی به کار لزوماً نگرشی دینی نیست و مفهومی عام‌تر را دربرمی‌گیرد؛ چنان‌که مارکوس اورلیوس در کتاب *تأملات* خویش رویکرد معنوی به کار را دنبال می‌کند، بی‌آنکه نگرشی دینی به

معنای مرسوم کلمه داشته باشد. اورلیوس معتقد است آدمیان باید بدانند که برای کار و کوشش به دنیا آمده‌اند، نه برای کسب لذت (۱۳۹۸: ۱۱۸)؛ بنابراین، کسی که واقعاً دوستدار خویش است، به جای لذت‌جویی و بطالت، از کار و حرفه خود لذت می‌برد تا جایی که در حین کار، گرسنگی و درد را هم تا حدی از یاد می‌برد (همان: ۶۲). پیشنهاد مشخص وی این است که هرکس حرفه‌ای را به‌خوبی بیاموزد و به جای تغییر پی‌درپی شغل، باقی عمر خویش را با عشق و علاقه به همان کاری بپردازد که آموخته است؛ تا نه برده کسی باشد و نه ارباب کسی (همان: ۵۲).

البته برخی افراد، معنای زندگی را در کار خویش جست‌وجو می‌کنند؛ اما نه لزوماً به دلیل ژرفا یا معنایی که در آن می‌بینند یا رویکرد معنوی به کار، بلکه دلیل آن‌ها برای معناجویی در کار، ناکامی در دیگر ابعاد زندگی است؛ به تعبیر دیگر، فرد احساس می‌کند باید کار را به پناهگاهی برای خود تبدیل کند تا در سایه آن زندگی‌اش را معنا دار سازد، وگرنه هیچ راه دیگری وجود ندارد. توصیف تالستوی از شخصیت «ایوان ایلچ» در رمان مرگ/ایوان/ایلچ، دقیقاً مصداق چنین وضعیتی است؛ آنجا که می‌دانیم او به دلیل مرگ برخی از فرزندان خود و کشمکش‌های بسیار با همسرش، تصمیم می‌گیرد تا هرچه بیشتر به کار بپردازد و به تعبیر تالستوی، از این طریق، امنیت، لذت و عزت را با هم و یک‌جا به دست آورد (تالستوی، ۱۳۹۹: ۳۲).

### ۳. کار، خوشایند یا ناگزیر؟

جرمی بنتام معتقد بود دوست‌داشتن و عشق به کار به معنای راستین کلمه امکان‌پذیر نیست و نمی‌توان یک کار واقعی را واقعاً دوست داشت (Bentham, 2002: 104)؛ اما دیدگاه امروزی درباره کار تا حد زیادی با دوران بنتام، مارکس و دیگر متفکران پیش از قرن بیستم متفاوت است. نگرش امروزی این است که کار باید هم خوشایند و هم معنا دار باشد؛ تا جایی که به تحقق نفس و خودپروری منجر شود (اسوندسن، ۱۳۹۳: ۱۶). حال آنکه دغدغه غالب در اوج دوران صنعتی‌شدن، رابطه اقتصادی کارگر و کارفرما و رعایت حقوق طرفین بود. غایت نگرش‌های نوین، تسهیل کار و لذت‌بخش کردن آن است؛ چراکه به یمن فناوری‌های گوناگون، یکی از بزرگ‌ترین مرزهای میان دو مفهوم کار و تفریح، یعنی قوانین محدودکننده مکان و زمان کار از میان رفته است. امروزه حجم بسیاری از آموزش در سطوح مختلف، به‌صورت الکترونیکی انجام می‌پذیرد و یا انجام بسیاری از مشاغل از قبیل بازاریابی، بازرسی، معاینات پزشکی و حتی اعمال



جراحی و ... از طریق اینترنت امکان پذیر شده است. کار در خانه یا در هر مکان غیر اجباری دیگر، دیوار بلند بین کار و تفریح کردن را کوتاه تر و سست تر ساخته است. در کنار این نکته، تنوع طلبی در انتخاب شغل نیز بر نگاه انسان ها بی تأثیر نیست. دیگر کمتر کسی عمر خود را در شغلی ثابت سر می کند. گذشتگان ما معمولاً در همان مکانی از دنیا می رفتند که در آن پا به دنیا نهاده بودند و با همان پیشه ای ارتزاق می کردند که نه فقط از ابتدا آموخته بودند، بلکه نیاکان آن ها برای سالیان دراز از آن راه زندگی را گذرانده بودند؛ اما در حال حاضر، تغییر شغل عادی شده است. بخشی از این ماجرا به عبور از دوران کشاورزی به عصر صنعت و بخش دیگر آن به تنوع زایدالوصف مشاغل خدماتی مربوط می شود؛ اما همین تحول، سبب افزایش قدرت انتخاب و نوعی تنوع طلبی و لذت جویی در حیطة کسب و کار شده است؛ شرایطی که مارکس در ایدئولوژی آرمانی و در مقام ترسیم شرایط آرمانی جامعه کمونیستی وعده آن را می داد. وی معتقد بود روزی خواهد آمد که هیچ کس فعالیت ویژه و منحصربه فردی نخواهد داشت و در هر حیطة ای که آرزو دارد، کار خواهد کرد؛ یعنی وضعیت کلی تولید در جامعه چنان به سامان خواهد شد که افراد می توانند امروز یک کار را دنبال کنند و فردا به سراغ کاری دیگر بروند (Marx & Engels, 1998: 16)؛ البته این پیش بینی یا وعده ایدئولوژیک مارکس، مبتنی بر مقدمات و پیش فرض هایی است که اکنون اگرچه محقق نشده اند، اما به دلایلی دیگر، به آرمان وی جامعه عمل پوشانده اند. بگذریم از اینکه وی تا آنجا این نکته را دور از دسترس یا شاید آرزواندیشانه می دانست که در زمان حیاتش حاضر به انتشار آن نشد و بعدها و به واسطه بررسی و انتشار دست نوشته های وی معلوم شد که چنین نگرشی به وضعیت ایدئال کار برای انسان ها داشته است (ولف، ۱۳۹۸: ۱۰۶). جالب این است که در بابیم وضعیت و معنای امروز کار در دنیای جدید هرچقدر با دوران مارکس متفاوت است، با آرمان او مشابهت دارد. کار در دوران مارکس چند ویژگی عمده داشت: نخست اینکه به شدت توان فرسا بود؛ دوم آنکه فعالیتی برای سیر کردن شکم و تحقیر آمیز بود؛ سوم آنکه به مثابه کالا قابل خرید و فروش بود؛ چهارم آنکه تحت سیطره سرمایه داران قرار داشت و بر مبنای خواسته ها و تمایلات آنان جهت می یافت؛ پنجم آنکه دستمزد کارگران، کمترین دستمزد بود (همان: ۳۸). بر همین مبنای مارکس عمیقاً معتقد است که کار (دست کم، زیر سلطه سرمایه داری) عذاب و شکنجه ای است که به از خودبیگانگی انسان می انجامد. پرسش وی این است که کارگری که دوازده ساعت از روز را برای بیل و چکش زدن، بافتن یا هر کار دیگری صرف می کند، آیا آن ساعات را

بخشی از زندگی خویش به شمار می‌آورد، یا برعکس، زندگی برای او از وقتی معنا پیدا می‌کند که تفریح می‌کند، پشت میز غذا می‌نشیند یا در بستر خواب می‌آرامد (Marx, 2000: 276)؛ نمی‌توان انکار کرد که وضعیت نابسامان کار، نه فقط در کشورهای در حال توسعه، بلکه در سرزمین‌های توسعه‌یافته‌ای چون ژاپن نیز کماکان نابسامان است. شرکت‌ها و کارخانه‌های بزرگ، شبیه فرقه‌های مذهبی یا ارتش، تمامیت‌خواهی خاصی را دنبال کرده و تقریباً بر همه ابعاد زندگی کارگران و کارمندان تسلط دارند. حتی چند روز غیبت به جهت درمان، برای همیشه در پرونده کاری افراد ثبت و حتی می‌تواند به اخراج آن‌ها منجر شود. مدیریت مبتنی بر فشار در ژاپن، چین و دیگر کشورها، به‌عنوان الگویی موفق معمولاً مورد ستایش قرار می‌گیرد. روش آندون (Andon system) در ژاپن، نمونه‌ای از روش مدیریت خط تولید و کسب و کار است که به‌نوعی مبتنی بر فشار بر افراد عمل می‌کند. لفظ «آندون» در زبان ژاپنی به لامپ یا چراغ نمایشگر اشاره دارد و مشخصاً در ساختار تولید شرکت‌های بزرگ ژاپنی نظیر تویوتا و ... به صفحه نمایشگری گفته می‌شود که گویای لحظه‌به‌لحظه وضعیت کار است؛ مثلاً اگر یکی از کارگران دچار مشکل شود، نیازمند چیزی باشد و یا کار خود را تمام کرده باشد، بلافاصله بر روی نمایشگر آندون همه چیز مشخص می‌شود. مدیران ژاپنی معتقدند اگر ایراد کار به سرعت اعلام شود، در کوتاه‌ترین زمان ممکن هم برطرف خواهد شد و روش آندون در واقع راهی برای رسیدن به همین هدف است (Japan Management Association, 1986: 27). این نحوه از نظارت، اگرچه در افزایش بهره‌وری بسیار تأثیر دارد و امروزه تقریباً در همه دنیا به کار گرفته می‌شود، اما فشار کار را نیز افزایش می‌دهد. در حقیقت این روش تا حدی ما را به یاد ابتکار روبرت اوئن (Robert Owen) در کارخانه نیولانارک (New Lanark) در انگلستان قرن نوزدهم می‌اندازد؛ مردی که به‌شکلی متناقض‌نما، انگلس او را به طعنه، سوسیالیست تخیلی و ناکجاآبادی می‌نامید و در عین حال، دیگران او را پدر و پیشرو جنبش‌های سوسیالیستی و کارگری در انگلیس می‌دانند (Pollard, Owen, Salt, 1971: 2). وی البته کارگر نبود، بلکه اتفاقاً کارخانه‌داری بود که در کنار رسیدگی به امور رفاهی کارگران (متناسب با زمانه خود)، روش نوینی برای نظارت ابداع کرده بود که نام آن را «ناظر خاموش» نهاده بود. آقای اوئن، یک مکعب چوبی و چهار رنگ را روی سر هر کارگر تعبیه کرده بود که نهایتاً به طرح چند چشم آویزان شده بودند. او متناسب با عملکرد هر کارگر در روز قبل، رنگ مرتبط با آن را در مقابل وی قرار می‌داد و بدین ترتیب، بدون هرگونه تذکر یا مواجهه رسمی، کارگران متوجه عملکرد خود می‌شدند

(Siméon, 2017: 63)؛ اما نمی‌توان کتمان کرد که این روش نیز متضمن نوعی برخورد با کارگر به‌مثابه یک کودک یا انسان ناقص بود و فشار روانی زیادی بر وی وارد می‌کرد. نظارت از بالا بر کارگران و کارمندان بی‌گمان بر افزایش بهره‌وری مؤثر است، اما تنش ناشی از همین نظارت، اضطراب و حتی سوانح کاری را نیز افزایش می‌دهد؛ برای نمونه، وزارت کار ژاپن هر ساله بین ۲۰ تا ۶۰ مورد پدیده «کاروشی» (Karoshi) یا «مرگ ناشی از کار بیش از حد» را تحت پوشش قرار می‌دهد و برای مقابله با آن، از سال ۲۰۰۲ سقف ۴۵ ساعت را برای کار در هفته تعیین کرده است. همانند اصطلاح کاروشی که در واقع ریشه‌ای ژاپنی دارد، درباره‌ی اصل این پدیده نیز کمتر در متون غربی بحث می‌شود و بیشتر به‌مثابه پدیده‌ای مختص فرهنگ شرقی شناخته می‌شود. با این حال، برآورد تخمینی پژوهشگران این است که فقط در ژاپن هر ساله چیزی حدود ده‌هزار نفر در اثر کاروشی جان خود را از دست می‌دهند (Smedley, Dick, Sadhra, 2013: 336).

فروید نیز وقتی از «اقتصاد لیبیدویی» سخن می‌گوید، به اهمیت کار رضایت‌بخش و انتخابی می‌پردازد. او معتقد است یکی از راهکارهای گریز از رنج، جابه‌جایی لیبیدو یا والایش (sublimation) سائق‌ها است؛ به‌گونه‌ای که انگیزه‌ها و اهداف والا جایگزین خواسته‌های سطحی شوند و انسان با حداقل چشمداشت تأیید و توجه از دیگران، از چیزهایی شاد شود که بیشتر به درون و ذهنیت او مربوط است تا روابط بیرونی‌اش با دیگران؛ مثل شادی هنرمندی از خلق اثرش یا رضایت عمیق دانشمندی از فهم یک نکته دقیق و علمی؛ اما فروید اذعان دارد که این راهکار گریز از رنج، بیش از حد، خاص و نخبگانی است؛ در نتیجه برای مردم عادی، توجه به کار و درگیر شدن جدی با آن را به‌عنوان ترفندی برای رهایی از حس رنج پیشنهاد می‌کند. به باور فروید، امکان انتقال حجم زیادی از اجزای تشکیل‌دهنده لیبیدو، نظیر خودشیفتگی یا حتی عشق جنسی به زمینه کار و روابط کاری وجود دارد؛ به این معنا که فرد کار خود را به‌مثابه وسیله‌ای کارآمد برای تحقق شخصیت و خواسته‌های غریزی خود بنگرد؛ البته وی تأکید دارد که این امر زمانی به‌صورت کامل رخ می‌دهد که انسان شغل خود را انتخاب کرده باشد و از سر اجبار به کاری خاص تن در نداده باشد. اما گلایه او این است که آدمیان کمتر به کار به‌عنوان راهی برای رسیدن به سعادت یا رضایت می‌نگرند و روش‌های دیگر را ترجیح می‌دهند؛ اما چرا چنین است؟ چون بیشتر انسان‌ها از سر اجبار کار می‌کنند (فروید، ۱۳۸۵: ۴۰). در واقع اگرچه فروید معتقد است «اصل لذت» بر ساختار روانی انسان حاکم است و آدمی در حالت اولیه یا ایدئال خود، کسب لذت را بر همه چیز ترجیح می‌دهد،

اما به مرور تسلیم «اصل واقعیت» شده و به جای کسب لذت، به صرف دوری از درد و احتراز از بدبختی قانع می‌شود (همان: ۳۵). در این میان، کار انتخابی می‌تواند وسیله‌ای باشد برای تحقق اصل واقعیت و رهایش انسان از حس رنج و فلاکت؛ پس می‌توان گفت کار، فی‌نفسه، خلاف طبیعت و برخلاف غرایز آدمی نیست، بلکه این مناسبات کاری و روابط اجتماعی مبتنی بر تحمیل است که رفته‌رفته انسان‌ها را از کار بیزار ساخته است. هربرت مارکوزه، فیلسوف و جامعه‌شناس آلمانی، همانند فروید معتقد است تعارضی همیشگی میان کار و لذت وجود ندارد، بلکه این کار بیگانه از انسان است که تلخ و ناخوشایند است، وگرنه کار آشنا و آمیخته با ذات آدمی، می‌تواند لذت‌بخش باشد (Marcuse, 1974: 55). مارکوزه چند دهه پیش از ورود جهان به عصر دیجیتال، از انقلاب رایانه‌ای و خودکارسدن فرآیندها سخن گفت و تأثیر شگرف آن را بر مفهوم و رابطه انسان با کار تشخیص داد. وی معتقد بود که بسیار زود نسبت میان اوقات کاری و اوقات فراغت معکوس خواهد شد. دهه‌ها بعد، یونجی ماسودا، آینده‌پژوه مشهور ژاپنی، در توصیفی نسبتاً مطابق با واقع، جامعه مبتنی بر فناوری اطلاعات را جامعه‌ای توصیف می‌کند که در آن اوقات فراغت افراد بسیار زیاد می‌شود و انسان‌ها برای انتخاب و نحوه استفاده از امکانات خود آزادی زیادی خواهند داشت. به تعبیر وی، اگر در جامعه صنعتی، اولویت اصلی با افزایش تولید است، در جامعه اطلاعاتی، هدف غایی، افزایش فراغت و آزادی آدمی است (Masuda, 1981: 74). شاید این گذار از پاسداشت ارزش‌های مادی به ارزش‌های زمانی را به تعبیر جرمی ریف‌کین، بتوان نقطه عطفی در فرآیند تکامل انسان ارزیابی کرد؛ چراکه ارزش وقت در تراز بالاتری از ارزش‌های مادی و اقتصادی محض قرار می‌گیرد (رین‌کیف، ۱۳۹۸: ۲۳۳).

تامس مور، بی‌آنکه به ایده مرکزی مارکوزه در کتاب *اروس و تمدن* درباره نقش محوری عشق و لذت در شکل‌گیری و رشد تمدن‌ها اشاره کند، دانسته یا نادانسته، همان مسیر را پی‌می‌گیرد و کار را به معنای موسعی از اروس یا عشق جنسی پیوند می‌زند؛ البته این اصلاً به معنای آن نیست که وی کار را پدیده‌ای شهوانی یا غریزی می‌بیند، برعکس، مور معتقد است کار نوعی سلوک معنوی و عبادت است که در طی آن انسان می‌تواند به نیازهای معنوی خویش پاسخ گوید (۱۳۹۹: ۲۲۳). با این حال، او معتقد است انسان می‌تواند رابطه‌ای عشقی و اروتیک با کار برقرار کند؛ نه به این معنا که از هر لحظه کار کردن، لذتی وافر ببرد یا اینکه هیچ مشکل و مشقتی را تجربه نکند، بلکه به این معنا که در مجموع، از داشتن کار، زیستن با آن و محیط کاری، رضایت داشته باشد

و لذت ببرد. اتفاقاً وی معتقد است اگر نگاهی اپیکوری به لذت داشته باشیم و به تبع او، لذت پایدار را بر لذت آنی، اما فانی ترجیح دهیم، آن‌گاه تصدیق خواهیم کرد که کارکردن را می‌توان دست‌مایه عشق‌ورزی و اروس قرار داد. مگر دستاورد عشق‌بازی چیست؟ حس شادی، لذت اشتیاق و احساس پیوند. دیگر آنکه موفقیت‌های ناشی از کار در کنار نفس کارکردن امری است لذت‌بخش و شادی‌آفرین (مور، ۱۳۹۹: ۲۰۷).

مجموع این نکات می‌تواند گویای آن باشد که ما به سمت خوشایندسازی، لذت‌بخشی، فراغت و آسایش بیشتر در زمینه کار حرکت می‌کنیم؛ یعنی خودکارسازی (automation) و دیجیتال‌شدن فزاینده پدیده‌ها و فرایندها ما را به سمت رهایی هرچه بیشتر از سختی‌های کار به معنای سنتی آن پیش می‌برد؛ اما آیا این همه ماجراست؟ افزایش بیکاری در اثر خودکارسازی گسترده صنایع، اختلال‌های روانی ناشی از تنهایی فیزیکی و حضور بیش از حد در شبکه‌های اجتماعی و ... مسائلی هستند که بطن ماجرای خودکارسازی و ابعاد دیگر افزایش اوقات فراغت انسان‌ها را بیشتر نمایان می‌سازد که در ادامه، بیشتر به آن خواهیم پرداخت.

#### ۴. رابطه کار و فراغت

مرز میان کار و فراغت دقیقاً معلوم نیست. واقعاً ما چقدر باید کار کنیم؟ و به چه میزان از فراغت و تفریح نیاز داریم؟ برتراند راسل در رساله در ستایش بطلالت (in praise of idleness) سعی می‌کند از منظر خود به این پرسش‌ها پاسخ دهد. چنان‌که از نام برخوردارنده این رساله کوتاه پیداست، وی می‌خواهد به کار زیاد اعتراض کند و برخلاف تلقی رایج، بطلالت و بیکاری را رذیلتی محض نداند. در واقع او بطلالت را عیبی ذاتی و نقصی در زندگی به شمار نمی‌آورد، بلکه معتقد است در کنار کار، بطلالت را نیز می‌توان یکی از نیازهای اساسی انسان دانست که به خلاقیت و شکوفایی آدمی یاری خواهد رساند، به شرط آنکه انسان به جای عاطل و باطل بودن و بیکاری، بطلالت را همنشین کار و تلاشی حداقلی کند؛ زیرا به باور او در دنیایی که هیچ‌کس مجبور نباشد بیش از چهار ساعت در روز کار کند، همگان می‌توانند به علائق شخصی خود برسند؛ مثلاً نقاش می‌تواند با خاطری آسوده، خوب یا بد، نقاشی کند و هر جویشگر علم نیز می‌تواند به کنجکاو‌هایش برسد و ... (راسل، ۱۳۹۵: ۲۸). البته وی تأکید می‌کند که محدود کردن ساعات کاری به چهار ساعت، به معنای این نیست که افراد در بیست ساعت دیگر به خوش‌گذرانی بپردازند. مقصود وی این است که باید بتوان در این ساعات محدود کاری، چنان لوازم گذران زندگی را

فراهم ساخت که در ساعات دیگر، افراد بتوانند کاری را انجام دهند که دوست دارند؛ اما مشکل این است که اخلاقیات و فرهنگ مدرن، چنان کار و درگیری شغلی را ستایش می‌کند که افراد نمی‌دانند در ساعات فراغت چه کنند و در نتیجه، بیشتر به تفریحات منفعلانه‌ای نظیر تماشای تلویزیون روی می‌آورند (همان: ۲۵).

جوزف پیپر در کتاب *فراغت؛ بنیان فرهنگ*، سعی دارد خط سیر راسل را به‌گونه‌ای بهتر، شرح و بسط دهد. به باور او، امکان فراغت، یکی از توانایی‌های بنیادین انسان است، نه یکی از نقاط ضعف او؛ زیرا تنها با حضور در فضای فراغت است که می‌توان از شلوغی‌های دنیای کار فرار کرد، خود را تازه نمود، به انسان‌های قوی‌تر اندیشید و نهایتاً به دروازه آزادی رسید (Pieper, 1998: 54)؛ بنابراین، فراغت و وقت آزاد، نه تنها یک زائده در زندگی نیست، بلکه حتی مکمل کار هم نیست؛ یعنی فراغت را نباید به‌مثابه پدیده‌ای فرعی دید که ما را برای کار بیشتر و اصلی در زندگی آماده می‌کند، بلکه فراغت، فرصتی آزاد و ذاتاً مطلوب است؛ البته به شرط آنکه مصروف علائق و استعدادهای اصیل آدمی شود.

اما اگر نقاشی یا ورزش‌های سخت یا نوشتن طاقت‌فرسا در اوقات فراغت کار نیست، پس چیست؟ چه چیزی مرز میان کار و فراغت را تعیین می‌کند؟ ممکن است گفته شود که کار آن زحمتی است که ما برای آن دستمزد می‌گیریم یا با انگیزه پول و گذران معیشت به آن می‌پردازیم. این تفاوت، در بسیاری از موارد صادق است؛ اما اگر کسی برای نقاشی‌هایی که در فراغت خود کشیده یا چیزی که در اوقات آزاد خود ساخته است، به درآمدزایی رسید، آیا اوقات فراغتش را هم به کار تبدیل کرده یا از فراغت بی‌بهره مانده است؟ ال جینی معتقد است تمایز مهم و روان‌شناختی میان کار و فراغت، مقوله کنترل است (ال جینی، ۱۳۹۴: ۵۵)؛ یعنی اوقات فراغت، لزوماً اوقات بیکاری نیست، بلکه وقتی است که کاری را که دوست داری انجام می‌دهی، بی‌آنکه مجبور به انجام آن باشی و از این جهت کنترل شوی.

می‌توان گفت اوقات فراغت در مقابل مفهوم کار قرار ندارد و با آن قابل جمع است. اوقات فراغت در برابر مقوله شغل است؛ یعنی می‌توان در اوقات فراغت هم از سر اختیار و علاقه و بدون وجود کنترلی بیرونی، سرسختانه کار کرد؛ کارهایی جدی و پرزحمت مثل نقاشی کردن، خواندن یا نوشتن یا کشت‌وکار که حتی از آن‌ها به درآمد رسید؛ اما اگر کسی اوقات آزادش را برای شغل دومی مانند رانندگی در تاکسی اینترنتی صرف کند، دیگر نمی‌تواند بگوید من اوقات فراغتم را با کار کردن می‌گذرانم؛ زیرا در این قضیه، اولاً، هدف اصلی پول است، نه علاقه و ثانیاً عنصر کنترل وجود دارد. فرق است میان

کسی که می‌خواهد در اوقات فراغت از هنر یا استعدادش (و نه هر چیز دیگری) درآمدزایی کند با کسی که از سر نوعی نیاز یا اضطرار مجبور است از طریق اشتغال در شغلی جدید (به‌رغم بی میلی به آن) به درآمد برسد.

## ۵. مراتب کار

در گذشته معمولاً کارها را به‌صورت کلی و بر اساس قدرت یا ثروت یا نهایتاً اثرگذاری ناشی از آن تقسیم می‌کردند؛ مثلاً خواجه نصیرالدین طوسی در کتاب *اخلاق ناصری* که به‌نوعی چکیده‌ای از آراء اخلاقیون معاصر و پیشین وی است، مشاغل را در سه دسته سطح بالا یا شریف، معمولی یا متوسط و سطح پایین یا خسیس جای می‌دهد. وی به تعبیر خودش، صناعات شریف را مشاغلی می‌داند که سرچشمه آن نفس و روان آدمی باشد، نه بدن و قدرت تن، و از عقل و خرد ریشه بگیرد تا دست و مهارت و تجربه (۱۳۸۷: ۲۸۶)؛ اما ایراد و کاستی نخست این تقسیم‌بندی در آن است که ملاک آن دقیق نیست؛ مثلاً آیا یک سارق ادبی، یک هکر یا یک سیاست‌مدار ریاکار و حيله‌گر را که به کمک هوش و مزیت‌های روانی و قدرت‌های عقلانی خود به جایی رسیده‌اند، می‌توان صاحب مشاغلی شریف یا سطح بالا قلمداد کرد (صادقی، ۱۳۹۷: ۷۷)؟ دیگر آنکه نوعی ذات‌گرایی در این نگرش به چشم می‌خورد. چگونه می‌توان برخی از کارها را ذاتاً سطح بالا و برخی دیگر را ذاتاً سطح پایین یا متوسط قلمداد کرد. پس جایگاه انگیزه کار و نگرش انجام‌دهنده آن چیست؟

در همین راستا، ورزش‌سنیوسکی و همکارانش، در تقسیم‌بندی هوشمندانه‌ای، نگرش افراد را به کار، در سه دسته کلی قرار داده‌اند: شغل، حرفه و رسالت؛ شغل (job)، همان کاری است که افراد فقط برای درآمد و فرار از بیکاری به آن می‌پردازند و آن کار را قلباً دوست ندارند؛ حرفه (career)، کاری است که انسان‌ها با نیت طی مراتب موفقیت و پیشرفت کاری در آن به‌نوعی اشراف و تخصص رسیده و برای کامیابی در آن تلاش می‌کنند؛ اما ندای درون یا رسالت (calling)، کاری است که افراد از انجام‌دادن آن احساس لذت و کمال می‌کنند و عمیقاً باور دارند که با پی‌گرفتن آن منشأ تأثیرات اجتماعی هستند (Wrzesniewski & others, 1997: 21). نکته مهم در این تقسیم‌بندی آن است که هیچ شغلی را ذاتاً در دسته‌ای خاص جای نمی‌دهد؛ یعنی نمی‌توان گفت فقط برخی از کارها شغل‌اند و برخی دیگر همواره رسالت هستند یا موضوع یک ندای درونی قرار می‌گیرند. به تعبیر دیگر، بسته به نگرش افراد و نگاهی که به کار خود دارند، یک کار واحد ممکن

است برای یک نفر شغل باشد و برای دیگری حرفه و برای فردی دیگر، رسالتی مهم؛ بنابراین، این نگره، انگیزه و اراده افراد است که بیشتر بر معنای کار و ژرفای آن مؤثر است تا کاری که انجام می‌شود. انجام مهم‌ترین عمل‌های جراحی ممکن است برای یک پزشک به شغلی تکراری و با هدف درآمدزایی محض تبدیل شود و نگرهبانی از مهد کودک یا ساختمان نیمه‌کاره، می‌تواند برای فردی دیگر رسالت و وظیفه اخلاقی قلمداد شود که فراتر از کسب درآمد، واجد اهمیت است؛ البته انکار نمی‌توان کرد که پیشینه، اقتضائات، آموزش‌ها و انتظارات از برخی کارها سبب می‌شود که زمینه مساعدتری برای جای‌گرفتن در یکی از سطوح سه‌گانه یادشده داشته باشند؛ برای مثال، ماریو بانژ (۱۹۱۹-۲۰۲۰)، فیلسوف علم آرژانتینی و پژوهشگر حوزه فلسفه پزشکی، معتقد بود بیشتر پزشکان به وظایف خود عمل می‌کنند؛ اما نه فقط به این دلیل که افرادی مسئولیت‌پذیرند، بلکه به این علت که کار خود را نیز دوست دارند و اشتغال آن‌ها به ندای درونی و رسالت تبدیل شده است (Bunge, 2013: 205). می‌توان گفت همان انتظاری که دیگران از قرن‌ها پیش تاکنون از پزشکان دارند تا فراتر از درآمد، از سر تعهدات اخلاقی و حرفه‌ای به مشکلات بیمار توجه کنند، رفته‌رفته بر خودانگاره و تصویر پزشکان از هویت و شخصیت خویش اثر خواهد نهاد؛ بنابراین، همین یک مثال کافی است تا نشان دهد دست کم برخی از مشاغل، زمینه بیشتری برای تبدیل شدن به شغل، حرفه یا رسالت و ندای درونی دارند. چنان‌که مشاغلی چون بلیط‌فروشی یا برخی از انواع فروشندگی که بی‌نیاز از تحصیلات عالی یا تجربه زیاد، می‌توان به سرعت آن‌ها را آموخت یا به دست آورد، به‌گونه‌ای هستند که بیشتر قابلیت شغل‌بودن را دارند تا حرفه یا رسالت و ندایی درونی.

## ۶. کار آرمانی

بسیاری از ما به‌اشتباه یک یا چند عنوان شغلی خاص را کار آرمانی و ایدئال قلمداد می‌کنیم. حال آنکه میان این دو تفاوت‌های مهمی وجود دارد. بهتر است ما برای یافتن یا ساختن کار مطلوب خود، ابتدا انتظار و نظر خود را درباره کار آرمانی و ایدئال پیدا کنیم و در گام بعدی و بر اساس آن، عنوان شغلی مطلوب خود را بیابیم. عناوین شغلی خاصی مانند پزشک، پرستار، مدیر، معلم، بیمه‌گر، پلیس و ... همگی می‌توانند مصادیق و نمونه‌هایی باشند از مفهوم کلی کسب‌وکار آرمانی. بسیاری از مشخصات کار آرمانی می‌تواند در خیلی از شغل‌ها باشد و البته ممکن است همه آن ویژگی‌ها در آن واحد و



در یک شغل مشخص جمع نشود. نکته مهم این است که ما معمولاً بر اساس مدارج یا مدارکی که داریم، تلاش می‌کنیم شغلی را پیدا کنیم که صلاحیت یا دست کم مجوز انجام آن را داریم، در حالی که پیش از هر چیز، باید دید خواسته قلبی و علاقه اصلی ما چیست. اکنون چند دهه است که دست کم در کشورهای توسعه‌یافته برای صاحبان کسب‌وکار، اهمیت و تأثیر تصویر فرد از کار ایدئال در کیفیت کار وی روشن شده است؛ تا جایی که این نکته به یکی از پرسش‌های اصلی کارفرمایان از متقاضیان کار بدل شده است (Gilliam, 2001: 194). از یاد نبریم که عنوان شغلی یک چیز است، هدف شغلی یک چیز و شغل ایدئال، چیزی دیگر. ما ابتدا باید شغل آرمانی خود را ترسیم کنیم، سپس هدف شغلی خویش را تعیین و نهایتاً عنوان شغلی مطلوبمان را مشخص کنیم. هدف نگارنده این پژوهش از این بخش، این است که با استمداد از تفکر فلسفی و به تعبیری، کاراندیشی، مشخصه‌های کار آرمانی را ترسیم کند.

به نظر می‌رسد اگر ما به‌واسطه کاراندیشی و تأملات همیشگی خود به چند پرسش زیر پاسخ دهیم، آن‌گاه بهتر خواهیم توانست کار ایدئال و آرمانی خویش را ترسیم کنیم: نخست اینکه من به چه ارزش‌هایی واقعاً باورمندم؟ دوم اینکه من چه استعدادها و مهارت‌هایی دارم؟ سوم اینکه من چه علائقی دارم؟ چهارم اینکه درآمد ترجیحی من چقدر است؟ پنجم اینکه من تحمل چه میزان از مسئولیت را دارم و تا چه حد می‌توانم پاسخ‌گوی تعهداتم باشم؟ ششم اینکه موقعیت و مکان کار من کجا باید باشد؟ هفتم اینکه دانش تخصصی من در چه سطحی باشد؟ هشتم اینکه محیط کاری من چگونه باشد؟ و دست آخر اینکه دوست دارم به‌واسطه کار خود با چه دسته‌ای از افراد سروکار داشته باشم (Farr, 2006: 13)؟ آنچه مایکل فار با نکته‌سنجی فراوان به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی درباره ترسیم کار آرمانی آورده است، ابعاد متعددی دارد که نگارنده تنها یکی از مهم‌ترین سوبه‌های فلسفی آن را برجسته می‌سازد و آن اینکه باید میان ارزش‌ها و کار فرد تناسب برقرار شود. کار ناسازگار با باورهای بنیادین انسان، فرد را فرسوده و از حیث روانی یا اخلاقی دچار اختلال می‌کند. اگر فرد احساس کند کاری که انجام می‌دهد بی‌اثر یا بی‌معنا و یا حتی مضر و آسیب‌زاست، آن‌گاه نه تنها نمی‌تواند به‌درستی وظایف شغلی‌اش را انجام دهد، بلکه به‌مرور، گرفتار مسائل درونی فراوانی خواهد شد. در واقع یکی از بزرگ‌ترین موانع ذهنی بر سر راه تبدیل هر شغل یا حرفه به رسالت و ندایی درونی، می‌تواند همین شکاف میان کار و ارزش‌ها و باورهای درونی فرد باشد. به همین منظور لازم است نظام آموزشی، تدابیری بیندیشد تا افراد و فراگیران، هم به آشنایی

بیشتری با گروه‌های شغلی و رشته‌های کاری دست یابند و هم خودشناسی بیشتری داشته باشند تا در آینده، کمتر شکاف شوق و شغل یا ارزش‌های درونی با مناسبات اجتماعی و کاری را تجربه کنند.

## ۷. نتیجه

بر مبنای آنچه تاکنون گفته شد، کاراندیشی، چارچوبی فلسفی برای تأمل دربارهٔ پدیدهٔ کار است؛ نه به‌عنوان موضوع اقتصادی یا اجتماعی، بلکه به‌مثابهٔ پدیده‌ای شایان توجه از حیث فلسفی؛ زیرا معنای کار، مقوله‌ای مرتبط با معنای زندگی و مؤثر بر آن است؛ از همین‌رو، اندیشیدن به آن، برای انسان واجد اهمیت و برای فیلسوفان دارای اولویت است. دو رویکرد اصلی در کاراندیشی فلسفی وجود دارد: بازآفرینی معنای کار و کاراندیشی معنوی؛ رویکرد نخست، روشی است برای اینکه کار را جذاب، رضایت‌بخش و معنادار سازد؛ رویکرد دوم، کاراندیشی معنوی است که به کمک آن، انسان به کار به‌مثابهٔ راهی برای شکوفایی معنوی می‌نگرد و در نگرشی دینی، آن را نوعی خدانشناسی عملی قلمداد می‌کند. صرف نظر از این رویکردها، در نگرش فلسفی به کار، این پدیده لزوماً وسیله‌ای برای گذران زندگی نیست، بلکه بخشی ذاتی از زندگی و لازمهٔ تحقق مراتبی از انسانیت است؛ در نتیجه، می‌توان گفت همان‌گونه که انواعی از کار می‌تواند به ازخودبیگانگی انسان بینجامد، بیکاری یا بطالت نیز می‌تواند به‌نوعی ملالت و ازخودبیگانگی منجر شود. در همین راستا دانستیم که اوقات فراغت نیز اگرچه به معنای رهایی از نظارت و کنترل مرسوم در مناسبات شغلی است، اما هرگز به معنای بیکاری و بطالت نیست؛ با این توضیح که بسیاری از کارهای مهم و مؤثر هنری، فکری و حتی صنعتی را می‌توان در زمان فراغت دنبال کرد و اساساً فرق میان ساعات شغلی با ساعات فراغت در انجام‌دادن کار و بیکاری نیست، بلکه تفاوت این دو، در کار اجباری با کار از سر اختیار، علاقه و داوطلبانه است. نکتهٔ مهم در این میان، آن است که برای کسانی که کار آرمانی و علاقهٔ اصلی خود را دریافته‌اند، مرز میان فراغت و کار بسیار شناور شده، حتی از بین می‌رود؛ یعنی چنین فردی، کار را تفریح خویش می‌یابد و به آن به‌مثابهٔ گوهر زندگی می‌نگرد؛ تا جایی که نه فقط برای درآمد و گذران زندگی، بلکه به‌مثابهٔ رسالت و ندایی درونی، کار را هدفی مهم در زندگی و حتی مهم‌تر از زندگی می‌داند؛ اما همگان به این سطح والا از کاراندیشی نائل نمی‌آیند و نهایتاً کار خود را به شکل حرفه و تخصص دنبال می‌کنند که

برای کسب آن به تحصیل، تجربه و سابقه کاری مناسب نیاز دارند تا در دنیای مبتنی بر الگوی شایسته‌سالاری و مدعی آن، بتوانند منزلت و موقعیتی درخور را به چنگ آورند.

## منابع

- اسوندسن، لارس (۱۳۹۳)، کار، ترجمه فرزانه سالمی، تهران، گمان.
- اورلیوس، مارکوس (۱۳۹۸)، تأملات، ترجمه عرفان ثابتی، تهران، ققنوس.
- خواجه نصیرالدین طوسی (۱۳۸۷)، اخلاق ناصری، به اهتمام عبدالهادی قضایی، تهران، بهزاد.
- راسل، برتراند (۱۳۹۵)، در ستایش بطالت، ترجمه محمدرضا خانی، تهران، نیلوفر.
- تالستوی، لیو (۱۳۹۹)، مرگ ایوان ایلیچ، ترجمه سروش حبیبی، تهران، چشمه.
- رین کیف، جرمی (۱۳۹۸)، پایان کار، زوال نیروی کار جهانی و طلوع عصر پسابازار، تهران، اختران.
- صادقی، مسعود (۱۳۹۷)، «نگرش فلسفی خواجه نصیرالدین طوسی به مدیریت و اقتصاد خانواده»، تاریخ فلسفه، سال نهم، ش ۳، ۶۹-۹۰.
- فریود، زیگموند (۱۳۸۵) تمدن و ملالت‌های آن، ترجمه محمد میشری، تهران، ماهی.
- کرافورد، متیو بی (۱۳۹۹)، فیلسوفی در تعمیرگاه؛ جستاری درباره ارزش کار، ترجمه کمیل سوهانی، تهران، ترجمان.
- کشفی، جعفر بن ابی اسحاق (۱۳۷۵)، میزان‌الملوک و الطوائف صراط‌المستقیم فی سلوک‌الخلافت، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- گندمی نصرآبادی، رضا (۱۳۸۹)، «روش‌شناسی فلسفی و لفسون (روش فرضی - استنتاجی)»، روش‌شناسی علوم انسانی، سال شانزدهم، ش ۶۴ و ۶۵، ۱۹۱-۲۰۹.
- مور، تامس (۱۳۹۹)، کار همچون زندگی، ترجمه محمدرضا سلامت، تهران، فرهنگ نشر نو.
- میشلمن، استفن (۱۳۹۸)، فرهنگ اگزستانسیالیسم، ترجمه ارسطو میرانی، تهران، پارسه.
- ولف، جاناتان (۱۳۹۸)، چرا امروز مارکس را باید خواند؟!، ترجمه شهریار خواجهیان، تهران، آشیان.
- Bentham, J. (2002), *Deontology; together with a table of the springs of action; and the article on utilitarianism, the collected works of Jeremy Bentham*, London, Oxford university press.
- Bunge, M. A. (2013), *Medical philosophy; Conceptual issues in medicine*, London, World Scientific Publishing Company.
- Gilliam, Christopher G. (2001) *The Job Search Advisor*, New York, I Universe writers club press.
- Demerouti, E. (2014). "Design your own job through job crafting". *European Psychologist*, 19(4), 237-247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Farr, Michael (2006), *Overnight career choice ; discover your ideal job in just a few hours*, (JIST's help in a hurry series) , Michigan, JIST Publishing.
- Heidegger, M. (1995), *The fundamental concepts of metaphysics; World, finitude, solitude*, Bloomington, Indiana University Press.
- Hill, P. C., & Pargament, K. I. (2008). "Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality: Implications for physical and mental

- health research". *Psychology of Religion and Spirituality*, *S*(1), 3–17. <https://doi.org/10.1037/1941-1022.S.1.3>
- Japan Management Association (1986), *Kanban just-in time at Toyota: Management begins at the workplace*, translated by D.J. Lu, Florida ,CRC Press.
- Marcuse, Herert (1974), *Eros and Civilization; Philosophical Inquiry into Freud*, Boston, Beacon Press.
- Marx, K. (2000), *Karl Marx; selected writings*, Edited y David McLellan, London, Oxford University Press.
- Marx, K. & Engels, F. (1998), *The german ideology*, Transcription: Tim Delaney, Bob Schwartz, Brian Basgen. Marx/Engels Internet Archive (marxists.org).
- Masuda, Y. (1981), *The information society as post-industrial society*, Tokyo, Institute for the Information Society.
- Pieper, Josef (1998), *Leisure, the basis of culture*, South Bend, Agustin Press.
- Pollard, S., Owen, R., & Salt, J. (1971), *Robert Owen, prophet of the poor; essays in honour of the two hundredth anniversary of his birth*, Lewisburg, Bucknell University Press.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010), *On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in organizational behavior*, *30*, 91-127.
- Siméon, O. (2017), *Robert Owen's Experiment at New Lanark; From Paternalism to Socialism*, New York, ,Springer.
- Smedley, J., Dick, F., & Sadhra, S. (Eds.), (2013), *Oxford handbook of occupational health*, London, OUP Oxford.
- Wrzesniewski , Amy & Dutton, Jane E (2001), "Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work", *The Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, 179-201.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997), "Jobs, careers, and callings; People's relations to their work", *research in personality*, *31*(1), 21-33.