

چکیده کتاب:

تغییر و چگونگی رویارویی با تغییر*

نویسنده: الوین تافلر

ترجمه: حشمت ا... کامرانی

تلخیص و تنظیم: آمنه شاددل

(دانشجوی فوق لیسانس مدیریت دولتی معاونت امور اقتصادی)

و ۱۹۶۵ فقط در مدت ۱۷ سال این رقم به ۲۲۰ درصد رسید. در کشورهای ثروتمند، متوسط میزان افزایش سالانه تولید ناخالص ملی در سال‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۶۸ بین ۴/۵ تا ۵ درصد بوده است. ایالت متحده با میزان ۴/۵ و ژاپن با افزایش متوسط ۹/۸ درصد در سال در صدر بقیه کشورها قرار گرفته است. به این معنی که کل تولید و خدمات در کشورهای پیشرفته در هر ۱۵ سال دو برابر می‌شود و در عین حال فاصله زمانی دو برابر شدن کالاها و خدمات نیز روزبه‌روز کاهش می‌یابد.

اریک اریکسون می‌گوید: در جامعه کنونی ما سیر طبیعی رویدادها دقیقاً به گونه‌ای است که آهنگ تغییر باید چنان شتابی پیدا کند که تاکنون هیچ انسان و نهادهی نتوانسته خود را با آن منطبق سازد.

برای دفع شوک آینده، هر فرد باید نسبت به گذشته بی‌نهایت انطباق‌پذیرتر و توانا تر باشد. باید به فکر راه‌های کاملاً تازه‌ای برای استقرار یافتن و ریشه گرفتن خود باشد زیرا اکنون تمام ریشه‌های کهن (مذهب، اجتماع، خانواده، حرفه) در اثر طوفان حرکت پرشتاب به لرزه در آمده‌اند. (اگر از کودک چهارساله بخواهیم برای گرفتن یک آب نبات دو ساعت صبر کند مثل آن است که از مادرش بخواهیم برای خوردن یک فنجان قهوه ۱۲ ساعت انتظار بکشد).

با توجه به این که، مفهوم ناپایداری از حالت و احساس بی‌ثباتی منتج می‌شود. این امکان را به ما می‌دهد که پیوند فراموش شده بین نظریه‌های جامعه شناختی تغییر و روانشناسی افراد را پیدا کنیم.

جایه‌جایی زیاد انسان، یکی از ویژگی‌های بارز جامعه فراصنعتی است. برعکس، کشورهایی که هنوز صنعتی نشده‌اند گویی منجمد شده و یخ بسته‌اند و جمعیت‌شان کاملاً به یک مکان واحد گره خورده است. ویلفرد اُون، کارشناس حمل و نقل در مورد شکاف عمیق بین کشورهای متحرک و غیرمتحرک می‌گوید برای آن که میزان طول جاده‌های کشورهای امریکای لاتین و آفریقا و آسیا به اندازه جاده‌های ناحیه تحت پوشش اتحادیه اقتصادی اروپا شود باید بیش از ۶۴ میلیون کیلومتر جاده بسازند. چنین تفاوتی عواقب اقتصادی عمیق و همچنین نتایج فرهنگی و روانی مهمی به دنبال دارد که اغلب مورد غفلت قرار می‌گیرند.

آزاد شدن از شرایط اجتماعی ثابت به قدری با آزاد شدن از وضع جغرافیایی ثابت پیوند دارد که وقتی انسان جامعه فراصنعتی احساس می‌کند که از نظر اجتماعی دچار محدودیت شده است نخستین واکنش او این است که به جای دیگری نقل مکان کند. تحرک به خودی خود و به طور مستقل به صورت یک ارزش مثبت در آمده و وسیله‌ای است برای تثبیت و تأیید آزادی و نه فقط فرار یا واکنش در برابر فشارهای دنیای خارج.

شوک فرهنگی از غوطه‌ور شدن یک مسافر بدون آمادگی لازم در یک فرهنگ بیگانه حاصل می‌شود. شوک آینده زمانی پیش می‌آید که مسافری ناگهان خود را در جایی بیاید که کلمه "آری به معنای نه" باشد. جایی که "قیمت یک کلام" قابل چانه زدن باشد، جایی که منتظر ماندن در بیرون دفتر یک اداره توهین‌آمیز نباشد، جایی که قهقهه خنده ممکن است نشان خشم باشد.

شوک فرهنگی زمانی پیش می‌آید که معیارها و ملاک‌های روانی مانوس ناگهان کنار گذاشته شوند و جای آن‌ها را اشارات و معیارهای تازه‌ای می‌گیرد که برای انسان بیگانه و غیرقابل درک است.

شوک فرهنگی باعث می‌شود که رابطه شخصی با دیگران قطع شود و انسان نتواند با جامعه کنار بیاید.

شوک آینده، سرگشتگی و حیرانی است که از فرا رسیدن نابهنگام آینده ایجاد می‌شود، پدیده‌ای است زمانی و محصول آهنگ پرشتاب تغییر در جامعه.

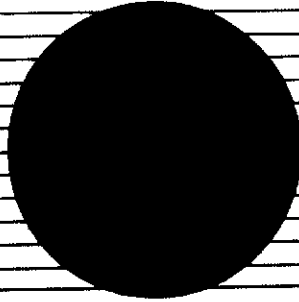
بیشتر مردم برای رویارویی با تغییر و کنار آمدن با آن آمادگی ندارند و این جا باید کل جامعه و کل یک نسل را در نظر آورد نه فقط سرنوشت یک فرد.

بولدینگ اقتصاددان برجسته و اندیشمند مسائل اجتماعی، عقیده داشت که زمان فعلی نقطه عطفی اساسی در تاریخ بشر است و در اثبات این عقیده می‌گوید: چنان‌چه سلسله آمارهای مربوط به فعالیت‌های بشر را در نظر بگیریم، زمان تقسیم تاریخ بشر به دو بخش مساوی، هنوز در خاطره‌ها زنده است.

چنان‌چه حیات انسان را از ۵۰ هزار سال پیش تاکنون به دوره‌های حیات ۶۲ ساله (عمر متوسط انسان) تقسیم کنیم در می‌یابیم انسان ۸۰۰ دوره ۶۲ ساله را زندگی کرده که ۶۵۰ دوره آن را در غارها به سر برده است؛ فقط در طی ۷۰ دوره عمر امکان ایجاد ارتباط مؤثر از یک نسل به نسل دیگر با پیدایش خط فراهم شده است. و فقط طی شش دوره اخیر توده مردم چشمشان به حروف چاپی افتاد. انسان تنها در چهار دوره آخر توانسته زمان را با دقتی نسبی اندازه‌گیری کند. بدون زمان تغییر هیچ معنایی ندارد، و بدون وجود تغییر، زمان از حرکت باز می‌ماند. زمان را می‌توان فواصل و یا لحظه‌هایی تعریف کرد که طی آن‌ها، رویداد اتفاق می‌افتد.

پرشتاب شدن رشد اقتصادی در کشورهایی که با سرعت به سوی فراصنعتی شدن گام بر می‌دارند بسیار چشم‌گیر است. به عنوان مثال، در فرانسه طی سال‌های ۱۹۱۰ و ۱۹۳۹ (شروع جنگ جهانی دوم) یعنی طی ۲۹ سال، تولید صنعتی فقط پنج درصد افزایش یافت. ولی در فاصله ۱۹۴۸

شوک آینده



الوین تافلر

ترجمه حشمت‌الله کامرانی

در همین راستا، ماکس وبر می‌گوید: ساکنان شهرها، برخلاف اجتماعات کوچک نمی‌توانند همه همسایگان خود را از نزدیک بشناسند. لوئیس ویرت^۱ در مورد ماهیت چندپاره روابط شهری می‌گوید: ساکنان شهرها در نقش‌های بسیار تقسیم شده و خاصی با یکدیگر برخورد می‌کنند به همین دلیل ارتباط و بستگی‌شان به یکدیگر فقط به جنبه خاصی از فعالیت دیگری محدود می‌شود. وی می‌گوید: ما

بابت مردم گرداگرد خود روابط محدودی برقرار می‌کنیم. ما چه آگاهانه و چه ناآگاهانه روابط خود را با بیشتر مردم برحسب کارکرد تعیین می‌کنیم. در عمل اصل مودولار^۲ را به وجود آورده‌ایم.

ما به جای آن که خود را درگیر انسان کل کنیم، تنها به مدولی (شکل رفتار، قطعات نمونه، بخش) از شخصیتش می‌پردازیم، پس هیچ انسان کل با هیچ انسان کل دیگر قابل تعویض و جانشین‌پذیر نیست.

از آنجا! ما فقط می‌خواهیم از کفایت یک جفت کفش بخریم و در پی دوستی یا محبت و یا نفرت او نیستیم، لزومی ندارد به سایر مدول‌هایی که در مجموع شخصیت وی را می‌سازند، توجه و خود را درگیر و گرفتار آن‌ها کنیم. در چنین صورتی رابطه ما محدود و مطمئن است. رابطه شامل برخی شکل‌های پذیرفته شده رفتار و تفهیم و تفاهم است. هر دو طرف، آگاهانه و یا ناآگاهانه حد و حدود و قوانین را رعایت می‌کنند. مشکل زمانی پیش می‌آید که یکی از دو طرف از حد و حدودی که به طور ضمنی پذیرفته شده تخطی کند و بکوشد به مدولی (مقیاس - طرح) بپردازد که با کارکرد موضوع مورد نظر ارتباط نداشته باشد.

در رابطه‌ای که براساس مدولی پی‌ریزی شده باشد، توقع‌ها و انتظارات بسیار محدود و مشخص است. تا وقتی که کفایت خدمت محدود خویش را به ما ارائه می‌دهد یعنی انتظارات نسبتاً محدود ما را برآورده می‌سازد ما او را در تمام موارد دیگر آزاد می‌گذاریم. در بین بخش‌های وسیع مردم، جوامعی که از نظر فن‌آوری پیشرفت کرده‌اند، می‌توان روابط را به این ترتیب مشاهده کرد:

۱. روابط درازمدت: ما انتظار داریم که پیوندمان با فامیل درجه یک و البته با سایر خویشاوندان، در سطحی محدودتر برای تمام عمر ادامه یابد. بحث این است که آیا این انتظار در جامعه‌ای که ناپایداری در آن بسیار است واقع‌گرایانه و بجاست یا نه؟

به هر حال، واقعیت این است که انتظار می‌رود پیوندهای خانوادگی نه برای تمام عمر ولی درازمدت باشند و

کسی که چنین روابطی را از هم می‌گسلد دست به گناه بزرگی زده است.

۲. روابط میان مدت: چهار نوع رابطه در این مقوله وجود دارد که تقریباً به ترتیب کم شدن مدت زمان آن‌ها (انتظارات زمانی) عبارت‌اند از روابط با دوستان، روابط با همسایگان، روابط با همکاران، روابط با اعضای مجامع مذهبی و باشگاه‌ها و سایر سازمان‌های داوطلبانه.

۳. روابط کوتاه مدت: تقریباً تمام روابط خدماتی در این مقوله جای می‌گیرند مثل روابط با کارگران فروشگاه‌ها، کارکنان ارسال کالا، کارگران پمپ بنزین‌ها، شیرفروشی‌ها، آرایشگران و غیره. جابه‌جایی در بین آن‌ها نسبتاً سریع است و کسی که به چنین روابطی پایان بدهد از کرده خود شرمسار نمی‌شود. البته حرفه‌هایی از قبیل پزشکان، حقوق‌دانان و حسابداران استثناهایی هستند که انتظار می‌رود رابطه با آن‌ها تا حدودی پایدارتر باشد.

در ادامه، چنین مطرح شده است که تخصصی شدن تعداد مشاغل گوناگون را افزایش می‌دهد. در عین حال، نوآوری‌های فن‌آورانه، طول عمر هر نوع حرفه را پایین می‌آورد. نورمن آنون^۳ اقتصاددان و کارشناس مسائل نیروی انسانی می‌گوید: ظهور و سقوط حرفه‌ها آن چنان سریع می‌شود که مردم دیگر به آن‌ها اطمینانی نخواهند داشت. اما جابه‌جایی و گردش شغل را نمی‌توان فقط نتیجه مستقیم تغییر فن‌آوری دانست. همچنین جابه‌جایی و گردش شغل از ترکیب و ادغام شرکت‌ها و مؤسسه‌ها نیز تأثیر می‌گیرد به این دلیل که صنایع در همه جا برای انطباق با محیط بسیار متغیر و پاسخ‌گویی به تعداد بی‌شمار سلیقه‌های مصرف‌کنندگان

پیوسته در حال دگرگونی، دیوانه‌وار خود را سازمان‌دهی و تجدیدسازمان می‌کنند.

در بین تمام کسانی که دارای تحصیلات و رفاه متوسط هستند، افرادی دیده می‌شوند که گرچه از جمعیت بخش کشاورزی تحرک بیشتری دارند، با این همه نسبتاً باثبات هستند. در مرحله بعد، میزان بسیار بالا و روبه افزایش جابه‌جایی و گردش شغل را در بین گروه‌هایی از قبیل دانشمندان، مهندسان، صاحبان حرف و تکنسین‌ها، مجریان و مدیران بسیار باسواد می‌بینیم. در مطالعه‌ای که به تازگی صورت گرفته، این نتیجه به دست آمده که میزان جابه‌جایی و گردش شغلی دانشمندان و مهندسان در صنعت تحقیق و توسعه در ایالات متحده آمریکا تقریباً دو برابر بقیه صنایع این کشور بوده است. دلیل آن بسیار ساده است، آن‌ها در واقع در نوک پیکان تغییر فن‌آورانه قرار دارند، یعنی در جایی که دانش با سرعت بسیار زیاد کهنه و منسوخ می‌شود.

یکی از مدیران شرکت سلازین^۴ در این باره می‌گوید: هر وقت شرح حال کسی را می‌دیدم که چند شغل عوض کرده بود، نگران می‌شدم؛ می‌ترسیدم او آدمی باشد که از این شاخه به آن شاخه می‌پرد و یا فرصت طلب باشد. اما، حالا دیگر دلواپسی ندارم، اکنون آن چه دانستنش برایم مهم است، این است که چرا شغل خود را هربار عوض کرده است؛ عوض کردن شغل حتی پنج یا شش بار طی ۲۰ سال شاید خودش یک امتیاز باشد. در واقع اگر من در برابر دو نفر قرار می‌گرفتم که تخصص و تبحر یکسانی داشتند، کسی را انتخاب می‌کردم که با دلایل موجه شغل خود را یکی دو بار تغییر داده باشد، نه کسی را که همیشه در یک جا مانده باشد چرا؟ زیرا در این صورت معلوم می‌شود که او آدمی مهم است با قابلیت انطباق.

محرکی که در پیش تمام این تغییرات و تبدیلات شغلی قرار دارد، فقط و فقط نوآوری فن‌آورانه نیست، بلکه دستیابی به

وفور و نعمتی است که فرصت‌های تازه‌ای را فراهم می‌آورد و در عین حال این امید را نیز موجب می‌شود که مردم در آینده از لحاظ روانی رضایت و خشنودی بیشتری به دست آورند.

در بیشتر موارد شغل جدید نه تنها به معنی کارفرمای تازه و محیط تازه و همکاران تازه است، بلکه به معنی یک شیوه کاملاً تازه زندگی هم هست. هر تغییر شغلی که پیش می‌آید به معنی سرعت گرفتن میزان گذار و ورود و خروج مردم در زندگی ماست، و با بالا رفتن میزان جابه‌جایی، مدت زمان روابط کوتاه‌تر می‌شود.

شاید مهمترین و بنیادی‌ترین تغییر همان است که در صنوف مدیران صورت گرفته است. دکتر هارولد لیبویت^۵ استاد مدیریت صنعتی و روانشناسی می‌گوید: برای اولین بار در تاریخ ما چنین به نظر می‌رسد که کهنگی و منسوخ شدن مسئله برای مدیران نزدیک و حتمی خواهد شد.

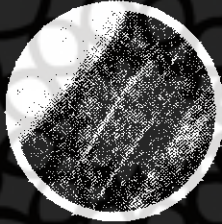
چرا که برای اولین بار در تاریخ به ظاهر برتری نسبی تجربه بر دانش به سرعت رو به افول نهاده است. چون آموزش یک مدیریت جدید مدت زیادی طول می‌کشد، و این آموزش نیز پس از یک دهه کهنه و منسوخ می‌شود. دکتر لی ویت پیشنهاد می‌کند که در آینده ممکن است لازم باشد مشاغل را طوری برنامه‌ریزی کنیم که با گذشت زمان به جای آن که افراد شاغل مدارج ترقی را بپیمایند مراحل تنزل را طی کنند. شاید یک نفر در مراحل اولیه شغل خود باید به عالی‌ترین درجه مسؤولیت‌ها نایل شود و بعد منتظر باشد تا کم‌کم به انواع و اقسام کارهای ساده‌تر و راحت‌تر گمارده و مشغول شود. وارنر، جامعه‌شناس می‌گوید: مهمترین قسمت شخصیت مدیران و مالکان موفق شرکت‌ها این است که دیگر گرفتار گذشته نیستند و بنابراین می‌توانند به راحتی خود را با اکنون و آینده پیوند دهند و یا پیوند خود را از آنان بگسلند.

همان طور که دوره حیات و دوام سازمان‌ها کوتاه یا بلند است، رابطه

فرد نیز با هر نوع سازمان خاص چنین است. به این ترتیب، پیوند انسان با یک قسمت، بخش، حزب سیاسی، هنگ نظامی و سایر واحدهایی از این قبیل از لحاظ زمانی آغاز و پایانی دارد و هنگامی که یک فرد به سازمانی ملحق شد و یا او را به سازمان فرا خواندند و به این ترتیب ملزم به انجام تعهداتی شد، پیوند این فرد با سازمان برقرار شده است؛ پیوند فرد وقتی قطع می‌شود که او سازمان را رها کند و یا از سازمان اخراج شود و یا این که خود سازمان دیگر وجود نداشته باشد.

روی هم رفته، سازمان مجموعه‌ای است از اهداف، انتظارات و تعهدات انسانی و به تعبیر دیگر سازمان عبارت است از ساختاری از نقش‌ها که افراد بر عهده می‌گیرند. و هنگامی که تجدید سازمان و تعریف و توزیع مجدد این نقش‌ها، این ساختار را به شدت دستخوش دگرگونی کند، می‌توان گفت که سازمان قدیم از میان رفته و سازمان جدیدی سر برآورده تا جای

شوگ آینده



الوبن نافلر

برحمة حسمت انت کامرانی

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

مکاتب علم و ادب

معاملاتی است که روی خود آن‌ها انجام می‌گیرد.

گاردنر می‌گوید: مدیر آینده‌نگر دست به سازمان‌دهی مجدد می‌زند تا بخش‌هایی از سازمان را که متحجر شده درهم بکوبد. او کارمندان را از جایی به جای دیگر منتقل می‌کند. کارها را برای رها کردنشان از قید و بند مقوله‌های جامعه باید از نو تعریف کند. او سازمان خود تحول را همچون نهادی تعریف می‌کند که پیوسته ساختار خود را برای پاسخ گفتن به نیازهای متغیر، دگرگون کرده و تغییر می‌دهد. تغییر در تشکیلات یک سازمان و به قول گاردنر "خودتحولی" پاسخی است لازم و اجتناب‌ناپذیر به پرشتاب شدن تغییر. تغییرات پی در پی طرح‌های سازمان‌ها به معنای آن است که رابطه فرد با هر نوع ساختاری (همراه با سلسله تعهدات و پاداش‌هایش) از نظر زمانی مختصر و کوتاه‌تر شده است. او با هر تغییری باید جهت‌گیری خود را تغییر دهد. نتیجه این که، امروز روابط انسان با سازمان‌ها نسبت به زمان‌های گذشته با سرعت هر چه بیشتری تغییر پیدا می‌کند و میانگین برقراری این روابط کم‌تر و موقتی‌تر از گذشته شده است. از دید بنیاس و ویژگی‌های سازمان‌های جامعه فراصنعتی، موقتی بودن است؛ در آینده نظام‌های موقتی پدید می‌آیند که قابل تغییر باشند. اولین تافلر، انسان سازمانی و انسان همکار را تفکیک می‌کند و چنین ذکر می‌کند:

در جایی که انسان سازمانی رام و مطیع بود، انسان همکار تقریباً نسبت به سازمان بی‌قید و بی‌پرواست. در جایی که انسان سازمانی با در نظر گرفتن امنیت اقتصادی، آدمی کم‌تحرك بود، انسان همکار تحرك برایش امری مسلم است. در جایی که انسان سازمانی از خطر کردن هراس داشته، انسان همکار به استقبال خطر می‌رود. در جایی که انسان سازمانی درگیر و مطیع سلسله مراتب بود و پایگاه و منزلت خویش را درون سازمان جست‌وجو می‌کرد، انسان همکار آن‌ها را در خارج جست‌وجو می‌کند. در جایی که انسان سازمانی یک محل کار از پیش تعیین شده را در اشغال داشت، انسان همکار از این محل به آن محل و در راه‌های پیچیده در حرکت است و این کارها را نیز بیشتر به میل خود انجام می‌دهد. در جایی که انسان سازمانی ناچار می‌شد فردیت خود را زیر پا بگذارد و با گروه، هماهنگ و هم‌رنگ شود، انسان همکار می‌داند که خود گروه نیز ناپایدار و موقت است. انسان همکار نیز ممکن است تا مدتی فردیت خود را تحت شرایطی که خود انتخاب می‌کند کنار بگذارد اما هرگز این اقدامی پایدار و همیشگی نیست. در تمام این موارد، انسان همکار، ناپایداری و موقت بودن روابطش با سازمان او را از بسیاری از محدودیت‌ها که اسلافش را در قید و بند نگه می‌داشت، آزاد می‌سازد. جابه‌جایی روابط در ساختارهای سازمان رسمی موجب جابه‌جایی و تغییر سازمان غیررسمی و جابه‌جایی سریع‌تر افراد می‌شود. هر تغییری که پیش می‌آید نیاز به آموزش مجدد را لازم می‌گرداند. او باید قواعد و مقررات کار را فرا بگیرد. اما این قواعد و مقررات پیوسته در حال تغییرند با پیدایش مورد سالاری (ادهوکراسی)؛^۶ انطباق‌پذیری سازمان‌ها افزایش می‌یابد. از نظر یک فرد، رفتن به سوی نظام موردسالاری یعنی پرشتاب شدن آهنگ جابه‌جایی و تغییر سریع روابط سازمانی در طی زندگی‌اش. معلوم است که پرشتاب شدن امور، همان طور که روابط ما را با اشیا و مکان‌ها و مردم کوتاه می‌کند، پیوندهایمان را با سازمان‌ها نیز کوتاه می‌کند.

ناپایداری و بی‌ثباتی به شیوه‌های بسیار دقیق در جامعه بازتاب می‌یابد. یکی از موارد مشخص آن عبارت است از تأثیر توسعه افنجر آسای

علم بر مخزن علم، یعنی بر کتاب.

ما در حال ایجاد جامعه جدیدی هستیم. نمی‌خواهیم جامعه فعلی را تغییر بدهیم و آن را اندکی از جامعه کنونی گسترده‌تر سازیم، بلکه جامعه جدیدی می‌خواهیم بسازیم.

جامعه فراصنعتی انسان را محدود نخواهد کرد و او را در یک دنیای یکنواخت سرد و بی‌روح و رنج‌آلود مضمحل نخواهد کرد. برعکس، جامعه فراصنعتی، فرصت‌های جدیدی برای رشد و شکوفایی و ماجراجویی و لذت و شادی فراهم‌انسان‌ها می‌گذارد. جامعه فراصنعتی جامعه‌ای است رنگارنگ و چشم‌انداز گسترده‌ای برای انسان فراهم می‌آورد. مسأله این نیست که آیا انسان می‌تواند تحت نظارت قرار گرفتن و یکسان شدن را تاب بیاورد یا نه.

در مورد تغییرات سریع در مسیر علمی لازم به ذکر است که پیوند زدن تنها برای این نیست که زندگی کسی را نجات دهد، بلکه می‌کوشیم آن زندگی را متعالی‌تر کنیم. امکان سلطه بر احساسات و حالات و روحیات، یعنی هیجان‌هایی را که در حال حاضر نمی‌توانیم تحت نظارت و کنترل قرار بدهیم، فراهم سازیم.

هم مردمان گذشته و هم حال، محصور و گرفتار شیوه‌هایی از زندگی بوده‌اند که در آن آزادی‌گزینش، نسبتاً وجود نداشته و ندارد. انسان‌های آینده که تعدادشان روز بروز بیشتر می‌شود، نه با گزینش بلکه با بیش‌گزینی مواجه خواهند شد. آنان در آینده آزادی بسیار وسیعی خواهند داشت.

هولمز و رانه با این استدلال که انواع تغییرات گوناگون در زندگی با شدت و ضعف متفاوتی بر ما اثر می‌گذارند، توانستند تغییرات هر چه بیشتری از این نوع را جمع‌آوری و فهرست‌بندی کنند. حوادثی چون طلاق، ازدواج و اسباب‌کشی بر هر یک از ما تأثیر متفاوتی بر جا می‌گذارد. اما مسلم است که بعضی از تغییرات تأثیر بیشتری بر افراد به جا می‌گذارند. در خاتمه می‌توان گفت شوک آینده زمانی پیش می‌آید که فرد مجبور می‌شود خارج از دامنه انطباقی خود دست به عمل بزند.

مسأله بر سر آن نیست که تغییر را متوقف کنیم، که البته نمی‌توان چنین کرد. بلکه باید آن را تحت اختیار درآورد. اگر ما در بخش‌هایی از زندگی به تغییرات سریع‌تر در دهیم، می‌توانیم آگاهانه در جاهای دیگر، ثبات به وجود بیاوریم.

پی نوشت:

1. Louis wirth

2. Modalar, Modularism

مدولاریسم یا جدول‌گرایی را می‌توان به مثابه کوششی تعریف کرد که درصد آن است تا به بهای کم‌تثبیت کردن قیمت‌های فرعی ساختمان یک چیز، به کل ساختمان همان چیز ثبات بیشتری بدهد.

3. Anone

4. Celanese

5. Harold Leavitt

۶. نظام تشکیلاتی جدید که در آن گروه‌های موردی و ویژه برای حل مسأله خاصی به طور موقت با یکدیگر جمع و سپس جدا می‌شوند.

منابع:

* چکیده کتاب "شوک آینده" می‌باشد