

کار و کارآمدی و فرهنگ

کار در لغت فارسی معانی بسیار دارد و در سال‌های اخیر معانی تازه‌ای هم پیدا کرده است، چنان که فی‌المثل به اثر هنری هم گاهی کار هنری می‌گویند و این بر اثر ترجمهٔ لفظ work انگلیسی است که هم به معنی اثر است و هم کار. اینکه هنر چیست و با کار چه نسبت دارد اکنون مورد بحث و نظر ما نیست. یونانیان که علم بحثی و تحلیل مفهومی و منطقی در تفکر آنان آغاز می‌شود (و این بدان معنی نیست که تفکر یا فلسفهٔ یونانی آغاز شده است) از لفظ تکنیک، معنی هنر هم درمی‌یافتند و مراد می‌کردند. اکنون هم، هنر و تکنیک گرچه در دو سر دایره‌ای قرار دارند که از یک سو از هم بسیار دورند، از سوی دیگر به هم نزدیکند، و هر چند در دورهٔ جدید کار معنی و شأن تازه پیدا کرده و نسبت مستقیم آن با هنر قطع شده است، هنوز مارکس در قرن نوزدهم حقیقت بشر را پراکسیس می‌دانست و می‌گفت هنر مرتبهٔ عالی پراکسیس است. او در تزهایی دربارهٔ فوئرباخ نوشت که فلاسفه تاکنون عالم را تفسیر می‌کردند، اکنون باید عالم را تغییر داد.

مقصود مارکس صرفاً این نبود که برای فیلسوفان تکلیف معین کند. او خبر از انتقال عالم و آدم به مرحله‌ای دیگر می‌داد که در آن همه چیز به کار و نیرو و مادهٔ کار تحویل می‌شود. مراد مارکس این بود که بشر را حیوان ناطق نباید دانست و نباید پنداشت که او موجود را آنچنان که هست می‌شناسد؛ بشر موجودات را با تغییری که در خود و در آنها پدید می‌آورد می‌شناسد. این مطلبی نیست که مخصوص مارکس باشد؛ مارکس صفتی از صفات عالم جدید را بیان کرده است. مارکوزه در کتاب بشر یک ساحتی از قول ب. و. بریجمن فیزیکدان آمریکایی آورده است که به‌طور کلی یک مفهوم عبارت است از مجموعهٔ عملیاتی که برای شناخت آن به کار برده‌ایم. او در این حد متوقف نمی‌شود بلکه نتایج و لوازم قول مذکور را نیز می‌پذیرد. به نظر او پذیرش چنین قولی موجب دگرگونی اساسی در روش تفکر و در درک مفاهیم می‌شود، تا آنجا که دیگر مفاهیم را جز به عنوان صرف ابزار اندیشه، بدون در نظر گرفتن روابط و مناسبات عملی آنها در نظر نمی‌آوریم.

چنین اقوالی نه فقط از فکر یونانیان بلکه از عادات فکری متداول هم بسیار دور است، زیرا یونانیان کار به معنی امروزی را در شأن آدمی نمی‌دانستند، چه رسد به اینکه ساحت اصلی و حقیقی وجود بشر را کار بدانند. بسیاری از اقوام دیگر نیز مثل یونانیان به کار با نظر تحقیر نگاه می‌کردند. ارسطو در کتاب ششم اخلاق نیکوماخس فضایل را به دو قسم اخلاقی و عقلی تقسیم کرد و آنچه را که اکنون کار می‌خوانیم در زمرهٔ فضایل قرار نداد. اما فارابی یا اینکه خود را شاگرد ارسطو می‌دانست، چون در هوای عالم اسلامی تنفس کرده بود، به کار و حرفه نیز نام فضایل داد و فضیلت عملی را بر فهرست فضایی که در کتاب ارسطو آمده بود افزود.^۱

ذکر معانی کار و بیکاری و ترکیباتی که در زبان فارسی با کار ساخته می‌شود ما را از اصل بحث دور می‌کند. پرسش این است که کار چیست و با وجود آدمی چه نسبت دارد و برای اینکه کار، کار حقیقی و کارآمد باشد چه شرایطی لازم است. در پاسخ به قسمت اخیر پرسش می‌توان به نسبت میان کار و فرهنگ و همچنین به بیان معنی و ماهیت کارآمدی نیز پرداخت.

کار چیست؟ تعریف کار، کار آسانی نیست. هر وقت آدمی مقصود و منظور دارد و برای رسیدن به آن، حرکتی از او سر می‌زند، کاری انجام داده است. البته دامنه کار وسیع است، زیرا همه افعال در یک زبان، بر انجام دادن کار دلالت دارد. ولی کار به معنی خاص، تصرف در اشیاء برای رسیدن به مقصود و مطلوب معین است. شاید در وصف کار به معنی جدید بهتر باشد که بگوییم کار صرف قوا و توانایی‌های بشری برای تصرف در چیزها یا به وجود آوردن تغییرهای مطلوب در آنهاست. با این بیان، کار از بازی و عمل اخلاقی و اثر هنری ممتاز می‌شود، زیرا در بازی و عمل اخلاقی غرض و غایتی بیرون از فعل نیست. یعنی کسی که بازی می‌کند از بازی مقصودی جز بازی ندارد و آنکه به حکم اخلاق عمل می‌کند عمل او فضیلت است. اما اثر هنری نحوی مطلوبیت دارد و با کاری که هنرمند در طی پدید آوردن اثر هنری انجام می‌دهد یکی نیست. پس، از این حیث مشابهتی میان کار و اثر هنری وجود دارد. اما اگر کار و هنر هر دو از این حیث که غایتی دارند مشابهند، اثر هنری و حاصل کار، یکی مطلوب و دیگری مطلوب لغیره است و این دو از حیث مطلوبیت با هم متفاوتند.

درست است که در عالم یک ساحتی کنونی که ساحت کار و تصرف غلبه کرده است گاهی می‌پرسند هنر یا اثر هنری به چه کار می‌آید، اما این پرسش، پرسش خشنی است که از تفکر بر نمی‌آید. ارسطو هنر را از جمله فضایل عقلی و در عداد علم و حکمت و درک شهودی مبادی علم، یعنی در زمره برترین فضایل قرار داده است. بنابراین، در نظر او هنر را با کار که به نظر یونانیان بیشتر در شأن بردگان است نمی‌توان سنجید. برای اینکه چیزی از تلقی ارسطو نسبت به کار بدانیم به این عبارت او فکر کنیم که گفته است اگر چرخ‌ها و ماکوها بدون دست می‌رشتند و می‌بافتند، به برده نیازی نبود. یعنی چون چرخ‌ها و ماکوها خودکار نیستند و دستی باید آنها را به کار بیندازد و به کار انداختن این وسایل به عهده بردگان است، بنابراین بردگی یک ضرورت می‌شود. همچنین می‌توان از گفته ارسطو دریافت که اولاً کار در شأن آدمی نیست، ثانیاً کار از سنخ حرکات مکانیکی و ماشینی است.

اکنون ما از عالم یونانی و از یونانیان و از ایرانیان قدیم دوریم. در عالم ما کار شرط انسانیت شده است. اگر در یونان مثال بشر و بشر کامل، قهرمانان بودند و در عالم اسلام و در مسیحیت اولیاء و قدیسان مرتبه بلند و مقام اسوه داشتند و دارند، در دوره جدید مهندسی مثال اسوه است. در عالم ما، کار با طرح مهندسی هماهنگ شده و وجود بشر نیز در کار خلاصه و منحل شده است.

چگونه ممکن است وجود بشر با کار یکی شود؟ با استفاده از آنچه ارسطو در کتاب اخلاق نیکوماخس در باب فضایل گفته است می‌توانیم بگوییم که وجود بشر سه ساحت دارد (البته گفتیم با استفاده از نظر ارسطو و نه با استنباط از گفته او): ساحت کار، ساحت اخلاق و ساحت تفکر (علم و عقل تابع و فرع تفکر است و در ذیل آن قرار می‌گیرد و مراد از تفکر، فلسفه و هنر و بنیان‌گذاری دین حقیقی و تأسیس سیاست‌هاست). از اینکه گفته شد وجود بشر سه ساحت دارد استنباط نشود که مثلاً در وجود بشر سه خانه هست که یکی خانه کار است و دو خانه دیگر به اخلاق و تفکر تعلق دارند. اگر بشر سه ساحت دارد، هیچ یک از این سه از دو دیگر جدا و منفک نیست و اگر در یکی دگرگونی حاصل

شود، آن دو را نیز دگرگون می‌کند. یعنی تحولی که در وجود بشر پدید می‌آید در کل وجود او و در نسبت میان این ساحت‌هاست. برای ما دشوار است عالمی را تصور کنیم که در آن بشر عین ساحت اخلاق باشد و از دو ساحت دیگر اثری نباشد، زیرا این عالم، عالم زمینی نیست بلکه چیزی شبیه به عالم فرشتگان و صورتی از بهشت است. تحویل وجود بشر به مطلق ساحت تفکر را هم مشکل می‌توان ادراک کرده، ولی غلبه ساحت کار به سهولت دریافتنی است، زیرا هم اکنون ما در عالمی بسر می‌بریم که ساحت کار بر وجود بشر و بر جامعه بشری غالب شده است.

چگونه این حادثه روی داده است و اصلاً چگونه ساحتی از وجود بشر بر ساحت‌های دیگر غلبه پیدا می‌کند؟ گفتیم که این سه ساحت سه قوه نفس نیستند که یکی قوت گیرد و دیگران را به متابعت خود درآورد. یعنی این سه ساحت در وجود بشر به صورت سه جزء نفس یا سه صفت نفسانی تحقق ندارد و شدت و ضعف و کمی و بیشی پیدا نمی‌کند. تغییر نسبت در ساحت‌های وجود بشر نیز فرع نسبتی است که بشر با وجود و مبدأ وجود دارد، چنان که در یک نسبت، تفکر تکلیف کار و اخلاق را معین می‌کند و در نسبت دیگر، تفکر و اخلاق تابع کار می‌شود و در خدمت آن درمی‌آید. وقتی مارکس، پراکسیس را صفت ذات بشر دانست، عالمی را که تحقق می‌یافت وصف کرد. اشتباه مارکس در این بود که گمان می‌کرد با خودآگاهی طبقاتی نظام سرمایه‌داری درهم می‌ریزد و نسبت ناروایی که در جامعه سرمایه‌داری میان انسان و کار به وجود آمده است دگرگون می‌شود. غلبه ساحت کار محدود و مختص به عالم سرمایه‌داری نیست، مگر آنکه مانند بعضی از نویسندگان، مفهوم سرمایه‌داری را چندان وسیع بگیریم که بر ماهیت دوره متجدد منطبق شود.

من قصد ندارم که به تحلیل جامعه جدید و نظام سرمایه‌داری بپردازم؛ قصدم این بود که بر اهمیت کار در عالم جدید و جامعه متجدد تأکید کنم. اگر در دوره جدید آدمی را حیوانی افزارساز دانسته‌اند، کسی نگوید که حیوان ناطق وصف و تعریف بهتری است. افزارسازی در حیوان افزارساز نحوی ظهور نطق و عقل است و در وجود بشر جدید شأن افزارسازی غلبه پیدا کرده و آدمی به قول یکی از فیلسوفان بزرگ قرن نوزدهم به جای اینکه حیوان ناطق باشد، ناطق حیوان شده است. وقتی بشر حیوان افزارساز باشد، اگر بگویید آدمی با کار آدمی می‌شود سخن بی‌وجهی نیست. منتهی این هم درست است که کار حتی اگر مقوم ذات آدمی باشد ممکن است موجب بیگانه‌گشتگی شود.

چگونه می‌توان این دو صورت کار را تشخیص داد؟ مارکس از خودبیگانگی کار و کارگر را در تسلط سرمایه و سرمایه‌داری بر کار می‌دید و فکر می‌کرد که اگر کارگران به نسبت خود با کار خودآگاهی پیدا کنند می‌توانند این نسبت را بر هم زنند. بر طبق این رأی، پرولتاریا که به تبع پیدا شدن طبقه بورژوا و نظام بورژوازی پدید آمده، از ابتدا از مقام ذات خود دور بوده و با آزادی و رهایی از استیلای سرمایه و سرمایه‌داری است که می‌تواند در خانه آدمیت سکنی گزیند. این سخن مارکس که بر اساس تحلیل درخشان و مؤثری از سرمایه‌داری قرن نوزدهم بیان شده است دیگر مایه امید هیچ کس نیست و حتی احزاب پریشان چپ هم کمتر به آن دل می‌بندند.

مارکس وقتی می‌گفت سرمایه‌داری غیر از داشتن پول و تملک سرمایه و ابزار تولید است و مناسبات تولیدی خاصی را مقوم سرمایه‌داری می‌دانست به ماهیت تکنیک نظر داشت. اما آن را با قدرت طبقاتی بورژوازی اشتباه کرد و چنین پنداشت که اگر پرولتاریا بتواند بورژوازی را از قدرت ساقط کند، مناسبات تولیدی دگرگون می‌شود. رؤیای او این بود که پرولتاریا از بند مناسبات سرمایه‌داری نجات یابد و قدرت بورژوازی را در هم بشکند؛ اما آن قدرت را تصاحب نکند بلکه مبدأ و منشأ مناسبات تازه‌ای باشد که بر طبق آن هر کس به اندازه استعدادش کار کند و به اندازه نیازش بهره

ببرد.

مارکس با این سخنان در حقیقت با خوش‌بینی اسپینوزایی و روسویی نسبت به ذات بشر، به پرولتاریا صفت خدایی داده است. اما او در این راه تنها نیست. تمام غرب داعیه‌ای نظیر داعیه مارکس داشته است. با این مذهب نه فقط کارآمدی در تولید و کار و مدیریت تولید و توزیع و مصرف ملاک برتری است بلکه بشر موجود همه‌توان است، یا لاقلاً سودای همه‌توانی دارد. البته خوش‌بین‌ترین صاحب‌نظران اروپایی گهگاه بی‌بنیاد بودن قول به همه‌توانی بشر را دریافته‌اند و شاید هیچ‌کس داعیه همه‌توانی را با بحث کارآمدی خلط نکرده است. به عبارت دیگر، این بحث که در عالم تجدد بشر به سوی می‌رود که در کار منحل شود و همین کار او را از حقیقت خود دور می‌سازد، مجمل و مبهم باقی مانده است و چنان که دیدیم، حتی در آثار مارکس هم کم‌کم اندیشه بیگانه‌گشتگی بشر از یاد رفت.

طرح بیگانه‌گشتگی مینا و مقدمه سودای انقلابی مارکس بود و پس از آنکه او جلد اول کتاب کاپیتال را نوشت ظاهراً از آن سودا منصرف شد یا آن را رها کرد. در حقیقت هم بیگانه‌گشتگی، بیگانه‌گشتگی خاص بورژوا و پرولتاریا نبود بلکه از اواسط قرن نوزدهم همه جا کم و بیش خانه بیگانگی و ناهم‌زمانی شده بود. منتهی مارکس این وضع را به رابطه سرمایه‌داری و پرولتاریا تحویل می‌کرد. او می‌بایست فکر کند که این روابط از کجا می‌آید و چگونه رابطه سرواژ در اروپا برمی‌افتد و نظام بورژوازی جای آن را می‌گیرد. اگر بشر به دو طبقه تقسیم می‌شود و هر دو طبقه از ذات و حقیقت آدمی دورند، پس تمام نوع بشر گرفتار بیگانگی است. راستی مگر چه کسی تصمیم گرفته است که روابط بورژوازی به جای روابط سرواژ برقرار شود؟ اگر این تحویل به نحو طبیعی صورت گرفته است، باید بتوان شرایط ضرورت تحول (و نه شرایط امکان آن، زیرا شرایط امکان را می‌توان با تفکر و تحقیق کم و بیش دریافت) را شناخت. ولی مارکس هر جا به این ضرورت رسیده، لحن خطایی گرفته و به زبان اهل بشارت و آینده‌بینان سخن گفته است. شاید بتوان گفت که او درد و درمان را از هم تفکیک نکرده و دریافته است که تبدیل بشر به پراکسیس منشأ همه بحران‌های دوره جدید است و جز با خروج از این وضع، بیگانه‌گشتگی بشر رفع نمی‌شود. کسی که عمق این قضیه و شرایط خروج از عالم بیگانه‌گشتگی را درک کند (که مارکس نه فقط این را درک نکرده بود بلکه او خود اعلام کرد که پراکسیس مقوم ذات بشر است) انقلابی است؛ اما در عالم کنونی که کار و کارکرد اصالت دارد چگونه می‌توان کارآمدی را نادیده گرفت؟

جامعه جدید به یک اعتبار جامعه کارمندان و کارگران است و هر چه کارمندان و کارگران کارآمدتر باشند، آن جامعه به اصطلاح توسعه یافته‌تر است یا آسان‌تر راه توسعه را طی می‌کند. می‌گویند مگر کارگران و کارمندان عصر جدید از دیوانیان و دبیران و صاحبان حرفه دوره‌های سابق کارآمدترند. کار در عالم جدید باید با نظام کار و تولید و بازار و با بوروکراسی و نظم اداری هماهنگ باشد. پیشه‌ور قدیم کار را نمی‌فروخت و کار او در یک جریان پیچیده تولید به چیزی که از آن خبر نداشت تبدیل نمی‌شد. اما کار در عصر ما، عرضه خدمتی در مدت زمان معین است و این خدمت که خریداری می‌شود در کل نظام کار و تولید مورد استفاده قرار می‌گیرد. اکنون حتی دانشمندان و پژوهشگانی که در پژوهشگاه‌های بزرگ و بخصوص در مراکز پژوهشی نظامی کار می‌کنند از نتایج کار خود خبر ندارند و نمی‌دانند حاصل پژوهش آنان در چه راهی یا کاری صرف می‌شود. کارگزاران و کارمندان و کارگران زمان ما مثل دیوانیان و دبیران و صاحبان حرفه قدیمی، روش و طریق و غایت کار را تعیین نمی‌کنند بلکه آنها باید مدام با یک جریان متغیر هماهنگ شوند و آنکه در این مسابقه آزمایش و خطا زودتر و بهتر خود را هماهنگ نشان دهد کارآمدتر است.

می‌دانم که لازمه قول مزبور این است که شغل، شاغل را انتخاب کند و نه بالعکس، و این مطلب

خارق اجماع و خلاف عادت است. اما هر خارق اجماعی را نباید رد کرد. ما معمولاً تصور می‌کنیم که درس و مدرسه و رشته تحصیلی و کار را خود انتخاب می‌کنیم، اما لازمه سخن من این است که کار و علم و درس و مدرسه و رشته تحصیلی و شغل، اشخاص مناسب را انتخاب می‌کند. ظاهر این است که مردم برای پیدا کردن شغل به مراکز کار و به ادارات رجوع می‌کنند. در امتحان ورودی دانشگاه و حتی در دبیرستان‌ها راه و رشته تحصیلی را خود (غالباً با مشورت) برمی‌گزینند. معلم و نظامی و کارمند و پزشک و مهندس و کارگر و کاسب و سیاستمدار و استاد دانشگاه، همه خود شغل خویش را انتخاب می‌کنند. اگر به درستی دریابیم که شغل چیست و مردمان چگونه شغل خود را انتخاب می‌کنند، فهم قضیه چندان دشوار نخواهد بود.

در یک نظام ناهماهنگ و از هم گسیخته تولیدی و اداری، وضع کار و کارگر و کارمند و شغل و شاغل حساب و کتاب درستی ندارد و در چنین وضعی معلوم نمی‌شود که آیا کارمند و کارگر را کار انتخاب کرده است یا کارمند و کارگر کار را برگزیده‌اند. کارمندی که نمی‌داند چه باید بکند و نسبت به کارها بی‌تفاوت است، کاری انتخاب نکرده و کار نیز او را برگزیده است. وقتی کار کارگر و کارمند را برمی‌گزیند، به احتمال قوی کارگر و کارمند کارآمدند. البته نمی‌توان گفت که این وضع همواره مطلوب است و شاید در مواردی نیز انتخاب شاغل توسط شغل مطلوب نباشد. این امر در صورتی مورد پیدا می‌کند که نام و ظاهر شغل با باطن و حقیقتش موافق نباشد. یعنی فی‌المثل شغل شریف باشد و شاغلانش نه فقط لیاقت آن شغل را نداشته باشند بلکه به قصد کار دیگر آمده باشند.

برای آنکه یک مثال تاریخی ذکر کرده باشم به کاری که در دوره کوتاهی از حکومت عباسیان به نام امر به معروف و نهی از منکر (به اشاره معتزله و با مباشرت عمال حکومت عباسی) صورت گرفت اشاره می‌کنم. با آن امر به معروف و نهی از منکر، منکر از میان نرفت و معروف رواج نیافت، زیرا مباشران امر به معروف و نهی از منکر ندارد زیرا آنها برگزیده سیاست خشونت بودند نه خدمتگزار دین، و دیدیم که

آن امر به معروف و نهی از منکر چگونه دستاویز عکس‌العمل شدید و خشن دستگاه متوکل شد. از میدان به در کردن خصم و رقیب از طریق اعمال خشونت بود، اشخاص خشن و بی‌پروا و بی‌مبالات در آن کار وارد شدند و مسلماً اگر شخص یا حسن نیتی فریب می‌خورد و به قصد شرکت در امر به معروف و نهی از منکر با آنها همکاری می‌کرد، به زودی درمی‌یافت که او سختی با مأموران رسمی امر به معروف و نهی از منکر ندارد زیرا آنها برگزیده سیاست خشونتند نه خدمتگزار دین، و دیدیم که آن امر به معروف و نهی از منکر چگونه دستاویز عکس‌العمل شدید و خشن دستگاه متوکل شد.

در این مثال که ذکر شد مسئله بیشتر وجه اخلاقی دارد و حال آنکه کار چیزی غیر از اخلاق است. مع‌هذا از این حیث که شغل شاغل را برمی‌گزیند میان شغل‌هایی که جنبه فنی و اخلاقی دارند فرقی نیست و این حکم در شغل‌های دیگر هم درست است. شغل هر چه باشد، اگر شاغل یا شغل خود آنس و نحوی یگانگی داشته باشد، کار به درستی انجام می‌شود و کسی که به این آنس و یگانگی نائل نشود نمی‌تواند در شغل خود بماند. معلمی که به شاگردان و به درس علاقه نداشته باشد معلم خوبی نیست و اگر نظام تعلیم و تربیت درست باشد، مدرسه معلم بی‌علاقه را نگاه نمی‌دارد. اینکه می‌گویند در مشاغلی که لازمه‌اش خشونت و قهر و حیله و فریب است باید اشخاص خوب و نجیب و با تقوا را به کار گماشت تا از حد تجاوز نکنند، سخن درست و خوب و دلپسندی است. اما شاید یک تکلیف مالا یتقوا هم باشد. کجا می‌شود جلاهد مهربان عطوف پیدا کرد که آزارش به هیچ کس نرسد و از آزار دیگران بیزار باشد؟ جاسوس صدیق و راستگو و یکرنگ و یکرو کجاست؟ می‌گویند: «اینها موارد نادر و استثنایی است؛ چرا نمی‌گویند شغل معلمی بهترین شغل هاست و بهترین مردمان به آن رو می‌کنند، یا چرا از شغل

پزشک و پرستار چیزی نمی‌گویند؟» حق با آنهاست. ولی این را بدانیم که شغل خوب شاغلان خوب را برمی‌گزیند و شغل بد، بد را انتخاب می‌کند، به قسمی که اگر نظام شغلی درست باشد هیچ کس در شغلی که استعداد و توانایی پرداختن به آن را ندارد باقی نمی‌ماند و اگر بماند، ماندنش نشانه آن است که در نظام آن شغل خللی راه یافته است.

مثال دیگری از تاریخ غرب بیاوریم که بیشتر با بحث کار و کارآمدی مناسبت دارد. در ابتدای تاریخ استعمار کسانی فکر می‌کردند که اگر پول و سرمایه و وسایل تولید فراهم باشد، روابط و نظام و مناسبات سرمایه‌داری نیز به وجود می‌آید. ادوارد گیبون و یک فیلسف (۱۸۶۲ - ۱۷۹۶) اقتصاددان انگلیسی و نظریه‌پرداز سیاست استعماری دریافته بود که نظام سرمایه‌داری به صرف جمع کردن سرمایه و وسایل تولید حاصل نمی‌شود، یعنی سرمایه در سرمایه‌داری چیزی بیش از پول و وسایل تولید است. به نظر او سرمایه یک نوع رابطه اجتماعی است که به وساطت اشیاء معین میان اشخاص و مردمان پدید می‌آید، چنان که اگر سرمایه و وسایل تولید فراهم باشد اما کارگری که آزادانه و داوطلبانه کار خود را می‌فروشد پیدا نشود، سرمایه‌داری تحقق نمی‌یابد. علاوه بر آنچه و یک فیلسف به آن پی برده بود می‌توان گفت که حتی با وجود سرمایه و کارگر هم کار تمام نمی‌شود، زیرا تا عالمی پدید نیامده بود که در آن سرمایه و کار و نحوه تلقی مردمان نسبت به موجودات هماهنگ باشد، کار سرمایه‌داری سامان نمی‌یافت. اما اگر نظام سرمایه‌داری با مشکل مواجه شد، برخلاف رأی مارکس، قضیه چندان ربطی به تضاد نیروهای مولد و نظام و مناسبات تولیدی نداشت بلکه بشر نمی‌توانست به ساحت کار تحویل شود. در عالم استعمار هم مشکل استعمارگران این بود که در مستعمرات می‌بایست شرایط کار پدید آورند، اما چون آن شرایط را پدید می‌آوردند، فرمانروایی‌شان دشوار می‌شد.

اکنون نظم کار در هیچ جای عالم و بخصوص در کشورهایی که به اصطلاح در راه توسعه قرار دارند سامان درست ندارد. برای اینکه این نقص برطرف شود معمولاً گمان می‌کنند که باید در پرورش نیروی کار بیشتر دقت و اهتمام شود. مسلماً برای هر کاری باید کاردان تربیت کرد، اما کاردان قبل از کار نیست؛ کار و کاردان باید با هم به وجود آیند. به عبارت دیگر، کارآمدی یک صفت صرفاً نفسانی نیست که کسی از ابتدا واجد آن باشد یا بتوان آن را در کسی ایجاد کرد و آن شخص بتواند آن را یا خود به هر جا که خواست ببرد. کار و کارآمدی فراگرفتنی و آموختنی است، اما اگر شرایط آن فراهم نباشد، آموخته‌ها به کار نمی‌آید و مهارت‌ها هدر می‌شود. حتی یک دانشمند که در شرایط خاصی کارهای علمی و پژوهشی مهم انجام می‌دهد، اگر از آن شرایط جدا شود کندی و خلل در کارش پدید می‌آید. کارآمدی صرف یک صفت نفسانی و فردی نیست بلکه شخص کارآمد در عالمی که دارد و در وضعی که قرار می‌گیرد کارآمد است. یعنی اگر شرایط کار و کارآمدی فراهم نباشد مستعدترین اشخاص هم کاری از پیش نمی‌برند.

در یک نظام اداری خشک و انعطاف‌ناپذیر و آیین‌نامه‌باز و مقررات پرست و سخت‌گیر و سهل‌انگار، مدیر لایق به دردرس می‌افتد و چون درافتادن با چنین نظامی آسان نیست، معمولاً کسانی که می‌توانند خود را با این وضع تطبیق دهند و عیب‌های آن را ببوشانند، مدیر خوب و لایق شناخته می‌شوند و این عین بحران مدیریت است. توسعه دانشگاه و مراکز آموزشی و مدارس و بهبود وضع زندگی معلمان و استادان و کارمندان، کار کوچکی نیست، اما اگر هر سال تعداد کسانی که از مدرسه و دانشگاه بیرون می‌آیند بیشتر شود بی‌آنکه با نظام معینی از کار و زندگی هماهنگ شده باشند، به جای اینکه مسئله اصلی حل شده باشد، آن را دور زده و از کنارش گذشته‌اند.

مسلماً اجرای درست مقررات شرط اتقان کار و احراز کارآمدی است. اما اگر مقررات و قانون، بد و نامناسب باشد چه باید کرد؟ مگر مدیر می‌تواند و وظیفه دارد که قانون و مقررات را تغییر دهد؟ مدیر

خوب مقررات و قانون بد را تغییر نمی‌دهد، اما باید آن را تشخیص دهد و اگر تشخیص ندهد مدیر کارآمدی نیست. مدیر خوب همواره نگران درستی کار و رسیدن به نتیجه مطلوب و آماده برای راهنمایی و مشکل‌گشایی است. انسان اخلاقی به حکم اخلاق عمل می‌کند و به نتیجه کاری ندارد، اما شخص اداری گرچه وظیفه‌اش پیروی از دستورالعمل‌ها و قواعد و مقررات است، نمی‌تواند به نتیجه کار بی‌اعتنا باشد و اگر نتیجه و حاصل کار او با مقصد و مقصودی که سازمان متبوع او دارد متناسب نباشد آشفته‌گی پدید می‌آید.

این امر چگونه ممکن است؟ این را از کارمندان دولت و کارگران و مدیران مؤسسات کوچک نمی‌توان خواست. گرچه آنها نیز به حکم اخلاق و قانون موظفند که کاری را که به عهده گرفته‌اند انجام دهند، اما کیفیت و نتیجه‌بخش بودن و فایده داشتن کار منوط به شرایط خاصی است که مدیر و کارمند و کارگر به تنهایی نمی‌توانند آن را ایجاد کنند. شرایط کلی را اهل فکر و نظر و محققان درک می‌کنند، ولی فکر و ذکر آنها در صورتی می‌تواند کارساز و مؤثر در تغییر نظم امور باشد که سیاستمداران هم با آنان هم‌نوا باشند. فی‌المثل اگر نظام اداری یا آموزشی کشور نیاز به اصلاح داشته باشد، بدون مدد و دخالت دولت کاری نمی‌توان کرد.

ظاهراً در کار اداری ما همواره گمان کرده‌ایم که با مشکل کردن کارها که گاهی نیز از آن به «پر کردن خلأ قانون» تعبیر می‌شود، نقص‌ها و ضعف‌ها بر طرف می‌شود و به این جهت، بی‌در پی آیین‌نامه و مقررات تدوین کرده‌ایم تا کارمند برای اجرای یک کار ساده، ساعت‌ها در پیچ و خم مقررات ناسخ و منسوخ سرگردان باشد و ارباب رجوع روزها سرگردان بمانند. در مدرسه گمان کرده‌ایم کودکان و نوجوانان اینان معلوماتند و باید همه چیز را هر چه زودتر به آنان آموخت و چه بهتر که یک جوان هجده ساله که از مدرسه بیرون می‌آید، یک زبان خارجه و یک دوره تاریخ و جغرافیای جهان و صرف و نحو عربی و کلیات علوم اجتماعی و اقتصاد و فیزیک و شیمی و ریاضی و عروض و بدیع و قافیه و... را بداند. این یک سودای به ظاهر کمال‌طلبانه و کم و بیش اخلاقی است و حال آنکه در این موارد باید بیشتر حد و اندازه را در نظر داشت و اخلاق و مصلحت را با هم جمع کرد بی‌آنکه آن دو در هم آمیخته و با هم اشتباه شوند. تحقق این امر موقوف به وجود فضیلت عقلی است. دانش‌آموزان ما نه می‌توانند و نه ضرورت دارد که این همه مطالب را حفظ کنند، مگر آنکه بخواهیم آنها را از علم و مدرسه و کتاب بیزار کنیم. کمال همت در مشکل کردن کارها و راه‌ها نیست بلکه کارآمدی با هموار کردن راه‌ها متناسب دارد. گفتیم که کارآمدی صفت نفسانی نیست بلکه شرایطی دارد که اگر متحقق نشود هیچ‌کس کارآمد نمی‌شود. مگر نه این است که در یک دوران تاریخ در یونان، بزرگ‌ترین دانشمندان و فیلسوفان و هنرمندان و سیاستمداران و سرداران پدید آمدند و در دوران دو هزار ساله اخیر یک نفر نظیر آنان پرورده نشد؟ کارآمدی، کارآمدی سازمان‌ها و مؤسسات و گروه‌هاست. گمان و شهرت این است که اگر یک مدیر کارآمد در رأس سازمان و مؤسسه‌ای باشد آنجا را چنان که باید اداره می‌کند و شرایطی به وجود می‌آورد که هر کس به قدر توانایی‌اش کار کند و نتیجه کارش عاید سازمان شود. اما اولاً در همه جا کارآمدی موقوف به تحقق شرایط است. ثانیاً در کشورهای توسعه‌نیافته موانع غالباً به قدری بزرگ است که برداشتن آن از عهده دولت‌ها هم به آسانی بر نمی‌آید. حتی این موانع را به آسانی نمی‌توان تشخیص داد، چه رسد به اینکه بتوان شرایط را برای رفع آنها مهیا کرد.

برای بسیاری از ما پذیرفتن این نکته بسیار دشوار است که یکی از موانع کارآمدی در سازمان‌های اداری ما وجود مقررات و آیین‌نامه‌های ناسخ و منسوخ و زائد و ناهماهنگ و مملو از تعارف و لفاظی است. مانع دیگر بی‌اعتمادی و سوءظن است. در نظام‌های اداری و کار و کارمندی، اصل این است که

هیچ یک از مسئولان و حتی کارگزاران درجه اول کشور حق ندارند در مورد اشتغال یک کارگر یا کارمند تصمیم بگیرند و البته اگر از منشأ این منع بپرسند، معمولاً کسی ملتفت نیست که از روح بدبینی و بی‌اعتمادی نسبت به اشخاص و سازمان‌ها برخاسته است بلکه می‌گویند این احتیاط‌ها برای دفاع از حقوق مظلومان است. غافل از اینکه اگر به یک سازمان اداری و مجموعه مسئولان آن نتوان اعتماد کرد، از چند ماده آیین‌نامه و قانون هیچ کاری بر نمی‌آید و قانون به آسانی بازیچه می‌شود و چه بسا که بیکارگان و فرصت‌طلب‌ها هم در سایه آن جایی پیدا کنند و مخفی شوند و با تنگ کردن جای بر اهل کار و وظیفه، زمینه ظلم به ایشان را فراهم آورند.

گفتیم که هوش و هوشمندی را با کارآمدی اشتباه نباید کرد. مدیر هوشمند وقتی نتواند بر مشکلات فائق آید از کنار آن می‌گذرد و آن را می‌پوشاند و در جای خود باقی می‌گذارد. اما مدیر کارآمد باید مشکل را رفع کند و مشکل اگر ریشه در نظام اداری داشته باشد، رفع آن از عهده یک مدیر، هر چند توانا باشد، بر نمی‌آید. گاهی عادت‌ها و قید و بندها چنان راسخ و مستولی است که حتی از تغییر و تحول نمی‌توان سخن گفت. گوش‌ها و چشم‌ها همیشه همه چیز را نمی‌شنوند و نمی‌بینند و به این جهت، در بسیاری از مواقع مانع و مشکل را درست نمی‌توان تشخیص داد. شرایط کارآمدی با هوش و قدرت تصمیم‌گیری و اجرای تصمیم تمام نمی‌شود. کارآمدی فضای خاصی دارد و در آن فضا است که اشخاص کارآمد می‌شوند و بیرون از آن هیچ‌کس، هر کس می‌خواهد باشد، کارآمد نیست.

معلم خوب و کارآمد کسی نیست که صرفاً سواد داشته باشد و مطالب کتاب‌های درسی را بداند بلکه باید بتواند خوب و با روش صحیح و با زبان مناسب چیزهایی را تعلیم دهد که دانستن آنها در برنامه کلی آینده کشور اولی و لازم دانسته شده است. یعنی کارآمدی یک معلم از کارآمدی مدرسه جدا نیست و مدرسه وقتی کارآمد است که به دانش‌آموزان چیزهایی یاد بدهد که یاد گرفتنش لازم است و به آن نیاز دارند و با آن می‌توانند راه آینده را انتخاب کنند. بی‌تردید مدرسه‌هایی که بیشتر دانش‌آموزانش در کنکور دانشگاه قبول می‌شوند در حد خود مدارس کارآمدی است. اما اگر دانش‌آموزی به دانشگاه می‌رود درس شیمی بخواند و بعد کارمند وزارت مسکن یا فرهنگ و ارشاد اسلامی شود، در کارآمدی مدرسه و نظام آموزش و اشتغال باید تأمل کرد. معلمی کارآمد است که برنامه مدرسه و درشش، برنامه بجا و درست باشد، وگرنه قابلیت‌های فردی و شخصی او هم هدر می‌رود.

رییس و مدیر و وزیر کارآمد کیست؟ آنکه بتواند بودجه و اعتبار و امکانات بیشتر بگیرد و سازمان خود را توسعه دهد و رفاه نسبی کارمندان خود را تأمین کند مسلماً شخص کارآمدی است، اما به شرط اینکه سازمانش را در هماهنگی و اتحاد با کل نظام کشور بگرداند و حاصل کار آن در خدمت کشور قرار گیرد؛ والا اگر سازمانی از هماهنگی و هم‌جهتی خارج شده باشد تقویت آن به سود کشور نیست و مدیر کارآمد باید آن را از مسیری که در آن می‌رود بازگرداند و به مسیر همنوایی باز آورد و اگر هماهنگی و همنوایی هیچ جا نیست، همه همت‌ها باید در راه برقرار شدن آن به کار رود. اگر تحول در روابط و مناسبات مردمان سیر طبیعی داشته باشد، اصل و قاعده این است که هماهنگی محفوظ بماند و تعادل بر هم نخورد؛ مگر آنکه تحول به مراحل بحرانی رسیده باشد.

البته در جایی که تغییرات با برنامه‌ریزی صورت می‌گیرد برقراری و حفظ تعادل و تناسب و هماهنگی بسیار دشوار است؛ زیرا برنامه‌ریزان بیشتر از روی اطلاعات و معلومات و کمتر در هماهنگی و بستگی با یک عالم هماهنگ کار می‌کنند و چه بسا سازمان‌ها و کسانی که باید با عالم برنامه‌ریزی شده هماهنگ شوند، نوای ناهماهنگ ساز کنند. عالم بشری یک مکانیسم نیست که با طراحی ساخته شود. حتی یک طرح مکانیک اگر شرایط تحقق آن فراهم نباشد، به صرف اینکه طرح درست و دقیق است

تحقق نمی‌یابد. گفتن اینکه دیگران چه کردند و ما هم همان کارها می‌کنیم آسان است. دیگریانی که مرجع تقلیدند ابتدا تعلق و آمادگی و توانایی پیدا نکردند. هیچ‌کس و هیچ قومی بدون آن تعلق و آمادگی و توانایی حتی قادر به تقلید درست از آنان نیست. مشکلی که معمولاً به آن توجه نمی‌شود این است که جامعه جدید گرچه شرایط و مقدمات و سوابق تاریخی دارد، اما با طراحی و برنامه‌ریزی پدید نیامده و سامان نیافته است. این جامعه قوامی دارد که به صرف تحلیل صورت ظاهر به آن نمی‌توان رسید و حتی با ترکیب و بر روی هم قرار دادن اجزایی که در تحلیل به دست آمده است، شبیه و نظیر آن را نمی‌توان ساخت، زیرا در قوام و جوهر هر جامعه و مدینه‌ای چیزی ناپیدا وجود دارد که نه فقط با برنامه‌ریزی و طراحی به وجود نمی‌آید بلکه شرط برنامه‌ریزی است.

اگر می‌بینیم که گاهی محاسبات درست برنامه‌ریزان هدر می‌رود از آن روست که شرایط بهره‌برداری از آن محاسبات فراهم نیست. می‌گویند و درست می‌گویند که مثلاً ما به چه تعداد معلم و کارشناس و مهندس در چه رشته‌هایی نیاز داریم و می‌کشیم آن تعداد را با هزینه گران تربیت کنیم. اما وقتی آنها از دانشگاه بیرون می‌آیند تازه می‌فهمند که به کاری که برای آن تربیت شده‌اند علاقه ندارند و چه بسا اگر علاقه داشته باشند، به آسانی کاری که مناسب یا تحصیلاتشان باشد پیدا نمی‌کنند. وقتی می‌بینیم که بسیاری از فرمانداران و استانداران و سفیران و نمایندگان مجلس و وزیران و مدیران کل و مسئولان مراکز ورزشی و فرهنگی مهندسانند، لابد اینها (بگذریم از کسانی که به کار آزاد یا به شغل‌های بی‌نام و نشان و ظاهراً غیرمهم پرداخته‌اند) زائد بر میزان احتیاج بوده‌اند، که در این صورت باید این وضع را در برنامه‌ریزی آموزش عالی لحاظ کنیم.

اصلاً درد این است که چرا می‌گوییم به پنج هزار مهندس احتیاج داریم و از پنجاه نفر آنان در جای مناسب استفاده نمی‌کنیم و باز سال بعد می‌گوییم به ده هزار نفر احتیاج داریم. اگر حقیقتاً احتیاج داریم چرا در برآوردن نیاز اهتمام نمی‌کنیم، و اگر احتیاج صرفاً در یک طرح انتزاعی ظاهر شده است چرا به انتزاعی بودن طرح‌ها التفات نداریم؟ این برنامه‌ریزی‌های پنج ساله و ده ساله در صورتی از وضع انتزاعی بیرون می‌آید و درست اجرا می‌شود که شرایط و لوازم آن فراهم باشد و از جمله این لوازم مساعد بودن قوانین و مقررات و نظام‌های آموزشی و اداری و هماهنگی این نظام‌هاست. اگر قانون کار و قوانین مالیاتی نارسا باشد (که ظاهراً چنین است) برنامه‌ریزان و مجریان آن برنامه‌ها هر چه بکشند چنان که باید موفق نمی‌شوند. با قانونی که اگر عیب و نقص ذاتی نداشته باشد شاید به درد شرایط پس از توسعه بخورد، برنامه توسعه اجتماعی - اقتصادی را نمی‌توان اجرا کرد. ولی قانون خوب را از کجا بیآوریم؟ اگر قبل از اتخاذ تصمیمات مجذانه بدانیم که چه می‌توانیم بکنیم و نیازهای مقدم ما چیست و در راه رسیدن به مقصود چه موانعی هست که باید رفع شود حل مسائل آسان می‌شود، ولی گرفتاری این است که ما دوست می‌داریم که «تصمیمات مجذانه» اتخاذ کنیم و اقدام‌های «مشعشعانه» به عمل آوریم و حتی گاهی استفاده از ارقام درست و الفاظ مطمئن از آن جهت که مانع تذکر و مایه غفلت است و به ما تسلی می‌دهد، جای طرح و حل مسائل را می‌گیرد.

شاید تصور کنید این حرف‌ها مردم را مأیوس می‌کند. اگر مردمی با امید کار می‌کنند، هر کس زهر یأس در کامشان بریزد (که البته این کار به آسانی میسر نیست) تبهکار و دشمن مردم است. اما غفلت و امیدواری یک چیز نیست. مردم بد نیستند. کارگران و کارمندان کار می‌کنند. بسیاری از ارباب سیاست نیز حسن نیت و قصد خدمت دارند. اما برنامه‌های اجتماعی و اداری و آموزشی و حتی کتاب‌های درسی ما عیب‌های اساسی دارد. نظام اداری ما عاجز و دست‌بسته است. قوانین ما بیشتر از روی قوانین کشورهای دیگر که در وضع و شرایط ما نیستند تدوین شده و اگر در جایی با شرایط خاص وفق یافته، بیشتر

ملاحظات سیاسی و گروهی و عادت‌های فکری دخالت داشته است. علم و پژوهش نیز گرچه در حرف و لفظ بزرگ داشته می‌شود، اما از حرف و لفظ که بگذریم، معمولاً از پژوهش‌ها استفاده مناسب نمی‌شود و به این جهت، دانشمندان و پژوهندگان عاطل می‌مانند و به ملالت مبتلا می‌شوند. من از وضع پژوهش در نوشته‌های مهندسی و پزشکی و علوم به اصطلاح دقیق، چندان اطلاعی ندارم، اما می‌دانم که در علوم اجتماعی و انسانی کار بزرگی نکرده‌ایم. اینها و نقص‌های دیگر لابد ریشه در جایی دارند. آیا نمی‌خواهیم این ریشه یا ریشه‌ها و زمینی را که ریشه از آنجا آب می‌خورد بیاییم؟ شاید فکر می‌کنیم که با اخذ تصمیم و قدرت مدیریت می‌توان به نظام آموزشی و اداری و وضع علم و پژوهش سر و سامان داد. مسلماً مدیران خوب همیشه هر جا باشند اثر موقعی و موقت از خود به جا می‌گذارند، اما کار آنان وقتی ثمر پایدار دارد که قبلاً اساس و شرایط مناسب فراهم شده باشد. مدیر لایقی که یک برنامه بد را اجرا می‌کند یا با هوش و تدبیر می‌کوشد راه‌های فرعی میان‌بر برای فرار از موانع بیابد، به نتیجه‌ای که درخور لیاقت و هوش اوست نمی‌رسد و کشور از وجود او بهره‌ی درخور نمی‌برد.

در بحث فرهنگ و کارآمدی می‌توان فرهنگ موجود را در نظر آورد و تحقیق کرد که این فرهنگ با کارآمدی چه مناسبت دارد. این بحث به صورت‌های مختلف - و البته پراکنده - در جامعه ما هم آغاز شده است و بخصوص به این پرسش پرداخته‌اند که آیا دین و سنت مانع توسعه است یا راهگشای آن. من به پاسخ کسانی که دین را مانع یا مشوق توسعه می‌دانند کاری ندارم و اهمیت نمی‌دهم، زیرا هر دو گروه احیاناً از موضع سیاسی و شاید سیاست‌زده به یک مسئله جدی تاریخی پرداخته و به پاسخ سیاسی راضی شده‌اند. این وضع برخلاف آنچه گاهی می‌پندارند نشانه آگاهی سیاسی و نشاط فرهنگی نیست و مخصوصاً به سیاست زیان می‌رساند. برای ما، قبل از اتخاذ موضع سیاسی، تحقیق درست در اینکه سنت چیست و توسعه چگونه و در چه شرایطی صورت می‌گیرد، از ضروریات است. ولی راقم سطور از این در وارد نشده است که ببیند فرهنگ موجود چه اثری در کارآمدی و توسعه دارد، و اگر وارد شده بود در همان قدم اول به مشکل برمی‌خورد یا اصلاً مشکلی در کار نمی‌دید، زیرا وقتی مقاله می‌نویسد و به استناد آیات قرآنی و احادیث نبوی و مأثورات ائمه اطهار، محاسن توسعه اجتماعی و اقتصادی و وجوب یا لزوم تعرض به آن را اثبات می‌کنند، دیگر در باب کارآمدی که حُسن آن در فرهنگ ما از روز روشن تر است نیازی به پژوهش و بحث نیست.

گاهی در این موارد میان خوبی و بدی چیزها و اینکه چگونه می‌توان خوبی را احراز کرد و به دست آورد، خلط و اشتباه می‌شود و به جای اینکه به شرایط امکان رسیدن به آنچه مطلوب است توجه شود به مدیحه‌سرایی در مورد آن می‌پردازند. من با مدح خوبی و دَم بدی مخالف نیستم، اما می‌دانم که مشکل با ایراد خطابه رفع نمی‌شود و به این جهت، به جستجوی مذایع و تحسین‌هایی که در ادب و مآثر اسلامی و ایرانی در باب کارآمدی آمده است برنخاستم، زیرا ما نیاز به اثبات خوبی کارآمدی نداریم بلکه باید یاد بگیریم که چگونه کارآمد شویم. از وقتی که بشر کار می‌کرده است کارآمدی اهمیت داشته است؛ یعنی کارآمدی اختصاص به تاریخ و جامعه جدید ندارد، اما معنی و ماهیت آن در جامعه جدید تغییر کرده است. بنابراین، به جای آنکه به معنی انتزاعی کارآمدی بپردازیم، باید معنی جدید آن و شرایط این معنی را درک کنیم.

در جامعه جدید آدمی با کار نسبت دیگر پیدا کرده و کارآمدی ملاک و میزان مقام و مرتبت او شده است. قبلاً به قول کسانی اشاره کردیم که گفته‌اند غلبه ساحت کار بر ساحت‌های دیگر وجود بشر از اواخر قرن نوزدهم عالم را به خطر انداخته است؛ اما به فرض اینکه این سخن درست باشد، اکنون از

راه توسعه نمی‌توان اعراض کرد و ورود در عالم توسعه موقوف به حصول شرایط کارآمدی است. تا قرن نوزدهم لازم نبود که ساکنان عالم غربی در باب کارآمدی فکر کنند، زیرا جامعه و عالم آنان به‌طور طبیعی به وجود آمده و بسط یافته بود و آنها هم کم و بیش در عالم خود که عالم کارآمدی بود سکونت و آرامش داشتند و به فرمان آن کار می‌کردند. آنها نظم عالم خود را عقل نامیده بودند و آن را راهنما و ضامن درستی کارها می‌دانستند و البته چون بحران آغاز شد، برای چاره و درمان به عقلی که واجد آن بودند رو کردند. به عبارت دیگر، این عقل کم و بیش در عالم غربی با همه چیز درآمیخته بود و به این جهت، سر و صدا نداشت. مردم وقتی از چیزی برخوردارند کمتر وجود آن را حس می‌کنند و قهراً در همه جا از آن سخن هم نمی‌گویند. اما وقتی مدرنیزاسیون، یعنی توسعه تجدد با برنامه‌ریزی مطرح شد وضع دیگری پدید آمد. جامعه غربی با عقل درخور آن پدید آمده بود، اما وقتی می‌بایست جامعه یا جامعه‌هایی را از روی گرده جامعه جدید غربی بسازند، گرچه بسیار چیزها را می‌توانستند بیاموزند و فراگیرند، اما فرا گرفتن عقل افزاری و کارافزا مشکل بود (و درست بگوییم، کتاب منطق و روش پژوهش را می‌توان آموخت، اما عقل و تعقل فراگرفتنی نیست) و در جاهایی که معنی عقل را بر معانی موجود در کتب فلسفی و کلامی و اخلاقی و دینی تطبیق کردند مشکل بزرگ‌تر و پیچیده‌تر شد.

شاید هنوز هم کسانی به آسانی نپذیرند که عقلانیت ماکس وبر و عقلی که لازمه توسعه اجتماعی و اقتصادی است با عقلی که در کتب ارسطو و معتزله و فارابی و کلینی و رازی و اسماعیلیه و ابوعلی مسکویه و... آمده است تفاوت دارد. عقل توسعه در کارآمدی ظاهر می‌شود. این عقل، عقل چون و چرا نیست؛ عقل کار و تصرف و مصرف است. این عقل تا زمانی که خودسر نشده است ممکن است مایه نظم و تعادل باشد و با آن بتوان برنامه‌های خوب و مقررات درست و ترتیبات مناسب طرح و وضع کرد، ولی چنان که اشاره شد، اکنون این عقل در همه جا رو به ضعف گذاشته است و نمی‌دانیم آیا وقتی عقل ضعیف و فرتوت یک قوم به مردمان و جاهای دیگر سرایت کند، می‌تواند نشاط دوره جوانی را از سر بگیرد یا نه. کارآمدی حقیقی بستگی به ضعف و قوت «عقل توسعه» دارد. به این عقل با قیل و قال و مدح و تحسین نمی‌توان رسید. ذم و تقبیح سنن و مآثر قدیم نیز به پیدایش آن مددی نمی‌رساند. آنچه اخیراً با تعبیر «عقل ستایی» و «عقل ستیزی» بیان می‌شود دو روی یک سکه است. ستیزه با عقل افزاری مشت به سندان کوبیدن است و ستایش و مخصوصاً تطبیق آن با خرد قدسی و عقل مصطلح در حکمت و معارف دینی، شایسته اهل تحقیق نیست. این عقل را از طریق درک تاریخ غربی و نفوذ در آن باید یافت و با آن باید کنار آمد، زیرا بازار و مدرسه و صنعت و کشاورزی و معاملات و نظم اداری و فرهنگ عمومی و حتی قانون‌گذاری در عصر ما به این عقل نیاز دارد و کارآمدی همه کسانی که در این وادی‌ها کار می‌کنند وابسته به آن است.

یک نکته دیگر بگوییم و این نوشته اجمالی پر از اشاره و ابهام را به پایان رسانم. اگر به آداب و عادات و رسوم و اعتقادات و تأثیر آنها در کارآمد بودن یا کارآمد نبودن اشخاص و قوانین و نظام‌ها نپرداختیم بدان جهت بود که عادات و رسوم مربوط به شغل و کار ربط مستقیم به فرهنگ‌های خاص و از جمله فرهنگ ایرانی و اسلامی ندارد بلکه بیشتر با وضع اقتباس تجدد و نظام‌های متعلق به آن متناسب است. به عبارت دیگر، این رفتارها و عادات عین کارآمدی یا ناتوانی در کار است. پس در بحث کنونی، مراد از فرهنگ شرایط پیدایش و تحقق کارآمدی در زندگی مردمان است. این فرهنگ اگر عین عقلی به اصطلاح افزاری نباشد از شئون آن است و از آن منفک نمی‌شود. اما اینکه این عقل چگونه در تناسب با فرهنگ گذشته اقوام قوام می‌یابد مطلب دشواری است که در مجال دیگر باید به آن پرداخت. بنا بر این ملاحظات بود که از معانی مشهور فرهنگ چیزی گفته نشد و به بیان شرایط کلی کار و کارآمدی

اقتضار شد. پیداست که این مطالب با آنچه درباره آموزش و پرورش «نیروی کار» و کارآمدی و اوصاف اشخاص کارآمد مثلاً در علم مدیریت گفته می‌شود منافات ندارد، اما آن آموزش‌ها در صورتی مفید و مؤثر است که قبلاً شرایط و مقدماتش فراهم شده باشد. من به این شرایط و مقدمات نظر داشته‌ام. تحقیق و تفکر در این شرایط کاری بسیار دشوار است و کسی که درصدد طرح آن باشد به لکتند دچار می‌شود و قهراً چیزی که به زحمت و دشواری بیان می‌شود در معرض سوء تفاهم است. این سوء تفاهم و ساده‌انگاری مخصوصاً در بحث‌های راجع به اخذ تکنولوژی و توسعه تجدید آشکار شده است؛ اما از روی این مشکل نمی‌توان پرید، یعنی راه صعب تحقیق و تفکر را باید طی کرد. در اینجا ذکر «باید» به قصد الزام و تکلیف نیست بلکه دعوت و تذکر است.

کشور ما کشور خوبی است و مردم خوب دارد و در سال‌های اخیر کارهای خطیر و ستودنی در آن انجام شده است. من اگر به این کارها اشاره نکرده‌ام، متکرر آنها نبوده‌ام و می‌دانم که «هر که بی‌هنر افتد نظر به عیب کند». اصلاً بحث حسن و عیب در میان نیست. ما یا به آینده فکر می‌کنیم یا خود را به غفلت می‌زنیم. یا غفلت معمولاً نوعی امن و آسایش موقت توأم است و تذکر آینده مانع اقامت در خانه امن و آسایش می‌شود. اما بدانیم که همیشه و همواره در هر تاریخی، کسانی این خانه را رها کرده و بیلا خریدند تا اساس و بنیان خانه آسایش برای مردمان گذاشته شود. همه مردم نباید به آینده بیندیشند، اما اگر هیچ کس از اکنون و اکنون‌زدگی خارج نشود و همه به گذشته و آینده با چشم اکنون بین نگاه کنند، رشته اتصال با گذشته و آینده می‌گسلد و زبان تفاهم از میان برمی‌خیزد و گوش‌ها سنگین و چشم‌ها نزدیک‌بین و دل‌ها بی‌مهر و روان‌ها تیره و عقل‌ها مندرس و کدورت‌ها و دشمنی‌ها قوی و دوستی‌ها ضعیف می‌شود و سامان امور از هم می‌پاشد. در آشوب و بی‌سامانی چه بسا که کارآمدی به فرصت‌طلبی و فریب و خودکامگی و ظلم و حتی به تن در ندادن به کار جدّ مبدل شود. به این جهت، برای تحقق کارآمدی بیشتر باید در اندیشه نظم و قانون و وحدت و آزادی بود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پانوشت:

۱. ذکر این نکته مناسب است که در دین اسلام کار به معنی خاص اعتبار و اهمیت دارد. علی مرتضی علیه آلاف التحية والثناء در عهد خود با مالک اشتر به او سفارش کرده است که «از بازرگانان و پیشه‌وران سخن‌پذیر [باشد] و در باب ایشان نیکی [فرماید] چه آنان که در شهرند و چه آنان که سرمایه خود را به این سوی و آن سوی می‌برند و آنها که سودشان در سر پنجه‌شان است، زیرا که بازرگانان و پیشه‌وران مایه سود ملتند و سبب آسایش دیگران... اینان مردمی می‌آشوبند و کم فتنه که بیم نیرنگشان نیست...» (فریاد جرس، نامه به مالک اشتر، ترجمه آیت‌الله سیدمحمد خامنه‌ای، انتشارات علمی و فرهنگی، ص ۶۹).

ظواهر این تلقی مثبت نسبت به کار بدون مقاومت نبوده و وجود این پند شایع و رایج که «کار عار نیست» چاکلی از آن است که می‌بایستی از کار دفاع کنند. می‌گویند کار که نیاز به دفاع ندارد و اگر از جمله «کار عار نیست» بوی دفاع می‌آید، بی‌کارگی هم همواره عیب و عار بوده است. به هر حال در عالم اسلام هرگز کار عار نبوده است. از این که بگذریم، در زبان و ادب ما هر جا کار و بی‌کارگی آمده، کار همین معنای محدودی که معمولاً از آن می‌فهمند نداشته است. نظامی، «بی‌کار» می‌گویند و مرادش کسی است که به گفته عمل نمی‌کند:

گفتن زمن از تو کار بستن

بی‌کار نمی‌توان نشستن