



# سرنوشت کار از دو دیدگاه: توسعه صنعتی - توسعه انسانی

دکتر سیدمهدی الوانی



در کنار این توسعه انسانی، دانش و علم نیز بهبود دو گسترش یابند. (Robertson, 1985). ویژگی‌های این دیدگاه عبارتند است:

۱. تأکید بر توسعه انسانی و بالنده ساختن او به عنوان آرمان اجتماعی
  ۲. اولویت قائل شدن برای انسان در گردونه سازمان
  ۳. تأکید بر ارزش‌ها و اهداف کیفی
  ۴. تأکید بر آزادی و اختیار انسان و تفاهم او با دیگران
  ۵. روابط انسانی و انعطاف‌پذیر
  ۶. کلی‌گرایی و تقسیم کار براساس توانایی‌های فردی
  ۷. اتکاء به خویش
  ۸. زندگی با طبیعت و محیط زیست
  ۹. عدم تمرکز و دوری از شهر
- از نظر خردگرایی (Rationality) دیدگاه توسعه فزاینده صنعتی دیدگاهی ابزاری بوده و در مقابل آن دیدگاه توسعه انسانی دیدگاهی برگرفته شده از خردگرایی ارزشی و جوهری (Substantive) است. در دیدگاه توسعه صنعتی سود بخشی، عملی و مفید بودن از ارکان اساسی محسوب شده و کاربردی بودن و بهره‌وری داشتن از

### کار با حیات انسانی آن چنان

عجیب شده است که سرنوشت آدمی را

می‌توان با سرنوشت کار

یکی انگاشت و آینده کار را

آینده انسان قلمداد نمود

اهداف اصلی است. خردگرایی ابزاری به عنوان اندیشه‌ای حسابگرانه و فایده‌طلب محور اصلی دیدگاه توسعه صنعتی است. سایمون (Simon, 1973) با حمایت از این دیدگاه از خردگرایی ابزاری به عنوان ابزاری مؤثر و مفید در تحقق اهداف نام می‌برد و کیفیت‌های درونی انسان را در آن دخیل نمی‌داند. به زعم وی مسئله مصلحت و خیر انسان جایی در تعقل ابزاری ندارد، انسان در سازمان نباید

در طول تاریخ، از دوران برده‌داری تا به امروز که عصر صنعت نام گرفته و فردا که عصر فراصنعت است، همواره «کار» به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در زندگی بشر، مطرح بوده است. کار با حیات انسانی آن چنان عجیب شده است که سرنوشت آدمی را می‌توان با سرنوشت کار یکی انگاشت و آینده کار را، آینده انسان قلمداد نمود.

در این مقاله دو دیدگاه کاملاً متفاوت در مورد آینده کار تصویر شده و جنبه‌های مختلف کار از این دو دیدگاه به‌طور تطبیقی، توصیف می‌شوند. در یکی از این دیدگاه‌ها که آن را توسعه فزاینده صنعتی (Hyper Expansionism) یا ماوراء توسعه نام نهاده‌اند ما شاهد گسترش خارق‌العاده‌ای در زمینه‌های تکنولوژی، علوم و فنون خواهیم بود. براساس این دیدگاه آینده همانا تصویر توسعه‌یافته و پیچیده‌تری از وضعیت صنعتی امروز خواهد بود. ویژگی‌های این دیدگاه عبارتند از:

۱. تأکید بر توسعه اقتصادی به عنوان آرمان اجتماعی
۲. تأکید بر ارزش‌های سازمانی
۳. عینی‌گرایی و اهداف کمی را واقعی دانستن
۴. روابط قراردادی و رسمی
۵. تخصص‌گرایی و تقسیم کارهای دقیق و حاکمیت فن سالارانه

۶. منزوی شدن انسان در پست‌های سازمانی و احساس از خود بیگانگی

۷. وابستگی شدید انسان به سازمان‌ها برای ادامه حیات

۸. تمرکزگرایی و گرایش به شهرنشینی

۹. مهار طبیعت و بهره‌برداری از آن

اما در دیدگاه دیگری که تحت عنوان توسعه انسانی و معقول قلمداد شده، آینده در پیشرفت‌های شتاب‌آلود تکنولوژی و خودکاری خلاصه نشده و مسیر رشد به گونه‌ای متفاوت ترسیم گردیده است. در این دیدگاه بر ظرفیت انسان و آزادی و اختیار او تأکید شده است و کرامت و ارزش‌های انسانی مدنظر قرار گرفته‌اند. جهت‌گیری‌های توسعه قبل از آنکه در زمینه‌های فن‌آوری و دانش فنی باشد در زمینه‌های انسانی و اجتماعی و روح و روان آدمی است. تلاش‌ها مصروف آن است که توانایی‌های انسان به توسعه و بالنده شدن وی بیانجامد و



هابر ماس (Haber Mas, 1970) تعقل جوهری را در عمل مرادده‌ای منعکس یافته است. در این عمل فرد بدون احساس فشارها و اجبازهای خارجی با ارزش‌ها و هنجارهای خود با دیگران ارتباط متقابل برقرار می‌کند. در جامعه صنعتی عمل ابزاری حاکمیت تام پیدا کرده و عمل مرادده‌ای به حداقل کاهش یافته است، در حالی که عمل مرادده‌ای جوهر زندگی اجتماعی و معنابخش حیات انسانی است.

به‌طور خلاصه تعقل ابزاری که زیر بنای دیدگاه توسعه فزاینده صنعتی است معیارهای زندگی انسان را از جامعه و سازمان اخذ می‌کند، اقتصاد را در تدوین ضابطه‌ها اصل می‌گیرد، جدایی ارزش‌ها از واقعیت‌ها را میسر می‌داند و از روش‌های علوم طبیعی برای مطالعه انسان استفاده می‌نماید. در حالی که تعقل ارزشی که اساس دیدگاه توسعه انسانی است معیارهای زندگی انسان را نشأت گرفته از عقل و انسان را تابع سازمان قلمداد نمی‌کند. در این نحوه تعقل برای مطالعه انسان و رفتارهای او باید از روش‌های خاص بهره برد که لزوماً با روش‌های مطالعه علوم طبیعی یکی نیست. (Ramos, 1978).

برای روشن‌تر شدن سرنوشت کار در دو دیدگاه توسعه صنعتی و توسعه انسانی نقش و وضعیت عوامل مختلفی چون اشتغال، تکنولوژی، آموزش و... را در این دو دیدگاه مورد بررسی و مذاقه قرار می‌دهیم.

### اشتغال

از نظر اشتغال در توسعه فزاینده صنعتی کارها توسط متخصصان و افراد حرفه‌ای و با سلطه ماشین انجام خواهد گرفت. سرمایه‌گذاری‌ها بر تکنولوژی پیشرفته متمرکز بوده و با حداقل کار، حداکثر بازدهی حاصل خواهد شد. اوقات فراغت زیاد شده و ساعات کار کاهش می‌یابند. جامعه دو پاره خواهد شد، اقلیتی که کار می‌کنند و اکثریتی که مصرف‌کننده هستند.

در توسعه انسانی وضعیت کار و اشتغال به گونه‌ای دیگر خواهد بود. از کار تعریفی مجدد می‌شود و شغل در برگیرنده اشکال مفید و با ارزشی از فعالیت‌ها خواهد شد. کار علاوه بر حقوق و مزایای مرتب بر آن، خود دارای ارزش خواهد بود. خویشن کاری، کار پاره وقت و

به ماهیت ارزشی و اخلاقی اهداف پردازد، بلکه باید به عنوان موجودی حسابگر در پی تحقق آن اهداف باشد، زیرا سعادت او در رسیدن به اهداف مذکور است. از نظر سایمون هرگونه عملی که هماهنگ با این نحوه تعقل باشد مجاز است و غیر از آن به هیچ رو پذیرفتنی نیست. به عبارت دیگر جز ارزش‌های عملی و اقتصادی، ارزش‌های دیگری در دایره سازمان راه ندارند. در دیدگاه توسعه صنعتی، خوبی به صورت عملی بودن، درستی به معنی مفید بودن، و اخلاقی به مفهوم نتیجه‌بخش بودن بیان می‌شود و این شمای کلی تفکرات غالب نویسندگان و نظریه‌پردازانی است که کوشیده‌اند تا جوامع را صرفاً به خاطر پیشرفت در زمینه‌های عملی و کاربردی مرجح

### تعقل جوهری و ارزشی

#### اساس و پایه‌ای برای زندگی

#### توأم با مسئولیت و منطبق بر اصول

#### اخلاقی فراهم می‌آورد

شمرند و نظریه‌هایی را ارزشمند بدانند که مفید فایده عملی‌اند.

در دیدگاه توسعه انسانی از نظر نوع نگرش، تعقل ارزشی یا جوهری حاکم است. تعقل جوهری عبارت است از عمل اندیشه انسانی که بر روابط موجود بین وقایع در یک وضعیت خاص پرتو می‌افکند، به آدمی قدرت قضاوت و داوری می‌بخشد و آزادی و اختیار او را متبلور و محقق می‌سازد. این نحوه تعقل اساس و پایه‌ای برای زندگی توأم با مسئولیت و منطبق بر اصول اخلاقی فراهم می‌آورد. در تعقل جوهری تأکید بر اهداف است نه بر ابزار و جنبه‌های اخلاقی امور مقدم بر جنبه‌های کارکردی آنهاست. دیدگاهی که براساس تعقل جوهری بنیاد نهاده شود، سعی بر هماهنگی و توازن در رفتارهای آدمی خواهد داشت، خیر بشری و مصلحت انسانی را جستجو خواهد کرد و مسئله سرنوشت و سرانجام انسان را مدنظر خواهد داشت.



جامعه براساس نظر متخصصان شکل خواهند گرفت و تنها مدیریت تخصصی امکان بقا خواهند داشت. در توسعه فزاینده صنعتی تکنولوژی همه جا سایه گسترده و هیچ حرکتی بدون وجود آن ممکن نخواهد بود. در توسعه انسانی برخی از انواع تکنولوژی‌ها گسترش می‌یابند، این تکنولوژی‌ها در خدمت افراد قرار می‌گیرند تا کار بهتر و بیشتری را برای خود و دیگران انجام دهند. انسان بر تکنولوژی مسلط بوده و وابسته و اسیر آن نیست. تکنولوژی در مقیاس‌های کوچک شکل گرفته و ترویج می‌شود و حرفه‌ای‌ها به‌طور مستقل قادر خواهند بود از تکنولوژی بهره‌گیرند. تکنولوژی توانایی افراد برای کار در خانه‌ها و محله‌ها را افزایش می‌دهد و به عنوان خادم انسان مورد احترام خواهد بود. نقش تکنولوژی در توسعه انسانی حقیر شمرده نخواهد شد اما از غلبه و سلطه آن بر زندگی شدیداً حذر خواهد کردید.

### رشد اقتصادی

توسعه فزاینده صنعتی با رشد اقتصادی گره خورده است و این رشد تنها از طریق ایجاد و گسترش تکنولوژی پیچیده و دقیق میسر است. گسترش تکنولوژی ثروت و

در توسعه فزاینده صنعتی  
تکنولوژی همه جا سایه گسترده  
و هیچ حرکتی بدون وجود آن  
ممکن نخواهد بود

سرمایه فراوانی را به وجود می‌آورد که نیازهای جامعه را در حد کفایت برآورده می‌سازد. فعالیت‌های متداول اقتصادی با توسعه تکنولوژی افزایش قابل ملاحظه‌ای پیدا کرده و نقش فعالیت‌های اقتصادی بین‌المللی و جهانی در زندگی اجتماعی چشمگیرتر از گذشته خواهد شد. در توسعه انسانی رشد اقتصادی و پیشرفت اجتماعی از طریق اقتصاد غیرمتداول عملی خواهد شد. تلاش و

استخدام توأم وجود خواهند داشت و الگوهای مختلف و متفاوت کار کردن مطابق خصوصیات و ویژگی‌های افراد در اختیار همگان خواهد بود. خانه‌ها و محله‌ها و نه لزوماً سازمان‌ها، محل کار شناخته می‌شوند، پیر و جوان، متخصص، ماهر، حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای، همه نقش با ارزشی در کار خواهند داشت و کار و اوقات فراغت بر هم منطبق خواهند شد.

### پرداخت

در توسعه فزاینده صنعتی پرداخت‌ها براساس تخصص و میزان مهارت تبیین می‌گردند، به افراد ماهر و خبیره دستمزدهای بالا پرداخت خواهد شد و فن سالاران و برگزیدگان حرفه‌ای نقش غالب را در جامعه ایفا خواهند نمود.

### در توسعه انسانی

هر کس با آزادی و اختیار  
به اندازه رفع نیازهای خود  
کار می‌کند

در توسعه انسانی هر کس با آزادی و اختیار به اندازه رفع نیازهای خود کار می‌کند. فرد ساعات کار خود را میان کارهایی که منجر به ایجاد درآمد می‌شوند و کارهایی که صرفاً جنبه سرگرمی دارند، تقسیم می‌کند و قبل از آنکه زندگی به خاطر کار باشد، کار برای زندگی خواهد بود.

### تکنولوژی

تکنولوژی در توسعه گسترده صنعتی به اوج شکوفایی خواهد رسید. همه منابع به سوی توسعه تکنولوژی‌های نو سوق داده شده و باور کلی بر آن خواهد بود که همه مشکلات راه حل فنی دارند. همه متخصصان در پی یافتن راه‌های بهتر و برتر در انجام کارها هستند و توسعه شتابنده تکنولوژی در همه ابواب زندگی بشری خودنمایی خواهد نمود. خط‌مشی‌ها و تصمیمات در



در توسعه انسانی عدم تمرکز و محله‌گرایی لزوم حمل و نقل و تردها را کاهش می‌دهد و از صرف منابع و انرژی برای این منظور می‌کاهد.

### انرژی و سوخت

تقاضا برای انرژی در توسعه فزاینده صنعتی آهنگ رو به رشد شدیدی خواهد داشت و وابستگی به منابع سوخت، سرمایه‌گذاری‌های کلان و متمرکز را ایجاد می‌کند. نیاز به انرژی در سطح کلان نیروگاه‌های اتمی را متداول ساخته و مخاطرات حاصل از آنها را نیز افزون‌تر می‌سازد.

در توسعه انسانی الگوهای مصرف انرژی با توجه به نحوه زندگی و کار، حمل و نقل و عدم تمرکز با صرفه‌جویی بسیار توأم خواهند شد. بهره‌وری از انرژی افزایش یافته و تقاضا برای آن کاهش می‌یابد. تولید انرژی از صورت متمرکز و کلان به سوی عدم تمرکز و مقیاس‌های کوچک متمایل خواهد شد. هر منطقه و محله و شاید هر خانه‌ای انرژی خود را تولید و مصرف خواهد کرد و نیاز به وارد کردن انرژی از منابع خارجی کم خواهد شد. استفاده از انرژی‌های طبیعی چون خورشید، باد و گرمای زمین و امواج دریا توسعه می‌یابند.

### آموزش و پرورش

در توسعه فزاینده صنعتی تحصیلات در دو بخش انجام می‌پذیرد. بخش اول تحصیلات تخصصی و حرفه‌ای برای نخبگان و فن‌سالاران است که اداره‌کنندگان اصلی سازمان‌های جامعه محسوب می‌شوند. موضوع تحصیلات این گروه تکنولوژی‌های پیچیده و سطح بالاست. در بخش دوم آموزش‌های عمومی برای عامه مردم است تا بتوانند به درستی از زندگی و اوقات فراغت خود بهره‌گیرند. موضوع این آموزش مسائل ساده و اولیه بوده و به صورت گسترده‌ای برای همگان ارائه خواهد شد. آموزش در هر دو بخش دائمی بوده و از طرق مختلف صورت می‌پذیرد. ضرورت آموزش در سطحی وسیع سازمان‌های آموزشی بزرگی را به وجود آورده و تکنولوژی پیچیده آموزشی و متخصصان آموزشی رکن مهمی در جامعه خواهند بود. فن‌سالاری آموزشی جامعه

نیروی افراد صرف ایجاد امکانات و سعادت برای خودشان، اعضای خانواده و همسایگان و هم محله‌ای‌هایشان خواهد شد. در این شیوه اقتصادی بسیاری از افراد به شغل رضایت‌بخش خود دست یافته و بدین ترتیب موانع موجود در بهره‌وری اقتصاد متداول از میان خواهد رفت. عدم تمرکز در اقتصاد و توجه به بخش‌های محلی و منطقه‌ای، خودکفایی و استقلال را برای افراد جامعه به ارمغان آورده و وابستگی‌های خارجی به حداقل ممکن خواهند رسید.

### نحوه اسکان

همان‌گونه که اشاره شد توسعه فزاینده صنعتی جامعه‌ای با اوقات فراغت زیاد و ساعات کار کم را به وجود می‌آورد و در این فضا نحوه اسکان افراد نیز دستخوش تحول و دگرگونی خواهد شد. با توسعه وسایل ارتباطی افراد می‌توانند اوقات آزاد خود را در خانه، مکان‌های تفریحی محلی و یا سفرهای خارجی سپری کنند و یا آنکه به آموختن آنچه دوست دارند بپردازند. این نحوه زندگی ابنیه جدیدی را به وجود آورده و معماری شهرها را تغییر خواهد داد.

در توسعه انسانی اکثر فعالیت‌ها و مشاغل در خانه‌ها و محله‌ها شکل می‌گیرند. بنابراین از بناهای بزرگ و مرکزی خبری نیست و سازمان‌های کوچک و خانه‌ها محل تحقق فعالیت‌های انسانی و اجتماعی می‌شوند. معماری فعلی شهرها جوابگوی این نحوه زندگی نخواهد بود و مراکز مسکونی از شهرها به سوی حومه شهرها انتقال یافته و تمرکز جای خود را به پراکندگی خواهد داد. افراد در برنامه‌ریزی‌های محلی برای اسکان، با یکدیگر به همکاری پرداخته و تمرکز در برنامه‌ریزی‌های مسکن تدریجاً از میان خواهد رفت.

### حمل و نقل و نحوه تردد

در توسعه صنعتی فراگیر حمل و نقل با سرعت بسیار بالا انجام خواهد گرفت و ضمن کاهش در رفت و آمد بین خانه‌ها و محل‌های کار، سفرهای تفریحی برای گذران اوقات فراغت افزایش می‌یابند. وسایل ارتباطی جدید در کاهش سفرهای کاری نقش عمده‌ای ایفا خواهند کرد.



خاکی ترویج شده و صنعت مواد غذایی، صنعتی متمرکز و کلان در سطح جوامع خواهد شد.

در توسعه انسانی موضوع تدارک غذا قبل از آنکه مسئله‌ای کلان باشد در سطح خانه و محله و منطقه مطرح است. گرایش به سمت خودکفایی است و اغلب افراد خودشان مواد غذایی مورد نیاز خود را تولید و تأمین می‌کنند. تولید مواد غذایی از حالت متمرکز و انبوه خارج شده و به سمت غیرمتمرکز و مقیاس کوچک گرایش خواهد یافت. مزارع کوچک، کشاورزان پاره وقت، و دامدارانی که برای خود و به عنوان یک سرگرمی دامپروری می‌کنند، شکل جدید تولید مواد غذایی در رویکرد توسعه انسانی خواهد بود. زنجیره توزیع مواد غذایی کوتاه‌تر شده و داد و ستد مواد غذایی بیشتر میان اقوام و خانواده‌ها انجام می‌گیرد. شرکت‌های تعاونی در تولید و تدارک مواد غذایی فعال‌تر از گذشته وارد عمل شده و باور تعاون و همکاری میان مردمان افزون‌تر از پیش خواهد شد.

#### سلامت و بهداشت

تکنولوژی بهداشت و درمان در فرایند فراصنعتی بسیاری از مشکلات را حل خواهد کرد. مهندسی ژنتیک، پیوند اعضا، داروهای جدید، استفاده از کامپیوتر و لیزر در پزشکی، همه عمر طولانی‌تری را برای انسان تضمین خواهند کرد. پزشکی در مقابله با سوانح و حوادث غیرمترقبه با استفاده از تکنولوژی سریع‌تر و دقیق‌تر وارد عمل خواهد شد و ترویج اصول بهداشتی و روش‌های پیشگیری از بیماری‌ها توسعه و گسترش زیادی پیدا می‌کنند. سازمان‌های درمانی و بهداشتی بوروکراسی‌های بزرگی را تشکیل می‌دهند و متخصصان نقش اصلی را در این سازمان‌ها ایفا می‌کنند.

در توسعه انسانی، روابط اجتماعی و زندگی توأم با صمیمیت و آگاهی موجب می‌شود تا انسان‌ها از جهت روحی و روانی در محیطی آرام و دلنشین زندگی کنند و این فضا، سلامت جسمانی آنان را تأمین نماید. افراد با احساس مسئولیت اصول بهداشتی را رعایت کرده و با حفظ محیط زیست و جلوگیری از تخریب آن زندگی سالم‌تری را برای خود به وجود می‌آورند. داروهای

فن‌سالار را تجهیز خواهد کرد و خود در این بستر توسعه و گسترش خواهد یافت.

در توسعه انسانی، هدف تحصیل توانمند شدن و بالندگی انسان‌هاست و افراد در طول زندگی برای بهتر شدن می‌آموزند و یاد می‌گیرند. آموزش‌ها متناسب با الگوهای زندگی افراد ارائه خواهند شد و در برگیرنده موضوعات متنوعی در زمینه‌های مختلف از ورزش گرفته تا شیوه‌های کاری و حرفه‌ای خواهند بود. نحوه آموزش نامتمرکز بوده و افراد در روابط نزدیک و محله‌ای تجربیات و دانش خود را به‌طور غیررسمی به هم منتقل

#### در توسعه انسانی، هدف تحصیل

توانمند شدن و بالندگی انسان‌هاست

و افراد در طول زندگی

برای بهتر شدن می‌آموزند و یاد می‌گیرند

می‌کنند. هزینه‌های آموزش سازمان‌یافته و متمرکز کاهش یافته و آموزش، حرفه‌ای همگانی برای همگان می‌شود که در طول حیات ادامه دارد و مقطع خاصی را شامل نمی‌شود. گسترش و توسعه دانش به این شیوه با سادگی و به‌طور طبیعی انجام شده و از ثبات و پایداری بیشتری برخوردار خواهد بود.

#### تدارک غذا

در توسعه فزاینده صنعتی با بهره‌گیری از تکنولوژی، کشاورزی و دامپروری صنعتی و خودکار منبع اصلی تدارک غذا برای جامعه خواهد بود. اصلاح گونه‌های نباتات و نژاد دام‌ها موجب می‌شود تا نهایت استفاده از منابع طبیعی به عمل آمده و تولیدات صنعتی مواد غذایی که مواد زائد و مضر مانند چربی‌ها را از مواد غذایی خارج ساخته و ویتامین‌های لازم را به آنها می‌افزایند، توسعه و گسترش قابل ملاحظه‌ای پیدا می‌کنند. روش‌های مصنوعی تولید غذا، پرورش آبزیان در محیط‌های صنعتی، و استفاده از کلیه مواد غذایی موجود در کره



داشته و کمیت را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. همچنین در این شیوه افراد خود باید کار را ارزشمند و ارضاکننده ببینند و از آن احساس رضایت نمایند. به عبارت دیگر ارزش کار در ایجاد احساس رضایت در خود فرد است تا در دیگران.

کار با چنین توصیفات نوعی خویشن‌کاری<sup>۱</sup> (Owmwork) محسوب می‌شود. در این برداشت از کار فرد به جای خدمت دیگران به خدمت خود درمی‌آید و برای خودش کار می‌کند. انسان خود کنترل کار خویش را عهده‌دار است و برای رفع نیاز خودش کار می‌کند. در این شیوه آدمی هدف‌های خود را مستقلاً تنظیم می‌نماید، در جامعه و محله و خانه خود کار می‌کند و با دیگران در این جمع کوچک رابطه‌ای نزدیک و انسانی دارد. در این نگرش به شغل، بسیاری از شیوه‌ها و الگوهای توسعه شکل تازه‌ای به خود می‌گیرند. سازمان‌های بزرگ که تنها راه توسعه قلمداد شده‌اند جای خود را به سازمان‌های کوچک می‌دهند و تکنولوژی ساده و کوچک جایگزین تکنولوژی‌های پیچیده و غول‌آسا می‌گردد و اقتصاد بخشی جای اقتصاد جهانی را می‌گیرد.

خویشن‌کاری ممکن است اشکال گوناگونی به خود گیرد. ممکن است پاره کاری، کار جمعی و گروهی، کار داوطلبانه، فعالیت‌های سرگرم‌کننده ولی موکده، استخدام‌های کوتاه مدت و موقت و اختیاری باشد. بدین ترتیب مفهوم خویشن‌کاری از صرف برای خود کار کردن فراتر می‌رود اما آزادی و استقلال فرد را در کار به عنوان یک آرمان حفظ می‌کند. در خویشن‌کاری انسان در استخدام و اجیر دیگری نیست، بلکه در استخدام خویش است و به اراده خود کار می‌کند.

در خویشن‌کاری که تجسم و تبلور کار در دیدگاه توسعه انسانی است، کار با مفهوم جدیدی مطرح می‌شود که شاید پذیرش آن از سوی مدیران، اقتصاددانان، جامعه‌شناسان و نظریه‌پردازان سازمان مشکل باشد. اینان که سازمان و سازماندهی را شرط اول در تحقق اهداف می‌دانند و استخدام را ضرورت تام در کارآمدی سازمان‌ها قلمداد می‌کنند، به دشواری خویشن‌کاری را پذیرا خواهند شد. زیرا در خویشن‌کاری دیگر کار به معنی استخدام در سازمان نبوده و بهبود کار به معنی شرایط کار سازمانی نخواهد بود.

یکی از مشکلات امروزه مدیریت که ریشه‌ای دیرینه در تاریخ کار دارد و از دوران برده‌داری، ارباب و رعیتی، و کارگر و کارفرمایی تا دوران زندگی سازمانی ادامه داشته،

شیمیایی و سازمان‌های تولیدکننده آن مورد عنایت کمتری قرار داشته و اولویت در سلامت و بهداشت به تغذیه و نحوه زندگی داده خواهد شد. ورزش، زلنگی با طبیعت نه در مقابل آن، تغذیه سالم، آرامش خاطر، کار کردن به عنوان یک امر مورد علاقه نه اجباری، همه از زمره عواملی است که سلامت و بهداشت در توسعه انسانی را تأمین می‌کند.

در این دیدگاه قبل از آنکه سازمان یا افرادی مسئولیت حفظ سلامت و بهداشت انسان‌ها را عهده‌دار باشند، انسان‌ها خود می‌آموزند که چگونه باید سلامتی خود را حفاظت کنند و نقش آموزش در این میان خطیر و مهم است.

### سرنوشت کار در آینده

در سطور پیشین آینده کار را در دو دیدگاه توسعه فزاینده صنعتی و توسعه انسانی ملاحظه کردیم و دو روایتی را که «کار» از این دو منظر پیدا می‌کند توصیف کردیم. در دیدگاه توسعه صنعتی، با بهره‌گیری از تعقل ابزاری انسان با مصرف انبوه، تفریح و سرگرمی‌های فراوان، و وابستگی شدید به سازمان‌ها عمر را سپری می‌کند. تکنولوژی و تخصص جامعه‌های آهنگین به وجود آورده و میزان وابستگی‌ها به حدی است که انجام هر حرکت و رفتار مستقل و آزادی از آدمی سلب شده است. جامعه به جنون دچار شده و همه شدیداً در حال تلاش و کار هستند در حالی که از مقصد و مقصود کار خود ناآگاهند.

در دیدگاه توسعه انسانی نوعی خویشن‌کاری یا برای خود و برای کمک به خود کار کردن شکل می‌گیرد. کار با سایر جنبه‌های حیات انسانی یکی شده و مفهوم جدیدی از کار و زندگی به وجود می‌آید. عدم تمرکز و محله‌گرایی، کار در خانه و برای خود، و عنایت به ارزش‌های شخصی نوید از زندگی تازه‌ای می‌دهد که در آن دیگر انسان ابزار نیست و اجیر و اسیر سازمان نمی‌باشد.

در دیدگاه توسعه انسانی توجه به ارزش کار تابع ضوابط خشک و غیرقابل انعطاف نیست و کمیت‌ها در آن نقش مسلط را ایفا نمی‌کنند. شیوه ارزش‌گذاری برای کار شیوه‌ای شخصی و فردی محسوب می‌شود که ارزش‌گذاری از بیرون و به وسیله عوامل خارجی را به ارزش‌گذاری از درون و به وسیله خود فرد تبدیل کرده است.

در این شیوه ارزش‌گذاری، کیفیت کار ارزش‌والایی



شد دو سناریو در مورد آینده‌ای بود که هنوز تحقق نیافته است و تصاویر توصیف شده در آنها جنبه پیش‌بینی و تخیل‌های علمی داشت تا واقعیت‌های علمی و قطعی. اما به هر تقدیر طرح این مسئله می‌تواند آغازگر مباحث جدیدی باشد که جهت‌گیری‌های ما را برای توسعه در آینده شکل دهد و راهنمای خط‌مشی‌های آتی ما در مورد «کار» باشد.

#### پانویس‌ها:

۱. برای مطالعه بیشتر در زمینه خویش‌کاری منبع زیر حاوی اطلاعات ذی‌قیمتی است:  
J. Robertson, *Future Work*, London: Grower, 1985.
۲. برای مطالعه بیشتر در زمینه «تلفیق هدف‌های فرد و سازمان از دیدگاه‌های ارزشی متفاوت» به منبع زیر مراجعه کنید: سید مهدی الوانی، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، ۱۳۷۶.

#### منابع و مأخذ مورد استفاده:

- Habermas, J. "Toward a Theory of Communicative Competence", *Recent Sociology* No. 2, N.Y.: MC Millan Co. 1970.
- Ramos, A.G. *The New Science of Organization*, L. A. : USC, 1978.
- Robertson, J. *Future Work*, London: Grower, 1985.
- Simon, H. A. "Organizational Man: Rational or Self actualizing?" *P. A. R. July / August 1973*.
- الوانی، سید مهدی. مدیریت عمومی. تهران: نشر نی ۱۳۷۶.
- الوانی، سید مهدی. «تقدی بر منطق عقلی جدید و آثار آن بر نظریه‌های سازمانی». دانش مدیریت. شماره ۶-۷، ۱۳۶۸.

تعارض اهداف فرد و سازمان است. سازمان‌ها همواره اهدافی را دنبال می‌کنند که با اهداف اعضای و افراد سازمان متفاوت و گاهی در تضاد بوده است. مدیران و نظریه‌پردازان برای رفع این مشکل به انواع تدابیر و نظریه‌پردازی‌ها پرداخته‌اند. تمام تلاش‌ها در این بوده است که بین هدف‌های فرد و سازمان آشتی به وجود آید و تلفیقی میان اهداف فرد و سازمان ایجاد گردد. تئوری‌های انگیزشی اعم از فریبنده یا محتوایی با هدف برانگیختن فرد به کار در سازمان که به عبارتی یکی شدن هدف‌های فرد و سازمان است شکل گرفته‌اند. طرح‌های مختلف پرداخت نظیر کارانه کوشیده‌اند تا رابطه‌ای بین انجام کار که هدف سازمان است، با کسب درآمد که هدف فرد می‌باشد، ایجاد نمایند، و فرد با کار بیشتر (هدف سازمان) بتواند درآمد بیشتری (هدف فرد) کسب نماید. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، سهم شدن کارکنان در مالکیت و سود سازمان‌ها از زمره روش‌های دیگر تلفیق اهداف فرد و سازمان بوده‌اند.

اما در تمامی این تئوری‌ها و شیوه‌ها هدف‌های فرد و سازمان هیچ‌گاه یکی نمی‌شوند، بلکه تلاش در آن است که هدف‌های مذکور حتی‌المقدور به هم نزدیک شده و از شدت تضاد بین آنها کاسته شود. در حالی که با «خویش‌کاری» تضادها از میان رفته و وحدت و یگانگی جایگزین آنها می‌شود. در خویش‌کاری در مقابل فرد سازمان یا کارفرمایی نیست که تضادی باشد و تقابلی نیست که آشتی لازم گردد.

وظایف مدیریت و نظریه‌های سازمانی و الگوهای مدیریت منابع انسانی در عصر «خویش‌کاری» باید دستخوش دگرگونی و تحول شده و نظریه‌های جدیدی مطرح گردند. «خویش‌کاری» حوزه تفکر جدیدی را در مدیریت شکل می‌دهد و تأکیدی را که بر جدایی از طبیعت، تسلط و استفاده حداکثر از آن بود، به جزیی از طبیعت بودن و غنی ساختن آن تبدیل می‌نماید. هدف‌های علمی و اقتصادی به نحو دیگری طرح می‌شوند و تلاش‌های انسانی صرفاً در حداکثرسازی بازدها و تسلط اقتصادی خلاصه نمی‌شوند. شالوده فکری جدید در «خویش‌کاری» رابطه موزون انسان و طبیعت را مدنظر دارد و در زندگی انسانی حد کفایت و تعادل را نوید می‌دهد.

سرنوشت کار از دو دیدگاه توسعه صنعتی مهار گسیخته و یا توسعه انسانی در سال‌های آتی موضوعی بود که در سطور پیشین مورد تحلیل قرار گرفت. آنچه بیان