



از : MELVIN J. VINCENT
JACKSON MAYERS

ترجمه : غفار حسینی
شوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مبانی جامعه‌شناسی صنعتی (۲)

برداشتهای جدید از کار

اشاره

در زمان ما همه جا صحبت از نظام صنعتی ، جامعه صنعتی و انسان صنعتی است . اما « جامعه‌شناسی صنعتی » با نام امروزی آن چندان شناخته شده نیست .

باید یادآوری کرد که آنچه امروز تحت عنوان «جامعه‌شناسی صنعتی» بررسی میشود در قرن هیجدهم و نوزدهم مورد توجه بنیادگذاران جامعه‌شناسی علمی قرار گرفته و متفکران و جامعه‌شناسانی مانند لوبله ، فوریه ، پرودن ، مارکس و انگلس ، دورکیم و ماکس وبرو ... در آثار خود دگرگونی ابزار تولید و تحولات اجتماعی ناشی از آنرا - هر یک بشیوه خود - بررسی کرده‌اند . در اینجا مجال آن نیست تا درباره شرحه شرحه شدن علوم اجتماعی ، از جمله جامعه‌شناسی سخن بگوئیم .

تنها یادآوری این نکته ضروری است که توجه جامعه‌شناسان غربی به جامعه‌شناسی صنعتی و دگرگونی‌هایی که در شیوه‌های زیستن و تفکر انسان غربی پدید آمده است ، خود دلیل آنست که دگرگونی ابزار تولید ، جامعه انسانی را دگرگون میکند و بر شیوه تفکر ، اعتقادات و آداب و رسوم رایج در یک جامعه اثر میگذارد - و این ، البته ، سخن تازه‌ای نیست .

میتوان گفت که جامعه‌شناسی صنعتی، که بایشرف‌شتابان صنعت از مهمترین شاخه‌های جامعه‌شناسی خواهد شد - در ایران کم و بیش ناشناخته است.

تا جایی که نگارنده اطلاع دارد دو یا سه سال است که در پاره‌ای از دانشکده‌ها و مدارس عالی ایران جامعه‌شناسی صنعتی بعنوان یک درس مستقل تدریس می‌شود، با وجود این تنها کتابی که در این زمینه بزبان فارسی منتشر شده است، کتاب «جامعه‌شناسی کشورهای صنعتی» اثر ریچارد آرون جامعه‌شناس راست‌گرای فرانسوی است. این کتاب که مجموعه تقریرات آرون در کلاس درس است، به‌اعتراف شخص آرون، آشفته‌گیها و نارسائیهای دارد، که ترجمه نارسای آن بزبان فارسی، آشفته‌گیهای متن اصلی را دوچندان کرده است. پاره‌هایی از ترجمه فارسی کتاب بکلی نامفهومست و از اینرو نمیتوان از آن استفاده نمود.

آنچه می‌خوانید، ترجمه فصل اول کتابی است که یک جامعه‌شناس و یک اقتصاددان آمریکائی (استادان دانشگاه پرینستون آمریکا) برای تدریس در دوره لیسانس و فوق‌لیسانس نوشته‌اند. علت انتخاب این کتاب برای ترجمه اینست که هنگام تدریس جامعه‌شناسی صنعتی در مدرسه عالی مدیریت گیلان در جستجوی کتابی برآمدم که برای دانشجویان مفید باشد. از میان چند کتابی که در کتابخانه‌ها و کتابفروشی‌ها یافتیم، کتاب مذکور، به‌علت جامع بودن نسبی آن، و نیز به‌علت روش دقیق علمی که در تهیه مطالب آن بکار گرفته شده است برای ترجمه و تدریس انتخاب شد. امیدم آنست که مطالعه آن برای خوانندگان نكین خالی از فایده نباشد و تقاضایم از خوانندگان اینست که مترجم را از راهنماییها و یاریهای خود محروم نفرمایند.

غفار حسینی

یا بیشتر بطول می‌انجامید، آشکارا حرفه اثر بسیار شدیدی بر شخصیت انسان می‌گذاشت. گرچه هنگامیکه ساعات کار کمتر شد و کودکان ناچار نبودند سحرگاه به‌محل کار بروند، فعالیت‌های غیرکاری در رشد شخصیت آنها نقش مهمی بازی کردند.

زمانیکه سازمان یافتن زندگی برگرد وظایف انسان در مزرعه متوقف شود، میتوان کودکان را برای بهره‌مند شدن از آزادیهای بیشتر، هنگام انجام فعالیت‌های مربوط به کار یادگیر فعالیت‌ها، آموزش و پرورش داد.

راه ورسم متداول در زمان ما ظاهراً از جامعه کار - مدار فاصله گرفته است. کار، بعنوان مرکزی برای سازمان دادن به زندگی انسانها، بنحوی مداوم، اهمیت خود را از دست میدهد.

روند ناانسانی کردن یا از دست دادن خصلت‌های انسانی

حقیقت اینست که کار، ممکن است انسان را بریشان کند (Unmake). روند کار در کارخانه‌های اولیه بیرحمانه و وحشیانه بود، چرا که نیازهای انسانی کارگر را ندیده می‌گرفتند و با او بعنوان ابزاری که باید دیگران بکارش گیرند، رفتار میشد. کارگران از شیوه زندگی روستائی جدا افتاده و رشته پیوند‌های آنان با خانواده‌هاشان گسسته شده بود. چنانکه پلانی (۱) (*) نوشت، سازمان اجتماعی، درحقیقت، [ازجامعه] کنار زده شده و «همه‌جا، جامعه انسانی جزئی از نظام اقتصادی شده‌بود» (۶) کار، همچنان، یک اصطلاح فنی است که در مورد یک انسان که بوسیله انسان دیگری استخدام شده و زیردست و تابع اوست، بکار میرود انسانها در صنعت باهمند، اما نه به‌معنایی که بایکدیگر وابستگی داشته باشند. در عوض، آنان به‌محلی مخصوص در خط زنجیر تولید، مکانی در سلسله مراتب

های قدیمی ترویج‌بازجه‌تر گروه نخستین بادرجه‌ای از گستگی [پیوند‌های درون گروهی] و از دست دادن خصات‌های انسانی همراه است.

در واحد خانوار گسترده قدیمی، «شغل» جزئی از زندگی خانوادگی بود. در یک جامعه کشاورزی [رابطه] خوشاوندی، عدم تحرك در شغل و محل سکونت را خور داشت.

صنعت جدید، بنحوی بیکار، کار و کارگر را از زندگی خانوادگی جدا میکند و بدینسان ساخت پیشین خانواده را تغییر میدهد و بسیاری از کلمه‌های آنرا، از آن میریاید. (۱)

آیا کار انسان را میسازد؟

زمانیکه میلیون‌ها انسان مزارع و خانه‌های خود را، برای وارد شدن به کارخانه‌ها ترک می‌کردند، اعتقادی پاک‌گرفت که بموجب آن کار، بپیراستن انسان، در بهترین ساعات زندگی آگاهانه و هدفمند انجام کار، او را میسازد. تمام اهمیت، هنگام نوشتن درباره کارگزارانی که وظایفشان منحصر به انجام عمل ساده بود، چنین مینگارند: «شعور قسمت اعظم انسانها جزورتا وسیله مشاغل معمولی آنها شکل مییابد». وی توجه دیگران را باین نکته جلب میکند که این محدودیت اعمال و وظائف [برای این کارگران] بقیمت از دست‌داندن خصات‌های اجتماعی تمام شده است. (۲)

بیش‌ازیک قرن بعد، آلفرد مارشال، اقتصاد‌دانن شوکالسیک، اعلام کرد که کار، یک امر ضروری برای تشکیل شخصیت، و بنابراین یک [امر ضروری] برای پیشرفت است. (۳) آیا حرفه یک انسان، سایر فعالیت‌های او را، به‌تمامی، بسوی جهت معینی سوق میدهد؟

لاندیس چنین پاسخ میدهد «سازمان تمام زندگی یک انسان، گرداگرد کار بنا میشود» (۴) بوگاردوس نیز چنین می‌نویسد «زندگی، بر حسب معمول، گرداگرد حرفه انسان نظم میگیرد، و یا [بنا به ضرورت] بآن همساز میشود». هنگامیکه کودکان در سنین پائین آغاز بکار کردند و زمانیکه کار روزانه شانزده ساعت

هنگامیکه روشهای جدید تولید پیشرفت کرد، مفاهیم کار دگرگون شد و جهانی کار مدار پدید آمد. ابتدا کارپرستی (Work-Mindedness) بعنوان راهگشای تکامل شخصیت تلقی شد، و کار می‌بایستی انسان را میساخت. با وارد شدن اولین فنون کارخانه‌ای در تولید، مفهوم کار بعنوان، رنج، یادست‌کم، ناراحتی، ریشه‌گرفت، مکتبی هم‌عصر و رقیب مکتب فوق، به‌کار انسانی بعنوان عملی خلاقه، یا بالقوه خلاقه، مینگریست. در سالهای اخیر باتکیه کردن بر خودکار شدن صنایع و امکانات بالقوه آن برای آزاد کردن وقت و انرژی انسان برای فعالیت‌های خوش‌آیند، تمایل بیشتری برای بوجود آوردن ترکیبی از کار و بازی نشان داده شده است. کار، معنای تازه یافته است. ساعات کمتری صرف آن میشود، و کمتر بعنوان وسیله‌ای برای تشکیل شخصیت تلقی میگردد و بیشتر بعنوان کارکرد یک نقش فرعی یا بازه - نقش بدان مینگرند. به‌علاوه، کوشش برای انسانی کردن کار، بنحوی پیگیر ادامه یافته است، بجای اخلاق قدیم روستائی، یک «اخلاق اجتماعی» - دست‌کم برای گروه معینی از یقه سفیدان و کارکنان اجرائی - پدید آمده است. چنین اخلاقی نمیتواند از [رشد] تمایلات درونی برای ابراز شخصیت بیشتر (یا ابراز وجود) مجزا گردد.

کارپرستی و رشد شخصیت

کار کردن برای دیگران معنای چندگانه‌ای دارد. این عمل مستلزم جدانشدن کارگر از مزرعه و از دست دادن هرگونه امکانات بیواسطه رئیس و آقای خود شدند. [بدینسان] حرکتی پدید آمده است که انسان را از کار کردن در درون گروه نخستین خود دور میسازد.

بجای گروه نخستین، گروه‌هایی جدید، در نقاطی دور از خانه پدید آمده‌اند که به‌نیروی کار و وقت انسان نیاز دارند و بر آن - در محلی دور از خانه - نظارت میکنند. این جدائی‌فزاینده از روند‌های کار و جدائی کارگزار کار کرد

کارخانه ، و شماره‌های در صورت دستمزد ها وابسته‌اند .

پیوند های شخصی و مستقیم جای خود را به رابطه های «واسطه هائی که تمکک آنها را به ربط داده است» واگذاشته‌اند . انسانها نه از طریق آشنائی شخصی بلکه از طریق فرمهای کاغذی و دستورات باهم ارتباط می‌یابند . گروه دومین (*) «کولی» که در آن انسانها ، نه بعنوان انسانهای کامل ، بلکه بعنوان ، کارکنان جزء یا یکدیگر تماس پیدا میکنند در حال ازیادی است : (۷) همکاری و همکاری دومین ، همکاری و همکاری جزئیست . این نوع همکاری برای منظور های ویژه‌ای ایجاد شده است که نااندازه‌ای بوسیله کارگران کنترل شده و با ارتباطهای غیرشخصی از وراء موانع اجتماعی حفظ میگردد .

بیشتر کار های جدید ، بخودی خود راضی کننده یا (خوشایند) نیستند ، لیکن وظیفه‌ای شاق است که سرانجام دلزدگی تقریباً قابل تحملی پدید می‌آورد و به بیگانگی انسان با کارش میانجامد . ناوقتیکه کار ، قسمت اعظم معنای خود را از دست نداده است میتوان با انسان بعنوان ابزارى فعل پذیر رفتار کرد . در چنین اوضاع و احوالی ، کارگران از طریق یاری کردن یکدیگر ، برقرار کردن رابطه های غیر رسمی - رابطه هائی براساسی شخصی و مستقیم - پیوستن به اتحادیه‌ها ابراز نارضایتی کردن و ترک کار ، و تلاش برای گریز از کار کردن برای دیگران ، با «انسان شدن» و بی‌شخصیت شدن مقابله میکنند (۹) .

رنج در مقابل خلاقیت

آنچه اقتصاددانان یا متخصص بررسی قیمت را بر آن داشت تا کار را بعنوان رنج و در نتیجه بعنوان هزینه حساب آورد نه دلزدگی از کار بود و نه از دست دادن خصلت های انسانی ، حتی اگر میدانست که پاره‌ای از عوامل کار برای کارگر و ارضاء کننده است و یا کمتر از دیگر عوامل «رنج آور» است . بلکه جبران [این نارضایتی] از طریق يك دادوستد بازاری - پرداخت دستمزد یا حقوق - کار را از سایر زحمات متمایز کرد . بسیاری از انواع تلاش های انسان از طرف اقتصاد دانان و نیز از طرف اداره بازرگانی ایالات متحد امریکا ، از «کار» مستثنی شده‌اند زحمات يك زن خانه‌دار ، حتی اگر مشابه کار يك کلفت ، پرستار بیجه ، کارگر لباس شوئی و آشپز باشد ، در شمار کار حساب نمی‌آید . از نظر جامعه‌شناسی در این طرز تفکر تغییرى باید داده شود ، چرا که زنان خانه‌دار با پرورش کودکان ، پختن غذا و ترتیب و تنظیم بستر خواب در تولید ثروت ملی

Secondary Association * ۲

منظور همکاریهای کارگران و همکاریهای آنها با یکدیگر در محیط کار است . اینگونه همکاریها و همکاریها منجر به تشکیل «گروه دومین» میگردد . م .

سهمیند ، حتی اگر این زحمات در بازار سنجیده نشوند .

رنج یا بازی

صاحب نظران قدیمتر در علم اقتصاد و کاربرد آن بودند که جامعه عمدتاً حاصل اقتصاد رنج آورست که در آن زنده ماندن بوسیله «رنجها و دشمنانی که باید از آنان اجتناب کرد» مشتمل میشود . پاتن (۳) * در حالیکه آینده را در مد نظر داشت ، بجای جامعه‌ای که کمیابى و رنج نشانه های آن باشد ، سعادت مندی جامعه‌ای سرشار از فراوانی و لذت را در چشم انداز خود میدید .

وی به نظریاتی که برغم آنها انسان برای زیستن باید رنج بکشد ، معترض بود . پیش از او ، فوریه (۴) * تا کجا آبادگرا (Utopian) بر این عقیده پای فشرده بود که کار باید يك عمل لذتبخش باشد و انسانها باید برای تغییر حرفه خود تعلیم داده شوند . (۱۱)

در سال ۱۸۵۹ سائول اسمایلز (۵) * اعلام کرد که «چنانچه باید برای لذت بردن کار کنند» .

شاید این گامی بود به پیش ، بسوی این نظریه که کار میتواند بصورتی درآید که انجام آن لذتبخش باشد . (۱۲) بقول این طرز تلقی از کار ، انسانها ، بجای آنکه کار را برای کسب استقلال شخصی و تسلط بر طبیعت بکار گیرند ، همواره در جستجوی راهی برای رهایی از جنگال آن خواهند بود .

با اینکه کار مدتها سرچشمه کسب حیثیت و احترام بوده است ، برعکس بازی در آن بسیار کم تاکید شده است . با وجود این نمیتوان پاره‌ای از کار هارا از بازی جدا نمود . بسیاری از بازیها ، یا قسمتی از آنها شده - کار و بازی از کارها ، شیه - بازی هستند . «بگازی - پرستی» (Play-Mindedness) کارگرانی که محصول جدیدی بوجود می‌آورند نمونه‌ای از بازی شیه - کار است . «کنجکوی - بی هدف بودن» (۱۳) * که معنی آنست که بازی و کار را با هم آمیخته‌اند نیز - مثالی دیگر است .

فرا تر رفتن از اصول اخلاقی قرن نوزدهم که کار و بازی را از هم جدا میداشت ، چندان آسان نبود . تلاشهای بسیار در این زمینه بعمل آمد ، از جمله پدید آمدن این نظریه بود که «تولید و مصرف در عمل یگانه‌ای درهم می‌آمیزند» (۱۶) .

این نظر دوگانگی کارکرد يك کارگر را که مصرف کننده نیز هست - و در آن واحد هم مصرف کننده و هم تولید کننده است - نشان داد .

صنعتگری

صنعتگری فعال ، که استوارت میلز آنرا هم‌بازی و هم‌کار میداند در بطن نظریه وی ، آنجا که از «وسیله یا ابزار فرهنگ» سخن میگوید نهفته است ، آن نوع صنعتگری که تلاش جسمانی را

بافتگر در می‌آمیزد ، زندگی يك پارچه است و نه دو گونه زندگی جدا از هم (۱۶) (منظور اینست که انسان در يك لحظه هم میانندیشد و هم عمل میکند . م .)

در حالیکه تعداد کمی از کارگران از منزلت صنعتگر شدن بهره‌مند شده‌اند ، رضایت خاطر که نصیب صنعتگران شده است ، برای یافتن و آشکار کردن سرچشمه های ارضای خاطر در کار ، امروزه بسیار مهم است .

از آنجا که کار کردن جزئی از [يك نوع] شیوه زیستن شده بود ، نویسندگانی چون تولستوی ، کارل لایب ، راسکین و ویلیام مورس آنرا بعنوان فعالیتی خلاقه نگریستند ، لیکن تصویری که آنان از کار داشتند ، تصویری ماقبل صنعتی بود . این تصور مستلزم [وجود مفهوم صنعتگران] آزاد بود ، صنعتگرانی که هر يك از آنان يك کالا را به تمامی می‌ساخت و در نتیجه حق و حقوق استفاده از فروش یا ، مبادله کالا را ، تماماً از آن خود میگردد . مورس ، این عقیده را که کار و ثمره آن خود بخود لذتبخشند - کار بخاطر کار - امیدوارکننده می‌شمرد ، وی تولیدکننده را - چه قانوناً صاحب کالای تولید شده باشد یا نباشد - از نظر روانی وابسته به کالای تولید شده میدانست . نتیجه‌ایرا که مورس یادآور شد ، تحت تاثیر افکار زیگارنیک (Zeirgarnik) از آن زمان تاکنون در آثار نوشته های جامعه شناسی - روانشناسی - توصیف شده است .

[بنابر این عقیده] انسان مشتاقانه خواستار آنست که کارها و وظائف نیمه‌تمام را با انجام رساند و این عمل [تمام کردن کارهای نیمه‌تمام] را بیشتر از کارهای تمام شده بخاطر بسیار . (۱۷) انسان نیازمند آنست که تصویری ذهنی از محصول تمام شده و آگاهی مختصری از اینکه چه کاری دارد انجام میدهد داشته باشد ، تا بتواند لذت مصرف کردن آنرا دریابد . صنعتگر با پیوند دادن طرح کار و اجرای آن و یگانه کردن آن دو ، برخورد و بر فعالیت خود مسلط میشود .

بدینسان کار ، واجد يك ارزش والای روانی و غیر اقتصادی است . [کار] برای هستی انسان ضروری است ، زیرا نیاز خلقی بودن را برآورد میکند . (۱۸)

گروهی بر این عقیده‌اند که کار دستی اثر قابل توجهی بر شخصیت انسان میگذارد . بعنوان مثال ، پیروان بندیکت (۷) * انجام مقداری کار دستی و کار فکری روزانه را برای انسان لازم میدانستند زیرا بر آن بودند که اگر هر روز انسان فقط يك قسمت از وجود خود را بکار گیرد ، متحجر خواهد شد و به جمود فکری دچار خواهد آمد . خلاقیت بعنوان عملی تلقی میشود که کارکردی باز آفریننده دارد .

فروم تابانجا پیش میرود که میگوید برای

Benedictines .7

پیروان بندیکت قدیس که حدود ۱۴۰۰ میلادی میزیست .

Fourier -4

Patten -3

Samuel Smiles .5

Veblen .6

انسان ، فرزانه مانند ، هنگام انجام دادن وظایف جزئی دشوار مینماید . (۱۹) غریزه سازندگی با ترستی (Instinct of Workmanship) معروف ویبلن (Veblen) خلاقیت و ابراز وجود - برانسانهایی تکیه میکرد که کنجکاو بودند ، اشتیاق به خلاقیت داشتند و در جستجوی آن بودند تا باخلاق اثری هنری خود را بنمایانند ، بدین معنی که بعقیده ویبلن ، این افراد تحت تاثیر همان نیرو هائی به تکاپو وادار میشدند ، که انسانرا از دوران حیوانی خود به وادی انسانیت رسانده بود . (۲۰)

کار بعنوان جزئی از یک شیوه زندگی

سیاری از دانشمندان علوم اجتماعی موضوع جاداشدن کار از بازی ، کار از خلاقیت و کار از پاداش را مورد مطالعه قرار داده اند . کاتز (Katz) باتوجه به انواع متفاوت رضایت خاطر های حاصله از کار ، بریگانگی فرآیند و پوی آیند (نتیجه) کار تاکید میکند . وی می نویسد انسانها از ثمره کار خلاق لذت می برند ، و در پی آنند که رضایت خاطر حاصل از کار را با ارضای کشش های زیباشناسانه و شاعرانه اجتماعی « در یک الگوی واحد » باهم یکپارچه کنند . از این گذشته آنان در مسائل زندگی « هدف یک شیوهی زندگی رضایتبخش را بخودی خود ، مجسم می بینند . (۲۱) صنعتگری چیزی بیش از رضایت خاطر حاصل از کار معنی میدهد . همچنانکه استوارت تعیل دریافته بود « غیر از فرآیند های خلاقیت کار و محصولی که ساخته میشود ، هیچگونه انگیزه خارجی در کار دخالت ندارد . در ذهن کارگر ، جزئیات کار روزانه پرمعناست ، زیرا از محصول کار جدائی ناپذیرند . کارگر در کنترل عمل کار کردن خود آزاد است . » صنعتگر که میتواند از کار خود چیزی فراگیرد و ظرفیت ها و تواناییهای خود را بکار بگیرد و آنرا توسعه دهد ، بهیچوجه میان . کار و بازی و کار و فرهنگ شکافی قائل نیست . شیوه امرار معاش صنعتگر ، تمامی زندگی او را القاء میکند و نوع و شیوه آنرا معین و مشخص میسازد . (۲۲)

برقرارشدن مجدد در آمیختگی کار با سایر قسمتهای زندگی در یک محیط صنعتی جدید ، معنایش اینست که انسان میتواند « تنها همانگونه زندگی ای را بزیبد که به هنگام کار کردن قابل زیستن است . » پارهای از اشکال جدید کارآموزی متوجه این هدف است که رضایت خاطر های حاصله از صنعتگری را ، در دسترس تمام نیروی انسانی قرار دهد . از جمله انتظارات خوش بینانه ای که از خودکاری (اتوماسیون) دارند ، یکی اینست که با پیشرفته تر کردن و بهبود بخشیدن شگرد های تولید کارکرد های کارگر غیر ماهر را بکلی از میان بردارد ، تا این گروه بتوانند به درجه « کارگران ماهر ارتقاء یابند .

خطر های غیر خلاق بودن

غیر خلاق بودن بر شخصیت انسان آثار خود را باقی میگذارد . پارهای از این اثرات از نالسان شدن ، سرد شدن روابط غیر شخصی ، و متحجر شدن انسان که ناشی از انجام وظایف جزئی طی سالهای بسیار است ، فراتر میرود . در پروژه تکنولوژیک دانشگاه ییل که طی آن ۲۰۲ کارگر کارخانهی اتومبیل سازی ، که هر یک تست کم دوازده سال سابقه کار داشتند ، مورد مطالعه قرار گرفتند ، این نتیجه بدست آمد که « خصوصیت ذاتی کار فوری و بی وقفه - با تنه انتقالی که مدام میگردد و حرکات تکراری - عمده ترین سرچشمه نارضایتی کلی از کار بود . فقط معدودی از کارگران ، کلا « تطبیق یافته » و رضای از کار محسوب میشدند . (۲۳)

واگروگت (Walker & Guest) هنگام اعلام عدم موافقت خود با این نظریه فریدمن (Friedman) مبنی بر اینکه بیشتر کارگران خط زنجیر تولید سرانجام خود را با کار های خود سازگار میکنند و برای یافتن کارها و وظایف چالش جویانه تر (Challenging) تمایلی نشان نمیدهند ، ناسازگارهای جنسی و ضدیدی [در میان کارگران مذکور] پیدا کردند . نیم قرن پیش از آن ویبلن بر این عقیده بود که کار های مکانیکی ، موجب تفکر مکانیکی خواهد شد . وی خاطر نشان کرد که « کارگران روند تولید ماشینی ، که بر اثر انطی غیر شخصی کار میکنند در معرض خطر آن هستند که اعتقاد به نگاه را از دست بدهند . الف ۲۰۰

دگرگونی در کارگردهای کار

روش های فنی جدید و سازمان دادن کار ، در خلق فراوانی مادی عصر جدید انسانرا یاری کردند . شاید برای اولین بار در طول تاریخ جمعهای که پیش از این خود را قابل تمایز میگردانند سرپا آورده است . همزمان با آن ، کار میلیونها انسان بصورتی درآمدی است که به ارزشی و زمان کمتری نیاز دارد و ارزش بالاتری یافته است . بیشتر کارگران در ایالات متحده آمریکا اکنون وقت بیشتری در خارج از کارخانه میگذرانند تا در درون آن .

تغییرات دیگر مستلزم این بوده است که کار های بیشتری خلاقتر و رضایتبخش تر شود . و چنین بنظر میرسد که بقیه کارها نیز ، یا انجام پارهای تغییرات که روزی غیر عملی و غیر ممکن پنداشته میشدند ، چنین خواهند شد .

اخلاق اجتماعی جدید

بجای انسان فردگرای خشن گذشته ، انسان جدید سازمانی سربرداشته است . انسان سازمانی برخلاف شخصیت مستقلی که یک نسل پیش ستایش میشد ، به کار کردن برای دیگران و در موسسات بزرگ علاقه مند است . اما ، انسان سازمانی از اخلاق پروتستانی روی برتافته است . اعتقاد پیشین مبنی بر برشرفت از طریق کار فردی با اخلاق جدید

اجتماعی - سازمانی یا روحیه نظم اداری که در آن تخصص واجد اهمیت است ، کنار زده شده است . اکنون گروهت که سرچشمه خلاقیت تلقی میشود ، و احساس تعلق داشتن را که هدف نهائی قهر پنداشته میشود ، و نیز نوعی ایمان نسبت بکار گرفتن علم ، که اسطوره امروز را تشکیل میدهد ، ریشه گرفته است . (۲۵)

با وجود این اخلاق قدیمی پروتستانی ، باچنان قدرتی برجای مانده است که پارهای از محققین چنین شکوه میکنند : « ما اکنون با این مشکل رودر رو هستیم که یک امریکائی متوسط را هنگام عشق بازی ، و حتی هنگام خرج کردن پول ، حتی هنگامیکه پس انداز نمیکند و دوبار درسال مرخصی میگیرد و اتومبیل دوم یا سومیش را میخرد ، مجاز بدانیم که احساس کند اخلاقی و انسانی رفتار میکند ... بنابراین ، یکی از مشکلات اساسی این سعادت مندی ایست که تأیید و توجیه آن بیک فرد داده شود تا بتواند از آن برخوردار شده و نشان دهد که این برداشت هدونیستیک (H) * وی از زندگی ، یک برداشت اخلاقی است ، نه غیر اخلاقی . (الف ۲۵)

انسان سازمانی ، از طریق یک اخلاق جدید اجتماعی ، برای اعمال و رفتار خود ، همان مشروعیتی را کسب میکند که زمانی پروتستانها برای کار سخت قائل بودند . اما او [انسان سازمانی] کاملاً همان التهاب و شور ناشی از ایمانرا ندارد . از این گذشته ، این اسطوره جدید ، تقسیم پذیر است و به لایه های معینی از اداره سالاری (بوروکراسی) - حرفه ایها - محدود میشود ، در حالیکه اخلاق قدیم پروتستانی ، تمامی افراد جامعه را شامل میشد .

یک تثبیت شخصیت خلاقه

در دنیای گروههای بزرگ ، ممکن است کار فرد از تاسیس کردن یا ساختن یک سازمان بدست خود ناامید شود . بویژه هنگامیکه درون پارهای از سازمانهای موجود جایی برای او وجود نداشته باشد . انسان سازمانی ، بگونه ای فزاینده ، معنای هستی خود را در کار کردن برای دیگران در سازمانهای بزرگتر و بزرگتر می یابد . یک مدیر عالیرتبه بنام هرمن (Heron) می نویسد : « اگر ، طبقه کارگری بوجود بیاوریم که از انجام دادن کار های با اهمیت و احساس رضایت خاطر ناشی از انجام کار محروم باشد ، هیچگاه آرمان امریکا را بر آورده نخواهیم کرد » (۲۶)

انسان با هر گونه سازمانی در یک موسسه بزرگ سروکار داشته باشد ، بازمه ممکن است فاقد زمینهی اجتماعی یکپارچه ای باشد که بدون آن ، چنانکه عایو میگوید ، انسان نمیتواند حتی نوعی ارزش برای کارش قائل شود . (۲۷)

انسان سازمانی حتی اگر خود را در کارها و سازمانهای غول آسا غرقه نماید ، از آرزوی انجام دادن کاری با معنی رهائی نخواهد یافت .

نگرفته ، نقش جدید فرایند کار کردن را روشن نموده است . جستجو برای یافتن پاداش های روانی صنعتگری ترغیب شده ، و تاحدی پیشرفت کرده است . چنین بنظر میرسد که خودکساری- اتوماسیون بتواند این جنبش را گسترش دهد و امکان دارد پاره از خطر های غیر خلاقه بودن ، متحجر شدن ، خصصت های انسانی را از دست دادن و بی شخصیت شدن - را کاهش دهد و یا بکلی از میان بردارد . در عین حال ، گستاخانه ترین تغییرات پدید آمده اینست که اخلاق قدیم پروتستانی مبنی بر کار کردن زیاد ، و برای خود ، بسود گونه های اخلاق جدید اجتماعی مبنی بر کار کردن برای موسسات بزرگ ، رها و طرد شده است . پایتیمه برای کارگر خط زنجیر تولید ، روای گریز از کار زنجیری و تاسیس یک کارگاه کوچک شخصی ، همچنان پابرجا مانده است .

غیر ماهر ، کار رنج آور است و باید از آن اجتناب نمود . برای آنانکه فرصتی می یابند تا بنحو کاملتری ابراز وجود کنند و تا اندازه ای خود فعالیت های خود را تنظیم کنند ، کار خلاقه است .

نظریه قدیمتر کار ، که آنرا شکل دهنده شخصیت انسان میدانست با دگرگونی هایی که در امر تولید ، کوتاهتر شدن ساعات کار ، و سپاس شدن بار سنگین آن صورت گرفته تغییر کرده است . امروزه ، پیش از آنکه شخصی برنامه کار خود را آغاز کند ، شخصیتش با احتمال زیاد پیش از آن ، بنحو کامل و برای همیشه ، شکل گرفته است . ضمناً ، از آنجا که انسانها امروزه قسمت بیشتری از ساعات زندگی خود را خارج از محیط کار میگذرانند ، حتی روند غیر انسانی شدن نیز کاهش پذیرفته است . بحث و جدلهائی که در مورد مقایسه کار بعنوان رنج و کار بعنوان خلاقیت

انسان می باید مرکز رویداد های اجتماعی باشد و نديك پديده صرف يك نظام صنعتی ، فروم چنین نتیجه گیری میکنند که « انسان هدف نهائی است و هرگز نباید بعنوان وسیله ای بکار گرفته شود ، تولید مادی بظاظر انسانست و نه انسان بظاظر تولید مادی . هدف زندگی ، شکوفان کردن قدرت خلاقیت انسانست » . وی هرگونه جدائی را میان فعالیت مربوط به کار و فعالیت سیاسی ، کار و فراغت ، کار و بازی و زندگی شخصی پایان میبخشد ، بدین معنی که به قلمه قلمه کردن زندگی (یا اشکوبه اشکوبه کردن آن) پایان میدهد . یک تثبیت شخصیت خلاقه مستلزم چیزی بیش از تهییم سودها است ، تثبیت شخصیت مستلزم تهییم کار و تهییم تجربه است .

خلاصه

برای بسیاری از انسانها ، بویژه کارگران

منابع و مأخذ فصل اول

REFERENCES

1. Wilbert E. Moore, "The Exportability of the 'Labor Force' Concept," (American Sociological Review, April, 1953).
2. Abraham Kardiner, Psychological Frontiers of Society (New York: Columbia University Press, 1945), 439.
3. Raymond W. Mack, Raymond J. Murphy, and Seymour Yellin, "The Protestant Ethic, Level of Aspiration, and Social Mobility" (American Sociological Review, June 1956), 295-300.
4. Erich Fromm, Sane Society (New York: Rinehart and Co., 1955), 10.
5. Lewis H. Haney, History of Economic Thought (New York: Macmillan Co., 1949), 25, 130.
6. C. Wright Mills, White Collar: American Middle Classes (New York: Simon and Schuster 1956).
8. Massau W. Senior, Political Economy (London: Charles Griffin and Co., 1854), 218.

منابع و مأخذ فصل دوم

REFERENCES

1. Theodore Caplow, The Sociology of Work (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1954), 253.
2. Adam Smith, The Wealth of Nations (New York: Collier, 1909), Book I, Chap. 3.
3. A. C. Pigow (ed), Memorials of Alfred Marshall (London: Macmillan Co., 1925), 267.
4. Paul H. Landis, Man in En-

vironment (New York: Y. Crowell Co., 1949), 365.

5. E. S. Bogardus, Sociology (New York: Macmillan Co., 1949), 168.
6. Karl Polanyi, The Great Transformation (New York: Binehart and Co., 1944), 75.
7. E. T. Hiller, Social Relations and Structures (New York: Harper and Bros., 1943), 135.
8. C. H. Cooley, Introducing Sociology (New York: Charles Scriber's Sons, 1933), 208, 210.
9. Hiller, op. cit., p. 122; P. Kropotkin, Mutual Aid-A Factor in Evolution (New York: McClure Co., 1903), 128.
10. Neil W. Chamberlain, and Jane M. Schilling, Impact of Strikes (New York: Harper and Bros., 1954), 16.
11. Charles Fourier, The Passions of the Human Soul (London, 1851).
12. Samuel Smiles, Self-Help with Illustration of Character, Conduct, and Perseverance (Chicago: Belford, Clarke, 1881), vii.
13. Adolf Lowe, Economics and Sociology (London: Allen and Unwin, 1935), 51; Clyde E. Dankert, Introduction to Labor (New York: Prentice-Hall, 1954), W. Morris in, 6.
14. David Riesman, The Lonely Crowd (New York: Yale University Press, 1950), 809.
15. David Riesman, Individualism Reconsidered (Glencoe, Ill.: Free Press, 1954), 292.
16. C. Wright Mills, White Collar: American Middle Classes (New York: Oxford University Press, Inc., 1951), 223; a, 223 ff; b, 221-222; c, 220.

17. Solomon Asch, Social Psychology (Englewood Cliffs, N. j.: Urentice-Hall, 1952), 306, 323.
18. A. Tilgher, Work: What It Has Meant Through the Ages (New York: Harcourt, Brace & Co., 1930).
19. Erich Fromm, Sane Society (New York: Rinehart and Co., 1955); a, 233, 321, 361.
20. Thorstein Veblen, The Instinct of Workmanship and the State of the Industrial Arts (New York: Macmillan, 1914); a, 349 ff.
21. Arthur W. Kornhauser, Industrial Conflict (New York: McGraw-Hill Book Co., 1954), Katz in, 88-89.
22. W. Smart, Studies in Economics (New York: Macmillan Co., 1895), 75-76.
23. Charles R. Walker, "Excerpts and Comments on Georges Friedmann's 'What Is Happening to Man's Work,'" in, Human Organization (Winter, 1950); 29-33.
24. Georges Friedmann, Ou Va le Travail Humain? (Paris: Galimard, 1950); Charles R. Walker and Robtr H. Guest, The Man on the Assembly Line (Cambridge: Harvard University Press, 1952).
25. William H. Whyte, Jr., The Organization Man (New York: Simon and Schuster, 1956), 7, 68; a, Ernst Dichter in, 17.
26. A. R. Heron, Why Men Work (Stanford: Stanford University Press, 1948), 122.
27. E. Mayo, The Human Problems of an Industrial Civilization (New York: Macmillan Co., 1933), 125.