

ترجمه : غفار حسینی

# مبانی جامعه شناسی صنعتی

## کار بعنوان يك کار کرد مشخص انسانی

کار ، هم يك نیاز انسانی وهم يك نیاز گروهی است . کار ، بعنوان يك کارکرد مشخص و متمایز انسانی ، راهیست برای برقرار کردن ارتباط با واقعیت و حفظ و نگاهداری آن ، اما زمانیکه انسانها میباید برای انسانهای دیگر ، که وسائل پاداش دهنده را در اختیار دارند ، کار کنند ، تناقضی ایجاد میشود . کار ممکن است انسانها را گردهم بیاورد ، چنانکه در کارخانه چنین میکند ، اما بعنوان انسانهایی مستقل . در عوض ، موجوداتی که بنحوی از انحاء وابسته بیکدیگرند ، ناگزیر ازهم جدا میافتند ، انسانها خانوادههایشان ، و نظارت برفعالتهای خود ، مجزا میشوند .

روابط کار ، باید از قید محدودیتهایی که احتیاجات صنعتی بر آن تحمیل کرده است رهاشده شود ، برای آنکه بتواند بعنوان مشکلات اجتماعی-روانشناسی انسانها در جریان کار و خارج از آن ، مورد توجه قرار گیرد . (۱)

انسانها نیاز به کارکردنرا احساس میکنند ، و یا نیاز بدانرا فرامیگیرند . چنین نیازی بعنوان راهی برای برآورد کردن خواستهها و کششهای جسمانی ابزاری برای غلبه برخستها و چموشیهای طبیعت ، و بعنوان راهی برای شرکت در اجتماع سربرمیآورد . سل گیتزبرگ می نویسد:

« کار ، مقام انسان را در جامعه تعیین میکند ، بر احساس تعلق داشتن و مفید بودن انسان تاکید مینماید و نه آنه ایست مدام تجدید شونده حاکی ازاینکه انسان از طرح کلی پدیدهها و اشیاء طبیعت کنار نهاده نشده است . »

تأثیر و نفوذ کار در خصالت اجتماعی بوسیله پدرسن کراگک خاطر نشان شده است .

وی چنین می نویسد : « کار شاید مهمترین ارضای توانان این چهارسابقه ای است که هر يك با دیگری تعارض دارد ، محرکهای جسمانی ، اشتیاق برای پذیرفته شدن در جامعه ، آرزو برای تسکین وجدان ، و نیاز به غلبه برواقعیت » (۲)  
« تولید در زمان ما بعنوان وسیله ای برای برقرار کردن پیوند میان يك فرد و انسانهای دیگر ، جای خودرا یافته است . موضوع کار یاگرستکی دیگر درمیان نیست ، بلکه موضوع مهمتر ، روابط متقابل انسانی مطرحست . »

## پیوند یافتن نقش های کار

کارکردن با یکدیگر برای تولید ، عمل و آفرینش گروهی ، انسانها را از حیوانات متمایز میسازد . انسانها ، با کارکردن و زندگی کردن با یکدیگر ، توانائی خود را برای درک منظور ها و مقاصد یکدیگر ، توسعه میدهند . (۳)  
این کار [توسعه توانائی] انسان مستلزم فراگرفتن يك نقش اجتماعی است که با نقش های دیگر پیوند می یابد ( جوش میخورد) . انسان ناگزیر



باید نقش‌های دیگران را فراگیرد ، بدین معنی که باید انتظارات و توقعاتی (الزامات ، تقاضاها) که دیگران از ما دارند ، انتظارات و توقعاتی که ما از آنان داریم و نیز انتظارات و توقعاتی که از خود داریم ، همه را فراگیرد . این دیگران و اشخاص دیگر «دیگران متقابل» (الف) (ع) Reciprocal others هستند . هر جا که انسانها باهم کار میکنند ، هر کس میتواند اقدامات یا اعمالی را پیش‌بینی کند و یا انتظارات و توقعات ثابتي داشته باشد برای اینکه [تواند] رابطه‌هایی قابل پیش‌بینی با دیگران و با آینده برقرار کند . آنچه فروم آشنا شدن خلاقه انسان با طبیعت ، یا دیگر انسانها و با خود انسان می‌نامد . نیاز های انسان به همکاری و صمیمیت ، میتواند در کار به کمال رسیده و برآورده شوند . انسان ، از طریق اینگونه همکاری به فردیت دست می‌یابد ، چنانکه گوئی فردیت نوعی حس زیبایی است که فقط بسته به تولید نیست ، بلکه با تعاون ، و حتی با رابطه های محبت آمیز با دیگر انسان پیوند دارد . پاره‌ای اشخاص اینرا « خوب کار کردن با دیگران » نامیده‌اند . (۶)

### یکپارچگی از طریق تعاون

انسان از طریق تعاون در کار و در بازی ، بوسیله کنش‌های متقابل که موجد یکپارچگی هستند ، از حدود مرزهای فردی در میگذرد . کار انسانی نمونه بارزی است از درهم آمیختن اعمال اجتماعی و مقاصد اجتماعی . یک فرد انسان میتواند به تنهایی کار کند ، یک شپازره نیز میتواند کنار دیگران اعمال و وظایفی انجام دهد ، اما شپازره نمیتواند با دیگران به خوبی سر کند ، یا به زبان دیگر نمیتواند با دیگران خوب کار کند . تفاوت انسان با شپازره اینست که انسانها بگونه‌ای ارادی و آگاهانه و همراه با یکدیگر ، در جهت آینده پیش میروند . کار که نیازمند تخصص برای انجام اعمال و وظائف گروهی است ، بصورت « اصل شکل دهنده جامعه ها » و نیروی محرک دیگرگویی ماده و محیطه اجتماعی درمی‌آید .

کار انسانها را بصورت گروههای متشکل ساخت میدهد

موجودات انسانی بدانسانکه نیازمند فعالیت و نتایج آنند ، بیکدیگر و در روابط خود با دیگران نیز نیاز دارند . در این فرآیند متقابل ابزارها ابداع میشوند و از جامعه‌ای به جامعه‌ای دیگر نفوذ خود را میگسترانند ، روشها و فنون جدید ارائه میشوند و محصولات جدید ساخته و پرداخته میگردند . اشکال جدید سازمانهای اجتماعی نیز به‌همراه آنها پدید میآید .

هر جامعه‌ای ساخت روابط کار مخصوص بخود دارد . جامعه های کشاورزی کنش‌های متقابل نسبتا ساده‌ای داشتند . ماشین مولد نیرو و کارخانه شیوه‌های جدید وابستگی انسانها را بیکدیگر پدید آورد تا آنکه روابط فرادستان یا

فردستان سر برآورده تا بر شرایط کار حکمفرما گردد .

خودکاری ، با احتمال زیاد ، زمینه تغییراتی دیگر در روابط کار فراهم خواهد آورد و حتی ممکن است کار ، مقامی والاتر از آنچه در گذشته داشت بیابد .

### تشیت یا توجیه شخصیت در آینده

انسانها برای دیگران و برای فردا کار میکنند و نه فقط صرفا بخاطر خشنودیهای آتی . این نکته اخیر ( خشنودیهای آتی ) اغلب در مباحث مربوط به کار ، مبهم و پوشیده مانده است . انسانها پیشاپیش ، بر حسب انتظارات و توقعات خود و اینکه چه پیش خواهد آمد و چه چیزهایی مورد نیاز خواهد بود ، طرح‌ریزی میکنند . ... انسانها ، که نه در چنبره زمان و نه در چنبره شرایط اسیرند ، مجهز به ابزارهای تفکرند چیزی که سایر جانداران یسند فاقد آنند . تا درباره آینده بیندیشند . از آنجا که انسان نیازمند توضیح و توصیف هستی خویش و معنی بخشیدن به فعالیت های خود و جلوه دادن بدانت ، یسند مشتاقی است که [محمول کاوش] پس از خودش بیاید . هنگامیکه یک فرقه ، با برنامه کابری رو در روستا که دامنه آن تا چهل و پنجسال در فل آینده گسترده است ، این واقعیت که انسان میتواند آینده را پیشاپیش در نظر آورد و در تلاش آن باشد که آنرا پیوند بخشد ، بر رفتار او اثر میگذارد .

### تناقضاتی در نیاز به یاداش

هم از آنجمله که سرپرستی و وابستگی انسان قدرتی نیرومند میشود ، تناقضی اساسی - بمعنای روانشناسانه - جامعه شناسانه آن - سر برمیآورد . بزنگسالان که از وابستگی دوران کودکی و به شواهد ، نیاز بدان وابستگی به زندگی ادامه می‌یابد ، بهنگام کار ( و در هر زمان و هر جای دیگر ) استقلال بیشتری به دست آورند . همی می‌تواند که در محیط کار ، بالا دست بیشتر ابزارهایی را که [کارکنان با آنها] رضایت خاطر بیار می‌آورد ، کنترل میکند و در نتیجه کارگر در موقعیتی وابسته همانند موقعیت یک کودک خردسال قرار دارد .

در صنایع جدید ، وضع شگفتی بوجود آمده است . کارگر برای تثبیت زندگی خود به کار کردن احتیاج دارد ، با وجود این در آغاز موارد باید برای دیگران کار کند . این «دیگران» او را مقید میسازد یا ناگزیرش میکند تا از جاهائی بسیار ، کودک گونه باشد . آنان او را از شناختن و تثبیت موقعیت خود باز میدارند . گرچه ممکن است سرپرست در پی آن باشد تا این وابستگی را ، با استقلال بخشیدن به کارگر تا بدانحدکه با نیازهای موزه هماهنگ باشد ، کمتر فلج کننده کند ، کارگر امکان آنرا نمی‌یابد که رضایت خاطر مورد نیاز خود را در صنعت کسب نماید . (۸)

کارگران و موسسات صنعتی ممکن است تقاضائی را بر یکدیگر تحمیل کنند ، اما اداره کنندگان ، وسائل دسترسی به قدرت و رضایت خاطر حاصل از اجرای آن و نیز پادشاهای روانی خلاقیت یا بگونه‌ای انحصاری در اختیار دارند . (۹)

کلیتون (Cleeton) ریافته‌است که گذشته از احتیاجات اولیه جسمانی ، هر کارگری آرزو های انسانی و حیاتی دارد که نمیتواند در محل کار برآورده شوند . این آرزوها چنینند :

- ۱- احتیاج به تبادل فکر و تبادل احساسات و عواطف با دیگران .
- ۲ - احتیاج به قدرت تسلط برای اعمال نظارت بر افراد و عناصری که در محیط پیرامون یک فرد وجود دارد .
- ۳ - احتیاج به خود سری ، فردیت و استقلال .
- ۴ - احتیاج به کسب موفقیت ، کسب [دانش یا ثروت] و تمکک .
- ۵ - احتیاج به آرزو بردازی وقع گریانه اصیل و آینده نگر . (۱۰)

فقدان هر یک یا چند آرزو از آرزوهای بالا میتواند موجب سرخوردگی‌هایی گردد که به از خود بیگانگی می‌انجامد . این انسان [از خود بیگانه] همان « کارگر در خط زنجیر تولید » و « کروگیت » است که در بیشتر موارد ، غیبا ناشاست و در سازگار کردن خود با خود و با محیط اجتماعی شکست می‌خورد و در پی آنست تا از کارخانه بگریزد .

### فرآیند از خود بیگانگی

از خود بیگانگی گونه‌ای فقدان هویت است که از فقدان کنترل انسان بر خویشتن خویش ناشی میشود . در یک کارخانه ، سرعت خط زنجیر تولید ، سرپرستی و کنش متقابل غیرشخصی هر یک در این فقدان هویت سهمی ایفا میکنند . یک فرد انسان صرفا به یک کارکرد روند تولید تبدیل میشود و فاقد هرگونه وابستگی معنی‌دار با محصول کار است . این جدائیهای انسان از خویشتن خویش و از محصول کار انسانرا بدانجا میکشاند که دیگر قادر به درک هویت خویش نیست و آنرا از دست میدهد .... تقریبا در همه موارد انسانها بعنوان میلیونها مشتری ، صدها هزار سهامدار ، شصت و پنج میلیون کارگر و غیره کمی و انتزاعی میشوند و آنانرا بعنوان

الف: منظور اینست که در مقابل واکنش هر فرد طرف مقابل او نیز واکنشی نشان میدهد و این یک حرکت دوجانبه‌است که مدام انجام میشود . م .

\* تثبیت شخصیت یا توجیه شخصیت در مقابل Orientation آورده شده است . با دوستان بسیاری در مورد معنای دقیق کلمه مذکور در فوق صحبت شد پاره‌ای جهت گیری - جهت شناسی و واژه‌های دیگر پیشنهاد کردند . اما تثبیت شخصیت بنظر مترجم رساتر است . در انتظار راهنمایی دوستان و صاحب نظران میمانیم . م .

شکک‌های مشابه ، بصورت اعداد ، واحدهائی همگی و تکه‌های یدکی قابل تعویض مینگردند ، در زبان يك اقتصاددان مطلب مورد بحث اینست كه « قیمت يك انسان چیست » نه اینکه يك انسان چیست یا کیست .

### از خود جدا افتادن

فروم معنای از خود بیگانگی را چنین توضیح میدهد : «گونه‌ای تجربه که در آن انسان خود را بعنوان يك بیگانه مورد تجربه قرار می‌دهد.» بیگانه‌ای از خود جدا افتاده . انسان بجای آنکه مرکز جهان خود ، آفریننده و انضباط دهنده اعمال شخصی خود باشد ، بوسیله دیگرانی که وی مطیع و پرستنده آفانست ، کنترل میشود . [ در این روند ] فرد حقوق و فردیت خود را وا می‌نهد تکرار اعمال مشابه هنگام انجام کار ، خود به‌تهائی فقدان اندیشه‌ایرا تحمیل تواند کرد که موجب از خود بیگانگی است . (۱۱)

### آرتزبرگ (Arensberg)

که « افزایش مقیاس سازمان معنایش کاهش کنترل خود مختارانه انسان بر زندگی خود بهنگام کار و بر ابزارها و مهارتهای خویش است . (۱۲) بجای نظارت خود بر خود ، برنامه ریزی ، راهنماهای کار و مطالعه زمان و حرکت در کار ، و نظارت دیگران قرار دارد . يك مدیر نیز ، حتی اگر تمام سازمان را اداره کند و کار کردن بر روی يك قطعه از يك روند کار غرقه نشود ، رنج از خود بیگانگی را بر خود هموار میسازد ، چرا که يك مدیر صرفا سرمایه صاحب صنعت را بکار میگیرد و نه سرمایه خود را ، در عین حال ، صاحب سرمایه ، در موارد بسیار ، که روز بروز سیارتر میشود ، از تولید جدا شده است . يك مدیر اعمال و وظایفی انجام میدهد برای آنکه در يك رابطه « کار - سرپرستی » انسانهای دیگر را بکار بگیرد . حتی با نیروهای غول آسای غیر شخصی‌ای سروکار دارد و خود نیز در چتره نظام اداری گرفتار میشود . (۱) اداره سالاری ( بوروکراسی ) خودگونه‌ای از خود بیگانگی است که از رفتارهای غیر شخصی و وابستگی از طریق نهادهای ( سبیل های ) کاغذی ناشی میشود .

کار با کاغذ از خود بیگانگی را تشدید میکند . مدیر یا کارمند عالی رتبه سازمانهای صنعتی خود ممکن است بیشتر از دیگران از خود بیگانه باشد .

وایت (White) بدرستی خاطر نشان میسازد که در دروان کار انسان سازمانی تضادی واقعی وجود دارد . میان نقش وی بعنوان مدیر یا کارمند عالی رتبه و سوء ظنی که اغلب نسبت به سازمان کنترل کننده خود دارد ستیزه‌ای در میگیرد .

زمانی بود که انتخابها و « محرکین » خارج از سازمان متهم بداشتن این عقاید خلاف عرف میشدند ، لیکن امروزه مزه سازمانی ، خود ،

با این عقاید سروکار دارد ، یا چنانکه وایت می‌نویسد « اگر تنها يك چیز باشد که او (مرد سازمانی) را از دیگران متمایز میکند . [آن چیز] اشتیاق شدید به در دست گرفتن لگام زندگی خویش است . در عمق وجود خود ، [ مرد سازمانی] از سیردن این لگام بدست سازمان بیزار است ، حتی اگر این لگام زرین باشد . (۱۳)

آوازه‌گری ، با ایجاد کردن نیازهایی که برای يك فرد انسانی یا بکسلی مهملند و یا مفهومی ناچیز دارند ، به روند از خود بیگانگی کمک میکند . مردم کار میکنند برای آنکه اموالی بیفایده را بدست آورده و نگاهداری کنند ، و پاره‌ای از آنان میکوشند تا بوسیله همین اموال اساسا مهمل و بیمعنی ، به تخصص و منزلت اجتماعی دست یابند . انسانها یا ابزارهای رسانه های جمعی ( Mass Media ) ، که در باره آن یا چیزی نمیدانند و یا آگاهی ناچیزی دارند - و نیز با آن هیچگونه رابطه‌ای ندارند جز گیرنده بودن خبرها و پیغامها - محاصره شده‌اند . اوقات فراغت نیز تا حدود زیادی مکانیکی و ماشینی شده و بوسیله نیروهائی از دور دست کنترل میشود که میکوشند سلیقه‌های انسان را بیبدل خود [تغییر داده] وزیر نفوذ خود در آورند .

### اصطلاح معروف Pay the piper and swallow the product

فروم این وضع را تشبیه شخصیت پذیرنده می‌نامد ، گونه‌ای کش پذیری که در آن نیروهای اجتماعی که انسان را باز بجه قرار میدهند بی‌نام و نشان و غیر قابل فهمند .

### اثرات غیر شخصی شدن

در اگر تولید انبوه را بعنوان تبدیل کردن (Pushing) قطعات قابل تعویض و استاندارد شده ماشین‌ها به انسانهای قابل تعویض و استاندارد شده که در خدمت ماشین‌ها نیستند ، « خلق میکنند » (۱۴) از هر منصفی ماشین انتظار میرود که پنجوی پیش‌بینی پذیر ( ماشین‌وار ) یا پنجوی معین و کش نشان دهد . تفاوتهای فردی نادیده گرفته میشوند و حاصل این نادیده گرفتن ، غیبی شخصی شدن است . نویسنده‌ای چنین نظر میدهد که « سه کارخانه فورد در کنار رودخانه سرخ ثابت کرد که دستیابی که در آن نفس تولید هدف نهائی است ، همانقدر غیر انسانی است که خود ماشین‌ها » (۱۵) رقابت يك فرآیند غیر شخصی است ، و در آن هیچ امر شخصی یا خصوصی وجود ندارد - و نقش امور انسانی در آن بسیار ناچیز است . (۱۶)

زمانیکه تیلر ، ژیلبرت و دیگران هنگام توصیف تولید از روانشناسی پاداش - تنبیه سخن میگفتند - « شلاق یا شیرینی » تیلر - در حقیقت کار از خود بیگانه را مورد بحث قرار داده بودند . (۱۷) . آرتزبرگ (Arensberg) می‌نویسد که از دست رفتن قدرت ابداع و خلاقیت صنعتگران زمینه را برای « از دست رفتن آزادی

کار ، و حتی [ از دست دادن ] علاقه بکار فراهم میکند ، هیچکس منکر این [ واقعیت نیست ] . (الف/۱۲) . کارگر ، صاحب‌کار ، مدیر و مشتری همه در معرض آن هستند که از خود بیگانگی ، از فقدان اعتماد به مهارت و فقدان امکانات و شرایط مناسب برای بکار بردن مهارت خود رنج ببرند . این فقدان اخیر از جمله وخیمترین ضایعات اجتماعی است . ژیلمن خاطر نشان میسازد که « سطح مهارت در بسیاری از صنایع چنان پائین است که برای يك کار دانستن اینکه کاری که او انجام میدهد ، کار است که هر فرد دیگری که میان ۱۶ تا ۶۵ سال داشته باشد - و حتی يك شمشازنه تعلیم دیده - قیسز به آسانی میتواند انجام دهد ، طبیعتا نمیتواند بر اساس برآورد توانائیهای شخصی خود اعتماد بآینده را در او برانگیزد . (۱۸) .

### همنوائی در جامعه انبوه

در يك جامعه انبوه [ متشکل از ] سازمان های بزرگ و رسمی ، جایشیکه کش‌های دوجانبه و تفاهم میسی برانتظارات یاببات و آسان فهم وجود ندارد ، بستگی یا قید اجتماعی ، بصورت همنوائی در میآید . هرچه سازمان بزرگتر باشد ، کار رفتار یا کارکنان غیر شخصی‌تر ، و استفاده از اقتدارات ، مقررات ، آئین‌نامه‌ها و قوانین بیشتر میشود . وقتیکه جامعه انبوه بصورت «حکومت قانون و نه حکومت انسان » در میآید دخالت‌های شخصی در کارها از میان میرود - روابط انسانی بوسیله قراردادها تنظیم و از طرف نمایندگان رسمی [ قانون اعمال ] میگردد . هنگامیکه کارگر به هرم عظیم مدیریت فرا می‌نگرد ، انبوهی از راز و رمزهای غیر شخصی را می‌بیند که از دور دست همه چیز را کنترل میکنند . ژیلمن می‌نویسد که « او [ کارگر ] میداند که این آتمهائی که بترتیب بر پله‌های نردبان فرا رونده قرار گرفته‌اند ، و پله به پله نظارت آنها بر سر نوشت نهائی صنعتی او - شدیدتر میشود ، بترتیب صعود ، از او ، بعنوان يك فرد انسانی شناسائی کمتر و کمتری دارند و در درون يك کارخانه فاقد هویت انسانی و يك بازار فاقد هویت انسانی او در هم فرو رفته ، مجاله و پژمرده‌شده و بصورت يك رقم ، يك واحد کار ، که در ازاء آن باید قیمت معینی پرداخت شود ، درآمد است .

### بی‌هنجاری یا نابسامانی و کار

کار روزانه ممکن است چنان تکراری باشد که به کارگر فرصت دهد تا در ذهن خود به‌مسائل و مشکلات شخصی بیندیشد ، در رویاها و تخیلات لذتبخش غرقه شود و در نتیجه به ورطه خطرناک

\* - معنای تحت‌اللفظی این عبارت چنین است : پول نی زن را بده و محصول را ببلع متاسفانه ضرب‌المثل فارسی معادل آنرا نیاقتم . م . م .



عدم وابستگی با واقعیت فرو غلطد . دورکیم این تابسانی یابی هتجاریرا چنین توصیف میکند « یک حرکت بیقرارانه ، یک خود پروری یا خود گستری (Self-Development) بی نقشه یک هدف زندگی که از لحاظ ارزش ، معیار و ضابطه‌ای ندارد و در آن خوشبختی همواره در آینده قرار گرفته و هرگز ، با هیچیک از موفقیت‌های آنی در زمان حال نمیتوان بدان دست یافت . (۲۰) . وی از « بیهودگی تعقیب بی فرجام » آرزوها و هدفها نگران بود . دورکیم از آن وحشت داشت که زمانیکه فرد از قیود اصیل اجتماعی رها شده و منقطع و پریشان میشود جامعه « یک توده در هم ریخته افراد انسانی » خواهد شد . این جمله را بعدها مایو از دوکیم بوم گرفت .

در سازمانهای بزرگ رسمی جامعه انبوه ، یا تقسیم کار پیچیده ، پائین بودن مهارت کارگران ، سرمایه‌گرانیهای عظیم و ساخت های مدیریشان که از روند تولید جدا افتاده است ، برای یک کارگر احساس کردن اینکه عمل و وظیفه‌ای بعهده دارد ، و نیز احساس تخصص و احساس منزلت بسیار دشوار است . . . رابطه قابل پیش‌بینی انسان با دیگران و با آینده بوسیله این نیروها معشوش میشود . احتیاج به تفکر درست در مورد خود و اعتماد کردن به تواناییهای شخصی برای روبروشدن با مشکلات ناشناخته ، با توهمات تحمینی ، فقدان چیزهای تازه ، وعدم توانایی برای مهار کردن سرنوشت خود ، گسیخته میشود . صنعت نمیتواند کنجکاو افراد را بیفزاید و آترا بکارگیرد . برداشت های کارآئی این خصالت انسانی را ندیده میگردد و باین [عمل] انسانها را ناگزیر میازد تا در خود فرو کشیده شوند . کار ، کسل کننده ، فاقد جاذبه ، خستگی آور ، ملالت آور و بیهوده میگردد . اقتدار نادیدنی ، بی نام و بیگانه یا انسان ، آدمک‌های خودکار (Automatons) را [ هرگونه که بخواهد ] بکار میگیرند . کارگر ممکن است با توسل به فرار از کار ، یادگیری و نزاع ، یا در سر پروازندن رویاهای تن آسائی که نوعی واپس رفتن روانی است (Psychic Regression) در پی آن برآید تا از کار کردن شانه خالی کند . انسانها مدام در رویای بازتشنه شدن و سفر کردن فرو میروند - این خود ، از خود بیگانگی کامل است .

هنگامیکه قسمت اعظم تمدن برای انسانها جاذبه خود را از دست میدهد ، برای آدمک‌های خودکار ، عالیترین فضیلت اینست که « سرشان بکار خودشانست » و بالاترین تحسین اینست که « دردمر درست نمیکنند » . (۲۱) .

### پرخاشگری در مقابل همکاری

هنگامیکه و . س . مینگر (Meninger) یادآور میشود که کار این امکانرا بانسانها میدهد که پرخاشگری خود را فرو نشانند ، ممکن است منظورش غیر شخصی بودن تولید انبوه و بیگانه

شدن انسان با فعالیت های معنی داز باشد . بر خلاف فروم که بر همکاری کردن و وابستگی محبت آمیز پای می‌نهد ، مینگر معتقد است که انسان باید بایک چیز ، بانسانهای دیگر ، یا با محیط گرداگرد خود ( یا حتی با خود ) در ستیزه باشد . برای مینگر « کار ، حتی اگر خوشایند باشد ، همواره کوششی است برای چیره شدن بر محیط و مهار کردن آن » .

کار همیشه بر ضد چیز دیگر انجام میشود . با اعتراف باینکه کار میتواند خوشایند باشد و میتواند نشان دهنده ایجاد کنندگی انسان باشد ، میتوان گفت که بجای آنکه « بر ضد » چیزی دیگری [انجام شود] ، میتواند « برای » چیزی انجام شود - نکته‌ای که ممکن است مورد نظر مینگر بوده باشد ، اما آترا بروشنی بیان نمیکند . باین همه او در می‌یابد که کار - که وی آترا تلاشی « ناخودآگاه » می‌نامد که « آگاهانه » برای تامین نیازمندیهای واقعی زندگی [ با شرایط زندگی ] سازگار شده‌است - ممکن است ، تا زمانیکه ناخوشایند باشد ، و فعالیت نامساعد تلقی شود ، متوقف گردد . ظاهر آناکید مینگر بیشتر بر کار ساده و کار در خط زنجیر تولید می‌باشد . (۲۲) .

با این همه ، کارلوما نباید خدمت آمیز یا تعارض آمیز باشد . کار میتواند با همکاری و صمیمیت توأم گشته و برای تیلر هدفهای شخصی و گروهی بسیار تمرینش باشد . این امکان وجود دارد که کار ، همچون تولد همکاری و گروه ، اجتماعی بودن ، شوخ طبعی و تغییرات مورد نیاز نیز نمود . (۲۳) .

### رهبری دیگران و اتحادیه‌ها

کار کردن برای دیگران مطالبش اینستکه انسان بوسیله دیگران هدایت شود و این موضوع ممکن است واجد همان اهمیتی باشد که رابیزمن برای آن قائل شده است . شخصیت خود هدایت Inner Director Personality ، یا شخصیت هدایت شده از درون رابیزمن ، ارزشها تئیرا که وسیله بدر و مادی به کبودک القاء شده‌اند ، درونی میکنند و چنین فردی هنگام فکر کردن راجع به کار آترا در شایه اشیاء غیر انسانی « در ذهن خود بحساب می‌آورد . چنین فردی « کاربرست » و « کار مداراست » . شخصی که بوسیله دیگران هدایت میشود ارزشها را از همگان خود فرا میگیرد - و گفته‌اند که چنین شخصی کاررا در شمار واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به انسانها بحساب می‌آورد - وی ، مردم پرست و مصرف - مداراست . (۲۴) .

هدایت شدن بوسیله دیگران در تولید انبوه ، جائیکه میلیونها انسان بوسیله یک اقلیت معدود سرپرستی و نظارت میشوند ، بسیار نیرومنداست .

### شخصیت و بازیچه قرار گرفتن

گرفتاری اساسی کارگر صنعتی اینست که بر ابزار کار ، مهارتها ، و روابط شخصی تسلط ندارد

و بدینسان چونان ذره‌ای است جدا شده [ از پیکره اصلی ] و بیگانه با آن (۲۵) .

کارگر که مجبور به کار کردن شده است ، در می‌یابد که این شخصیت و هستی اوست که زیر نفوذ دیگران درآمده [ و بازیچه قرار گرفته است ] .

ادعای مایو مبنی بر اینکه افراد ترجیح میدهند در میان گروههای هم مشرب کار کنند (Congenial groups) گویی این عمل به پرش چه کسی چه کسی را هدایت میکند ، پاسخ میدهد) از طرف رابیزمن رد شده است .

رابیزمن بر آنست که « انسانها هم کار گروهی را میخواهند و هم کار فردی را ، هم کار شهری و هم کار روستائی ، هم سرپرستی و هم کارآموزی را » . آنان صرفا خواهان هم‌مشری فزون از حد نیستند ، بلکه خواهان آنست که قدرت‌طلبی خود را ارضاء کنند و خود بر خود نظارت نمایند . بجای سازگار کردن کارگران با یک‌شغل یا با یک نحوه اداره ، رابیزمن سازگار کردن نظام کارخانه را با آنچه یک انسان ، از دیدگاهی معتبر میتواند واقعا بدان شبیه باشد ، پیشنهاد میکند . (۲۶) . رابیزمن ، مانند کرن‌هاوزر « شخصیت تصنعی بخشیدن » به مدیران را ، چنانکه گویی آنان میتوانند روابط افراد را بهبود بخشند ، یا محیط کاری بوجود آورند که کارگر بتواند در آن هرچه از دستش برمیآید انجام دهد بطور کلی رد میکند (۲۷) . ممکن است بتوان گفت یک فرد رابگونه‌ای بار آورده که بیدک نام یا علامت تجاری ، بیک کالا یا بیک مدیر بنازد و احساس غرور کند و ظاهرا خوشبخت باشد ، اما بازهم بعنوان ابزاری کنش‌پذیر یاوی رفتار شود و به « انسان واژه » تبدیل شود (۲۸) .

### تأثیر اتحادیه در کار

اتحادیه‌ها بر کار ، کارگران و مدیران اثر میگذارند . اتحادیه‌ها میتوانند گونه‌های احساس تعلق داشتن و احساس ایمنی و نقشی معنی‌دار را در یک گروه متحد و منسجم ایجاد کنند . اتحادیه‌ها حتی ممکن است زمینه‌ای برای ارضای پاره‌ای از قدرت‌طلبی‌ها نیز فراهم آورند . (۲۹) . البته دریک اتحادیه بزرگ ، دریک جامعه انبوه ، ممکن است بایک کارگر بگونه‌ای غیرشخصی یا بیگانه‌وار رفتار شود و اتحادیه نتواند مانع از خود بیگانگی بیشتر وی گردد . باین همه ، اتحادیه‌ها میتوانند مراکز برای رقابت در وفاداری ، مرکزی برای ارضای قدرت‌طلبی و وسیله‌ای برای فروتنانیدن تمایلات ستیزه‌جویانه و کسب احساس قدرت گروهی در مقابل دستگاه مدیریت باشند .

اتحادیه‌ها معمولا در پی اقدامات چاره‌جویانه هستند . این چاره‌جوییها بشکل تلاش برای بهبود شرایط کار ، ساعات کار کمتر ، پایان بخشیدن

مبانی جامعه‌شناسی صنعتی (بقیه)

1. Lindzey (ed.) Handbook of Social Psychology (Cambridge: Addison-Wesley, 1954), Mason Haire in 1107; a, iii.
2. Geraldine Pederson-Krag, Personality Factors in Work and Employment (New York: Funk and Wagnalls, 1955), 20.
3. George Herbert Mead, Mind, Self, and Society, (Chicago: University of Chicago Press, 1984), 73-75.
4. C. A. Hickman and M. H. Kuhn, Individuals, Groups, and Economic Behavior (New York: Dryden Press, 1956), 35.
5. Erich Fromm, Sane Society (New York: Rinehart and Co., 1955), 68; a, 116-117; b, 110-112; c, 120-121; d, 126; e, 138; f, 288.
6. Clyde E. Dankert, Introduction to Labor (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1955), 5; Fromm, op. cit., 177-178.
7. Solomon Asch, Social Psychology (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1952), 136; a, 173; b, 123.
8. Haire, op. cit., 111-112; D. H. MacGregor, Economic Thought and Policy (New York: Oxford University Press, 1948), 6-23; A. H. Maslow, "A Theory of Human Motivation," in P. L. Harriman (ed.), 20th Century Psychology (New York: Philosophical Library, 1946), 22-48.
9. W. J. Dickson, "An Approach to the Human Factor in Industrial Relations," in "Louts M. Hacker et al. (eds.), The New Industrial Relations (Ithach; Cornell University Press, 1948), 134-135.
10. Glen V. Cleeton, "The Human Factor in Industry," (The Annals, March, 1951), 17.

برجای مانده و نیاز به نظامی صنعتی که « مسائل و مشکلاتی که ایجاد میکند بیش از مسائل و مشکلاتی نباشد که حل میکند » همچنان پابرجای میماند . ( ۳۱ )

خلاصه

کار مستلزم روابط انسانی است و در یک جامعه بزرگ و انبوه مستلزم سرپرستی نیز هست . در حالیکه کار میتواند بسیاری از احتیاجات افراد و گروهها را برآورده کند ، سرپرستی نمیتواند ارضای تمامی این احتیاجات را مجاز شمارد . در موقعیت امروزی کار ، نظارت برخورد و برارضای قدرت طلبیهای انسان ، بویژه بسیار دشوار است . حرکت از وابستگی بسوی رهایی متوقف گردیده است ، و کمال [ یافتن انسان ] بوسیله ماهیت محیط کار و نظام سازمانی آن تا حدود زیادی با مانعی برخورد کرده و خنثی شده است . موجودات انسانی در محل کار در یک سلسله مراتب تنظیم شده که ممکن است بدانان فقط اجازه انجام یک وظیفه فرضی در یک کار محدود را بدهد ، « قرار داده میشوند » . افراد انسانی این نیاز را احساس میکنند که در جامعه کارکردی داشته باشند . حتی جامعه‌ای که اقتصاد فراوانی را پدید آورده است نمیتواند موجب اطمینان رفتن تثبیت شخصیت افراد باشد . انسان در طبیعت و در میان افراد جامعه کرده ، بعثت روشی که امروزه برای سازمان دادن کار در کارخانه اعمال میشود ، غیرشخصی شدن ، بی شخصیت شدن ، دلزدگی ، و سرخورده‌گی شدید و توهمات و تخیلات ناشی از آن گسترش یافته است . خط زنجیر تولید ، وضع و موقعیت ناخوشایندی است ، چیزی است که باید از آن اجتناب کرد و از آن گریخت .

به‌تفرد ، و تشکیل دادن گروههای کار آشکار میشوند . ( ۳۰ ) باین همه ، بسیاری از این اقدامات از خود بیگانگی را متوقف نمیکند . یک اتحادیه ممکن است بعنوان نیروی بازدارنده و محافظه‌کار عمل کند و مانع تغییرات تازه شود ، یا آهنگ تغییرات جدید را کندتر سازد . اتحادیه هنگامیکه برای اعضایش مناسب تشخیص دهد ، ممکن است درصدها جلوگیری از هرگونه تغییر تکنولوژیک برآید ، لیکن با این اقدامات ، نه از خود بیگانگی کاهش می‌یابد و نه حتی به‌فهم و درک آن کمکی میشود .

یکپارچگی و چالش

یکپارگرفتن تمام وجود انسان و کلیه توانائیهایی و ظرفیت‌های آن ، و نه فقط پاره‌ای از آنها - در برداشت تازه از کار ، امری اساسی بشمار میرود . خودکاری ممکن است یکنواختی و جمودی که کارگر را بصورت یک « نفر قابل تعویض » که مواظب یک « ماشین قابل تعویض » است که « قطعات قابل تعویض » میسازد درمیآورد (ب/۱۲) از میان بردارد .

انسانها میتوانند به‌نهایی یا هم‌راه با گروههای انسانی کار کنند اما نمیتوانند بطور زنجیری یکپار کردن و ادا شوند . در اغلب موارد ، خط زنجیر تولید برابر نهاد یا آنتی‌تر سازمان بنسب گروه کارآمد است . انجام دادن کار کافی نیست ، کارگر باید برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی هم بکند ، اما هیچیک از اینها ساده کردن کار را متوقف نخواهد کرد . آرزو برای شغلی که « برای کارگری که شاغل آنست قابل فهم و واجد معنی باشد » : همچنان

فرار (بقیه)

بعد از آن بود که باز به دیدن پدرش رفتم .  
- خانم اون شمارو گیر آورده ، مادرش انقدر زن ضعیف و تهی مغزیه که نمیتونه با اون حرف بزنه ، منم که نه فرصتو دارم نه حالتو که به چرند بازش گوش کنم . خودشو واسه شما لوس میکنه ، هیچ غلطی نمیکند ، منم کتابچشو دیدم . مخصوصا جایی میذاره که من ببینم . اما من بروم نیاردم . اگه میخواست کاری بکنه حرفشو نمیزد . مترسید عرضه فرار کردن هم نداره . این بار هم مایوس از پیش پدرش برگشتم .

\*\*\*

این اواخر پدر و مادر سال‌سومیهها را دعوت کرده بودم تا ضمن تشریح نظام جدید برای رشته تحصیلی فرزندانشان نیز اظهار نظر کنند .  
التماس‌کنان پیش من آمدند .  
- نمیخوام این بار تو کارم دخالتی بکنه ، من میدونم چی میخوام ، چی نمیخوام . اون منو تو سبزی می‌کنه که دلخواه خودشه .  
- این وظیفه منه باید این کارو بکنم .  
- این یکپار وظیفه‌تون رو انجام ندین .  
- من به آینده تو خیلی امیدها دارم .

خودم که هیچ امیدی ندارم .  
- یعنی میخواهی یکجایی این بدلت می‌کنی نتوانستم اینو برای تو تفهیم کنم کجا برای خودت درس میخوانی .  
نه همیشه چیزی بوده که خلاف گفته‌های شما ثابت کنه .  
اما حالا در مقابلم پدر درمانده‌ای نشسته بود که دلم بجالش میسوخت این با مردی که دوبار دیگر هم دیده بودم خیلی فرق میکرد .  
- نگین ماهی یکبار منتشر میشود و حالا فقط ده روز از این ماه گذشته تا بیست روزدیگه؟  
- پس چه‌کار کنیم ؟  
منهم به اندازه آنها درمانده‌ام و فکرم به جایی نمیرسد . باوجود این قول میدهم هرکاری بخواهند انجام بدم . سه روز در التهاب و بیخبری گذشت تا اینکه او را پیدا کردند . به ملایر رفته بود و در آنجا وقتی به یک بنگاه مسافری برای کار مراجعه کرده به وضع ظاهر مرتب و آراسته‌اش مشکوک شده و به پلیس معرفی کرده بودند .  
مرا هم خبر کردند تا در شادی باز یافتن او شریک شوم و به شکرانه آن موافقت کردند .  
مطلب را همانطور که بود بنویسم .  
۵۳۱۰۱۵  
طوسی طباطبائی

11. James J. Gillespie, *Free Expression in Industry* (London: Pilot Press, 1948).
12. G. M. Arensberg, et al., *Research in Industrial Human Relations* (New York: Harper and Bros., 1957), 61; a, 63; b, 61.
13. William H. Whyte, Jr., *The Organization Man* (New York: Simon and Schuster, 1956), 151.
14. Peter F. Drucker, "Labor in Industrial Society," (*The Annals*, March 1951).
15. Marshall W. Fishwick, *American Heroes: Myth and Reality* (Washington: Public Affairs Press, 1954).
16. Robert Warshaw, "The Gangster as Tragic Hero" (*Partisan Review*, February, 1948).
17. F. W. Taylor, *Shop Management* (New York: Harper and Bros., 1911).
18. Glenn Gilman, *Human Relations in the Industrial South-east* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1956), 20; a, 22-23; b, 288.
19. W. Lloyd Warner and J. O. Low, *The Social System of the Modern Factory* (New Haven: Yale University Press, 1947), 108 ff.
20. Emile Durkheim, *The Division of Labor* (Glencoe, Ill.: Free Press, 1947), 449.
21. Lewis Mumford, "The Conduct of Life" (New York: Harcourt Brace & Co., 1951), 14.
22. W. C. Menninger, *Social Change and Scientific Progress* (Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 1951), 214.
23. Ely Chinoy, *Automobile Workers and the American Dream* (Garden City: Doubleday & Co., 1955).
24. David Riesman, *The Lonely Crowd* (New Haven: Yale University Press, 1950), 130.
25. Gilman, op. cit., 300; FROMM, op. cit., 93.
26. David Riesman, *Individualism Reconsidered* (Glencoe, Ill.: The Free Press, 1954), 88.
27. Arthur W. Kornhauser et al., *Industrial Conflict* (New York: McGraw-Hill Book Co., 1954), 19.
28. Ellsworth Faris, "The Retrospective Act" (*Journal of Educational Sociology*, October 1940), 79-91; C. A. Hickman and M. H. Kuhn, op. cit., 26; FROMM, op. cit., 93.
29. Clinton S. Golden and H. Ruttenberg, *The Dynamics of Industrial Democracy* (New York: Harper and Bros., 1942).
30. E. L. Trist and V. Bamforth, "Some Social and Psychological Consequences of the Langwall Method" (*Human Relations*, 1951).
31. Burleigh B. Gardner and David G. Moore, *Human Relations in Industry* (Homewood, Ill.: Richard D. Irwin Inc., 1955), 231.



**فروشگاه های کفش ملی**  
**نمایشگر زیباترین مدل های سال**

## باقیه) انسان شناسی اجتماعی و فرهنگی

شناسی اجتماعی و فرهنگی شامل کلیه مراحل تحقیق ملوکوردی فوق است یعنی کلیه جنبه های جمع آوری اطلاعات و ابزارها و وسائل مادی و تفسیر آنها در سطح های مختلف تمییم رادر بردارد .

تاریخی و جغرافیائی است ... انسان شناسی باید به نتایج دست یابد که چه مثبت و چه منفی ، در مورد تمام جوامع انسانی ، از شهر بزرگ امروزی گرفته تا کوچکترین قبیله ملانزی ، معتبر باشد .

- 1- George Murdock
- 2- Culturalisme
- 3- Sociologisme
- 4- Siegfried Nadel
- 5- Claude Lévi-Strauss
- 6- Anthropology
- 7- Cultural Anthropology
- 8- Social Anthropology
- 9- Ethnologie
- 10- Ethnographie

خلاصه آنکه تعاریف مختلفی از « انسان شناسی اجتماعی و فرهنگی » پیشنهاد شده است. نکته اساسی اینست که در نظر داشته باشیم که هدف « انسان شناسی اجتماعی و فرهنگی » توصیف خصایص کلی هرگونه زندگی اجتماعی و فرهنگی و تبیین آن بمنظور محدود کردن اختلافات شکفت انگیز بشری است . انسان