

مقاله:

مشت زدن به ساعت



کار کردن چه معنایی دارد؟ چه کاری با کیفیت است؟ چرا ما زمان زیادی از عمر خود را کار می‌کنیم؟ کارگری و کارمندی بهتر است یا کارآفرینی و خویش‌فرمایی؟ این‌ها سوالات مهمی است که ما یا پاسخ‌های یکسال به آنها داریم (بر اساس پیش‌فرض‌هایمان) و یا هیچ پاسخی برایش متصور نیستیم، آنقدر که برایمان بدیهی است و پارادایم‌های ذهنی غالب ما شده‌اند.

شما هم‌اکنون در حال خواندن یکی از مقاله‌های بازنشر شده در **کتابخانه زمان** هستید. جایی که تلاش می‌کنم کتاب‌ها و مقاله‌ها و یادداشت‌های متنوعی که مرتبط با زمان باشد را با شما **زمان جویان** عزیز به اشتراک بگذارم. این مقاله پرسش‌های مهمی را در ذهن شما ایجاد خواهد کرد، پرسش‌هایی که مدل ذهنی شما را می‌تواند دچار تردید کند.

بیایید این مقاله را با هم بخوانیم:

الگوی کار انسانی، چه هنگام کشاورزی و شکار و چه در فعالیت‌های اجتماعی، معمولاً چنین بوده است: دوره کوتاهی از کار سخت و توان‌فرسا و دوره‌ای طولانی از استراحت و بیکاری. اما اختراع ساعت و تبدیل شدن زمان به سرمایه ارزشمندی که نباید یک لحظه‌اش را هم از دست داد، این روند را سراپا تغییر داد. حالا برایمان عادی است که یک‌سوم روزمان را به کارفرمایان بفروشیم، در حالی که پانصدسال پیش، چنین کاری با بردگی فرقی نداشت.

دیوید گریبر، هارپرز — همه ما با آدم‌هایی برخورد کرده‌ایم که وقتی عنوان شغلی‌شان را شنیده‌ایم، با خودمان گفته‌ایم این‌ها واقعاً چه کار می‌کنند؟ مشاور منابع انسانی، پژوهشگر روابط عمومی، هماهنگ‌کننده ارتباطات، استراتژیست مالی، مدیر لجستیک. این فهرست انتها ندارد.

کورت، که پیمان‌کار جزء ارتش آلمان است، شغلش را این طور توصیف می‌کند:

ارتش آلمان یک پیمان‌کار جزء دارد که کارهای آی.تی ارتش را انجام می‌دهد. این شرکت آی.تی یک پیمان‌کار جزء دارد که کارهای لجستیکش را انجام می‌دهد. این شرکت لجستیک یک پیمان‌کار جزء دارد که مدیریت منابع انسانی‌اش را انجام می‌دهد. من برای این شرکت آخری کار می‌کنم.

تصور کنید قرار است دفتر کار یک سرباز دو تا اتاق جابجا شود. به جای این که رایانه‌اش را بردارد و خودش به اتاق جدید برود، یک فرم پر می‌کند. پیمان‌کار آی.تی فرم را می‌خواند و تأیید می‌کند و آن را برای شرکت لجستیک می‌فرستد. شرکت لجستیک جابجایی را تأیید می‌کند و از ما یک کارمند طلب می‌کند. به من ایمیلی می‌رسد که به پادگان بروم. پادگان نزدیک به چهارصد و هشتاد کیلومتر با خانه من فاصله دارد، پس ماشین کرایه می‌کنم. با ماشین به پادگان می‌روم، یک فرم را پر می‌کنم، رایانه را از هم باز می‌کنم، آن را داخل یک جعبه می‌گذارم، و جعبه را مهر و موم می‌کنم. یک نفر از شرکت لجستیک جعبه را به دفتر جدید می‌برد. آنجا، من مهر و موم جعبه را باز می‌کنم، یک فرم دیگر را پر می‌کنم، رایانه را دوباره سر هم می‌کنم، چند تا امضا می‌گیرم، با ماشین به خانه برمی‌گردم، نامه‌ای اداری می‌فرستم، و بعد پولم را می‌دهند.

در سال ۲۰۱۵، مؤسسه تحقیقاتی یوگاو ۱ این سؤال را از بریتانیایی‌ها پرسید که آیا فکر می‌کنند شغلشان «تأثیر معناداری در دنیا» دارد یا خیر. بیشتر از یک‌سوم افراد -۳۷ درصد- معتقد بودند ندارد. (فقط ۵۰ درصد گفتند که دارد؛ ۱۳ درصد هم تردید داشتند.) در یک سرشماری جدیدتر که در هلند صورت گرفته ۴۰ درصد از شاغلان هلندی گفتند که احساس می‌کنند دلیلی ندارد که شغلشان وجود داشته باشد.

جامعه ما برای کار ارزش قائل است. انتظار داریم که هر شغلی هدفی را برآورده کند و لذا معنای بزرگتری داشته باشد. از نظر شاغلانی که این نظام ارزشی را برای خودشان درونی کرده‌اند، کمتر چیزی این قدر دلسرده کننده است که بخواهند پنج روز هفته را از خواب بیدار شوند تا کاری را انجام دهند که خودشان معتقدند اتلاف وقت است.

ولی روشن نیست که چرا داشتن یک شغل بیهوده این قدر مردم را درمانده و دلسرده می‌کند. بالاخره بخش بزرگی از نیروی کار پول می‌گیرند - اغلب هم پول زیادی - برای کاری که انجام نمی‌دهند. پس باید خودشان را آدم‌های خوش‌شانسی به حساب بیاورند. ولی اکثراً احساس بی‌ارزش بودن و افسردگی می‌کنند.

کارل گروس، روان‌شناس آلمانی، در سال ۱۹۰۱ کشف کرد که نوزادان وقتی برای اولین بار به توانایی خود برای ایجاد تأثیرات قابل پیش‌بینی در جهان پی می‌برند به نحو خارق‌العاده‌ای خوشحال می‌شوند. برای مثال، ممکن است با یک مداد و با حرکات تصادفی بازو و دستشان خط‌هایی بکشند. ولی وقتی می‌فهمند که می‌توانند با تکرار همان الگو دوباره به همان نتیجه قبلی برسند، خوشحالی بیش از حدی از خود بروز می‌دهند. گروس این حالت را «لذتِ علت بودن» نام داد، و گفت این حالت پایه و اساس بازی است.



پیش از گروس، اکثر فیلسوفان سیاسی، اقتصاددان‌ها، و دانشوران علوم اجتماعی در غرب بر این فرض بودند که انسان‌ها یا از سر میل به پیروزی و تفوق در پی قدرت هستند یا از سر ضرورت عملی تضمین لذت جسمانی و توفیق در زادوولد. بینشی که گروس ارائه کرد پیامدهای مهمی در فهم ما از شکل‌گیری خود داشت، و به طور کلی‌تر فهم ما از سازوکار انگیزش در انسان را ارتقا داد. کودکان به تدریج می‌فهمند که افراد متمایزی هستند و با مشاهده این که می‌توانند علت رخ دادن و وقوع دوباره چیزی شوند می‌فهمند که از جهان پیرامون خود جدا هستند. اساساً این درک موجب سرخوشی می‌شود، لذت علت بودن، که اصلاً بنیاد هستی ماست.

آزمایش‌ها نشان داده‌اند که اگر به کودکی اجازه داده شود که این سرخوشی را تجربه کند و بعد ناگهان آن را از او سلب کنند، کودک بسیار عصبانی خواهد شد، از مشارکت سر باز خواهد زد، یا حتی محیط را به کلی ترک خواهد گفت. فرانسیس بروچک، روان‌پزشک و روان‌کاو، گمان می‌کند که علت بسیاری از مشکلات سلامت روان در زندگی افراد همین تجربه‌های ترومایی باشند.

پژوهش‌های گروس او را به طراحی نظریه‌ی بازی به مثابه‌ی وانمود ۲ کشاند: بزرگسالان بازی‌ها و سرگرمی‌ها را به همان دلیلی ابداع می‌کنند که یک نوزاد از توانایی خود در حرکت‌دادنِ مدام لذت می‌برد. ما دوست داریم قدرت خودمان را به مثابه‌ی هدفی فی‌نفسه تجربه کنیم. گروس می‌گوید این همان چیزی است که به آن آزادی می‌گوییم: امکان انجام‌دادنِ کاری فقط به این دلیل که قادر به انجام دادن آن کار هستیم.

اما جنبه‌ی وانمودی کار دقیقاً همان چیزی است که از نظر صاحبان شغل‌های مزخرف بیش از هر چیز دیگری آزاردهنده است. تقریباً همه‌ی کسانی که مزدبگیر هستند و در کارشان تحت نظارت هستند می‌دانند که تظاهر به این که سر آدم مشغول به کار است چقدر آزاردهنده است. هدف از کارکردن برآوردن هدف و مقصودی است. در حالی که وانمودکردن در بازی نوعی بروز آزادی انسان است، وانمودکردن در کار که از سوی دیگران تحمیل می‌شود نشانگر فقدان مطلق آزادی است. پس عجیب نیست که می‌بینیم اولین ظهور تاریخی این مسئله که کسی مجبور باشد در تمام اوقات کار کند، یا کار وقت او را پر کند حتی هنگامی که نیازی به انجام‌دادن کاری نیست، به زندانیان و بردگان مربوط می‌شود، یعنی کارگرانی که آزاد نیستند.

از نظر تاریخی، الگوهای کاری انسان‌ها به صورت صرف انرژی زیاد و بعد استراحت بوده است. برای نمونه، زراعت عموماً در قالب بسیج همه‌ی نیروها در فصل کاشت و برداشت صورت می‌گیرد و در فصل‌های بدون محصول نیز کارهای خرد انجام می‌شود. کارهای بزرگ مثل ساختن خانه یا تدارک‌دیدن جشن نیز معمولاً به همین شکل هستند. انسان‌ها همیشه همین‌طور کار می‌کرده‌اند. دلیلی نداریم که بگوییم اگر طور دیگری کار کنیم به بهره‌وری و کارآمدی بیشتری می‌انجامد. اتفاقاً اغلب نتیجه‌ی عکس می‌دهد.

یکی از دلایل این که کار در طول تاریخ بی‌قاعده بوده این است که عمدتاً تحت نظارت انجام نمی‌شده است. این سخن درباره‌ی فئودالیسم قرون وسطا و بخش اعظمی از تشکیلات کاری تا همین اواخر نیز صادق است، حتی در مواقعی که رابطه‌ی بین کارگر و ارباب به شدت ناعادلانه بوده است. اگر آنانی که زیردست بودند محصول خواسته‌شده را تولید می‌کردند، آنانی که فرادست بودند خودشان را خسته نمی‌کردند که بفهمند وقتشان را چطور گذرانده‌اند. اکثر جوامع در سرتاسر تاریخ حتی تصورش را هم نمی‌کردند که روزی وقت یک نفر متعلق به کارفرمایش باشد. اما امروزه برای شهروندان کشورهای دموکراتیک این کاملاً طبیعی است که یک‌سوم از روز خودشان یا حتی بیشتر را اجاره بدهند. ارباب مدرن با عصبانیت کسی که احساس می‌کند مالی را از او به سرقت برده‌اند فریاد می‌زند: «به تو پول نمی‌دهم که ول بگردی.» چه شد که به اینجا رسیدیم؟

در قرن چهاردهم، فهم عمومی از چیستی زمان تغییر کرد؛ زمان تبدیل شد به چارچوبی که کار را با آن اندازه می‌گرفتند، به جای این که خود کار معیار اندازه‌گیری باشد. در سراسر اروپا برج‌های ساعت به دست تاجران محلی بنا شدند. همین تاجران جمجمه‌ی انسان را به مثابه‌ی یادآور مرگ روی میزشان می‌گذاشتند، تا به خود یادآوری کنند

که باید در استفاده از زمان سریع باشند. گسترش ساعت‌های خانگی و ساعت‌های جیبی که مقارن ظهور انقلاب صنعتی در اواخر قرن نوزدهم بود باعث شد همین دیدگاه دربارهٔ زمان بین طبقهٔ متوسط نیز فراگیر شود. اکثر افراد زمان را یک دارایی محدود می‌دیدند که باید بودجه‌بندی و مصرف شود، کاملاً مثل پول. و این وسایل جدید اعلام زمان موجب شدند امکان تقسیم‌بندی زمان کارگر به واحدهای برابر که قابل خرید و فروش بودند فراهم شود. کارخانه‌ها به تدریج کارگران را ملزم کردند که هنگام ورود و خروج ساعت بزنند.

این تغییر هم بُعد اخلاقی داشت و هم بُعد تکنولوژیک. مردم به جای این که از سپری کردن زمان حرف بزنند از صرف کردن زمان حرف زدند، و از اتلاف زمان، کشتن زمان، ذخیرهٔ زمان، از دست دادن زمان، مبارزه با زمان، و مانند این‌ها. در طول دو قرن هجدهم و نوزدهم، به نحو فزاینده‌ای با کارهای موقت و بی‌قاعده به عنوان یک معضل اجتماعی برخورد می‌شد. واعظان متدیست بر «صرفه‌جویی در زمان» اصرار می‌کردند؛ مدیریت زمان تبدیل شده بود به جوهر اخلاق. فقرا را از این حیث سرزنش می‌کردند که وقت خود را نسنجیده مصرف می‌کنند، که نسبت به وقت خود بی‌مسئولیت‌اند، همان طور که نسبت به پول خود چنین‌اند.

در این اثنا، کارگران معترض به این شرایط ظالمانه نیز همین تلقی‌ها را از زمان داشتند. بسیاری از کارخانه‌های اولیه به کارگران اجازه نمی‌دادند ساعت‌های خودشان را وارد کارخانه کنند، چون کارخانه‌دار هر جور دلش می‌خواست با ساعت کارخانه بازی می‌کرد. فعالان کارگری بر سر نرخ‌های ساعتی بالاتر مذاکره می‌کردند، خواهان قراردادهای با ساعت ثابت می‌شدند، برای ساعات اضافه‌کاری یک‌ونیم برابر حقوق طلب کردند، و خواهان شیفت کاری دوازده‌ساعته و بعد هشت‌ساعته بودند. اجازه گرفتن برای داشتن «وقت آزاد»، با این که قابل فهم است، این تلقی را تقویت می‌کرد که وقت کارگر واقعاً به کسی که آن را خریده تعلق دارد.

این ایده که کارگران اخلاقاً متعهدند زمان کارشان تحت سلطهٔ کارفرما باشد چنان عادی شده است که مردم اگر مثلاً ببینند کارگران ترابری وقت خود را به بطالت می‌گذرانند ناراحت می‌شوند و اوقات تلخی می‌کنند. و بدین سان، سرمشغولی ۳ ابداع شد: راه‌حلی برای بهبود مشکل فرضی کارگرانی که آن قدر کار ندارند که هشت ساعت کامل را پر کند. به تجربیات خانمی به نام وندی توجه کنید که تاریخچه‌ای طولانی از شغل‌های بی‌معنایی که داشته را برای من فرستاده است:

به عنوان مسئول پذیرش یک مجلهٔ تجاری کوچک، اغلب در حالی که منتظر شنیدن صدای تلفن بودم کارهای دیگری هم به من می‌دادند. یک‌بار، یکی از افراد بخش فروش تبلیغات صدها گیرهٔ کاغذ را روی میز ریخت و از من خواست که آن‌ها را به تفکیک رنگ از هم جدا کنم. بعد هم موقع استفاده از گیره‌ها هیچ کاری به رنگشان نداشت.

یک مثال دیگر:

مادربزرگ من که بیشتر از هشتاد سال داشت در آپارتمانی در شهر نیویورک تنها و مستقل زندگی می‌کرد، که مسلماً به کمی کمک نیاز داشت. یک خانم خیلی مهربان را استخدام کردیم که در کنار او زندگی کند، در خرید و لباسشویی کمکش کند، و اگر یک وقت زمین خورد یا کمکی نیاز داشت چشمش به او باشد. با این حساب، اگر همه چیز خوب پیش می‌رفت، این خانم عملاً کاری برای انجام‌دادن نداشت. همین باعث شده بود مادربزرگ من حسایی عصبانی بشود. اعتراضش این بود که «فقط اینجا می‌نشیند». سرآخر آن خانم رفت.

این حس تعهد در سرتاسر جهان رایج است. برای مثال، رمضان یک مهندس جوان مصری است که برای یک شرکت دولتی در قاهره کار می‌کند.

شرکت به یک تیم مهندسی نیاز داشت که هر روز صبح بیاید و بررسی کند که آیا تهویه مطبوع کار می‌کند یا خیر، بعد هم همان اطراف بچرخد تا اگر چیزی خراب شد آنجا حضور داشته باشد. مسلماً مدیریت نمی‌توانست چنین چیزی را بپذیرد؛ پس فرم‌ها و دستورالعمل‌ها و چک‌لیست‌هایی تهیه کرد که پرکردن آن‌ها دقیقاً هشت ساعت در هر روز وقت می‌گرفت. رمضان می‌گوید: «بلافاصله فهمیدم که من را اصلاً به عنوان مهندس استخدام نکرده‌اند، بلکه در واقع یک جور مأمور اداری فنی هستم». «کل کاری که اینجا انجام می‌دهیم کاغذبازی است، پرکردن چک‌لیست‌ها و فرم‌ها.» خوشبختانه، رمضان به تدریج فهمید که کدام فرم‌ها را اگر از قلم بیندازد کسی متوجه نخواهد شد و وقتش را صرف علاقه فزاینده‌اش به فیلم و ادبیات کرد. باین‌حال، این فرآیند باعث می‌شد احساس بطلت کند. «هر روز رفتن سر کاری که به نظرم هیچ فایده‌ای نداشت از نظر روانی ملالت‌بار بود و موجب افسردگی من شد.»

نتیجه نهایی، هر قدر هم که آزاردهنده باشد، آن قدر هم بد به نظر نمی‌رسد، مخصوصاً از این جهت که رمضان فهمیده بود چطور این سیستم را به بازی بگیرد. پس چرا نمی‌توانست این را ببیند که زمانی را که یک بار به شرکت فروخته حالا دارد دوباره دزدکی پس می‌گیرد؟ چرا وانمودکردن و فقدان هدف او را از پا درآورد؟

یک شغل مزخرف - یعنی جایی که با آدم طوری برخورد می‌کنند که انگار برای هدفی استخدامش کرده‌اند ولی مجبور است فقط تظاهر به کار کند - ذاتاً دلسردکننده است، چون این بازی وانمود است، نه بازی خود فرد. مسلماً فریاد آدم بلند می‌شود. این کار یک جور حمله به بنیادهای خود انسانی است. انسانی که نتواند تأثیر معناداری بر جهان داشته باشد از زیستن بازمی‌ماند.

[۱] YouGov

[۲] make-believe

[۳] Busywork: این کلمه به این معناست که شما در ظاهر سرتان را مشغول به کار کنید، ولی واقعاً کاری برای انجام دادن نداشته باشید، یا کاری که انجام می‌دهید کاملاً بی‌اهمیت و بی‌معنا باشد. در فارسی نیز عبارت «سر خود را به کاری مشغول کردن» به این معناست که هرچند کاری که انجام می‌شود اهمیتی ندارد، ولی فرد نشان می‌دهد که به هر حال عاطل و باطل هم نیست [مترجم].

۴- درباره‌ی نویسنده در [ویکی‌پدیا](#) و [توییتر](#) نویسنده می‌توانید بیشتر بخوانید.

۵- این مقاله نوشته‌ی آقای دیوید گریبر است که در هارپرز با عنوان [Punching the Clock](#) منتشر شده و سایت ترجمان آن را ترجمه و منتشر کرده بود.

نوشته‌ها و مطالب مرتبط:

پیشنهاد می‌کنم این فایل صوتی مرا با عنوان پارادایم شیفت که در «[رادیو مدیریت زمان](#)» منتشر شده است، بخوانید. این تغییر نگاهی که دیوید گریبر در این نوشته دنبال می‌کرد، می‌تواند با شنیدن این فایل صوتی بیشتر محقق شود:

[فایل صوتی: پارادایم و پارادایم شیفت](#)

همچنین می‌توانید مجموعه‌ی نوشته‌های مرا درباره‌ی بحث بسیار مهمی به نام «[مدل ذهنی در این آدرس](#)» بخوانید.

کتابخانه زمان

همانطوری که ابتدای مقاله خدمت شما گفتم، این نوشته یکی از نوشته‌های منتشر شده در کتابخانه زمان است. کتابخانه‌ای که در آن تلاش می‌کنم کتاب‌های تخصصی مدیریت زمان و برنامه‌ریزی و کتابهای مرتبط به آن را به همراه کتاب‌های پیشنهادی خودم و همچنین نوشته‌ها و مقاله‌هایی که این رویکرد را دنبال می‌کنند، معرفی کنم. شما می‌توانید در آدرس زیر همه‌ی آنها را به رایگان بخوانید یا دانلود کنید:

[کتابخانه زمان](#)

