

< فهرست

- ۱۳ مقدمه مترجم
- ۱۵ قدردانی
- ۱۷ مقدمه
- ۱۷ سؤال کلیدی
- ۲۱ [۱] منطق نادرست
- ۲۴ تبدیل ایده‌های غلط به درست
- ۲۷ [۲] وقتی کار خوب است
- ۲۸ نظافت بیمارستان
- ۳۶ تولید موکت
- ۳۹ کوتاه کردن مو
- ۴۶ تبدیل «دور باطل» به «دور مطلوب»
- ۵۰ به خاطر پول
- ۵۳ [۳] چگونه کار خوب بد می‌شود: مقررات و مشوق‌ها در مقابل شرافتمندی
- ۷۹ [۴] فناوری اندیشه
- ۷۹ «ذات انسان» در قالب نبرد استعاره‌ها
- ۸۴ فناوری اندیشه
- ۱۰۳ [۵] آینده‌کان: طراحی ذات انسان
- ۱۱۱ منابع

مقدمه مترجم

هنگامی که برای اولین بار با عنوان کتاب حاضر چرا کار می‌کنیم؟ مواجه شدم، شوق عجیبی برای بررسی کتاب در من ایجاد شد. پس از بررسی اولیه شوقم برای مطالعه بیشتر شد و پس از مطالعه تصمیم جدی برای ترجمه آن گرفتم، زیرا مشاهده کردم کتاب برای بسیاری از سؤال‌های قدیمی من در این زمینه پاسخ‌های نوآورانه‌ای ارائه کرده است که احتمالاً می‌تواند برای دیگران هم راهگشا باشد.

کتاب حاضر یکی از سه کتاب مجموعه هوش کسب و کار است که مؤسسه اقدام به انتشار آن‌ها کرده و مؤسسه ترجمان نیز این مجموعه را در ایران منتشر کرده است. تمام کتاب‌های این مجموعه نگاهی علمی و درعین حال جذاب و کاربردی به موضوع کسب و کار انداخته‌اند و هر کدام از دریچه‌ای این موضوع را مورد کاوش قرار داده‌اند.

این کتاب در میان سه کتاب ذکرشده با رویکردی فلسفی‌تر و با نگاهی ریشه‌ای به کار انسان می‌پردازد و معنای آن، تفاوت میان کار خوب و بد، نگاه امروزی به کار، و شرایط کار در آینده را بررسی می‌کند. البته که در میان این سؤال‌های فلسفی پاسخ‌هایی کاربردی ارائه می‌شود که به‌کارگیری‌شان می‌تواند تغییرات شگرفی در زندگی کاری شخصی و اجتماعی ما ایجاد کند. درنهایت، پس از مطالعه کتاب، خواننده نگاهی متفاوت نسبت به حقیقت کار

به دست خواهد آورد و، ضمن آموختن نکاتی کاربردی، با دیدگاه‌های اندیشمندان متعددی که در این حوزه رأی افکنی کرده‌اند آشنا خواهد شد.

در نهایت ذکر این نکته نیز خالی از لطف نیست که در فرهنگ ما ایرانیان همواره اهمیت خاصی به کار و تلاش داده شده است، به عنوان مثال شاعره نامدار ایرانی، پروین اعتصامی، به زیبایی و ژرف‌اندیشی تمام در مورد کار چنین سروده است:

کار را نیکو گزین، فرصت یکی است	جهد را بسیار کن، عمر اندکی است
پاره‌های وقت بر هم دوختند	کاردانان چون رفو آموختند
وقت کم را با هنر بسیار کرد	عمر را باید رفو با کار کرد
این یکی گردد تباه، آن یک هب!	کار را از وقت چون کردی جدا

و فرهنگ فارسی مالا مال از مفاهیم بسیار والا در زمینه کار، انگیزه‌ها و چرایی کارکردن است. امیدوارم در فرصتی بتوانم مجموعه‌ای را با عنوان کار در فرهنگ ایرانی که نتیجه بررسی و گزینش متون بزرگان اندیشه و ادب فارسی در این حوزه باشد تقدیم جامعه کاری ایران نمایم.

در نهایت از انتشارات ترجمان علوم انسانی برای چاپ باکیفیت این اثر تشکر می‌کنم و از مسئولین محترم کتابخانه ملی ایران نیز برای همراهی گرمشان در محیط این کتابخانه سپاسگزارم.

سیدشمس‌الدین میرابوطالبی

چهارشنبه ۲۴ / آبان / ۱۳۹۶

قدردانی

بیش از چهل سال است که به ایده‌های مطرح شده در این کتاب فکر می‌کنم. اگرچه زمانی که به دانشکده سوارتمور آمدم مدرک دکتری روان‌شناسی آزمایشی و سابقه‌ای بسیار مناسب در این زمینه داشتم، اما یادگیری واقعی‌ام زمانی آغاز شد که شروع به تدریس کردم. همکارانم، ریچار شولدنفرای، هیولیسی در حوزه فلسفه، و کنت شارپ در علوم سیاسی، کمک کردند تا مسائلی را که در رشته خودم به نظرم ناچیز و عملی می‌آمد به دید دیگری ببینم و متوجه شوم که آن‌ها مسائلی عمیق و مهم‌اند که سرتاسر علوم اجتماعی را فرا گرفته‌اند. قدردان آن‌ها هستم برای صبری که در آموزش به من داشتند و همین‌طور قدردان دانشکده سوارتمورم برای فراهم آوردن فضایی فکری که در آن همکاری و گفت‌وگوی میان‌رشته‌ای تشویق و تحسین می‌شود. بدون این دوستان و معلمان، مطمئناً نمی‌توانستم این کتاب را بنویسم.

در چند وقت اخیر، از همکاری زیادی با ایمی رزینوفسکی و آدام گزنت بهره برده‌ام. همان‌طور که در طول کتاب خواهید دید، بخش زیادی از آنچه در این کتاب ارائه می‌شود برپایه کارهای ایمی است. او علاوه بر این همه نسخه‌های اولیه این کتاب را خواند و من را از خطاهایی اساسی بازداشت.

به شدت مدیون کریس اندرسون هستم که فرصت‌های متعددی برایم فراهم کرد تا ایده‌هایم را در تد ارائه کنم. زمانی که اولین «تد تاک» را در سال ۲۰۰۵ ارائه کردم، فکرش را هم نمی‌کردم میلیون‌ها نفر در سراسر جهان به تماشای آن بنشینند.

آخرین تدتاکی که ارائه کردم در سال ۲۰۱۳ بود که این کتاب نیز نتیجه همان است. از جون کوهن برای فراهم آوردن این فرصت، و میشل کوئینت برای پیشنهادهای راهگشای ویرایشی متشکرم. همین‌طور مایلم مراتب تشکر را نثار الیسون وورکین کنم که نسخهٔ اولین پیش‌نویس این کتاب را خواند و دیدگاه‌های ارزشمندش را با من تقسیم و من را در این مسیر تشویق کرد.

در نهایت، باید از میرنا شوارتز تشکر کنم. میرنا و من بیش از پنجاه سال است که با هم زندگی می‌کنیم. هیچ ایده‌ای در این کتاب نیست که بارها و بارها درباره‌اش صحبت نکرده باشیم. در تمام طول زندگی‌ام، میرنا سنگ محک و طرف مشورت‌م برای همهٔ مسائل بوده است. او همچنین نمونه‌ای است کامل که نشان می‌دهد کار خوب چگونه است.

مقدمه

سؤال کلیدی

چرا کار می‌کنیم؟ چرا، به جای اینکه زندگی مان را مدام سرشار از ماجراجویی های هیجان‌انگیز کنیم، هر روز صبح خود را از رختخواب بیرون می‌کشیم؟ چه سؤال نامربوطی. ما کار می‌کنیم چون باید پول در بیاوریم. قطعاً، ولی آیا واقعاً قضیه به همین جا ختم می‌شود؟ البته که نه. زیرا وقتی از افرادی که خود را در کارشان غرق کرده‌اند بپرسیم چراتا این حد خود را غرق کار کرده‌اند، تقریباً هیچ‌گاه پول به عنوان اولین عامل مطرح نمی‌شود. فهرست دلایل غیرپولی افراد برای انجام کارشان بلندبالا و شنیدنی است.

کارگرانِ راضی خود را وقف کارشان می‌کنند. آن‌ها خود را در کار غرق می‌کنند. البته نه تمام مدت، ولی اغلب به حدی که کاملاً چشمگیر است. کارگرانِ راضی با کارشان به چالش کشیده می‌شوند. کار آن‌ها را وادار می‌کند حتی از آسایش خود نیز بگذرند. این افراد خوش اقبال معتقدند کاری که انجام می‌دهند تفریحی چالشی است همانند حل جدول یا سودوکو.

دیگر دلایل افراد برای کارکردن چیست؟ افراد رضایت‌مند کارشان را به این دلیل انجام می‌دهند که احساس مسئول بودن برایشان به همراه دارد. کار روزانه تا حدودی به آن‌ها استقلال و آزادی عمل می‌دهد و آن‌ها از آن اختیار و آزادی عمل برای رسیدن به استادی یا خبرگی بهره می‌برند. چیزهای جدیدی که یاد می‌گیرند باعث رشد فردی و حرفه‌ای آن‌ها می‌شود.

این افراد کارشان را به این دلیل انجام می‌دهند که آن را فرصتی برای مشارکت اجتماعی تلقی می‌کنند. آن‌ها بسیاری از وظایفشان را به مثابه جزئی از یک گروه انجام می‌دهند و حتی وقتی به تنهایی کار می‌کنند، در خلال سکوت کاری، فرصت‌های بسیاری برای تعاملات اجتماعی دارند.

نهایتاً، این افراد از کارشان راضی‌اند، زیرا احساس می‌کنند آنچه انجام می‌دهند برایشان معنادار است. کار آن‌ها احتمالاً تغییری در دنیا ایجاد می‌کند، باعث بهتر شدن زندگی دیگران می‌شود و حتی ممکن است دگرگونی اساسی زندگی انسان‌ها را در پی داشته باشد.

البته مشاغل کمی تمام این ویژگی‌ها را یکجا دارند و فکر می‌کنم هیچ شغلی وجود ندارد که تمام این ویژگی‌ها را به صورت دائمی داشته باشد. اما ویژگی‌هایی از این دست باعث می‌شوند ما به خاطر کار از خانه بیرون بیاییم، کارمان را با خود به خانه ببریم، در مورد کارمان با دیگران صحبت کنیم و تمایلی به بازنشستگی نداشته باشیم. این صحیح است که اگر پول نمی‌گرفتیم کار نمی‌کردیم، اما دلیل اصلی ما برای تن دادن به کاری که انجام می‌دهیم پول نیست. و درکل، از نظر ما، پاداش مادی دلیل بسیار بدی برای کارکردن است. در حقیقت، وقتی می‌گوییم «طرف برای پولش تو این کار مونده»، فقط توصیفی از او ارائه نمی‌کنیم، بلکه داریم در مورد او قضاوت هم می‌کنیم.

منابع متنوعی که برای ایجاد رضایت از کار وجود دارند به نوبه خود سؤالات مهمی را نیز مطرح می‌کنند. چرا برای اکثریت قابل توجهی از مردم دنیا این ویژگی‌های کاری (رضایت‌بخش) کم است و یا اساساً وجود ندارد؟ چرا برای اکثر ما کار نوعی فعالیت یکنواخت و بی‌معنا و کشنده روح است؟ چرا، به موازات رشد نظام سرمایه‌داری، مدلی از کار به وجود آمد که در آن فرصت رضایت‌مندی غیرمادی، که زاینده از بطن کار است و مشوق کار بهتر، کم و یا محو شد؟ کارگران و کارکنانی که این‌گونه کار می‌کنند - خواه در کارخانه، رستوران فست‌فود، تشکیلات توزیع کالا، و یا حتی در شرکت‌های حقوقی، کلاس درس، کلینیک

و دفاتر- کار را برای پول انجام می‌دهند. اگر سعی کنند در جست‌وجوی معنا، چالش یا استقلال باشند، شرایط کاری آن‌ها را محدود خواهد کرد. ساختار کاری‌شان به‌گونه‌ای طراحی شده است که کمتر امکان دارد انگیزه دیگری به جز پول برایشان باقی بماند.

گزارش جامعی که گالوپ (مؤسسه نظرسنجی مستقر در واشنگتن) در سال ۲۰۱۳ منتشر کرد نشان داد در جهان تعداد کارگران «شدیداً بی‌علاقه» دو برابر کارگرانی است که به شغلشان «علاقه‌مند»ند. گالوپ در طی دو دهه میزان رضایتمندی بین‌المللی استخدام‌شدگان را بررسی کرده بود. در کل، ۲۵ میلیون نفر از ۱۸۹ کشور مورد ارزیابی قرار گرفتند. در آخرین بررسی این مؤسسه، اطلاعات مربوط به ۲۳۰ هزار نفر از کارکنان تمام‌وقت و نیمه‌وقت در ۱۴۲ کشور جمع‌آوری گردید. گالوپ مشخص کرد که فقط سیزده درصد از کارکنان خود را مشتاق کارشان احساس می‌کنند. این افراد نوعی احساس همدلی با کارشان دارند و روز خود را صرف کمک به پیشرفت سازمان‌هایشان می‌کنند. اکثر ما، یعنی حدود ۶۳ درصد، مشتاق کارمان نیستیم. در طول روز بی‌هدف خواب‌گردی می‌کنیم و انرژی کمی برای کارمان می‌گذاریم. و بقیه‌مان هم در عمل بی‌علاقه‌ایم و در اصل از شغل‌مان متنفریم. به عبارت دیگر، کار برای حدود نود درصد از کارکنان دنیا، به جای اینکه منبع کامیابی باشد، منشأ‌یأس به شمار می‌آید. به این فکر کنیم که این آمار چه میزان هدررفت اجتماعی، عاطفی یا حتی اقتصادی در پی خواهد داشت. نود درصد بزرگسالان، در بیداری، نیمی از زندگی خود را در جاهایی می‌گذرانند که ترجیح می‌دهند نباشند و صرف کارهایی می‌کنند که ترجیح می‌دهند انجام ندهند.

سؤالات گالوپ تشابه زیادی دارد با دلایلی که من برای انجام کار فهرست کرده‌ام. این تحقیق به مواردی می‌پردازد از قبیل فرصت انجام «درست» کارهایمان، ارائه بهترین عملکردمان، تشویق شدن به یادگیری و رشد، مورد تقدیر قرارگرفتن از سوی همکاران و مسئولان، رسیدن به این احساس که

به دیدگاه‌هایمان اهمیت داده می‌شود، احساس اینکه کاری که می‌کنیم مهم است، و داشتن دوستان خوب در محل کار. و برای اکثر قریب به اتفاق افراد، کار مطلوب نیست، خیلی هم نامطلوب است. سؤال این است که چرا. این کتاب به دنبال یافتن پاسخی برای این سؤال است.