

افسانهٔ شغل رؤیایی

حیثیت شما از کارتتان جداست

www.ketab.ir

سیمونه استلزاف | ترجمهٔ پیمان شیروانی و مریم صفری

سرشناسه	:	استلزارف، سیمونه. Stolzoff, Simone.
عنوان و نام پدیدآور	:	افسانهٔ شغل رؤیایی / سیمونه استلزارف.
مشخصات نشر	:	ترجمهٔ پیمان شیروانی و مریم صفری. تهران، نوین توسعه، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری	:	۲۰۰ صفحه
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۵۲۱۳-۵۹-۳
فهرست نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	عنوان اصلی: The good enough job, 2023
موضوع	:	اهمیت شغل در زندگی
رده‌بندی کده	:	HD ۴۹۰۴/۲۵
رده‌بندی دیویی	:	۳۰۶ / ۳۶
شماره کتاب‌شناسی ملی	:	۹۸۵۳۴۰۴

تمامی حقوق این اثر، از جمله حق انتشار، نام یا بخشی از آن، برای ناشر محفوظ است.

عنوان	:	افسانه شغل رویایی
مؤلف	:	سیمونه استلزارف
مترجمان	:	پیمان شیروانی و مریم صفری
ویراستار	:	مریم قیاسوند
نمونه خوان	:	زهرا خیریه
صفحه آرا	:	صبا کریمی
زمان و نوبت چاپ	:	۱۴۰۳، اول، ۱۰۰۰ نسخه
ناشر	:	نشر نوین توسعه
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۵۲۱۳-۵۹-۳
قیمت	:	۲۰۰,۰۰۰ تومان

تعداد ما به پایداری محیط زیست

کاغذ بالکی، کاغذی سبک، خوش رنگ، و زیست محیطی است که در کشورهای باران خیزی همچون سوئد و فنلاند تولید می شود و مصنوعی چاپ کتاب است.

ما نیز کتاب های نشر نوین را روی این کاغذ چاپ می کنیم تا علاوه بر ساختن تجربه خوب مطالعه برای خوانندگان ما، با هم گامی در جهت حفظ محیط زیست نیز برداریم.

 nashrenovin.ir

 nashrenovin.ir

 nashrenovin

فهرست

مقدمه ۸

فصل ۱. برای آنچه ارزشمند است ۲۳

فصل ۲. مذهب کارجمعی ۳۹

فصل ۳. عشق به کار ۵۵

فصل ۴. خودت را در کارت غرق کن ۷۱

فصل ۵. ارتباطات کاری ۹۱

فصل ۶. اضافه کاری بدون حقوق ۱۱۳

فصل ۷. سخت کار کن، سپس به خانه برو ۱۳۵

فصل ۸. بازی موقعیت اجتماعی ۱۵۳

فصل ۹. دنیایی با کار کمتر ۱۷۳

سخن پایانی ۱۸۹

تشکر و قدردانی ۱۹۴

یادداشت‌ها ۱۹۶

مقدمه

چگونه کار به چیزی فراتر از یک شغل تبدیل می شود

تاجری در ساحل یک ده کده ماهیگیری کوچک نشسته است که می بیند ماهیگیری با صید روزانه اش به ساحل نزدیک می شود. تاجر که تحت تأثیر کیفیت ماهی صیدشده قرار گرفته، از ماهیگیر می پرسد: «چقدر زمان برده است تا ماهی را صید کند.

ماهیگیر پاسخ می دهد: «فقط مدت که ماهی طول کشید.»

تاجر می پرسد: «چرا زمان بیشتری نمی مانی تا ماهی بیشتری بگیری؟»

«من به همین میزان ماهی نیاز دارم.»

«پس از صید ماهی چه کار می کنی؟»

ماهیگیر پاسخ می دهد: «من خیلی دیر از خواب بیدار می شوم، چند تا ماهی می گیرم، با بچه هایم بازی می کنم، کنار همسرم چرت می زنم و سپس با دوستانم به شهر می روم تا بنوشم و گیتار بزنم.»

تاجر شوکه می شود و به ماهیگیر می گوید که وی در رشته MBA تحصیل کرده است و اگر او به توصیه هایش عمل کند، می تواند کسب و کارش را رشد دهد. «تو می توانی یک قایق بزرگ تر بخری و بعد که کارت رونق گرفت، کارخانه کنسرو سازی خود را تأسیس کنی.»

ماهیگیر می پرسد: «بعدش چه؟»

«سپس می توانی به شهر نقل مکان کنی و در آنجا یک مرکز پخش باز کنی.»

«و بعدش چه؟»

تاجر می‌گوید: «بعد می‌توانی کسب‌وکار خود را در سطح بین‌المللی گسترش دهی و در نهایت شرکت خود را سهامی کنی. می‌توانی سهام خود را در زمان مناسب بفروشی و بسیار ثروتمند شوی!»

«و بعدش چه؟»

«خب، پس از آن می‌توانی بازنشسته شوی، به یک روستای کوچک ماهیگیری بروی، تا دیروقت بخوابی، چند تا ماهی بگیری، با بچه‌هایت بازی کنی، با همسرت چرت بزنی و با دوستانت به شهر بروی تا بنوشی و گیتار بزنی.»

ماهیگیر با تاجر لبخند می‌زند و به مسیرش در ساحل ادامه می‌دهد.

من عاشق این حکایت کوتاهم. این حکایت اقتباسی از یک داستان کوتاه آلمانی است که در سال ۱۹۰۳ منتشر شده و از آن زمان، به طور گسترده ترجمه و پخش شده است. اما نگرش کارمندان این تاجر به طور خاص به آمریکایی‌ها نسبت داده می‌شود. شاید بتوانمانترا را ایالات متحده را چنین عبارتی دانست: «من تولید می‌کنم، پس هستم.»

در آمریکا اولین سؤالی که هنگام ملاقات با شخصی جدید پرسیده می‌شود، در اغلب موارد، این است: «چه کار می‌کنی؟» به یاد دارم که یک بار از مردی شیلیایی در یک مسافرخانه پرسیدم چه کار می‌کند. او درحالی که نمی‌توانست موجودی حساب بانکی‌اش را پرسیده‌ام، به من پاسخ داد: «یعنی شغلم چیست؟» البته همه آدم‌ها کارهای متفاوتی انجام می‌دهیم، اما در آمریکا این نحوه کسب درآمدمان است که نشان می‌دهد چه کسی هستیم. امرار معاشمان همه زندگی‌مان شده است.

هنگامی که تحلیل‌گران مرکز تحقیقات پیو^۲ از آمریکایی‌ها پرسیدند که چه چیزی به زندگی‌شان معنا می‌بخشد، پاسخ‌دهندگان تقریباً دو برابر بیشتر به مسیر شغلی‌شان

۱. Mantra: مانترا مجموعه‌ای از کلمات و آواهایی است که در آیین‌های شرقی با آهنگی خاص به دفعات تکرار می‌شوند. در مراقبه هم از این آواها استفاده می‌شود. باور بر این است که تکرار پیوسته و آهنگین این کلمات ذهن را به طور کامل به خود معطوف می‌سازد، آن‌ها را ملکه ذهن می‌کند و در نهایت به فرد آرامش می‌بخشد.

اشاره کردند تا به همسرانشان. کار در مقایسه با ایمان و دوستان، معنای مهم‌تری برای افراد داشت. مطالعه دیگری نشان داد که ۹۵ درصد نوجوانان آمریکایی -نوجوانان!- داشتن شغل یا انجام دادن شغلی لذت‌بخش را به عنوان موضوعی رتبه‌بندی کردند که "در بزرگسالی برایشان بسیار مهم خواهد بود". یک شغل معنادار از هر کار دیگری، از جمله کسب درآمد و کمک به افراد نیازمند، اولویت بالاتری داشت.

با این حال، بُتانگاری شغل منحصر به ایالات متحده نیست. در دنیایی که به طور فزاینده جهانی شده است، اشتغال مرزی نمی‌شناسد. به همان اندازه که بیگ مک‌ها^۱ و شلوار جین لیوایز^۲ جزو صادرات فرهنگی آمریکا هستند، فرهنگ کار و سیستم‌های مدیریتی آمریکایی نیز صادر می‌شوند. آن گروه از شما خوانندگان که در خارج از ایالات متحده هستید و این صفحات را می‌خوانید، می‌دانید که گرایش‌هایی مشابه با گرایش‌های آمریکایی به کار و رابطه‌ای که آن‌ها با کارشان دارند در میان افراد شاغل در کشورهای دیگر، به ویژه افراد پردرآمد، نیز مشاهده می‌شود.

برای متخصصان یقه‌سفید^۳ شغل به یک هویت مذهبی تبدیل شده است. مشاغل علاوه بر حقوق ماهانه، مسرعه‌ی مدیریت، هم‌زیستی و هدفمندی نیز به افراد می‌دهند. درک تامپسون^۴، روزنامه‌نگار، این پدیده جدید را "کارمحوری"^۵ نامید؛ یک فرد کارمحور معنا را در کار خود جست‌وجو می‌کند. همان‌طور که فرد مذهبی معنا را در ایمان خود می‌جوید. به گفته تامپسون، در قرن بیستم، کار کردن از کاری روزمره و طاقت‌فرسا به مقام و ابزاری جهت خودشکوفایی تبدیل شده است. برای من، به‌شخصه، نگاهی به تاریخچه خانوادگی‌ام این نظریه را تأیید می‌کند.

مادر بزرگ ایتالیایی‌ام انتظار نداشت که کار بازنمایی از هویتش باشد. بعد از فوت پدر بزرگم، هر کاری را انجام می‌داد تا از پنج فرزندش مراقبت کند. او در شهری کوچک در جنوب ایتالیا یک کافی‌شاپ باز کرد و سی سال در آنجا کار کرد. به دلیل پایین کشیدن مکرر اهرم دستی دستگاه اسپرسوساز، تا زمان مرگش عضله دوسر بازوی یک دستش

۱. Big Mac: نوعی برگر در فست‌فود مک‌دونالد.

2. Levi's

۳. White-Collar: یک کارگر یقه‌سفید کارمندی حرفه‌ای با حقوق و دستمزد است که معمولاً به کارهای دفتری و مدیریت اشتغال دارد.

4. Derek Thompson

5. Workism

بسیار قوی بود. هویت او مشخص بود: او در درجهٔ اول یک زن باایمان بود. در وهلهٔ بعد یک مادر، یک مادر بزرگ، یک خواهر و یک پاستا درست‌کن. او از کارش در کافی‌شاپ لذت می‌برد - حتی آن را دوست داشت - اما این کار هویتش را تعریف نمی‌کرد.

مادرم در ایتالیا و در همان شهری بزرگ شد که تمام خواهر و برادرهایش هنوز در آن زندگی می‌کنند. اگر او مسیر توصیه‌شده را دنبال کرده بود، به دانشگاه محلی می‌رفت، خانه‌ای در نزدیکی خانهٔ دوران کودکی‌اش می‌خرید و هر روز حدود ساعت یک برای صرف پاستا به بقیهٔ اعضای خانواده می‌پیوست. (در زادگاه او، فروشگاه‌ها و شرکت‌ها بعد از ظهرها به خاطر ریپوسو^۱ بسته می‌شوند؛ ریپوسو چند ساعت استراحت برای کارکنان است تا به اولویت‌های غیرکاری مانند خانواده، غذا و رفع خستگی بپردازند.)

اما مادرم برای تحصیل در رم بورسیهٔ تحصیلی گرفت، در جشن تعطیلات در سوئیس با یک پسر ناب آمریکایی آشنا شد و به سانفرانسیسکو نقل مکان کرد. او مقطع کارشناسی ارشد روان‌شناسی را به دلیل تمایل به داشتن کار و درآمد ثابت، و به همان اندازه، به دلیل علاقهٔ شخصی‌اش دنبال کرد. او کارش را دوست دارد، اما آن را وسیله‌ای می‌داند برای رسیدن به هدفش؛ او کار می‌کند تا بتواند از بازار کشاورزان گوجه‌فرنگی‌های هیرلوم^۲ بخرد، سر تایم^۳ را به ایتالیا برگردد و هزینهٔ تحصیل پسرش را بپردازد.

پدرم نیز روان‌شناس و احتمالاً نزدیک‌ترین فرد خانواده‌ام به گرایش کارمحوری است. به یاد دارم که یک بار از او در مورد مهم‌ترین حاکم انسان‌دوستانه‌اش پرسیدم. او در مورد شغل روان‌شناسی خود صحبت کرد و گفت: «من کار خود را نوعی فعالیت انسان‌دوستانه می‌دانم. این کار مسیری را برایم فراهم می‌کند تا بتوانم به دیگران کمک کنم.» پدرم قصد دارد تا زمانی که می‌تواند اسم بیمارانش را به یاد بیاورد، به کارش ادامه دهد. حتی در زمان قرنطینه‌های همه‌گیری کرونا، او هر زمان که می‌توانست به دفتر کارش باز می‌گشت.

1. Riposo

۲. Heirloom Tomato: گوجه‌فرنگی‌های هیرلوم از نظر اندازه و رنگ، به طور قابل توجهی متفاوت هستند و رنگشان از زرد کم‌رنگ تا سبز روشن و قرمز مایل به ارغوانی تیره متغیر است. آن‌ها غیرهیبریدی هستند. دانه‌های آن‌ها ذخیره شده و بدون گرده‌افشانی متقابل با انواع دیگر منتقل می‌شوند.

برخی از موضوعات اصلی این کتاب را می‌توانم در تاریخچهٔ خانوادگی‌ام ببینم. اگرچه کارمحوری در میان آمریکایی‌ها بیشتر است اما مطمئناً در جاهای دیگر هم وجود دارد. کارمحوری در میان افراد مرفه رایج‌تر است، اما در جوامع کمتر مرفه هم هست. درنهایت، کارمحوری پدیده‌ای نسبتاً جدید است که در بین افراد هم‌نسل من رایج‌تر است تا نسل پدربزرگ و مادربزرگم. مکتب فکری مدرن کارمحوری دو هدف متمایز - پول و رضایت درونی - را با هم تلفیق می‌کند. این اهداف همیشه همسو نیستند، با این حال ما بیشتر به دنبال شغل هستیم تا در هر دو زمینه خود را ارضا کنیم.

اکنون کمی بیشتر از تاریخچهٔ خانواده‌ام را با شما در میان می‌گذارم تا بهتر درک کنید که من کیستم. اسم من سیمونه و فردی کارمحورم یا حداقل در حال طی کردن مراحل خودیابی‌ام. در طول زندگی‌ام، می‌خواستم روزنامه‌نگار، طراح، وکیل، دیپلمات، شاعر و یک بازیکن مدافع برای تیم بیسبال سانفرانسیسکو جانت^۱ باشم. من مسیر شغلی خود را صرفاً بر ست بری نیمه‌گمشدهٔ شغلی‌ام کرده‌ام. در جست‌وجوی شغلی بوده‌ام که فقط هدفم پرداخت اجتناب‌ناشده باشد، بلکه شغلم بازتابی منحصربه‌فرد از شخصیت من باشد.

با این حال، این کتاب زندگی‌نامهٔ من نیست. این موضوع برایم ارزشمند است و می‌خواستم بفهمم که چرا کار، نه تنها برای من، بلکه برای هویت بسیاری از افراد نیز محوریت پیدا کرده است. من با بیش از صدها زن خانگی، از وکلای شرکت‌ها در منهتن گرفته تا مربیان کایاک‌سواری در آلاسکا، والدین خانه‌دار در پنهایگ و کارکنان فست‌فود در کالیفرنیا - مصاحبه و از میان آنان نه نفر را انتخاب کرده‌ام که در فصل‌های بعدی معرفی خواهند شد. به دو دلیل ترجیح دادم بیشتر (و نه منحصر) روی داستان‌های کارگران یقه‌سفید در ایالات متحده تمرکز کنم:

دلیل اول این است که این گرایش عمومی متداول در ایالات متحده هم با تاریخ مغایرت دارد و هم با منطق. در طول تاریخ، ثروت با ساعات کار افراد رابطهٔ معکوس داشته است؛ هرچه ثروت بیشتری داشته باشید، کمتر کار می‌کنید. حتی می‌توانید اصلاً کار نکنید. اما در نیم قرن گذشته، افرادی که درآمد بالاتری داشتند زمان زیادی را برای کار کردن صرف می‌کردند. در واقع، همان آمریکایی‌هایی که کمتر کار می‌کردند

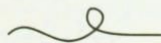
۱. Shortstops: در بازی بیسبال موقعیت بازیکن مدافع در داخل میدان.

امروزه بیشتر از همیشه کار می‌کنند.

دلیل دوم من برای اینکه ترجیح دادم در درجهٔ اول روی کارگران یقه‌سفید تمرکز کنم این است که آن‌ها بیش از اینکه به دنبال کار باشند به دنبال معنا و هویت هستند. این گرایش در افراد پردرآمد سراسر جهان صادق است. از سوئد گرفته تا کرهٔ جنوبی، افراد ثروتمندتر و تحصیل کرده‌تر حدود دو برابر بیشتر از افراد کم‌درآمد و بدون مدرک دانشگاهی، شغل خود را به عنوان منبع معنا بیان می‌کنند. در میان دلایل دیگر، افراد پردرآمد کمتر احتمال دارد که سرچشمهٔ معنابخش دیگری، مانند یک مذهب سازمان‌یافته، در زندگی خود داشته باشند.

در فرهنگ حرفه‌ای، کار به مثابهٔ محوری مرکزی فرض می‌شود که بقیهٔ زندگی حول آن می‌چرخد. اما اکثریت شاغلان جهان با هدف خودشکوفایی کار نمی‌کنند؛ آن‌ها کار می‌کنند تا زنده بمانند. من «تسکیم»^۱، آشپزی که هجده سال در یک رستوران پاکستانی کار کرده است، به عنوان «افرادی که عاشق کارشان هستند مردمان خوشبختی‌اند. رفیق، من فقط کار می‌کنم تا زندگی‌ام را بگذرانم.»

با وجود این، تعداد کمی از آمریکایی‌ها از این فرهنگ کارمحوری در امان مانده‌اند. تقریباً با هر شاغلی از هر طبقه‌ای که صحبت می‌کردم، در مورد فشار زندگی در کشوری صحبت می‌کرد که خودارزشمندی و کار در آن به شدت به یکدیگر پیوند خورده‌اند. در اینجا، سرمایه‌داری فقط یک سیستم اقتصادی نیست، بلکه یک فلسفهٔ اجتماعی است؛ طبق این فلسفه، ارزش هر شخص به بهره‌وری او بستگی دارد. در ایالات متحده، بهره‌وری چیزی بیش از یک ارزیابی است. بهره‌وری یک عنصر اخلاقی است.



بررسی اتفاقات گذشته و مسیر طی شده تا اینجا به ما کمک می‌کند کارمحوری در ایالات متحدهٔ امروزی را بهتر درک کنیم. دویست سال پیش، تقریباً هیچ‌کس مسیر شغلی نداشت، حداقل نه به روشی که ما در حال حاضر داریم و در داستان‌های پیشرفت و رشد افراد، به مشاغلشان اشاره می‌کنیم. اکثر آمریکایی‌ها کشاورز بودند. پدر، مادر، پدربزرگ و مادربزرگ آن‌ها نیز کشاورز بودند. ساعات کاری یک کشاورز را

خورشید تعیین می‌کرد، نه رئیس یا الگوریتم زمان‌بندی. شدت کار از چرخه فصول پیروی می‌کرد؛ در هنگام برداشت محصول، افراد کار زیادی داشتند و در زمستان، بیشترشان بیکار بودند. باین‌حال، انقلاب صنعتی ما را وارد دورانی کرد که در آن بهره‌وری دیگر محدود به فصل‌ها و نور خورشید نبود. در اواسط قرن نوزدهم، کارگران کارخانه به طور منظم ده یا دوازده ساعت در روز و شش یا هفت روز در هفته کار می‌کردند.

اگرچه امروزه ساعات یک روز کاری از ساعت "نُه تا پنج" است، استانداردهای امروزی مانند روزی هشت ساعت، هفته‌ای چهل ساعت و دو روز تعطیلات آخر هفته همیشه معمول نبودند. جنبش کارگری سازمان‌یافته سخت مبارزه کرد تا این امتیازات را به دست آورد. در اولین تظاهرات اول ماه می در شیکاگو در سال ۱۸۸۶، روی پلاکاردهایی نوشته بودند: «هشت ساعت برای کار، هشت ساعت برای استراحت، هشت ساعت برای انجام دادن کارهای دلخواه‌مان.» از آن زمان به بعد، قراردادهای مربوط به چگونگی زمان‌بندی کارکردنمان استاندارد شده‌اند. اما این قراردادهای نه ماهیتی ذاتی دارند و نه ثابت هستند. این موضوعات قبلاً مورد مذاکره قرار گرفته‌اند و باز هم می‌توان درباره آن‌ها مذاکره کرد.

رؤیای همیشگی آمریکایی‌ها داشتن ساعت‌های بوده است که کارمندی در آن کمتر باشد. جان مینارد کینز، اقتصاددان، در مقاله خود در سال ۱۹۳۰ با عنوان *امکان‌ات اقتصادی برای نوه‌هایمان*^۱، پیش‌بینی کرد که تا سال ۲۰۳۰، ما فقط پانزده ساعت در هفته کار خواهیم کرد. کینز معتقد بود یکی از مهم‌ترین چالش‌های قرن بیست‌ویکم این است که چگونه اوقات فراغت خود را سپری کنیم. در سال ۱۹۶۵، کنگره ایالات متحده یک جلسه دادرسی طولانی برگزار کرد و در مورد هفته کاری بیست‌ساعته و امکان اجرای زودهنگام آن بحث کرد. مقامات منتخب نگران بودند که تا سال ۲۰۰۰، آمریکایی‌ها به قدری مرخصی بگیرند که آنان مجبور شوند زیرساخت‌های ملی خود را بازسازی کنند تا برای سفرهای فزاینده مردم آماده شوند. افسوس که دیدگاه تعطیلات پنج‌روزه و اوقات فراغت فراوان هنوز محقق نشده است.

باین‌حال، در اغلب سال‌های قرن بیستم، فشار اتحادیه‌ها و افزایش بهره‌وری ناشی از پیشرفت‌های فناوری باعث شد ساعات کاری یک فرد عادی آمریکایی کمتر

1. John Maynard Keynes

2. Economic Possibilities for Our Grandchildren

شود. اما در پایان قرن، درحالی که کشورهای توسعه یافته جهان ساعات کاری خود را کاهش دادند، برخی از آمریکایی ها بیش از هر زمان دیگری کار می کردند. در سال ۱۹۷۵، میانگین ساعات کاری آمریکایی ها و آلمانی ها برابر بود، اما در سال ۲۰۲۱، آمریکایی ها حدود ۳۰ درصد بیشتر کار می کردند.

برای این سؤال که چرا آمریکایی ها این قدر زیاد کار می کنند، پاسخ های احتمالی زیادی وجود دارد: عوامل اقتصادی در این موضوع دخیل هستند؛ رکود دستمزدها بسیاری از کارگران را مجبور کرده است برای خرید همان تعداد نان، بیشتر کار کنند. عوامل سیاسی هم در این موضوع نقش دارند؛ در دهه ۱۹۵۰، از هر سه آمریکایی شاغل، یک نفر عضو اتحادیه بود. تا سال ۲۰۲۱، این تعداد به یک نفر از هر ده نفر کاهش یافت و موجب شد بسیاری از کارگران بدون تشکیلاتی جمعی جهت مذاکره برای تقاضای شرایط بهترها شوند. حتی عوامل ایدئولوژیکی هم در این موضوع دخیل اند؛ به هر حال، سرمایه داری و 'اخلاق کاری پروتستانی' به مثابه دو رشته درهم تنیده برای شکل دادن به DNA کشور ما بودند.

اما در طول چند دهه گذشته، ایالات متحده نیز دستخوش تغییر فرهنگی عمیقی شده است که هر یک از عوامل فوق را تقویت می کند. این انتظار فزاینده وجود دارد که کار باید منبع رضایت شخصی و معنابخشی به فرد باشد. نام آن را اخلاق کاری جدید آمریکایی بگذارید.

این اخلاق جدید رابطه میلیون ها نفر را با کارشان تغییر داده است. بسیاری از کارگران یقه سفید به جای اینکه کار خود را تلاش و همکاری با افراد در نقش ها، صنایع و طبقات مختلف بدانند، آن را بازتابی از اشتیاق و هویت فردی را نظر گرفتند. جیمی کی مک کالوم^۲، جامعه شناس، در کتاب خود به نام کار بیش از حد: کار بی وقفه چگونه روزی رؤیای آمریکایی ها را از بین می برد^۳، می نویسد: «وقتی کار ناخوشایند بود، کمش هم زیاد بود. حالا که کار کردن ارزشمند شده است، بیشتر انجام دادنش بهتر است.»

۱. Protestant Work Ethic: یک مفهوم وجدان کاری در جامعه شناسی، اقتصاد و تاریخ نگاری است. این اخلاق کاری بر همت، انضباط، صرفه جویی و کم خرجی تأکید دارد و در نتیجه باور یک فرد به ارزش های مورد حمایت پروتستانتیسم، به ویژه کالوینیسم، به وجود می آید.

2. Jamie K. McCallum

3. Worked Over: How Round-the-Clock Work Is Killing the American Dream



شغلی به اندازه کافی خوب کنایه‌ای است از فرزندپروری "به اندازه کافی خوب". این نظریه را دونالد وودز وینیکات^۱، روانکاو و متخصص اطفال بریتانیایی، در دهه ۱۹۵۰، مطرح کرد. وینیکات شاهد نوعی ایدئال‌سازی فزاینده در مورد فرزندپروری بود. پدر و مادر کمال‌گرا تمام تلاش خود را می‌کردند تا مبادا کودک حس ناخوشایندی داشته باشد و با ابراز کوچک‌ترین احساس منفی از سوی کودک، بلافاصله آن را به مهارت‌های ناکافی خود در امر فرزندپروری نسبت می‌دادند.

وینیکات معتقد بود که رویکرد کفایت^۲ هم برای والد و هم برای فرزند سودمندتر است تا رویکرد کمال‌گرایی. والد "به اندازه کافی خوب"، بر خلاف والد کمال‌گرا، از کودکانش حمایت می‌کند، در عین حال به آن‌ها فضای کافی هم می‌دهد تا یاد بگیرند خود را آرام کنند. در نتیجه، تاب‌آوری کودک بیشتر شده و والد هم خود را بیش‌ازحد درگیر احساسات کودک نمی‌کند.

در محل کار نیز ایدئال‌گرایی به همین شکل اتفاق می‌افتد. آه، لعنتی، الان که دارم این جمله را می‌نویسم، در فضای کار اشراقی هستم و درست همین‌جا روی فنجان قهوه‌ام این جمله نقش بسته است: «همیشه کاری را انجام بده که به آن علاقه داری.» با توجه به میزان زمانی که صرف کار کردن می‌کنیم، انتخاب کاری که قرار است انجام دهیم - حداقل برای کسانی که می‌توانند کارشان را انتخاب کنند - باید یکی از مهم‌ترین تصمیمات باشد. چرا با همان اشتیاقی که ممکن است دنبال یک شریک زندگی باشیم، برای رسیدن به شغل تلاش نکنیم؟

پاسخ به طور خلاصه این است: این انتظار که کار باید همیشه رضایت‌بخش باشد، می‌تواند به رنج منجر شود. مطالعات نشان می‌دهند که "اشتیاق افراطی" به کار به نرخ بالای فرسودگی شغلی و استرس ناشی از کار منجر می‌شود. محققان همچنین دریافته‌اند که در کشورهایی مانند ژاپن که شیوه‌های زندگی حول کار می‌چرخند، سبک زندگی می‌تواند عامل کلیدی در نرخ پایین باروری باشد. در مورد جوانان ایالات متحده هم، انتظارات کاذبی که آنان از موفقیت شغلی دارند تبیین‌کننده نرخ بی‌سابقه

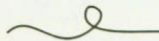
1. Donald Woods Winnicott
2. Sufficiency

افسردگی و اضطراب در آن هاست. در سطح جهانی، تعداد افرادی که سالانه به علت علائم بیماری‌های مرتبط با کار بیش از حد جان خود را از دست می‌دهند بیش از کسانی است که بر اثر بیماری مالاریا فوت می‌کنند.

گذشته از تحقیق، ما به طور غریزی می‌دانیم که انتظارات بسیار زیاد زمینه‌ساز ناامیدی هستند. زمانی که انتظار داریم کار به ما کمک کند تا به خودشکوفایی برسیم - دائماً به ما انگیزه بدهد و ما را خشنود کند - رضایت دادن به هر چیز کمتری ممکن است شکست تلقی شود. شغل مانند یک نوزاد است، نمی‌توانید همیشه آن را کنترل کنید. پیوند دادن احساس خودارزشمندی به مسیر شغلی بازی خطرناکی است.

با این حال، راه حل این نیست که به شغل خود اهمیت ندهید. هر فرد به طور متوسط یک سوم از عمر خود را - تقریباً هشتاد هزار ساعت - صرف کار کردن می‌کند. نحوه گذراندن آن ساعات‌ها مهم است. بنابراین، سؤال این است که چگونه بین دنبال کردن کاری معنادار و خطر قرار گرفتن هویت‌مان در ذیل شغل‌مان تعادل برقرار کنیم؟

برای این منظور، می‌توانیم دوباره به بینش دکتر وینیکات رجوع کنیم. در مقایسه با کمال‌گرایی، ایدئال "به اندازه کافی خوب بودن" کمتر سختگیرانه است. این دیدگاه آنچه را یک شغل به فرد پیشکش می‌کند برای او بزرگ جلوه نمی‌دهد و مخالف این است که کار باید سخت‌کوشی بی‌پایان باشد. به اندازه کافی خوب بودن فراخوانی است برای انتخاب معنای کفایت؛ اینکه رابطه‌تان با کارتان را تعریف کنید، بدون اینکه اجازه دهید کارتان شما را تعریف کند.



من در سال آخر دانشگاه این فرصت را داشتم که با نویسنده و شاعر محبوبم، آنیس مزگانی^۱، مصاحبه کنم. در آن زمان، مزگانی در صدر مسابقات قرار داشت و به تازگی عناوینی پی‌درپی در مسابقات ملی شعر اسلام^۲ کسب کرده بود. از میان افرادی که با ایشان ملاقات کرده بودم، مزگانی اولین کسی بود که توانسته بود از طریق نویسندگی و اجرای نمایش امرار معاش کند. او به سراسر جهان سفر می‌کرد تا در پردیس‌های

1. Anis Mojgani

2. National Poetry Slam

دانشگاهی سخنرانی کند و اشعارش را در مراسم افتتاحیه کنسرت‌ها بخواند. او بُت حرفه‌ای من بود؛ ستارهٔ تمام‌عیار وزن و قافیه. من یک دانشجوی ۲۲سالهٔ شعر و ادبیات و در شرف سفر در مسیری نامعلوم به سمت آینده بودم. اطمینان داشتم مژگانی جملهٔ ترغیب‌کنندهٔ "به دنبال علاقه‌ات برو" را که فکر می‌کردم به آن نیاز دارم به من می‌گوید. اما او این حرف را نزد.

وقتی از مژگانی پرسیدم که آیا به مانترای "اگر کاری را انجام دهی که دوست داری، حس می‌کنی یک روز هم در زندگی‌ات کار نکرده‌ای" اعتقاد دارد، چیزی گفت که هرگز فراموش نمی‌کنم: «کار همیشه کار خواهد بود. برخی از افراد به کاری مشغول‌اند که مورد علاقه‌شان است. افراد دیگر کاری دارند که با درآمد و مزایایش بتوانند در زمان‌های غیرکاری به فعالیت‌های مورد علاقه‌شان بپردازند. هیچ کدام برتر از دیگری نیست.»

جملهٔ آخر مرا شوکه کرد. تا آن روز، فکر می‌کردم مأموریت نهایی من در زندگی این است که بفهمم چه کار را می‌خواهم انجام دهم. من سخنان معروف آنی دیلارد^۱ را این طور درک کرده بودم: «نخوه»^۲ کردن روزهایمان است که نحوهٔ گذراندن زندگی‌مان را نشان می‌دهد. به این معنا که کار اخلاقی من نه تنها آنچه انجام داده‌ام، بلکه هویت مرا نیز مشخص می‌کند. اما اینک این حرف محبوب من در حرفهٔ ترانه‌سرایی، یک شاعر واقعاً حرفه‌ای، می‌گفت خوب است یک شکل ثابت داشته باشم.

اخیراً متوجه شدم جمله‌ای که غالباً از دیلارد نقل می‌شود هرگز قرار نبوده است به شعاری برای فرهنگ سخت‌کوشی یا توجیهی برای حساسیت‌مجوی همیشگی شغل رؤیایی تبدیل شود. درواقع، اگر ادامهٔ حرفش را بخوانید، متوجه می‌شوید که نظر دیلارد عکس آن است. او می‌نویسد: «آنچه با این ساعت و آن ساعت خود انجام می‌دهیم، کاری است که انجام می‌دهیم. زندگی رضایت‌بخش نیازمند داشته‌های فراوان نیست. زمان بسیار است و گذرش شیرین.» سخنان او دعوتی است برای حضور در لحظه، نه برای ارتقای شغلی.

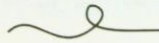
اگر زندگی‌مان به طور کامل وقف کار کردن شود، جنبه‌های دیگر زندگی به حاشیه می‌روند. به گفتهٔ استر پِرل^۲، روان‌درمانگر، افراد زیادی بیشترین انرژی خود را در محل

1. Annie Dillard

2. Esther Perel

کار صرف می‌کنند و باقیمانده انرژی‌شان را به خانه می‌برند. وقتی تمام انرژی خود را صرف زندگی حرفه‌ای‌مان می‌کنیم، گویی سایر هویت‌های خودمان - همسر، والد، خواهر و برادر، همسایه، دوست، شهروند، هنرمند و مسافر - را از مواد مغذی لازم برای رشد محروم می‌کنیم.

همان‌طور که یک سرمایه‌گذار از تنوع بخشیدن به سرمایه‌گذاری‌های خود سود می‌برد، ما نیز از تنوع بخشیدن به منابع هویت و معنایابی خود سود می‌بریم. معنا چیزی نیست که به ما اعطا شود، بلکه خودمان آن را می‌سازیم. به علاوه، ساختن معنا به زمان و انرژی نیاز دارد؛ زمان برای سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های غیرکاری و انرژی برای اینکه در عمل این کار انجام شود.



مطالب این کتاب به ترتیب ارائه شده‌اند: در هر فصل با فردی شاغل در یک صنعت متفاوت آشنا می‌شوید. برای مثال، یک سرآشپز با ستاره میشل^۱، یک بانکدار وال استریت و یک مهندس نرم‌افزار. در یک ون در پارکینگ گوگل زندگی می‌کند. در داستان‌های هر کدام از این افراد، بررسی مشترک را بررسی خواهیم کرد که فرهنگ کاری مدرن را فرا گرفته است؛ از جمله "این شرکت مانند یک خانواده است" گرفته تا "اگر کاری را انجام دهی که دوست داری، حس می‌کنی یک روز هم در زندگی‌ات کار نکرده‌ای". بسیاری از اصول متعارف دنیای کار با بررسی دقیق‌تر مهم‌م خاکستری می‌شوند.

این کتاب با سایر کتاب‌های شغلی یا کسب‌وکاری که ممکن است خوانده باشید از این نظر متمایز است که من در هر فصل عمدتاً داستان‌های افراد را روایت می‌کنم. در این کتاب، صفحاتی را نخواهید یافت که در آن‌ها، به عنوان مثال، سه گام ساده جهت تفکیک احساس خودارزشمندی فرد از کارش یا ده توصیه فوری برای درمان بی‌خوابی ناشی از افکار مرتبط با نقد اجرای بعدی فرد وجود داشته باشد. هدفم این است که شما با این کتاب بیشتر به مثابه یک آینه رفتار کنید تا یک کتاب درسی. به عبارت دیگر، امیدوارم خواندن این کتاب شما را ترغیب کند که رابطه خود با شغل‌تان

۱. Michelin-star: بخشی از نظام رتبه‌بندی رستوران‌ها بوده که از راهنمای آشپزی به همین نام گرفته شده است.

را مورد بررسی قرار دهید؛ همان‌طور که نوشتن آن برای من چتین بود. مسیر شغلی هر فرد فرضیات مرا به چالش کشید و به من کمک کرد به تعریف نقشی پیردازم که می‌خواهم کار در زندگی‌ام ایفا کند. امیدوارم برای شما هم چنین باشد.

داستان‌هایی که در ادامه می‌آیند حول موضوع چالش بین برداشت ما از کار به عنوان ابزاری برای رسیدن به هدف یا به عنوان خود هدف می‌چرخند. همان‌طور که استودز ترکل^۱ مورخ می‌گوید، کار جست‌وجویی است "برای معنای هرروزه و همچنین، رزق هرروزه". تعریف رابطه ما با کار فرایندی مداوم است؛ هر بار که تصمیم می‌گیریم آیا یک ساعت بیشتر در شرکت بمانیم یا ایمیل خود را در روز تعطیل بررسی کنیم، با این موضوع دست‌وپنجه نرم می‌کنیم. ما در این کتاب با جست‌وجوی احساس رضایت از شغل مخالفتی نداریم و همچنین کار را ضرورتاً بیگاری تلقی نمی‌کنیم. این کتاب راهنمایی است برای برقراری رابطه‌ای سالم‌تر با کار و از طریق بررسی داستان‌های افرادی تدوین شده است که در این زمینه و با این هدف تلاش کرده‌اند.

برقراری رابطه سالم‌تر با کار به این سادگی نیست که شغل‌تان را ترک کنید یا دست به کاری مانند بافندگی بزنید. هدف از این توانایی را ندارند که حرفه خود را انتخاب یا ساعات کاری‌شان را تعیین کنند. اما ما می‌توانیم انتظاراتمان از شغل خود را کنترل کنیم. می‌توانیم انتخاب کنیم که زندگی را مقدم بر کار بدانیم، نه برعکس. این موضوع با یک تأیید ساده شروع می‌شود: کاری که انجام می‌دهید هویت شما نیست.