



در جست‌وجوی الگوهای کار کردن بدون رئیس

بود و نبود رئیس چه فرقی می‌کند؟!

■ تلخیص: حسین گل محمدی
کار کردن کلاً دوست‌داشتنی نیست؛ اینکه سر ساعت بیدار شوی و خودت را ایندازی در ترافیکی کشنده؛ تازه وقتی می‌رسی، یک رئیس بدعقل تمام روز بالای سر تو می‌زند؛ رئیسی که چیزی از کار سر در نمی‌آورد و از آن بدتر، خودش دست به سیاه و سفید نمی‌زند. از طرف دیگر، فرهنگ کسب‌و کار امروزه ما را تشویق می‌کند که شغل رو یایی خود را داشته باشی. یا به عبارت بهتر: «رئیس خودمان باشیم». گویا کار بی‌رئیس شبیه نوعی فریج است، اما به نظر می‌رسد در موقعیت فعلی، حذف رئیس‌ها صرفاً شرط یای کار را سخت‌تر و خیم‌تر خواهد کرد.

■■■■

اصلاً رئیس کیست؟ خیلی وقت‌ها هم که نیست!

یکی از اولین رئیس‌های من ناشر یک رسانه دیجیتال استراتژ تاپ بود. میزآن خانم چند ردیف آن ورتر از من بود و خودش هم فرق چندانی با سایر کارکنان نداشت. تنها تفاوت او با سایرین کت چرمی‌اش بود. بعضی از همکاران دیگرم نیز سر کار کت چرمی می‌پوشیدند، ولی کت او دست‌دوز بود و پشتش نوشته بود: «در عذاب از واقعی بودن.» طبق نظر سنجال ۲۰۱۸ توسط ماستر، ۷۶ درصد از امریکایی‌ها شغلشان را به‌خاطر رؤسای «مشکل‌ساز» ترک می‌کنند، رئیس‌هایی که به قول آنها نالایق و شیفته قدرند، در کوچک‌ترین امور دخالت می‌کنند یا اصلاً حضور ندارند، فقط ۱۹ درصد افراد رئیس‌هایشان را مهربی و پشتیبانی باری‌رسان می‌دانستند. بنا بر تحقیق یک شرکت مشاوره رهبری، بیش از نیمی از افراد شغلشان را به‌خاطر مدیرشان ترک می‌کنند.

تجربه کاری چندساله من در رسانه‌ن نیز چنین است و رئیس‌های بد بسیاری داشتم‌ام، ولی جالب اینجاست که گاهی هم در مانده می‌شوم از اینکه نام دائم اصلاً رئیس من کیست. در محل کار پیشینم، مدیران اجرایی چنان پشت‌بند هم تغییر می‌کردند که رشته کار از دستم در رفته بود. مدام ترغیب می‌گرفتند یا به‌واحدی دیگر منتقل می‌شدند. شغل فعلی از آنها، مسئولیت‌هایی نالازم بود که به نظر می‌رسید فایده خاصی ندارند و اگر نبودند هم اتفاقی نمی‌افتاد (غالباً هم پدیدایشان نبود). سرانجام پس از در خواست من و همکارانم در قالب اتحادیه، چارت سازمانی راه با ما ارائه دادند، چیزی که بیشتر شبیه بازی مار و پله بود. می‌دانستم که یک سردبیر و یک مدیر مستقیم دارم، ولی بالاتر از آن دیگر تار و مههم بود، حتی برای برخی از رئیس‌هایم، وقتی مشکلی پیش می‌آمد که باید به «بالاسری‌ها» -طبق ادبیات جان فرسان شرت‌کنی- اطلاع می‌دادیم، معمولاً هیچ تصویری از کسی که واقعا آن بالا نشسته بود نداشتم.

رئیس خودتان باشید؟

گرچه در پنداره فرهنگی تصویر رئیس‌ها همچنان واضح و مشخص است، ولی در عالم واقع رفته‌رفته مهته و نامشخص می‌شوند. این قضیه در کسب‌و کارهای مختلف یکسان نیست. بعید نیست در سلیبکون‌ولی (دره سلیبکون، مرکز تجمع شرکت‌های مطرح انفورماتیک) ببینید مدیران شرکت‌های فناوری چند میلیارد دلاری، که مسیب ویرانی دموکراسی ما هستند، یا تی شرت، هودی و کش کتانی در محل کار حاضر می‌شوند، لباس‌هایی غیر رسمی که حالا به لباس رسمی تمام سمت‌های حوزه فناوری بدل شده‌است. شاید حتی آنها را هنگام راه‌فتن هم نبینید، زیرا با اسکیت برقی در محل کار این‌ور و آن‌ور می‌روند. همانطور که آنا وینر در کتاب «دره موهم»: نوشته است، وقتی در حوزه فناوری مشغول به کار بود، همکاران مذکورش در محل کار از اسکیت برقی استفاده می‌کردند. طراحی‌های پلان باز برای محل کار حد زیادی رسم اتاق شخصی برای مدیر را از میان برچید و صحنه حضور در یایی از کارکنان را پدید آورد که همگی در محل کار به یکسان

امکان ابراز عقیده و عمل دارند. این طراحی‌های باز هم‌زمان شد با تلاش شرکت‌ها برای ایجاد ساختار سازمانی افقی‌تر و شناورتر و زدودن نشانه‌های ظاهری سلسله مراتب؛ هر چند خود سلسله مراتب دست نخورده باقی ماند.

مشاغلی که ساختار و سازمان‌بندی معمول‌تری دارند، بیشتر از این قضیه نارئیس تأثیر می‌گیرند. پیمانکاران مستقل هیچ رئیسی ندارند و تشویق می‌شوند که «رئیس خودتان باشید»، شعاری برگرفته از خودتوانمندسازی که شرایط کاری آنها را ماست‌مالی می‌کند.

حقوق و مزایای خود را از چه کسی طلب کنیم؟



اینکه می‌بینیم رئیس‌ها از دیده پنهانند یا کل آن حوزه حول غیاب ساختگی آنها بنا شده است، در واقع نه‌نقص بلکه ویژگی آن شرایط است. اینکه ندانی چه کسی مسئول است و می‌تواند حرف آخر را بزند باعث می‌شود جنگیدن برای حقوق و مزایا و تضمین شغلی بیشتر تقریباً ناممکن بشود و این دقیقاً هدف اصلی بنسای چیدمانی چنین تار و نامر تب است. کارگران نخست باید خودشان را کارگر بدانند و با سایر کارگران احساس همبستگی بکنند تا به



خواستار دستمزد بالاتر و تعیین سقف برای سهم اویر از هر کرایه و چند مورد دیگر شدند. این اعتراضات از بسیاری جهات موفق بودند، بیش از همه به این خاطر که نقشه‌های خوش‌بینانه روابط اویر با رسانه‌ها درباره بدرفتاری اویر با رانندگانش - یا بهتر است بگویم بی‌اعتنایی کامل به آنها- را نقش بر آب کرد.

اگر رئیس نداشته باشی عاشق کارت خواهی شد اما …

باورهای فرهنگی و اجتماعی درباره کار کردن این وضعیت بی‌رئیدی را مطلوب جلوه می‌دهند. همین که صحبت از «شغل رو یایی» را آغاز کنی، کسی پیدا خواهد شد تا بگوید باید به خود دشانم توجه داشته باشی. مهم نیست مشکلات درباره کار باشد، ظاهراً «کار کردن برای خودت» چاره تمام مشکلات است. منطق این باور این است که اگر رئیس نداشته باشی عاشق کارت خواهی شد و اگر عاشق کارت باشی انگار که اصلاً کار نمی‌کنی! این حرف‌ها دهه‌هاست که ورد زبان‌هاست و با آیین نوظهور توانمندسازی فردی و «پرکاری» که اقتصاد امروزمان را شکل داده است در تطابق است. ویژگی

سبک زندگی

سبک زندگی ۸۸۴۹۴۷۱

د

باورهای فرهنگی و اجتماعی درباره کار کردن، وضعیت بی‌رئیدی را مطلوب جلوه می‌دهند. همین که صحبت از «شغل رو یایی» را آغاز کنی، کسی پیدا خواهد شد تا بگوید باید به فکر «کار کردن برای خودت» باشی. مهم نیست مشکلات درباره کار چه باشد، ظاهراً «کار کردن برای خودت» چاره تمام مشکلات است. منطق این باور این است که اگر رئیس نداشته باشی عاشق کارت خواهی شد و اگر عاشق کارت باشی انگار که اصلاً کار نمی‌کنی!

د

اصلی آن هم تبدیل شرایط ظالمانه و استتماری به یک سبک زندگی به ظاهر جذاب است. در نگاه نخست، به نظر می‌رسد، اینکه رئیس نداشته باشی همانقدر حس آزادی می‌بخشد که یک آخر هفته را در خانه و بدون حضور والدینت بگذرانی. منادیان این سبک زندگی احتمالاً می‌گویند، لازم نیست به کسی حساب پس دهی، ساعات کاری را خودت تعیین می‌کنی و از خانه کار می‌کنی (مثل چیزی نوظهور از طمع مرابه‌گرزیند، نیازی به رفقت‌وآمد نیست! خبری از کار زیاد نیست! ربابی نداری!

ولی رهایی از رئیس به معنی رهایی از سلسله مراتب همرا آن نیست، سلسله مراتبی که به راحتی باز تولید می‌شود. برای نمونه، بنیانگذاران ساب‌استک تبلیغ می‌کردند که پلتفرم آنها فرصتی است تا نویسندگان، بدون نظارت ویراستار، خودشان مدیریت کنند، خودشان ویرایش‌کنندو خودشان منتشر کنند (مدیران ساب‌استک نیز مانند بسیاری از همتایشان معتقدند چیزی که سانساخته‌اند نه یک محل کار بلکه یک پلتفرم است و در نتیجه از زیر بار مسئولیتشان درباره محتوای سایت یا تولیدکنندگان آن محتواشانه خالی می‌کنند).

الگوی کار بدون رئیس را پیدا کنیم



اگر هنگام خواندن این مقاله به ذهنتان رسید که «نگار یک رئیس این را نوشته است»، بگذار بد خیانتان را راحت کنیم: هدف از این مقاله دفاع از رئیس‌ها نیست. در این دوران همه‌گیری سا اینکه حضور فیزیکی ممکن نبود، بسیاری از رئیس‌ها توانستند به طرز وحشت‌آور هر لحظه حضورشان را نشان دهند، چون نمی‌توانستند کارکنانشان را پشت میز در محل کار زیر نظر داشته باشند، روش‌های جدیدی یافتند تا کارکنان را از یادور تخت‌نظر بگیرند. بله، ممکن است رئیس‌ها مشکل ساز و نالایق باشند و در کوچک‌ترین امور دخالت کنند، حتی شاید بعضی خشن هم باشند. بسیاری از رئیس‌هایی که دیدم‌ام نیز حداقل یکی از این صفات را داشتند: همه اینها باعث می‌شود زندگی بی‌رئیس فریبنده جلوه کند، با اینکه بسیاری از ما در نظام اقتصادی فعلی به‌راحتی می‌توانیم

بیهودگی این بشارت‌های دروغین را ببینیم. البته منشی ظاهری ضد رئیس مدیران «اویر» و «ساب‌استک» با جریسان واقعی تشککل‌های کارگری ضد رئیس زمین تا آسمان تفاوت دارد. تعاونی‌های کارگری نقش رئیس را نه صرفاً در ظاهر بلکه به شکلی ساختاری از ریشه‌کننده‌اند؛ برخلاف غول‌های اقتصاد کار موقت که کارگران کم‌درآمد را مجبور می‌کنند مشقت‌های شغلشان را یک‌تنه در لطف آزادی به‌شانه بکشند، تعاونی‌ها با ساختن جوی در محل کار که بر پایه تصمیم‌گیری جمعی و مسئولیت گروهی بنا شده است، نقش رئیس را از میان برمی‌دارند. در این چیدمان، کارکنان نیز درباره شرایط کاری و تضمین‌های شغلی صاحب اختیار هستند. اکثر

تعاونی‌ها این‌سن کار را از طریق هیئت‌مدیرهای انتخابی انجام می‌دهند که حداقل نیمی از اعضایشان از کارکنان آن شرکت هستند. درست است که شاید اداره یک شرکت با این روش به بی‌نظمی منجر شود، ولی در جایی که دیگر الگوها شکست خورده‌اند، این تعاونی‌ها هستند که ایده دنیایی بی‌رئیس را پیش می‌برند.

در خارج از محدوده شرکت‌های تعاونی، نخستین گام برای بهبود شرایط کاریمان این است که رئیس را دقیق‌قدر جایگاه رئیس بگذاریم، نه در قالب دوست و فامیل. آنطور که مدیران هودی پوش فناوری به خودر دشانم داده‌اند و نه در قالب واسطه، آنطور که اویر ادعا می‌کند، بیزار می‌شود. جمعی از رئیس‌ها گام نخست یک کارزار اتحادیه‌ای خوب است. اول باید بدانیم که رئیسمان کیست تا بتوانیم آنها را که در آن کارکنان صاحب کسب‌و کار خودر دشانم هستند و آینده کار جمعه‌ای نیست که در آن هر کس در محل کاری امتیزه و یک‌تفره رئیس خودش است، بلکه جمعه‌ای است که در آن کارکنان صاحب کسب‌و کار خودر دشانم هستند و آن‌را به‌شکلی دموکراتیک اداره و مدیریت می‌کنند.

نقل و تلخیص: مرآتولیس / ترجمه: بابک طهماسبی / مر‌جع: نیوزپیتابلیک

سبک‌هم‌صرف



باریخت‌وپاش آنچنانی، تو می‌مانی و بدهکاری!

ساده‌زیستی در عین دارندگی هنر است

■ پنهام صدقی

برخی افراد هستند که ریخت‌وپاش را کلاس می‌دانند و اقدام به برگزاری میزبانی‌ها، مهمانی‌ها، جشن‌های عروسی و تولد‌هایی پر از تجملات می‌کنند. یکی نیست بگوید بعد از تعریف و تمجید‌های دیگران از این سبک و سیاق مراسم‌ها و بریز و بپاش‌های آنچنانی، ننها شما می‌مانی و کلی قرض و قسط و بدهکاری! البته بسیاری از این افراد هرگز درد فقرا را درک نمی‌کنند. همچون سیری که از گرسنه خیر ندارد و سوار‌های که از پیاده. کسی که به دنبال ساده‌زیستی در زندگی و زبست ساده باشد، بهتر می‌تواند درد نیازمندان را بفهمد. ساده‌زیستی در عین دارندگی هنر است. اگر بخواهیم روحیه ساده زیستی در وجودمان به وجود بیاید، کافی است سری به بعضی از زندگی‌ها بزنیم. زندگی آنانی که از این دنیا چه بسا لقمه نانی و گوشه‌ای از اتاقی را انتخاب کرده و در غفلت بعضی از انسان‌ها زندگی را سپری می‌کنند. آیا وجدان هر انسانی می‌تواند این را قبول کند که به دنبال زینت دادن یا بالا بردن سطح زندگی خودشان مسابقهٔ تجمل به راه انداخته، اما از همسایه کنار خودش یا محله خودش غافل بماند؟

■ اگر می‌خواستم، می‌توانستم…

در ایام خلافت حضرت علی (ع) در کوفه به آن حضرت خیر رسید که «عثمان ابن حنیف»، فرماندار ایشان در بصره، در سفره نروتمند شهر حاضر شده است. امام (ع) با شنیدن این خبر، نامه‌ای به فرماندار خود می‌نویسد که قسمتی از آن نامه این است: اگر می‌خواستم، می‌توانستم از غسل خالص معزر گندم و بافته ابریشم برای خود خوراک و پوشاک تهیه کنم، اما هرگز هوا و هوس بر من چیره نخواهد شد و حرص و طمع مرا به‌گرزیند خوراک‌ها نخواهد کشید. در حالی که ممکن است در سرزمین حجاز یا یمامه، کسی باشد که حسرت گرفته نابی برد یا هرگز شکمی سیر نخورد. آیا من سیر بخوایم و پیرامونم شکم‌هایی باشد که از گرسنگی به پشت‌دوخته نگریه‌هایی که سوخته؟

■ ساده‌زیستی یعنی گذشت در عین دارایی

برخی تصور می‌کنند ساده‌زیستی یعنی فقیرشدن و نادارا شدن. در حالی که فقر و نداری به‌عنان یک آسیب برای زندگی بوده و باید جلوی آن را گرفت. ساده‌زیستی یعنی انسان از دارایی خود درست استفاده و زندگی را با امکانات عادی مدیریت و بقیه آن را در مسیر بهتری به‌مصرف برساند. هر انسان آگاهی وقتی ببیند شخصی از دارایی خود برای رفاه دیگران می‌گذرد و به زندگی ساده روزگار می‌گذراند، او را ستایش می‌کنند. اگر زندگی را با امکانات



از هویت یابی تا مصرف‌گرایی

با بریز و بپاش باکلاس نمی‌شویم

■ لیبلاکاسمی*
سرویس طلادر شب مهمانی گم‌شداوم‌ن برای جبران این عمل فشار زیادی را متحمل شدم. اما به مرور متوجه شدم دوستان و اقوام نزدیک طلاها و پول‌های زیادی گرفته به عنوان راه‌های خانوادگی و بدون لحاظ کردن من وشرایطم ماشین اقسالی خریده و هر وقت اعتراض به این رفتارش می‌کردم من را تهدید به بی‌عرضگی و ترسک از زندگی و رهاکردن فرزندم می‌کرد… همسر همچنان به این رفتار ادامه داد تا اینکه همه چیز را از دست دادیم. اعتبار، حرمت، خانواده… همه چیزمان را… والان دیگر به جایی رسیدم که حاضر به ادامه زندگی با ایشان نیستم. چون چیز دیگری برای از دست دادن ندارم و بیشتر از همه نگران بزرگ شدن فرزندم هستم. فرزندتی که شاهد مشاجره‌های هر روز ماست و این عمل قطعاً در شخصیت فرزندمان تأثیرگذار خواهد بود. دیگر باور و اعتمادی بین ما وجود ندارد. چون هر لحظه منتظرم تا کسی زنگ‌خانه یا تلفن را بزند و قرضش را طلب کند.

■ ساده‌زیستن یعنی خوشبختی

با ناگهانی ساده‌به چنین مواردی و بررسی‌های یابینی متوجه می‌شویم که اسراف، مصرف‌گرایی و گرایش به تجملات ریخت و پاش چه پیامدها و تبعات فراوانی در بردارد. فراموش نکنیم ساده‌زیستن یعنی خوشبختی، آرامش

مطلق، سلامت روان، آسودگی، عدم دل‌بستگی به مظاهر دنیا و رهایی از تجملات و تشریفات و اسراف و گناه. بایبیم برای یک‌بار هم که شده دست از سر ریخت و پاش برداریم. به‌داشته‌هایمان فکر کنیم. به اندوختن آنان و به‌پس‌انداز. کسانی با بریز و بپاش کردن باکلاس نشده‌. بی‌شک تفاوت مصرف زدی زندگی گیمان راه به‌حقرا خواهد بود.

■ واگوبه‌های یک‌مراجع

در همین خصوص مراجع اقلبی دارم که از همسرش ناراحت است و گلایه‌مند او. چنین بیانی می‌کند: «هتأسفانه این تجملات و مدگرایی افراطی همسرم زندگی‌ممان را تحت‌الشعاع قرار داده و چندین بار به خاطر همین اشتباهات تا مرز جدایی رفته‌ایم. به دلیل مهمانی رفتن من شده‌شده یکی از دوستانم که طلا فروش بود، سرویس موزه کرده به مبلغ ۲۰۰ میلیون تومان. متأسفانه این

^[1] سبک زندگی ۸۸۴۹۴۷۱