



۵+

حالا پرسنل شرکت‌ها می‌توانند هر جایی که دوست دارند زندگی کنند و برای هر کمپانی در هر نقطه‌ای از دنیا کار کنند؛ این یعنی انعطاف‌پذیری بالاتر برای همه. احتمالاً رفت‌وآمدها هم کاهش پیدا می‌کند و افراد شاید بتوانند بهتر بین کار و زندگی شان تعادل برقرار کنند.

آیا کووید ۱۹ معنای زیستن را جابه‌جا خواهد کرد؟

تغییر در ساختار تغییر



دکتر عباس نعیمی جورشری
جامعه‌شناس

می‌نویسد. اما تجربه نزیسته در «جدول نمونه‌ای» تغییرات قرار ندارد. ما به طور معمول، تغییر را در فهرست تجربه‌های زیسته جست‌وجو می‌کنیم. فرایند تطبیق را براساس چنین فهرستی رقم می‌زنیم. اما وقوع کرونا بر ساخت ذهنیت به مثابه هجمه‌ای است علیه فهرست فوق. عناوین رنگ می‌بازند. تیتراها و زیرتیتراها کم‌رنگ و یا بی‌رنگ می‌شوند. تحت‌تأثیر چه چیز؟ پاسخ همانا عناوین نویی است در فهرست تغییر! مرگ چنان تیتری بزرگ بر دیوار زندگی کوئیده شده که در زیرتیتراهایی مشخص عیان می‌شود. مرگ در معیت کرونا گاه تجمع هراس دارد و گاه تجمع ملال. هراس و ملال در محتوای زیستن وجود داشته‌اند اما در کسوت کرونا به پدیداری بدیع و بکر می‌انجامند. مفاهیم زندگی و فاصله نیز از این جمله است. این سرفصل‌ها به گونه‌هایی جدید جهش می‌یابند. مشتقات جدیدی را نمایندگی می‌کنند. مثلاً فاصله در پروتکل‌های مراقبتی پاندمیک به عنصری کلیدی تبدیل می‌شود. این تغییر در محتوای تغییر است.

۳ «شدت تغییر» اگرچه با مرز و وسعت تغییر قرابت معنا دارد اما متمایز از آن است. بیماری مرگبار جهانی از صفات متنوعی بهره می‌برد که شدت یکی از گونه‌های آن را نمایندگی می‌کند. برآورد

اگر بپذیریم «معنای هستی» در زیستن، محصول کنار هم قرار گرفتن مجموعه‌ای از عناصر «غیر» است آنگاه می‌توان به تغییر این عناصر از درون واثرگذاری تغییرات آن‌ها بر مجموعه منتسب نیز سخن گفت. عناصری با وجه عینی پررنگ با وجه مفهومی غلیظ. بر همین مبنا می‌توان پرسید که کرونا چه عناصری را تغییر داد؟ کدام یک از این تغییرات عمیق و بنیادین بوده و کدام یک گذرا؟ آیا زیستن معنای خود را جابه‌جا کرده است؟ برای پاسخ به این پرسش می‌توان نمونه‌هایی چند سراغ گرفت که تغییر را بر خود دیده‌اند. در اینجا اما من خود تغییر را مقصود قرار داده‌ام. تحت تأثیر کرونا، «ساختار تغییر» چه تغییری کرده است؟ نکات زیر در این باره سزاوار اعتناست.

۱ «مرز تغییر» در سطح روزمره تابعی است از امر عرفی که محصول تکرار رفتارها و تفکرات است. امر روزمره، حد مشخصی از تغییرات را تجویز می‌کند. جواز تغییر در امور زیست اجتماعی، سطح معینی دارد. تولد،

جهان روزمره منبعث از فرهنگ جغرافیایی، استانداردهایی از تغییر را تعریف می‌کند. اما این تغییر توسط پاندمی مورد هجوم قرار گرفت. مرزهای تغییر به سطحی در «آن سوی باور» گسترش یافت. مرزهایی که توسط ذهن تعیین و توسط تفاهم یا اجبار، به قانون جمعی بدل می‌شد. این باور در جهان پیشاپاندمی همان حدود تغییر بود که در «لحظه بیماری» متحول شد.

تغییر در زیست پیشاکرونا تابع کیفیت و کمیت مشخصی بوده که واکنش انسان را تعیین می‌کرد. این تعیین‌گری خود محصول قدرت پدیده بوده است. تکرار، تجلی عینی این امر است. زیست کروناپی به «شدت مراعات» محکوم است، شدت خویشتن‌داری، شدت اجتناب، شدت شکیبایی، شدت غم‌پذیری، شدت تاب‌آوری. شدت سنگ‌گرفتن در پشت معنای «دیواری» خانه و معنای «نخی» ماسک و معنای «استعمال» صابون و الکل، معنای «دچار بودن» سوگ در فقدان دیگری و معنای «ملال» ناشی از طویل بودن زمان! بشدت استعمال دقت کنید. خودتبعیدی را در فرد به بلوغ می‌رساند. تبعید به سنگ‌های معنا! این نتیجه شدت تغییر است. شدت به اجزای بدن وارد می‌شود. شدت به مناسبات تن با جهان پیرامون وارد می‌شود. اینگونه شدت تغییر نزد انسان کرونازده تغییر کرده است.

در یک جمع‌بندی هنگامی که درباب تغییرات بشر کرونازده سخن گفته می‌شود، تغییری معرفتی نیز در متن آن‌ها وجود دارد که پنهان است. تغییری ژرف‌تر از تغییرات عینی ملموس. آن تغییر همانا در خود مفهوم تغییر نهفته است که جایگاه را دگرگون کرده. ساختار تغییر در درک بشر کرونازده متحول شده است. این امر احتمالاً دارای صفاتی است پایدار و زیربنایی. تغییر در مرز، محتوا و شدت تغییر!

مرگ، سخن گفتن، راه رفتن، خانه، خواب، پوشش، پاکیزگی، حساسیت، اجحاف، لذت.... همه و همه اجازه دارند در سطح مشخصی تغییر کنند. این جواز توسط عرف اجتماعی تعیین می‌شود. جهان روزمره منبعث از فرهنگ جغرافیایی، استانداردهایی از تغییر را تعریف می‌کند. اما این تغییر توسط پاندمی مورد هجوم قرار گرفت. مرزهای تغییر به سطحی در «آن سوی باور» گسترش یافت. مرزهایی که توسط ذهن تعیین و توسط تفاهم یا اجبار، به قانون جمعی بدل می‌شد. این باور در جهان پیشاپاندمی همان حدود تغییر بود که در «لحظه بیماری» متحول شد.

بنابراین مرز تغییر، تغییر کرد. وسعت آن به خارج از باور روزمره کشیده شد. امر روزمره به «مکان»ی رفت که محال می‌نمود یا دور از انتظار. انتظار، خود را تبعید کرد به فراتر از امر روزمره تغییر!

تغییر در ارتباط، تغییر در فراق، تغییر در لذت، تغییر در امنیت، تغییر در سکسوالیته، تغییر در خوراک، تغییر در فاصله، همه و همه ساختی از تولید روزمره بودند که تغییرات آن‌ها توسط ویروس به خارج از تعاریف رایج، رانده شد.

۲ «محتوای تغییر» تحت تأثیر «اجتناب» قرار دارد. جهان پاندمیک بجز مرزها، در محتوای تغییر نیز تغییر ایجاد کرد. ساخت ذهنیت در انتظار امری است که تجربه شده است. ساخت اجتماعی نیز امور زیسته را به رسمیت می‌شناسد. برای تجربه‌های زیسته برنامه

دورکاری پدیده جدیدی نیست

البته که دورکاری پدیده جدیدی نیست؛ اولین بار در دهه ۷۰ میلادی دورکاری خلق شد. آن زمان قیمت سوخت به دلیل تحریم نفت اوپک در سال ۱۹۷۳ بالا رفت؛ همین موضوع بالا رفتن قیمت سوخت هزینه‌های رفت‌وآمد را هم افزایش داد. این موضوع باعث شد که افراد در محل کار حاضر نشوند و از منزل، کافی‌شاپ‌ها و کتابخانه‌ها به کار خود ادامه دهند و فقط گاهی اوقات در شرکت حضور پیدا کنند. این رفتار باعث شد که برنامه‌های کاری پرسنل انعطاف‌پذیرتر شود که به آن‌ها اجازه می‌داد فرزندان خود را از مدرسه به خانه ببرند؛ به کارها رسیدگی کنند، یا ورزش کنند بدون اینکه کسی آن‌ها را به از زیر کار در رفتن متهم کند. رفت‌وآمد کمتر در آن زمان باعث صرفه‌جویی در زمان می‌شد و کارکنان مرخصی استعلاجی کمتری هم درخواست می‌کردند. با پیشرفت کامپیوترهای شخصی، اینترنت، ایمیل، ارتباطات پهن‌بند، لپ‌تاپ، تلفن همراه، محاسبات ابری و تماس تصویری استفاده از دورکاری از سال‌های ۲۰۰۰ به این سو افزایش یافت. دوران کرونا ثابت کرد که نه تنها دورکاری برای افراد متخصص ممکن است بلکه بهتر هم این است که از این مدل کاری استفاده کنند.

آیا این موضوع تغییری بلندمدت به سمت دورکاری کامل را به دنبال خواهد داشت؟

مطالعات نشان می‌دهد که کار کردن از منزل مزایای متعددی را برای افراد و سازمان‌ها به همراه دارد که می‌توان آن‌ها را در قالب بهره‌وری و مشارکت بیشتر مشاهده کرد، اما وقتی همه یا بیشتر کارمندان به دورکاری روی بیاورند، در زمینه ارتباط، به اشتراک گذاشتن دانش، روابط اجتماعی، ارزیابی عملکرد، امنیت و غیره چالش‌هایی به وجود می‌آید. با روی آوردن شرکت‌های بیشتر به سیاست‌های دورکاری، رویکردهای خوبی در حال پدید آمدن است. سازمان‌هایی که از دورکاری استفاده می‌کنند، این توانایی را دارند که جریان فرار مغزها را که در بازارهای نوظهور، شهرهای کوچک و مناطق روستایی اتفاق می‌افتد، متوقف کنند. حضور فیزیکی در اداره (با اتاق‌های جلسه، مکان‌های استراحت و فرصت‌هایی که برای تعاملات رسمی و غیررسمی فراهم می‌کند) مدت زیادی رایج بوده و به یک سبک زندگی تبدیل شده، به همین دلیل نمی‌توان به راحتی از دست آن خلاص شد. علاوه بر این موانعی وجود دارد که اجازه نمی‌دهد دورکاری کامل در سازمان، قابل کنترل و موفقیت‌آمیز باشد. البته تجربه دورکاری کامل که به دلیل کرونا اتفاق افتاد، به سازمان‌های دانش‌بنیان و کارمندان‌شان نشان داد که با صرف کردن وقت و انرژی می‌توانند این دغدغه‌ها را برطرف کنند. آن چیزی که مشخص است این است که دریچه‌ای به روی ما باز شده است و بعید است با آنچه دیدیم بتوانیم مانند گذشته به کارمان ادامه دهیم. چیزهای زیادی برای همیشه تغییر می‌کند ولی ممکن است ما هنوز برای این تغییرات آماده نباشیم.

