

# افسانہ شغل رؤیائی

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

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



# افسانه شغل رؤیایی

هویت شما از کارتتان جداست

سیمونه استلراف | ترجمه پیمان شیروانی و مریم صفری

عنوان	:	افسانه شغل رؤیایی
مؤلف	:	سیمونه استلزارف
مترجمان	:	بیمان 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


## تعهد ما به پایداری محیط زیست

کاغذ بالکی، کاغذی سبک، خوش‌رنگ و زیست‌محیطی است که در کشورهای باران‌خیزی همچون سوئد و فنلاند تولید می‌شود و مخصوص چاپ کتاب است.

ما نیز کتاب‌های نشر نوین را روی این کاغذها چاپ می‌کنیم تا علاوه بر ساختن تجربه خوب مطالعه برای خوانندگانمان، با هم گامی در جهت حفظ محیط‌زیست نیز برداریم.

 [nashrenovin.ir](https://www.nashrenovin.ir)

 [nashrenovin.ir](https://www.nashrenovin.ir)

 [nashrenovin](mailto:nashrenovin)

آن مایه ز دنیا که خوری یا پوشی

معذوری اگر در طلبش می‌کوشی

باقی همه رایگان نیرزد هشدار

تا عمر گران بها بدان نفروشی

-خیام

ثروتمند آن کسی است که دارایی‌اش را کافی می‌داند.

-لائوتسه

# فهرست

مقدمه ۹

فصل ۱. برای آنچه ارزشمند است ۲۳

فصل ۲. مذهب کارمحوری ۳۹

فصل ۳. عشق به کار ۵۵

فصل ۴. خودت را در کارت غرق کن ۷۱

فصل ۵. ارتباطات کاری ۹۱

فصل ۶. اضافه‌کاری 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

تقدیم به پدر و مادرم که  
سبک زندگی شان الگوی زندگی فراتر از کار است.





## مقدمه

### چگونه کار به چیزی فراتر از یک شغل تبدیل می شود

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

ماهیگیر پاسخ می دهد: «فقط مدت کوتاهی 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 به تاجر لبخند می‌زند و به مسیروش در ساحل ادامه می‌دهد.

من عاشق این حکایت کوتاه‌م. این حکایت اقتباسی از یک داستان کوتاه آلمانی است که در سال ۱۹۶۳ منتشر شده و از آن زمان، به طور گسترده ترجمه و پخش شده است. اما نگرش کارمداران<sup>۱</sup> این تاجر به طور خاص به آمریکایی‌ها نسبت داده می‌شود. شاید بتوان مانترای<sup>۱</sup> 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 درحالی‌که گویی موجودی حساب بانکی‌اش را پرسیده‌ام، به من پاسخ داد: «یعنی شغلم چیست؟» البته ما 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<sup>۲</sup> 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 به‌دفعات 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 و سلوار جین لیوایز<sup>۲</sup> 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 آمریکایی‌ها 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<sup>۳</sup>، شغل به یک هویت مذهبی تبدیل شده است. مشاغل علاوه بر حقوق ماهانه، حس معناداری، هم‌زیستی و هدفمندی نیز به افراد می‌دهند. دِرک تامپسون<sup>۴</sup>، روزنامه‌نگار، این پدیده جدید را "کارمحوری"<sup>۵</sup> 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 طول 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 مادربزرگ، 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 بعدازظهرها به خاطر ریپوسو<sup>۱</sup> 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 جذاب آمریکایی آشنا شد و به سانفرانسیسکو نقل مکان کرد. او مقطع کارشناسی ارشد رشتهٔ 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 اهدافش؛ او کار می‌کند تا بتواند از بازار کشاورزان گوجه‌فرنگی‌های هیرلوم<sup>۲</sup> بخرد، هر تابستان 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 هدف 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. در نهایت، کارمحوری پدیده‌ای نسبتاً جدید است که در بین افراد هم‌نسل من رایج‌تر است تا نسل پدر بزرگ و مادر بزرگم. مکتب فکری مدرن کارمحوری دو هدف متمایز - پول و رضایت درونی - را با هم تلفیق می‌کند. این اهداف همیشه همسو نیستند، باین‌حال 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<sup>۱</sup> برای تیم بیسبال سانفرانسیسکو جاپنت<sup>۲</sup> باشم. من مسیر شغلی خود را صرف جست‌وجوی نیمه‌گمشدهٔ شغلی‌ام کرده‌ام. در جست‌وجوی شغلی بوده‌ام که فقط هدفم پرداخت قبض‌ها نباشد، بلکه شغلم بازتابی منحصر به فرد از شخصیتم باشد.

باین‌حال، 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 شاغل - از وکلای شرکت‌ها در منتهن گرفته تا مربیان کایاک‌سواری در آلاسکا، والدین خانه‌دار در کپنهاگ 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 منحصرأ) روی داستان‌های کارگران بقیه سفید 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.

2. San Francisco Giants

امروزه بیشتر از همیشه کار می‌کنند.

دلیل دوم من برای اینکه ترجیح دادم در درجهٔ اول روی کارگران بقیه سفید 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. حمزه تسکیم<sup>۱</sup>، آشپزی که هجده سال در یک رستوران پاکستانی کار کرده است، به من گفت: «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 بهره‌وری‌اش بستگی دارد. در ایالات متحده، بهره‌وری چیزی بیش از یک ارزیابی است. بهره‌وری یک حُسن 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

---

1. Hamza Taskeem

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 "نه 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، زمان و چرایی کارکردنمان استاندارد شده‌اند. اما این قراردادهای 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 جامعه‌ای بوده است که کارمندی در آن کمتر باشد. جان مینارد کینز<sup>۱</sup>، اقتصاددان، در مقاله خود در سال ۱۹۳۰ با عنوان *امکانات اقتصادی برای نوه‌هایمان*<sup>۲</sup>، 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 توسعه‌یافته جهان ساعات کاری خود را کاهش دادند، برخی از آمریکایی‌ها بیش از هر زمان دیگری کار می‌کردند. در سال ۱۹۷۵، میانگین ساعات کاری آمریکایی‌ها و آلمانی‌ها برابر بود، اما در سال ۲۰۲۱، آمریکایی‌ها حدود ۳۰ درصد بیشتر کار می‌کردند.

برای این سؤال که چرا آمریکایی‌ها این‌قدر زیاد کار می‌کنند، پاسخ‌های 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 دخیل‌اند؛ به‌هرحال، سرمایه‌داری و اخلاق کاری پروتستانی<sup>۱</sup> به مثابه دو رشته درهم‌تنیده برای شکل دادن به DNA کشور ما بودند.

اما در طول چند دهه گذشته، ایالات‌متحده نیز دستخوش تغییر فرهنگی عمیقی شده است که هر یک از عوامل فوق را تقویت می‌کند. 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 میلیون‌ها نفر را با کارشان تغییر داده است. بسیاری از کارگران یقه‌سفید به جای اینکه کار خود را تلاش و همکاری با افراد در نقش‌ها، صنایع و طبقات مختلف بدانند، آن را بازتابی از اشتیاق و هویت فردی در نظر گرفتند. جیمی کی مک کالوم<sup>۲</sup>، جامعه‌شناس، در کتاب خود به نام *کار بیش از حد: کاری‌وقفه چگونه روزی رؤیای آمریکایی‌ها را از بین می‌برد*<sup>۳</sup>، می‌نویسد: «وقتی کار ناخوشایند بود، کم‌ش هم زیاد بود. حالا که کار کردن ارزشمند شده است، بیشتر انجام دانش بهتر است.»

۱. Protestant Work Ethic: یک مفهوم وجدان کاری در جامعه‌شناسی، اقتصاد و تاریخ‌نگاری است. این اخلاق کاری بر همت، انضباط، صرفه‌جویی و کم‌خرجی تأکید دارد و در نتیجه باور یک فرد به ارزش‌های مورد حمایت پروتستانتیسم، به ویژه کالوینیسم، به وجود می‌آید.

2. Jamie K. McCallum

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





شغل به اندازه کافی خوب کنایه‌ای است از فرزندپروری "به اندازه کافی خوب". این نظریه را دونالد وودز وینیکات<sup>۱</sup>، 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<sup>۲</sup> 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 کودکش نمی‌کند.

در محل کار نیز ایدئال‌گرایی به همین شکل اتفاق می‌افتد. آه، لعنتی، الان که داریم این جمله را می‌نویسم، در فضای کار اشتراکی 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 به 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 با زی 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 ساعت‌ها مهم است. بنابراین، سؤال این است که چگونه بین دنبال کردن کاری معنادار و خطرِ 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<sup>۱</sup>، مصاحبه کنم. در آن زمان، مزگانی در صدر مسابقات قرار داشت و به تازگی عناوینی پی‌درپی در مسابقات ملی شعرِ اسلم<sup>۲</sup> 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. هیچ‌کدام برتر از دیگری نیست.»

جملهٔ آخر مرا شوکه کرد. تا آن روز، فکر می‌کردم مأموریت نهایی من در زندگی این است که بفهمم چه کاری را می‌خواهم انجام دهم. من سخنان معروف آنی دیلارد<sup>۱</sup> را این‌طور درک کرده بودم: «نحوهٔ سپری کردن روزهایمان است که نحوهٔ گذراندن زندگی‌مان را نشان می‌دهد.» به این معنا که کار انتخابی من نه تنها آنچه انجام داده‌ام، بلکه هویت مرا نیز مشخص می‌کند. اما اینک این فرد محبوب من در حرفهٔ ترانه‌سرایی، یک شاعر واقعاً حرفه‌ای، می‌گفت خوب است یک شغل 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 جست‌وجوی 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 به‌طور کامل وقف کار کردن شود، جنبه‌های دیگر زندگی به حاشیه می‌روند. به گفتهٔ استر پریل<sup>۲</sup>، 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 بدین ترتیب ارائه شده‌اند: در هر فصل با فردی شاغل در یک صنعت متفاوت آشنا می‌شوید. برای مثال، یک سرآشپز با ستارهٔ میشلن<sup>۱</sup>، یک بانکدار وال استریت و یک مهندس نرم‌افزار که در یک ون در پارکینگ گوگل زندگی می‌کند. در داستان‌های هر کدام از این افراد، باوری مشترک را بررسی خواهیم کرد که فرهنگ کاری مدرن را فراگرفته است؛ از جملهٔ "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 مبهم و خاکستری می‌شوند.

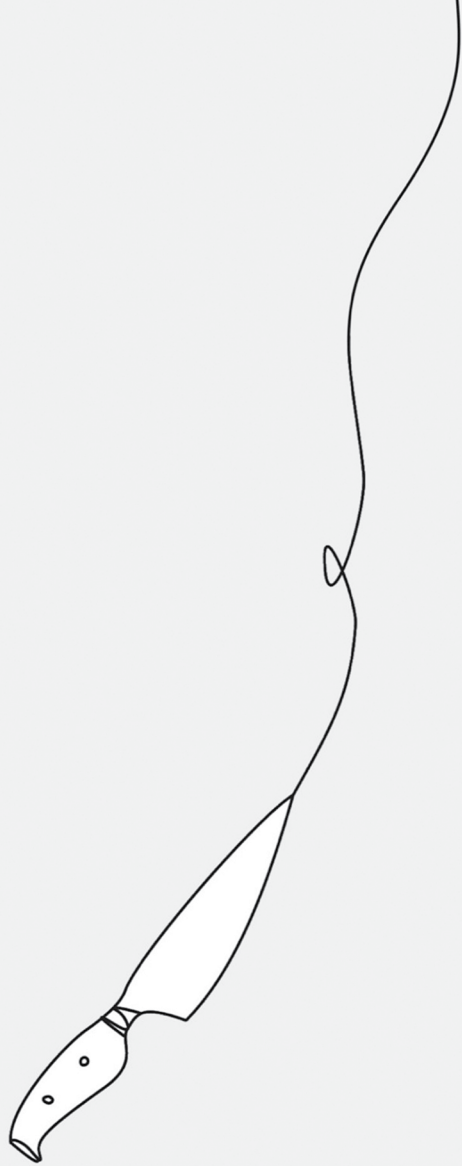
این کتاب با سایر کتاب‌های شغلی یا کسب‌وکاری که ممکن است خواننده باشید از این نظر متمایز است که من در هر فصل عمدتاً داستان‌های افراد را روایت می‌کنم. در این کتاب، صفحاتی را نخواهید یافت که در آن‌ها، به عنوان مثال، سه گام ساده جهت تفکیک احساس خودارزشمندی فرد از کارش یا ده توصیهٔ فوری برای درمان بی‌خوابی ناشی از افکار مرتبط با نقد اجرای بعدی فرد وجود داشته باشد. هدفم این است که شما با این کتاب بیشتر به مثابهٔ یک آینه رفتار کنید تا یک کتاب درسی. به عبارت دیگر، امیدوارم خواندن این کتاب شما را ترغیب کند که رابطهٔ 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 چنین بود. مسیر شغلی هر فرد فرضیات مرا به چالش کشید و به من کمک کرد به تعریف نقشی بپردازم 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 خودِ هدف می‌چرخند. همان‌طور که استودز ترکل<sup>۱</sup> مورخ می‌گوید، کار جست‌وجویی است "برای معنای هرروزه و همچنین، رزق هرروزه". تعریف رابطه‌ی 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 رابطه‌ی سالم‌تر با کار به این سادگی نیست که شغل‌تان را ترک کنید یا دست به کاری مانند بافندگی بزنید. همه‌ی افراد این توانایی را ندارند که حرفه‌ی 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.



## فصل ۱

### برای آنچه ارزشمند است\*

#### باور اشتباه درباره اینکه اعمال ما هویتمان هستند

کفایت دو قدم جلوتر از کمبود یا یک قدم عقب‌تر از فراوانی نیست. کفایت معیاری هم نیست که بتوان آن را برای سنجش کمتر از اندازه یا بیشتر از اندازه کافی بودن به کار گرفت. کفایت اصلاً مقدار نیست، یک تجربه است، بافتی است که ما ایجاد می‌کنیم، یک اعلان است، علم به اینکه مقداری [به نام] کافی وجود دارد و ما کافی هستیم.

برنه براون<sup>۱</sup>

یک روز که دیویا سینگ<sup>۲</sup> در اتاق خوابگاه دانشگاهش نشسته بود، دوست‌پسر هم‌اتاقی‌اش چیزی گفت که زندگی او را تغییر داد: «تو حتی اگر تلاش هم می‌کردی، نمی‌توانستی در رستوران کارآموز شوی.» دیویا دانشجوی نوزده‌ساله هندی آمریکایی در دانشکده آشپزی بود که چتری‌های صاف و چال‌گونه‌ای مشهود زیرگونه‌ی پیش داشت. او درس می‌خواند تا متخصص تغذیه شود. رؤیای او طراحی طرز تهیه غذاها برای مجله غذایی پرزرق‌برقی مانند بُن‌آپتیت<sup>۳</sup> یا ساور<sup>۴</sup> بود، اما آن اظهارنظر

- 
1. Brené Brown
  2. Divya Singh
  3. Bon Appétit
  4. Saveur

همه چیز را تغییر داد. کودی، دوست پسرش، قذبلند، اهل ایالات غرب میانه آمریکا و با اعتماد به نفس بود و رستوران‌های مجلل را رصد می‌کرد. او، حتی در دوران دانشجویی، جسارت معمول سرآشپزهای مرد را داشت. او نمی‌دانست دیویا کسی نیست که بتوان با چنین اظهار نظری ناامیدش کرد.

هر سال، به یکی از دانشجویان دانشکده آشپزی در یک رستوران مشهور، که یکی از بهترین رستوران‌های آمریکا به حساب می‌آمد، یک دوره کارآموزی اعطا می‌شد. دانشکده آشپزی به تازگی سه ستاره میشلن دریافت کرده بود و به خاطر سرآشپز مشهورش، استیفن فیشر که خانه‌اش در مجاورت آشپزخانه رستوران بود، بسیار مورد توجه همگان بود.

این دوره کارآموزی را زندگی گارسیا<sup>۱</sup>، یکی از اعضای هیئت علمی دانشکده آشپزی دیویا، اعطا می‌کرد. خود او قبلاً در آن رستوران کار می‌کرد. گارسیا دانشجویان واجد شرایط را بر اساس مهارت‌هایشان در استفاده از چاقو ارزیابی می‌کرد، از محل کارهای پیشین آنان بازخورد می‌خواست و با هر متقاضی مصاحبه‌هایی انجام می‌داد. دیویا تا آن زمان هرگز در رستوران‌های مجلل کار نکرده بود. اما بعد از اینکه تمام هدفش را روی کار کردن در آن رستوران متمرکز کرد، شب‌ها و آخر هفته‌های سال تحصیلی در آشپزخانه‌های لوکس کار می‌کرد.

در پایان سال، دیویا و کودی هر دو برای کارآموزی رستوران درخواست دادند. دیویا به عنوان کارآموز قبول شد. گارسیا به من گفت که او آماده‌ترین دانشجویی بوده که تاکنون برای این نقش درخواست داده است. دیویا حتی پس از قبول شدن به عنوان کارآموز، همچنان به کلاس درس گارسیا می‌رفت تا در تابستان پیش رو، خرد کردن پیاز، هویج و کرفس را تمرین کند.

نمای رستوران مذکور تصویری از پیچیدگی آشپزی را به ذهن تداعی می‌کرد؛ ساختمان سنگی روستایی آن قبل از تبدیل شدن به رستوران در دهه ۱۹۷۰، به عنوان بار، از نوع میخانه‌های انتهای قرن نوزدهم، استفاده می‌شد. وقتی فیشر آشپزخانه را بازسازی کرد، به معماران گفت که می‌خواهد رستوران شبیه موزه لوور شود؛ ترکیبی

---

1. Stephen Fischer  
2. Randy Garcia



از عناصر تاریخ گذشته و زمان معاصر. تمام جزئیات، از در ورودی آبی لاجوردی گرفته تا تابلوی "احساس فوریت" که زیر ساعت و شران کانستانتین<sup>۲</sup> آشپزخانه آویزان بود، نشانی از سلیقه فیشر را به همراه داشتند. منو شامل نه مدل غذا به قیمت ثابت ۳۵۰ دلار برای هر نفر بود.

اکثر آشپزخانه‌های رستوران‌های مجلل با سیستم به اصطلاح سلسله‌مراتبی<sup>۳</sup> سازماندهی می‌شوند. این سیستم را یک سرآشپز فرانسوی قرن نوزدهم بر اساس سلسله‌مراتب آشپزخانه‌های نظامی اروپایی طراحی کرده بود و کم‌کم محبوبیت پیدا کرد. سرآشپز با صدای بلند دستور می‌دهد و بقیه کارکنان آشپزخانه بر حسب وظیفه عمل می‌کنند. فیشر، که پدرش یک تفنگدار دریایی بود، سیستم سلسله‌مراتبی را در تمام رستوران‌های خود اجرا کرد. دیویا، به عنوان یک دستیار سرآشپز یا سرآشپز مبتدی، در پایین هرم سلسله‌مراتب قرار داشت. شش ماه اول، تمام کار او گفتنی "بله، سرآشپز" یا "نه، سرآشپز" بود.

روزهای دیویا در میان برگ‌های ترخون و قارچ‌های قیفی نگینی خردشده به صورت مبهمی سپری شدند. سرآشپزها مرتباً تقارن برش‌های دستیاران سرآشپز را بررسی می‌کردند و اگر مطابق با استانداردهای آن‌ها نبود، غذا دور ریخته می‌شد. کار به عنوان آشپز در رستوران مانند کار کردن به عنوان پویانما<sup>۴</sup> در پیکسار یا نوازنده ویولن سل در ارکستر فیلارمونیک<sup>۵</sup> وین بود؛ بودن در میان بهترین‌ها سرمست‌کننده بود، اما کار خسته‌کننده بود. یکی از مدیران کل سابق به من گفت: «زمانی که شما [در طی یک سال] در آنجا سپری می‌کنید معادل کل عمر سگ است. به ازای هر سالی که در آنجا هستید، هفت سال از زندگی شما سپری می‌شود.»

در پایان دوره کارآموزی، از دیویا دعوت شد بماند و همکاری‌اش در رستوران را ادامه دهد، اما او از یکنواختی آشپزی به عنوان دستیار سرآشپز هیجان‌زده نبود و قصد داشت از دانشکده فارغ‌التحصیل شود. بنابراین، با هدف اتمام تحصیلاتش برگشت و

---

۱. Sense of Urgency: تابلوی احساس فوریت در برخی محیط‌های کاری نصب می‌شود تا به کارکنان یادآوری شود که نیاز است با سرعت و چالاکی کار کنند.

2. Vacheron Constantin

3. Brigade

۴. Animator: پویانما به شخصی گفته می‌شود که به شیوه پویانمایی فیلم می‌سازد.

5. Philharmonic

بر اساس شرایط خودش، برنامه‌ای برای بازگشت به رستوران طراحی کرد.

در اواسط دهه اول قرن ۲۱، آشپزی مولکولی<sup>۱</sup> همه‌جا پرترفدار بود. دیویا راجع به رستوران‌های اروپایی با آشپزخانه‌های تحقیق و توسعه خاصشان مطالعه می‌کرد که برای توسعه تکنیک‌های جدید آشپزی، از علم مواد غذایی و شیمی استفاده می‌کردند. از آنجایی که رستوران هر روز منوی خود را تغییر می‌داد، سرآشپزها اغلب وقت نداشتند پیشرفته‌ترین روش‌ها را آزمایش کنند. بنابراین در طول سال آخر دانشکده آشپزی، دیویا شرح شغل خود را نوشت و در ۲۲ سالگی به عنوان اولین سرآشپز تحقیق و توسعه رستوران استخدام شد. چند ماه پس از فارغ‌التحصیلی، او به رستوران بازگشته بود و نحوه درست کردن شربت سیواتر<sup>۲</sup> و فوم‌دار کردن سس بشامل<sup>۳</sup> را آزمایش می‌کرد.

یکی از مسئولیت‌های دیویا، به عنوان سرآشپز تحقیق و توسعه، تدوین فهرست منو برای افرادی با محدودیت‌های غذایی بود. او ماه‌ها وقت خود را صرف تدوین دستورات عمل‌های خوراکی‌های بدون لبنیاتی کرد که بتوانند جایگزین پودینگ تاپیوکا و کوکوی تره‌فرنگی معروف رستوران شوند. آشپزخانه تحقیق و توسعه در ساختمانی مجزا از سالن اصلی غذاخوری قرار داشت، اما گاهی اوقات مهمانان رستوران درخواست می‌کردند با جادوگری ملاقات کنند که غذاهای بدون لبنیات لذیذ را درست می‌کرد. یک‌بار، زنی که به مدت هفت سال لبنیات نخورده بود در مقابل دیویا گریه کرد و توضیح داد که خوردن پنیر بدون لبنیات چه حسی دارد. دیویا می‌دانست که موضوع مهمی را کشف کرده است.

دیویا یک فرصت کسب‌وکاری مناسب را در این موقعیت مشاهده کرد. فکر کرد که بهتر است آنچه را در آشپزخانه تحقیق و توسعه رستوران آموخته بود به سرآشپزهای خانگی ارائه کند. برای درست کردن اکثر جایگزین‌های بدون لبنیات، لازم است که سرآشپزهای خانگی دستورات عمل‌های خانوادگی و مورد علاقه خود را به میزان زیادی

۱. Molecular Gastronomy: آشپزی مولکولی، در سال ۱۹۸۸، توسط نیکلاس کورتی، فیزیکدان مجارستانی و یک شیمیدان فرانسوی به نام هارولدگری، ابداع شد. روشی از ساخت نوشیدنی‌ها که در آن نوشیدنی‌ها را از منظر مولکولی مورد بررسی قرار می‌دهند و در بافت آن‌ها تغییر ایجاد می‌کنند.  
2. Seawater

۳. Béchamel sauce: نام دیگر سس بشامل سس سفید است. این نوع سس را در تهیه انواع دیگر سس‌ها به کار می‌برند. سس بشامل یکی از سس‌های اصلی کشور فرانسه محسوب می‌شود که امروزه برای تهیه آن، شیرگرم را به تدریج به آرد و کره اضافه می‌کنند و آرام به هم می‌زنند.

تغییر دهند. ایده دیویا این بود که گروهی از محصولات بدون لبنیات درست کند که سرآشپزهای خانگی بتوانند تقریباً در هر دستور غذایی آن‌ها را استفاده کنند. او تصمیم گرفت نام آن را پرامیرا بگذارد؛ نوعی بازی با کلمهٔ پانیر، معادل هندی پنیر.

از آنجایی که دیویا هنوز کارمند رستوران بود، نمی‌خواست پروژه‌اش تضاد منافی با کارش در رستوران داشته باشد. او جلسه‌ای با سرآشپز فیشرفر ترتیب داد تا از او اجازه بگیرد و پرامیرا را به عنوان یک سرمایه‌گذاری مستقل راه‌اندازی کند.



در روز جلسه، دیویا کت سفید رسمی مخصوص سرآشپزش را پوشیده بود و موهایش را به صورت دم اسبی سفت به عقب بسته بود. دیویا و فیشرفر هرگز به صورت رودررو همدیگر را ملاقات نکرده بودند. هنگامی که دیویا روی نیمکت باغ بیرون دفتر فیشرفر نشسته و منتظر بود تا فیشرفر بیاید، قلبش تندتند می‌تپید. دیویای ۲۴ ساله که اخیراً در رشتهٔ آشپزی فارغ‌التحصیل شده بود، قرار بود با یکی از سرآشپزهای برتر جهان دیدار کند. او با خودش فکر کرد: «مگر من چه شخص مهمی هستم که استیفن فیشرفر به او اهمیت بدهد؟»

دیویا، درست مانند دورهٔ کارآموزی خود، کاملاً آماده بود. او در مورد روندهای فراگیر پخت نان و کیک بدون لبنیات تحقیق کرده و برای تحلیل چشم‌انداز رقابتی، نمودارهایی تهیه کرده بود. فیشرفر چهارشانه هنگامی که برای ملاقات با او بیرون رفت، با جذبۀ آرامش‌بخش یک استاد دانشگاه از دیویا استقبال کرد. او درحالی که لبخندی می‌زد، گفت: «نیازی نیست مضطرب باشی. منم. همین.»

پس از ارائهٔ دیویا، فیشرفر نه‌تنها اجازهٔ این کار را به او داد، بلکه کار بهتری نیز انجام داد. او از دیویا پرسید: «اگر کمک کنم، چه؟» دیویا شوکه شد. او بابت نیم‌ساعت زمانی که فیشرفر به او اختصاص داده بود، قدردانش بود، اما اکنون استیفن فیشرفر می‌خواست به او کمک کند. فیشرفر گفت: «من به هیچ چیزی نیاز ندارم، اما مجبورم به تو کمک کنم، زیرا به نظر می‌رسد که زنی بسیار پرتلاش و جاه‌طلب هستی. چرا در این مورد با هم شریک نشویم؟» دیویا با یک ایده وارد جلسه شد و با یک شریک

تجاری جلسه را ترک کرد. آن‌ها بر سر تقسیم مالکیت پنجاه درصدی برای هر کدام به توافق رسیدند.

در طول سال‌های بعد، فیشر از دیویا حمایت کرد. او علی‌رغم اینکه به شدت پرمشغله بود و چندین رستوران دیگر با مجموعه‌ای از ستاره‌های میشلین را اداره می‌کرد، بیش از حد معمول تلاش خود را کرد تا در دسترس دیویا باشد. آن‌ها مرتباً با یکدیگر ملاقات می‌کردند تا در مورد آینده کسب‌وکار صحبت کنند. آن دو با هم در مجلات پرزرق‌وبرقی ظاهر شدند که دیویا زمانی آرزوی همکاری با آن‌ها را داشت. دیویا عملیات روزانه پرامیر را اداره می‌کرد و فیشر که فرزندی نداشت، او را راهنمایی می‌کرد. دیویا به من گفت: «این اولین باری بود که من یک راهنما داشتم. فیشر شخصیت پدرگونه‌ای برای من داشت.»

یک روز که دیویا نگران کسب‌وکار بود، به دفتر فیشر رفت. دفتر او در حد یک راهروی باغ از در ورودی رستوران فاصله داشت. بعد از اینکه دیویا از نگرانی‌هایش صحبت کرد، فیشر چیزی گفت که برای همیشه در حافظه دیویا حک شد: «ببین، فقط می‌خواهم بدانم که من واقعاً به تو افتخار می‌کنم.» پس از جلسه، دیویا مستقیماً به سمت ماشین خود در پارکینگ رفت. در فضای امن صندلی راننده، شروع کرد به گریه کردن. هیچ‌کس تاکنون این جمله را به او نگفته بود.



با رشد پرامیر، اعتمادبه‌نفس دیویا به عنوان مدیرعامل افزایش یافت. او محصولات را توسعه داد، نام تجاری ایجاد کرد و تیمی متشکل از شش کارمند را مدیریت می‌کرد. این محصول در همه‌جا، از وبلاگ‌های مواد غذایی بدون لبنیات گرفته تا نیویورک تایمز، با نقد و بررسی‌های مطلوب برای خرید در دسترس افراد قرار گرفت.

سال بعد، فوربز دیویا را که در آن زمان ۲۶ ساله بود، در فهرست سالانه ۳۰ نفر برتر زیر ۳۰ سال<sup>۲</sup> قرار داد. شرکت به سرعت در حال رشد بود. صدها فروشگاه در سراسر کشور راه‌اندازی شده و خط تولید بستنی و ماست بدون لبنیات گسترش یافته بود.

- 
1. Mentor
  2. 30 Under 30 list

اما با رشد شرکت، روابط دیویا و فیشر دچار تنش شد. پس از شروع کار، فیشر خودش را کنار کشید و دیویا را مجبور کرد از طریق مدیر ارشد مالی گروه رستوران با او در ارتباط باشد. دیویا می‌خواست از طریق سرمایه‌گذارانی که تجربه کار با برندهای کالاهای مصرفی روزانه را داشتند، سرمایه جمع‌آوری کند، اما فیشر نمی‌خواست مالکیت شرکت را تضعیف کند. چون به ازای هر سرمایه‌گذاری که وارد شرکت می‌شد، دیویا و فیشر می‌بایست مقداری از قدرتشان را به آن‌ها واگذار می‌کردند.

در عوض، شرکت عضوی جدید را برای تیم رهبری خود استخدام کرد. این فرد یک مدیر میانسال بود که تجربه کار با برندهای بزرگ در صنعت مواد غذایی را داشت. دیویا و مدیر تازه با هم کنار نمی‌آمدند. دیویا احساس می‌کرد که مدیر میانسال برای او رئیس‌بازی در می‌آورد و به سبک رهبری دیویا به عنوان مدیرعامل شرکت اعتماد ندارد. اما زمانی که دیویا به فیشر پیشنهاد داد که مدیر میانسال را اخراج کنند، فیشر به او گفت که تو "بد اخلاق" هستی.

شش سال بعد، پرامیر بهتر از همیشه کار می‌کرد، اما دیویا این‌طور نبود. شرکت در حال گسترش همکاری با خرده‌فروشی‌های بزرگی مانند هول فودز<sup>۱</sup> و کاستکو<sup>۲</sup> بود. اما دیویا احساس می‌کرد رفتار فیشر با او سرد شده است و از زمان و تلاشی هم که برای کسب‌وکار صرف کرده بود، دیگر خسته شده بود. او به دنبال حمایت از کارآفرینان با تجربه صنعت مواد غذایی بود، اما هر بار که یک مشاور با استعداد می‌آورد، فیشر آن را رد می‌کرد. فیشر نمی‌دانست که چرا دیویا برای مشاوره از افراد خارج از رستوران کمک می‌خواست و دیویا نمی‌دانست که چرا او پذیرای حمایتی نیست که ممکن است به رشد شرکت کمک کند.

در تلاش دیگری برای گسترش محصولات پرامیر، دیویا و تیمش در حال توسعه محصولی جایگزین برای تخم‌مرغ بودند. شرکت با خرده‌فروشان قرارداد امضا کرد و تولید را آغاز کرد. اما کمتر از دو ماه قبل از رونمایی از محصول، فیشر دودل شده بود. او از طراحی بسته‌بندی محصول جدید شرکت ناراضی بود، چون ارتباط کمی با رستوران داشت. آن طرح را دیویا برای جذب مشتریان جدید طراحی کرده بود.

---

1. Whole Foods  
2. Costco

فیشر تصمیم گرفت با محصول جایگزین تخم مرغ مخالفت کند. کارد به استخوان دیویا رسیده بود. دیویا با فروشندگان و توزیع کنندگانی که ماه‌ها با آن‌ها مذاکره کرده بود یکی‌یکی تماس گرفت. او می‌خواست به خود بقبولاند که این شرکت متعلق به اوست، اما واقعیت چیز دیگری بود. دیویا ملاقاتی را با فیشر ترتیب داد تا برگه استعفایش را به او بدهد.

در جلسه، دیویا به فیشر گفت که شور و اشتیاقش را برای توسعه پرامیر از دست داده و اگرچه تصمیم دشواری است، قصد دارد شرکت را ترک کند. اینجا بود که دیویا آن روی فیشر را دید که قبلاً هرگز ندیده بود. فیشر به دیویا گفت که او فردی قدرشناس است و فرصت داده‌شده را هدر داده است. همان‌طور که چشم‌هایش را تنگ می‌کرد، صدایش را بلند کرد و گفت: «امیدوارم بدانی که اگر من نبودم، تو هیچ بودی. تو کسی نبودی و هنوز در آن آشپزخانه می‌ماندی.»

دیویا تا حدی حرف او را باور داشت. او حتی زمانی هم که فیشر، شریک تجاری و راهنمایش، او را مورد سرزنش قرار می‌داد، احساس می‌کرد مدیون حمایت‌های اوست. دیویا موافقت کرد که حتی پس از استعفا، به مدت چند ماه، در شرکت کار کند. او هنوز از فیشر به خاطر راهنمایی و محبتش سپاسگزار بود. او به من گفت: «سال‌ها این موضوعات چارچوب ذهنی من بودند و فکر می‌کنم از بسیاری جهات باعث شدند نقطه ضعف من شکل بگیرد... احساس دینی که به فیشر داشتم باعث شد بقیه موضوعات را نادیده بگیرم.»

پس از گذراندن هفت سال برای توسعه پرامیر از یک ایده به یک کسب‌وکار موفق، دیویا شرکت را ترک کرد. در ابتدا، تغییر سخت بود. او به من گفت: «من مانده بودم و یک حفره بزرگ در هویتم. نمی‌دانستم بدون این شغل کیستم.» او آن قدر از نظر جسمی تحلیل رفته بود که از انجام دادن هر کار دیگری ناتوان بود. اما در این برهه از دوران بیکاری‌اش بود که به طور ناخواسته شروع به بازسازی حسش به خویشتن کرد.



دیویا به‌تنهایی به تایلند سفر کرد و به مدت شش هفته در کشوری اقامت گزید که هیچ‌کس او را به عنوان همکار زن مورد اعتماد استیفن فیشر نمی‌شناخت. وقتی به خانه بازگشت، شروع به کشف برخی از سرگرمی‌هایی کرد که در طول این هفت سال

پیکار به کل کنار گذاشته بود. او آخر هفته‌ها در جنگل‌های ردوود<sup>۱</sup> چادر می‌زد و روزهای هفته در ساحل موج‌سواری می‌کرد. او نحوه اسکیت‌سواری را یاد گرفت و لذت آسپزی را برای دلخوشی‌اش دوباره کشف کرد.

دیویا به من گفت: «من توانستم خودم را به روش‌های مختلف رشد دهم، زیرا فضای این کار را داشتم.» او دیگر فقط یک کارمند نبود. او یک اسکیت‌بوردسوار و طراح، جامعه‌ساز و یک آدم شوخ‌طبع سی‌ساله بود. او علاقه داشت دوستانش را غافلگیرانه به مکان‌های اسرارآمیز اطراف شهر ببرد، با لباس‌های هالووین به صخره‌نوردی برود و نحوه درست کردن سمبوسه را از اول به هم‌خانه‌هایش نشان دهد.

تحقیقات روان‌شناختی نشان می‌دهند که اگر ما نیز مانند دیویا روی جنبه‌های مختلفمان سرمایه‌گذاری کنیم، در مواجهه با مشکلات بهتر عمل خواهیم کرد. در عوض، هرچه بیشتر به بخشی از هویتمان اجازه دهیم که ما را تعریف کند، انعطاف‌پذیری مان در برابر تغییر کمتر می‌شود. به عنوان مثال، پاتریشیا لینیویل<sup>۲</sup> در مطالعه‌ای دریافت افرادی که تصور متفاوت‌تری از خود دارند - آنچه او "خودپیچیدگی"<sup>۳</sup> می‌نامد - پس از رویداد استرس‌زا، کمتر مستعد ابتلا به افسردگی و بیماری‌های جسمانی هستند. افرادی که خودپیچیدگی کمتری داشتند تجربه استرس‌زایی از رویداد داشته و احتمال بیشتری وجود دارد تا آن استرس به بخش‌های دیگر زندگی‌شان هم سرایت کند.

این موضوع به صورت شهودی پیش‌بینی‌پذیر است؛ اگر هویت شما کاملاً به جنبه‌ای از شخصیتتان مرتبط باشد - چه شغل‌تان باشد، چه دارایی خالص یا "موفقیتان" به عنوان والدین - مواجهه با یک مشکل، حتی اگر خارج از کنترل‌تان باشد، می‌تواند عزت‌نفس شما را از بین ببرد. اما اگر خودپیچیدگی و منابع مختلفی برای معنا را در خود توسعه دهید، در مقابل با چالش‌های اجتناب‌ناپذیر زندگی آماده‌تر خواهید بود. هم‌ذات‌پنداری بیش‌ازحد فقط با یکی از جنبه‌های هویتتان می‌تواند خطرناک باشد. جونیور سائو<sup>۴</sup>، مدافع پشت خط بود که بیست سال در لیگ ملی فوتبال بازی کرد. او

---

1. Redwood Forest

2. Patricia Linville

۳. Self-Complexity: رابطه شما، شغل شما، مهارت شما و... بخشی از زندگی شماست، اما نباید کل زندگی‌تان باشد. در عوض، شما به انواع خروجی‌ها، علائق، سرگرمی‌ها و راه‌های خود بودن نیاز دارید. محققان دریافتند که راه‌های بیشتری برای تعریف خود شما را از استرس محافظت می‌کند.

4. Junior Seau

تیمش، سن دیگو چارجرز، را به قهرمانی سوپر بول رساند و به رکورد دوازده پروبولز<sup>۲</sup> متوالی رسید. اما کمتر از سه سال پس از بازنشستگی، به طرز غم‌انگیزی خودکشی کرد.

مایلز مک فرسون<sup>۳</sup>، یکی از هم‌تیمی‌های سائو، پس از درگذشت او به ESPN گفت: «وقتی شما به عنوان یک ورزشکار بزرگ می‌شوید و در دنیایی زندگی می‌کنید که مردم همیشه از شما تمجید می‌کنند... این تمجید کردن‌ها از شما روزه‌روز بیشتر می‌شوند تا سرانجام روزی تمام آن ستایش‌ها تمام می‌شوند. بدن، ذهن و قلب شما که با سطح بالایی از هیجان، ترشح آدرنالین و چالش خو گرفته‌اند، مانند کسی که مصرف مواد مخدر را قطع کرده است، به یک‌باره پس‌زده می‌شوند.»<sup>\*\*</sup>

متأسفانه، داستان سائو حادثه‌ای نادر نیست. از دست دادن هویت حرفه‌ای می‌تواند برای افراد بسیار ناراحت‌کننده باشد؛ از ورزشکاران حرفه‌ای گرفته تا کهنه‌سربازان، مدیران اجرایی تا مدل‌های معروف. به خصوص اگر زمان کافی نداشته باشند یا تلاشی برای سرمایه‌گذاری روی منابع دیگر معنا سازی برای خود نکرده باشند.

کناره‌گیری از پرامیر برای دیویا مهم نبود، نه فقط به دلیل اینکه به او فرصت استراحت داده و او را از استرس اداره کسب‌وکارش خلاص کرده بود، بلکه برای او این امکان را فراهم آورد که هویت خود را در خارج از زمینه کاری کشف کند. او به آرامی خود را از افکار دائمی درباره پرامیر و میل به تأیید از سمت فیشرها کرد. اما تماس تلفنی ناگهانی یکی از همکاران آسایشش را بر هم زد.

پس از پرامیر، دیویا با یک مشاور حقوقی باتجربه در صنعت غذا و نوشیدنی شروع به همکاری کرده بود. همکار او در حال بررسی مدارک دیویا، از جمله فرم ۴K-1 - یک فرم IRS<sup>۵</sup> که جزئیات مالی شراکت‌های تجاری را گزارش می‌کند - بود که با موضوع قابل توجهی مواجه شد. او تلفنی به دیویا گفت: «این فرم نشان می‌دهد که شما هیچ سهمی در مالکیت پرامیر ندارید. به نظر می‌رسد که استیفن درصد مالکیت شما را به صفر رسانده است.»

1. San Diego Chargers

2. Pro Bowls

3. Miles McPherson

۴. ۱-k: یک سازمان جهانی سبک کیک بوکسینگ است. قوانین آن شبیه کیک بوکسینگ، اما برای ترویج مسابقات هیجان‌انگیز، ساده‌تر است و ممکن است پایان مسابقه با ضربه فنی بازنده همراه باشد. ۵. Internal Revenue Service (IRS): اداره درآمدهای داخلی



دیویا فکر کرد که احتمالاً اشتباهی رخ داده است. هفته قبل، فیشر برای تبریک تولد با او تماس گرفته بود. در مطبوعات، فیشر تمام تلاش خود را جهت شفاف‌سازی شراکت خود و دیویا کرده بود. دیویا هفت سال از زندگی‌اش - تقریباً تمام دهه سوم زندگی‌اش - را صرف ساختن شرکت از صفر کرده بود. او از همان ابتدا ۵۰ درصد مالکیت پرامیر را در اختیار داشت.

دیویا که در هوای طوفانی در ایستگاه قطار ایستاده بود، با فیشر تماس گرفت و از او پرسید: «آیا ممکن است اشتباهی در فرم K-1 رخ داده باشد؟»  
فیشر با خونسردی پاسخ داد: «نه. تو از شرکت رفتی و ما مجبور شدیم منابع جدید مالی تأمین کنیم.»

دیویا پرسید: «چطور توانستی درصد مالکیت مرا صفر کنی؟ چگونه توانستی سهمم در شرکتی را از بین ببری که در ساختش کمک کردم و برایش خون دل خوردم؟»  
فیشر گفت: «متأسفم، دیویا. دنیای کسب‌وکار همین است.»

اما برای دیویا، شراکت آن‌ها چیزی فراتر از کسب‌وکار بود. فیشر اولین راهنمای دیویا بود. حتی زمانی که نظرات مخالفی با هم داشتند، همیشه با فیشر با احترام صحبت می‌کرد، همان‌طور که کمک‌آشپز با سرآشپز صحبت می‌کند. اما این جمله "دنیای کسب‌وکار همین است" تصویر مردی را در ذهن دیویا ویران کرد که او در تمام دوران حرفه‌ای خود از آن مرد بت ساخته بود، کسی که ستاره‌های میشلنش از هود آشپزخانه‌اش آویزان بودند. دیویا فکر می‌کرد او مردی است که می‌توان بی‌قید و شرط به او تکیه کرد. تا وقتی این موضوع پیش نیامده بود، فیشر مثل خانواده‌اش بود.  
دیویا با همان عزم راسخی که یک دهه قبل در اتاق خوابگاهش با کودی داشت، گفت: «استیفن، تنها چیزی که باید در مورد من بدانی این است که من به این راحتی از شرکت نمی‌روم.»

فیشر از او پرسید: «آیا این یک تهدید است؟»

«نه، فقط چیزی است که باید در مورد من بدانی.»

این آخرین گفت‌وگوی آنان قبل از ملاقات یکدیگر در جلسه داوری بود.



یک قاضی، یک تندنویس، وکلای هر دو طرف و معاون مالی گروه رستوران با دیویا دور میز چوبی طولی نشستند. دیویا تنها فرد در اتاق داوری بود که میانسال و سفیدپوست نبود. فیشر آخرین نفر رسید. کت و شلوار و شال گردن آبی‌رنگی به تن داشت، مستقیماً به سمت قاضی رفت، گویی در حال خوشامدگویی به مهمانی ویژه برای شام است. قبل از نشستن هم مانند میزبان با همه دست داد.

بیش از یک سال از گفت‌وگوی تلفنی با فیشر در ایستگاه قطار گذشته بود. بعد از آن، دیویا با چندین وکیل تماس گرفت تا بتواند کسی را بیابد که وکالت او را قبول کند. او بارها و بارها پاسخی مشابه دریافت کرده بود: «مطمئن می‌شود که می‌خواهی این کار را انجام دهی؟ دعوی قضایی کار سختی است و هیچ‌کسی برندهٔ پرونده نمی‌شود.» اما دیویا مصمم بود. مادرش در مورد او می‌گفت: «دیویا حد و مرز مشخصی دارد. وقتی از آن حد و مرزها عبور کنید، به سختی خواهید توانست او را کنترل کنید.»

دیویا بالاخره وکیلی پیدا کرد که مایل بود پروندهٔ او را به صورت مشروط بپذیرد، به این معنی که فقط در صورت برنده شدن دیویا از او پول بگیرد. با این حال، دیویا پس‌انداز خود را صرف پرداخت هزینه‌های قانونی، استخدام شاهدان متخصص و پوشش هزینه‌های مختلف دیگر برای اثبات حقوق خود در برابر سرآشپز مشهور کرد. با اینکه او پرامیر را در سال‌های اولیه رشد داد، حقوق بسیار کمی دریافت کرده بود، به ویژه بر اساس استانداردهای دستمزدی مدیرعامل‌ها. او تمام اطلاعاتی را که در اختیار داشت به پرونده منتقل کرد.

این فرایند پنج روز به طول انجامید. هر یک از طرفین کارشناسان مالی خود را داشتند و تیم فیشر سهام دیویا را زیر قیمت تیم دیویا ارزیابی می‌کرد. وکلا استدلال‌های خود را ارائه کردند و با دقت پرینت‌های ایمیل‌های پنج‌ساله و اسناد شرکت را بررسی کردند. هم دیویا و هم فیشر طی مصاحبه‌های طولانی مدت و از طریق پرسش و پاسخ راستی‌آزمایی شدند. وقتی اعضای دو تیم جلوی اتاق حضور نداشتند، دیویا و فیشر درست روبه‌روی هم در انتهای میز نشستند، انگار که در حال صرف غذا باشند.

وکلای دیویا ادعا کردند که فیشر هیچ مبنایی برای کاهش سهام مالکیت او در شرکت ندارد و فیشر این کار را فقط به این دلیل انجام داده است که فکر می‌کرده می‌تواند از این کار قسر در برود. آن‌ها معتقد بودند که باید به دیویا به خاطر منافع

اقتصادی‌اش در پرامیر و همچنین، بابت خساراتی که اقدامات فیشر به او وارد کرده بود، به صورت نقدی پول پرداخت شود. وکلای فیشر ادعا کردند که تعدیل سهام برای سرمایه‌گذاری بیشتر در کسب‌وکار ضروری است. آن‌ها معتقد بودند که سهام دیویا در شرکت آن قدری ارزش ندارد که تیم مالی دیویا ادعا می‌کنند. اما در نهایت، حرف فیشر درباره این موضوع در تضاد با حرف دیویا بود. خارج از اتاق، جنجال بر سر محاکمه قریب‌الوقوع برت کوانا<sup>۱</sup> - مورد دیگری از داوری بین ادعای یک مرد و یک زن - بر چرخه اخبار مسلط بود. اما در هفته پایانی تابستان ۲۰۱۸، تمام دنیای دیویا و فیشر در چهاردیواری اتاق داوری قرار گرفته بود.

هنگام بازپرسی، فیشر لحظه‌ای صحبت وکیل دیویا را قطع کرد. فیشر گفت: «شما از او یک دختر کوچولوی ساده‌لوح می‌سازید. [اگر او] به اندازه کافی باهوش بوده و محصولی را توسعه داده است که قبلاً وجود نداشته بود، پس مطمئناً ذهنی تحلیلی دارد و می‌تواند درک کند که طبق سند قانونی دارد چه کاری انجام می‌دهد، این همان فیشری بود که روزی به دیویا گفت اگر او نبود دیویا می‌بایست هنوز در آشپزخانه آشپزی می‌کرد. برای لحظه‌ای کوتاه، نقاب پرجذبه ستاره میشلن<sup>۲</sup> او ترک خورد.

یک هفته بعد، دیویا اخبار تلخ و شیرینی دریافت کرد. او در این پرونده پیروز شده بود. اما قاضی تصمیم گرفت به جای پرداخت نقدی، ۵۰ درصد مالکیت دیویا از شرکت را به او بازگرداند و این موضوع باعث شد دوباره پیش فیشر برگردد. پس از گذشت یک دهه حضور در پرامیر، تمام چیزی که دیویا می‌خواست این بود که یک بار برای همیشه به حضورش در شرکت پایان دهد. سرانجام، دیویا و فیشر بر سر ترک او از پرامیر به توافق رسیدند. دیویا به گذشته برگشت و بالاخره راحت شد.



من اخیراً دیویا را در خانه‌اش در پورتلند ملاقات کردم. این خانه عمارتی بود با دوازده اتاق خواب که به سبک دوران ویکتوریا بازسازی شده و در خیابانی پر از درخت و دو چهارراه دورتر از پارک مونت تابور<sup>۲</sup> واقع شده بود. دیویا با چهارده نفر دیگر به صورت تعاونی کار می‌کرد. هم‌خانه‌های او طیف وسیعی از افراد از سنین و پیشینه متفاوت را

---

1. Brett Kavanaugh  
2. Mount Tabor Park

شامل می‌شدند، از جمله یک فعال محیط‌زیست چهل‌ساله، یک فیلم‌ساز ۲۹ ساله و یک کودک دوساله به نام والدن. این تعاونی مواد غذایی را به اشتراک می‌گذارد و هر دو هفته یک‌بار یک "شام خانوادگی" برگزار می‌کند و ساکنان خانه در اطراف یک میز بلوط در اتاق غذاخوری، غذا می‌خورند. آن شب نوبت آشپزی دیویا بود. وقتی او در آشپزخانه اشتراکی بود و داشت گل کلم برشته و کلم بروکلی ترد را از فر بیرون می‌آورد، از او پرسیدیم که دوست دارد دیگران از داستان او چه چیزی را حذف کنند.

دیویا درحالی‌که داشت سبزیجات برشته را روی کابینت آشپزخانه قرار می‌داد، گفت: «می‌خواهم به مردم یادآوری کنم که برای محافظت از خودشان، باید در خارج از محل کار ارزش ایجاد کنند.» دیویا قبل از اینکه پرامیر را ترک کند، فکر می‌کرد ارزش او به عنوان یک انسان به ارزش او به عنوان یک کارمند گره خورده است و این ارزش نتیجه شهرت، ثروت یا وابستگی‌اش به فیشر است. او به من گفت: «اگر ارزش خود را ندانید، از شما سوءاستفاده می‌شود. افراد بارها و بارها از خط قرمزهای شما رد می‌شوند.»

دیویا با مهارتی شخصی که طی سال‌ها در آشپزخانه رستوران کسب کرده بود، پنیو پرامیران را روی سبزیجات رنده می‌کرد. در همین حین از او دربارهٔ اتفاقی پرسیدیم که در مدت‌زمان یک دهه از اولین باری که عضو رستوران شده بود تا زمانی که در نهایت تمام روابط مالی خود را با فیشر قطع کرده بود، بیشتر در خاطرش مانده بود. پاسخش ابتدا مرا متعجب کرد. فهمیدم اتفاقاتی مانند برنده شدن دورهٔ کارآموزی، شراکت با فیشر در پرامیر، حضور او در فهرست افراد زیر سی سال فوربز یا پیروزی او در پروندهٔ داوری خاطره‌انگیزترین اتفاق زندگی‌اش نبود؛ آنچه بیش از همه برای دیویا متمایز بود، دورهٔ کوتاهی بود که شرکت را ترک کرده بود، زمانی که کار نمی‌کرد، زمانی که هویتش به هیچ‌وجه با حرفه‌اش مرتبط نبود.

همان‌طور که داستان دیویا نشان می‌دهد، زندگی کارمدارانه جایی برای موضوعات کوچک دیگر باقی نمی‌گذارد. در طول سال‌هایی که دیویا مشغول راه‌اندازی پرامیر بود، علاوه بر بهترین ساعات زندگی‌اش، بیشترین انرژی‌اش را نیز به کارش اختصاص می‌داد. هیچ‌کدام از ما فقط یک هویت نداریم؛ ما کارمند هستیم، خواهر و برادر و شهروند هستیم، اهل سرگرمی و همسایهٔ یکدیگر هستیم. به این ترتیب، هویت‌ها مانند گیاهان هستند؛ رشد آن‌ها به زمان و توجه نیاز دارند. اگر تلاشی آگاهانه برای آبیاری آن‌ها انجام ندهیم، به راحتی می‌توانند پژمرده شوند.

تنوع بخشیدن به هویتمان چیزی فراتر از تسکین شوک از دست دادن شغلمان است؛ ما نباید این کار را صرفاً برای جلوگیری از درد بازخورد منفی یا سرگردانی در دوران بازسنجی انجام دهیم. ما باید هویتمان را متنوع‌تر کنیم، چون در این صورت است که می‌توانیم مهارت‌های مختلفی داشته باشیم. متنوع کردن هویتمان به ما این امکان را می‌دهد تا به روش‌های مختلفی به جهان کمک کنیم و فراتر از ارزشی اقتصادی که تولید می‌کنیم، احساس خودارزشمندی کنیم. از قضا، تحقیقات نشان می‌دهند کارگرانی که خارج از محدوده کار سرگرمی‌ها، علائق و اشتیاق دارند، معمولاً افراد بهره‌ورتری نیز هستند.

آن شب که دیویا در آشپزخانه نشسته بود، مشخص بود که هویت خود را از طریق زندگی اجتماعی پرورش داده است؛ او اخیراً با هم‌خانه‌هایش به یک جشنواره موسیقی رفته بود و درصدد برنامه‌ریزی یک گردهمایی شبانه هنری و صنایع دستی در تعطیلات بود. او گوشه‌ای از اتاقش را به یک سالن چای‌خوری تبدیل کرده بود که در آن روی تمام افرادی باز بود که می‌خواستند با او دیدار کوتاهی داشته باشند. ارزشی که هم‌خانه‌هایش برای او قائل بودند بسیار فراتر از عنوان شغلی، موفقیت شرکتش یا نزدیکی او به استیفن فیشر بود. آن‌ها او را به عنوان یک آشپز خانگی با استعداد، فردی عاشق گشت‌وگذار، ترتیب‌دهنده خلاق مهمانی و یک دوست سخاوتمند می‌دیدند.

امروزه دیویا دوباره کار می‌کند. او شرکت دیگری در حوزه مواد غذایی تأسیس کرده و اخیراً چهار میلیون دلار بودجه اولیه برای شرکت جمع‌آوری کرده است. وقتی از او پرسیدم که چه موردی در کارآفرینی جدیدش متفاوت است، کمی مکث کرده و فکر کرد.

سپس گفت: «من ارزش خودم را می‌دانم. از آنجایی که هویتم را خارج از محدوده کار توسعه داده‌ام، اگر کار در آن وقفه و خللی ایجاد کند - حتی اگر به بخش بزرگ‌تری از هویت و زندگی‌ام آسیب برساند - برایم هزینه دارد، اما می‌دانم که اهمیتی ندارد.»

---

\* یادداشت نویسنده: این فصل بر اساس رویدادهای واقعی است. به خاطر حفظ حریم خصوصی افراد، نام‌ها و مشخصات هویتی تغییر کرده‌اند. نقل‌قول‌ها از روند داوری از رونوشت واقعی استخراج شده‌اند. تیم استیفن فیشر از اظهارنظر در مورد رویدادهای مورد بحث خودداری کردند.

\*\* پس از مرگ سائو، معاینات پزشکی همچنین دریافتند که سائو از آنسفالوپاتی مزمن جراحی یا CTE، یک بیماری مغزی دژنراتیو مرتبط با ضربات مکرر به سر، رنج می‌برد.

## ادامه دارد...

برای مطالعهٔ مشخصات کتاب **افسانهٔ شغل رؤیایی** یا سفارش نسخهٔ فیزیکی آن می‌توانید روی لینک زیر کلیک و کتاب را از سایت نشر نوین تهیه کنید.

خرید کتاب **افسانهٔ شغل رؤیایی**



[www.NashreNovin.ir](http://www.NashreNovin.ir)