



مرکز ملی فضای مجازی
پروژه نگاه فضای مجازی

عصر
فضای
مجازی
چهل و هشتم



فناوری هوشمند و چالش پایان اشتغال

Intelligent technology and
the challenge of ending employment

بسم الله الرحمن الرحيم

عصر
فضای
مجازی

گزارش شماره ۴۸
بهمن ۱۳۹۹



مرکز ملی فضای مجازی
پژوهشگاه فضای مجازی

فناوری هوشمند و چالش پایان اشتغال

محتوای انتشار یافته در این اثر
الزاماً بیانگر دیدگاه مرکز ملی فضای مجازی نیست

تهیه شده در پژوهشگاه فضای مجازی
(گروه مطالعات فرهنگی و اجتماعی)

تهیه کننده: دکتر حامد حاجی حیدری (کرسی
جامعه‌شناسی ارتباطات در گروه جامعه‌شناسی
دانشگاه تهران)

حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به مرکز ملی فضای
مجازی است و استفاده از آن با ذکر منبع مجاز می باشد.

نشانی: تهران، میدان آرژانتین، خیابان بیهقی، نبش
خیابان ۱۶ غربی، پلاک ۲۰
تلفن: ۰۲۱-۸۶۱۵۱۰۶۱
کد پستی: ۱۵۱۵۶۷۴۳۱۱

فهرست

سخن نخست ۵

چکیده ۹

مقدمه ۱۳

فناوری هوشمند و چالش پایان اشتغال

۱. امید به مزیت های فناوری ۱۹
۲. مشاغل «اساساً انسانی» ۲۰
۳. ابهام جدی در نظام تأمین اجتماعی ۲۲
۴. بدون اشتغال و بدون دستمزد... ۲۴
۵. جایگاه جامع اشتغال در عصر صنعتی ۲۴
۶. جایگزین های اشتغال ۲۷
۷. بازنشستگی خودخواسته... ۲۹
۸. لزوم طراحی مجدد نظری و عملی ۳۱
۹. مدیریت فراغت و خلاقیت ۳۲
- جمع بندی ۳۵
- منابع ۴۵

سخن نخست



فضای مجازی با شتاب شگرف و رو به تزایدی که در حال بسط و گسترش است تمام ساحات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی زندگی بشر را درنوردیده و هر روز بخش بزرگی از زندگی واقعی را در خود فرو برده و حیات متفاوت و جدیدی به آن می‌دهد. لذا به نظر می‌رسد دو نگاه کلان به فضای مجازی وجود دارد: نگاه اول که بالاخص در ابتدای رشد و تکوین فضای مجازی مسلط شده بود، آن را همچون ابزاری کنار سایر ابزارهای بشری تصویر می‌کرد که تنها طریقت داشت. اما نگاه دوم، در نتیجه رشد تحولات خیره‌کننده فضای مجازی و سایه گسترتری آن در حوزه‌ها و شئون بشر در یک دهه اخیر آن را چون سکویی می‌داند که بسیار فراتر از شأن ابزاری حیات انسان‌ها را سامان جدیدی داده و ادعای تمدن نوینی را دارد. رویکردی که از قضا از چشمان بصیر رهبر انقلاب نیز دور نمانده و انتظاری تمدنی از فضای مجازی در ایران را مطالبه داشته‌اند.

در همین راستا گزارش‌های عصر فضای مجازی تلاش می‌کند تا فهم سازمان‌ها و دستگاه‌های مرتبط با حوزه فضای مجازی را ارتقاء بخشیده و آن‌ها را برای مواجهه فعال و خردمندانه با تحولات این عرصه مهیا سازد.

سید ابوالحسن فیروزآبادی
 دبیر شورای عالی و رئیس مرکز ملی فضای مجازی

چکیده



آینده‌ی بدون شغل، اصلاً ممکن هست؟ برای مردمان عصر صنعتی، اشتغال، بسیار بیشتر از راهی برای درآمدزایی یا پر کردن وقت خود است. ولی، واقع آن است که شغل، لزوماً تأثیر ذاتی در حس خودشکوفایی ندارد، و احساس وابستگی افراد به «شغل» به جای «کار» از انگیزه‌های دنیای صنعتی ماقبل توسعه نشأت می‌گیرد. «شغل» ذاتی انسان نیست؛ انسان، بدون «کار»، یا فعالیت و کردار در عالم، ناممکن به نظر می‌رسد، ولی «شغل» به معنای «کار در ازای دستمزد»، ماهیت و ذات زندگی انسان محسوب نمی‌شود؛ پس، آینده «بدون کار» ممکن نیست، ولی آتیه «بدون شغل» ممکن هست. برای رویارویی با مسائل آینده مربوط به پایان «اشتغال»، و ترویج «کار»، تدابیری لازم است که این گزارش، سرخط ابعاد این تدابیر را کاوش می‌کند.

واژگان کلیدی: نظام تأمین اجتماعی، اشتغال، دستمزد، جایگزین‌های اشتغال، بازنشستگی خودخواسته، مدیریت فراغت و خلاقیت

مقدمه



آینده‌ی بدون شغل، اصلاً ممکن هست؟ این دست استفهام‌های انکاری را کسانی مطرح می‌کنند که میان «کار» و «شغل» تمایزی قایل نیستند. بله؛ انسان، بدون کار، یا فعالیت و کردار در عالم، ناممکن به نظر می‌رسد، ولی «شغل» به معنای «کار در ازای دستمزد»، ماهیت و ذات زندگی انسان محسوب نمی‌شود؛ پس، آینده «بدون کار» ممکن نیست، ولی آتیه «بدون شغل» ممکن هست. در دوران مدرن صنعتی، برخی از افراد برای تولید کالاها یا ارائه خدمات به صورت خود اشتغالی تلاش کرده‌اند، اما، شمار عمده افراد، توسط دیگران استخدام شده‌اند یا برای کارهایی که انجام داده‌اند دستمزد گرفته‌اند یا بردگی کرده‌اند. ما برای اشتغال در اداره‌جات یا خطوط مونتاژ، تکامل پیدا نکرده‌ایم. از نظر تاریخ بشری، اشتغال، یک تحول نسبتاً تازه است، در عین حال، در طول تاریخ مضبوط، کار و نه اشتغال، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده کیفیت زندگی و ساختار جامعه بوده است.

امروز، دولت‌ها برای تعیین و حمایت از حقوق و وظایف کارفرمایان و کارگران/کارمندان، قوانین پیچیده‌ای را تدوین کرده، و در همین حال، خودشان به عنوان کارفرمایی مهم عمل کرده‌اند. در این راستا، عنصر اصلی در سیاست اقتصادی، تمایل به حفظ سطح بالایی از اشتغال بوده است و تغییر سطح اشتغال، مدت‌هاست که به عنوان شاخصی برای موفقیت اقتصادی و نحوه اداره یک کشور در نظر گرفته شده است. امروز، برای بیشتر افراد، «دستمزد» شغل، اصلی‌ترین روش برای تأمین مالی غذا و سرپناه برای خود و خانواده است. همچنین، اشتغال، شیوه‌ای را که افراد بخش قابل توجهی از وقت خود را می‌گذرانند تعیین کرده، و برای بسیاری از افراد، هویت و پایگاه اجتماعی آن‌ها را شکل داده و همچنین، تأثیرات عمیقی بر عزت نفس، آرزوها و به زیستن جسمی و روانی ایشان گذاشته است؛ ولی، حالا، بسیاری از افراد رفته رفته به این باور می‌رسند که در آینده‌ای قریب به وقوع، شغل و مزدوری، کمیاب خواهد شد؛ چرا که ماشین‌ها و خصوصاً ماشین‌های هوشمند، در بسیاری از مشاغل، مزایای بالقوه آشکاری نسبت به کارگران انسانی دارند، خصوصاً مشاغلی که به دقت و اطمینان بیشتر، سازگاری و دسترسی بالا، و امکان جابجایی و جایگزینی تمام وقت، نیاز خواهند داشت. ابعاد عمده چنین آینده‌ای چه خواهد بود؟

فناوری هوشمند و چالش پایان اشتغال



■ امید به مزیت‌های فناوری

برخی گمان می‌کنند که اتوماسیون یا خودکارسازی هوشمند، منجر به از دست رفتن فرصت‌های شغلی برای توده‌های مردم نخواهد شد، و خبری از پایان اشتغال هم نخواهد بود. آن‌ها استدلال می‌کنند که فناوری‌های نوظهور، همواره، به همان میزان شغلی که از بین می‌برند را ایجاد خواهند کرد. اگر این نکته را بپذیریم، بدین معناست که انقلاب جاری صنعتی که توسط هوش مصنوعی و رباتیک برانگیخته شده است «فقط یکی دیگر از مزیت‌های فناوری است»، و از این نظر، مشابه آنچه قبلاً پیش رفته است، می‌باشد؛ آیا واقعاً چنین است؟ یا همان طور که بسیاری ادعا می‌کنند، فناوری سایبر با همه فناوری‌هایی که بشر تا حال ساخته، متفاوت است، چرا که عنصری از «هوشمندی» در آن قرار گرفته. در واقع، مزیت اصلی عاملیت انسانی را در خود ایجاد و تقویت می‌کند؛ این فناوری به رغم همه فناوری‌های پیشین، هوشمند یا «سایبر» است. در حالی که فناوری‌های قبلی،

شامل ماشین‌آلاتی بودند که به اپراتورهای هوشمند و تصمیم‌ساز انسانی نیاز داشتند، ماشین‌های هوشمند جدید، مستقل از عاملیت انسانی، عمل می‌کنند و حتی الگوریتم‌های عملیاتی خود را تغییر می‌دهند؛ آن‌قدر تغییر می‌دهند که برنامه‌ریزان اولیه، دیگر سر از کارشان در نمی‌آورند. ماشین‌های هوشمند یا هوش مصنوعی، تا آنجا پیش می‌روند که کمتر به برنامه‌ریز انسانی اتکا پیدا می‌کنند، حداقل در زمانی که مرحله راه‌اندازی اولیه را بگذرانند.

۲- مشاغل «اساساً انسانی»

شمار دیگری از مخالفان پایان اشتغال، بر آن‌اند که برخی مشاغل، «اساساً انسانی» هستند، و هرگز نمی‌توانند با دم و دستگاه‌های مصنوعی جایگزین شوند. این، تا حدودی درست هست، اما نباید دامنه این نحو مشاغل را بسیار گسترده کرد. ضابطه اصلی این است که مشاغلی که نیاز به سطح بالایی از خلاقیت یا هنر داشته باشند، مشاغلی خواهند بود که از دسترس ماشین‌ها بسیار دور هستند. باید به مشاغلی اشاره کرد که شامل مناسبات انسانی و اخلاقی، صمیمیت، همدلی، دلسوزی و «برخوردهای مبتنی بر شخصیت اخلاقی» هستند و دستگاه‌های مصنوعی نمی‌توانند چنین ویژگی‌هایی را تقلید کنند. برخی، شبیه‌سازی‌های ماشینی از «احساسات» و «شخصیت» را جذاب و جالب یافته‌اند. امروز، ربات‌های متعددی وجود دارند که فی‌المثل، «همدمی و همراهی» را برای

بزرگسالان مبتلا به زوال عقل فراهم می‌کنند. این دستگاه‌ها، حتی مزیت‌های مهمی در قیاس با عاملیت‌های انسانی دارند. مثلاً موارد متعددی از سوء استفاده از سالمندان توسط پرستاران، یا سوء استفاده از پرستاران توسط بیماران یا بر عکس، یا مواردی از این دست گزارش شده است. در عوض، سالمندان و بیمارانی که می‌توانند ترکیب مناسبی از خدمات انسانی در کنار خدمات ماشینی برای خود دست و پا کنند، نتیجه بهتری می‌گیرند. در کل به نظر می‌رسد که ماشین‌ها در این نحو موارد، قدری قابل اعتمادتر هستند. در حال حاضر، در مورد توان تقلیدی ماشین‌ها از رفتارهای پیچیده انسانی، تردیدهایی مطرح می‌شود، هر چند که با وجود پدیده‌ای مانند گوگل اسیستنت، این تردیدها کم‌رنگ می‌گردد. گوگل اسیستنت، به عنوان یک منشی، آن‌چنان شبیه منشی و تلفنچی واقعی واکنش نشان می‌دهد که افراد بسیاری به اشتباه افتادند و در واکنش، گوگل متعهد شد که برای اجتناب از این فریب، در آغاز مکالمه اعلام شود که پاسخگویی توسط ماشین و نه منشی واقعی صورت می‌گیرد. با این وصف، مطمئناً می‌توانیم پیش‌بینی کنیم که مهارت‌های پیچیده انسانی مانند مهارت‌های گفتاری، مدام تکامل می‌یابند و توان تعامل هوش‌های مصنوعی گاه به طور جهشی با یک ابداع بسیار مؤثر بهبود قابل ملاحظه‌ای پیدا کرده است. تاریخ طولانی ساخت و تکامل ابزارآلات از عروسک گرفته تا ربات‌های انسان‌نما، نشان‌دهنده تمرکز و استعداد ما در بهبود

این شرایط است. ما آمادگی روانی قابل ملاحظه‌ای برای سرمایه‌گذاری و توجه به این حیطه داریم، و همواره داشته‌ایم. برخی از پروژه‌ها با هدف توسعه ربات‌های بهیار انجام می‌شوند و می‌توان اطمینان داشت که تلاش‌های بلیغ برای تجهیز چنین سامانه‌های مصنوعی، با شبیه‌سازی همدلی، دلسوزی، نگرانی و شوخ‌طبعی، نهایتاً به سرانجام خواهد رسید. بنا بر این، به رغم اختلاف نظر در مورد ماهیت، میزان و سرعت تغییرات احتمالی، کمتر کسی انکار می‌کند که فناوری در آینده نزدیک، تأثیرات عمیقی بر روی نیروی کار، حتی در بخش‌هایی که بسیار انسانی تصور می‌شوند، خواهد گذاشت.

۳- ابهام جدی در نظام تأمین اجتماعی

در دنیایی که به شدت به سوی گرمایش جهانی، آلودگی فزاینده و فقر روزافزون به عنوان شرایط معمول پیش می‌رود، زندگی بدون اشتغال دشوار خواهد بود. اما، در دنیای معتدل و «سبز»، با جمعیتی که به خوبی از جانب عملکرد ماشین‌ها و مالیاتی که صنایع پر سود متکی بر استفاده وسیع از ماشین‌ها می‌پردازند، زندگی بدون شغل، و پر از کارهای خلاقانه و فراغت، می‌تواند بسیار دل‌پذیر هم باشد. انواع دیدگاه‌های آرمان‌شهری و ضد آرمان‌شهری از آینده با انبوهی از افراد بدون اشتغال را می‌توان به راحتی ترسیم کرد، که برخی از آن‌ها قضاوت‌های تندی در خود دارند. بخش اعظم تفاوت بین این تصاویر، نشان‌دهنده تأثیر

عوامل زمینه‌ای از جمله محیط زیست، اقتصادی و سیاسی است. درآمد، به وضوح یک زمینه تحلیلی بسیار مهم در میدان تحلیلی پایان اشتغال است؛ بدون هیچ گونه درآمد شغلی، مردم چگونه می‌توانند از پس غذا و سرپناه خود برآمده، و چگونه دسترسی به منابعی را فراهم می‌کنند که به آن‌ها امکان حفظ حداقل کیفیت برای یک زندگی معقول را می‌دهد؟ واضح است که مردم باید بتوانند کالاهایی را که ربات‌ها تولید می‌کنند، خریداری کرده و برای خدماتی که ربات‌ها ارائه می‌دهند، بهایی را پرداخت نمایند تا چرخه تولید استمرار یابد؛ ولی، با کدام پول؟ در روندی که از هم‌اکنون نیز آغاز شده، طی چند دهه آینده از حجم نیروی انسانی استخدامی به شدت کاسته شده و پرداخت چیزی به نام «دستمزد» کمیاب می‌گردد. افراد تشویق می‌شوند تا کسب و کار خود را راه بیندازند و از فروش کالا و خدمات پول دریافت کنند. در کوتاه‌مدت انتظار می‌رود تا مشاغل کارفرمادار میان جوانانی که تازه وارد بازار اشتغال شده‌اند و تجربه‌ای برای کارآفرینی ندارند، توزیع شود که این مستلزم تغییر در مفهوم بازنشستگی است. لاجرم، مفهوم بازنشستگی به معنای پایان دوره اشتغال در مشاغل کارفرمادار و ورود به بازار کارآفرینی خواهد بود. اما این ایده نیز دشواری‌های خود را دارد. چه تعداد از افراد می‌توانند در سنین میان‌سالی به قدر کافی برای کارآفرینی خلاق باشند؟ آیا نظام تأمین اجتماعی مهیای این میزان گسترده از تغییر شکل و تغییر مسیر هست؟

۴- بدون اشتغال و بدون دستمزد...

این روزها، اغلب طراحان برنامه‌های توسعه مفروض می‌گیرند که بسیاری از منابع افزایش کیفیت زندگی از جمله بهداشت، هنر، آموزش، استفاده از مقدمات ورزشی و مراکز تفریحی، باید با کمترین هزینه یا حتی بدون هزینه قابل تهیه باشند. چگونه هزینه چنین خدماتی باید از سوی دولت‌ها تأمین گردد؟ پاسخ در با کارآیی بالای صنعت مجهز به ماشین‌های هوشمند نهفته است؛ با این سطح از کارآمدی، ایده «درآمد عمومی» یا «تضمین عایدی اولیه» ممکن و میسر می‌نماید؛ ولی آیا واقعاً چنین ایده‌ای مطلوب هست؟ تأثیرات روانی احتمالی عدم اشتغال چه خواهد بود؟ در یک زندگی بدون اشتغال و دستمزد، آیا مردم از نظر روانی به پوچی می‌رسند؟ رنج خواهند برد؟ آیا می‌توانند سطح به زیستن و حس نیک‌بختی را در خود حفظ کنند؟ و همچنان انگیزه‌های لازم برای فعالیت و شکوفایی را در خود حفظ نمایند؟ به هر حال، دستمزد، برای قرن‌ها، کنتور و نمایش‌گری برای فعالیت مفید و مثمر ثمر بوده است، و اگر اشتغال یا همان کار در ازای دستمزد از دست برود، آیا افراد می‌توانند معیارهای دیگری را جایگزین سازند؟

۵- جایگاه جامع اشتغال در عصر صنعتی

شغل برای مردم عصر صنعتی و پس از آن، هم لذت به بار می‌آورد و هم درکی از فضیلت را تقویت و تحکیم می‌کند؛ یعنی از هر دو

جهتی که به طور تاریخی مسیرهای تحقق و قوام امر اخلاقی شناخته شده‌اند، شغل، می‌تواند تجربه‌های حامل خوش‌بختی را تقویت کند. بسیاری از افراد می‌گویند که از زندگی شغلی خود به طور مثبت لذت می‌برند، و شغلشان منشأ احساسات مثبت بسیاری، از جمله دغدغه‌مندی، علاقه، تفریح، عزت نفس، رضایت و موفقیت است. در واقع، برای بسیاری از افراد این زمانه، اشتغال، منبع غالب تجربیات مثبت زندگی است. حتی اغلب افرادی که شغل مناسبی دارند، تجربه‌های مثبت بیشتری در شرایط شغلی دارند تا شرایط تفریحی. بخش مهمی از مناسبات اجتماعی افراد در محیط شغلی رقم می‌خورد و بسیاری از دوستان راسخ افراد، دوستان شغلی هستند. ارزش شغل، به عنوان مستمسکی برای همراهی در محیط شغل و دوستی با همکاران، فقط در صورت از بین رفتن این موارد قابل درک است، به عنوان مثال، وقتی فرد، شغل خود را از دست می‌دهد، بازنشسته می‌شود یا دورکاری می‌کند، تحولاتی در زندگی و سرعت انتقال و سایر حالات روانی و اجتماعی‌اش پیش می‌آید که تازه می‌تواند نقش شغل مستمر را در زندگی خود قدر بداند. شغل، به افراد، معنای متمم زندگی و حس هدفمندی می‌بخشد، بنابراین، سهم ارزنده‌ای در احساس فضیلت به زیستن آن‌ها دارد. اشتغال اغلب شامل کارهایی است که ذاتاً مستوجب پاداش و از این رو، رضایت‌بخش هستند، و همچنین، هدف مشخص و قابل ارزش‌گذاری دارند.

پس، شغل در حال حاضر، یک عامل اصلی در کیفیت زندگی و رفاه مردم محسوب می‌شود. اکثر بزرگسالان بخش قابل توجهی از زندگی خود را در محل اشتغال می‌گذرانند، بسیاری از افراد سرمایه‌گذاری زیادی را در حرفه خود انجام می‌دهند، و هویت اجتماعی و پایگاه اجتماعی، غالباً با شغل یک شخص ارتباط نزدیکی دارد. عبارت «شغل شما چیست؟» غالباً به این معناست که «شما چه کسی هستید؟» مدت‌ها است که می‌دانیم، اشتغال طیف گسترده‌ای از مزایا را جدا از درآمد مالی، به افراد ارائه می‌دهد. این مزایا شامل ۱. وسیله‌ای برای گذران وقت و روز و هفته، ۲. سرزندگی جسمانی، ۳. توانمندی‌های شناختی و اجتماعی، ۴. فرصت‌های استفاده از مهارت‌های فعلی و رشد مهارت‌های جدید، ۵. تماس منظم اجتماعی، ۶. شناخت و قدرشناسی، ۷. پایگاه اجتماعی و احساس هویت و ۸. عضویت در گروه‌ها و سازمان‌های گسترده‌تر و کسب هویت. به رغم همه این مزایا، در عین حال، محیط شغلی بازخوردهای عاطفی قوی و متنوعی را، در هر دو سوی مثبت و منفی، برمی‌انگیزد. نکته این است که محیط شغلی، خوی و خصلتی دوگانه را در خود حمل می‌کند؛ هم آگاهی ایجاد می‌کند، و هم بیگانگی به بار می‌آورد. محیط شغلی علی‌الاصول، احساس غرور و رضایت را تحریک می‌کند، اما، با نژندی‌هایی که تقسیم کار و سلسله‌مراتب به وجود می‌آورد، ممکن است باعث ناامیدی و افسردگی نیز بشود. اشتغال می‌تواند باعث بالا رفتن روحیه

و شادی باشد، اما، می‌تواند عصبانیت و اضطراب را برانگیزد و همچنین در اغلب اوقات، بسیار استرس‌زا است. در نتیجه، در جریان یک آینده بدون اشتغال، در عین تقویت همکاری‌های دیگر انسانی، این امکان هست که شرایط انسانی بهتری رقم بزنیم، گو این که خطر پوچی برای بخش مهمی از جمعیت که نمی‌توانند برای خود مشغولیت خلاقه تعریف کنند، هست.

۶- جایگزین‌های اشتغال

بین «شغل»، «حرفه» و «خویشکاری» می‌توان تمایز قائل شد. این تفاوت، از اساس، به افتراق میان کار و شغل بر می‌گردد. اگر در همین تجربیات امروز نیز دقت کنیم، میزان به زیستن افراد از «شغل» به «حرفه»، و از «حرفه» به «خویشکاری»، فزونی می‌یابد؛ در واقع، کسی که صرفاً مزدور است و به کاری وادار می‌شود که علاقه‌چندانی به آن ندارد، به زیستن شغلی کمتری در مقایسه با یک حرفه‌ای ماهر در شغلی که خود انتخاب کرده و مزد دریافت می‌کند دارد، حتی اگر از شخص حرفه‌ای، دریافتی مالی بیشتری داشته باشد. و هر دو مزدور، علی‌العموم، در قیاس با کسی که مزدور نیست و بیزنس شخصی خود را به پیش می‌برد، به زیستن کمتری تجربه می‌کنند، هر چند که عایدی مالی بیشتری هم داشته باشند. در واقع، آن‌چه اهمیت دارد، «معنابخشی» ناشی از کار یا شغل است. این که در عصر صنعتی متداول شده است که

مردم موفقیت خود را در شغل با فزونی عایدی بسنجند، یک لایه سطحی از فرآیند «معنابخشی» است و آنچه عمیق تر و مهم تر محسوب می شود، خود را در تمایز میان مزدوران ساده، مزدوران حرفه ای و خویش کاران در همین شرایط هم نشان می دهد. شواهد غیرقابل انکاری وجود دارد که اغلب مردم این روزگار، که شغل مزدوری دارند، شغل خود را استرس زا می دانند و این محیط های شغلی غالباً مشکلات بهداشت روانی را تشدید می کنند. یک نظرسنجی در سال ۲۰۱۶ توسط انستیتوی کارمندان و توسعه در انگلستان نشان داد که یک سوم از افراد شاغل، مشکلات سلامت روان از جمله افسردگی، استرس و اضطراب را تجربه کرده اند؛ و شواهد نشان می دهند که در بسیاری موارد، موقعیت شغلی موجد این مشکلات بوده است. علاوه بر تأثیر منفی شدید بر کارکنان و خانواده های آنها، استرس کارکنان نیز تأثیر عمده ای بر شرکت ها (از نظر افزایش غیبت کارمندان، گردش مالی کارمندان و غیره) و بر بودجه ملی دارد؛ اگر هزینه بیمه های درمانی کشورهای پیشرفته صنعتی را رصد کنیم، درمی یابیم که استرس کارکنان، عامل بسیاری از مراجعات درمانی است. از همان دوران انقلاب صنعتی، زندگی شغلی یک چالش بوده است و آسیب های شدید و طولانی مدت را پدید می آورد. در این شرایط، استقبال از پایان اشتغال، در عین حمایت از استمرار کار خلاقه، در سایه یک نظام حکمرانی که توزیع عواید کار ماشینی در جامعه را وظیفه خود بداند، هدف گذاری

صحیحی برای نظریه اجتماعی جدید به حساب می‌آید.

۷- بازنشستگی خودخواسته...

با لحاظ جمیع جهات، الگوی مناسب برای آینده، آتیه‌ای است که در آن عدم اشتغال به یک قاعده طبیعی تبدیل می‌شود. یک طرح مقدماتی برای غنا بخشیدن به مفهوم «اشتغال» این است که اشتغال در طول دوره زندگی یک شهروند را به چهار دوره‌ی «اشتغال غیر خویش‌فرما»، «اشتغال خویش‌فرما»، «آنتروپورنری»، و «فعالیت مسؤولانه برای اجتماع» منقسم کرد. در این طرح مقدماتی، دوره بازنشستگی در این چهار مرحله هضم می‌شود، به این ترتیب، که همه اعضای جامعه، پس از ده تا پانزده سال اشتغال غیر خویش‌فرما، از یک امکان پایه تأمین اجتماعی معادل بازنشستگی فعلی بهره‌مند خواهند شد، و این چتر تأمین اجتماعی، به مرور، بر حسب نیاز و بر حسب فعالیت اجتماعی فرد گسترده و گسترده‌تر خواهد گردید. مرحله اول، یا «اشتغال غیر خویش‌فرما»، مصادف با ورود تازه‌ی متقاضی اشتغال به بازار عرضه نیروی کار است. در این دوره، ابتکار و طراحی شغل از آن کارفرماست، و عرضه‌کننده نیروی کار می‌پذیرد که با قواعد و طراحی کارفرما، به کار بپردازد، و به این ترتیب، بخشی از ارزش نیروی کار خود را که اغلب هم قابل ملاحظه است، به کارفرما واگذار می‌نماید؛ به مصلحت جامعه و شخص است که هر چه زودتر از این مرحله عبور کند؛ ولی، عموماً، افراد، ده تا

پانزده سال در این مرحله می‌مانند و پس از انقضاء این دوره، از یک سطح پایه تأمین «بازنشستگی خودخواسته» برخوردار خواهند شد. به نظر می‌رسد که تأثیر «بازنشستگی خودخواسته» نسبت به عدم اشتغال عمومی بسیار متفاوت است، و قطعاً بسیاری از بازنشستگان داوطلب از سبک زندگی خود بسیار راضی خواهند بود، منوط بر این که ارزش کار، فراغت، و خلاقیت در به زیستن و سلامتی به خوبی جا بیفتد. «بازنشستگی خودخواسته» در سنین پایین‌تر از سن کهن‌سالی رخ می‌دهد، و در این شرایط، فرد این توان را دارد که کار، اشتغال خویش‌فرما، فراغت، یا مشغولیت اجتماعی عمده‌ای را برای خود آغاز کند. در این زمینه، تحقیقات فعلی در موضوع تأثیرات بازنشستگی می‌تواند تا حدودی همراه‌کننده باشد. تحقیقات فعلی نشان می‌دهند که بازنشستگی همبستگی منفی قابل توجهی با سلامت روانی و جسمی دارد. مطالعه‌ای که توسط مؤسسه امور اقتصادی در انگلیس انجام شده است نشان می‌دهد که افراد معمولاً، افزایش به زیستن را برای مدت کوتاهی بلافاصله پس از بازنشستگی تجربه می‌کنند، اما در میان‌مدت و بلندمدت، بازنشستگی منجر به کاهش چشمگیر سلامت می‌شود. این مورد هم برای مردان، و هم برای زنان صادق است. یک بررسی دیگر در انگلستان نشان داد که بازنشستگی، احتمال خودارزیابی «بسیار خوب» یا «عالی» از سلامتی را در حدود ۴۰٪ کاهش می‌دهد و همچنین، احتمال ابتلا به افسردگی بالینی را در حدود ۴۰٪ می‌افزاید.

خب در این نوع تحقیقات، نوعاً اثرات متغیر دخیل افزایش سن، مورد توجه بایسته قرار نگرفته است. سخن بر سر این است که سن بازنشستگی فعلی برای شروع بیزنس یا مشغولیت اجتماعی جدید مناسب نیست؛ وانگهی، افراد در سنین بالای شصت سال، طبیعتاً درگیر دشواری‌هایی می‌شوند که حکمت اصلی بازنشستگی را از ابتدا با خود حمل می‌کرده است؛ این در حالی است که وقتی افراد زودتر از زیر بار اشتغال تخفیف دهنده غیر خویش‌فرما خلاص شوند، این استهلاک‌های شغلی نیز کاهش می‌یابد و افراد می‌توانند در بلندمدت وضع و حال استانداردتری را برای خود حفظ کنند.

۸- لزوم طراحی مجدد نظری و عملی

در شرایط فعلی که دانشمندان علوم رفتاری و همچنین سازمان‌ها و دولت‌ها تمرکزی به تغییر فاز از تقسیم کار و شغل به تقسیم خلاقیت ندارند، ما با امواجی از دشواری روحی و روانی مواجه خواهیم بود. این واقعیت که زندگی شغلی موجب به زیستن و سلامتی می‌شود و بیکاری اغلب به به زیستن و سلامت جسمی و روحی آسیب می‌زند، به خوبی می‌تواند نشان دهد که در مقیاس بزرگ، عدم اشتغال ناشی از تحولات هوش مصنوعی و رباتیک منجر به تیره‌روزی عمده و بهداشت بد روانی خواهد شد. این روند، قطعاً یکی از سناریوهای بالقوه است. اگر اکثر مردم فاقد شغل یا تأمین اجتماعی مناسب باشند، پیامدهای

هولناکی را می‌توان انتظار داشت. تعهدات شغلی فعلی، یک چارچوب معهود و متعارف ساخته است، که افراد، طی آن، برنامه زندگی روزانه و هفتگی، رفتار، اهداف ثابت، و انگیزه‌های زندگی خود را می‌سازند. شغل، فرصتهایی برای خلاقیت، رشد مهارت و همکاری با افراد دیگر فراهم می‌کند، که بدون تجدید برنامه‌ریزی در زمینه فراغت و خلاقیت، فارغ از این دستمزدها و چالش‌ها، بسیاری از افراد مطمئناً عمری تباه شده را پیش روی خود می‌یابند. راهبرد اصلی این است که بیندیشیم چه چیزی افراد را به شکوفایی و کامیابی و خوشبختی می‌رساند؟ سپس، با در نظر گرفتن استراتژی‌های غیر شغلی، چنین تأثیرات مفیدی را جهت ارتقا و بهبود، طراحی و اجرا کنیم. به لحاظ تاریخی، شرایط ایده‌آلی فراهم آمده است؛ اوقات فراغت وسیع، روزهای تعطیل، رفع استرس و از خودبیگانگی ناشی از شغل، و امکان زندگی محدود و جمع و جور. این شرایط ایده‌آل تاریخی، می‌تواند به مصیبت اعظم بدل شود، اگر دانشمندان و سازمان‌ها و دولت‌ها، در پذیرش شرایط جدید مماشات کنند. بدون چنین تأملات و تدابیری، زندگی پیش روی ما می‌تواند بغایت ناعادلانه، خسته‌کننده، از ریخت افتاده و مستعد حس حرمان گردد.

۹- مدیریت فراغت و خلاقیت

یکی از راه‌های مدیریت فراغت در آینده، می‌تواند این باشد که مزیت‌های رابطه شغلی را در حیطه‌هایی غیر از دستمزد و کارفرمایی،

بازسازی کنیم. مزیت‌هایی مانند برنامه‌ریزی زمانی منظم، روابط انسانی نسق‌دار، موفقیت در وظایف محدود محول شده، تبادل مطلوب اجتماعی با همکاران و همالان، و انجام کارهای جالب و جذاب ممکن است احساسات مثبتی به وجود آورند. این جذابیت‌ها آن‌قدر زیاد هستند که گاه افراد بدون نیاز مالی، خود را درگیر مسائل شغلی متعارف می‌کنند، تا از یک زندگی منظم و باانگیزه بهره‌مند شوند. آن‌ها درگیری شغلی را متحمل می‌شوند تا حس غرور، افتخار، رضایت و سر حال بودن را به دست آورند؛ این‌ها بخش اصلی آن چیزی است که به آن «هوش عاطفی» اطلاق می‌شود. حال اگر، شرایطی فراهم آید تا افراد بتوانند از این مواهب در چهارچوب کارهای خلاقانه یا خدمات اجتماعی بهره‌مند شوند، زمینه برای زیست بدون شغل فراهم خواهد شد. افراد، به خوبی می‌توانند استراتژی‌های رفتاری‌ای را یاد بگیرند که باعث به زیستن، سعادت و خودشکوفایی آن‌ها شود. دشوار بتوان گفت که این سخن روانشناسان مطب‌نشین، کشف بزرگی است که: «اگر فعالیت‌هایی را می‌شناسید که باعث می‌شود احساس خوبی داشته باشید، آن را بیشتر و بیشتر انجام دهید!» ولی در هر حال، همین جمله، مسیرگشایی خوبی انجام می‌دهد؛ برخی افراد نسبت به وقایع و شرایطی که از نظر عاطفی به طرق خاص روی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، توجه و درک بسیار کمی دارند، و باید آن‌ها را متوجه این زمینه‌ها کرد تا زندگی در شرایط تازه راه خود را باز کند. افراد، باید

قدردان فعالیت‌هایی که باعث تحریک احساس غرور شده، یا باعث می‌شود احساس رضایت یا نیک‌بختی عمیقی تجربه کنند، باشند.

جمع بندی



نتیجتاً، برای مردمان عصر صنعتی، اشتغال بسیار بیشتر از راهی برای درآمدزایی یا پر کردن وقت خود است. این مردمان چیزی از عزلت و گوشه‌گیری برای تأمل در احوال جهان نمی‌دانند و بیشتر زندگی را تحرک و زیر و رو کردن دنیای مادی، آن هم در قالب مزدگیری و اشتغال می‌بینند. برای آن‌ها شغل، فقط ابزاری برای رسیدن به پول هدف نیست، بلکه یک ارزش و هدف ارزشمند است؛ و حداقل از نظر شمار عمده‌ای، شغل، معنای واقعی زندگی است. برای بسیاری از افراد، شغل، شایع‌ترین دلیل آن‌ها برای بیرون آمدن از رختخواب در صبحگاه است. زندگی بدون شغل (و نه کار) عین بطالت است و این شغل است که اخلاق سخت‌کوشی، و شرافت، و وظیفه‌شناسی را نسق می‌بخشد، و اگر کسی اشتغالی نداشته باشد، مورد ملامت‌های گوناگون و هتک حرمت قرار می‌گیرد. بسیاری از افراد، نقش شغلی خود را بخشی کلیدی از هویت خود می‌دانند. آن‌چه آن‌ها «انجام می‌دهند» بر درک خود و درک دیگران از این که چه

کسانی هستند تأثیر می‌گذارد. بدون نقش شغلی، ممکن است احساس کنند که حداقل بخشی از وجودشان مفقود شده است. روش‌ها و زمینه‌های دیگری غیر از شغل موظف وجود دارد که طی آن افراد می‌توانند روش‌های جذاب را برای پر کردن وقت خود بیابند، شور و اشتیاق و علاقه‌های خاصی را تحقق بخشیده و توسعه دهند، و می‌توانند فعالیت‌هایی که با رغبت و تمایل همراه هستند، شناسایی کرده و برایشان برنامه‌ریزی کنند.

مهارت‌های لازم برای «مدیریت فعالانه امور روزمره»

واقع آن است که شغل تمام‌وقت از ساعت ۹ تا ۵، ۵ روز در هفته، لزوماً تأثیر ذاتی در حس خودشکوفایی ندارد، و احساس وابستگی افراد به «شغل» به جای «کار» از انگیزه‌های دنیای صنعتی ماقبل توسعه نشأت می‌گیرد. این سنخ از وابستگی به شغل، به چند دلیل اشتباه است؛ اولاً از این بابت که در مقیاس راستین زندگی انسانی، تنظیم نشده است. برای انسان، به دنیا آمدن نه آغاز است، و نه پایان پایان. انسان باید خود را در یک مقیاس وسیع‌تر برنامه‌ریزی کند و نباید با برنامه‌ریزی در نسبت با مرگ مدرنی که پایان همه‌چیز است، توقع حس مناسبی از به زیستن را پیرورد. از این جهت دوران بازنشستگی بیش از آن که دوران تازه حیات خلاقه پرثمر انسانی تعریف شود، به نحوی دردناک، به مهیا شدن برای مرگ و نابودی تعبیر می‌گردد. افرادی که شاغل هستند، معمولاً، «وقت ندارند» و در واقع، ممکن

است بعضی اوقات خود را به قدری در شغل درگیر کنند، که احساس غرق شدن به آن‌ها دست دهد. در مقابل، کسانی که شغلی ندارند، ممکن است احساس کنند که «خیلی وقت دارند»؛ در هر دو حال، افراد گمان می‌کنند که فعلاً نمی‌توانند چندان به دنبال آینده باشند، یا انگیزه‌ای نیرومند برای خود دست و پا کنند، یا حتی نتوانند به گذشته نگاه کرده و موفقیت‌های خود را قدر بدانند. چنین افرادی، بی‌حوصله و ناامید شده و به رنجوری و افسردگی گرفتار می‌گردند. به نحوی متناقض‌گون رفته رفته، چه برای آنان که «وقت ندارند» و چه آنان که به سیاق فوق «خیلی وقت دارند»، پر کردن وقت، به یک مشغله فی‌نفسه تبدیل می‌شود. آنان به خود خاطرنشان می‌کنند که در هفته ۱۶۸ ساعت وجود دارد، و اگر فرض کنند که حداکثر هفته‌ای ۴۰ ساعت شغل دارند، برای گذران ۱۲۸ ساعت دیگر به انبوهی تدابیر از قرص خواب گرفته تا مصرف بی‌هدف تلویزیون، پناه می‌برند. برای بسیاری از افراد، وظیفه پر کردن این زمان بیداری، واقعاً تکلف دشواری است. آن‌ها با سادگی نمی‌توانند یک جدول زمانی داشته باشند که ایشان را نسبتاً مشغول، پر انرژی، و تحریک شده نگه دارد. هر کسی نمی‌تواند فعالیت منظمی در زمینه سرگرمی، فعالیت‌های گروهی، یادگیری مهارت‌های جدید و مشارکت در پروژه‌های شخصی و جمعی، برای خودش سامان دهد. هر چند بی‌مشغله بودن، افراد را از استرس خلاصی می‌بخشد، ولی پیشبرد بی‌هدف زندگی نیز عوارض خود را دارد.

برای رویارویی با مسائل آینده مربوط به پایان اشتغال، افراد باید مهارت‌های لازم برای «مدیریت فعالانه امور روزمره» خود بیاموزند. در زمانی که فرد، محل شغلی مشخص ندارد، ممکن است پاداش‌های اجتماعی که اغلب در محیط شغلی اعطا می‌شود، نیاز به نوعی مهندسی هدفمند داشته باشد. افراد باید آگاهانه یک برنامه هفتگی ایجاد کنند تا الگوی هفتگی را که قبلاً توسط شغلشان تحمیل شده بود، جایگزین نمایند. مردم تلاش زیادی می‌کنند تا پروژه‌هایی مانند خرید خانه یا برنامه‌ریزی برای تعطیلات را سامان دهند، اما، وقتی صحبت از جنبه‌های عمومی‌تر زندگی آن‌ها می‌شود، غالباً منفعل هستند. بسیاری از مردم هرگز طراحی مجدد سبک زندگی خود را به عنوان پروژه‌های که ممکن است نیازمند تفکر و برنامه‌ریزی استراتژیک باشد، در نظر نمی‌گیرند. آن‌ها باید علاوه بر مراقبت از تراکم بهینه «امور روزانه»، فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده خود را طوری تنظیم کنند که هر روز چندین فعالیت لذت‌بخش را شامل شود و بین روزهای متفاوت، تمایز ایجاد نماید. از جمله فعالیت‌های لذت‌بخش، تنظیم ارتباطات انسانی درست و مثبت است. یکی از مواردی که مردم بدون اشتغال را بیش از همه دل‌تنگ می‌سازد، «ارتباط عادی با همکاران» است. این، شامل مشارکت در پروژه‌ها و هم‌چنین، تعاملات غیررسمی، جوش و خروش و جنبه «دنباله‌دار» زندگی کاری (و نه زندگی شغلی) است. البته، افراد، وقتی شاغل نیستند، فرصت بسیار بیشتری

برای تعامل با خانواده خود دارند، اما، ارتباط با حلقه‌ای فراتر از خانواده، ارزش جداگانه‌ای دارد که قابل جایگزینی نیست. ولی، چالش‌هایی فراروی این منظور هست؛ در بسیاری از فرهنگ‌ها، ماهیت و شکل جوامع به طرز چشمگیری تغییر کرده است، و بسیاری از افراد در حال حاضر تماس چندانی با همسایگان خود ندارند. ممکن است برای اطمینان از سطح بهینه از تماس ارتباط اجتماعی، تلاش قابل توجهی انجام شود. با این حال، جامعه، دارای حلقه‌هایی مانند هیأت، مسجد، کلیسا، گروه‌های محلی، تیم‌های ورزشی، و غیره هستند که می‌توانند در این رابطه کمک کنند.

کمک هوش مصنوعی به مدیریت فعالانه امور روزمره

با این اوصاف، خود هوش مصنوعی چه کمکی می‌تواند به رفع دشواری‌های ناشی از پایان اشتغال کند؟ هم‌اکنون، هوش مصنوعی در قالبی مانند گوگل می‌تواند برای شناسایی حوزه‌های «علاقه» و «انگیزش» کاربر را تشخیص دهد و او را به مسیرهای مرتبط هدایت نماید. هوش مصنوعی می‌تواند با استفاده از مجموعه الگوریتم‌ها، فعالیت‌هایی که فرد احتمالاً از آن‌ها لذت برده و آن‌ها را معنی‌دار می‌یابد، ارائه دهد. بنابراین، شکل خاصی از خواندن ذهن و نقشه‌برداری ذهنی توسط این فناوری‌ها صورت می‌گیرد. داده‌های جمع‌آوری شده از افراد با استفاده از فن‌های هوش مصنوعی، می‌توانند مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند، و موارد مشابه به

یکدیگر ربط بیابند و از این رویه مسیرهای آینده‌نگرانه شکل بگیرد. چنین ارزیابی‌هایی می‌تواند بسیار سودمند باشند، اما، این امکان هست که به همان اندازه خطرناک و اسباب سوءاستفاده نیز باشند. اولویت اول، توزیع معقول فرصت‌های شغلی و فرصت‌های فراغت مناسب است. هوش مصنوعی با توانی که در یادگیری و انطباق خود با شرایط دارد، امکان مهمی برای این توزیع است. در واقع، تصمیم‌سازان دولتی، اگر بخواهند، می‌توانند از این امکان برای فائق آمدن به وظایف دشوار جدید خود در توزیع عادلانه فرصت‌های فراغت استفاده ببرند. در این میان، نکته آن است که سطح توقع از هوش مصنوعی در این زمینه و در هر زمینه دیگر باید تعدیل و مدیریت شود. اغلب، در مورد این توانمندی‌ها اغراق می‌شود باید دانست و آگاه بود که ممکن است توان هوش مصنوعی، بموقع، به حد مورد انتظار نرسد، یا از آن مهم‌تر، تمام نفوس جهان دسترسی برابری به این توانمندی‌ها نداشته باشند. آن بخش از توان هوش مصنوعی که موجب کاهش اشتغال فاحش می‌شود، به سرعت اثر خود را بر اقتصاد جهانی گذاشته است، ولی ورود مؤثر هوش مصنوعی به سیاست و توزیع فرصت‌ها، به سهولت رخ نمی‌دهد یا از آن استقبال نمی‌شود. میلیون‌ها انسان فوق‌العاده خلاق، هرگز در فعالیتهای خلاقانه شرکت کافی نخواهند کرد. غم‌انگیز است که بدانیم که تعداد زیادی از نفوس بشر، احتمالاً، اکثریت بزرگشان، به پایان عمر خود می‌رسند و هرگز نخواهند توانست فعالیت‌هایی که باعث سعادت

آن‌ها می‌شود را کشف کنند. افراد زیادی وجود خواهند داشت که استعدادهایشان برای همیشه کشف نشده باقی خواهد ماند.

آینده را چگونه باید ساخت؟

آخرین پرسشی که باید به آن پاسخ داد این است که آینده را چگونه باید ساخت؟ مهارت خواندن، نوشتن، اخلاق و دین، ریاضیات، تاریخ، ادبیات، و هنر، مهارت‌های عمومی همچنان مفید هستند. مدیریت سبک زندگی، تعامل اجتماعی و فرزندپروری باید به اقسام عمده آموزش تبدیل شوند. آموزش کودکان در گروه‌های بزرگ کلاس درس دیگر کارآمد نخواهد بود. ریاتیک، مهم‌ترین آموزشی است که نه تنها به آموزش‌ها افزوده می‌شود، بلکه محور سایر آموزش‌ها خواهد گردید. کارآفرینی و «خویشکاری» نیز می‌تواند افراد را به اشخاصی الهام‌بخش و پیشرو تبدیل کند که این نیز لازمه مسیر آینده است. مجبور کردن افراد (و نه صرفاً کودکان) به پیروی از برنامه‌های آموزشی استاندارد، به ناچار باعث می‌شود بسیاری مجبور به انجام کارهایی شوند که به آن‌ها علاقه‌مند نیستند، و در آن‌ها ضعیف هستند. باید به جای اینکه دانش‌آموزان و دانشجویان را مجبور کنیم که از یک برنامه استاندارد پیروی کنند، به آنان اجازه دهیم تا نقاط قوت خود را پیدا کنند و مدام پیدا کنند. فرایند مهم شناسایی استعدادها و احساسات فرد، به یک روند مستمر و مادام‌العمر تبدیل می‌شود. باید امکان کشف سامانمند ترکیب جنبه‌های شخصیتی افراد، به طور مستمر

ممکن شود، و افراد، برنامه و سبک زندگی خود را مستمراً بر این مبنا مورد تجدید نظر قرار دهند. وقتی ارزش‌های شخصی خود را شناسایی کردیم، در موقعیت خوبی قرار خواهیم گرفت تا بدانیم چگونه می‌توانیم به بهترین وجه، زندگی خویش را مطابق با آن ارزش‌ها ادامه دهیم (توأم به برداشت‌های آزاد از نیل فرود و برخی منابع دیگر).

منابع



1. N. Frude. 2019. "Technological Unemployment and Psychological Well-being; Curse or Benefit?", in M. A. Peters, P. Jandrić, A. J. Means (Eds.). EDUCATION AND TECHNOLOGICAL UNEMPLOYMENT. [S.l.], SPRINGER VERLAG, SINGAPOR, pp.114-95.
2. Frude, N. (1983). The intimate machine. London: Century. (Kindle Edition: Future Eye Publishing, 2017, Amazon UK).
3. Frude, N. (1984). The robot heritage. London: Century.
4. Graeber, D. (2018). Bullshit jobs: A theory. London: Allen Lane.
5. Robertson, I. (2017). What is a good day at work: Wellbeing, expectations and experiences of work. Manchester: Robertson Cooper.
6. Robinson, K. (2010). The element: How finding your passion changes everything. London: Penguin.
7. Sahlgren, G. (2013). Work longer, live healthier: The relationship between economic activity, health and government policy. London: Institute of Economic Affairs.
8. Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A new understanding of happiness and wellbeing. London: Nicholas Brealey Publishing.
9. Sheahan, A. (2013). Basic income guarantee. New York: Palgrave Macmillan.

10. Warr, P., & Nielsen, K. (2018). "Wellbeing and work performance". In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), Handbook of well-being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.



مرکز ملی فضای مجازی
پژوهشگاه فضای مجازی

csri.majazi.ir

حوزه فضای مجازی به اندازه انقلاب اسلامی اهمیت دارد. این فضا مثل یک رودخانه پر از آب و خروشان است که می آید و دائماً هم بر آب آن افزوده و خروشان تر می شود. اگر ما بر این رودخانه تدبیر کنیم و برنامه داشته باشیم، زهکشی کنیم و هدایت کنیم این رودخانه را تا به سد بریزد، می شود فرصت. اگر رهايش کنیم و برنامه ای برای آن نداشته باشیم می شود یک تهدید.



csri.majazi.ir