

وظایف جامعه برای مبارزه با نژادگرایی*

درالد وینگ سو
ترجمه حمید رضازاده**

اشاره: نوشتار حاضر فصل دهم از کتاب *غلبه بر نژادگرایی ما: سیری به سوی رهایی* است. نویسنده این کتاب، درالد وینگ سو است، روان‌شناس اجتماعی‌ای که در حوزه مطالعات مربوط به نژادگرایی و راه‌های مقابله با آن تخصص دارد. او در نوشتار حاضر درباره مهم‌ترین وظایفی که جامعه برای مبارزه با نژادگرایی به عهده دارد، سخن می‌گوید. او از هفت اصل با عنوان *اصول ضد نژادگرایی* یاد می‌کند: (۱) داشتن ارتباط نزدیک با دیگران؛ (۲) همکاری به جای رقابت؛ (۳) ایجاد اهداف مشترک؛ (۴) تبادل اطلاعات دقیق؛ (۵) ایجاد رابطه برابر؛ (۶) حمایت رهبران و گروه‌های بانفوذ از برابری نژادی؛ (۷) احساس ارتباط و تجربه تعلق. نویسنده معتقد است که برای موفقیت در مبارزه با نژادگرایی و کاهش تبعیض نژادی، همه این اصول باید در درجات مختلف کنار هم وجود داشته باشند.

* این نوشتار ترجمه‌ای است از:

Sue, Derald Wing. "What Must Society Do to Combat Racism?," In his *Overcoming our racism: The journey to liberation*, pp. 231-254. John Wiley & Sons, 2003.

** کاندید دکتری فلسفه اسلامی، مشهد: جامعه المصطفی العالمیه

Email: hamidallah67@gmail.com

مقدمه

وقتی نهادهای آموزشی، استخدامی و حکومتی شما در عرصه سیاست، عمل، افکار و ساختار خود نژادگرا باشند، برای هیچ‌یک از شما کفایت نمی‌کند که به‌طور فردی از تعصب رها بوده و از نظر فرهنگی نسبت به آن حساس باشید. ... نگرش‌ها و عقاید نژادگرایانه از سه راه اصلی شکل می‌گیرند: نظام آموزشی، رسانه‌های جمعی و گروه‌های اجتماعی و هم‌سال. این مجاری دقیقاً به همان‌گونه که می‌توانند ساختاری از دانش اجتماعی که روی نژاد و روابط نژادی تعصب دارد، ارائه دهند، می‌توانند، با القای امید، به‌عنوان وسیله‌ای برای غلبه بر خصومت و سوءتفاهم بین گروه‌ها عمل نمایند و در ایجاد معیارهای مرتبط با برابری و عدالت اجتماعی ایفای نقش کنند.

در اصل، شما و دیگران باید به‌جای برنامه آموزشی تک‌فرهنگی و نژادگرایانه کنونی، به‌تدریج برنامه آموزشی چندفرهنگی‌ای را جایگزین کنید که بر برابری و مخالفت با نژادگرایی تأکید دارد. این کار باید در مدارس، همه رسانه‌ها و بسیاری از گروه‌ها و سازمان‌هایی که زندگی شما را متأثر می‌کنند، انجام شود. با وجود این، استفاده از این ابزارهای جامعه‌پذیری، برای مقابله با نژادگرایی و بازسازی غیرجانبدارانه واقعیت نژادی، مستلزم درک شرایطی است که چنین حرکتی را تسهیل می‌کند. آیا از نیروهایی که نژادگرایی را کاهش داده یا از بین می‌برد، آگاهی داریم؟

اصول ضدنژادگرایی

یک پاسخ ابتدایی به این سؤال در کار قدیمی گوردون آلپورت وجود دارد، روان‌شناس اجتماعی‌ای که به‌خاطر کتاب کلاسیک *طبیعت تعصب*^۱ (منتشرشده در سال ۱۹۵۴) معروف است. از زمان انتشار این کتاب، دیگران، در زمینه کاهش تعصبات از طریق ایجاد شرایط برای فرونشاندن خصومت‌های بیناگروهی، کارهای الهام‌بخش و مهمی انجام داده‌اند. اگر خواهان برچیدن حصارهای نژادی هستید، باید کمک کنید هفت شرطی، که برای ریشه‌کن کردن یا کاهش نژادگرایی ضروری به نظر می‌رسند، تحقق یابند. مایلم از این شروط با عنوان *اصول ضدنژادگرایی* یاد کنم، زیرا آن‌ها احتمالاً می‌توانند اوضاعی را ایجاد کنند که برای گسترش تعصب و تبعیض حکم سَم را دارند. نژادگرایی به‌احتمال قوی کاهش می‌یابد، اگر:

- با افراد متفاوت از خود، ارتباط صمیمی داشته باشید؛
- به جای محیط رقابتی، محیطی سرشار از همکاری را تجربه کنید؛
- به جای دنبال کردن اهداف فردی، در جهت اهداف مشترک دوجانبه بکوشید؛
- به جای اطلاعات کلیشه‌ای یا غلط، تبادل اطلاعات دقیق داشته باشید؛
- به جای تعامل از موقعیتی نابرابر و برتر، از موقعیتی برابر با دیگران تعامل کنید؛
- به رهبری یا مرجعیت به‌عنوان حامی هماهنگی بین گروهی نگاه کنید؛
- احساس وحدت یا به هم پیوستگی با تمام بشریت داشته باشید.

البته به نظر می‌رسد که هیچ‌یک از شرایط به‌تنهایی برای غلبه بر تعصب کافی نیست. برای موفقیت در مبارزه با نژادگرایی، همه شرایط باید در درجات مختلف کنار هم وجود داشته باشند تا تبعیض کاهش یابد.

اصل اول: داشتن ارتباط صمیمی و نزدیک با دیگران

با وجود این واقعیت که ما یک جامعه چندنژادی، چندقومی و چندفرهنگی هستیم، مطمئناً منسجم و یکپارچه نیستیم. گروه‌های مختلف همچنان تنها با افراد گروه خود معاشرت می‌کنند. جوامع اقلیت قومی/نژادی در تمام شهرهای اصلی ایالات متحده حضور دارند. ما شاهد وجود مناطقی همچون محله مکزیکی‌ها، محله یهودی‌ها، محله چینی‌ها، محله ژاپنی‌ها، محله مانیلی‌ها و محله‌های دیگر با غلظت قومی بالا هستیم. این‌گونه مناطق را هم در محله‌های مرفه می‌توان سراغ گرفت و هم در محله‌های فقیر. در تمام نقاط کشور، جدایی در امتداد خط قومی/نژادی وجود دارد. اگرچه اکنون بسیاری از شما کنار هم کار می‌کنید و با افرادی از نژادهای مختلف در مدرسه حضور می‌یابید، واقعیت این است که این‌گونه ارتباطات بیشتر سطحی و مبتنی بر نقش‌ها، قوانین و مقررات دستوری است. شما به‌نوعی فاصله اجتماعی خود را با برخی گروه‌ها حفظ می‌کنید؛ لذا نژاد مانع قدرتمندی در جلوگیری از تعاملات اجتماعی صمیمی‌تر است.

اگر حامی از بین بردن موانع نژادی از طریق تسهیل ارتباط صمیمی‌تر بین سفیدپوستان و رنگین‌پوستان باشید، احتمالاً فرضیات زیر را مطرح خواهید کرد: تعصب و نژادگرایی مبتنی بر اطلاعات نادرست است و تا زمانی که ارتباط ماهیت

ناموجه آن‌ها را آشکار نسازد، احساسات منفی مانند اضطراب، ترس و انزجار نسبت به سایر گروه‌ها هرگز از بین نمی‌رود. بر اساس این فرضیه که به فرضیه ارتباط موسوم است، اعتقاد بر این است که اگر با افراد نژادهای مختلف ارتباط برقرار کنید، بسیاری از تعصبات و خصومت‌های بیناگره‌ی کاهش می‌یابد.

این طرز فکر تأثیر زیادی بر نتیجه پرونده قضایی شکایت [آلیور] براون از هیئت آموزشی شهر توپیکای ایالت کانزاس^۲ داشت. در سال ۱۹۵۴ دیوان عالی ایالات متحده علیه اصل آموزش جداگانه اما با کیفیت برابر در مدارس جنوب حکم داد. این حکم، بر اساس مدارکی دال بر اینکه امکانات آموزشی جداگانه برای سیاه‌پوستان و سفیدپوستان شدیداً نابرابر است، صادر شده بود. تا آن زمان اعتقاد بر این بود که جدایی دانش‌آموزان سیاه‌پوست و سفیدپوست در مدارس مختلف تأثیر منفی بر دانش‌آموزان سیاه‌پوست ندارد و از همین رو موجه و قانونی است.

در پی این تصمیم دیوان عالی، امید فراوانی به وجود آمد که نگرش تعصب‌آمیز و نژادگرایی در بین دانش‌آموزان و والدین سفیدپوست کاهش خواهد یافت. از طریق ارتباطاتی که در اثر حکم دیوان عالی به وجود می‌آید، رفتارهای کلیشه‌ای دانش‌آموزان از بین خواهد رفت، والدین به یکدیگر به‌عنوان انسان نگاه خواهند کرد و ترس‌های مرتبط با درگیری‌های بیناژادی کاهش خواهد یافت. با این حال، در روزهای ابتدایی ادغام، تحقیقات نشان داد که تنها در ۲۵ درصد موارد، روابط نژادی بهبود یافته است. درگیری‌های مداوم، احساسات منفی و بی‌اعتمادی مشخصه اکثر مواقع بود. در برخی موارد، به نظر می‌رسید که سازگاری نژادی جای خود را به واکنش‌های شدید نژادی می‌دهد. به این ترتیب، به جای بهبود روابط بیناژادی، اوضاع بدتر شد.

چرا فکر می‌کنید که ارتباط‌های بیناژادی در برخی موارد به جای کاهش تعصب و خصومت موجب افزایش آن‌ها می‌شود؟ احتمالاً طرفداران فرضیه ارتباط زودباور بوده‌اند. اکثر شما می‌دانید که برقراری ارتباط با افرادی که دوست ندارید، ممکن است احساسات منفی شما را افزایش دهد. در خانواده‌های ناسازگاری که زن و شوهر و حتی فرزندان با هم نزاع دارند، ممکن است اعضا علی‌رغم تعامل نزدیک با یکدیگر، بی‌زاری و خصومت شدید را تجربه کنند.

بنابراین روشن است که برخی ارتباطات نزدیک ممکن است منجر به سازگاری

بیشتر نژادها نشود. اما علی‌رغم این نتیجه، ارتباط نزدیک هنوز یک شرط لازم اما احتمالاً ناکافی برای بهبود روابط بین‌نژادی است. پس سؤالی که باید پرسید این است که در چه شرایطی ارتباط نزدیک سازگاری بین‌نژادی را افزایش و تعصبات را کاهش می‌دهد؟

اصل دوم: همکاری به جای رقابت

سال‌ها پیش بود که به‌عنوان مشاور، در مرکز مشاوره دانشجویی در دانشگاه برکلی کالیفرنیا، مشغول به کار شدم. بدنه دانشجویی آنجا جزو درخشان‌ترین دانشجویان آموزش عالی بودند. در آن روزها، تنها ۱۲ درصد برتر از دبیرستانی‌های سال آخری واجد شرایط پذیرش در آنجا بودند و عملاً حتی تعداد کمتری پذیرش می‌شدند. پس دانشجویان آنجا از جمله درخشان‌ترین استعدادها بودند، کسانی که در دبیرستان سرآمد بودند و برکلی را به دلیل شهرت عالی دانشگاهی‌اش انتخاب کرده بودند.

نیاز به گفتن نیست که فضای بسیار رقابتی در دانشگاه وجود داشت. این امر به‌ویژه در مورد دانشجویان پیش‌پزشکی، که در کلاس‌های شیمی خود با یکدیگر به رقابت می‌پرداختند، صادق بود. استادان اکثر دانشگاه‌ها، بر اساس آنچه آن را نمودار توزیع نرمال می‌نامیم، نمره می‌دادند. مطابق این شیوه نمره‌دهی، نمرات به‌گونه‌ای توزیع می‌شد که اکثر دانشجویان نمره C را و تعداد کمتری نمره B را به دست می‌آوردند و در این میان، تعداد بسیار کمتری موفق به کسب نمره A می‌شدند. با این حال، همه دانشجویان می‌دانستند که دانشکده‌های خوب پزشکی فقط آن دسته از دانشجویانی را که دارای بالاترین معدل نمره هستند، انتخاب می‌کنند. از آنجا که فقط درصد بسیار کمی از دانشجویان می‌توانستند نمره A را به دست آورند، واضح بود برای اینکه برخی خوب عمل نمایند، دیگران باید ضعیف عمل می‌کردند.

در این فضا، بسیاری از دانشجویان پیش‌پزشکی که وجدانشان از گناه رنج می‌برد، به‌عنوان بخشی از دوره درمان خود با من ملاقات می‌کردند. داستان‌هایی که آن‌ها به من می‌گفتند بسیار نگران‌کننده بود. یکی از دانشجویان پسر گفت، وقتی اساتید به دانشجویان تکلیف می‌دادند مجلاتی را مطالعه کنند، وی فوراً به کتابخانه می‌رفت و مقالات را برای استفاده شخصی خود کپی می‌کرد؛ سپس اصل آن‌ها را از بین می‌برد تا دانشجویان دیگر به آن‌ها دسترسی نداشته باشند. او معمولاً با تیغ،

مقالات را به نوارهای غیرقابل خواندن خرد می‌کرد. یکی دیگر از دانشجویان پسر گفت که چگونه امتحان آزمایشگاهی دانشجویان دیگر را، با ریختن کریستال‌های کوچک درون بطری هم‌کلاسی‌هایی که به چیزی شک نمی‌کردند، خراب می‌کرده است. دانشجویان دیگری نیز در مورد خودداری از دادن یادداشتهای کلاسی خود به دانشجویانی که جلسه قبل را از دست داده بودند، می‌گفتند.

به‌طور کلی، این دانش‌آموزان بر اساس این پنداشت عمل می‌کردند که اگر دیگران ضعیف عمل کنند، شانس آن‌ها برای گرفتن نمره خوب بسیار افزایش خواهد یافت. کمک به دانشجویان دیگر و به اشتراک‌گذاری دانش، تنها منجر به «افزایش ارتفاع نمودار» می‌شد و دستیابی به نمره خوب را دشوارتر می‌کرد. در این حالت، آن‌ها یکدیگر را نه به‌عنوان هم‌کلاسی یا دوست که به‌عنوان رقیب می‌دیدند! به‌عنوان یک درمانگر، ملزم بودم رازدار باشم و رفتار غیراخلاقی دانش‌آموزان را فاش نکنم. برای مثال، نمی‌توانستم آن‌ها را برای برخورد انضباطی به رئیس ارجاع دهم. عملاً به کار خود ادامه دادم و موفق شدم که تعداد اندکی از دانشجویان را متقاعد سازم که از آن رفتارهای نادرست خود دست بردارند.

اما بزرگ‌ترین مشکلی که با آن روبه‌رو بودم این بود که چگونه این سازمان را تغییر دهم. چگونه کسی می‌توانست مدیریت برکلی را متقاعد سازد که نظام نمره‌دهی و جو رقابت شدید دانشگاه موجب رفتار قانون‌شکنانه دانشجویانش شده است؟ در واقع هرچه بیشتر در محیط دانشگاه کار می‌کردم، بیشتر به این برداشت فکر می‌کردم: آیا می‌توان رفتار دانشجویان را به‌جای اینکه واکنشی نادرست به نظامی سالم قلمداد کرد، واکنشی درست به نظامی بیمار دانست؟

اما با واقع‌بینی متوجه شدم که به‌تنهایی نمی‌توانم موجب تغییر سازمانی بزرگی شوم. روش من در برخورد با مسئله، برگزاری جلسات گروهی با دانشجویان درباره چگونگی دوام آوردن در یک محیط دانشگاهی رقابتی (بدون خراب‌کاری یا فریب دادن هم‌دانشگاهی‌ها)، صحبت کردن با کمیته‌های دانشگاه درباره زندگی دانشجویی، و رساندن تفکر خودم به مدیران و مشاوران همکار بود. آگاه ساختن دانشجویان، اساتید، کادر پشتیبانی دانشجویی و مدیران، از پیامدهای گسترده‌تر این شیوه نمره‌دهی، گام اولیه مهمی در ایجاد تغییر به نظر می‌رسید.

در جامعه ما رقابت فردی پسندیده تلقی شده و مورد تشویق است. از وینس

لومباردی، مربی افسانه‌ای و تحسین‌برانگیز تیم گرین بی پیکرز^۳، نقل شده است که: «برنده شدن همه چیز نیست، تنها چیز است!» چنین سخنی برای نشان دادن اهمیت پیروزی و لزوم جلوگیری از باخت به هر قیمتی اظهار شده است. برای اینکه شما برنده شوید، دیگران باید ببازند. برای اینکه شما خوب عمل کنید، عملکرد خوب دیگران باید کمتر باشد. در جامعه ما رقابت، پیروزی و موفقیت با هم گره خورده‌اند و این امر، از لحاظ انگیزشی، سالم و مطلوب دیده می‌شود. بارزترین معیار موفقیت نهایی دارایی‌های مادی یا موقعیت اجتماعی-اقتصادی است. ذهنیت برد-باخت نه تنها شما را در برابر افراد دیگر به رقابت وا می‌دارد، بلکه گروه شما را در مقابل گروه‌های دیگر به عرصه رقابت می‌کشد. شک چندانی وجود ندارد که طبقه‌بندی سلسله‌مراتب آموزشی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در جامعه ما مبتلا به طعم نژادی شدید است.

در فضای رقابتی، علامت‌گذاری درون‌گروهی و برون‌گروهی برحسب خطوط نژادی به اندازه خود تاریخ قدمت دارد. در واقع، یکی از عمده‌ترین تبیین‌ها برای نژادگرایی، نظریه رقابت سیاسی-اقتصادی نامیده می‌شود. در موقعیت‌هایی که منابع (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، شغلی و نمادهای موفقیت مطلوب انسان، مانند نمرات، قدرت ورزشی و ترقی) محدود است، گروه‌ها با یکدیگر رقابت می‌کنند و مستعد احساس خصومت و عداوت می‌شوند.

درباره این مسائل فکر کنید. شما چقدر رقابتی هستید؟ آیا برخی موقعیت‌ها در شما روحیه رقابتی به وجود می‌آورد؟ وقتی مشغول مسابقه ورزشی با یک ورزشکار یا تیم دیگر می‌شوید، تمایل دارید حریف خود را به عنوان یک دوست ببینید یا به عنوان یک دشمن؟ وقتی می‌دانید برای کسب چیزی ارزشمند (مانند ورود به دانشکده حقوق، بیشترین فروش یا گرفتن ترفیع) در حال رقابت هستید، چه احساسی نسبت به رقبای بالقوه دارید؟ وقتی طعم نژادی را به این معادله اضافه کنید، احساسات ناخوشایند ممکن است واقعاً تشدید شوند.

اگر رقابت فردی، موجب تغذیه و تقویت جانب‌داری و تعصب موجود در شما شود، آیا ممکن نیست ایجاد فضای مشارکتی موجب کاهش آن‌ها شود؟ در واقع، روان‌شناسان اجتماعی متوجه شده‌اند که ایجاد فضای مشارکتی چنین تأثیری دارد. در رویکرد موسوم به معمای کلاس درس^۴ مربیان و روان‌شناسان، با قرار دادن

دانش‌آموزان جوان در گروه‌های یادگیری شش نفره، آن‌ها را ملزم به همکاری به جای رقابت کردند. هر دانش‌آموز دقیقاً یک‌ششم از اطلاعات موردنیاز برای موفقیت گروه را در اختیار داشت. به عبارت دیگر، در اینجا موفقیت به‌عنوان عملکرد برتر فردی تعریف نشد، بلکه به‌عنوان کمک به گروه و تکیه بر دیگران برای انجام همان کار تعریف شد.

تجربه همکاری در دانش‌آموزان سفید، سیاه و لاتین تأثیرات عمده‌ای داشت: آن‌ها آموختند که راه‌های قدیمی رقابت دیگر برای موفقیت کارایی ندارد و معیارهای جدید برای حل مشکلات مستلزم برابر قلمداد کردن همکاران است. در نتیجه، تمایل به یکدیگر به‌طور قابل‌توجهی افزایش یافت، اعتمادبه‌نفس در بین همه گروه‌ها افزایش یافت، نگرش مثبت نسبت به مدرسه افزایش یافت و گرچه عملکرد دانشگاهی سفیدپوستان تغییری نکرد، عملکرد بچه‌های اقلیت مدرسه بهبود یافت.

اصل سوم: ایجاد اهداف مشترک

این نیز واضح است که وقتی شما و دیگران اهداف یکسانی ندارید، احتمال اینکه با هماهنگی خوبی با هم کار کنید، کاهش می‌یابد. در واقع، خصومت و درگیری نژادی ممکن است نتیجه ناسازگاری اهداف گروه شما با اهداف گروه دیگر باشد. بعید به نظر می‌رسد تمایل افراد رنگین‌پوست برای با دیگران بودن در محل کار، از طرف آمریکایی‌های سفیدپوستی که با آن مخالف هستند، مورد حمایت واقع شود. هنگامی که اهداف استفاده‌کنندگان بالقوه متفاوت باشد، تلاش‌ها برای تنوع‌بخشی به مؤسسه آموزش عالی، از طریق افزایش دانشجویان، کارمندان و اساتید وابسته به اقلیت‌ها، با مخالفت مواجه می‌شود. از نگاه افراد رنگین‌پوست، تبعیض مثبت بیانگر تلاش برای تراز کردن زمین بازی است تا از طریق آن، از ورود اقلیت‌ها به دانشکده‌ها اطمینان حاصل شود. با این حال، اگر شما برنامه تبعیض مثبت را نژادگرایی معکوس تلقی کنید و معتقد باشید احتمال ورود به دانشگاه موردنظرتان را کاهش می‌دهد، به احتمال زیاد با آن مخالفت می‌کنید. بدتر اینکه در این صورت، تمایل دارید فرد دیگر را در موقعیت نامطلوب‌تری ببینید یا گروه دیگر را دشمن تلقی کنید.

اساتید رنگین‌پوستی که تمایل دارند به‌منظور پذیرش تعداد بیشتری از دانشجویان اقلیت در دانشگاه، شرایط یا معیارهای پذیرش را تغییر دهند، با

مخالفت اساتید سفیدپوستی مواجه می‌شوند که این تغییرات را «پایین آوردن شرایط» تلقی می‌کنند. در هر دو مورد، اهداف دو گروه مشترک نبوده و متضاد یکدیگر به نظر می‌رسند. با این حال فرض کنید که وضعیت را به گونه‌ای تغییر دادیم که هدفی برتر جایگزین اهداف خاص هر گروه شود. اگر آن هدف برتر فراهم آوردن فرصت و امکان دسترسی برابر به آموزش عالی بود، تغییری ایجاد می‌کرد؟ نظرسنجی‌ها حاکی از آن است که اکثریت شهروندان کشور، صرف‌نظر از نژاد، چنین هدف برتری دارند.

به‌عنوان مثال، در مسابقات ورزشی، غریبه‌هایی که یک تیم را تشویق می‌کنند، هدفی مشترک دارند: پیروزی! اغلب به نظر می‌رسد که در ورزشگاه‌ها یا باشگاه‌های ورزشی، آنان با یکدیگر پیوند برقرار می‌کنند. به نظر می‌رسد اختلافات برخاسته از خطوط نژادی حل می‌شود، زیرا هواداران هدف برتری دارند: دیدن پیروزی تیمشان. سیاستمداران مدت‌هاست می‌دانند وقتی نیرویی خارجی امنیت ایالات متحده را تهدید می‌کند، مانند زمان جنگ، ملت در تلاشی مشترک متحد می‌شوند. در این صورت، شکست دشمن مشترک و تأمین امنیت ملت، از اختلافات و درگیری‌های گذشته، مهم‌تر قلمداد می‌شود. نظرسنجی‌ای که نیویورک تایمز بلافاصله پس از حملات تروریستی ۱۱ سپتامبر انجام داد، نشان داد که اختلافات نژادی بین سیاه‌ها و سفیدها کاهش یافته است. بسیاری از مصاحبه‌شوندگان گزارش دادند که روابط نژادی بهبود یافته است، اگرچه به نظر می‌رسید این تغییر موقتی است. چه کسی می‌تواند تصویر رهبر اکثریت سنا، تام داشل را فراموش کند که با کمال میل رقیب کینه‌جوی خود، رئیس‌جمهور جرج دبلیو بوش، را در یک نمایش وحدت بلافاصله پس از حملات در آغوش گرفت؟ اکثر ناظران بر این باورند که سندرم دشمن مشترک، هدفی فرامنطقه‌ای ایجاد می‌کند که موجب پوشاندن اختلافات نژادی و سوق دادن گروه‌های متنوع برای همکاری با یکدیگر می‌شود.

اصل چهارم: تبادل اطلاعات دقیق

همان طور که بارها تأکید کرده‌ام، بیشتر اطلاعات و باورهای شما در مورد سایر گروه‌های نژادی / قومی ناشی از تجربه و ارتباط شخصی نیست. این اطلاعات عمدتاً از طریق رسانه‌های جمعی، سیستم آموزشی و پیام‌های ارسالی از طرف خانواده، دوستان و همسایگان به شما منتقل می‌شود. ناگفته نماند که این منابع

اطلاعاتی، که پایه‌های نظام باور شما را تشکیل می‌دهد، غالباً نادرست و پر از اشتباه و کلیشه است. این عقیده که آمریکایی‌های آسیایی تبار متقلب، حيله‌گر و شیطان‌صفت هستند و ممکن است جاسوس بالقوه باشند معمولاً ناشی از تجربه مستقیم نیست، بلکه از دیگر طرق رسیده است. تصاویری از فومان چو، چارلی چان و چنگیزخان که در رسانه‌ها ارائه شده‌اند؛ اظهارات همسایگان، خانواده و دوستان مبنی بر اینکه «چینی‌ها یهودیان آسیا هستند»؛ و متون تاریخی که از بمباران پرل هاربر به‌عنوان یک عملیات فریب و خنجر از پشت یاد می‌کنند، همه دست به دست هم داده‌اند تا یک دید کلیشه‌ای از آسیایی‌ها در آمریکا ایجاد کنند.

گرچه مبارزه با کلیشه‌ها، اطلاعات نادرست و سوءتفاهم‌ها با هدف انتشار اطلاعات دقیق از طریق این منابع کار مفیدی خواهد بود، غلبه بر نژادگرایی و تعصب فقط یک عمل ذهنی نیست. به دست آوردن اطلاعات صحیح در مورد گروه باید از واقعیت تجربی ناشی شود، جایی که اطلاعات در افکار و احساسات شما شخصی‌سازی می‌شود. تمام افکار و باورهای افراد از بُعد احساسی برخوردارند؛ یعنی همراه با عواطف و احساسات هستند. به‌عنوان مثال، یک زن سفیدپوست که آگاهانه می‌داند تصویرسازی از مردان سیاه‌پوست به‌عنوان افرادی مستعد خشونت، تجاوز و جرم، کلیشه است، ممکن است هنگام سوار شدن در آسانسور به‌تنهایی با یک مرد سیاه‌پوست، احساس دلهره و ترس کند. اطلاعات دقیق فقط زمانی می‌تواند معنا دار باشد که طرف‌های تعامل احساسات منفی نهادینه شده را، که بر اساس کلیشه شکل گرفته‌اند، برطرف کنند و از طریق احساسات جدید و مثبت، آن‌ها را خنثی سازند.

به‌عنوان یک روان‌شناس آمریکایی آسیایی تبار، کارم در زمینه روان‌شناسی چندفرهنگی، دانش و اطلاعات زیادی راجع به کلیشه‌ها درباره سیاه‌پوستان به من داده است. به‌عنوان یک استادیار جوان، یکی از معنادارترین تجربیاتم با یک همکار سیاه‌پوست، به‌نام مالچی بود. ما بر اساس علاقه‌مندی به موضوع مشترک، رابطه خوبی در دانشگاه برقرار کرده بودیم. ما با هم در کمیته‌ها کار کردیم و نقاط اشتراک فراوانی بین خودمان پیدا کردیم. به‌رغم دانش تاریخی‌ام در مورد آمریکایی‌های آفریقایی تبار، دوستم باید «عدم راحتی» مداوم درباره سیاهان را حس کرده باشد. یک بعد از ظهر، او از من دعوت کرد تا در یک کافه محلی با هم قرار بگذاریم. من

در آن زمان بی‌خبر بودم که آنجا عمدتاً مشتریان سیاه‌پوست حضور دارند. تعجب مرا تصور کنید وقتی از نور خورشید بیرون به فضای تاریک کافه قدم گذاشتم و با دریایی از چهره‌های سیاه روبه‌رو شدم. نه‌تنها احساس تنهایی که به‌صراحت اضطراب داشتم، اما وضع بدتر اینکه نتوانستم دوستم را پیدا کنم. افکار و احساساتی را که مرا در برگرفته بود، به یاد می‌آورم: آیا من در امنیت هستم؟ آیا آن‌ها متوجه شدند که من با آن‌ها فرق دارم؟ آیا آن‌ها ناراحت هستند که من اینجا هستم؟ آن‌ها با من چگونه رفتار خواهند کرد؟ آیا باید نوشیدنی سفارش دهم؟ اما من مکرراً به خودم چیزهای اطمینان‌بخش می‌گفتم: «ترس تو بی‌جا است. اجازه نده کلیشه‌ها بر افکارت حاکم باشند. نترس.» خوشبختانه مالاجی خیلی زود ظاهر شد. او در بین مشتری‌ها نسبتاً معروف و محبوب بود، چون بسیاری از او با محبت فراوان استقبال کردند. او با دقت در وضعیت من، اوضاع را به دست گرفت، نوشیدنی سفارش داد، مرا به میز دوستانش هدایت کرد و فقط یک کلمه به من زمزمه کرد: «آرام باش».

بعد از خوش‌آمدگویی دوستان مالاجی و گوش دادن به صحبت‌های آن‌ها، بار سنگین ترس از بدنم خارج شد و احساس آرامش بیشتری پیدا کردم. من به سخنان آن‌ها گوش می‌کردم و آن‌ها به سخنان من. ما در مورد ورزش، دردسرهای کاری، خانواده و دوستان صحبت می‌کردیم. من به درک جهان‌بینی‌ها، امیدها، ترس‌ها، دغدغه‌ها، آرزوها و شیوه‌های مختلف ارتباطی آن‌ها نائل شدم. من واقعاً تجربه سیاه‌پوستان را درک کردم، نه‌تنها از منظر شناختی، بلکه از دیدگاه عاطفی. به همین ترتیب، آن‌ها نیز متوجه تجربه من به‌عنوان یک آمریکایی آسیایی‌تبار شدند. آن بعد از ظهر آغاز واقعی آموزش چندفرهنگی من بود.

اصل پنجم: ایجاد رابطه برابر

به تمام روابطی که تا به حال با افراد رنگین‌پوست داشته‌اید، بیاندیشید. چه تعداد از آن‌ها شامل رابطه‌ای بودند که در آن حداقل برابر با شما باشند؟ شرط می‌بندم که بیشتر افراد رنگین‌پوستی که شما می‌بینید، می‌شناسید یا با آن‌ها تعامل دارید، معمولاً نقش‌های فرعی دارند. آن‌ها منشی، نگهبان، کارمند فروش، مشتری و... شما هستند. اگر این‌گونه نباشد، شما یک استثنا را نشان می‌دهید.

ناگفته نماند که اکثر ارتباط‌ها بین اعضای گروه اکثریت و اعضای گروه اقلیت

مملو از نابرابری در توزیع قدرت و منابع است. این عدم تعادل قدرت، مانع اصلی برای بهبود روابط نژادی است. در جوی مملو از اختلاف نظرها و درگیری‌های نژادی، به احتمال زیاد توانایی کار زمانی اتفاق می‌افتد که همکاران رابطه مساوی با یکدیگر ایجاد کنند. برای مثال، بین یک نگهبان لاتین و مدیرعامل سفیدپوست وی، به دلایل مختلف، روابط بینافردی مناسبی اتفاق نمی‌افتد.

اول، نقش‌های آن‌ها از قبل به‌گونه‌ای ایجاد شده است که مشخص می‌کند چه کسی از ارزش و اقتدار بیشتری برخوردار است، نه تنها در شرایط کار بلکه تقریباً در تمام جنبه‌های زندگی اجتماعی آن‌ها. در وضعیت اجتماعی جامعه ما، مدیرعامل سفیدپوست، نسبت به نگهبان لاتین، فردی با ارزش‌تر، دانای‌تر و دارای اعتبار بیشتر انگاشته می‌شود. وقتی آن دو در شرایطی قرار می‌گیرند که باید با یکدیگر تعامل داشته باشند، احتمالاً سلسله‌مراتب وضعیت غلبه می‌یابد و مدیرعامل سفیدپوست پیام‌دهنده و کارگر لاتین دریافت‌کننده احکام مدیر اجرایی می‌شود. ارتباطات نه تنها ممکن است یک‌طرفه (از سمت کسانی که قدرت بیشتری دارند به سمت کسانی که قدرت کمتری دارند) باشد، بلکه ممکن است کلیشه‌ها را نیز تقویت کند: افراد رنگین‌پوست از صلاحیت و توانایی کمتری برخوردار هستند.

دوم، و مرتبط با این نکته، درک ما از ماهیت موفقیت و شکست است. گرچه ممکن است ارزش دادن به نقش‌های شغلی، مانند نگهبان و مدیرعامل، ناعادلانه باشد، جامعه قطعاً ارزش بالاتری را برای دومی قائل می‌شود و عموماً آن را نشانه موفقیت کاری تلقی می‌کند. شما به احتمال زیاد صفاتی مانند هوش، توانایی بالا و سخت‌کوشی را دلایل این موفقیت (مدیرعامل) می‌دانید. به همین ترتیب، به احتمال زیاد صفاتی مانند هوش کم، توانایی کم و تنبلی را دلایل شکست یا عدم موفقیت فوق (نگهبان) برمی‌شمارید.

مطالعات نشان داده است که افراد تمایل دارند موفقیت شغلی دیگران را ناشی از صفات مثبت درونی آن‌ها و نقش شغلی پایین‌تر را ناشی از صفات منفی درونی آن‌ها بدانند. بنابراین در شرایطی که افراد یا گروه‌های رنگین‌پوست با هم‌تایان سفیدپوست خود رابطه برابر ندارند، احتمالاً این انتساب درباره افراد یا گروه‌های اقلیت نژادی چیزی منفی باشد. بازهم به احتمال فراوان نگاه منفی به گروهی که اعتبار، وضعیت و قدرت پایین‌تری دارد، ادامه یا افزایش می‌یابد.

سوم، وقتی شما اقتدار، نفوذ و قدرت بیشتری دارید، به‌ندرت در موقعیتی قرار می‌گیرید که نیاز داشته باشید به شخصی از سلسله‌مراتب پایین‌تر گوش فرا دهید. در عوض، به نظر می‌رسد افرادی که قدرت کمتری دارند، به خلیات و انگیزه‌های کسانی که می‌توانند زندگی آن‌ها را در جهت بهتر یا بدتر تحت‌تأثیر قرار دهند، آگاه‌تر و حساس‌ترند. این مسئله توضیح می‌دهد که چرا زنان غالباً قادر به تشخیص رفتار جنسیتی مردان هستند، چرا هم‌جنس‌گرایان و لزبین‌ها می‌توانند دگرجنس‌گرایی را به‌سرعت تشخیص دهند، و چرا افراد رنگین‌پوست می‌توانند رفتارها و نگرش‌های نژادگرایانه هم‌تایان سفید خود را تشخیص دهند. متأسفانه، کسانی که قدرت دارند، غالباً از امتیاز خود و اینکه چگونه تعصب ناخودآگاه آن‌ها بر افراد محروم تأثیر می‌گذارد، غافل‌اند.

بنابراین واضح است که حتی با وجود پاک‌ترین نیت‌ها برای ریشه‌کن کردن نژادگرایی از طریق ایجاد ارتباط بین گروه‌های مختلف، مقررات، ساختارها و نقش‌های اجتماعی با قرار دادن رنگین‌پوستان در موقعیت‌های پایین‌تر و سفیدپوستان در موقعیت‌های برتر موجب تداوم ظلم بر رنگین‌پوستان می‌شوند. نابرابری در تمام ابعاد زندگی آمریکایی‌ها به‌وفور دیده می‌شود: بیشتر مدیرعامل‌ها مردان سفیدپوست هستند، بیش از ۹۰ درصد معلمان مدارس دولتی سفیدپوست هستند، اقلیت‌ها و زنان همچنان با دیوار نامرئی تبعیض مواجه‌اند، دانش‌آموزان رنگین‌پوست عموماً پیشرفت آموزشی کمتری دارند و آموزش پایین‌تری دریافت می‌کنند، اکثر رنگین‌پوستان از فقر رنج می‌برند، و کمابیش همه موقعیت‌های رهبری در جامعه ما در اشغال مردان سفیدپوست است. در جامعه ما روابط نابرابر به سوءتفاهم‌های بزرگ‌تر نژادی دامن می‌زند، مانع از توانایی ما برای یادگیری از یکدیگر می‌شود، و به نژادگرایی تداوم می‌بخشد.

جامعه ما باید به هر طریق ممکن منابع را بازپخش نموده و قدرت را تقسیم نماید. این هدفی بسیار بلند است، اما همه شما می‌توانید با برداشتن گام‌های کوچک در زندگی شخصی‌تان به آن کمک کنید: مطمئن شوید که کمیته‌ها و گروه‌ها اعضای رنگین‌پوست دارند، درباره نیاز به استخدام معلمان رنگین‌پوست در مدارس بازتاب ایجاد نمایید و به نامزدهای سیاسی رنگین‌پوست یا کسانی که حامی سیاست اجتماعی با شعار دسترسی و فرصت برابر هستند، رأی دهید.

اصل ششم: حمایت رهبران و گروه‌های بانفوذ از برابری نژادی

در روزهای ابتدایی ادغام مدارس، که در پی تصمیم دیوان عالی رخ داد، موفقیت تفکیک‌زدایی از جامعه‌ای تا جامعه دیگر و در برخی موارد از مدرسه‌ای تا مدرسه دیگر در جامعه واحد متفاوت بود. دانشمندان جامعه‌شناسی به‌زودی فهمیدند که حمایت رهبران جامعه از تفکیک‌زدایی معمولاً تنها عامل بسیار مهم برای پیش‌بینی موفقیت است. مدارس یا جوامعی، که تفکیک‌زدایی در آن‌ها ضعیف اجرا شده بود، عموماً از حمایت رهبران برخوردار نبودند. برای مثال، زمانی که فرماندار سابق جرج والاک در مقابل مدرسه ایستاد تا مانع ورود دانش‌آموزان رنگین‌پوست شود، این حرکت پیامی واضح و رسا به جامعه داد: قطع نظر از قانون، سیاهان نامطلوب و ناخوشایند هستند. به عبارت دیگر، اقدام بلندپایه‌ترین مقام آلاباما سرمشقی برای تداوم تنفر و تعصب میان شهروندان سفید آنجا شد. در نتیجه، بهبود روابط نژادی در چنین موقعیتی محکوم به شکست شد.

در مقابل، هنگامی که رهبران از فرمان ادغام مدارس حمایت کردند، انتقال دانش‌آموزان از محلات مختلف به مدارس سفیدپوستان با خصومت کمتر انجام شد و انسجام نژادی بهتر نتیجه داد. وقتی رهبران جامعه، سیاست‌مداران، مدیران و معلمان از یکپارچه‌سازی مدارس به‌عنوان مسئله‌ای مهم برای پایان دادن به تبعیض و تعصب حمایت کردند، به نظر رسید که **اولیا و** دانش‌آموزان سفید و سیاه کار آسان‌تری برای قبول همدیگر در پیش دارند. در این مورد، رهبران از ارزش‌های انسانی متعالی (مطلوبیت ریشه‌کن‌سازی نژادگرایی و تأکید بر انسانیت مشترکمان) سخن گفتند و سرمشقی شدند برای احترام شایسته به همه افراد رنگین‌پوست.

همچنین، برای اشخاص رنگین‌پوست و بسیاری از شهروندان سفیدپوست ظهور افرادی چون جک کندی یا بیل کلینتون بسیار معنادار بود، رؤسای جمهوری که علیه نژادگرایی موضع فعال گرفتند و بر اعتقاد مشترک ما به برابری تأکید کردند. گرچه تاریخ ما مملو از سیاست‌مدارانی است که آتش نژادگرایی را شعله‌ور ساختند، شاهد سیاست‌مداران شجاعی نیز هست که با تبعیض و تعصب مبارزه کردند. رئیس‌جمهور ترومن جدایی نژادی در ارتش را از بین برد، رئیس‌جمهور روزولت کمیته استخدام عادلانه را تأسیس کرد و رئیس‌جمهور جانسون کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر را بنیان نهاد. گوردون آلپورت نیز بر لزوم حمایت سازمان‌یافته و

نهادی، اعم از دولتی و خصوصی، برای مبارزه با نژادگرایی تأکید کرد. نظرسنجی اخیر درباره منابع مورد اعتماد، برای ترویج گفت‌وگوی ملی در مورد نژاد، نشان داد که سازمان‌های دینی در رده اول و رسانه‌های ملی در جایگاه آخر برای ایجاد گفت‌وگوی سازنده درباره نژاد قرار دارند. آنچه در پی می‌آید، ترتیب رتبه سازمان‌ها و گروه‌های مختلف بود:

۱. سازمان‌های دینی

۲. گروه‌های غیرانتفاعی مبتنی بر جامعه

۳. مدارس و دانشگاه‌ها

۴. دولت محلی

۵. مشاغل محلی

۶. دولت ملی

۷. دولت ایالتی

۸. رسانه‌های محلی

۹. رسانه ملی - تقریباً مردم هرگز به آن اشاره نکرده بودند.

به عبارت دیگر، سازمان‌هایی مانند انجمن ملی اعتلای رنگین‌پوستان، سازمان یهودی کمک به یهودیان، مرکز حقوقی فقر در جنوب و اتحادیه ضدافترا، به همراه کلیساها، در تقویت انسجام نژادی مهم تلقی شدند. مؤسسات دولتی، معمولاً ادارات دولتی، نیز می‌توانند کمک کنند، زیرا طبق قوانین مجازند تا بر رفتار و گرایش‌های مردم آمریکا تأثیر بگذارند. استخدام عادلانه، تبعیض در اعطای وام خرید مسکن و حمایت از حقوق مدنی همه قدم‌های نظارتی دولت است. جالب اینجا است که از نگاه مردم، رسانه‌ها کمترین کمک را می‌توانند بکنند و مردم نیز کمترین اعتماد را به آن‌ها دارند.

اصل هفتم: احساس ارتباط و تجربه تعلق

همان طور که تأکید کردیم، ایالات متحده یک جامعه دست‌آورد محور^۵ قلمداد می‌شود، صفتی که بیشتر در اخلاق کار پروتستان خود را نشان می‌دهد. مفاهیم جدا بودن و فردگرایی جزو مفاهیم اساسی این نوع اخلاق هستند: فرد واحد روان‌شناختی عمل است، فرد مسئولیت اصلی را در قبال اقدامات خود دارد، استقلال و خودآیینی بسیار با ارزش و مورد تقدیر هستند و فرد باید از درون هدایت و کنترل شود.

اتکای شدید ملت ما به پرسش و پاسخ در مورد وضعیت انسان از طریق اطلاعات حسی‌ای که سطح مادی واقعیت آن‌ها را مشخص می‌کند (علم غربی)، هم‌سو با همین جهت‌گیری است. به شما گفته می‌شود که عینی باشید، عقلانیت این است که بتوانید خود را از مسائل جدا کنید و اجازه ندهید که احساسات شما به راه خود ادامه دهند. پرستش ما نسبت به علم نشان می‌دهد چه ارزشی برای منطق نمادین، رویکردهای تحلیلی و خطی و توانایی استخراج اجزا از کل، قائلیم. نتایج این فلسفه مهم زندگی در نظام قانونی ما (حقوق فردی)، معیارهای توسعه و عملکرد سالم ما (خودگرایی، استقلال، و آقای خود بودن)، تعریف ما از خانواده (خانواده هسته‌ای در مقابل خانواده گسترده) و حتی دین ما (جدایی کلیسا و دولت) منعکس شده است.

اگرچه فردگرایی، به‌عنوان یک ارزش، دارای بسیاری از مؤلفه‌های مثبت است، آیا ممکن است که همچون رقابت، شکل افراطی آن به جدایی ناسالم بین شما و دیگران منجر شود؟ وقتی دیگران را به‌صورت آبه درمی‌آورید، آن‌ها را از خود متمایز می‌بینید و ارتباط خود با دیگران را کم‌اهمیت‌تر از فردگرایی می‌دانید، آیا این امکان نیز وجود دارد که متمایل باشید آن‌ها را فاقد انسانیت ببینید؟ افراط در فردگرایی اغلب منجر به این می‌شود که افراد خودمحور، خودشیفته و خودخواه باشند. اگر قربانی این بلای ناسالم باشید، ارزیابی هر چیزی را از منظر «من» آغاز خواهید کرد. آیا این کار به نفع من است؟ از آنجا که دنیای شما بر محور خودتان در چرخش است، دیگران برای شما اهمیت کمتری دارند. در واقع، ممکن است شما آن‌ها را به‌عنوان مانعی برای رسیدن به اهداف شخصی خود یا وسیله‌ای برای دستیابی به آن‌ها ببینید. در هر صورت، دیگران به‌صورت آبه در می‌آیند و در بسیاری از موارد نیز فاقد انسانیت قلمداد می‌شوند. کمتر به دیگران توجه خواهید کرد، آن‌ها را جدا از خود خواهید دید و همدلی کمی با آن‌ها تجربه خواهید کرد.

به‌عنوان مثال، در طول جنگ جهانی دوم و جنگ ویتنام، یاد کردن از ژاپنی‌ها و ویتنامی‌ها با القاب نژادی تحقیرآمیز، مانند جپ‌ها، گوک‌ها و اسلنت‌ها، به‌طور مداوم آسیایی‌ها را فاقد انسانیت نشان می‌داد. آن‌ها نه به‌عنوان انسان که به‌عنوان بیگانگان مادون بشر نگریسته می‌شدند، موجودات شیطانی و حیواناتی که باید از روی زمین پاک و نابود شوند. آن‌ها حقیقتاً همان خطر زرد بودند که اغلب در

روابط تاریخی ما با آسیایی‌ها به آن اشاره می‌شد. چنین رویکردی گشتن آنان را برای سربازان ما آسان‌تر ساخته بود.

قیاس مشابهی را می‌توان برای نفرت نژادی در ایالات متحده به کار برد. افراد رنگین‌پوست به‌عنوان «موجودات دیگر» تلقی می‌شوند: مادون انسان، جنایت‌کار، غیرقابل اعتماد، دارای طبیعت حیوانی، نامتمدن، بیگانه، خطرناک، تنبل، کودن و انگل جامعه. به هر حال، تا زمانی که با موجودات دیگر احساس ارتباط نکنید و آن‌ها را جزئی از خود ندانید، بی‌عدالتی و ظلم برای شما عذاب وجدان ندارد.

اگر انفصال شما از دیگری موجب رونق نژادگرایی می‌شود، آنگاه شاید راه‌حل این باشد که از طریق این نگرش که انسانیت چیزی فراگیر و عمیقاً وحدت‌بخش است، با یکدیگر ارتباط برقرار کنید. از این نظر، اگر تفکر «ما و آن‌ها» با تفکر جمعی «ما» جایگزین شود، آنگاه آنچه برای یک شخص اتفاق می‌افتد، برای همه اتفاق می‌افتد. اگر بی‌عدالتی علیه یکی از افراد نژاد دیگر صورت گیرد، همه ما احساس درد خواهیم کرد و مسئولیت اصلاح اوضاع را بر عهده خواهیم گرفت. اما رسیدن به این هدف مستلزم تغییری بزرگ در فلسفه زندگی‌مان است. به‌عنوان مثال، باید پرسید چه چیزی می‌تواند موجب شود تا شما خود و دیگران را به‌هم‌پیوسته ببینید؟ دو جنبه از فلسفه‌ها و ارزش‌های فرهنگی بومی ممکن است

سرنخ‌هایی برای پاسخ فراهم آورند: بنیاد اندیشه

اولاً، بیشتر فرهنگ‌های بومی غیرغربی دارای دیدگاهی به‌هم‌پیوسته و کل‌نگر به زندگی هستند. به‌عنوان مثال، بین عملکرد جسمی و ذهنی کمترین تمایز وجود دارد، شکل‌های زندگی به‌هم‌پیوسته‌اند و محیط و کیهان با زندگی پیوند یافته‌اند. بیماری، پریشانی یا رفتارهای مشکل‌ساز به‌عنوان عدم تعادل یا انفصال بین افراد یا بین روابط محیطی مشاهده می‌شوند. جست‌وجوی سازگاری یا تعادل هدف زندگی است. به‌عنوان مثال، در بین سرخ‌پوستان آمریکایی، سازگاری با طبیعت نماد چرخه یا حلقه زندگی است. ذهن، بدن و روح، مردم و طبیعت به‌عنوان یک وجود واحد متحد با اندک انفصال بین واقعیت‌های زندگی، پزشکی و دینی دیده می‌شوند. همه اشکال طبیعت، و نه فقط موجودات زنده، باید تکریم شوند، زیرا آن‌ها منعکس‌کننده خالق یا خدا هستند. بیماری شکافی در حلقه زندگی است، نوعی عدم تعادل یا انفصال بین افراد یا عناصر.

به همین ترتیب، فرهنگ آفریقایی، با ریشه‌های خود در مصر و نوبیا، می‌آموزد که انسان‌ها بخشی از ساختار کامل و به‌هم‌پیوسته هستند و باید به‌جای بقای فردی متمایل به بقای جمعی باشند. به‌عنوان مثال، فرضیات بومی ژاپنی و شیوه‌های نایکان‌درمانی^۶ و موریتادرمانی^۷ تلاش دارند تا مراجعان را به‌سوی هماهنگی بیشتر با دیگران و جامعه سوق دهند، از فردگرایی دور کنند و به‌سمت وابستگی متقابل و هم‌بستگی حرکت دهند (هماهنگی با دیگران).

ثانیاً، بسیاری از گروه‌های فرهنگی تأکید جدی بر تعامل و وابستگی متقابل زندگی معنوی و عملکرد سالم دارند. به‌عنوان مثال، مردم کشور پورتوریکو ممکن است رضایت مادی را فدای ارزش‌های روح و روان کنند. مردم لاکوتا سیوکس^۸ اغلب در پایان دعا یا به‌عنوان سلام، میتاکوی او یاسین^۹ می‌گویند. این جمله به‌معنای «به تمام روابط من» است، که اعتراف به پیوند معنوی بین گوینده و همه افراد حاضر، اجداد، قبیله، خانواده انسان و مادر جان طبیعت دارد. این فلسفه می‌گوید همه نیروهای زندگی، زمین و کیهان موجودات مقدس هستند و معنویت رشته‌ای است که همه را به هم پیوند می‌دهد. به همین ترتیب، نوعی جهت‌گیری معنوی قوی همیشه جنبه اصلی زندگی در آفریقا و در این کشور در دوران برده‌داری بوده است. کلیسای آمریکایی‌های آفریقایی‌تبار همچنان نقش جدی در زندگی مردم سیاه‌پوست دارد. اعتقاد بر این است که معنویت (نه لزوماً دین رسمی) یکی از جنبه‌های ذاتی وضعیت انسانی است.

تأسیس ۱۳۹۴

در نظرسنجی اخیر گالوپ، مشخص شد که بیش از ۹۰ درصد آمریکایی‌ها ابراز «عطش معنوی» می‌کنند. بنابراین اگرچه من در مورد فرهنگ‌های بومی‌ای صحبت می‌کنم که سرنخ‌هایی برای ارتباط ما با یکدیگر دارند، واقعیت این است که اجداد پیشین شما در اروپای سفید به همان اندازه جمع‌گرا، اجتماعی و معنویت‌گرا بودند. فقط باید تاریخ اولیه مهاجران اروپایی را که برای بقا متکی به خانواده‌های گسترده و همسایگان بودند، مطالعه کرد. اگر اجداد اولیه اروپایی شما جمع‌گراتر بودند، چه عواملی موجب شد که نسل‌های بعدی بیشتر به‌سمت فردگرایی حرکت کنند؟

به نظر می‌رسد پاسخ‌ها در تاریخ ملت ما نهفته است: انقلاب صنعتی، ظهور فناوری، افزایش تکیه بر دانش تجربی و تغییرپذیری ما همگی دست به دست هم داده‌اند تا ما را از هم جدا سازند. به‌عنوان مثال، طبق گفته آگزیستانسیالیست‌ها،

ملت ما به جای آنکه متمایل به افراد باشند، به طور فزاینده‌ای در حال متمایل شدن به ماشین و فناوری هستند. ابداع خطوط مونتاژ تعامل مردم را به حداقل رساند. تکنولوژی این امکان را فراهم آورد که کارمان را در اتاقک‌های اداری به صورت جدا از همکاران انجام دهیم. همچنین توانایی ما برای سفر به نقاط مختلف کشور و دور از خانواده‌های گسترده موجب تقویت تأکید ما بر فردگرایی شد.

این تحلیل به معنای محکوم کردن علم، فناوری و فردگرایی نیست. نکته‌ای که می‌خواهم بگویم این است که با توجه به این عوامل، شما باید برای برقراری ارتباط با دیگران تلاش فراوانی به خرج دهید. به نظر می‌رسد که تنها اگر دوباره با یکدیگر پیوند برقرار کنیم و مجدداً به دنبال انسانیت خود برویم، شروع به دور شدن از نژادگرایی و تعصب خواهیم کرد.

ریشه‌کن کردن نژادگرایی به معنای حمایت از تغییرات اجتماعی است

دستیابی به این شرایط در جامعه ما واقعاً نبردی دشوار است. اما چنان‌که گفتم گرچه تاریخ ایالات متحده تاریخ نژادگرایی است، تاریخ ضدنژادگرایی نیز هست. همواره افراد و جنبش‌هایی جهت ریشه‌کن کردن نژادگرایی وجود داشته‌اند. مخالفان برده‌داری، فعالان حقوق مدنی، سازمان‌های خصوصی (مرکز حقوقی فقر در جنوب، انجمن ملی اعتلای رنگین‌پوستان، سازمان یهودی کمک به یهودیان، سایر سازمان‌های دینی)، رهبران سیاسی و به‌ویژه مردم رنگین‌پوست همگی با نژادگرایی مخالفت کرده‌اند. بنابراین یک جمع انتقادی در جامعه ما وجود دارد که بر تغییرات تأثیر می‌گذارند. چگونگی استفاده از این انرژی و نیرو سؤالی ۶۴ میلیون دلاری [این تعبیر نوعی کنایه از اهمیت سؤال است. سابقه این تعبیر به مسابقه‌ای تلویزیونی در آمریکا برمی‌گردد که جایزه آخرین سؤال آن ۶۴ میلیون دلار بود (مترجم)] است. و امیدوارم که شما یک متحد برای تحولات اجتماعی شوید.

آنچه من پیشنهاد می‌کنم تلاشی هماهنگ از سوی همه شما برای ریشه‌کن کردن تعصبات و پیش‌داوری‌ها با استفاده از مجاری جامعه‌پذیری (آموزش، رسانه‌ها، گروه‌ها و سازمان‌ها) است، تلاشی در راستای گسترش برنامه درسی چندفرهنگی و استفاده از هفت اصل ضدنژادگرایی برای جهت‌دهی به استراتژی و تلاش‌های شما. جنبش ضدنژادگرایی‌ای، که به این اندازه بزرگ باشد، در واقع تعهدی بسیار دشوار است. صمیمانه امیدوارم که شما با روش خاص خود، برای کمک در اجرای چنین

تغییرات گسترده‌ای، شجاعت و شکیبایی داشته باشید. اهداف شما باید جایگزین کردن یک جهان بینی چندفرهنگی به جای جهان بینی تک‌فرهنگی، به چالش کشیدن و تغییر واقعیت نژادی آمریکای سفید و ایجاد تغییرات عمده ساختاری و فرهنگی در سیستم‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، آموزشی و رسانه‌ای باشد. برای تعریف مجدد واقعیت نژادی ملتمان، نیاز به تغییر در نگرش، عقاید و باورهای شهروندان داریم، مشابه آنچه در نگرش ما نسبت به سیگار کشیدن رخ داد.

در یک مقطع، استعمال دخانیات در جامعه ما مطلوب و عادی تلقی می‌شد. شرکت‌های دخانیات رادیو و تلویزیون را با آگهی‌هایی پر کرده بودند که استعمال دخانیات را نشانه کمال، جذابیت جنسی (مردانگی یا زنانگی)، بلوغ و سلامت عمومی می‌دانستند. بازیگران مرد و زن، چهره‌های ورزشی و سایر مدل‌های نقش‌آفرینی روی پرده‌ها، استادیوم‌های بیسبال، رستوران‌ها و اکثر اماکن خصوصی و عمومی سیگار روشن می‌کردند. کسانی که به اذیت کردن دود یا پیامدهای مضر احتمالی آن بر روی سلامت اعتراض داشتند، عناصر حاشیه‌ای در جامعه دیده می‌شدند. آن‌ها حق نداشتند استانداردهای خود را به افراد سیگاری تحمیل کنند.

اما همان طور که اکنون می‌دانیم، نگرش به سیگار کشیدن به طرز چشمگیری تغییر کرده است. اکنون سیگار کشیدن نشانه ضعف شخصیت است و برای رفاه افراد سیگاری و غیرسیگاری زیان‌آور محسوب می‌شود. افراد سیگاری اغلب معتاد، گناهکار، احمق، فضول و خودخواه دیده می‌شوند. آن‌ها غالباً به داشتن تنفس نامطبوع، ضعف در برابر چین و چروک‌های ناشی از دود و افزایش هزینه‌های سلامتی دیگران به دلیل استفاده بیشتر از خدمات پزشکی متهم می‌شوند. درست یا غلط، آن‌ها همچنین به ایجاد مشکلات پزشکی مانند آمفیزم و سایر مشکلات تنفسی، نه فقط برای خود بلکه برای افراد غیرسیگاری نیز متهم شده‌اند.

تا زمان نگارش این نوشتار، پنج ایالت سیگار کشیدن را در کافه‌ها و رستوران‌ها ممنوع اعلام کرده‌اند و بیشتر ایالت‌ها نیز اجازه سیگار کشیدن در اماکن عمومی را نمی‌دهند. در واقع، تصویر افراد سیگاری که در خارج از محل کارشان جمع شده‌اند تا سیگار بکشند، تصویر افرادی است که می‌خواهند مرتکب تخلف، شرم و گناه شوند. چگونه نگرش جامعه به سیگار کشیدن به شکل چشمگیر و با سرعت تغییر کرد؟ این تغییر در اثر ائتلاف گروه‌هایی اتفاق افتاد که برای مبارزه با صنعت

قدرتمند دخانیات شجاعت و شکیبایی استفاده از مجاری اصلی جامعه‌پذیری را داشتند: مدرسه و آموزش، رسانه‌های جمعی و گروه‌های قابل توجه انسانی. به‌شکلی مشابه معتقدم که اگر بخواهیم نژادگرایی را ریشه‌کن کنیم یا به‌طور چشمگیر کاهش دهیم، باید ائتلاف‌های چندفرهنگی ایجاد کنیم که از این سه مجرا برای تغییر ماهیت روابط نژادی در این کشور استفاده می‌کنند. به‌عنوان مثال، اگرچه رسانه‌های جمعی غالباً به‌دلیل بی‌توجهی به گروه‌های نژادی / قومی مقصرند و اطلاعات غلط و کلیشه‌های تحقیرآمیز ارائه می‌دهند، در عین حال می‌توانند ابزاری قدرتمند برای مبارزه با آن‌ها باشند. به همین ترتیب، آموزش و تحصیل نیازی به تک‌فرهنگی بودن ندارد. این امر می‌تواند نکات زیر را به ما بیاموزد: انصاف، برابری، شمول، قدردانی و ارزش‌گذاری اختلافات و همچنین بسیاری از اصول دموکراتیک دیگر که این کشور ظاهراً بر آن بنا شده است.

کارهایی که می‌توانید برای غلبه بر نژادگرایی انجام دهید

در سال ۱۹۹۹، طرح رئیس‌جمهور آمریکا درباره نژادگرایی منجر به انتشار جزوه‌ای شد که رئیس مطالب آن «اقدامات امیدوارکننده برای آشتی نژادی» نام گرفت. این مطالب با هفت اصل ضدنژادگرایی پیش‌گفته تطابق دارند.^۱ ملتی که متعهد به ریشه‌کن کردن نژادگرایی است، باید اقدامات، برنامه‌ها و عملکردهایی که این خصوصیات را در تمامی جنبه‌های زندگی اجتماعی داشته باشند، در اولویت قرار دهند.

تأسیس ۱۳۹۴

۱. ترویج همکاری فراگیر نژادی. جامعه ما می‌بایست از مدارس، محل‌های کار، پروژه‌های دولتی و سایر فعالیت‌هایی بهره‌مند شود که فرصتی برای همکاری برابر در دستیابی به اهداف مشترک ایجاد می‌کنند. با این حال، این اقدام باید وظایف مشترک معناداری را بین افرادی، که از نظر نژادی تفاوت دارند و نماینده مردم محلی هستند، نشان دهد. سازمان‌های اجتماعی محلی، شهری، ایالتی و ملی باید برنامه‌هایی بسازند که همکاری متقابل را تقویت کند. چندین سؤال اساسی باید پرسیده شود: آیا این برنامه یا فعالیت موجب تقویت همکاری برابر در امتداد خطوط نژادی می‌شود؟ شرکت‌کنندگان در این برنامه تا چه حد منعکس‌کننده تنوع نژادی کامل جامعه محلی هستند؟ و تا چه میزان تنوع کامل بین مدیران برنامه و اعضای هیئت مدیره وجود دارد؟ هر زمان که فرصتی پیش آمد، کمک کنید این

سؤالات به طور مکرر پرسیده شود.

۲. آموزش درباره مسائل نژادی شرکت‌کنندگان باید به گونه‌ای تعامل برقرار کنند که درباره اهمیت واقعیت‌های تاریخی و معاصر، در مورد نژاد، نژادگرایی و فرهنگ، آموزش ببینند. در این زمینه، اطلاعات باید به صورت ارائه شوند، حتی اگر ناخوشایند باشند. مدارس و گروه‌های مهم انسانی می‌توانند در این جهت اقدامات فراوانی انجام دهند. چندین سؤال اساسی باید پرسیده شود: آیا این برنامه به شرکت‌کنندگان درباره همکاری‌های تاریخی گروه‌های مختلف نژادی و فرهنگی و نیز درباره موضوعات نژادگرایی در جامعه ما آموزش می‌دهد؟ آیا این برنامه به شرکت‌کنندگان درباره تأثیر شخصی موضوعات نژادی ظریف مانند تعصبات ناخودآگاه، امتیازات ازدست‌رفته، و نژادگرایی علیه گروه خودی، آموزش می‌دهد؟ و آیا این برنامه مشارکت‌کنندگان را ترغیب می‌کند تا به افرادی که شرکت نکرده‌اند، درباره مسائل نژادی آموزش دهند؟

۳. بالا بردن آگاهی نژادی. اهداف این فعالیت یا برنامه باید کاهش نژادگرایی و کاهش نابرابری‌ها و اختلافات نژادی باشد. چندین سؤال اساسی باید پرسیده شود: آیا این برنامه شامل دیدگاه‌های مخصوص گروه‌های نژادی مختلف می‌شود؟ آیا این برنامه شرکت‌کنندگان را ترغیب می‌کند از ارتباط بین اقدامات و آشتی نژادی آگاه شوند؟ و آیا این برنامه آگاهی از روابط متقابل میان نژاد و سایر تقسیمات جامعه‌شناختی مانند جنسیت، طبقه و گرایش جنسی را افزایش می‌دهد؟

۴. تشویق درون‌نگری. این محیط باید مشوق تأمل عمیق و جدی راجع به نگرش و عقاید آگاهانه و ناخودآگاه شرکت‌کنندگان در مورد نژاد و فرهنگ باشد. چندین سؤال اساسی باید پرسیده شود: آیا این برنامه منجر به آزمون آزاد و گفت‌وگو درباره تعصبات آگاهانه و ناخودآگاه می‌شود؟ و آیا شرکت‌کنندگان تشویق می‌شوند ارتباط بین احساسات خود و مسائل مربوط به نژاد در جامعه را کشف کنند؟

۵. گسترش فرصت و دسترسی برای افراد. این برنامه باید به سمت ایجاد دسترسی و فرصت برابر برای گروه‌هایی که به طور سنتی و تاریخی در جامعه ما محروم بوده‌اند، گسترش یابد و کار کند. باید چندین سؤال اساسی پرسیده شود: آیا این برنامه منابعی را فراهم می‌کند که به مشارکت‌کنندگان، به ویژه گروه‌های مبتلا به محرومیت‌های تاریخی، کمک کند تا فرصت خود را برای دستیابی به موفقیت

افزایش دهند؟ و آیا جلسات منجر به مستندسازی منافع و ارائه کمک‌های اضافی می‌شود؟

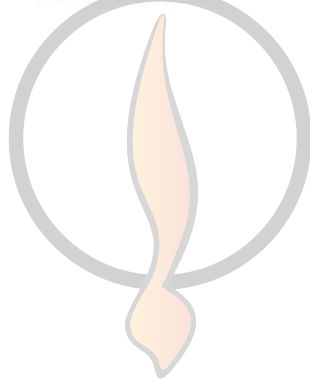
۶. تقویت مشارکت مدنی. این برنامه باید شرکت‌کنندگان و رهبران را ترغیب کند که در جهت آشتی نژادی در تمام سطوح جامعه و دولت، اقدام کنند. چندین سؤال اساسی باید پرسیده شود: آیا این برنامه مهارت‌های لازم برای شناخت نژادگرایی و مشارکت سازنده دیگرانی را که موجب آشتی نژادی می‌شوند، فراهم می‌سازد؟ آیا این برنامه موجب مشارکت در جنبش‌های مدنی که موجب ارتقای توانایی رهبری در تلاش‌های آشتی نژادی هستند، می‌شود؟ و آیا این برنامه موجب می‌شود که جامعه نهادی و رهبران مدنی به علل و تأثیرات تعصب و نژادگرایی توجه کنند؟

۷. کار برای تغییر سیستمی. در روش‌هایی که سازمان‌ها، نهادها و سیستم‌ها برای کاهش نابرابری‌های نژادی و از بین بردن تبعیض به کار می‌گیرند، باید اصلاحاتی صورت گیرد. باید چندین سؤال اساسی پرسیده شود: آیا این برنامه ابزاری به دست طراحان و استفاده‌کنندگان می‌دهد که مؤسسات را در قبال اقداماتی، که آشتی نژادی را تضعیف می‌کنند، پاسخگو بدانند؟ آیا این برنامه به رفتار تبعیض‌آمیز افرادی که تصمیمات آن‌ها می‌تواند موجب تداوم نابرابری‌های نژادی شود، توجه دارد؟ و آیا تلاشی برای تحلیل و تغییر سیاست‌ها و عملکردهایی که ممکن است موجب تداوم نابرابری‌ها و اختلافات نژادی شوند، وجود دارد؟

۸. ارزیابی تأثیر بر جامعه. این برنامه باید دستاوردهای سازمانی را اندازه‌گیری کند، چالش‌های پیش روی آن را در نظر بگیرد و درباره نتایج مطلوب آینده آن‌ها سنجش مجدد انجام دهد. چندین سؤال اساسی باید پرسیده شود: آیا این برنامه سعی دارد وسعت و عمق تأثیرش بر روی افراد و سازمان‌ها را ارزیابی کند؟ و آیا این برنامه به‌طور مداوم اهداف و عملکردهای خود را تنظیم می‌کند تا با تغییر نیازهای محلی و جمعیت نژادی همگام باشد؟

چگونگی بهره‌برداری و اجرای این شیوه‌های عالی و هفت اصل ضدنژادگرایی در جامعه ما مهم‌ترین چالش پیش روی ملت است. من معتقدم که هریک از ما، در سطوح مختلف، از انتخابی که باید انجام دهیم، آگاه است. اگر واقعاً به اصول برابری، انصاف و عدالت اعتقاد داشته باشیم، نمی‌توانیم اجازه دهیم نژادگرایی،

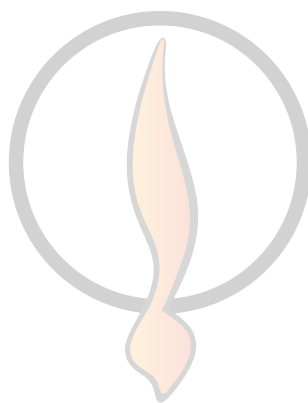
جنسیت‌گرایی و «ایسم‌های» دیگر در جامعه ما وجود داشته باشند. به اعتقاد من انتخاب، بین تک‌فرهنگ‌گرایی قومی‌نژادی^{۱۱} و چندفرهنگ‌گرایی^{۱۲} است. سؤالات نهایی که باید پرسید، این‌ها هستند: آیا شما به‌عنوان یک ملت، مسیری را که همیشه طی کرده‌اید، انتخاب خواهید کرد، سفری که تنها گروهی خاص از آن بهره‌مند شده‌اند؟ یا راهی را که کمتر رفته‌اید، انتخاب خواهید کرد، سفر چندفرهنگ‌گرایی که پر از عدم قطعیت است، اما برای همه گروه‌های جامعه ما مزایایی دارد؟ واقعاً مایه تأسف است که یک روز به عقب بنگریم و سخنان جان گرینلیف ویتیر شاعر را تکرار کنیم: «در میان همه کلمات غم‌انگیزِ زبان و قلم، غم‌انگیزترین کلمات این‌ها هستند: 'می‌توانست چنین باشد!'»



بنیاد اندیشه

تأسیس ۱۳۹۴

1. Allport, *The Nature of Prejudice*.
2. *Brown v Topeka Board of Education* (D. Kan. 1954)
3. green bay packers
4. *jigsaw classroom* approach
5. achievement-oriented
6. Naikan therapy
7. Morita therapy
8. Lakota Sioux
9. *Mitakuye Oyasin*
10. President's Initiative on Race, *Pathways to One America in the Twenty-First Century: Promises, Practices for Racial Reconciliation* (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1999).
11. ethnocentric monoculturalism
12. multiculturalism



بنیاد اندیشه

تأسیس ۱۳۹۴