



سال پنجم / زمستان ۱۳۹۴

روایت‌هایی از یک سازمان داستان‌پرداز: تحلیلی پسامدرن از دیزنی به مثابه یک تامارا لند

• دیوید ام. بژه^۱

ترجمه:

• اسماعیل عالی‌زاد^۲

• نیلوفر باغبان مشیری^۳

• عباس جنگ^۴

چکیده

هدف از نگارش این مقاله، نظریه‌پردازی درباره کمپانی‌های والت دیزنی به عنوان یک سازمان داستان‌پرداز است که در آن، گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن در یک جریان کنش و واکنش متقابل، با یکدیگر برخورد می‌کنند. تحلیلی پسامدرن از این گفتمان‌های چندگانه، صداهای طرد شده و داستان‌های نادیده گرفته شده را در سوی تاریک‌تر افسانه دیزنی آشکار می‌سازد. برای این منظور، از تامارا -نمایشی که خود نمودی از یک استعاره گفتمانی است- برای ارائه و اثبات یک نظریه چند صدایی (تعابیر متعدد از یک داستان) از گفتمان‌های سازمان‌یافته رقیب استفاده می‌شود. در بخش‌های بعدی، نظریه داستان‌پردازی سازمان‌یافته، تحلیل‌هایی از گزارش‌های رسمی شرکت دیزنی و روایاتی ناشناخته‌تر یا حتی متضاد مورد توجه قرار خواهد گرفت. این مقاله با اشاره ضمنی به نظریه پسامدرن و پژوهش‌های آینده در ارتباط با داستان‌پردازی پایان می‌یابد.

واژگان کلیدی:

استعاره گفتمانی، نظریه چندصدایی، واسازی، سازمان داستان‌پرداز، دیزنی، تامارا

1. David M. Boje

نویسنده، دکترای خود را از دانشگاه ایلینویز آمریکا اخذ کرده و در حال حاضر استاد مدیریت در دانشگاه لایولا مری‌مونت لوس‌آنجلس است. در حال حاضر تمرکز تحقیقاتی او درباره پست‌مدرنیسم و نقش رهبری در سازمان‌ها است. او این مقاله را در چهارمین شماره از سی و هشتمین دوره مجله علمی Academy of Management Journal به چاپ رسانده است. dboje@nmsu.edu

۲. دکترای جامعه‌شناسی از دانشگاه علامه طباطبائی. استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی aalizad@atu.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی n.b.moshiri@gmail.com

۴. کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی jongabbas@gmail.com

مقدمه

کدام یک شناخته شده‌تر هستند، عیسی مسیح یا میکی موس؟ کمپانی والت دیزنی یک سازمان داستان‌پرداز فوق‌العاده است. در آنجا داستان‌های خوش و سعادت‌مند افرادی که هر یک سراینده قصه خویش‌اند، با هنرمندی تمام ساخته و به دقت در قالب شخصیت‌های افسانه‌ای و پرورش می‌شوند. اما همان‌گونه که پرسش معروف جادوگر خبیث داستان زیبای خفته (یعنی "ای آینه، ای آینه روی دیوار، بگو چه کسی از همه زیباتر است؟")^۱ بیش از یک پاسخ دارد، روایات متضادی نیز درباره والت دیزنی و پادشاهی جادویی او وجود دارد که در داستان جهان‌شمول شادکامی و نیکبختی نمی‌گنجند. هدف من شکل دادن به یک نظریه درباره این سازمان داستان‌پرداز بوده، که در این مسیر از تحلیل‌های پسامدرن در بازگرداندن روایت‌ها و صداهای مسکوت مانده، استفاده کرده و سپس رابطه این روایت‌ها و صداها را با اسطوره مسلط دیزنی به عنوان استودیویی رسمی، شاد و پر سود، تجزیه و تحلیل خواهم کرد. این پژوهش به پشت صحنه آثار هنرمندانه و خرسندی‌ها و شادی‌های هدایت شده دیزنی نفوذ می‌کند تا نیمه تاریک آن‌ها را عیان سازد: یعنی والت ستمگر، همان استاد ماهری که روایت رسمی تاریخ را از دل واقعیت چند وجهی، صداهای طرد شده کارکنان سابق و روند اعمال نظارت بر داستان‌ها و روایت‌ها، بر می‌ساخت. در گذشته نظریه‌پردازان حوزه مدیریت، بدون توجه به زمینه اقتصادی و چندگانگی‌ها به نگارش روایت‌هایی در این مورد دست زده‌اند. پژوهشگران نیز همچون نویسندگان، در آفرینش داستان‌هایی از این پادشاهی مسرور همراهی می‌کردند. در "مدیریت نگارش و نگارش مدیریت"، بر ساخت و انتخاب یک داستان خوش بر فراز صداهای رقیب، نه بر پایه حقیقت‌یابی که بر اساس تباری و همدستی مبتدیان سیاست و اقتصاد، به منظور سرکوب صداهای دیگر صورت می‌پذیرد. در این جا، این چندگانگی از طریق توصیف نمایش تمارا^۱، که خود نمونه‌ای از یک استعاره گفتمانی^۲ در یک سازمان داستان‌پرداز است، نشان داده خواهد شد. استعاره‌های گفتمانی، خوانشی از چندصدایی داستانی - یعنی امکان تفسیرهای چندگانه - به دست می‌دهد که مبدا آن بر ساخت‌هایی است که سازمان‌ها به‌طور کلی به مثابه تاریخ خود نگاشته‌اند. بنابراین سؤال پژوهش این خواهد بود که: نیروها و روندهای تاریخی و جمعی این سازمان داستان‌پرداز، در خلق داستان‌هایشان برای کارکنان و عموم مردم، که در قالب

۱. تمارا نمایشنامه‌ای است بر اساس داستانی حقیقی از دفتر خاطرات ایلین مازویر، که در دهم ژانویه ۱۹۲۷ در ایتالیای دوره موسولینی رخ داده است. مهم‌ترین ویژگی این نمایش آن است که مخاطبان به جای آن که در حالت نشسته و ساکن، صحنه واحدی را تماشا کنند، به گروه‌های کوچکی تقسیم می‌شوند که شخصیت‌ها را از اتاقی به اتاق دیگر و از طبقه‌ای به طبقه دیگر تعقیب می‌کنند. این خود تماشاچیان هستند که تصمیم می‌گیرند که کدامین شخصیت یا داستان را دنبال کنند. هر انتخاب، مجموعه داستان‌های متفاوتی را در پی خواهد داشت. به علت همزمانی داستان‌ها و درگیری شخصیت‌ها در فضاهای گوناگون، هیچ مخاطبی نمی‌تواند همه داستان‌ها را دنبال کند.

2. discursive metaphor

یک تامارا (به عنوان یک استعاره گفتمانی) در نظر آورده شده است، کدامند؟ پژوهش‌های پیشین، این چندگانگی و نزاع میان فرایندهای داستان‌پردازی جمعی را کاوش نکرده‌اند. افزون بر این، این پرسش دغدغه‌های مهم نظریه‌پردازان سازمان‌گرا را نیز بیان می‌کند که معتقد به لزوم ساخت هرچه بیش‌تر نظریه‌های سازمانی بر مبنای استعاره‌های زبان‌شناختی (برای مثال متن، رمان، گفتمان، گفتگو) به جای استعاره‌های مکانیکی و ارگانیکی هستند (هچ، ۱۹۹۳؛ هایزن، ۱۹۹۳؛ کیلدف، ۱۹۹۳؛ تاکانکاری، ۱۹۹۲).^۱

استفاده از تنوع موجود در داستان‌ها، صداها و واقعیت‌ها در کنار توجه به شیوه‌های متعدد تفسیر از آن‌ها در تخیلات تجربی^۲ که فرانسویان برای آن واژه رمان نو^۳ را به کار می‌برند پدیدار می‌شود (هیث، ۱۹۷۶؛ زرافا، ۱۹۷۶).^۴ هدف یک رمان نو ارائه اشکال چندگانه‌ای از گفتمان است. مقصود از گفتمان، بازی نامحدود در تفاوت‌های معنایی است که به‌ویژه در داستان‌ها، از طریق اعمال هژمونیک به‌طور اجتماعی بر ساخت می‌شوند (بوژه، 1991a: ۱۰۷؛ کلگ، ۱۹۸۹: ۱۷۸؛ کوپر و بارل، ۱۹۸۸؛ لاکلا، ۱۹۸۳ و ۱۹۸۸).^۵ در این بازی نامحدود تفاوت‌ها، برخی گفتمان‌ها از برخی دیگر هژمونیک‌ترند و بنابراین گفتمان‌های دیگر را به حاشیه می‌رانند.

در حالی‌بود، نمایش‌نامه‌ای با نام تامارا، مخاطبان را در رابطه خاصی با یک تخیل تجربی قرار می‌دهد. در تامارا – که طولانی‌ترین دوره اکران را در لوس آنجلس داشت – دوازده شخصیت، قبل از راه رفتن و دویدن، داستان خود را برای مخاطبان بازگو می‌کنند. نمایشنامه بازگو کننده داستانی حقیقی از دفتر خاطرات ایلیس مازویر^۶ است که در دهم ژانویه ۱۹۲۷ در ایتالیای دوره موسولینی رخ می‌دهد. گابریل آنونزیو^۷، یک شاعر میهن‌پرست، زن‌باره و انقلابی است که در میان مردم محبوبیت فراوانی یافته و در حبس خانگی به سر می‌برد. تامارا، یک مهاجر لهستانی زیبا، اشراف‌زاده و هنرمندی خوش ذوق است که از پاریس فراخوانده شده تا پرتراهی از آنونزیو به تصویر بکشد. مخاطبان به جای آن که در حالت نشسته و ساکن، صحنه واحدی را تماشا کنند، به گروه‌های کوچکی تقسیم می‌شوند که شخصیت‌ها را از اتاقی به اتاق دیگر و از طبقه‌ای به طبقه دیگر تعقیب می‌کنند و حتی به اتاق خواب‌ها و آشپزخانه‌ها و دیگر نقاط سرک می‌کشند تا داستانی را که برای آن‌ها بیش‌ترین جذابیت را دارد دنبال کنند و بیافرینند. اگر دوازده صحنه و دوازده قصه‌گو وجود داشته باشد، تعداد خطوط داستانی که یک مخاطب قادر به تعقیب آن‌ها خواهد بود، همچون

1. Hatch, Hazen, Kilduff, Thachankary

2. experimental fictions

3. nouveau roman

4. Heath, Zeraffa

5. Boje, Clegg, Cooper & Burrell, Laclau

6. Aelis Mazoyer

7. Gabriele d'Annunzio

گفتمان‌های سیال نمایش تامارا، به دوازده فاکتوریل می‌رسد (یعنی ۴۷۹۰۰۱۶۰۰ خط داستانی). برای مثال، هنگام تماشای نمایش، وقتی که من حرکت راننده را از آشپزخانه تا اتاق خواب خدمتکار دنبال می‌کردم؛ در آن جا خدمتکار، سرپیشخدمت را ملاقات می‌کرد، که تازه وارد اتاق پذیرایی شده بود. وقتی صحنه آن‌ها کامل شد، هر یک به سمت اتاق متفاوتی حرکت کردند و تماشاچیان از جمله خود من، تصمیم می‌گرفتیم که کدامیک را دنبال کنیم. هر انتخاب، مجموعه داستان‌های متفاوتی را در پی خواهد داشت. به علت همزمانی داستان‌ها و درگیری شخصیت‌ها در اتاق‌ها و طبقات مختلف، هیچ مخاطبی نمی‌تواند تمام داستان‌ها را دنبال کند. در این نمایش هر تماشاچی پاسپورتی دریافت می‌کند تا بارها و بارها به صحنه بازگردد و چیزهای بیش‌تری را از شبکه در هم بافته داستان‌ها دریابد. تامارا با یک بار تماشا فهمیده نمی‌شود، حتی اگر یک مخاطب و یک گروه از دوستانش به شش جهت متفاوت حرکت کنند و داستان‌هایشان را با هم به اشتراک بگذارند. حتی ممکن است دو نفر در یک اتاق حاضر باشند اما به دلیل آن که از راه‌های متفاوت و با شخصیت‌های مختلفی وارد شده‌اند، پس از ترک صحنه هر یک داستان متفاوتی برای تعریف خواهند داشت.

در نهایت، در هر یک از شخصیت‌ها نیز نوعی نامعین بودگی و عدم تعیین دیده می‌شود. یک تماشاچی گمان می‌کند که در حال تعقیب یک راننده است که ناگهان در یک گفتمان با تغییر قواعد، تبدیل به جاسوسی در نقش راننده شده و سپس اشراف‌زاده‌ای در نقش یک جاسوس ظاهر می‌شود که وانمود می‌کند یک راننده است. اکنون در رابطه عاشقانه‌اش با خدمتکار، آیا حقیقتاً عاشق اوست یا برای خبرچینی از اشراف‌زاده‌ها از او استفاده می‌کند یا با او به عنوان سوژه‌ای قابل بهره‌برداری بازی می‌کند؟

نظریه سازمان داستان‌پردازی^۱

تامارا استعاره‌ای برای یک سازمان داستان‌پرداز فراهم می‌کند که پاندی و میتروف^۲ آن را "نظام پردازش نمادین سطح هفتم"^۳، "نظام چند رأسی سطح هشتم"^۴ یا "نظام چند ذهنی" (پاندی و میتروف، ۱۹۷۹: ۸-۴) می‌نامند. پاندی و میتروف معتقد بودند که حوزه مدیریت باید به نظریه پردازش فراتر از نظام‌های مکانیکی (چارچوب‌ها و ساعت کار) و ارگانیکی (رشد برنامه‌ریزی شده) روی آورد و مدل‌های سازماندهی شده مبتنی بر زبان (پردازش نمادی، نظام‌های چند ذهنی)

1. storytelling organization theory
2. Pondy and Mitroff
3. level 7 symbol processing system
4. level 8 multi-cephalous

را مد نظر قرار دهد. تلاش‌های اخیر برای حرکت از استعاره‌های مکانیکی به ارگانیک، همچون مدل گیاه عنکبوتی^۱ مورگان (۱۹۹۳) به جای ارائه یک نظریه زبانی از سازمان، همچنان بر روابط مکانیکی و سلسله مراتبی متمرکز شده‌اند. دلوز و گاتاری^۲ (۱۹۸۷) استعاره ساقه زیرزمینی^۳ را به روشی تحلیل کردند که کمتر سلسله مراتبی و علی-خطی بود. استعاره ارگانیک پیشنهادی آن‌ها برای رهایی ریشه‌ها و شالوده‌ها تلاش می‌کند تا اتحادها را خنثی و دوگانگی‌ها (همچون مکانیکی-ارگانیک) را ویران سازد و مجالی برای پخش شدن ریشه‌ها و شاخه‌ها، گسترش تنوع در آن‌ها و تولید تفاوت‌ها و چندگانگی‌ها، و همچنین ارتباطات جدید فراهم سازد (بست و کلنر^۴، ۱۹۹۱: ۹۹). با این حال به باور من زمان آن رسیده که به جای اصلاح و بازسازی استعاره‌های مکانیکی و ارگانیک، آن‌ها را رها کنیم و به پیروی از توصیه پاندی و میتروف به استعاره‌هایی گفتمانی، همچون "گفتگوی" لیوتار^۵ (۱۹۸۴)، "زمان" باختین^۶ (۱۹۸۱) و "متن" تاکنکاری (۱۹۹۲) نزدیک شویم. تامارا استعاره‌ای گفتمانی است که تفاسیر چند صدایی از داستان‌های سازمانی را در یک شبکه معنایی تاریخی و توزیع شده مورد توجه قرار می‌دهد. این یعنی معنای اتفاقات به مکان آن‌ها، ارتباط با داستان‌های پیشین و دگرگونی شخصیت‌ها در گفتمان‌های سیال وابستگی می‌یابد.

در کار قبلی، یک سازمان داستان‌پردازی را این گونه تعریف کردم: «یک نظام داستان‌پردازی جمعی که در آن نمایش و ارائه داستان، اصلی‌ترین بخش برای شکل‌گیری شعور و فهم (سازمانی) اعضا است و این ابزاری است که به آن‌ها این امکان را می‌دهد تا حافظه‌های فردی را به حافظه نهادی و سازمانی ضمیمه و الصاق کنند» (بوژه 1991a: ۱۰۶). گفتار^۷ در مطالعه‌ای مرتبط با موفقیت رهبران، سازمان‌پردازی را این گونه توصیف کرد: «آنچه ورای داستان‌های موفق که به عنوان ابزار یا برنامه‌ای برای فهم و درک رویدادها بر ساخت شده است» (گفارت، ۱۹۹۱: ۳۷). در مجموع، سازمان داستان‌پردازی، آن گونه که در تامارا قابل مشاهده است، یک چارچوب زبانی سرگردان و سیار است که در آن داستان‌ها، رسانه یا واسطه روند تفسیری هستند. سازمان‌های داستان‌پرداز وجود دارند، تا داستان‌های جمعی خود را بازگو کنند، آن‌ها را به سرانجام برسانند و برای درک داستان‌های خودی‌ها و غیرخودی‌ها پیوسته در تلاش باشند (جانز، ۱۹۹۱؛ ویلکینز و تامسون، ۱۹۹۱)^۸. در یک حد نهایی، این سازمان می‌تواند سرکوبگر باشد و همه کس و همه

1. spider plant model
2. Deleuze and Guattari
3. rhizome metaphor
4. Best & Kellner
5. Lyotard
6. Bakhtin
7. Gephart
8. Jones, Wilkins & Thompson

چیز را به اطاعت از "کلان روایت" یا "کلان داستان" خود وادارد. در حد نهایی دیگر، این سازمان داستان‌پردازی می‌تواند ساختاری کثرت‌گرا از داستان‌ها، قصه‌گویان و رویدادهای متنوع باشد، که شبیه به تاماراست، اما بر اساس وقایع و داستان‌هایی که هر فرد در آن شرکت می‌جوید، فهم متفاوتی را به دست می‌آورد.

چارچوب نظری داستان‌ها و اعمال نظم

داستان‌ها از طریق تعریف شخصیت‌ها، توالی صحنه‌ها و کنش‌های نمایشنامه‌ای، نظمی را اعمال می‌کنند. داستان‌ها حتی پیش از تولد افراد و پس از مرگ آن‌ها وجود دارند. مقصود من از داستان، یک اجرای زبانی یا نوشتاری است که در آن دو یا چند نفر به تفسیر تجارب قبلی یا پیش‌بینی تجارب پیش رو می‌پردازند (بوژه، 1991a: ۱۱۱). در این معنا، بر خلاف آن چه در تعاریف رسمی و محدود مرسوم است، داستان‌ها نیازی به آغاز، میانه و پایان ندارند (برونر، ۱۹۹۰: ۴۳-۵۹ و گفارت، ۱۹۹۱: ۳۵). داستان‌ها می‌توانند با یک حرکت سر یا جمله ساده "شما خود، تمام ماجرا را می‌دانید" یا به وسیله یک یا دو کلمه رمزی مانند "مسیر او"، فراخوانده شوند. همچون تامارا، قصه‌گو و مخاطب با همکاری هم هر وقایع را شکل می‌دهند، در حالی که داستان‌های مختلفی به طور همزمان در مکان‌ها و مواجهات کوتاه در سرتاسر سازمان در حال رخ دادن هستند. حتی این اجراهای مختصر و منقطع نیز تحمل چند صدایی شدن را ندارند. «مفهوم چند صدایی، که واجد معانی متعددی در یک داستان است، مفهومی بسیار توان‌بخش است، چرا که به مشارکت‌کنندگان سازمانی، انعطاف‌پذیری قابل توجهی اعطا می‌کند تا تفاسیر خود را از آنچه اتفاق می‌افتد، خلق کنند» (تاکانکاری، ۱۹۹۲: ۲۳۱).

از آن جا که فرصت‌هایی برای تفاسیر متنوع وجود دارد، بخش عمده‌ای از مدیریت به قضاوت درباره داستان‌ها و قصه‌گویان و گرفتار کردن شخصیت‌ها در شبکه‌ای در هم تنیده از روابط تفسیری-انضباطی تخصیص می‌یابد. بارل^۲ انضباط را به عنوان مجموعه‌ای از اجراهای "مجزا، با قاعده، تعمیم یافته و بی وقفه" تعریف کرده است (بارل، ۱۹۸۸: ۲۲۷). فوکو داستان‌ها را "هوشیاری و مراقبت نگاه‌های جمعی" می‌نامید (فوکو، ۱۹۷۷: ۲۱۷). داستان‌ها به طرق مختلفی از جمله، تبدیل شدن به اسطوره‌های تبیین‌گر، ساده‌سازی‌های کیفی، سازه‌های مفهومی و مضامین ادراکی که به نوعی سازمان‌ها و شخصیت‌ها را شکل داده و تفسیر می‌کنند، به اعمال کنترل و نظم می‌پردازند. پویایی

1. grand narrative or grand story
2. Burrell

گفتمانی داستان‌پردازی‌های کلی، در رقابت موجود میان داستان‌ها نیز قابل تشخیص است. به طور کلی، می‌توان چنین گفت که افراد فقط به بازگویی داستان‌ها نمی‌پردازند، آن‌ها داستان‌ها را در قالب روایتی از خود و اجتماعشان اجرا می‌کنند (برونینگ^۱، ۱۹۹۱). داستان‌ها مسیر و معنای سازمان‌های انسانی را نیز شکل می‌دهند. با این وجود، در سال‌های اخیر تنها تعداد انگشت‌شماری از مطالعات سازمانی بر رابطه بین داستان‌پردازی و سازمان تمرکز کرده‌اند (بوژه، 1991a؛ 1991b؛ برونینگ، ۱۹۹۱؛ گفارت، ۱۹۹۱؛ هاوز، ۱۹۹۱؛ جانز، ۱۹۹۱؛ مارتین، فلدمن، هیچ و سیتکین، ۱۹۸۳؛ ویلکینز و تامسون، ۱۹۹۱). گرچه نیاز فراوانی به پژوهش‌هایی در این مبحث وجود دارد، ضروری‌تر از آن ارائه مدل‌هایی، همچون استعاره تامارا است که بر ویژگی‌های زبانی سازمان‌های بشری تأکید ورزد. زیبایی تامارا در آن است که انتخاب‌هایی که پیش‌تر ذیل داستان واحدی از تفاسیر سازمان محدود شده بودند، اینک بر مبنای این استعاره گفتمانی از زیست سازمانی بازگردانده می‌شوند. سازمان‌ها نمی‌توانند تحت یک داستان واحد ثبت شوند، بلکه شامل داستان‌های متعدد و تفاسیر متعددی از یک داستان می‌باشند که در نزاع دائمی با هم به سر می‌برند. افراد در سالن‌ها و دفاتر سازمان‌ها پرسه می‌زنند و همزمان خطوط داستانی مختلفی را دنبال می‌کنند، این کاری است که سازمان‌های معاصر باید انجام دهند. مهم‌تر از آن، زندگی سازمانی بیش از آن که ساده، تک‌گو، سلسله‌مراتبی و سیستماتیک باشد؛ نامعین، تفکیک شده و پره‌رج و مرج است.

کشاکش گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن

در این بخش به‌طور مختصر به تفکیک گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن می‌پردازم. در بستر این امر، دو رویکرد نظری قابلیت عرضه دارند: اولی نظریه جایگزینی پارادایم‌ها در عصرهای متوالی که نظریه مدرن و پسامدرن در اکر^۲ (۱۹۵۷، ۱۹۹۲) مثال مناسبی برای آن است و دوم نظریه نزاع هژمونیک بین گفتمان‌های متعدد برای سلطه و بقا است، یعنی مشابه آن چه بوژه و دنهی^۳ (۱۹۹۳) یا کلگ^۴ (۱۹۹۰) پیشنهاد می‌کنند. در نظریه نخست، هر دوره‌ای از گفتمان جانشین دوره پیش از خود می‌شود. عصر مدرن جایگزین عصر پیشامدرن شده است و عصر پسامدرن بناست که جایگزین مدرنیسم شود. اما در نظریه دوم، که مبنای این مقاله را نیز تشکیل می‌دهد، عناصر بنیادین در پس زمینه و پیش زمینه جابه‌جا می‌شوند بدون آن که مغلوب گردند. فرض من بر آن است که سازمان‌های معاصر، مجادله‌ای کنش-واکنشی را از گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و

1. Browning
2. Drucker
3. Dennehy
4. Clegg

پسامدرن به نمایش می‌گذارند. این چشم‌انداز از نزاع و مقاومت، بر رویکرد کَلگ (کَلگ، ۱۹۸۹: ۲۴۰-۱۹۱) بنا شده که داستان‌ها را عرصه‌های خرد^۱ قدرت می‌بیند و همچنین آن چه کوپر و بارل^۲ (۱۹۸۸) تضاد بین نیروهای کنشی (خودانگیخته، پرخاشگرانه، گسترده و فرم‌دهنده) و واکنشی (جبرانی، رام‌کننده و درمانگر) می‌دانند.

استفاده من از نظریه مدارهای قدرت^۳ کَلگ در این است که گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن رقبای خود را به گونه‌ای بازسازماندهی کرده و از نو مرزبندی می‌کنند که حرفه و شیوه خود را به مثابه امری معمول بازنمایانند. برای مثال، واژگانی چون گوناگونی، صدا و توان بخشی از گفتمان رقیب اخذ و به گونه‌ای بازتعریف می‌شود که با وضع موجود همخوانی داشته باشد. لیوتار (۱۹۸۴) نیز هر فرد را مستقر در مرکز حلقه‌های ارتباطی متعدد و بازی‌های زبانی در نظر می‌گرفت. با این حال، من ترجیح می‌دهم که به جای تأکید بر بازی‌های زبانی، مسیر کَلگ را دنبال کرده و بر مدارهای گفتمانی قدرت متمرکز شوم. جیمسون نیز از همین نظریه جدال گفتمانی حمایت می‌کند و بر این باور است که گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن همزمان با هم همکاری و یکدیگر را از آن خود می‌کنند:

شکست‌های رادیکال بین دوره‌های زمانی به طور کلی تغییرات محتوایی را در بر نمی‌گیرد، بلکه تنها عناصری که از پیش موجودند ساختار جدیدی پیدا می‌کنند. آنچه در دوره پیش تحت انقیاد بوده، اکنون غالب می‌شود و آن چه چیرگی را در اختیار داشته، اولویت خود را از دست می‌دهد (جیمسون، ۱۹۸۳: ۱۲۳).

در نهایت معتقدم که سازمان‌ها هیچ‌گاه به‌طور کامل پیشامدرن، مدرن یا پسامدرن نمی‌شوند. هرچند که برای شفافیت در بحث، هر یک از این سه حوزه را در بخش‌های جداگانه توصیف خواهم کرد. اما نکته مورد نظر من، ارتباط درونی، نفوذ و تعامل در کشاکش گفتمانی است.

گفتمان پیشامدرن: گفتمان غربی پیشامدرن در شور و شوق و انگیزه خود با سنت پیشاصنعتی و حتی فئودالی سهیم است. این گفتمان، فرد را از نقش اجتماعی و دینی خود همانند همسر، سرباز و غیره جدا نمی‌داند (تاکانکاری، ۱۹۹۲: ۲۲۵). گفتمان پیشامدرن سفری اسطوره‌ای و عشایری است که در برابر عقلانیت اقتصادی، از صنعت‌گری، معنویت، خانواده و احساسی قوی از جامعه حمایت می‌کند. هنگامی که گفتمان‌های سرمایه‌داری، صنعتی و روشنگری دست در دست مدرنیسم پدیدار شدند، پیشامدرن‌ها در دفاع سرسختانه از سنت پافشاری کردند (تولمین^۴، ۱۹۹۰).

1. Micropractices
2. Cooper and Burrell
3. circuits of power
4. Toulmin

برای مثال، پاپ پیوس یازدهم^۱، در برابر کالایی شدن کار، سرمایه‌داری بازار آزاد و دیگر فعالیت‌های اقتصادی که «توسط اراده مستبدانه مالکان و بدون توجه به پرورش و عزت و شرافت کارگران رهبری می‌شد» مقاومت کرد (کلون^۲، ۱۹۴۳: ۲۵۵-۲۵۴). بومیان امریکا نیز دیدگاه روحانی خود را در ارتباط با «زمین به مثابه مادر» در برابر استعمار اروپا و پیشرفت‌های صنعتی که دیگر از نظر محیطی قابل تحمل نبودند، حفظ کردند (شریوستاوا^۳، ۱۹۹۳). نظم پیشامدرن و همه‌گیری که قبل از شکل‌گیری جامعه سرمایه‌دارانه، مکانیکی و شهری وجود داشت، امروزه به عنوان یکی از روش‌های جایگزین برای زیستن، محبوبیت روزافزونی یافته است که نمونه آن‌را در جنبش «آشتی کردن با طبیعت»^۴ می‌توان یافت. در ژاپن دوره فئودالی، سرمایه‌داری به شیوه غربی از ابتدا تهدیدی جدی برای میراث اخلاقی پیشامدرن به شمار می‌رفت. افکار مدرن می‌توانستند با اغوای مردم، آن‌ها را از رسوم قدیمی جدا سازند و به سمت خودخواهی در تعقیب منافع فردی بکشانند (هیرشمیر و یو^۵، ۱۹۷۵: ۲۰۱). مدرنیست‌ها به اعمال شروانه دوره پیشامدرن مثل برده‌داری، سرکوب دینی، شکنجه و نابرابری‌های دموکراتیک حمله می‌کردند.

گفتمان پیشامدرن در گفتمان پسامدرن نفوذ می‌کند. بودریار^۶ (۱۹۸۷ و ۱۹۸۸)، دلوز و گاتاری (۱۹۷۲ و ۱۹۸۷) و به نسبت کمتر لیوتار (۱۹۸۴) از بازگشت به تجارت و جامعه پیشامدرن استقبال کرده‌اند که در آن فرهنگ‌های قومی در هماهنگی بیش‌تری با محیط طبیعی خود و با یکدیگر به سر می‌برند. دلوز و گاتاری به اقوام کوچ‌نشین پیشامدرن به عنوان یک مدل پسامدرن می‌نگریستند که در سرزمین‌های آزاد پرسه می‌زدند، آرزومندی و رهایی را پاس می‌داشتند و در برابر تلاش دولت و قدرت‌های دینی در جهت مقهور ساختنشان مقاومت می‌کردند. جیمسون (۱۹۸۶) ادعا کرد که مردم ممکن است به گونه‌ای در مدرنیسم محبوس شوند که قادر به تشخیص اعتبار داستان‌های پیشامدرن نباشند. این پدیده می‌تواند تمثیلی سیاسی در نظر گرفته شود که ذائقه‌های غربی را ارتقا می‌بخشد و دوگانگی‌هایی را به چالش می‌کشد که جدایی پویایی‌های شخصی، حیاتی و سیاسی را تجویز می‌کنند. به عبارت دیگر، من، به عنوان یک مرد سفید پوست غربی در مقایسه با فردی که تجربه زیستن در جامعه قبیله‌ای و پیشامدرن را داشته، درک متفاوتی خواهم داشت. دست آخر کِلگ (۱۹۸۹) با بکارگیری گفتمان‌های پیشامدرن، همچون نظریه ماکیاولی، سعی در ارائه نظریاتی پست‌مدرن از قدرت داشت. نظریه امگای تولمین (۱۹۹۰) فلسفه مدرن را به مثابه

1. Pope Pius XI

2. Clune

3. Shrivastava

4. greening of the corporation

5. Hirschmeier & Yui

6. Baudrillard

انحرافی به مدت چند قرن شکل می‌دهد که فلسفه‌های پسامدرن را به کشف مجدد پیوندهای درونی آن‌ها با گفتمان‌های پیشامدرن مرتبط می‌سازد. زندگی ایلیاتی در یک جهان پسامدرن، ضد هم‌نوایی، ضد سنت و ضد یکدست سازی است.

گفتمان مدرنیست: گفتمان مدرنیست به دنبال رام کردن شرک و شر دوره پیشامدرن و امیال اسطوره‌ای است که شامل فساد سلطنت مطلقه در دوره فئودالی و مقابله با استبداد روحانیت بود. داستان‌هایی از زندگی مدرن، جامعه‌ای بزرگ و به‌طور عقلانی برنامه‌ریزی و اداره شده را به تصویر می‌کشند که شور و شوق، سوژگی و انتخاب دوره پیشامدرن را به زنجیر می‌کشد. «مدرنیسم یعنی داشتن ایمانی فزاینده به خرد تا اندازه‌ای که هم سنگ با پیشرفت تلقی شود» (پارکر، ۱۹۹۲: ۳). کوپر و بارل (۱۹۸۸) دو پروژه مدرنیست را تشریح کرده‌اند: برنامه‌های حیاتی رنسانس ایتالیایی و روشنگری و عقلانیت ابزاری و سیستماتیکی که وبر در قفس آهنین بوروکراسی به تصویر می‌کشد. برنامه سیستماتیک مدرنیسم، روایت "عقلانیت ابزاری" را می‌سازد که در مدل‌های جامعه‌پساصنعتی بل (۱۹۷۳) مشهود است. در سناریوی پساصنعتی، علم و تکنولوژی جهان پیشامدرن را با قواعد سایبرنتیک، نظریه تصمیم‌گیری، نظریه بازی، فایده‌گرایی و اخیراً تحلیل هزینه‌های مبادلات تحت کنترل در می‌آورد (کوپر و بارل، ۱۹۸۸: ۹۶-۹۳). نظامی که -خصوصاً در مقیاس بزرگ- به نفع پیشرفت تکنولوژیک قد علم می‌کند، انسان پیشامدرن را در ماشین اجرایی (لیوتار، ۱۹۸۴) و نگاه سراسربین (فوکو، ۱۹۷۷) جای می‌دهد. هابرماس از جنبه‌های مشخصی از مدرنیسم دفاع کرد: «فکر می‌کنم به جای رها کردن مدرنیته و پروژه آن به عنوان امیدی از دست رفته، باید از اشتباهات برنامه‌های نامعقولی درس بگیریم که برای خنثی کردن مدرنیته تلاش کرده‌اند» (۱۹۸۱: ۱۱). او مدرنیسم را به عنوان پروژه‌ای ناتمام و دارای پتانسیلی رهایی بخشی تلقی می‌کرد که می‌تواند توسط نقدهای مارکسیستی به کار گرفته شود تا جنبه‌های استثمارگرانه و بیش از حد عقلانی شده مدرنیسم را بازسازی کند و به بسط استراتژی‌های عقلانی در جهت اجماع و وفاق بیش‌تر بپردازد. هابرماس و دیگر اعضای مکتب فرانکفورت (نظریه‌انتقادی) در زمره منتقدان نظریه‌پردازان پسامدرن مثل دریدا، فوکو، بودریار و لیوتار قرار می‌گیرند (بست و کلنر، ۱۹۹۱؛ کوپر و بارل، ۱۹۸۸؛ دیتز، ۱۹۹۲). برخی از پسامدرن‌ها هیچ چیز را در مدرنیسم قابل نجات دادن نمی‌دانند و تنها بر سلسله مراتب، سرکوب، سلطه نژادی مداوم، به حاشیه کشاندن‌های فرهنگی، زوال محیطی و تبعیض جنسی مانور می‌دهند (بالسامو، ۱۹۸۷؛ فرگوسن، ۱۹۸۴؛ فلکس، ۱۹۹۰؛ هاوز، ۱۹۹۲)^۱. به‌طور کلی، مدرنیسم مجموعه‌ای از گفتمان‌هاست که در نزاع با صورتبندی‌های پیشامدرن و پسامدرن به سر می‌برد.

1. Balsamo, Ferguson, Flax, Hawes

گفتمان پسامدرن: نخستین رویکرد به سازمان پسامدرن که قائل به جایگزینی یک دوره توسط دوره دیگر بود، توسط دراگر (۱۹۵۷ و ۱۹۹۰) پرداخته شد که سازمان پسامدرن را یک شیفت پارادایم دکارتی از شبکه‌های صنعتی به شبکه‌های اطلاعاتی پسا صنعتی معرفی کرد. با این حال این صورتبندی می‌تواند از جهت دوآلیستی و غیرگفتمانی بودن مورد انتقاد قرار بگیرد. کاربرد یک نظریه سازمانی پسامدرن بدون اتکا به دوره‌های زمانی، در سال ۱۹۸۸ توسط گیبسون بارل و رابرت کوپر در مجموعه مقالاتی با عنوان "مطالعات سازمانی" آغاز شد. کلگ (۱۹۹۰) در "سازمان‌های مدرن" مهم‌ترین گام را در جهت تدوین چنین چشم‌اندازی از سازمان‌های پسامدرن برداشت. نظریه‌پردازان پسامدرن، بر ساخت‌های مدرنیستی را به این دلیل به چالش می‌کشند که نظم اجتماعی مکانیکی، کارکردی و غیرشخصی را بر گفتمان‌های شخصی و حتی حیات‌بخش و معنوی پیشامدرن برتری می‌دهند (بست و کلنر، ۱۹۹۱). پسامدرن‌ها به‌طور متناوب مفهوم "تفاوت" نیچه - تشخیص بلا تکلیفی‌ها که لیوتار (۱۹۸۴) آن را جستجوی بی‌ثباتی‌ها نامید- و روش‌سازی دریدا (۱۹۷۶ و ۱۹۸۱) را به کار گرفته‌اند.

مجدداً در مواجهه‌ای واکنشی، گفتمان پسامدرن از عامل انسانی مرکز‌زدایی و از بدن‌های زنده و اجتماعی در برابر کلان‌روایت‌ها، هماهنگی مکانیکی و نظم کارکردی حمایت می‌کند. پسامدرن‌ها به گفتمان‌های مدرن حمله می‌کنند و گفتمان‌ها و اعمال رادیکال‌تری را ابر علیه آن [توصیه می‌کنند (بست و کلنر، ۱۹۹۱: ۳۰). بست و کلنر پسامدرن‌ها را به یک جانبه بودن متهم می‌کنند، امری که لیوتار به قطعه قطعه شدن و بودریار به انفجار از درون اشاره می‌کند و بیان می‌دارند که آن‌ها جز در موارد استثنایی به مفهوم‌سازی مناسبی از اشکال کلی سلطه یا مقاومت دست نمی‌زنند (بست و کلنر، ۱۹۹۱: ۲۲۳).

نظریه‌های پسامدرن رقیبی وجود دارند. همان‌طور که روسنو^۱ (۱۹۹۲) اذعان داشته، برخی پسامدرنیست‌ها مفروضات مثبت و خوش‌بینانه و برخی دیگر مفروضات شکاکانه‌ای را اتخاذ می‌کنند. دسته اول (خوش‌بینان) استدلال می‌کنند که از طریق ساخت و شکل‌دهی سازمان‌ها با استعاره‌های غیر پدرسالارانه و غیر سلسله‌مراتبی مثل شبکه‌ها و سایت‌های اینترنتی، امکان فراتر رفتن از استثمار وجود دارد. گفتمان پسامدرن خوش‌بینانه، برابری، دموکراسی، اکولوژی و چندگانگی را ارج می‌نهد و ریشه در مدل‌های مدرن و حتی پیشامدرن دارد (تولمین، ۱۹۹۰). در برابر این جریان، برخی دیگر از پسامدرنیست‌ها نسبت به تمامیت گفتمان پیشرفت و روشنگری مدرنیسم بدبین و شکاک هستند. برای آنان پسامدرنیسم به عنوان سیاستی از پیوستگی و اتحاد توصیف شده است که در آن جنبش‌های تکه پاره از طرفداران محیط زیست، سیاه‌پوستان، لاتینی‌ها، بومیان امریکا،

1. Rosenau

اقوام ساکن جنگل‌های موسمی، همجنس‌گرایان، اجتماعات اسکان عمومی و دیگر گروه‌های سرکوب شده، روند و نگاه از پایین را در یک حرکت کلی شکل می‌دهند (جیمسون، ۱۹۸۸: ۷۱). گرچه مطالعه این جنبش‌ها استراتژی‌های پسامدرن، از مقاومت و گریز را آشکار می‌کند، تعداد زیادی از آن‌ها همچنان به بازتولید سلسله مراتب، اقتدار و به حاشیه راندن اقدام می‌کنند. بودریار (۱۹۸۷ و ۱۹۸۸) - شاید به عنوان رادیکال‌ترین پسامدرن - معتقد است که پسامدرن‌ها قافیه را به مدرنیست‌ها باخته‌اند، چرا که این گروه دوم "فرا واقعیت" (شبیه‌سازی‌های انباشته روی هم، که جایگزین واقعیت می‌شوند) را کالایی و عینی می‌کند و پسامدرنیسم را به عنوان ابزار سرکوب معرفی می‌کند. برای مثال، شخصیت‌ها و نمادهایی از داستان‌ها، فیلم‌ها و وقایع روی تی‌شرت‌ها فروخته می‌شوند و از طریق سریال‌های تلویزیونی، کتاب‌ها و پارک‌های تفریحی، چرخه کالایی کردن را ادامه می‌دهند (نایتز و مورگان، ۱۹۹۳). افزون بر این، امروزه انتقاد از چنین پروژه‌هایی به دلیل مدیریت تماماً کیفی و همچنین سودآوری پایین تولید و توانمندسازی ناچیز آن‌ها متداول شده است، روندی شبیه به تلاش نومدرنیست‌هایی که مدرنیسم را به زبان پسامدرنیسم درمی‌آوردند، بدون آن که در ساختارها تغییری حاصل شود (بوژه، ۱۹۹۳؛ بوژه و وینزور، ۱۹۹۳؛ وینزور، ۱۹۹۳). در مجموع به جای این تصور که عصر پیشامدرن توسط عصر مدرن مغلوب شده و بشریت اکنون در آستانه ظهور عصر پسامدرن قرار دارد، مسیر دیگری را در پیش می‌گیرم. من بر کیفیت کنش-واکنشی گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن تمرکز می‌کنم و معتقدم که هر سه گفتمان در سازمان داستان‌پردازی دیزنی در کشاکش با هم قرار دارند.

روش پژوهش

گردآوری داده‌ها

از سال ۱۹۸۹ گردآوری داستان‌های دیزنی را آغاز کردم. تمام تابستان سال ۱۹۹۰ را در آرشیو دیزنی گذراندم و به ثبت تمام آثاری پرداختم که می‌توانستم در مخزن انبوه نوارهای صوتی و تصویری دیزنی بیابم. الیوت که از دسترسی به آرشیو دیزنی منع و توسط نیروهای امنیتی تا بیرون از مایملک دیزنی همراهی شده بود، می‌گوید تا کنون تعداد کمی از زندگی نامه نویسان و محققان دسترسی آزاد به این بایگانی داشته‌اند (الیوت، ۱۹۹۳: یازده تا سیزده). هر چند باید اشاره کنم که من با خوشرویی و تواضع کامل روبرو شدم و از دست‌یابی به هیچ منبعی محروم نشدم. اجازه داشتم با استفاده از ضبط صوت کوچک نمونه‌های مورد نیازم را از بایگانی جمع‌آوری کنم. در ابتدا بر کار سرپرستان دیزنی تمرکز کردم که در داستان‌پردازی مشارکت داشتند و از سخنرانی‌ها، تعاملات، مصاحبه‌ها و مکالمات فی‌البداهه استفاده کردم. آرشیو علاوه بر مجموعه‌ای از نمایش‌های تلویزیونی،

فیلم‌ها و کارتون‌ها، گفتمان‌های مدیران ارشد اجرایی را نیز در بر می‌گرفت. تعداد زیادی فیلم در ارتباط با روابط عمومی، جلسات کاری و ملاقات با سهام داران موجود بود. عموماً صاحبین نقش‌های اجرایی، همچون میتزبرگ (۱۹۷۳)، سخنگوی سازمان بودند. بخش‌هایی از گفتگوهای حاوی داستان‌های متفاوت را (همراه با چند جمله قبل و بعد از آن‌ها) وارد پایگاه داده‌های کامپیوتری کرده و برای دقت بیش‌تر آن‌ها را ویرایش کردم. سپس به هر خط از متن شماره‌ای اختصاص دادم تا قابل ردیابی باشد. از این طریق توانستم معنای داستان‌ها را در واحدهای بزرگ‌تر مکالمه قرار دهم و جستجو میان اجزای جمله‌ها و کلمات را تسهیل کنم. مجموعه داده‌های نهایی شامل ۲۹۶۷ خط از متنی ۱۱۶ صفحه‌ای بود که از ۲۱ منبع متفاوت به دست آمده بود. گفتمان داستان‌های مشهور با استفاده از یک نرم‌افزار ویژه خواندن^۱ که محصول شرکت سیستم‌های کامپیوتری اسکاندیناوی^۲ است، مورد تحلیل قرار گرفت. این نرم‌افزار طول جملات و دشواری کلمه‌ها را در نظر می‌گیرد. به عنوان مثال، متوجه شدم که والت دیزنی و مایکل آیزنر بیش از ران میلر^۳ که در دوره‌ای بین ریاست این دو، متصدی امور بود به داستان‌پردازی می‌پرداختند.

با این حال، به جای ادامه این رویکرد تجربی محدود، به روش واسازی تغییر رویکرد دادم تا قادر باشم داستان‌ها را در زمینه‌های معنایی وسیع‌تری قرار دهم و دریابم که چگونه متن در گذر زمان و رویت‌های متنوع، تکامل می‌یابد. برای رسیدن به این هدف، متن مجموعه این داستان‌ها را بررسی کرده، و تحلیل را با متونی از تاریخ دیزنی که توسط دیگر نویسندگان جمع‌آوری شده بود، تکمیل کردم. پژوهش را با بررسی محتوای این داستان‌ها از ۱۹۸۹ تا جولای ۱۹۹۳ ادامه دادم. ضمن مطالعه کتاب‌های چاپ شده در این دوره، سعی شد تا مقایسه‌ای بین داستان‌های رسمی (نوارهای بایگانی شده و روایات مورد تأیید دیزنی) با داستان‌های کارمندان دیزنی که از مدیران ارشد نبودند، صورت گیرد. به طور دائم در حال به روز رسانی این گزارش‌ها بودم، خصوصاً که چند مطالعه غیررسمی مهم و جنجال برانگیز—که جزو تاریخ رسمی دیزنی به حساب نمی‌آیند—نیز در طول تحقیقات من منتشر شد (الیوت، ۱۹۹۳؛ فلمن، ۱۹۹۲؛ ون مانن، ۱۹۹۲).

در یک مورد خاص، الیوت (۱۹۹۳) در کتابش یک مسأله پژوهشی را مطرح کرد. از یک سو تحقیقی را منتشر کرد که حاصل مصاحبه با افراد حاضر در اعتصاب سال ۱۹۴۱ در دیزنی بود. و از سوی دیگر، اعتقاد دارم که او تعدادی از داستان‌های خودش را بر اساس مدارک ضمنی یا مطالعات روانشناسانه مرتبط با والت دیزنی—که از پروژه‌های فیلم‌سازی دیزنی مشتق شده بود—سرهم کرده بود. برای مثال او دیزنی را فردی الکلی معرفی می‌کند که دائماً درگیر اختلالات و فروپاشی‌های

1. Readability Plus
2. Scandinavian PC Systems
3. Ron Miller

عصبی بود و به علت تمایلات ضد یهودی‌اش، آنان را از پست‌های مهم محروم می‌ساخت (الیوت، ۱۹۹۳: بیست و یک) او را همچنین، نژادپرستی که سیاه پوستان را تنها برای برق انداختن کفش‌ها استخدام می‌کرد، در نظر می‌آورد، که نه تنها به مدت ۲۵ سال تحت پوشش سرویس اف‌بی‌آی بود، بلکه یک ضد اتحادیه‌گرای دست راستی تندرو نیز معرفی می‌شد. الیوت او را هم تراز با اعضای جرائم سازمان‌یافته تلقی می‌کرد که موقعیت شغلی آرتور بابیت و دیوید هیلبرمن را که رهبران اعتصاب ۱۹۴۱ در استودیوی دیزنی بودند، نابود کرده بود. والت طی دهه بعد به طور سیستماتیک تمام افرادی را که در اعتصاب به نحوی دخیل بودند، اخراج کرد (الیوت، ۱۹۹۳: بیست و دو و ۲۶۵). در این روایت، تنها اعتصاب، اخراج‌ها و شنیده‌ها و رونوشت‌هایی از مصاحبه نیروهای جدید به ثبت رسیده بود. واقعیت نهایی مرتبط با این مطالعه آن است که تمام گزارش‌های مربوط به بابیت از آرشیو دیزنی پاک‌سازی شده بود. تصمیم من آن بود که به بررسی روایات ثبت شده و داستان‌هایی بپردازم که نسخه متفاوتی از دیگر زندگی‌نامه‌ها را عرضه می‌کنند (میلر، ۱۹۵۷؛ موزلی، ۱۹۸۵؛ شیکل، ۱۹۸۵؛ توماس، ۱۹۶۷).^۱

روش‌سازی^۲

هنگام استفاده از روش‌سازی، باید دقت و احتیاط لازم به کار گرفته شود. برای مثال وقتی الیوت می‌گوید که زندگی شخصی والت در متون، شخصیت‌ها و غافلگیری‌های کارتون‌ها و فیلم‌های دیزنی پدیدار شده، مدعی است که از روش‌سازی فیلم استفاده کرده است: "پافشاری دیزنی برای آفرینش جهانی ایده‌آل و بدون نقص برای کودکان بازگو کننده چیزی جز ... کودکی کابوس‌وار خود او نیست ... کابوس‌هایی از واقعیت‌سازی شده هم پیمان با مدرنیست‌های نوفرویدی عصر حاضر" (الیوت، ۱۹۹۳: ۱۳۲). مشکل من با این نوع استفاده از‌سازی به آن باز می‌گردد که داستان‌های او درباره والت، گام به گام منطبق با متن فیلم‌ها نیست. چگونگی استفاده از این متن و استنتاج‌های مربوطه به تخیل مخاطب واگذار شده است. الیوت چگونه قادر به خواند درونیات والت شده تا به کابوس‌های او پی‌ببرد؟ برای نمونه این ادعا که در مری پاپینز: «دو کودک، جان و مایکل، در حقیقت تصاویری از کودکی والت و روی هستند: مطیع، کم حرف، مبتلا به آسیب‌های روانی، فرزندان پدری خشک و منضبط و مادری مهربان اما خنثی... والت را به الیاس مرتبط می‌کند (با سبیل قیطانی) که سرپرست بی‌محبت اما خیرخواه خانواده است» (الیوت، ۱۹۹۳: ۲۵۹). چنین استدلالی در نظر من بیش از آن که برگرفته از‌سازی باشد، نوعی روان‌شناسی نازل پشت‌میز نشینی است.

1. Miller, Mosley, Schickel, Thomas
2. deconstruction method

من رویکرد بسیار دقیق‌تر دریدا (۱۹۷۴) را نسبت به نسخه تعدیل شده کولر (۱۹۸۲)، در کنار کاربرد آن در مطالعات سازمانی پیشین را ترجیح می‌دهم (کالاس و اسمیرسیچ، ۱۹۸۸، ۱۹۹۱؛ کیلدف، ۱۹۹۳؛ مارتین، ۱۹۹۰).^۱ همان‌طور که کالاس و اسمیرسیچ (۱۹۹۱) توضیح داده‌اند، تأکید واسازی بر این است که چگونه کلمات و البته در این مطالعه، داستان‌ها معانی متعددی می‌یابند. آن‌ها اضافه می‌کنند که تفاسیر ارائه شده توسط هر گروه یا اجتماع معین، مثلاً محققان درون یک سازمان، صرفاً برساخته‌هایی است که بر اساس نوشته‌های مدیران تحمیل می‌شود. الیوت واسازی را به منافع هیچ گروهی، جز دغدغه خودش و همچنین چگونگی بروز وضعیت روانی والت در محصولات دیزنی، محدود نمی‌کند.

واسازی در حقیقت کشف رابطه بین دوگانگی‌های موجود در داستان‌هاست (مثل مثبت و منفی، مرکزی و حاشیه‌ای، ضروری و غیر ضروری، خودی و غیر خودی) تا ابهام‌ها و اصول داستان‌گویی مورد استفاده برای استقرار معنای مشخص آشکار شود. اکتفا به گردآوری داستان‌های شاد دیزنی، آن‌گونه که در زندگی‌نامه‌های رسمی مرسوم است، یا برعکس آن، بازگویی نیمه تاریک دیزنی، هر دو روش‌هایی یک‌جانبه برای تحلیل هستند. رویکرد من توجه به گوناگونی داستان‌ها بود تا مشخص شود که هر داستان تا چه اندازه ابهامات را برطرف می‌کند. از این راه قادر بودم تا نشان دهم که استودیوی دیزنی چگونه داستان‌پردازی را در سطح سازمان تنظیم می‌کند. مقایسه‌ای بین داستان‌های مدیران ارشد و دیگران ترتیب دادم و حتی به جمع‌آوری داستان‌هایی از بیرون مجموعه دست زدم. از طریق این چرخش، معانی جدیدی از آن چه پیش‌تر در آرشیوها دیده بودم یا بعدها توسط افرادی همچون میلر (۱۹۵۷)، توماس (۱۹۶۷)، کرفتون (۱۹۸۲)، موزلی (۱۹۸۵)، تیلور (۱۹۸۷)، اسمیت و آیزنبرگ (۱۹۸۷)، کینی (۱۹۸۸)، ون‌مانن (۱۹۹۲) و الیوت (۱۹۹۳) به چاپ رسیده بود، یافتیم.

در واسازی، به منظور آشکارسازی شیوه نفوذ زمینه تاریخی و محیطی متن در داستان، خطوط ساختگی‌ای که داستان را از زمینه آن جدا می‌کند به چالش کشیده می‌شوند. به‌طور خلاصه، من به ورای داستان مجریان شاد و تاریخچه رسمی دیزنی نفوذ کردم. به تدریج توانستم هر داستان را به صورت یک توافق جمعی، یک روایت تمامیت‌خواه، مجموعه‌ای از امور جهان شمول و اصول ضروری و یک برساخت در نظر بیاورم. در واسازی به دنبال داستان‌های جایگزینی بودم که در چالش روایت‌های رسمی با داستان‌های محلی‌ای که با اجماع نظر به‌وجود آمده بودند، نادیده گرفته شده بودند. در این مسیر، با روش‌هایی مواجه شدم که از طریق آن‌ها روایات رسمی و غیررسمی با عناصر داستانی یکسان پرداخته می‌شدند، اما با این حال خوانش‌های بسیار متفاوتی می‌یافتند.

1. Calas & Smircich, Kilduff, Martin

در این تحلیل که از سال ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۴ به طول انجامید، کنترل تمامیت خواهانه، جهان‌شمول‌گرایانه، ذات‌گرایانه و کل‌نگر تبدیل به مهم‌ترین برساخت تحلیلی شد. کم‌کم پی‌بردم، داستان‌هایی که از کودکی درباره‌ی والد دیزنی و قلمرو پادشاهی جادویی او شنیده و با آن‌ها بزرگ شده بودم، چگونه توسط روایت‌های به حاشیه رفته با مقاومت روبرو می‌شوند. بنابراین از تحلیلی کارکردگرایانه (این که داستان‌ها چگونه به فروش می‌رسند) به تحلیلی بدبینانه و همراه با تردید (این که چطور یک جنبه از داستان، جنبه‌های دیگر را پنهان نگاه می‌دارد) تغییر موضع دادم. به جای تأیید کارکردگرایانه داستان‌ها، به جستجوی انواع سوءاستفاده‌ها، امتیازات، سلطه‌گری‌ها، اعمال قدرت و همچنین قواعد و اعمال کنترل این سازمان داستان‌پردازی پرداختم. هیچ راز و رمزی در گام‌های این نحوه برداشت از واسازی وجود ندارد. تنها گام دشوار، تغییر رویکرد من به عنوان یک تحلیل‌گر بود. جزئیات کار در صورت فقدان آموزش و تجربه مناسب نادیده گرفته می‌شوند. برای نمونه واسازی داستان‌های مدیران ارشد به معنای جستجوی سلسله مراتب و زمینه‌ها در داستان‌ها بود تا معین شود که کدامیک بر دیگری تسلط دارد، چگونه یک شخصیت به دیگری فرمان می‌دهد، چگونه یک عنصر بر دیگری سایه می‌اندازد و چگونه یک صدا به نیابت از صداهای دیگر سخن می‌گوید. بخش اعظمی از واسازی به توجه و شنیدن صداها بازمی‌گردد. چه کسی، در میان مدیران صدایی به خود اختصاص می‌دهد، صدای چه کسی به حاشیه رفته و صدای چه کسی اصلاً شنیده نمی‌شود؟ واسازی همچنین به معنای نگریستن به داستان‌هایی که در دل داستان‌های دیگر پنهان شده‌اند، در نظر آورده می‌شود. واسازی یعنی به چالش کشیدن نقش سلسله مراتبی و کارکردی داستانی که درون تشکیلات دیزنی شکل می‌گیرد. واسازی یعنی رهاسازی روایاتی که به‌طور کامل در روایت رسمی دیزنی نمی‌گنجند. واسازی تکنیکی سنجش‌پذیر نیست. این روایت من از روش به کار رفته در این مطالعه است.

نتایج این تحقیق در دو بخش مجزا عرضه می‌شوند. در قسمت نخست، با استفاده از مفاهیمی که در پیشینه نظری مقاله تشریح گردید، به توضیح گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن دیزنی می‌پردازم. بخش دوم به تحلیل صداها، حاشیه‌ها، تمامیت‌خواهی‌ها، جهان‌شمول‌گرایی‌ها، ذات‌گرایی‌ها و جنبه‌های نظارتی و کلی‌نگر این سازمان داستان‌پرداز اختصاص می‌یابد.

دیزنی: سازمانی داستان‌پرداز در رویکردی تاریخی

استودیوی والد دیزنی سازمانی است که بر پایه داستان‌پردازی بنا شده است. این روند تجارتي موفق در تولید داستان، در کنار کالایی ساختن آن قرار می‌گیرد، که محصولات آن به ژاپن و اروپا نیز صادر شده است (فلمن، ۱۹۹۲: ۳۱۸-۲۹۹). دیزنی در نظر عموم مردم، شرکتی رسانه‌ای است، تشکیلاتی که به‌طور گسترده توسط افراد بیرون سازمان مورد مطالعه قرار گرفته است. همچنین

دیزنی مجموعه‌ای است که به گونه‌ای منظم داستان‌های خود را به عنوان بخشی از "فعالیت دیزنی"^۱ به ثبت می‌رساند. این تنظیم اسناد، فرصت بی‌همتایی را برای مطالعه تحرکات سازمان فراهم می‌سازد که در حالات دیگر بسیار دشوار است.

دیزنی شخصیت‌هایی کارتونی خلق کرده که در تمام جهان شناخته شده‌اند. محصولات دیزنی در نسبت با رقبای خود مخاطبان بیش‌تری دارند و والت دیزنی همچنان قهرمانی در روای آمریکایی باقی مانده است. با این حال، مروری بر داستان‌پردازی‌های دیزنی این واقعیت را آشکار می‌سازد که بسیاری از روایت‌ها با داستان رسمی همخوانی ندارند. با استفاده از استعاره تامارا می‌توان نشان داد که فرایندهای داستان‌پردازی موازی، درون و اطراف تشکیلات دیزنی در جریان هستند. داستان رسمی (فینچ، ۱۹۷۳؛ شیکل، ۱۹۸۵؛ توماس، ۱۹۶۷) توسط داستان انیمیشن‌سازان (کینی، ۱۹۸۸)، نمایش‌نامه‌نویسان (شوز، ۱۹۷۹)، تاریخ‌نگارها (کرفتون، ۱۹۸۲؛ مارتین، ۱۹۸۳)، روزنامه‌نگاران (تایلور، ۱۹۸۷)، محققان پست‌مدرن (فلمن، ۱۹۹۲؛ اسمیت و آیزنبرگ، ۱۹۸۷؛ ون‌مانن، ۱۹۹۲) و زندگی‌نامه‌نویسان غیررسمی (الیوت، ۱۹۹۳) به چالش کشیده می‌شود. داستان رسمی، والت دیزنی را به عنوان مبتکر تولید انیمیشن، مبدع صداگذاری آن‌ها و پیشرو در بسیاری از پیشرفت‌های این حوزه ارج می‌نهد. دهه‌ها بعد از مرگ والت، تلاش‌هایی در جهت مشروعیت بخشیدن یا بی‌اعتبار ساختن این داستان‌های سازمانی در حال وقوع است. مایکل آیزنر^۲، مدیر ارشد فعلی در شرکت دیزنی، مانند هم‌تایان پیشین‌اش، با تغییر و همچنین باز اسطوره‌پردازی روایت رسمی سازمان (بوژه، فدر و رولند، ۱۹۸۲؛ مک‌وینی و باتیستا، ۱۹۸۸)^۳ سعی می‌کند تا تغییرات را در جهتی که در پژوهش‌های قبلی تئوریزه شده بود حفظ کرده و استمرار بخشد (بوژه، 1991a، بوژه، 1991b؛ کلارک، ۱۹۷۲؛ مارتین، پترسون، هارود و سیل، ۱۹۸۰؛ مارتین، پترسون و پرایس، ۱۹۷۹؛ مارتین و سیل، ۱۹۸۳؛ ویلکینز، ۱۹۷۹). برای توصیف این که چگونه این سازمان خود را در گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن تولید می‌کند، از نظریه دوره‌های متوالی استفاده نخواهم کرد، بلکه بر اساس توضیحات قبل، هدف من نمایش صدهای متعدد در گفتمان دیزنی است.

داستان‌های پیشامدرن دیزنی

در گفتمان پیشامدرن، داستان‌ها به بخشی از واقعیت بنیادین فرض شده ارجاع داده می‌شود و هنرمندان بدون نگرانی چندانی از جانب مدیریت، به ساخت انیمیشن و نمایش‌نامه‌نویسی می‌پردازند. در مراحل ابتدایی ساخت انیمیشن، هر هنرمند طرح و ترسیمات و طراحی خود را در یک سطح وسیع‌تر و جمعی کارورزان و متخصصین دیگر به کار می‌بست. سرپرست، از

1. Disney work
2. Michael Eisner
3. Boje, Fedor, & Rowland, McWhinney & Batista

نظر فیزیکی از هر هنرمند جدا نبوده و کار نیز به شکل فصلی انجام می‌گرفت. در انیمیشن‌های نخستین، نه میکی موس بلکه فلیکس گربه و افسانه آسوپ، سوژه‌های اصلی کارتون بودند. پیش از تأسیس پارک‌های تفریحی دیزنی، خانواده‌های پیشامدرن به نمایشگاه‌های قرون وسطی، سیرک‌ها و فستیوال‌های مذهبی و اجتماعی می‌رفتند (الیوت، ۱۹۹۳: ۱۶؛ هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۸). در ۱۹۱۹ والت و آیورکز^۱ شرکای نزدیکی در شرکت هنری تجاری آیورکز-دیزنی (و نه دیزنی-آیورکز) بودند، ترکیبی که والت احساس می‌کرد باعث می‌شود آن‌ها همچون شرکتی دیداری به نظر بیایند. در ۱۹۲۲ دیزنی، با موافقت آیورکز، که به علت فروش پایین، کاری را در شرکت تبلیغاتی کانزاس سیتی پذیرفته بود، سازماندهی مجددی انجام داد و نام شرکت را تغییر داد.^۲ شرکت با لایه‌هایی متشکل از کارآموزان و متخصصین، آن گونه که در صنعت انیمیشن پیشاصنعتی مرسوم بود، سامان یافت. با این وجود، آیورکز هنوز خود را شریک تجاری والت می‌دانست. در ۱۹۲۳ شرکت ورشکسته شد و والت از کانزاس سیتی به کالیفرنیا نقل مکان کرد تا به برادرش روی^۳ بپیوندد. آن‌ها شرکت برادران دیزنی را تأسیس کردند که آیورکز نیز در بیست درصد آن شریک بود. بر اساس اکثر روایات، در ۱۹۲۵ والت به برادرش و آیورکز اعلام کرد که نام شرکت از استودیوی برادران دیزنی به استودیوی والت دیزنی تغییر می‌کند.

نظر من آن است که، در این نقطه گفتمان پیشامدرن آغاز به منازعه با گفتمان مدرن کرد. نسخه‌های رسمی اولیه، چهار انیماتوری را که دیزنی را ترک کردند به عنوان کارمندان ناراضی توصیف می‌کند که به رویای والت ایمان نداشتند و بجای آن امنیت موجود در نزد چارلز مینتز^۴، را ترجیح می‌دادند. در فاز پیشامدرن انیمیشن دیزنی، مینتز شخصیت کارتونی اسوالد خرگوش را خلق و نام‌گذاری کرد تا با کارتون‌های موفق فلیکس گربه دست به رقابت بزند (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۱۳). مینتز برای گرفتن مبلغ بیش‌تر از والت، بیش‌تر انیماتورهای او را - به جز آیورکز - به استخدام درآورد و تهدید کرد که اسوالد خرگوش را با هزینه کمتر در شرکت جدیدی به تولید می‌رساند: «یا با قیمت پیشنهادی من موافقت می‌کنی و یا سازمانت را از چنگت در خواهم آورد. افراد کلیدی تو برای این کار داوطلب شده‌اند» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۱۴). در روزهای آغازین دیزنی، یوبی آیورکز به عنوان یک هنرمند نابغه، در طول یک روز ۷۰۰ طرح کشید و بین والت و هنرمندان و انیماتورهای مبتدی قرار گرفت.

در روایات رسمی نخستین، بعد از آنکه مینتز با اسوالد خرگوش موقعیت خود را بهتر ساخت،

1. Iwerks

۲. نام شرکت به Laugh-O-Grams تغییر یافت.

3. Roy

4. Charles Mintz

این تنها والت بود که بدون کمک شخص دیگری، شخصیت میکی‌موس را آفرید. در نسخه‌های بعدی «چگونگی خلق این شخصیت موضوع بسیاری از اسطوره‌پردازی‌ها قرار گرفته است — عموماً به ابداع خود والت — تا جایی که اطمینان به خود واقعیت دشوار می‌گردد» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۱۵). نسخه‌های ابتدایی روایت رسمی ابراز می‌دارند که والت در قطار و در راه بازگشت به نیویورک به طراحی موشی پرداخت که صنعت انیمیشن را دگرگون ساخت (میلر، ۱۹۵۷؛ توماس، ۱۹۶۷). گفته می‌شود که لیلیان، همسر والت به او پیشنهاد داد نام موش را از مورتیمر به میکی تغییر دهد. در ۱۹۴۸ والت توضیح داد که میکی‌موس چگونه «به طور ناگهانی و دقیقاً هنگام خطر وقوع فاجعه در ذهنش جرقه زد» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۱۵). والت میکی‌موس را در داستانی رسمی اسطوره‌پردازی می‌کند: «والت، به عنوان یک هنرمند جوان و پرتلاش، با خانواده‌ای از موش‌ها دوست بود که در سطل آشغالی مملو از کاغذهای زباله، زندگی می‌کردند. یکی از این موش‌ها به اندازه‌ای اهلی شده بود که از میز طراحی والت بالا می‌رفت و از خرده‌های غذایی که او برایش می‌ریخت، تغذیه می‌کرد» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۱۵). شخصیت میکی‌موس بر اساس کاراکتر چارلی چاپلین شکل گرفت که والت بسیار او را تحسین می‌کرد (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸؛ مارتین، ۱۹۸۳). اما دیو آیورکز، فرزند یوبی، نسخه کاملاً متفاوتی را از این ماجرا به خاطر می‌آورد: «پر واضح است که میکی شخصیت یوبی بود. حتی آرشیو دیزنی هم خلق میکی توسط یوبی را تصدیق می‌کند، گرچه در روایت آن‌ها والت در حال نظارت بر کار یوبی است. کل ماجرای قطار که استودیو تا این اندازه به آن علاقه نشان می‌دهد، دروغ محض است» (Eliot, ۱۹۹۳: ۳۶). یوبی آیورکز طرحی از اسوالد خرگوش کشیده بود و چشم‌ها و گوش‌هایش را گرد کرده بود تا آن را از چارلز مینتز پس بگیرد (کرفتون، ۱۹۸۴: ۲۱۵-۲۱۰).

والت برنامه‌ای برای کنترل کردن هنر انیماتورهایش داشت. بخش پنهان داستان گریز هنرمندان همچون مینتز نیز به شیوه مدیریتی والت باز می‌گشت. همان گونه که بیان شد، آیورکز هنرمندی با ذهن بارور و خلاق بود که در یک روز ۷۰۰ طرح ارائه داد. والت هنرمندانی با مهارت کمتر و اکثراً زن را بکار گرفت تا این کار را با حقوق کمتری برایش انجام دهند. آیورکز، یکی از سهامداران شرکت با بیست درصد سهام، همکاری با والت را بسیار دشوار می‌دید. برای نمونه، در فیلم "رقص اسکلت"، والت از آیورکز خواست تا تنها صحنه‌های کلیدی را به تصویر بکشد و مابقی را به هنرمندان تازه کار بسپارد (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۱۸). این سیستم، عقلانی، کارا، پرسود و کم هزینه‌تر بود اما آیورکز در مقام یک هنرمند، مقاومت کرد و تمام تصاویر را از آغاز تا پایان طراحی کرد. والت شروع به استخدام هنرمندانی با حقوقی بالاتر از آیورکز کرد. داستان‌های رسمی اولیه، آیورکز را نه یکی از صاحبان شرکت، بلکه کارمندی ترسیم می‌کنند که با رها کردن والت، به او خیانت کرده است. اما نسخه‌های جدیدتر افشا می‌کنند که آیورکز در ۲۱ ژانویه ۱۹۳۰ به علت "اختلاف نظر شدید با والت"

از شراکت با او کناره‌گیری کرده است (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۱۹). "یوبی هنگامی که متوجه شد در غیابش، والت دزدکی سراغ کارهایش رفته و از طرح‌های او برای انیمیشن استفاده کرده، بسیار خشمگین شد. همه، یوبی را به عنوان مردی آرام و مؤدب به خاطر می‌آورند، اما او عمیقاً از دخالت‌های دیزنی نفرت داشت و این مسأله را بارها بیان کرده بود" (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۱۸). کارل استالینگز، هنرمند دیگر نیز استعفا داد. «این واقعیت که دو نفر از با تجربه‌ترین اعضای شرکت، اعتماد خود به والت را از دست داده بودند، برای اعضای جدید نگران کننده بود» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۲۰). از چشم‌اندازی پیشامدرن، هنرمندان در برابر تلاش والت برای سازمان و قاعده‌مند کردن کارشان مقاومت می‌کردند. هنر نبوغ‌آمیز آیورکز به رسمیت شناخته نمی‌شد و والت وظایف او را بین دیگران تقسیم می‌کرد. روی دیزنی مبلغ ۲۹۲۰ دلار به عنوان تمام حقوق یوبی از ابتدای شراکت به او پرداخت کرد. آیورکز استقلال خود را به قیمت از دست دادن سهامی به دست آورد که به زودی صدها میلیون دلار ارزش می‌یافت.

مشابه با تامارا، داستانی که ما به عنوان یک استعاره گفتمانی، از استودیوی پیشامدرن دیزنی در برساخت تفسیر خود از آن استفاده می‌کنیم، تفسیر ما به شخصیت‌هایی بستگی دارد که در حال تعقیب آن‌ها از یک اپیزود به اپیزود دیگر هستیم. به علاوه، شخصیت‌ها به مرور زمان تغییر می‌کنند. داستان‌هایی از چند کارمند که برای مدت طولانی در استخدام دیزنی بودند، با روایات رسمی دیزنی در مسأله خلق میکی‌موس و همچنین استعدادهای خلاق در روند انیمیشن‌سازی در تعارض قرار می‌گیرند. بر اساس اکثر روایات غیررسمی، آیورکز یک طراح نابغه بود، نه والت، اما این والت بود که مدیریت کسب و کار و همچنین ساخت داستان را بر عهده داشت. روایات رسمی، والت را تنها مؤسس معرفی می‌کنند. آن‌ها روی دیزنی و آیورکز را به عنوان شرکای اصلی زمان ظهور پادشاهی جادویی دیزنی نادیده می‌گیرند، هر چند که این دو مرد زندگی خود را وقف پایه‌گذاری آن کردند. همه چیز "ارائه‌ای از والت دیزنی" بود و این سازمان پردازش، تصاویری از والت را (حتی با درج امضایش) به هنگام ترسیم تصاویر میکی و مینی، به طور سیستماتیک و جمعی به نمایش می‌گذاشتند. معرفت و آگاهی برساخت شده در روایت‌های رسمی دیزنی، نوعی اعمال سلطه است. داستان‌های مدرن دیزنی

گفتمان پیشامدرن در کشاکش مداوم با گفتمان مدرن به سر می‌برد. «در گذشته افراد متقدم بودند، اما در آینده نظام می‌بایست تقدم داشته باشد» (تایلور، ۱۹۱۱: ۷). تیلوریسم را می‌توان به عنوان نزاعی بین هنر انیمیشن‌سازی پیشامدرن و مدرن یعنی تولید داستان با مدیریت علمی در نظر آورد. در اوایل دهه ۱۹۰۰، یعنی پیش از شراکت دیزنی و آیورکز، بسیاری از استودیوهای

انیمیشن، کارتون‌ها را تیلوریزه^۱ کردند (برساخت بر اساس اصول نظریه مدیریتی تیلور). والت دیزنی، همچون دیگرانِ فعال در این حوزه، مانند مارکس فلچر، گریگوری لاکاوا، والتر لانتز، پل تری، راثول بار، چارلز باورز و ادوین لاتز، شیفته روش "مدیریت علمی"^۲ شد. والت که از فرصت‌طلبی و غیرقابل اعتماد بودن تأمین‌کنندگان و هنرورزان در عذاب بود، به سرعت ساختار پیشامدرن موجود را در یک ماشین داستان‌پرداز خشک، قاعده‌مند و تحت نظارت جای داد. هنگامی که هنوز در کانزاس سیتی بود، کتاب ادوین لوتز (۱۹۲۰) را در مورد تولید صنعتی انیمیشن مطالعه کرد. در آن گفته شده بود: «از میان تمام استعدادهایی که برای ورود به این عرصه هنری لازم است، هیچ کدام به اندازه مهارت برنامه‌ریزی کار به گونه‌ای که کم‌ترین تعداد طراحی برای هر سناریو مورد نیاز باشد، اهمیت ندارد» (اسمیت، ۱۹۷۸). والت از کتاب رونوشتی تهیه کرد و در تمام اوقات بیکاری‌اش آن را مطالعه می‌کرد (الیوت، ۱۹۹۳: ۱۸).

برخلاف تفاسیر داستان‌های رسمی، این جان رندالف بری^۳ بود که به عنوان هنری فوردر حوزه انیمیشن به حساب می‌آمد، نه والت دیزنی (کرفتون، ۱۹۸۲). والت، همچون دیگر انیماتورها، تنها تقلیدکننده و الگوبردار از روش‌های مدیریتی بری بود. همچنان که والت و دیگر شرکت‌های انیمیشن، تولید داستان را بر مبنای روش تیلور به اصطلاح تیلوریزه می‌کردند، نظام تولید داستان اهمیت روزافزونی یافت و انیماتورها از مرکز صحنه به حاشیه رانده می‌شدند. در حین ساکن شدن تیلوریسم در صنعت انیمیشن، کرفتون چندین رخداد را تشخیص می‌دهد: ۱- جدایی مدیریت از کار ۲- استفاده از زنان و کودکان غیرحرفه‌ای به عنوان نیروی کار ارزان در دپارتمان‌های هنری و تحت نظارت بازرسان ۳- هرمی از دپارتمان‌ها با مدیریت کارکردی روسای گروه‌ها در کنار ناظران بر روند کار و تعمیرات انجام شده و ۴- سرکوب فردیت از طریق برنامه‌ها و فرمول‌های از پیش تعیین شده و وظایف قابل تغییر. یکنواختی یک فضیلت و فردگرایی خطایی فاحش بود. امور و اعمال استاندارد شده بودند و در اواخر دهه ۱۹۲۰ انیمیشن مبدل به یک ژانر منسجم شده بود (کرفتون، ۱۹۸۲: ۲۵۹). منظورم در این جا آن است که با ظهور شیوه تولید مدرن، گفتمان پیشامدرن هنوز در جریان بود.

همچنان که تولید انیمیشن در حال گسترش بود، مالکان استودیو، مشابه با مدیران مجموعه، کل اعتبار هنری را از آن خود کردند و انیماتورها بیش از پیش گمنام شده و نادیده گرفته شدند. در سال ۱۹۳۸ یک سند قابل توجه در استودیوی دیزنی منتشر شد و فرایند عقلانی‌سازی نظام تولید و مدیریت را تکمیل کرد: «دیاگرام سازمان: نمایش مسئولیت‌ها برای عملیات خلاق و مدیریتی، در

1. Taylorized
2. scientific management
3. John Randolph Bray

استودیو» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۳۴) برای مثال در آن آمده بود:

مدیر هر واحد مستقیماً در برابر سرپرست آن واحد مسئول است و این شامل تمام نتایج خلاقانه از تکمیل داستان تا صحنه‌های نهایی خواهد شد. او مسئول انتقال همه مفاهیم صحیح به انیماتورهاست تا تلاش‌های موفقیت‌آمیز طراح و انیماتور و دیگر عملکردها به نتیجه مطلوب بینجامد. او باید دانش کاملی از سیر حرکت انیماتورها داشته باشد تا تولید به سمت سودآوری، همراه با کم‌ترین هزینه پیش رود (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۴۲).

هنرمندانی که تا پیش از این در همه مراحل تولید احساس مشارکت می‌کردند، «با احساس جدایی از همکاران خود و فعالیت در خلاء مواجه شدند» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۴۲). در ۱۹۴۲ گروه قبلی هنرمندان «به صورت دستگاه صنعتی مدرنی توصیف می‌شد که از دقت لازم مطابق با بروزترین کارخانه‌ها برخوردار بودند» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۳۷). والت از اصول عقلانی تولید انیمیشن استفاده می‌کرد تا پارک‌های تفریحی، فیلم‌ها و نمایش‌های تلویزیونی مورد نظرش را بسازد (فینچ، ۱۹۷۳). نظام پیشامدرن کارآموزان و هنرورزان در ماشین تیلوری مدفون شد و در هر زمان ممکن، زنان ناآزموده برای انجام انواع رنگ‌آمیزی‌ها استخدام می‌شدند تا هنرمندان مرد به ترسیم طرح‌های پیچیده‌تر بپردازند. این نظام مبتنی بر جنسیت در صنعت انیمیشن به وفور مورد استفاده بود. دیزنی حتی یک مدرسه هنر و انیمیشن در محوطه استودیو تأسیس کرد تا کارآموزان، با حقوق کم را جذب کرده و هزینه تولید را در پایین‌ترین سطح حفظ کند. روایات رسمی، این مدت را دوره دشواری معرفی می‌کنند که شرکت بدون کنترل منضبطانه والت، قادر به ادامه حیات خود نمی‌بود.

تحرکات گفتمانی پیشامدرن می‌توانند برای حمایت از اعمال مدرن به کار آیند. برای نمونه، والت از استعاره خانواده برای مقابله با تشکیل اتحادیه‌ها استفاده می‌برد. در اواخر دهه ۱۹۳۰ و اوایل دهه ۱۹۴۰ استودیوهای صنعت انیمیشن اتحادیه‌ای شدند. مخالفت با اتحادیه‌ها در میان مدیران استودیو بسیار شدید بود، تا جایی که استودیوی موفق ون بورن، که به خاطر فلیکس گربه شهرت یافته بود، برای حفظ منافعش ترجیح داد درهایش را بسته نگه دارد، تا این که به اتحادیه بپیوندد. نمونه دیگر، استودیوی برادران فلچر بود که به فلوریدا نقل مکان کرد، چرا که این ایالت نسبت به کالیفرنیا به اتحادیه‌ها روی خوش کمتری نشان می‌داد. گرچه والت افراد را بر اساس حال و هوای روزانه‌اش اخراج و به آن‌ها حقوقی پایین‌تر از استانداردهای صنعت انیمیشن پرداخت می‌کرد، استودیوی او موفق شد از به عضویت در آمدن هنرمندان و کارکنانش در اتحادیه جلوگیری کند. او این کار را از طریق معرفی خودش به عنوان پدر پسران -واژه مصطلح او برای انیماتورها و داستان پردازان مرد- و دختران -عبارت مورد استفاده او برای اشاره به زنانی که کار رنگ‌آمیزی و طراحی صحنه‌های تکراری را انجام می‌دادند- به‌انجام رساند. او داستان کار در "یک خانواده بزرگ و شاد" را

به کارمندانش قبولاند و استعاره خانواده را از طریق تشویق دختران و پسران به وارد کردن اقوامشان به خانواده دیزنی تقویت کرد. پسرها در صورت ناسزاگویی جلوی دخترها، به شدت توبیخ و حتی اخراج می‌شدند. خانواده نیاز به وفاداری به کسی داشت که «برای پرسنلی که خود انتخاب کرده بود، ادعای پدری می‌کرد و اصرار داشت که اعضا برای او نه نقش کارمند که خانواده را بازی کنند» (الیوت، ۱۹۹۳: ۸۷). اعضای خانواده تمام ساعات شبانه روز را برای قهرمان پدرسالار خود کار می‌کردند. همان طور که الیوت اشاره می‌کند، نکته جالب آن جاست که خود والت مجاز به اصلاح نکردن صورت، نوشیدن و ناسزاگویی در حین کار بود، اما این آزادی‌ها در اختیار اعضای خانواده او نبود. هنگامی که برای ساخت سفیدبرفی و هفت کوتوله تعداد اعضای خانواده به بیش از هزار نفر رسید، آنان در طرحی کاملاً تیلوریستی تقسیم بندی شدند: چهار پسر در یک ردیف میز قرار می‌گرفتند و دختران در ردیف‌های استودیوی پرازدحام دیگری سازماندهی می‌شدند.

در ۲۹ می ۱۹۴۱، ۲۹۳ نفر از کارمندان دست به اعتصاب زدند. تصویر عمومی دیزنی به عنوان یک خانواده شاد و شوخ طبع توسط اعتصاب‌کنندگان و داستان‌هایی از اختلال در عملکرد سازمان، متلاشی شد: حقوق‌های ناعادلانه، شرایط کاری نامناسب و ضوابط سفت و سخت کاری. کارمندان والت نسبت به استعاره خانواده بدبین شده بودند. نظام عقلانی مدیریت نیز به چالش کشیده شد. افراد مرکزی معدودی، امتیازاتی داشتند که باعث ناخشنودی دیگران بود. این بدبینی زمانی آشکارتر شد که استودیو دست به اعمال کنترل شدیدتری زد و از هنرمندان خواست تا نه تنها برای ورود و خروج، که برای نوشیدن آب، استفاده از سرویس‌های بهداشتی یا تراشیدن مدام از ساعات‌های زمانی مشخصی استفاده کنند (الیوت، ۱۹۹۳: ۱۲۶). کارمندان از استخدام زنان با حقوق کمتر نسبت به مردان نیز شکایت داشتند. برای مثال بابیت، حقوق سیصد دلار در هفته خود را نسبت به حقوق همکارش که تنها پنجاه دلار در هفته بود غیرمنصفانه می‌پنداشت. او وقتی از اتحادیه کارتون‌یست‌ها اعلام حمایت کرد، اخراج شد. دیزنی، همچون دیگر استودیوها، از طریق تشکیل اتحادیه‌های شرکتی (فدراسیون استودیوی دیزنی) در برابر جنبش اتحادیه‌ای مقاومت کرد. این اتحادیه‌ها نسبت به اتحادیه‌های منطقه‌ای مثل اتحادیه کارتون‌یست‌ها، از نظر سیاسی غیرفعال‌تر بودند و اصرار کمتری بر افزایش حقوق نشان می‌دادند. در نهایت طی جلسه‌ای در هتل روزولت، پنجاه درصد از انیماتورهای دیزنی به عضویت اتحادیه کارتون‌یست‌ها درآمدند. والت تهدید کرد هر کسی را که در جلسات اتحادیه‌ای خارج از استودیو، مشارکت کند اخراج خواهد کرد. حتی بعد از امضای کارت‌ها توسط اعضا نیز، اتحادیه را به رسمیت نشناخت. او تقاضایش را از دختران و پسران برای عدم شرکت در اعتصاب با این جملات پایان داد: «این را فراموش نکنید، این قانون جهان است که قوی باقی خواهد ماند و ضعیف از پای در خواهد آمد. من کوچک‌ترین اهمیتی به این که طرح‌های ایده‌آلیستی چه در سر دارند، نمی‌دهم، چرا که هیچ چیز قادر به ایجاد تغییر در این قانون

نخواهد بود» (هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۴۳).

روایات رسمی، اعتصاب کنندگان را تحت عنوان فعالان فتنه جو یا دختران و پسران گمراه شده نام می‌برند. والت تصور می‌کرد که خانواده‌اش به او خیانت کرده‌اند و بیست نفر را در دم اخراج کرد (الیوت، ۱۹۹۳: ۱۲۹-۱۲۵). او عکس‌هایی را از اعتصاب کنندگان حاضر در خطوط اعتصاب در اختیار داشت و آن‌ها را به دیوار زده بود (الیوت، ۱۹۹۳: ۱۴۲). تاکتیک ارباب او آن بود که دختران همواره وفادارش در لباس‌های بدن‌نما برای آزمون هنرپیشگی و شرکت در فیلم‌های تماماً لایو-اکشن حاضر شوند تا دیگر نیازی به پسران برای کار انیمیشن وجود نداشته باشد. غیر از این آن دسته از انیماتورهایی که از اتحادیه کارتون‌نیست‌ها حمایت می‌کردند نیز اخراج شدند. والت، بابیت، سورل و هیلبرمن را -که سازماندهی جلسه هتل روزولت را بر عهده داشتند- به عنوان کمونیست‌هایی فعال در کمیته ضد امریکایی^۱ محکوم کرد (الیوت، ۱۹۹۳: ۱۹۷-۱۸۸؛ هولیس و سیبلی، ۱۹۸۸: ۴۵). ده‌ها تن از کارمندان دیزنی تا اندازه‌ای از تاکتیک‌های او به خشم آمدند که بعد از یک اعتصاب دیگر به سر کار بازنگشتند. همان طور که ذکر آن رفت، طی دهه بعد، والت ابعاد دپارتمان انیمیشن را تقلیل داد و تمام افرادی را که در اعتصاب مشارکت داشتند اخراج کرد. بابیت بارها توسط شورای روابط ملی کار در موقعیت قبلی خود تثبیت شد، اما والت هر دفعه او را اخراج کرد. حتی یک بار از تمام پرسنل خواست از صحبت کردن با او خودداری کنند تا این که نهایتاً بابیت به نیروی دریایی پیوست. «هنگامی که بابیت استودیو را ترک کرد، دیزنی دستور داد نام او از تیتراژ تمام فیلم‌ها، کتاب‌ها، سریال‌ها و اسناد مربوط به روابط عمومی حذف شود» (الیوت، ۱۹۹۳: ۱۸۶). البته روایات رسمی دیزنی به جزئیات این اعتصابات نمی‌پردازند.

گفتمان‌های مدرن و پیشامدرن در استودیوی دیزنی در رابطه دیگری نیز درگیر بودند. ماشین قصه‌گویی دیزنی از تمام فرم‌های داستان‌های معروف پیشامدرن تغذیه می‌کند، این داستان‌ها را همسان‌سازی می‌کند تا بر ابتکارات محلی موجود در آن‌ها سرپوش گذارد و آن‌ها را به همراه شخصیت‌ها و محتوایشان به عنوان کالاهای سرگرمی و تجارتي بسته‌بندی سازد. این ماشین، علم و تکنولوژی را برای ساده‌سازی داستان‌هایی از آلمان و دیگر کشورهای اروپایی (برای مثال سفیدبرفی و هفت کوتوله یا پینوکیو) به کار گرفت تا آن‌ها را با تصور والت از امریکا، آن‌گونه که در سرزمین رویاها، سرزمین ماجراجویی و سرزمین پسانسانی تجسم یافته، مطابقت دهد.

مدرنیسم در بطن جامعه کالایی شده جای داده شد. والت کالایی کردن را تصادفاً کشف کرد. در ۱۹۳۲ استودیوی والت دیزنی به جورج بورگفلد^۲، یک تاجر، اجازه داد تصاویری از میکی و مینی

1. Un-American Affairs Committee
2. George Borgfeldt

را روی وسایل مربوط به کودکان چاپ کند. والت به سرعت این تجارت را به عنوان منبع درآمد بزرگ در اختیار گرفت و با یک سازمان نشر در نیویورک به نام بیبو و لنگ^۱ قرارداد بست تا کتاب میکی‌موس را به تولید برساند، کتابی که در سال اول ۹۷۹۳۸ نسخه از آن به فروش رسید. «در پایان سال، بیش از هشتاد کمپانی مهم امریکایی از جمله جنرال فودز، آر.سی.ای و نشنال دایری در حال فروش میلیون‌ها دلار از کالاهای تجاری دیزنی بودند که نتیجه آن سیصد هزار دلار ثروت بادآورده برای استودیوی دیزنی بود» (الیوت، ۱۹۹۳: ۶۶-۶۵). دو و نیم میلیون ساعت میکی‌موس در دو سال اول تولید فروخته شد و تصاویر شخصیت‌های دیزنی روی کالاها از مسواک‌ها گرفته تا سینک‌های آشپزخانه پدیدار شدند. در همان حین که مدرنیسم در صنایع گوناگونی در حال پیشروی بود، تمایز کالاها دیگر بر اساس کیفیت آن‌ها یا نوع استفاده آن‌ها نبود بلکه برای پیروزی در رقابت در ایجاد تمایز، استفاده از نمادها، شخصیت‌ها و مضامین دیزنی بیش از پیش مورد نیاز بود. نمادهای دیزنی برای تمام محصولات و خدمات و مصرف‌کنندگان در تمام رده‌های سنی قابل کاربرد شدند.

کالایی شدن با کالایی کردن خود، در هم آمیخته شده است. مردم با استفاده این نمادها بر روی بدن‌ها، ماشین‌ها، خانه‌ها و محل‌های کارشان اغوا می‌شدند. برگزاری دوره‌های آموزشی و اعطای گواهینامه توسط خدمات مشتریان دیزنی و آموزش‌های مدیریتی نیز نوعی خود-کالایی‌سازی است. هر بخش از بدن افراد و زندگی اجتماعی آن‌ها باید «زیبا و آراسته شود و مورد کنترل قرار گیرد» (فلمن، ۱۹۹۲: ۳۰۵). سوداگران همواره روایت‌هایی نقل می‌کنند از این که بدن‌ها را می‌توان به گونه‌ای ساخت که کمتر زشت باشند، تلفن ابزاری برای دست دراز کردن و لمس دیگری است، کارت‌های ویزا کمک می‌کنند که افراد برای خودشان کسی بشوند و رفتن به دیزنی‌لند جایزه قهرمانان ورزشی است. دیزنی، مثل شرکت‌های بزرگ دیگر، مصرف‌کنندگان را با فاصله‌های کوتاه‌تر و کوتاه‌تری از تله و طعمه‌های داستانی بمباران می‌کند تا جایی که آن‌ها را مبدل به مجذوبینی ناخودآگاه برای کالاها می‌سازد.

ماشین داستان‌پردازی مدرن دیزنی در پارک‌های تفریحی دیزنی بازسازی شد. در ۱۳ جولای ۱۹۵۵ والت درهای دیزنی‌لند را به روی جهان گشود. به گفته ون‌مانن (۱۹۹۲) این پارک که مجموعه‌ای از وسایل تفریحی و فیلم‌های گوناگون است، در ژاپن حتی نسبت به امریکا و اروپا نیز با استقبال بیش‌تری روبرو شد. دیزنی‌لند ماشینی مدرن است که در آن افراد مبلغی پرداخت می‌کنند و در صف می‌ایستند تا سواری روی تسمه نقاله‌ها و ارابه‌های چرخ‌داری را تجربه کنند که در چرخه‌های زمانی از پیش تعیین شده، در توالی داستانی، تصاویری از شهر کوچک، در مسیر

1. Bibo and Lang

چرخش بزرگ قرن یعنی امریکا را به نمایش می‌گذارند. شخصیت‌های خوب برنده و شخصیت‌های بد بازنده می‌شوند اما هرگز اعتراض نمی‌کنند. ون مانن (۱۹۹۲) برای توصیف پارک‌های تفریحی و اجراهای روی صحنه آن‌ها توسط کارمندان دیزنی، واژه کارخانه تولید لبخند^۱ را استعمال می‌کند، در آن جا کارمندانی که اعضای نمایش نامیده می‌شوند و لباس‌های سنتی می‌پوشند برای مهمانان برنامه اجرا می‌کنند. تصاویری از لبخندها (دوستانه، مفرح، مؤدبانه) که محصول یک خط تولید انعطاف‌ناپذیر است، تنش دیالوگ‌های فرهنگی بین کارمندان دیزنی را آشکار می‌کنند (آیزنبرگ و گودال، ۱۹۹۳: ۱۲۵).

آیزنبرگ و گودال (۱۹۹۳) روایت‌های اسمیت و آیزنبرگ را مجدداً تحلیل کردند تا از تناقضات موجود در سازمان بین استعاره نمایش و خانواده دیزنی هنگامی که پارک تفریحی دیزنی تازه آغاز به کار کرده بود، پرده بردارند. در استعاره نمایش، کارمندان اعضای نمایشاند (نه کارمند) که لباس‌های نقش خود را می‌پوشند (نه لباس فرم) و نقش‌شان را (نه وظیفه‌شان) برای میهمانان (نه مصرف‌کننده‌ها) بازی می‌کنند و نیاز به لبخند و ظاهری آراسته دارند تا دغدغه‌های گیشه را تأمین کنند. در مقابل، استعاره خانواده بر والدینی نگران (و نه مدیران) تأکید می‌ورزد که از فرزندان (و نه کارمندان) و برادران و خواهران (و نه بخش‌ها و دپارتمان‌ها) مراقبت می‌کنند. استعاره خانواده بین شرکت‌های امریکایی رواج بسیاری دارند. «هنگامی که کارمندان دیزنی لند در اواسط دهه ۱۹۸۰ دست به اعتصاب زدند، دعوا بیش‌تر بر سر این دو تفسیر متضاد بود، این که باید کار را به مثابه یک نمایش پنداشت یا یک خانواده» (آیزنبرگ و گودال، ۱۹۹۳: ۳۹). به نظر می‌رسد که کارمندان دیزنی پس از اندکی مقاومت، تغییراتی در داستان کلی را پذیرا شدند. (اما کارگران فرانسوی در بخش اروپایی دیزنی، استعاره نمایش را با شک و مقاومت نگاه می‌کردند. این موضوع در ادامه توضیح داده می‌شود).

به‌طور کلی، دیزنی ماشین تولید داستان مدرنش را برای تبدیل تصاویر به کالا به منظور مصرف توده‌ای حفظ می‌کند و کارمندان را به مثابه نقش‌پردازانی در یک کتاب داستان همچون بازیگران لبخند به لب در یک نمایش در نظر می‌آورد. ذوق و روح هنرمند توسط کار زمانمند رام می‌شد، گرچه مغلوب نمی‌شد. مدرنیسم در زمینه پیشامدرن و همان‌طور که به اثبات خواهیم رساند، در زمینه پسامدرن نیز جای می‌گیرد.

داستان‌های پسامدرن دیزنی

دیزنی را نمی‌توان آن‌قدرها پسامدرن به حساب آورد. گرچه راوی مهمی از کالاسازی است، ولی همچنان ماشین مدرن داستان‌پردازی به‌شمار می‌رود. از نظر بودریار (۱۹۸۳ و ۱۹۸۷) و فلمن

1. Smile factory

(۱۹۹۲) - دو تن از معدود پسامدرنیست‌هایی که درباره دیزنی لند قلم زده‌اند - تصاویری که از این طریق تولید شده‌اند، کوچکترین ارتباطی با واقعیت ندارند. در حالی که مبادله پيشامدرن بر اساس ارزش استفاده تولید یا خدمت و مبادله مدرن بر مبنای ارزش پولی محصول یا خدمات بنا شده‌اند، مبادله پسامدرن رابطه پیچیده‌ای بین دال (سوژه) و مدلول (ابژه) برقرار می‌کند. هم بودریار (۱۹۸۳) و (۱۹۸۷) و هم جیمسون (۱۹۸۴) بر این موضوع تمرکز کرده‌اند که چگونه سورئالیسم آرام آرام به جهان مدرن یورش برد. با انقلاب صنعتی و در مورد دیزنی، صنعت تیلوریسم انیمیشن و پارک‌های تفریحی، نشانه‌ها به طور توده‌ای تولید می‌شوند، بدون آن که توجهی به منشا و یگانگی آن‌ها صورت گیرد. «عصر صنعتی آینه‌ای از تولید فراهم می‌کند که در آن افراد چاره‌ای جز باور این که کارشان (ارزش استفاده آن) تعیین کننده قیمت (ارزش) آن (ارزش مبادله) است، ندارند» (دزین، ۱۹۸۶: ۱۹۶).

دیزنی خالق یک فراواقعیت است و با این حال همچنان یک ماشین داستان‌پرداز مدرن به‌شمار می‌رود. بودریار (۱۹۸۳) ظهور این فراواقعیت را در دیزنی لند تشخیص داد که مشابه بادکنکی هلیومی از میکی موس امکان صعود در فراواقعیت را فراهم می‌سازد» (فلمن، ۱۹۹۲: ۳۰۱). دیگر تمایز چشمگیری بین داستان، شخصیت‌ها و متن نمایشنامه با واقعیتی که داستان زمانی نمایان‌گر آن بود، قابل مشاهده نیست. مردم به نحوی با میکی و پادشاهی جادویی او ارتباط برقرار می‌کنند که گویی آن‌ها واقعیت دارند. «دیزنی لند به صورت یک اثر خیالی عمل می‌کند که عدم وجود واقعیتی خارج از این محیط مصنوعی را پنهان می‌دارد» (فلمن، ۱۹۹۲: ۳۰۱). جهان‌هایی از دزدهای دریایی، آینده، روبات‌ها و قلعه‌ها وجود دارند که در آن‌ها تمام ارزش‌های متعالی برای میهمانان دیزنی شبیه‌سازی و عرضه می‌شوند (بودریار، ۱۹۸۳: ۲۶-۲۵). با این حال ورای این دنیاها ماشین داستان‌پردازی مدرنی قرار دارد. از نظر فرهنگی، تمایل به شبیه‌سازی تشدید یافته است، همان طور که بچه‌ها با اعتیاد به بازی‌های ویدئویی مانند نینتندو^۱ بزرگ می‌شوند، به زودی به معتادان واقعیت مجازی بدل خواهند شد. در تورهای ستاره‌گردی در دیزنی لند، نشانه‌ها و نمادهای فیلم جنگ ستارگان، از مراجع تاریخی خود و حال و هوای معنوی آن داستان جدا شده و درون شبکه دیزنی محو گردیده‌اند تا همچنان که میهمانان از هیجان این تجربه لذت می‌برند، واقعیت را در نظر آنان به تعلیق درآورند. با وجود این، کارمندانی که این وسایل تفریحی را فراهم و نمایش را اجرا می‌کنند، آن را به مثابه شبیه‌سازی پسامدرنی از فراواقعیت نمی‌بینند. واقعیت کارگران در دیزنی این است که لبخند بزن یا اخراج می‌شوی. روشنفکرانی چون بودریار، ایالات متحده را در حال شبیه شدن هر چه بیش‌تر به دیزنی لند و دیزنی لند را تقلیدی مبالغه آمیز از جهان تخیل در

1. Nintendo

نظر می‌آورند (بودریار، ۱۹۸۳: ۲۵). آیزنبرگ و گودال نیز معتقدند که پارک‌های تفریحی دیزنی، همانند مرکز اپکات^۱، می‌توانند به عنوان فراواقعیت در نظر گرفته شوند: مکان‌هایی که در آن‌ها خوش گذرانی در شکل خرید کالا بروز می‌یابد. آن‌ها همچنین زمینه‌های بینابینی دیزنی مدرن و پسامدرن را خاطر نشان می‌سازند.

در چرخشی نوستالژیک-رستاخیز پسامدرنیستی از اقوام و آمال پشامدرن-همچنان زمینه مدرنیست برای رقابت باقی می‌ماند. مباحث بودریار در جهت بازگشت به جامعه‌ای سمبلیک و نفی مطلوبیت تولید و ابزارگرایی می‌باشد. استنتاج او برای این تغییر رادیکال پسامدرن، این است که اقتصاد سیاسی مدرن، تمام امور مخالف را جذب و کپی می‌کند و آن‌ها را به قسمتی از مبادله پولی بدل می‌سازد. من کشاکش و ستیز را به واژه چرخش ترجیح می‌دهم. شاید شرکت دیزنی در آینده، سبکی از پارک تفریحی را تکامل بخشد که کمتر با فراواقعیت و گریزهای نوستالژیک توأم باشد. برای نمونه یک پارک تفریحی سابق در اطراف واشنگتن صداها و روایت‌های گوناگونی را در بازگویی تاریخ امریکا آشکار می‌ساخت. آیزنر، مدیر اجرایی شرکت دیزنی در نوامبر ۱۹۹۳ در برنامه لری کینگ در شبکه تلویزیونی سی‌ان‌ان راجع به این پارک صحبت کرد:

ما برای ۱۸ تا ۲۰ میلیون بازدید کننده سالانه از واشنگتن، یک سفر نیم روزه یا یک روزه را به نسخه‌ای که ما (دیزنی) از امریکا ارائه می‌دهیم، پیشنهاد می‌کنیم. امیدواریم که نسخه میهن پرستانه‌ای از آب درآمده باشد. توصیفی که همه چیز را به نمایش می‌گذارد. جنگ‌های داخلی و بازسازی نبرد مانیتور و مریماک^۲ در روایت دیزنی. بخشی از پارک به مهاجرت و جزیره الیس اختصاص یافته و امریکا را به عنوان دیگ جوشانی از اقوام توصیف می‌کند. این عمل نه تنها برای بزرگداشت امریکا، که برای ارج نهادن به همه چیزهایی صورت گرفته که امریکا را به مکانی متفاوت از تمام نقاط دیگر دنیا تبدیل می‌سازد.

مدار کی دال بر تمایل دیزنی به تجدید نظر در داستان‌هایش برای هماهنگی با زمینه‌های فرهنگی خاص وجود دارد. ون مانن پارک‌های تفریحی در ایالات متحده را در تضاد با همتایان خود در ژاپن و پاریس قرار داد. او چنین نقل قولی از آیزنر در نشریه بیزنس ویک به چاپ می‌رساند: «هر آن چه وارد کرده‌ایم که در امریکا عمل می‌کند، این‌جا (دیزنی‌لند توکیو) نیز عمل خواهد کرد» (ون مانن، ۱۹۹۲: ۱۰-۹) و بدین ترتیب، چرخشی رسمی در داستان دیزنی ایجاد کرد. در پارک‌های تفریحی دیزنی، هر نشانه‌ای از فساد، جرم، سردرگمی، نارضایتی، درد، کنایه، مشروبات الکلی و نزاع کنار گذاشته می‌شود (ون مانن، ۱۹۹۲: ۱۰-۱۲). در عوض نژادپرستی توطئه‌آمیز،

۱. Epcot Center یکی از پارک‌های تفریحی دیزنی واقع در فلوریدا

۲. Monitor and Merrimack battle یکی از نبردهای معروف جنگ داخلی امریکا (۹ مارس ۱۸۶۲)

برخورد حقارت‌آمیز با فرهنگ‌های جهان، نگاه خیره‌افریقی‌پایان و اندیشه امپریالیستی متعلق به اواخر قرن نوزده و اوایل قرن بیستم به خوبی قابل مشاهده است. این موارد نمونه‌ای از هزاران موردی است که بودریار آن‌ها را گزاره‌های فرافرهنگی می‌نامد، نشانه‌هایی که در کنار هم پیام آشکاری را ابلاغ می‌کند. اما همچنان که داستان از دریاها عبور می‌کند، تفاوت‌ها نیز آشکار می‌شوند. ژاپنی‌ها جنبه‌های مربوط به امنیت، پاکیزگی و سوددهی را برجسته‌تر می‌کنند تا اهمیتی را که برای نظم و هارمونی قائلند، منعکس سازند. نسخه آن‌ها از دیزنی نسبت به پارک‌های ایالات متحده و اروپا مدرنیستی‌تر است.

امتیازاتی به نفع فرهنگ ژاپنی نیز وجود دارد. برای مثال، خیابان اصلی یعنی خیابان ایالات متحده که نمایشگاهی در دیزنی‌لند و دنیای دیزنی است جای خود را به بازاری جهانی داده، یک بازوی روباتیک جایگزین روبات رئیس جمهور لینکلن شده و میکی‌موس ظاهر شیک‌تری یافته است. کارمندان غیر ژاپنی مجاز به استفاده از برچسب‌های نام نیستند تا خارجی‌ها از ژاپنی‌ها قابل تمایز باشند. این به حاشیه‌راندن‌ها از طریق برچسب‌های نام، خصوصاً در مورد کره‌ای‌ها، بی‌شبهت نیست به تبعیضی که علیه سیاهپوستان در پارک‌های دیزنی‌لند امریکا صورت می‌گیرد و آن‌ها را از قرار گرفتن در پست‌های نمایشی بازمی‌دارد (ون‌مانن، ۱۹۹۲: ۲۳).

دیزنی در اروپا تأثیراتی فرانسوی می‌پذیرد، برای مثال پذیرش ریشه ملی نسخه‌های مختلفی از داستان‌های کودکان، اما نکته‌ای که جلب توجه می‌کند این است که چگونه اروپاییان در برابر نظارت‌های مدیریتی مقاومت می‌کنند. آن‌ها علاقه‌ای به رستوران‌های فست‌فود با میز و صندلی‌های پرچ شده به زمین ندارند. روشنفکران فرانسوی به نسخه اروپایی دیزنی، با عنوان چرنوبیل فرهنگی اشاره می‌کنند و استخدام در دیزنی را مشاغل همراه با آدامس جویدن می‌نامند که به‌طور ضمنی به کارهای با حقوق کم و مهارت پایین اشاره دارد. زنانی که به استخدام دیزنی درآمدند، از ضوابط مربوط به لباس پوشیدن به خشم آمدند: «همواره لباس زیر مناسب به تن داشته باشند، بدون طرح‌های فانتزی، رنگ‌های تند یا پارچه‌های نازک و دامن باید چهار سانتی‌متر بالاتر از زانو باشد» (ون‌مانن، ۱۹۹۲: ۲۷). در اعتراض به قراردادهای غیرقابل مذاکره دیزنی، طرح دعوایی ارائه شد و به سوی آیزنر مدیر اجرایی دیزنی تخم‌مرغ پرتاب شد. در این جا ون‌مانن نکته‌ای مرتبط با نظریه سازمان داستان‌پردازی را مطرح می‌کند: داستان مقبول بی‌همتایی تخیل و خلاقیت دیزنی و شکست‌ناپذیری مدیریت او به توقف مناقشات ذکر شده کمک کرد.

آن‌ها پیش‌تر نیز با مقاومت فراوانی روبرو شده‌اند و پیروزمندانه آن را پشت سر گذاشته‌اند. در حقیقت احساسی وجود دارد مبنی بر این که استفاده هوشمندانه شرکت از قوانین و شهرت آن به شکست‌ناپذیری به فرانسه نیز انتقال خواهد یافت و در نتیجه شرکت کماکان قادر به ادامه فعالیت خواهد بود (ون‌مانن، ۱۹۹۲: ۲۸-۲۹).

تجدید نظر در روایات رسمی دیزنی و شخصیت‌های آن توسط کسانی که در آن رویکرد آموزش یافته‌اند با مقاومت روبرو می‌شود. اصلاحات در ژاپن سرعت کمتری دارد، این در حالی است که صف‌بندی‌های تیلوریستی، حرکات توده‌وار مردم، سواری‌های گروهی و فرایندهای خط‌مونتاز، بیش از دیزنی اروپایی، بخشی از تفریح را تشکیل می‌دهند. در طول زمان، سازمان‌پردازی دیزنی اروپایی ناچار خواهد شد افسانه‌هایش را اصلاح کند، تغییراتی در پارک‌ها ایجاد کند و ارزش‌های سرمایه‌داری عهد ویکتوریا را ارتقا دهد، ارزش‌هایی که در پارک‌های تفریحی امریکایی و در جنبه‌های مدرن شرکت دیزنی ثبت شده‌اند.

هدف این بخش از تحلیل نمایش منازعات در هم پیچیده‌گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن در تشکیلات دیزنی بود. پادشاهی دیزنی همچنان ترکیبی از این سه گفتمان است و مواد اولیه دستورالعمل او در پارک‌های مختلف در سرتاسر دنیا در حال تغییر است.

دیزنی: گفتمان رسمی، صداها و مخالفان و داستان‌های پسامدرن

در این قسمت، گفتمان رسمی دیزنی (داستان‌های رسمی والت) و سپس صداها و مخالف (کارمندان دیزنی و سوی دیگر داستان) را معرفی خواهیم کرد. به دنبال آن تحلیلی از داستان‌پردازی دیزنی عرضه خواهیم کرد که به جای هارمونی مدیریت شده روایت رسمی، بر انباشت صداها سرکوب شده تأکید می‌ورزد.

صداها

به اعتقاد روسنو، پسامدرنیست‌ها «اختصاص امتیازات یا موقعیت‌های خاص را به یک صدا، مؤلف، شخص یا چشم‌انداز خاص را زیر سؤال می‌برند» (روسنو، ۱۹۹۲: چهارده). در قالب گفتمان رسمی دیزنی، والت به هیچ صدایی جز صدای خودش اجازه شنیده شدن را نمی‌داد. او سخنگوی رسمی شرکت دیزنی بود و حتی همسرش لیلیان را خانم دیزنی خطاب می‌کرد. شاید این عمل را بنا بر اقتضائات نسل خود انجام داده باشد، اما در هر صورت این اصطلاح نشانه‌ای از احساس مالکیت بود. والت مالکیت هر چیز مرتبط با شرکت دیزنی را در اختیار داشت. او نوازندگان و آهنگسازان فیلم‌هایش را نوازندگان من و کارتون‌هایش را هنرمندان من خطاب می‌کرد. برادر من، عموی من، پدر من، دختر من، رفیق من عناوینی بودند که به وفور به کار می‌برد و از استفاده اسامی افراد اجتناب می‌کرد. مسلماً هیچ یک از آن‌ها هرگز صدای سازمان داستان‌پردازی دیزنی نبودند. تنها یک استثنا در مورد حس مالکیت دیزنی نسبت به افراد و استعداد آن‌ها وجود دارد: شخصیت‌های کارتونی او. میکی‌موس، داندل‌داک، گوفی و جوزی کاریوکا (یک طوطی)، صداهایی مجاز در سازمان دیزنی بودند، بیش‌تر به این دلیل که آن‌ها خود، جزئی از سازمان بودند. این شیوه مواجهه والت بود، اما آیزنر بر خلاف او به صداهای انسانی دیگر شخصیت می‌بخشید. جورج لوکاس، مایکل جکسون و والت همگی به عنوان مشارکت‌کنندگان در سازمان دیزنی داستان‌هایی مخصوص به خود دارند.

در شرایطی که والت از روایت‌های تجربی شخصی‌اش استفاده می‌کرد، در سوی دیگر آیزنر از داستان‌هایی از زبان سوم شخص سود می‌برد.

قطعه زیر که از جلسه سهام‌داران دیزنی انتخاب شده، به خوبی نشان‌گر آن است که آیزنر چگونه افسانه دیزنی را از زبان دیگران بیان می‌کند:

در سال ۱۹۲۳، والت در حالی به هالیوود رفت که وسایل طراحی‌اش را زیر بغل زده بود، تنها چهل دلار در جیب و رویایی بزرگ در سر داشت. برادرش، روی، در ایستگاه در انتظار او بود و حاضر بود زندگی خود را وقف تحقق رویای والت کند. همراه با همسرانشان، لیلیان و ادنا، که شب‌ها دور میز آشپزخانه با هم کار می‌کردند، موفق شدند استودیوی کوچکی را سر پا نگاه دارند. آیزنر سپس با بیان احساس احتمالی دیزنی در مورد یک تصمیم، افسانه دیزنی را مورد تأکید قرار داد:

هیچ کس به اندازه خود دیزنی نسبت به تغییرات، حساس و نسبت به امکان‌های آن، انعطاف‌پذیر نبود. اطمینان دارم اگر والت امروز در کنار ما بود به اتفاق با افتخار اعلام می‌کردیم که شرکت به توافقی با جورج لوکاس دست یافته است. ابداعات فیلم‌سازی او به سری فیلم‌های ایندیانا جونز و جنگ ستارگان انجامید ... والت نمی‌توانست بیش از این خشنود باشد، چرا که جورج امروز به نزدیک‌ترین درجه خلاقیت، به دیزنی دست یافته و ۳۹ سال پیش، که کودکی بیش نبود، در مراسم بازگشایی دیزنی لند حضور داشت. ... در تجارت دیزنی، ایده‌های اساسی می‌توانند در ساخت یک انیمیشن، یک شبکه مختص دیزنی، یک نمایش تلویزیونی، یک غرفه نمایشگاهی، یک پارک تفریحی یا پیشنهادی تجاری به عمل درآیند.

در موقعیتی دیگر و در ارتباط با یک تغییر پیشنهادی، آیزنر از زبان میهمانان سخن گفت: در حقیقت در شب سی‌امین سالگرد تأسیس، به ملاقات فرانک [ولز] و یکی از روزنامه‌نگاران در نیویورک تایمز رفتم و مفتخر بودم راجع به جزئیات آن چه در دیزنی لند صورت می‌گیرد صحبت کنم تا اینکه به قسمت بازدید از جنگ ستارگان جورج لوکاس رسیدم. از دیک و دیگران شنیده‌ام که بیش‌ترین هیجان دیزنی لند در قسمت فضای داخلی بوده است. به او گفتم قرار است آن را با جذاب‌ترین تکنولوژی جایگزین کنیم، که تا به حال نظیر آن دیده نشده است. این تکنولوژی است که قرار است جای آن سگ فضای داخلی را بگیرد. در پاسخ گفت: «چگونه می‌توانی جذاب‌ترین بخش دیزنی را به راحتی سگ بنامی؟ این طرح خود دیزنی بوده است. چطور می‌توانی او را تخریب کنی؟ سپس مرا مجبور کرد از آن دیدن کنیم.

آیزنر همزمان از زبان والت و دیگرانی که والت به آن‌ها اجازه شنیده شدن نمی‌داد سخن می‌گوید. تلاش برای توجه به صداها، بیش‌تر در داستان‌ها و تصمیمات دیزنی به دوره والت محدود نبود. بلکه در مورد جفری کتزنبرگ نیز تکرار می‌شود. هنگامی که آیزنر در ۱۹۸۴ به ریاست دیزنی

رسید، کتزنبرگ به عنوان مدیر یکی از استودیوها همکاری‌اش را آغاز کرد. هوبرمن، یک مدیر و تهیه‌کننده خلاق در دیزنی، سرانجام از سیطره سایه رئیسی با مدیریت ضعیف و شدیداً وابسته به کار کردن خارج شد. هوبرمن به اظهار نظرهای جسورانه و مخالفت‌هایش با کتزنبرگ و آیزنر شهرت یافته بود. او می‌گوید: «در طول ۱۸ ماه گذشته، موفق شده‌ایم به صداهای بیش‌تری اجازه مشارکت دهیم» (کایرن، ۱۹۹۳). رابطه کاری بین کتزنبرگ و هوبرمن، مشابه به تفاسیر آیزنر از دیزنی در جلسه سهام‌داران، نمایان‌گر ستیز مداوم بین روایتی مدرن و تک‌صدایی از دیزنی با روایت پسامدرن و چند صدایی بود.

مطروودسازی‌ها

داستان‌های جک کینی (۱۹۸۸) از سبک مدیریت والت، بیانگر روش والت برای ساخت ماشین کارتون‌سازی است. کینی شخصیتی به حاشیه رفته در دیزنی بود، هنرمندی که اجازه امضای کارهایش را نداشت. او یکی از معدود روایات اجمالی و غیررسمی از والت را در اختیار ما می‌گذارد. والت یک تندنویس برای ثبت جلسات استخدام کرده بود. یک جلسه معمولی داستان‌پردازی می‌توانست با مشارکت بیست نفر تشکیل شود و یک تا سه ساعت به طول بینجامد. والت نه تنها صحنه‌های داستان را از نظر قابلیت فروش می‌سنجید، که تنظیم و ترتیبات دستوری سهام‌ها را نیز مد نظر داشت. به روایت کینی، شرکت دیزنی، کمتر از ارزش بازار برای هنر پول پرداخت می‌کرد و بعد آن هنر را به میلیون‌ها دلار به فروش می‌رسانید. تنها یکی از هزاران فریمی که کینی طراحی کرده بود، فروش را تا چند هزار دلار تغییر می‌داد. نگاهی به داستان کینی ما را در واسازی تک‌گویی‌های والت و شرکت دیزنی آگاه می‌سازد.

فیلم‌های انیمیشن دیزنی تیتراژ پرده‌ای نداشت. به گفته کینی اکثر مردم گمان می‌کردند که والت، خود، داستان‌ها را می‌نویسد، نقاشی‌ها را انجام می‌دهد و طراحی و صداگذاری می‌کند (کینی، ۱۹۸۸: ۹). جک کینی از ۱۹۳۱ تا ۱۹۵۷ برای والت کار می‌کرد و عضوی از سپاهی بود که هزاران کارتون را برای صدها فیلم طراحی می‌کردند. با این حال داخل و خارج از سازمان والت، هیچ یک از این هنرمندان صدایی نداشتند.

در هر سازمان یک گفتمان رسمی و تعداد بی‌شماری گفتمان به حاشیه رانده شده وجود دارد. در روایت رسمی شراکت والت و روی، روی فاقد شخصیت یا اظهار است. در روایت والت، خود به تنهایی تجارت را پیش برده بود اما آیزنر صدایی را به روی اختصاص می‌دهد:

در بعد از ظهر بهاری دلچسبی در پاریس، روی دیزنی و جک کاتینگ به اتفاق شام را صرف کرده و در حال قدم زدن بودند. آنان در حال صحبت پیرامون مسائل استودیو و خوش و بش‌های معمول بودند. آرامشی حکمفرما بود تا این که جک پرسید: اکنون که والت رفته، چرا تو پیشبرد اهداف استودیو را به عهده نمی‌گیری؟ روی دست بر سینه جک گذاشت و او را متوقف کرد: اجازه

بده ماجرای را برای تعریف کنم. هنگامی که من و والت کار با یکدیگر را آغاز کردیم، استودیوی کوچکی در خیابان ورمونت داشتیم، با تابلویی طلایی بالای پنجره که روی آن نوشته شده بود محصولات برادران دیزنی. کم‌کم نیاز به جای بزرگ‌تری را احساس کردیم و چند اتاق در ساختمانی در خیابان هایپیرون گرفتیم که به فروشگاه اصلی نزدیک بود. یک شب که من و والت در حال مباحثه بودیم، او به من گفت: روی، وقتی به هایپیرون نقل مکان کنیم، تابلوی نئونی بزرگی نصب خواهیم کرد با عنوان استودیوی والت دیزنی، خانه میکی‌موس و سمفونی‌های احمقانه. طوری به من نگاه کرد که متوجه شدم انتظار دارد با او مخالفت کنم. گفتم: بسیار خوب، این چیزی است که تو می‌خواهی؟ جواب داد: این چیزی است که می‌خواهم و همان چیزی است که رخ خواهد داد. و این اتفاق افتاد. بنابراین جک، همان‌طور که می‌بینی دیگر کمی دیر شده و علاوه بر آن، این همان چیزی است که والت می‌خواست.

در روایت رسمی، یوبی آیورکز و روی دیزنی همچون کارتون‌بندی مثل کینی، نمایشنامه‌نویسانی مثل چارلز شوز، داستان‌پردازانی مثل بابیت، سورل و هیلبرمن شخصیت‌هایی به حاشیه رانده و طرد شده‌اند. روایت رسمی، والت را یگانه خالق میکی‌موس و حتی انیمیشن معرفی می‌کند، در حالی که بر اساس روایات دیگر این یوبی بود که طرح‌های اولیه را به وجود آورده و حتی احتمالاً او بود که امضای معروف دیزنی را طراحی کرد. مسأله این نیست که داستان دیزنی نادرست است، مشکل آن جاست که این روایت، داستان‌ها و شخصیت‌های فراوانی را که ارزش شنیده شدن داشتند حذف می‌کند.

مطلق‌گرایی‌ها

مطلق‌گرایی و تمامیت‌خواهی روایتی تاریخی است که امتیازات خاصی را تنها به یک چشم‌انداز محدود می‌بخشد. برای واسازی، سراغ داستان‌هایی رفتم که در روایت دیزنی مسکوت مانده بودند. بخشی از صدای غالب دیزنی به تاریخچه رسمی شرکت باز می‌گردد. مقصود من از تاریخچه بررسی مجدد وقایع از نگاه افرادی است که در متن وقایع مشارکت داشته‌اند (مشاهده‌گران مشارکت‌کننده). روایت رسمی دیزنی به همان اندازه که ابزاری برای کنترل به حساب می‌آید، ابزاری برای کالاسازی نیز هست. در حقیقت نوعی کالاسازی از نوع پسامدرن است، چرا که والت خود، یکی از شخصیت‌های دیزنی است، همان‌گونه که میکی‌موس یکی از شخصیت‌های دیزنی است. این روایت تا جایی مدرن به‌شمار می‌رود، که توسط ماشین داستان‌پردازی تولید شود. از آن‌جا که داستان والت سیمایی آراسته از فلسفه دیزنی به نمایش می‌گذارد، رمزهای رفتاری خاصی را منتقل می‌کند و از ساخت داستان‌های دیگر ممانعت به عمل می‌آورد، نوعی ابزار برای کنترل نیز هست.

برای ران میلر، مدیر استودیوی دیزنی پس از مرگ والت، روح او در اداره امور همچنان حضور داشت و ایفای نقش می‌کرد. در کمیته‌های بی‌شماری که زمان مدیریت او تکثیر شدند، چنین

جمله‌ای به کرات شنیده می‌شد: اگر والت بود چه می‌کرد؟ افراد داستانی از این که والت چگونه از پس موقعیت مشابهی برآمده بود بازگو و سپس مطابق با آن عمل می‌کردند. مردم استودیوی دیزنی را موزه موش می‌نامیدند، که توأمان به تداوم ارزش‌های سنتی والت و حساسیت او اشاره داشت (کارمندان مشغول در پروژه‌های دیزنی حقوقی کمتر از استاندارد صنعت انیمیشن می‌گرفتند). در طول دوره ریاست میلر داستان والت حیاتی مختص به خود یافت. در رأس دیزنی جایی برای والت و روی، هر دو در کنار هم، وجود نداشت.

اگر به مواجهه آیزنر به تمامیت‌خواهی نگاه کنید، روایت‌های متناقض بیش‌تری به چشم می‌خورد. تناقض این جاست که آیزنر می‌تواند در یک گفتمان به طور همزمان از یک طرف هم به تاریخچه‌ای از زمان والت ارجاع دهد و در عین حال هم به استراتژی‌های کهنه او حمله‌ور شود. چنین اظهاراتی از آیزنر یک فرد پسامدرن نمی‌سازد، بلکه جایگزینی برای گفتمانی تمامیت‌خواهانه ارائه می‌دهد و دیالوگ را از طریق آن گفتمان به چالش می‌کشد. برای مثال آیزنر افسانه والت را فرا می‌خواند و سپس آن را به چالش می‌کشد. او در این جا توضیح می‌دهد که پیش از ریاستش هیچ نمایشنامه‌ای برای فیلم‌های انیمیشن وجود نداشت:

نمی‌توانستم این کار را ادامه دهم. من داستان را رها می‌کردم و آن‌ها همچنان روال داستان را دنبال می‌کردند. تو راجع به بخشی از داستان صحبت می‌کنی و آن‌ها راجع به بخشی دیگر. ساعت‌ها آن جا می‌نشستم و نمی‌توانستم آن چه را در بخش اول داستان اتفاق افتاده بود به خاطر بیاورم. سر و کله زدن با این فرایند برایم بسیار دشوار بود، چون به کار بر اساس نمایشنامه عادت کرده بودم.

نسبت به برخی فیلم‌ها که پیش از مرگ والت تولید شده بود انتقاداتی داشتم. چون فکر می‌کنم صحنه‌های عالی بودند اما صحنه‌های زیادی کنار هم گذاشته شدند. اما گاهی هنر داستان (در حالی که با دست‌هایش قوسی در فضا می‌سازد) آن طور که من در مورد داستان‌ها فکر می‌کردم و درباره چگونگی ساخته شدن آن‌ها یاد گرفته بودم، پیش نمی‌رفت. این موضوع فکرم را به شدت مشغول ساخته بود.

هر بار می‌گفتم: در گذشته این کار چطور انجام می‌شد؟ و پاسخ‌هایی از والت می‌شنیدم. او آن جا بود، بالا و پایین می‌پريد و این طرف و آن طرف می‌رفت. روی دیزنی پسر داستانی برایم تعریف کرد راجع به این که والت هنگام سرماخوردگی یا یک بیماری دیگر روی تخت دراز می‌کشید و تمام داستان پینوکیو را بازگو می‌کرد. و این جا بود که کشف کردم آن‌ها در حقیقت نمایشنامه‌ای داشته‌اند.

این نمایشنامه در ذهن دیزنی بود و او دیگر بین ما نبود. بنابراین ذهن واحدی که تمام داستان را دنبال کند وجود نداشت. ما مجموعه‌ای از اذهان را در اختیار داشتیم و مشکل همین جا بود.

اکنون دیگر نمایشنامه‌ها را می‌نویسیم.

آیزنر داستانش را از طریق واسازی داستان والت تعریف می‌کند. او شروع به کشیدن یکی از رشته‌های داستان می‌کند و در این حین کلان روایت را نابود می‌کند. او داستان‌هایی را که راجع به والت شنیده برای فهم و شناخت سیستم دیزنی به کار می‌گیرد. بنابراین اگر این تاکتیک‌ها را که کنار بگذاریم، مدیریت دیزنی همچنان از رویکردی نزدیک به مدرنیسم برخوردار است. آیزنر فرد پسامدرنی نیست. بلکه او روایت مدرن شرکت دیزنی را که نسل‌های متوالی دوام آورده است، مجدداً تفسیر می‌کند. مشاهده‌گر نکته بین می‌تواند نزاعی گفتمانی را بین روایت شاد و هارمونیک دیزنی و روایات محلی در تضاد با آن در گفتگویی بین یک کارمند ناشناس و آیزنر در برنامه لری کینگ تشخیص دهد:

تماس گیرنده: بسیاری از تصمیمات مرتبط با پارک تفریحی در سطح معاونت اتخاذ می‌شوند، اما پس از ابلاغ به ما، هنگام روبرو شدن با مشتری، این تصمیمات چندان عملی نیستند. چگونه می‌توانید کارمندان را قادر سازید تا امور پارک را بهبود بخشند؟

آیزنر: من تمام نامه‌ها یا حداقل خلاصه تمام نامه‌هایی را که در پارک دریافت می‌کنیم را مورد مطالعه قرار می‌دهم. ما به طور دائم در مورد بهبود فرایندها، برای رضایت تمام مشتریان فعالیت می‌کنیم. تماس گیرنده ادعای درستی را مطرح کرده و من آن را مورد بررسی قرار خواهم داد. تاریخچه انیمیشن هنوز هم صدای چندانانی را به هنرمندان و تکنیسین‌هایی که استودیو را ساخته‌اند یا تکنیک‌ها را پرورش داده‌اند اختصاص نمی‌دهد. نسخه کینی (۱۹۸۸)، از داستان انیماتورها توضیح می‌دهد که آن‌ها چگونه ناچار به زندگی در بخش‌های حاشیه‌ای، دور از قسمت اصلی و در ساختمانی مخروبه بودند و اجازه درج نامشان پای کار را نداشتند. روایت‌های جایگزینی شامل روایات شوز (۱۹۷۹) و شیکل (۱۹۸۵) وجود دارند که به ابعادی غیر از وجوه انیمیشنی این حرفه پرداخته‌اند. و در نهایت روایت جان تیلور (۱۹۸۷)، یورش به پادشاهی جادویی، داستان‌های چندوجهی از تغییرات دیزنی هنگام انتقال مدیریت از والت به میلر و سپس آیزنر را نقل می‌کند.

عام‌گرایی‌ها

یک امر عام، اصلی کلی است، بیانیه‌ای غیریت‌زدا که برای فائق آمدن بر تفاوت‌های موجود در روایات دیگر، طرح‌ریزی شده است. برای مثال، والت تمایل داشت که دیزنی با بازار فیلم‌های G^1 هماهنگ بماند. او معتقد بود که ارتباط یافتن کارتون‌ها، نمایش‌های تلویزیونی و پارک‌های تفریحی با فیلم‌های R^2 برای تجارت مناسب نیست. هرچند واضح بود که بازار جوانان این رویکرد را پس

۱. G films از فیلم‌ها که دیدنشان برای عموم مناسب است.
۲. R films دسته‌ای از فیلم‌ها که برای گروه سنی کمتر از ۱۷ سال توصیه نمی‌شود.

می‌زد. عبارت زیر روایتی از یک داستان را ارائه می‌دهد که در آن آیزنر در جلسه سهام‌داران، در ۱۹۸۴ بخشی از سخنان دیزنی را بازگو می‌کند:

وقتی ۲۱ ساله بودم، برای نخستین بار ورشکست شدم. روی کوسن صندلی‌ام در استودیوی کانزاس سیتی می‌خوابیدم و کنسرو لوبیا می‌خوردم. به رویای دیگرم اندیشیدم و به هالیوود شتافتم. احمق بودم؟ نه به عنوان یک پسر جوان. فردی سالخورده‌تر احتمالاً عقل سلیمی بیش‌تر از آن داشت که چنین کاری کند. گاهی وقت‌ها شک می‌کنم که شاید عقل سلیم نام دیگری برای ترس باشد و ترس معمولاً به معنای شکست است. در لغت‌نامه جوانان واژه‌ای به نام شکست وجود ندارد. داستان پسری را به خاطر بیاورید که آرزو داشت در رژه سیرک شرکت کند. رهبر گروه نیاز به یک نوازنده ترومبون داشت، بنابراین پسر ثبت نام کرد. او تا پیش از این هیچ تمرینی نداشت. رهبر گروه از او پرسید: چرا به من نگفتی که قادر به نواختن ترومبون نیستی؟ و پسرک گفت: از کجا باید می‌دانستم؟ تا به حال امتحان نکرده بودم. البته که این حرف‌ها از والته دیزنی بود و سخنرانی او چنین عنوانی داشت: خطر کن. والته آن زمان پدربزرگ شده بود. او سخنانش را این‌طور پایان داد: با این که دیگر از سن جوانی گذشته‌ام، امیدوارم از نظر روحی به اندازه‌ای جوان بمانم که از شکست نترسم، خطر را بپذیرم و در رژه سیرک شرکت کنم.

عام‌گرایی در این جا روشی است که آیزنر از طریق آن داستان والته را تغییر می‌دهد، تا آن را در نگرش خودش از دیزنی بگنجانند. این روند شامل آن بود که چگونه به تغییرات واکنش نشان می‌داد، یا این که چگونه دیزنی، نبوغ خلاقانه جرج لوکاس را تحسین می‌کرد، و این که چگونه روح دیزنی در جریان تجارت به حیات خود ادامه می‌دهد. آیزنر کلان روایت را بازسازی می‌کند تا دیزنی را به مسیر جدیدی هدایت نماید. او در حال گشودن درهای موزه دیزنی و فرصت دادن به موزه‌داران جدید برای طراحی مجدد ویتترین‌هایشان است. داستان همان است اما دامنه مشارکت توسط آیزنر گسترش یافته است.

والته رویایی جهانی از یک امپراطوری عظیم داشت. او باور داشت که کارتونها، شخصیت‌ها، نمایش‌های تلویزیونی و فیلم‌ها در پارک‌های تفریحی به اوج خود می‌رسند. پارک‌های تفریحی بر اساس رویای والته از یک شهر کوچک در امریکای مرکزی بود یعنی آن چه از کودکی دریافته بود. دیزنی‌لند نمونه اولیه یک شهر امریکایی ایده‌آل است. تمام جنبه‌های عملیات دیزنی در هماهنگی با هم قرار دارند. کارتونها و فیلم‌ها شخصیت‌هایی را آفریدند که مبدل به وسایل تفریحی، ویتترین‌ها و شخصیت‌های پارک‌های تفریحی شدند. نمایش‌های تلویزیونی، فیلم‌ها و کارتونها بودند که شخصیت‌های دیزنی را به فروش رساندند و سریال‌های تلویزیونی تصور کلی پارک تفریحی را جا انداختند. همان‌گونه که در بخش پسامدرن یاد شد، تطابق این دیدگاه با ذائقه‌های اروپایی دشوار و پرهزینه است.

ذات‌گرایی‌ها

ذات‌گرایی شبیه به جهان شمولی است با این تفاوت که نظریه‌ای خرد و گرایشی برای یک جوهر بنیادین از شخصیت انسانی است. در روایاتی که تا این جای کار از والت نقل کردیم چند مورد از ذات‌گرایی قابل تشخیص است. والت شخصیتی ریسک‌پذیر، علاقمند به اعمال تغییرات و نابغه‌ای خلاق بود که شبیه به مردی جوان عمل می‌کرد. این خصوصیات به عنوان هنجارهای پذیرفته شده به خورد کارمندان، مبدعان و عموم مردم داده می‌شد.

در روایات دیگری از والت، شبیه آنچه کینی و شوز به آن می‌پردازند، والت یک رهبر و البته آقای وحشت نامیده می‌شود. مجموعه‌ای از نقش‌ها با عنوان هفت چهره از والت در دفتر او جای خود را باهم عوض می‌کردند (کینی، ۱۹۸۸: ۱۵۷). والت می‌توانست سیمون لگری (برده‌دار بی رحم در داستان کلبه عمو تام)، یک رهبر، فرشته‌ای بخشنده، آقای خوش اخلاق، ابنیزر اسکروچ، بیلزباب اهریمن و البته میکی‌موس باشد در حالی که به جای حرف s آن علامت دلار قرار گرفته است^۱. جونز (۱۹۹۱) پیشنهاد داد که کارمندان برای تخلیه استرس، داستان‌ها و شخصیت‌هایی خلق کنند که با فرهنگ سازمانی هماهنگی نداشته باشند. دیزنی فضایی پر استرس بود به این دلیل که نظامی خیالی و قدرتمند را معرفی می‌کرد که در آن افراد گمان نمی‌کردند مجاز باشند درباره سرکوبی که متحمل می‌شوند صحبت کنند. در این جا مجدداً رقابتی از دو گفتمان را مشاهده می‌کنیم.

در بیش‌تر روایات غیر رسمی، ابراز می‌شود که والت با مشت‌آهین و خشونت رهبری می‌کرد. اگر کارمندی با او مخالفت می‌کرد امکان اخراجش وجود داشت. کارمندانی که قوانین او را زیر پا می‌گذاشتند به‌طور حتم اخراج می‌شدند. همه چیز متعلق به تولیدات والت دیزنی بود. والت همه چیز بود از جمله تمام افراد موجود در سازمان.

هری، یکی از مدیران دیزنی در حالی که از صدای ماشین چمن زن خارج از اتاق کنفرانس به خشم آمده بود، پنجره را گشود و با تمام قدرت فریاد کشید حرامزاده احمق آن ماشین لعنتی را خاموش و گورت را از این جا گم کن.

صدای ماشین چمن زن به سرعت متوقف و سکوتی حاکم شد. مدیران دیزنی به ادامه بحث پرداختند.

ده دقیقه بعد جلسه بار دیگر و توسط یک تماس تلفنی مختل شد. والت دیزنی پشت خط بود. صدایش عبوس می‌نمود. دستور داد هری فی‌الفور در دفترش حاضر شود.

در حالی که او را برانداز می‌کرد با صدای غرغر ماندی گفت: هری شنیده‌ام که سر یکی از

باغبان‌های من فریاد کشیده‌ای.

هری با نگرانی تغییر حالت داد: متأسفم، خونسردی‌ام را از دست دادم. والت به او خیره شد: این پیرمرد بیست و دو سال است که با من همراه بوده است. ضربه محکمی به میز زد. اگر یک بار دیگر به او ناسزا بگی، در دم اخراج می‌شوی. هری در حالی که می‌لرزید زیر لب گفت: متأسفم والت، دیگر تکرار نمی‌شود. قول می‌دهم. و به سمت در رفت.

اما والت او را متوقف کرد. یک چیز دیگر! تنها حرامزاده‌ای که در این استودیو پیدا می‌شود من هستم (شوز، ۱۹۷۹: ۷۰).

ذات‌گرایی‌های رسمی در تقابل با ذات‌گرایی‌های متضاد موجود در روایات دیگر قرار می‌گیرد. در این داستان‌ها والت شدیداً سخت‌گیر و دم‌دمی مزاج است و در ملاقات‌هایش از تاکتیک‌های تهدیدآمیز استفاده می‌کند. او نفرت و علاقه را در حد‌اعلای آن تجربه می‌کرد و کینه‌جو بود. آنچه در این ماجرا و داستان بعدی جالب توجه است، تضادی است که بین کلان‌روایت دیزنی و تلقی عمومی از والت به عنوان فردی خوش اخلاق، خلاق و باهوش به چشم می‌خورد. شبیه به سر و کله زدن با خانواده‌ای است که حاضر به پذیرش این واقعیت نیستند که یکی از اعضای آن به شدت کمال‌گرا و وابسته به کار است و برای نگاه داشتن خانواده در مسیر مورد نظرش عموماً از هر ابزاری به‌ویژه توسط به خشم استفاده می‌کند. اسکیف و فاسل (۱۹۸۸) تشریح کرده‌اند که سازمان‌ها چگونه وابستگی به فرایند موجود را ایجاد و شبیه به خانواده‌های سوء استفاده‌جو عمل می‌کنند. والت با گام‌های بلند در قلمرویش قدم می‌زد و با صاف کردن گلو، ورودش را هشدار می‌داد. در را محکم به هم می‌کوبید، روی یک صندلی می‌نشست و با انگشتانش روی بازو ضرب می‌گرفت تا زمانی که یک نفر نشانگر را بردارد و شروع به تعریف داستان کند.

معمولاً اجازه می‌داد حرف‌هایش تمام شود بعد نفس‌ها در سینه حبس می‌شد تا زمانی که او صحبت را آغاز کند. همان‌طور که او به بررسی داستان‌ها مشغول می‌شد ما به بررسی او می‌پرداختیم. اگر سرفه می‌کرد می‌فهمیدیم که توجهش را به ما از دست داده است. ضربه آرام نشانه فکر کردن و ضربه سریع نشانه از دست دادن خونسردی بود. ... اگر کار خوبی انجام داده بودید والت می‌گفت خوشش آمده است. آن وقت خیال همه راحت می‌شد و جلسه ادامه می‌یافت. گاه می‌توانست شدیداً مشتاق باشد و همه دور اتاق به پرواز در می‌آمدند تا پیشنهادات او را اجرا کنند و سپس با کمک هم تخته‌های طراحی را به اتاق کارگردانی و تولید ببرند.

اگر خوشش نمی‌آمد دستور می‌داد پیش از آن که پول بیش‌تری به هدر رود، کار را متوقف کنند. با قدم‌های محکم از اتاق خارج می‌شد و طراحان بیچاره را با شرمندگی به حال خود می‌گذاشت (کینی، ۱۹۸۸: ۱۵۱).

نگاه سراسربین^۱ والت

فوکو (۱۹۷۷: ۱۷۵-۱۸۰) نگاه سراسربین را به عنوان قدرتی بی‌نام و نشان، سلسله مراتبی، مستمر، خودکار و چندگانه تعریف می‌کند که در شبکه‌ای از روابط عمودی و جانبی عمل می‌کند تا یک تشکیلات را در کنار هم نگاه دارد. والت عادت داشت طرح‌ها را در ذهنش نگاه دارد و با حفظ کنترل مرکزی، بخش‌ها و تیم‌های یک پروژه را مونتاژ و بازسازی کند. والت پادشاه قلعه زیبای خفته بود و هر کس که برایش کار می‌کرد سوژه او به حساب می‌آمد. مدیریت سطح میانه وجود نداشت. سلسله مراتب شرکت، ساختاری مسطح و ایده‌آل داشت. تعداد لایه‌های آن به اندازه‌ای بود که هم مقرون به صرفه باشد و هم والت را مسلط به امور نگاه دارد. در تمام داستان‌ها، والت با ارباب حکمرانی می‌کرد (کینی، ۱۹۸۸؛ شوز، ۱۹۷۹). اما در قلب ابزار سراسربین والت، تخته طراحی داستان قرار دارد.

ماجرا حول و حوش ۱۹۳۱ آغاز شد. هنگامی که وب اسمیت و نه والت دیزنی فرایند استوری بوردینگ را بنا نهاد. این داستان از روایات رسمی حذف شده است. ظاهراً اسمیت هنرمندی فوق‌العاده، اما بر اساس معیارهای والت شلخته بود. او عادت داشت به جای نوشتن سکانس‌ها آن‌ها را طراحی کند و طرح‌ها را به شکلی کف دفترش پهن کند که به نظر دیگران توده‌ای آشفته و در هم و بر هم به نظر می‌رسید. برای اجتناب از تنبیهات و مجازات والت به خاطر نامرتب بودن، طرح‌هایش را با سوزن به دیوار می‌چسباند. والت در ابتدا بسیار خشمگین شد و ادعا کرد که «سوراخ‌ها دیوار را از بین می‌برند و تعمیر آن‌ها هزینه زیادی تحمیل خواهد کرد» (کینی، ۱۹۸۸: ۶۲؛ شیکل، ۱۹۸۵: ۱۴۸). او فضای تمیز و منظمی را می‌پسندید که در آن هر کس مکان مخصوص به خود را داشته باشد. بنابراین اسمیت طرح‌هایش را به تخته‌های دو در هشت فوت و سپس چهار در شش فوت سنجاق کرد. می‌توانست به راحتی جای آن‌ها را تغییر دهد تا هنگامی که توالی صحنه‌ها برقرار شود. در مرحله بعد پس زمینه و دیالوگ‌ها اضافه می‌شدند. صدها طرح روی تخته‌های طراحی داستان وب جابجا می‌شدند تا داستان آماده ارائه در جلسه داستان‌پردازی شود. با حمایت والت، این ایده همه‌گیر شد و کم‌کم جلسات خلق داستان‌ها، پروژه‌ها، فیلم‌ها و وسایل تفریحی روی تخته طراحی داستان قرار گرفتند. هر گروه می‌توانست با تخته طراحی کار کند، داستان را کامل سازد و از آن‌ها برای هماهنگی در بخش تولید استفاده کند. والت فرایند را یک گام پیش‌تر برد، تعجبی ندارد که داستان‌پردازی به خودی خود کالایی ارزشمند در دیزنی باشد، سازمانی که داستان‌های کودکان را با قیمت پایین تهیه می‌کند، آن‌ها را در ماشین دیزنی قرار می‌دهد و به شکل فیلم یا کارتون در می‌آورد و سپس در پارک‌های تفریحی و به روش‌های دیگر عرضه می‌کند.

1. panoptic gaze

ظاهراً والت جستجوگری وسواسی بود. عادت داشت شب در راهروها پرسه بزند تا به پیشرفت پروژه‌های موجود در قلمرویش سرک بکشد. مدیران واحدها نیز برای والت جاسوسی و گزارش تهیه می‌کردند. والت می‌توانست در پادشاهی‌اش قدم بزند، پروژه‌ها را از طریق تخته‌های طراحی داستان بازرسی کند و امور هر بخش دپارتمان را ارزیابی کند. زندگی‌نامه‌هایی مثل یادداشت‌های کینی گزارش می‌دهند که کارکنان دیزنی می‌آموختند که این نگاه مداوم را درونی کنند و پذیرا شوند. چه والت شب گذشته از کار آن‌ها بازدید کرده بود چه نکرده بود، از آن خبر داشت و آماده بود جهنمی به پا کند. این درونی‌سازی امری را نمایان می‌سازد که فوکو آن را اصل بن‌تام می‌نامد: «قدرت باید رؤیت‌پذیر اما اثبات‌ناپذیر باشد» (فوکو، ۱۹۷۷: ۲۰۳). البته قفس نظارتی دیزنی آن قدرها هم بی‌عیب و نقص نبود. کارکنان از تشریفات بازرسی‌های دیزنی باخبر بودند: ته سیگارهای چستر فیلد او همه جا به چشم می‌خورد. از سوی دیگر والت قادر به خودداری از دستکاری تخته‌های طراحی نبود.

نتیجه‌گیری

استودیوی دیزنی فعلی، سازمان چندان پسامدرنی نیست. از بسیاری جهات به اندازه زمانی که والت اصول تیلوریستی را برای نخستین بار به کار برد، این سازمان همچنان اقتدارگرا، با مدیریتی خرد و نظارتی همه‌گیر است. تنها بعضی از جنبه‌های جزئی، پسامدرن به شمار می‌آید، برای مثال تلاش برای جذب صداهای دیگر، خلق دیالوگ‌های بین‌گفتمانی و تعادلی نسبی میان روایات رسمی از والت و پادشاهی‌اش با روایات دیگر. سازمان دیزنی از دیدگاه نظریه بودریار در مورد فراواقعیت موجود در فرهنگ معاصر نیز تا اندازه‌ای پسامدرن است. فرهنگی از نمادهای ازهم گسیخته که در آن درج تصویر میکی‌موس روی محصولات مصرفی و شبیه‌سازی امریکا در پارک‌های تفریحی هنوز مد روز است. اگر دیزنی بخواهد چرخش پسامدرن قابل توجهی را تجربه کند، کلان روایت این سیستم باید به داستان‌های محلی، در کشاکش گفتمانی با یکدیگر، تقسیم شود. دیزنی آماده واگذاری افسانه خود یا والت به عنوان یک شخصیت خاص به پسامدرن‌های پیرو واسازی نیست. هنوز در داستان دیزنی موارد زیادی برای بهره‌برداری وجود دارد.

این پژوهش بیان می‌کند که سازمان‌ها به طور مشخص پیشامدرن، مدرن یا پسامدرن نیستند بلکه گفتمان‌های مجزا و رقیب را در برمی‌گیرند. وظیفه تحلیل‌گر بازگویی داستانی جمعی است که توسط گروه‌های انسانی با برساختی جامعه‌شناسانه تجربه شده است؛ گروه‌هایی که خود در متن نیروهای اجتماعی و فرهنگی کلان‌تر جای دارند (ریچاردسون، ۱۹۸۸: ۲۰۱-۲۰۰). چالش پژوهش و نظریه در ایجاد برقراری دیالوگ میان این گفتمان‌ها است. سازمان‌ها چرخش کاملی را از اقتدارگرایی پیشامدرن و نظام فرادست و فرودستی بوروکراسی‌های مدرن نظارتی یا دغدغه‌های

پسامدرن تفکیک شده و چند صدایی را تجربه نکرده‌اند. هنوز هم سازمان‌هایی وجود دارند که در آن‌ها کودکان مشغول به کارند و کارمندان چندان تفاوتی با بردگان ندارند. امور گفتمانی در دادگاه عالی امریکا و دانشگاه‌ها قرن‌هاست که تغییری نکرده است. افزون بر این، سازمان‌هایی مثل بن و جری یا بادی شاپ^۱، گفتمانی از هارمونی و پایداری محیطی را تشویق کرده‌اند که بی‌شباهت به فلسفه بومیان امریکا نیست. هابرماس (۱۹۸۱) از ایده‌آل‌های دموکراتیک پروژه مدرنیست در برابر گردن‌کشی‌های مخالفان آن حمایت کرده است. یک سازمان بدون هیچ گفتمان مدرنی، کابوس مطلق خواهد بود. چالش نظری در این‌جا معطوف به فراتر رفتن از مفهوم‌پردازی دوگانه مکانیکی-ارگانیکی و مدرنیست-پسامدرنیست است. این پژوهش با نظریات جیمسون هم‌رأی است که می‌گوید سازمان‌ها جابجایی‌های دوره‌ای را پشت سر نمی‌گذارند بلکه عناصر گفتمانی از نظر تأکید و اولویت تغییر می‌کنند (جیمسون، ۱۹۸۳: ۱۲۳). از این‌رو، سازمان‌ها را می‌توان در قالب گفتمان‌های هم‌زمان نیز نظریه‌پردازی کرد.

چنین نظریه‌ای، چالش پاندی و میتروف (۱۹۷۹) برای تشویق محققان به ارائه مدل‌های زبان‌محور از سازمان را می‌پذیرد. مشکل مدل‌های مکانیکی و ارگانیکی آن است که افراد را به عنوان موجودات متفکر و سخن‌گو تحلیل نمی‌کنند. آیزنبرگ و گودال اظهار داشتند که دانشمندان سازمان‌ها را در قالب‌های مونولوگ یا دیالوگ می‌بینند (آیزنبرگ و گودال، ۱۹۹۳: ۱۲۹-۱۲۷). در مونولوگ افراد متن را به عنوان داستانی واحد و عموماً از سوی گروهی مسلط با بیش‌ترین اعمال قدرت خوانش می‌کنند. در یک دیالوگ هر داستان صاحب چندین صدا و چشم‌اندازهای فرهنگی متقاطع است. سازمان به عنوان دیالوگی مداوم بین خرده فرهنگ‌ها تئوریزه می‌شود (می، ۱۹۸۸: ۱۳۷). از آن‌جا که دیالوگ‌ها تفاسیر و معانی چند صدایی را بر ساخت می‌کنند، هیچ قطعیتی در حوزه معنایی وجود نخواهد داشت (باختین، ۱۹۸۶). پیچیدگی زمانی ظاهر می‌شود که سازمان‌ها و خرده فرهنگ‌ها ابهامات، تناقضات، بی‌ثباتی‌ها، اختلافات و تفاوت‌ها را به خارج از مرزهای خود کانالیزه کنند (فراست، مور، لوییس، لاندبرگ و مارتین، ۱۹۹۱: ۸). این نظارت بر ابهام تفسیری معمولاً به نفع مدیریت دستکاری می‌شود (آیزنبرگ، ۱۹۸۴). هنگامی که توافقی یک سویه شکل بگیرد، دیالوگ حرکتی نزولی خواهد یافت. دیالوگ‌های دیزنی از این طریق همدیگر را حمایت و تقویت می‌کنند (کانکرگود^۲، ۱۹۹۲) چرا که تفسیر مسلط والت از معنا چیزی است که، کارکنان دیزنی هنوز قادر به مقابله و مقاومت با آن نیستند. آیزنبرگ و گودال اشاره کرده‌اند که «به همین دلیل، یک فرهنگ سازمانی، لزوماً محیطی پر تنش و حوزه‌ای برای معانی چندگانه است که در

1. Ben & Jerry's and the Body Shop
2. Conquergood

نزاعی مداوم برای به دست گرفتن کنترل تفاسیر احتمالی در تلاشند» (آیزنبرگ و گودال، ۱۹۹۳: ۱۳۷).

هدف ضمنی این پژوهش تمرکز بر عملکرد داستان‌پردازی‌ای است که عوامل انسانی آن را اجرا می‌کنند. تحقق این امر در مورد دیزنی امر آسانی است، چرا که بخشی از فرایند کاری این سازمان، ثبت اسناد مربوط به داستان‌پردازی است. سودمندی مشاهده روند داستان‌پردازی آن است که محقق می‌تواند به عمق داستان‌های مربوط به روابط عمومی و مدیریتی نفوذ کند و به فرایند داستان‌پردازی سازمان از نزدیک نظر بیافکند. کالاس و اسمیرسیچ (۱۹۹۳) در پژوهش داستانی پیش‌تاز بوده‌اند و صدای کارگران خاموش جهان سوم را در کنار متون مدیریتی بین‌المللی به عنوان ابزاری برای ایجاد تعادل گفتمانی در بازگویی داستان جمعی منعکس کرده‌اند. تاکانکاری (۱۹۹۲) از روشی هرمنوتیک استفاده کرده تا پی ببرد که مردم در واقعیت چه می‌کنند و نه آنچه که خود درباره عملکردشان می‌گویند. در دیزنی، نمایش یک هارمونی توأم با شادی، صداها و روایات مخالف را به حاشیه می‌راند. بالا بردن نسخه مدیریتی واقعیت در برابر ساخت‌های رقیب، فوایدی سازمانی در بر دارد. افراد دستور مشخصی برای اجرا دارند، که توسط خانواده یا موضوع‌های نمایشی تهیه می‌شوند. با این حال برای تئوریزه کردن دیزنی به عنوان مجموعه‌ای از خرده فرهنگ‌های تفسیری، متنوع و در ستیز با هم، باید نزاع را به خودی خود مورد مطالعه قرار داد. حال اگر پژوهشگران به مطالعه داستان‌ها به عنوان مصنوعات انتزاعی یا اندازه‌گیری چیز دیگری بپردازند، این فرصت را از دست خواهند داد. داستان‌ها بخشی از نزاع تفسیری و معناداری روزمره را تشکیل می‌دهند (بوژه، 1991a). مشابه با تمارا، تغییرات شخصیت‌های داستانی والت در طول زمان و بین مخاطبان در حال حرکت نمایان‌گر کار سازمان داستان‌پردازی است.

در استعاره تمارا، سازمان داستان‌پردازی از داستان‌های متضادی تشکیل می‌شود که هر یک قسمتی از واقعیتی هستند که توسط مخاطبان پراکنده و پرسه‌زن دنبال می‌شود. در حالت وجود صداها متعدد، هر داستان گوناگونی و چندگانگی صداها را پوشش می‌دهد. همان‌گونه که سازمان‌ها تکامل می‌یابند، صداها و خطوط داستانی سازمانی را بازگو می‌کنند، معمولاً معنای داستان‌ها را تغییر می‌دهند یا با تجدید نظر در داستان‌های قدیمی تغییراتی در سازمان پدید می‌آورند. لیوتار (۱۹۸۴) وظیفه شکستن فرا روایت‌ها، فروپاشی سیطره داستان واحد بر روایت‌های محلی و فردی و حرکت به سمت استعاره‌ای گفتمانی‌تر مثل برقراری گفتگو را به پسامدرنیسم محول کرد تا تأکید بیش‌تری بر زبان و گفتمان نظام‌های اجتماعی اتفاق بیفتد. لیوتار گفتگو را به عنوان استعاره‌ای ریشه‌ای، جهت مطالعات سازمانی معرفی کرد.

از این منظر، یک نهاد از این جهت با گفتگو متفاوت است که نیازمند محدودیت‌هایی اضافه برای گزاره‌هاست تا درون مرزهایش قابل تأیید باشد. محدودیت‌ها، پتانسیل‌های گفتمانی را فیلتر کرده و

تا جایی که مقدور باشد شبکه ارتباطات را مختل می‌کنند: چیزهایی وجود دارد که نباید گفته شود. دیگر این که آن‌ها به مجموعه‌ای از گزاره‌ها (گاه تنها به یکی) امتیازاتی اعطا می‌کنند. گزاره‌هایی که تفوق آن‌ها، گفتمان یک نهاد مشخص را توصیف می‌کند: چیزهایی هستند که باید گفته شوند و راه‌هایی مشخص برای گفتن آن‌ها وجود دارد. از این جمله‌اند: نظم در ارتش، دعا در کلیسا، معانی در مدارس، داستان‌سرایی در خانواده، سؤال در فلسفه، اجرای نمایش در تجارت. بوروکراتیزه کردن حد نهایی این تمایل است (لیوتار، ۱۹۸۴: ۱۷).

با این که سازمان دیزنی پتانسیل‌های گفتمانی را فیلتر می‌کند، لیوتار به ما یادآور می‌شود که به استعاره گفتمانی جسمیت نبخشیم. دیزنی محدودیت‌هایی بر کاربرد زبان اعمال می‌کند اما همزمان آن قیدها را به چالش می‌کشد. دیزنی فضایی برای داستان‌های دیگر فراهم می‌آورد. دیزنی مثل تامارا، سرشار از انفصال در خطوط داستانی و قطع صحنه‌هاست.

سازمان داستان‌پردازی همچنین یک بازی زبانی از انضباط است. سازمان دیزنی بازی‌های مختلفی از انضباط را به اجرا در می‌آورد تا دانشی مخصوص به دیزنی تولید کند، محیط آن را به شکل قانون درآورد، تصمیماتش را بر اساس متون رقیب تنظیم کند تا پارک‌های تفریحی، فیلم‌ها، کارتونها و دیگر کالاها را گسترش دهد. در واسازی مشخص می‌شود که، داستان‌هایی که به طور اجتماعی بر ساخت شده‌اند، معانی متعددی را آشکار می‌سازند. این عمل سازمان‌های داستان‌پردازی را از حالت کلان روایت خارج کرده به تاریخی از تفاوت‌ها بدل می‌سازد که خود منتهی به تفاوت‌های بیش‌تر می‌شود. هر گفتمان می‌تواند با در هم بافتن داستانهایی چندگانه، روایت واحدی خلق کند. روند وفاق همگانی بر مبنای شعور عامه، در مواجهه با اعمال مختلف در سازمان‌های داستان‌پردازی به امری عادی تبدیل می‌شود. افعال، روایات و دیدگاه‌هایی با اعمال محاوره‌ای و ارتباطی، چه پیشامدرن باشند، چه مدرن و چه پسامدرن، به فرمی عادی بر حسب عادت، تبدیل می‌شوند. بر مبنای قواعد این سازمان داستان‌پرداز، این سیستم، عینیت یافته و نسبت به افراد درگیر در آن بیرونی می‌شود. این رژیم سازنده حس داستانی، تصاویر جایگزینی از محیط، گذشته و آینده را سرکوب می‌سازد. تامارا گفتگویی باز به عنوان بازتابی از روایات فرعی و چندگانه است؛ داستان‌های کوچک، به طور جمعی و دینامیک، یک سازمان داستان‌پرداز را بر ساخت کرده، تغییر داده و اصلاح می‌کنند. به جای این که یک شخصیت، یک خط داستانی را اجرا کند، چندگانگی و تفاوت به وجود می‌آید. داستان رسمی والت و تسلط یک نگاه واحد جهانی، تجربه‌های دیگران را جامعه‌پذیر و حاشیه‌نشین می‌کند. در این جا تنها فرد متمرکز و سرکش به دنبال جایگزینی مضمون روایی و دگردیسی محتوایی خواهد رفت که از طریق داستان مقدس ساخته و پرداخته شده است. هر سه گفتمان پیشامدرن، مدرن و پسامدرن در تامارالندی از سازمان معاصر در هم تنیده‌اند.

منابع:

- Bakhtin, M. 1981. *The dialogic imagination* (C. Emerson & M. Holquist, trans.). Austin: University of Texas Press.
- Bakhtin, M. 1986. *Speech genres and other late essays* (C. Emerson, trans.). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Balsamo, A. 1987. Un-wrapping the postmodern: A feminist glance. *Journal of Communication Inquiry*, 11(1): 64-72.
- Baudrillard, J. 1983. *Simulations*. New York: Semiotext(e).
- Baudrillard, J. 1987. *Forget Foucault*. New York: Semiotext(e).
- Baudrillard, J. 1988. *America*. London: Verso.
- Bell, M. 1973. *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Best, S., & Kellner, D. 1991. *Postmodern theory: Critical interrogations*. New York: Guilford Press.
- Boje, D. 1991a. The storytelling organization: A study of storytelling performance in an office supply firm. *Administrative Science Quarterly*, 36: 106-126.
- Boje, D. 1991b. Consulting and change in the storytelling organization. *Journal of Organizational Change Management*, 4(3): 7-17,
- Boje, D. 1993, *Premodern, modern, and postmodern: Are we moving forwards or backwards?* Paper presented at the 11th conference of the European Group in Organization Studies (EGOS), Paris,
- Boje, D., & Dennehy, R. 1993, *Postmodern management: America's revolution against exploitation*. Dubuque, IA: Kendall-Hunt Press,
- Boje, D., Fedor, D. B., & Rowland, K. M. 1982, Myth making: A qualitative step in

- OD interventions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 18: 17-28.
- Boje, D., & Winsor, R, 1993, The resurrection of Taylorism: Total Quality Management's hidden agenda. *Journal of Organizational Change Management*, 6(4): 57-70,
- Browning, L, D, 1991, Organizational narratives and organizational structure. *Journal of Organizational Change Management*, 4(3): 59-67,
- Bruner, J, 1990, *Acts of meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press,
- Burrell, C, 1988, Modernism, postmodernism and organizational analysis 2: The contribution of Michel Foucault, *Organization Studies*, 9: 221-235,
- Calas, M, B., & Smircich, L, 1988, *Using the F word: Feminist theories and the social consequences of organizational research*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Washington, DC,
- Calas, M, B., & Smircich, L, 1991, Voicing seduction to silence leadership. *Organization Studies*, 12: 567-602,
- Calas, M, B., & Smircich, L, 1993, *Unbounding organizational analysis: Questioning globalization through third world women's voices*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta,
- Ciron, A, 1993, Films reflect Disney exec's new freedom, *Los Angeles Times*, Nov, 16: D4,
- Clark, B, 1972, The organizational saga in higher education. *Administrative Science Quarterly*, 17: 178-184,
- Clegg, S, 1989, *Frameworks of power*. London: Sage,
- Clegg, S, 1990, *Modern organizations: Organization studies in the postmodern world*. Newbury Park, CA: Sage,
- Clune, C, 1943, *The medieval guild system*. Dublin: Browne & Nolan,

- Conquergood, D, 1992, Ethnography, rhetoric, and performance. *Quarterly Journal of Speech*, 78: 80-97,
- Cooper, R., & Burrell, C, 1988, Modernism, postmodernism, and organizational analysis: An introduction. *Organization Studies*, 9: 91-112,
- Crafton, D, 1982, *Before Mickey: The animated film 1898-1928*. Cambridge, MA: MIT Press,
- Culler, J, 1982, *On deconstruction: Theory and criticism after structuralism*. Ithaca, NY: Cornell University Press,
- Deetz, S, 1992, *Democracy in an age of corporate colonization: Developments in communication and the politics of everyday life*. Albany: State University of New York Press,
- Deleuze, G., & Guattari, F, 1972, *Anti-Oedipus: Capitalism and schizophrenia* (R, Huxley, M, Seem, & H, Lane, trans,). New York: Viking Press,
- Deleuze, G., & Guattari, F, 1987, *A thousand plateaus: Capitalism and schizophrenia* (B, Massumi, trans,), Minneapolis: University of Minnesota Press,
- Denzin, N, K, 1986, Postmodern social theory. *Sociological Theory*, 4(Fall): 194-204,
- Derrida, J, 1976, *Of grammatology*. Baltimore: John Hopkins University Press,
- Derrida, J, 1981, *Positions* (A, Bass, trans,), Chicago: University of Chicago Press,
- Drucker, P, 1957, *The landmarks of tomorrow*. New York: Harper & Row,
- Drucker, P, 1992, *Managing for the future: The 1990s and beyond*. New York: Truman Talley Books/Dutton,
- Eisenberg, E, M, 1984, Ambiguity as strategy in organizational communication. *Communication Monographs*, 51: 227-242,
- Eisenberg, E, M., & Goodall, H, L., Jr, 1993, *Organizational communication: Balancing creativity and constraint*. New York: St, Martin's Press,

- Eliot, M, 1993, ***Walt Disney: Hollywood's dark prince***. New York: Birch Lane Press, Carol Publishing,
- Ferguson, K, 1984, ***The feminist case against bureaucracy***. Philadelphia: Temple University Press,
- Finch, C, 1973, ***The art of Walt Disney: From Mickey Mouse to the Magic Kingdom***. Burbank, CA: Walt Disney Productions,
- Fjellman, S, M, 1992, ***Vinyl leaves: Walt Disney World and America***. Boulder, CO: Westview Press,
- Flax, J, 1990, ***Thinking fragments, feminism, and postmodernism in the contemporary West***. Berkeley: University of California Press,
- Foucault, M, 1977, ***Discipline and punish: The birth of the prison***. New York: Vintage,
- Foucault, M, 1980, ***Power/knowledge***. New York: Pantheon,
- Frost, P,, Moore, L,, Louis, M,, Lundberg, C, & Martin, J, 1991, ***Reframing organizational culture***. Newbury Park, CA: Sage,
- Gephart, R, P,, Jr, 1991, Succession sensamaking and organizational change: A story of a deviant college president. ***Journal of Organizational Change Management***, 4(3): 35-44,
- Habermas, J, 1981, Modernity versus postmodernity. ***New German Critique***, 22: 3-14,
- Hatch, M, J, 1993, ***Narrative and rhetoric in the discourses of organization theory: A comparative analysis of three foundational texts***. Paper presented at the 11 th conference of the European Group in Organization Studies, Paris,
- Hawes, L, C, 1991, Organising narratives/codes/poetics. ***Journal of Organizational Change Management***, 4(3): 45-51,
- Hawes, L, C, 1992, Postmodernism and power/control. ***Journal of Organizational Change Management***, 5(1): 39-47,
- Hazen, M, A, 1993, Toward polyphonic organization. ***Journal of Organizational Change Management***, 6(5): 15-24,

- Heath, S, 1972, *The nouveau roman: A study of the practice of writing*. Philadelphia: Temple University Press,
- Hirschmeier, J., & Yui, T, 1975, *The development of Japanese business 1600-1973*. Cambridge, MA: Harvard University Press,
- Holliss, R. & Sibley, B, 1988, *The Disney story*. London: Octopus Books,
- Jameson, F, 1983, Postmodernism and consumer society. In H, Foster (Ed.), *The anti-aesthetic: Essays on postmodern culture*: 111-125, Port Townsend, WN: Bay Press,
- Jameson, F, 1986, Third-world literature in the era of multinational capitalism. *Social Text*, 5(3): 65-87,
- Jameson, F. 1988. History and class consciousness as an unfinished project. *Rethinking Marxism*, 1(1): 49-72.
- Jones, M. O. 1991. What if stories don't tally with the culture? *Journal of Organizational Change Management*, 4(3): 27-34.
- Kilduff, M. 1993. Deconstructing organizations. *Academy of Management Review*, 18: 13-31.
- Kinney, J. 1988. *Walt Disney and assorted other characters: An unauthorized account of the early years at Disney*. New York: Harmony Books.
- Knights, D., & Morgan, G. 1993. Organization theory and consumption in a post-modern era. *Organization Studies*, 14: 211-234.
- Laclau, E. 1983. Socialism, the people, democracy: The transformation of hegemonic logic. *Social Text*, 7: 115-119.
- Laclau, E. 1988. Politics and the limits of modernity. In A. Ross (Ed.), *Universal abandon*: 63-82. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lutz, E. G. 1920. *Animated cartoons: How they are made, their origin and development*. New York: Scribner's.
- Liotard, J. 1984. *The postmodern condition: A report on knowledge* (G. Bennington & B. Massouri, trans.). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Marin, L. 1983. *Disneyland: A degenerate Utopia*. Glyph L) John Hopkins Textual

- Studies. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Martin, J. 1990. Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations. *Organization Science*, 1: 339-359.
- Martin, J., Feldman, M. S., Hatch, M. J., & Sitkin, S. B. 1983. The uniqueness paradox in organizational stories. *Administrative Science Quarterly*, 28: 438-453.
- Martin, J., Patterson, K., Harrod, W., & Siehl, C. 1980. *Memory for the content of scripts presented at varying levels of abstraction*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Montreal.
- Martin, J., Patterson, K., & Price, R. 1979. *The effects of level of abstraction of a script on accuracy of recall, predictions and beliefs*. Research paper no. 520, Graduate School of Business, Stanford University, Stanford, CA.
- Martin, J., & Siehl, C. 1983. Organizational culture and counterculture: An uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics*, 12: 52-64.
- May, S. 1988. *The modernist monologue in organizational communication research: The text, the subject, and the audience*. Paper presented at the annual convention of the International Communication Association, San Francisco.
- McWhinney, W., & Batista, J. 1988. How remythologizing can revitalize organizations. *Organizational Dynamics*, 17: 46-58.
- Miller, D. 1957. *Disney: The story of Walt Disney* (as told to Pete Martin). New York: Dell.
- Mintzberg, H. 1973. *The nature of managerial work*. New York: Harper & Row.
- Morgan, G. 1993. *Imaginization: The art of creative management*. Newbury Park: Sage.
- Mosley, L. 1985. *Disney's world*. New York: Stein & Day.
- Parker, M. 1992. Postmodern organizations or postmodern organization theory? *Organization Studies*, 13: 1-17.
- Pondy, L. R., & Mitroff, I. 1979. Beyond open system models of organization. *Research in Organizational Behavior*, 1: 3-39.
- Richardson, L. 1988. The collective story: Postmodernism and the writing of sociology. *Sociological Focus*, 21(3): 199-208.

- Rosenau, P. 1992. *Post-modernism and the social sciences: Insights, inroads, and intrusions*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Schaef, A., & Fassel, D. 1988. *The addictive organization*. San Francisco: Harper & Row.
- Schickel, R. 1985. *The Disney version: The life, times, art and commerce of Walt Disney* (rev. ed.). New York: Simon & Schuster.
- Shows, C. 1979. *Walt: Backstage adventures with Walt Disney*. Huntington Beach, CA: Windsong Books International.
- Shrivastava, P. 1993. *Castrated environment: GREENING organizational science*. Unpublished paper, Bucknell University, Lewisburg, PA.
- Smith, D. R. 1978. Up to date in Kansas City. *Funnyworld*, 19(Fall): 22-34.
- Smith, R., & Eisenberg, E. 1987. Conflict at Disneyland: A root metaphor analysis. *Communication Monographs*, 54: 367—380.
- Taylor, F. W. 1911. *The principles of scientific management*. New York: Harper & Row.
- Taylor, J. 1987. *Storming the Magic Kingdom: Wall Street raiders and the battle for Disney*. New York: Knopf.
- Thachankary, T. 1992. Organizations as texts: Hermeneutics as a model for understanding organizational change. *Research in Organizational Change and Development*, 6: 197-233.
- Thomas, B. 1967. *Walt Disney: An American original*. New York: Bantam.
- Toulmin, S. 1990. *Cosmopolis: The hidden agenda of modernity*. New York; Free Press.
- Van Maanen, J. 1991. The smile factory: Work at Disneyland. In P. Frost et al. (Eds.), *Reframing organizational culture*: 58-76. Newbury Park, CA: Sage.
- Van Maanen, J. 1992. Displacing Disney: Some notes on the flow of culture. *Qualitative Sociology*, 15(1): 5-35.
- Wilkins, A. 1979. *Organizational stories as an expression of management philosophy: Implications for social control in organizations*. Unpublished doctoral

dissertation, Stanford

University, Stanford, CA.

Wilkins, A., & Thompson, M. P. 1991. On getting the story crooked (and straight).

Journal of Organizational Change Management, 3: 18—26.

Winsor, R. 1993. **The human costs of total quality**. Paper presented at the annual meeting of the International Academy of Business Disciplines, New Orleans.

Winsor, R., & Boje, D. 1993. **Post-industrialism, post-Fordism, and other contemporary business**

myths. Working paper, Loyola Marymount University, Los Angeles.

Zeraffa, M. 1976. **Fictions: The novel and social reality** (C. Burns & T. Burns, trans.). Middlesex,

England: Penguin Books.