

سپاسگزاریش



مقام معظم رهبری:

آنچه ما داریم از اسلام ،

قرآن و راهنمایی‌های آن مرد

بزرگ داریم و مطمئن هستیم که ادامه این راه ،

ملت ما را خوشبخت و از سرچشمه‌های مادی و معنوی سیراب خواهد کرد.

شمس‌الراست



گزیده‌هایی از

پیام نوروزی مقام معظم رهبری

۰۰۰ با فرارسیدن بهار فصل نویی در طبیعت آغاز می‌شود و من به حول و قوه‌ی الهی و به همت دولت و ملت، امیدوارم فصل نویی هم در زندگی ملت ایران آغاز شود. ۰۰۰ همه باید دست به دست هم دهیم و فراتر از نگاه‌های کوچک و تنگ نظرانه، همت عالی خود را به اهداف والای انقلاب اسلامی معطوف کنیم و به سمت آن حرکت کنیم. ۰۰۰ سال ۸۳ در حقیقت ادامه‌ی همه فعالیت‌های اساسی از سوی مسئولان گوناگون برای کشور است.

۰۰۰ وظیفه‌ی خدمت‌گذاری وظیفه‌ی نیست که پس از مدتی از دوش مسئولان برداشته شود، همچنان که نهضت تولید علم، نهضت عدالت‌طلبی و نهضت مبارزه با فساد، کارهایی است که باید با شدت و قوت ادامه پیدا کند.

۰۰۰ دولت خدمتگزار، قوه‌ی قضاییه و مجلس شورای اسلامی به مردم پاسخ دهند که آنچه را که به عنوان شعار کار خود بر زبان آورده‌اند و همچنین آنچه را که مطالبات عمده‌ی رهبری در این سال‌ها بوده است، چگونه تحقق بخشیده‌اند.

۰۰۰ در واقع سال ۸۳ سال پاسخگویی سه قوه به ملت ایران است. مطمئناً در این پاسخگویی، حقایق شیرین و بسیاری برای مردم روشن خواهد شد و خدمات بزرگی که انجام گرفته است، به مردم گفته خواهد شد.

در این پاسخگویی، مسئولان به کمبودها و نواقصی در کار خود پی خواهند برد که آنها را برطرف خواهند کرد و مردم هم با آشنایی بیشتر با عملکرد دستگاه‌ها، منتظر شروع دوره‌های جدید و کارهای جدید و مسئولیت‌های جدید خواهند بود.



پیامگیش

نشریه داخلی هیأت عالی گزینش



- صاحب امتیاز: هیأت عالی گزینش
- مدیر مسئول: سید مهدی میرجلالی
- سردبیر و مدیر اجرایی: محمد سعید تاجیک
- همکاران این شماره: مهدی باطنی، امیرحسین فناء الهی، احمد تقوایی، هادی سماواتی، مهدی اسکندریان، رضا مؤمنی
- مدیر هنری و فنی: سید محمد عدل
- ویراستار: اکبر دوابی

- نشریه پیام گزینش نشریه داخلی هیأتها و هسته های گزینش سراسر کشور می باشد.
- مقالات و مطالب خود را با خط خوانا حتی الامکان بصورت تایپ شده به نشانی دفتر نشریه ارسال نمایید.
- مطالب ارسالی باز گردانده نمی شود.
- نشریه در ویرایش مطالب آزاد است .
- نقل از نشریه با اشاره به مأخذ بلامانع است .

- ۱۵ **دریچه** ■
انواع سیستم های کنترل و نظارت (قسمت اول)
- ۱۷ **مقاله وارده** ■
گزینش و بهداشت روانی (قسمت دوم)
- ۱۸ **علمی** ■
بهبود کیفیت زندگی
- ۲۰ **واژه نامه** ■
اومانسیم (بخش اول)
- ۲۲ **دیدگاه** ■
عوامل اصلی شخصیت
- ۲۳ **گوناگون** ■

- ۲ **سر آغاز سخن** ■
- ۳ **اخبار** ■
- ۷ **مقاله** ■
مبانی اخلاق اداری (قسمت نهم)
- ۹ **چشم انداز** ■
مطالعات تطبیقی درباره سیستم گزینش (قسمت دوم)
- ۱۱ **نوشتار** ■
حجاب های نورانی و ظلمانی از دیدگاه امام خمینی - ره (بخش سوم)
- ۱۴ **مقاله وارده** ■
کاهش اضطراب داوطلبان استخدام در مصاحبه گزینشی (بخش سوم)

■ نشانی دفتر نشریه پیام گزینش :

تهران - میدان پاستور - خیابان پاستور - نهاد ریاست جمهوری - دبیرخانه هیأت عالی گزینش - دفتر آموزش و امور هیأتها
تلفن : ۶۴۹۸۴۷۴ نمابر : ۶۴۴۵۳۱۲۲



سر آغاز

سرآغاز سخن

باسمه تعالی

بهار طبیعت و تجلی شکوه زیبای خلقت و شروع سال جدید بر مؤمنین ایران اسلامی بشارت باد. فرارسیدن ایام فرخنده و مبارک ربیع الاول و میلاد باسعادت حضرت ختمی مرتبت، محمد مصطفی (ص)

و زادروز حضرت امام جعفر صادق (ع) رئیس مذهب شیعه بر امت خداجوی ایران اسلامی تهنیت باد. یکسال دیگر از عمرمان گذشت و خوشا به حال آنانکه از این سرمایه گرانقدر خود به بهترین وجه استفاده نمودند و امروز تأسف آنچه را که بر آنها گذشته است، نمی خورند. ایشان شادمانند به کردار و عمل صالح خویش به ویژه در مسیر خدمتگذاری به جامعه و سعدی (علیه الرحمه) چه زیبا سروده است:

هر دم از عمر می رود نفسی	چون نگه می کنم نمانده بسی
ای که پنجاه رفت و در خوابی	مگر این پنج روزه دریابی
خجل آن کس که رفت و کار ساخت	کوس رحلت زدند و بار ساخت
نیک و بد، چون همی ببايد مُرد	خنک آن کس که گوی نیکی بُرد

سالی که گذشت معین بود به نام "تهضت خدمت رسانی" و سالی که در پیش داریم مزین است به نام "سال پاسخگویی"، اینک این ما هستیم که باید با نگاهی به پشت سر ببینیم در سال گذشته در جهت خدمت به جامعه اسلامی چه کرده ایم و در سالی که در پیش داریم در جهت پاسخگویی هرچه شفاف تر به مردم ایران اسلامی چه در نظر داریم.

افراد هر جامعه به طور طبیعی و به حق خواستار شفافیت در عملکرد و پاسخگویی سازمان هایی هستند که از امکانات و منابع آنها تغذیه می کنند تا بر اساس کارکردهای عینی و قابل قبولی که از این سازمان ها مشاهده می کنند، ارزش وجودی این سازمان ها را دریابند و این مهم مشروط به دو شرط میسر خواهد شد؛ اولاً؛ ما به عنوان کارگزاران نظام اسلامی، با بررسی واقع بینانه عملکرد یکساله خود به عنوان یک فرد در سازمان و یک عضو از مجموعه عناصر سازمانی، نتایج اقدامات گذشته خود را در راستای اهداف و برنامه های سازمانی مورد مذاقه قرار دهیم و دقت کنیم در این مسأله که آیا عضوی مؤثر و مفید در جهت پیشبرد اهداف سازمانی بوده ایم؟ آیا در جهت فلاح و بالندگی سازمان خود قدمی برداشته ایم؟ ثانیاً سازمان نیز با در نظر گرفتن برنامه ها و سیاست های کاری، باید مکانیزمی مؤثر در راستای نظارت و کنترل اقدامات و کارکردها تعبیه کند، به نحوی که قادر باشد ضمن پاسخگویی شفاف و روشن به جامعه و مردم، در مواقع ضروری از انحراف مجموعه عوامل سازمانی از اهداف، استراتژی ها و برنامه های کاری خود جلوگیری نماید، تا رابطه همبسته ای بین ارزیابی عملکرد فردی و سازمانی در تمامی سطوح سازمان با اهداف و برنامه ها و انتظارات جامعه ایجاد گردد و تنها در چنین حالتی است که سازمان شاداب و پویا قادر به ادامه حیات و حضور مؤثر در جامعه خواهد بود.

و چه زیبا خواهد بود زمانی که مراقبه و محاسبه فردی و سازمانی در جهت یک هدف ارزشمند و آن هم خدمت رسانی و پاسخگویی واقعی و شفاف به جامعه باشد؛ در این صورت است که با پشت سر گذاردن سالی که مزین به عنوان خدمت رسانی به مردم بود و در ابتدای سال که به نام پاسخگویی است، از عملکرد گذشته خود نه تنها شرمند نخواهیم بود، بلکه سرافراز و سربلند از خدمتگزاری به مردم و امت شهیدپرور، می باشیم و آماده پاسخگویی شفاف و روشن در مورد عملکرد خود در سال جاری هستیم.

و در این ارتباط چه زیبا فرمودند امام راحل (ره) بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران:

"برای این مردم ستمدیده خدمت کنید، برای اینها باید خدمت بکنید، همه مان خدمت بکنیم، هر کس به هر اندازه ای که می تواند. بزرگ ترین چیز تقواست که قرآن و حدیث در آن آنقدر پافشاری کردند که انسان متقی باشد، مواظب خودش باشد، که مبادا با زبانش، با چشمش، با گوشش به مردم ظلم کند، عدالت را اجرا کنید، عدالت را برای دیگران نخواهید، خودتان هم نخواهید، در رفتار عدالت داشته باشید، در گفتار عدالت داشته باشید، تشریفات را کم کنید و این ملت را خدمتگزار باشید." از درگاه ایزد متعال، توفیق روزافزون همکاران محترم را در سال جدید برای خدمتگزاری هرچه بیشتر به این جامعه و کشور اسلامی خواستاریم.

والسلام



اخبار

اخبار

مصوبات شورای امور اداری و استخدامی کشور و شورای حقوق و دستمزد

دفتر نظام های استخدامی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، در پاسخ به استعلام هیأت عالی گزینش، طی نامه شماره ۱۸۰۲/۱۷۲۰۹۶ مورخ ۱۳۸۲/۱۰/۱۶ اعلام نموده است:

۱- مصوبه شورای حقوق و دستمزد در خصوص افزایش فوق العاده شغل متصدیان رشته شغلی مأمور حراست و مسئول گزینش به معاونت های محترم بخش اجرایی این سازمان، ابلاغ گردیده است تا در صورت تأمین اعتبار بار مالی به دستگاه های تحت پوشش ابلاغ نمایند.

اضافه می نماید مصوبه شورای حقوق و دستمزد (موضوع بخشنامه شماره ۲/۴/۷۱۰۰ مورخ: ۱۳۷۶/۲/۳۱ سازمان امور اداری و استخدامی کشور - سابق) در خصوص فوق العاده شغل متصدیان رشته شغلی مسئول گزینش، به شرح ذیل می باشد:

- متصدیان پست های رئیس، سرپرست، معاون، مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی، و سرپرست یا مسئول هسته مرکزی گزینش و سایر عناوین مشابه، حداکثر ۳۰ درصد حقوق مبنای گروه مربوط.
- متصدیان پست های کارشناس، مسئول امور تحقیق، مسئول امور امتحانات، مسئول گزینش، رابط هسته، رؤسای ادارات، تحقیقات و ارزیابی امتحانات و مصاحبه و سایر عناوین مشابه، حداکثر ۲۰ درصد حقوق مبنای گروه مربوط.

- متصدیان پست های کاردان، مصاحبه گر، تحقیق گر، کمک کارشناس و سایر عناوین مشابه، حداکثر ۱۵ درصد حقوق مبنای گروه مربوط.

۲- مصوبه مورخ: ۸۲/۴/۱۶ شورای امور اداری و استخدامی کشور، که طی بخشنامه شماره: ۱۸۰۵/۱۵۸۵۵۰ مورخ: ۸۲/۷/۲۰ به معاونت ها و دفاتر بخشی ذیربط در این سازمان ابلاغ گردیده و بر مبنای آن، حداکثر دو نفر در هر سال برای هر یک از رشته های شغلی مذکور (بدون رعایت انتشار آگهی استخدامی و با رعایت مقررات مربوط) پذیرش به خدمت نمایند. مدت اعتبار این مصوبه دو سال می باشد.

همایش مدیران هسته های گزینش وزارت جهاد کشاورزی

همزمان با سالروز صدور فرمان تاریخی حضرت امام خمینی (ره) در خصوص گزینش، گردهمایی مدیران منطقه ۲ گزینش در تاریخ های ۱۳ و ۱۴ دیماه، در استان هرمزگان برگزار

گردید. این گردهمایی با حضور مدیران هسته های گزینش سازمان جهاد کشاورزی استان های سیستان و بلوچستان، خوزستان، چهارمحال و بختیاری، کهگیلویه و بویراحمد، فارس، اصفهان، هرمزگان، کرمانشاه، یزد و آذربایجان شرقی (مسئول منطقه یک) تشکیل گردید. در این گردهمایی ابتدا معاون اداری و مالی جهاد کشاورزی استان میزبان و عضو هسته گزینش آقای مهندس جعفری، ضمن خیر مقدم به حاضرین، وضعیت و موقعیت جغرافیایی و اقتصادی استان را تشریح نمود. سپس حجت الاسلام آقای فخرایی مسئول حوزه نمایندگی ولی فقیه و عضو هسته گزینش، در باب تعقل و عقل گرایی در گزینش به ایراد سخنرانی پرداخت، آنگاه آقای فردی مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش و وزارت جهاد کشاورزی گزارشی از اقدامات و فعالیت های دبیرخانه ارائه نمود.



وی با توجه به چالش های موجود بر سر راه گزینش و دشواری های قضاوت در مورد دیگران، دستیابی به شیوه های گزینش علمی و عقلایی و مبتنی بر رفتارهای بالغانه را، ضروری دانست و مدیران گزینش را به تلاش در جهت افزایش توانمندی گزینشگران فراخواند.

دستور کار این گردهمایی شامل مواردی چون: بررسی عملکرد هسته ها، بررسی و تحلیل آمار ۶ ماهه اول سال ۸۲، اجرای طرح نرم افزار هماهنگی، دستورالعمل جدید مصاحبه، فرم های خلاصه وضعیت پرونده ها، نحوه جبران زحمات اعضای غیر موظف هسته ها، نرم افزار جمع آوری آمار سه ماهه و طرح و بررسی مشکلات و مسائل مبتلابه هسته ها بود.

آزمون از مجله پیام گزینش در استان های همدان و اصفهان

با خبر شدیم هسته گزینش آموزش و پرورش استان همدان از ابتدای سال ۸۲ سوالاتی را از هر شماره نشریه طرح نموده و در اختیار همکاران پاره وقت و تمام وقت خود قرار داده است. سپس از این سوالات، آزمونی برگزار کرده و مقرر گردید در پایان سال به سه نفر از کسانی که در مجموع، بیشترین امتیاز را کسب کرده اند به قید قرعه جوایز نفیسی اهدا نماید. همچنین مدیر هسته گزینش آموزش و پرورش این استان اعلام کرد: در سال گذشته توسط هسته مزبور برای گزینشگران بومی و همچنین گزینشگران استان های ایلام، مرکزی، قزوین و کردستان، دوره های آموزشی چگونگی تحقیق و نحوه مصاحبه، برگزار شده است.

همچنین هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در اقدامی مشابه، آزمون های ماهانه ای از مطالب نشریه پیام گزینش برگزار کرده و به شرکت کنندگان جوایزی اهدا نموده است.

دوره آموزشی تحقیق در استان فارس

هسته گزینش آموزش و پرورش استان فارس یک دوره آموزشی با عنوان "تحقیق در گزینش" برای محققین و رابطین هسته خود در پایان سال ۱۳۸۲ برگزار نمود. در این دوره ۲۲ نفر شرکت داشتند و مباحث قانون گزینش و آیین نامه اجرایی، ضرورت و انواع تحقیق، ویژگی های شخصیتی افراد و... مورد تدریس قرار گرفت و در پایان از شرکت کنندگان آزمون به عمل آمد.

دوره آموزشی بهبود کیفیت مدیریت در گزینش

دوره آموزشی بهبود کیفیت مدیریت در گزینش، ویژه مدیران هسته های گزینش آموزش و پرورش سراسر کشور، طی یک دوره سه روزه در دی ماه سال گذشته در مرکز آموزش نیروی انسانی "استاد احمد آرام" برگزار شد.

در روز اول برگزاری دوره، پس از عرض خیر مقدم به شرکت کنندگان و ارائه اجمالی از برنامه های دوره آموزشی، توسط آقای شاهمرادی (مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش) و سخنرانی حجت الاسلام ناصری (عضو هیأت مرکزی گزینش وزارت آموزش و پرورش)، حجت الاسلام و المسلمین آقای حسین نیا (دبیر هیأت عالی گزینش) در تشریح مباحث مرتبط با گزینش با استفاده از بحث فلسفی جوهر و عرض اظهار داشت:



"هیچ جوهری بدون عرض وجود خارجی پیدا نمی کند. اینکه ما در گزینش در اعراض و ظواهر بمانیم و از محتویات، فاصله بگیریم، می تواند بازتاب بیرونی داشته باشد. عرض نیز در حد عرض می تواند بار خودش را داشته باشد و اگر از محتوا دور بماند هیچ است. آفتی بزرگ تر از این نیست که آدم به اعراض (ظواهر) دل خوش کند و از محتوا و مفهوم دور بماند و ما ممکن است همیشه در نوسان این دو واقعیت (عرض و محتوا) گرفتار بمانیم. من فکر می کنم آنچه ما را در گزینش می تواند غافل بدارد، عرض است؛ ما حکممان به ظواهر است و از محتوا و نیت افراد خبر نداریم و اینجا تعصب های کاری می تواند نمود پیدا کند و از محتوا ما را بیرون بیاورد."

ایشان در پایان سخنان خود به برخی از سوالات مدیران هسته ها در زمینه موارد خاص گزینش در آموزش و پرورش پاسخ گفتند.

دراختتامیه این دوره نیز، آقای توکلیان، معاون دبیر هیأت عالی گزینش، ضمن ارائه گزارشی، آمار کار سال گذشته هیأت مرکزی گزینش آموزش و پرورش و هسته های تابعه، گزارشی از اقدامات در دست اجرای هیأت عالی، در خصوص تبدیل گزینش کیفی به کمی (بهبود سازی گزینش انتخاب اصلح)، آشنایی با سیستم اطلاع رسانی و پاسخگویی به تلفن گویا ارائه نمود.

لازم به ذکر است در طول دوره آموزشی مزبور، مباحث دیگری شامل موارد ذیل ارائه گردید:

- سخنرانی آقای درویش امیری، معاون حقوقی و امور مجلس و دبیر هیأت مرکزی وزارت آموزش و پرورش.

- تدریس مدیریت مشارکتی و تصمیم گیری در مدیریت، توسط معاون آموزش نظری و مهارتی وزارت آموزش و پرورش.

- تدریس قوانین و مقررات استخدامی و مدنی، توسط سرپرست دفتر حقوقی وزارت آموزش و پرورش.

- تدریس مباحث فرهنگی و نقش جنبش های دانشجویی، توسط مدیرکل حراست وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

مسابقه فوتسال ویژه گزینشگران استان کردستان

به مناسبت سالروز صدور فرمان تاریخی حضرت امام (ره) در ۱۵ دی ماه ۱۳۶۱ مبنی بر تشکیل مراکز گزینش در سراسر کشور، به همت گزینش دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی استان کردستان، یک دوره مسابقات فوتسال، ویژه گزینشگران استان کردستان با حضور ۶ تیم از هسته ها و رابطین گزینش، در سطح استان، در روز نهم دیماه برگزار گردید.

مسابقه پایانی (فینال) در روز ۱۴ دی ماه با حضور تعدادی از مسئولین گزینش ادارات و گزینشگران سطح استان، در مجموعه ورزشی دانشگاه علوم پزشکی، به اتمام رسید. در این مسابقه، تیم هسته گزینش جهاد کشاورزی حائز رتبه اول و تیم دانشگاه علوم پزشکی حائز رتبه دوم شد و تیم های قوه قضائیه و آموزش و پرورش به ترتیب رتبه های سوم و چهارم این دوره از مسابقات را کسب نمودند. در ضمن جوایز تیم های اول تا سوم در مراسم اختتامیه به سرپرست تیم ها اهدا شد و به منظور زنده نگه داشتن یاد و خاطره امام راحل، گزارش این مسابقات در سه بخش خبری سیمای کردستان در تاریخ ۸۲/۱۰/۱۵ پخش گردید و همچنین علاوه بر برگزاری این مسابقات، با دعوت از کلیه برادران علاقه مند در دانشگاه علوم پزشکی کردستان و همکاران گزینش ادارات دیگر، برنامه صعود به کوه آبدرد برگزار شد و در پایان مراسم کوهپیمایی، به قید قرعه به پنج نفر از شرکت کنندگان هدایایی به رسم یادبود اهدا گردید.

همایش گزینشگران وزارت نفت

به مناسبت سالروز صدور فرمان حضرت امام (ره) در خصوص تشکیل گزینش ها همایش هیأت مرکزی وزارت نفت با حضور معاون منابع انسانی و مدیریت وزارت نفت، معاون دبیر هیأت عالی گزینش، و اعضای هیأت مرکزی گزینش و گزینشگران هسته های گزینش تابعه طی

نیز به منظور انتقال تجربه‌های عملی رابطین برگزار گردید و در آن به مفاد اجرایی مواد و تبصره‌های قانون گزینش کشور و ارائه دستورالعمل اجرایی به رابطین و بحث درباره تلاش در جهت آشنایی با فرهنگ‌های موجود مردمی به هنگام انجام مصاحبه و تحقیق در مناطق مختلف کشور پرداخته شد.

گردهمایی آموزشی گزینشگران آموزش و پرورش استان خراسان

دوره آموزشی سه روزه چگونگی تحقیق در گزینش توسط هسته مرکزی گزینش آموزش و پرورش استان خراسان در اسفند ۸۲ در مرکز تربیت معلم مشهد برگزار شد. در این دوره آموزشی که محققین استان در آن حضور داشتند مطالب آموزشی مربوطه تدریس شد.

در این گردهمایی همچنین معاون دبیر هیأت عالی گزینش آقای توکلین پیرامون وحدت رویه در تحقیق، بررسی فرم ارزیابی پیشنهادی و مطالعات تطبیقی کشورها در زمینه گزینش، مطالبی را بیان نمودند. در این جلسه آموزشی کارهای کارشناسی نیز توسط گروه‌های کاری انجام شد.

گردهمایی مدیران و اعضای هسته‌های گزینش سازمان تأمین اجتماعی

گردهمایی آموزشی مدیران و اعضای هسته‌های گزینش مناطق تابعه تحت عنوان "کارگاه آموزشی مدیریت منابع انسانی استراتژیک و مدیریت رفتار سازمانی" به مدت ۳ روز در روزهای شانزدهم لغایت هجدهم اسفندماه سال جاری در اصفهان برگزار گردید. این گردهمایی از سوی هیأت مرکزی و به میزبانی هسته گزینش منطقه ۳ اصفهان ترتیب یافت و هدف از آن تقویت سطح دانش و مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای گزینشگران بود.

در این جلسه پس از تلاوت آیاتی از کلام الله مجید و عرض خیر مقدم متن پیام مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی توسط مدیر درمان تأمین اجتماعی استان اصفهان قرائت گردید.

سپس حجة الاسلام آقای حسین نیا دبیر هیأت عالی گزینش ضمن ایراد سخنان مبسوطی با توجه به اهمیت و جایگاه گزینش در نظام اداری کشور به آسیب‌شناسی گزینش پرداخته و گزینشگران را در انجام مراحل گزینش داوطلبان و آفت‌های بزرگی که بعضاً ممکن است از درون آنها را تهدید نماید مورد توجه و تأکید قرار داد و خاطر نشان نمود ضمن حفظ حریم اشخاص و ایجاد فضای امن و ضمن جلوگیری از ورود افراد نالایق از برخورد‌های غیر اصولی و غیر عقلانی نیز خودداری شود.

آنگاه آقای رضایی دبیر هیأت مرکزی گزینش به ارائه گزارش عملکرد یکساله هیأت پرداخته و با اشاره به محورهای اساسی که به منظور بهبود روند کار در گزینش سازمان شکل گرفته اظهار داشت: ما در امر گزینش به دنبال دستیابی به عدالت استخدامی، کیفیت و کارایی انجام کار و اعتمادسازی مردم نسبت به امر گزینش هستیم.

در این گردهمایی یکی از اساتید دانشگاه تهران (دکتر دیوانداری) به

دو روز با پیام "ارتقاء کیفیت، حفظ مصالح سازمان و حقوق افراد با محوریت قانون" برگزار گردید، در روز اول این همایش با تشکیل کمیته‌های تخصصی شامل مصاحبه، تحقیق، ارزیابی، اداری و اطلاع‌رسانی، مشکلات، راهکارها و نقطه نظرات اعضای کمیته‌ها مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در دومین روز همایش پس از ارائه گزارش توسط آقای نجم‌الساداتی دبیر هیأت مرکزی، معاون وزیر نفت به ارائه نقطه نظرات و دیدگاه‌های خود در خصوص اهمیت و جایگاه گزینش در جذب نیروهای کیفی و باانگیزه پرداخت. در ادامه این جلسه اعضای هیأت مرکزی ضمن تجزیه و تحلیل گزارشات و پاسخگویی به موارد مطروحه دیدگاه‌های خودشان را بیان کردند. در قسمت دیگر این برنامه آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش در خصوص عملکرد هیأت مرکزی وزارت نفت و ضرورت کیفی شدن امور و تلاش برای تحقق شعار همایش مطالبی را ایراد نمود.

همایش رابطین گزینش وزارت راه و ترابری

وزارت راه و ترابری در پایان سال گذشته دو همایش منطقه‌ای را برای رابطین خود برگزار کرد.

در اولین همایش که رابطین مناطق ۲ و ۳ هسته مرکزی گزینش شامل استان‌های سمنان، خراسان، گلستان، یزد، کرمان، هرمزگان و سیستان و بلوچستان در آن شرکت داشتند، به مباحثی پیرامون نهضت خدمت‌رسانی به مردم و لزوم تسریع و تسهیل و به هنگام‌سازی امور به منظور پاسخگویی بهینه به داوطلبین، نکات برجسته و مفاد مطروحه در قانون گزینش، ارائه آیین دادرسی در قبال آراء صادره طبق مفاد دستورالعمل اجرایی ماده ۱۴ قانون گزینش و چگونگی تنظیم و ارائه درخواست تجدیدنظر پرداخته شد.



همچنین در زمینه شرح وظایف رابطین و نکات کاربردی پیرامون تحقیق و مصاحبه و ایجاد وحدت رویه در امور اداری، بایگانی و پشتیبانی مطالبی مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت و در پایان به سوالات شرکت‌کنندگان پاسخ داده شد.

همایش دیگر برای رابطین مناطق ۵ و ۶ هسته مرکزی گزینش شامل استان‌های آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل، زنجان، کردستان، لرستان، ایلام، کرمانشاه، خوزستان و همدان در اداره کل راه و ترابری کرمانشاه برگزار شد. این همایش در جهت کاربردی کردن مفاد مندرج در کتابچه قانون گزینش و آیین‌نامه‌های اجرایی و به جهت ارائه راهکارهای مناسب قانونی و بررسی مشکلات اجرایی مراحل گزینش و

دوره آموزشی تکنیک های تحقیق و مصاحبه در شیراز

تعداد ۶۰ نفر از محققین و مصاحبه گران هسته های گزینش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در دو کلاس مجزا تحت آموزش قرار گرفتند. این دوره آموزشی در تاریخ ۱۴ و ۱۵ اسفند ۸۲ (پنجشنبه و جمعه) در دانشگاه شیراز برگزار گردید.

طبق برنامه هماهنگ شده از طرف هیأت مرکزی گزینش وزارت علوم از آیت الله حائری شیرازی برای افتتاحیه دوره دعوت به عمل آمد. در مراسم افتتاحیه همچنین آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش و آقای میرجلالی مدیرکل دفتر آموزش و امور هیأتها به سخنرانی و بحث پیرامون مسایل گزینش پرداختند. در پایان دوره از شرکت کنندگان آزمون اخذ شد. برای قبول شدگان گواهی نامه آموزش صادر و ارسال می شود.

گردهمایی رابطین گزینش سازمان حفاظت محیط زیست

اولین گردهمایی سراسری رابطین گزینش سازمان حفاظت محیط زیست در پایان سال ۸۲ به مدت یکروز در سالن شهید رجایی سازمان مربوطه با هدف آموزش و پرورش راهکارهای عملی مقابله با چالش ها و نیز اصلاح فرآیند کار گزینش تشکیل گردید.

در این گردهمایی که با حضور معاون دبیر هیأت عالی گزینش، اعضای هیأت مرکزی گزینش و اعضای هسته مرکزی تشکیل گردید، ابتدا آقای سیدمحمد مجابی دبیر هیأت مرکزی گزینش و معاون پشتیبانی و امور مجلس سازمان ضمن ارائه گزارشی از فعالیت ها، اهداف و برنامه های آتی به نقش و جایگاه گزینش در فرآیند توسعه اشاره نمود.

در ادامه جلسه آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش ضمن بیان مطالبی در خصوص خطیر بودن کار گزینش، رابطین و دست اندرکاران گزینش را به دقت هرچه بیشتر در این مورد فراخواند و سپس یکی از اعضای هیأت مرکزی گزینش سازمان در سخنان کوتاهی ضمن خیر مقدم و قدردانی از زحمات رابطین مواردی را در خصوص جلوگیری از تضییع حق داوطلبان یادآوری نمود و اشکالات موجود در فرآیند کار و مشکلات مبتلا به رابطین با حضور مدیر و اعضای هسته مرکزی گزینش مطرح و پاسخ های لازم در این خصوص ارائه گردید.

در پایان این گردهمایی به ۳ نفر از رابطین فعال و نمونه جوایزی اهدا شد.

گردهمایی آموزشی محققین در چابهار

هسته گزینش آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان برای محققین خود در پایان سال ۸۲ یک دوره آموزشی برگزار کرد. در این جلسه مطالبی در زمینه تعریف تحقیق، موارد ضرورت تحقیق و آسیب شناسی تحقیق بیان شد. همچنین در زمینه تکنیک ها و روش های تحقیق به مباحث نقش روانشناسی شخصیت در تحقیق و انتظارات منابع از محقق و چگونگی همکاری منابع پرداخته شد. در ادامه دستورالعمل پیشنهادی تحقیق مطرح و پیشنهادهای لازم در این خصوص جمع آوری شد و مقرر گردید که نظرات به هیأت عالی گزینش اعلام گردد.

معرفی موضوع کارگاه و هدف از برگزاری دوره پرداخت. مباحث علمی که در این دوره ارائه گردید مشتمل بر پنج موضوع زیر بود:

۱- ضرورت و اهمیت مدیریت استراتژیک در سازمان های شهروندی - چشم انداز استراتژیک و نقش آن در مدیریت منابع انسانی

- جایگاه گزینش در مدیریت منابع انسانی

۲- نقش جنبه های ساختاری و رفتاری گزینش در پاسخگویی و تکریم

ارباب رجوع

۳- ادراک و کامیابی فراخود و نقش آن در مصاحبه های استخدامی

۴- مدیریت تضاد و تنش زدایی و تأثیر آن در بهبود ارتباطات

۵- رهبری سازمانی

در این کارگاه افراد به گروه های ۷ الی ۸ نفره جهت اجرای Workshop

تقسیم شدند و به سوالات مربوطه در عناوین فوق الذکر پاسخ دادند.

سپس مطالب مطروحه پس از جمع بندی و تدوین با استفاده از نرم افزار مربوطه ارزیابی و به نمایش درآمد.



در روز سوم گردهمایی پس از تبیین اهداف و خط مشی های گزینش سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۸۳ توسط دبیر هیأت مرکزی، آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش به ایراد سخن پرداخته و به بحث موضوعات مطروحه در ابعاد ارزشی با ذکر آیات و روایات اشاره نمود. ایشان اظهار داشتند ما در گزینش ۲ کار عمده داریم:

۱- جمع آوری اطلاعات از (فرد، منابع و مراجع استعلام)

۲- تشخیص (صلاحیت)

معاون دبیر هیأت عالی گزینش در این خصوص با اشاره به آیات ۷۰ و ۷۱ سوره مبارکه احزاب و با استفاده از تفسیر المیزان بیان داشت کلام مربوط به گزینش و مبنای کار ما قول سدید است، که آن عبارت است از:

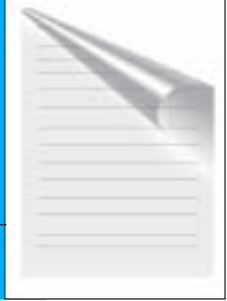
۱- کلامی که مطابق با واقع باشد

۲- لغو نباشد

۳- اگر فایده دارد، سخن چینی و غیرمشروع نباشد و آنچه می گوید مطمئن باشد به راستی آن.

و تأکید داشتند که ریشه کار گزینش قول سدید باید باشد تا بر اساس تعبیر آیات مذکور اعمال ما اصلاح شود و مغفرت ذنوب حاصل گردد. در ادامه ایشان ضمن برشمردن بعضی از توطئه های دشمنان انقلاب و اسلام به پاره ای از نقاط قوت و ضعف موجود در هسته های گزینش تابعه و آسیب شناسی کار پرداخت.

در پایان این گردهمایی جلسه پرسش و پاسخ توسط معاون دبیر هیأت عالی گزینش و دبیر هیأت مرکزی انجام پذیرفت و به سوالات مطروحه توسط حاضرین پاسخ داده شد.



مقاله

مقاله

مبانی اخلاق اداری

(قسمت نهم)

اشاره

در سلسله مباحث گذشته، حقوق کار و مسئولیت، حقوق مردمان و حقوق مسئولان از منظر گرامیتان گذشت، در این مباحث یادآور شدیم که طبق فرمایش حضرت علی (ع) مبنای اول و اصلی حقوق، جعل (قانون و قرارداد) الهی است و هر حقی به جعل الهی باز می‌گردد؛ زیرا تنها او مالک علی الاطلاق است و همه چیز از اوست.

همچنین در مورد ادای حقوق متقابل هم، مطالبی بیان شد و به این نتیجه رسیدیم که شناخت حقوق متقابل و ادای این حقوق، بهترین مبنای شکل‌گیری اخلاق اداری است. موضوع وظیفه‌شناسی و حیطة گسترده وظیفه‌شناسی را نیز مورد بررسی قرار دادیم و درباره آن به عنوان بالاترین حرمت و کرامت انسانی، مطالبی متذکر شدیم؛ اینک ادامه بحث را بی می‌گیریم.

شناخت وظایف و ادای وظایف

شناخت وظایف اداری نسبت به خود، کار و مسئولیت، مسئولان و مردمان و همچنین ادای این وظایف از مهم‌ترین مبانی جلوه یافتن اخلاق اداری است. بخش عمده‌ای از مطالب در دستورالعمل‌های اداری امیرمؤمنان علی (ع) خطاب به کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری، به این امر اختصاص یافته است. در اینجا نمونه‌هایی از آنها آورده می‌شود تا اهتمام آن حضرت در آشنا کردن مجموعه نیروهای دستگاه اداری با وظایفشان و [اهتمام در] ادای آن وظایف روشن گردد.

امام (ع) در عهدنامه مالک اشتر به مالک چنین می‌نویسد:

نسبت به خداوند و نسبت به مردمان از جانب خود، و از سوی خویشاوندان نزدیک و از سوی رعایای مورد علاقه‌ات، انصاف به

درخواست کنند، فزون‌تر از دیگران اصرار ورزند و به هنگام عطا، سپاس از همه کمتر گزارند؛ و چون به آنان ندهند، دیرتر از همه عذر پذیرند؛ و در سختی روزگار، شکیبایی را از همه کمتر پیشه گیرند؛ و همانا آنانکه دین را پشتیبانند، و موجب انبوهی مسلمانان، و آماده پیکار بادشمنان، عامه مردمانند. پس باید گرایش تو به آنان بود و میل به سوی ایشان. (۲)

بنا بر اینگونه تعیین وظیفه، دستگاه اداری باید در خدمت عامه مردم باشد، و نه در خدمت خواص؛ زیرا دستگاه اداری از آن همگان است و نه دستگاهی برپا شده برای نزدیکان این و آن و قدرت‌مداران و مکتب‌جویان. سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و شاکله رفتاری در دستگاه اداری باید در خدمت عموم مردم و برای آنان و همسو با ایشان باشد تا دستگاهی واجد اخلاق شمرده شود. باید بر همه امور چنین دستگاهی، دقت و سرعت، به عنوان وظیفه‌ای اساسی حاکم باشد. در این نظام اخلاقی، هرگونه بی‌دقتی در استفاده از امکانات عمومی و اموال مردم و ضعف در بهره‌وری مطرح است. امام علی (ع) در نامه‌ای به کارگزاران و کارکنان خود در این باره نوشته است:

“قلم‌های خود را نازک‌تر کنید، و فاصله میان سطرها را بکاهید و از زیاده‌نویسی بپرهیزید و مقصود را هر چه کوتاه‌تر بیان کنید؛ و مبادا پرخرجی کنید، زیرا که نباید به اموال مسلمانان زبانی برسد.” (۳)

دستگاه اداری مطلوب از نظر امیرمؤمنان علی (ع) دستگاهی کارآ و توانمند، و با دقت و سودمند است. دستگاهی که مدیریت زمان به خوبی در آن سامان می‌یابد و هر چیزی در جای خود قرار می‌گیرد و هر کار، در زمانبندی مناسب و کارآ صورت می‌پذیرد. امام (ع) در عهدنامه مالک اشتر می‌فرماید:

“و بپرهیز از شتاب کردن در کارهایی که هنگام انجام دادن آن نرسیده، یا سستی در آن، چون انجام‌دانش ممکن گردیده است؛ یا ستیزیدن در کارهایی که راه راست در آن ناپایدار است، یا سستی ورزیدن، آنگاه که آشکار است. پس هر چیزی را در جای آن بدار و هر کاری را به هنگام آن بگزار (انجام ده). (۴) شناخت و ادای وظایف ایجاب می‌کند که هر کس با حیطة مسئولیت خود به خوبی آشنا باشد و تمام همّت خود را در آن حیطة به کار

خرج ده! که اگر به انصاف عمل نکنی، ستم نموده‌ای؛ و کسی که بر بندگان خدا ستم کند، خدا به جای بندگان دشمن او بود؛ و آن را که خدا دشمن گیرد، دلیل وی نپذیرد و او با خدا سر‌جنگ دارد، تا آنگاه که باز گردد و توبه آرد؛ و هیچ چیز، چون بنیاد ستم‌نهادن، نعمت خدا را دگرگون نسازد و کیفر او را نزدیک نیارد؛ که خدا شنوای دعای ستم‌دیدگان است و در کمین ستمکاران. (۱)

بی‌انصافی و ستمگری در تصمیم‌ها، رفتارها و مناسبات اداری، تباه‌کننده‌ترین عامل نظام اداری است و در رأس وظایف دستگاه اداری، توجه به دادورزی و عدالت اداری است، به گونه‌ای که تصمیم‌گیری‌ها، متوجه منافع عمومی بوده و در جهت منافع خواص تصمیم‌سازی نشود و همه در برابر قوانین یکسان شمرده شوند و هیچ تبعیضی روا نگردد. امام (ع) در ادامه عهدنامه خویش آورده است: “و باید از کارها آن را بیشتر دوست بداری که نه از حق بگذرد، و نه فرو ماند، و عدالت را فراگیر بود و مردم را دلپذیرتر؛ که ناخشنودی عامه، خشنودی خواص را بی‌اثر گرداند، و خشم خواص، خشنودی عامه را زبانی نرساند؛ و به هنگام فراخی زندگانی، سنگینی بار خواص بر والی از همه افراد مردم بیشتر است، و در روز گرفتاری، یاری آنان از همه کمتر؛ و انصاف را از همه ناخوش‌تر دارند، و چون

بی‌انصافی و ستمگری در

تصمیم‌ها، رفتارها و مناسبات اداری، تباه‌کننده‌ترین عامل نظام اداری است و در رأس وظایف دستگاه اداری، توجه به دادورزی و عدالت اداری است، به گونه‌ای که تصمیم‌گیری‌ها، متوجه منافع عمومی بوده و در جهت منافع خواص تصمیم‌سازی نشود و همه در برابر قوانین یکسان شمرده شوند و هیچ تبعیضی روا نگردد.

دستگاه اداری مطلوب از نظر امیرمؤمنان علی(ع) دستگاهی کارآ و توانمند، و با دقت و سودمند است. دستگاهی که مدیریت زمان به خوبی در آن سامان می یابد و هر چیز در جای خود قرار می گیرد و هر کار، در زمانبندی مناسب و کارآ صورت می پذیرد

شناخت و ادای وظایف ایجاب می کند که هر کس با حیطة مسئولیت خود به خوبی آشنا باشد و تمام همت خود را در آن حیطة به کار گمارد و از ترک وظیفه و دخالت در حیطة های دیگر و ایجاد بی نظمی در امور بپرهیزد.

نظام اخلاق اداری است.

منابع:

- ۱- نهج البلاغه، نامه ۵۳
- ۲- همان
- ۳- الخصال، ج ۱، صفحه ۳۱۰
- ۴- نهج البلاغه، نامه ۵۳
- ۵- "هیت"؛ شهری بر کناره غربی فرات از نواحی بغداد است که بالاتر از شهر انبار واقع شده و شهری با برکت و دارای نخلستان های بسیار بوده است. شهاب الدین ابو عبدالله یاقوت الحموی، معجم البلدان، دار بیروت للطباعة و النشر، بیروت، ۱۴۰۸ ق. ج ۵، صص ۴۲۰- ۴۲۱
- ۶- "قرقیسیا"؛ شهری در بلاد جزیره در منتهای نهر خابور و رود فرات. معجم البلدان، ج ۴، صص ۳۲۸- ۳۲۹
- ۷- نهج البلاغه، نامه ۶۱

"قرقیسیا" (۶) (که تحت فرماندهی معاویه بود) حمله برد (و در واقع، مسئولیت خود را رها کرد و به کاری پرداخت که در حوزه وظایفش نبود و نباید چنان می کرد)، پس امام(ع) نامه ای بدو نوشت که جنبه توبیخ داشت و در آن نامه او را از این گونه امور به شدت پرهیز داد و فرمود:

"اما بعد، واگذاردن آدمی آنچه را به عهده دارد و عهده دار شدن وی کاری را که دیگری باید گزارد، ناتوانی ای است آشکار و اندیشه ای تباه و نابکار. دلیری تو در غارت مردم قرقیسیا و تباها کردن مرزهایی که تو را بر آن گمارده ایم، و کسی در آنجا نیست که آن را بپاید، و سپاه دشمن را از آن دور نماید، رأی خطاست و اندیشه ای نارسا. تو پلی شده ای تا از دشمنان آن هر که خواهد از آن بگذرد و بر دوستانت غارت برد. نه قدرتی داری که با تو بستینند، نه از تو ترسند و از پشت گریزند. نه مرزی را توانی بست، نه شوکت دشمن را توانی شکست. نه نیاز مردم شهر را بر آوردن توانی، و نه توانی امیر خود را راضی گردانی." (۷)

فرمان های حکومتی و دستورالعمل های اداری امام علی(ع) آکنده از مباحثی این گونه است که در تبیین نگاه شناسی، حقوق شناسی و وظیفه شناسی در ساماندهی اخلاق اداری در برگیرنده افق هایی والا، در فراهم کردن یک

گمارد و از ترک وظیفه و دخالت در حیطة های دیگر و ایجاد بی نظمی در امور بپرهیزد. امیرمؤمنان علی(ع) نسبت به این امور، بسیار حساس بود و اجازه نمی داد کارگزاران و کارکنانش ترک وظیفه نمایند و به امور دیگر بپردازند یا در حیطة وظایف دیگران دخالت کنند. از نمونه های برجسته در این باره توبیخ نامه آن حضرت است خطاب به کمیل بن زیاد، به دلیل ترک مسئولیت خود و پرداختن به کاری که در حیطة او نبود. در دورانی که گروه های غارتگر معاویه به مناطق تحت حکومت امام علی(ع) حمله می کردند، کمیل بن زیاد فرماندار امام بر "هیت" (۵) به جای آنکه در برابر دشمن بایستد و حوزه کارگزاری خود را حفظ کند، از آن منطقه خارج شد و به



اسماعیل رحیمی

پیام تسلیت

با خبر شدیم که در حادثه جانگداز زلزله بم که هنوز یادآوری آن خاطر انسان دوستان جهان را متألم می سازد، یکی از همکاران عزیزمان، برادر حاج اسماعیل رحیمی، رابط هسته گزینش جهاد کشاورزی استان کرمان در شهرستان بم، به همراه همسر و فرزندش به رحمت ایزدی پیوستند. بدین وسیله فقدان آن عزیزان را به صبیبه ایشان که تنها بازمانده خانواده است و بستگان و همکارانشان تسلیت عرض نموده و از خداوند متعال اجر جزیل و صبر جمیل برای صبیبه و بستگان ایشان آمرزش و علو درجه برای خود و خانواده اش مسئلت می نمایم.



پیام تسلیت



علی آذ

حسین مهجورثانی

اطلاع یافتیم در سانحه فاجعه انفجار قطار در ایستگاه خیام نیشابور که در بهمن ماه به وقوع پیوست و باعث رحلت جمعی از هموطنان و پرسنل خدوم ادارات شد. دو تن از همکاران گرامی، مرحوم حسین مهجورثانی (مسئول حراست شهرداری نیشابور) و مرحوم علی آذ (مسئول حراست شهرداری درود) که به عنوان محقق پاره وقت نیز با هسته گزینش استانداری خراسان همکاری داشتند در حین انجام مأموریت به رحمت ایزدی پیوستند. برای این عزیزان، طلب آمرزش و غفران الهی می کنیم و برای بازماندگان و خانواده های داغدارشان اجر جزیل و صبر جمیل خواستاریم.



چشم انداز

مطالعات تطبیقی درباره سیستم گزینش (قسمت دوم)

اشاره:

در ادامه مباحث مربوط به مطالعات تطبیقی، در این شماره مطالبی پیرامون عملکرد سیستم گزینش در نظام دولتی و فدرال آمریکا جهت ارائه در نظر گرفته شده است که با ذکر آدرس سایت آن، علاقمندان می توانند مشروح مطالب را از طریق آدرس فوق مطالعه نمایند. همانطور که در شماره قبل یادآور شدیم، هدف از انتشار این نوع مقالات، آشنایی با آخرین دستاوردهای علمی و تبیین ضرورت وجود سیستم گزینش و روش های متداول آن در سایر کشورهاست، که شما همکار گرامی می توانید با مطالعه آن به اهمیت جایگاه این سیستم، در سایر نظام ها و همچنین به ملاحظات و روش های آنان نیز واقف شوید و نکات کاربردی را جهت استفاده خود و سایر همکاران تفکیک نمایید.

بررسی پیشینه:

آیا سازمان شما مهیا است؟

به عنوان یک کارفرما، آیا شما مسئولیت واکنش به شکایات، از رفتار کارکنان نامناسب را بر عهده می گیرید یا وظیفه خود می دانید که از ورود کارکنان در دسرساز به محل کار جلوگیری کنید؟ آیا شما متوجه این مسئولیت هستید؟ اکثر کارفرمایان به خوبی می دانند زمانی که یکی از کارکنانشان به شخص دیگری در محل کار آسیب می رساند، آنها مسئول هستند. اما آیا می دانید در صورتی که یکی از کارکنان شما مرتکب جرمی در محل کار شود، احتمالاً شما مسئول آن خواهید بود؟ آموختن این درس برای مسئولان مؤسسه منابع پزشکی تضمین، ۲۶/۵ میلیون دلار هزینه به همراه داشت. یکی از کارکنان این مؤسسه، به سرقت از خانه یکی از بیماران پرداخت و وی را تا حد مرگ چاقو زد. آیا این مؤسسه مسئول چاقو کشی بود؟ خیر. اما آنها

مسئول گماشتن (به کارگیری) کارمندی با سابقه کیفری خشونت آمیز در موقعیتی بودند که این جنایت هولناک را مرتکب شد. آنها در روند استخدامی، سهل انگاری کردند به ادعای مؤسسه کالیفرنیا، تحقیق در مورد خشونت در محل کار، دادخواهی های ناشی از سهل انگاری در روند استخدامی یا حفظ نیروهای نامناسب، سالیانه حدود ۱۸ میلیارد دلار، برای تجارت آمریکا هزینه دارد. بخشی از این هزینه ممکن است بر دوش سازمان شما باشد.

بخش اول:

چرا به بررسی پیشینه می پردازیم؟

پاسخ کوتاه این سؤال را به سادگی می توان در مفهوم اجبار یافت. قوانین فدرال و ایالتی با هدف حمایت از سلامت ایمنی و رفاه عمومی، در کل می کوشند تا مسئولیت کارکنان و کارفرمایان در محل کار را تضمین نمایند. کارفرمایان، مسئول تأمین یک جو کاری ایمن و راحت هستند و وظیفه دارند مانع از ورود کارکنانی شوند که به صورت بالقوه برای محیط کاری مضر تشخیص داده شده اند. هنگامی که زبانی به مردم یا کارکنان وارد می شود، کارفرمایان باید ثابت کنند که تدابیر مقتضی را برای پیشگیری از حوادث و ارتقای ایمنی عمومی اتخاذ کرده اند؛ به عبارت دیگر کارفرما باید جدیت شایسته و مورد انتظاری از خود نشان دهد.

استلزامات تعریف موسع (و عام) از "جدیت شایسته"، در حوزه گسترده مسئولیت ها تغییر می یابد؛ برای مثال: کارفرمایان باید تمام استانداردهای بهداشتی و ایمنی فدرال و محلی را رعایت کنند، در موضوع مسئولیت کیفری سازمان، از خود دفاع کنند و آنچه را که لازمه گزارش دهی صنعتی است تأمین نمایند. امروزه کارفرمایان، شاهد افزایش توجه به رویه های استخدام فردی، (به عنوان دغدغه اصلی مسئولیت های گسترده خود) هستند.

مسئولیت در قبال سهل انگاری در روند استخدامی

مفهوم "سهل انگاری در روند استخدامی"، به عنوان پایه اقدام مدنی از سال ۱۹۰۳ در ویرجینیا وجود داشته است؛ در این هنگام دیوان عالی تصدیق کرد که سازمان های دارای ارباب رجوع موظفند برای حفظ ایمنی مشتریان تدابیر منطقی اتخاذ نمایند؛ در اولین موردی که طبق این نظریه روی داد، دادگاه یک کارفرما را به خاطر استخدام پزشکی با مهارت های ناکافی مسئول شناخت و عنوان نمود که در گزینش یک جراح، و وظیفه سازمان اعمال مراقبت منطقی است. در قضیه دیگری در مورد یک کارمند خائن راه آهن، دیوان عالی وظیفه کارفرما را تا بررسی پیشینه متقاضی، قبل از استخدام گسترش

داد و عنوان نمود که اگر متهم این پرونده، به سوابق متقاضی توجه می کرد، احتمالاً وی را در این پست نمی گمارد. مسئولیت در قبال استخدام افراد، به منظور حمایت از کارکنان در مقابل بی دقتی دیگران و جلوگیری از ورود کارکنان ناشایست به عرصه کاری است. در این زمینه ابتدا به آسیب های جسمانی وارده به کارکنان از سوی کارکنان دیگر توجه می شود و دادگاه ها برای تصمیم گیری در مورد مسئولیت کارفرما، اغلب این مسأله را مدنظر قرار می دهند که آیا کارمند مورد نظر، در حوزه کاری خود نیز به دیگران آسیب رسانده است. بر اساس این برداشت، افرادی که در محل کار، مورد ضرب و شتم یا آزار جنسی قرار می گیرند، اغلب نمی توانند علیه کارفرمایان خود اقامه دعوی کنند، چرا که این عقیده وجود دارد که در چنین مواردی کارمند، خارج از حوزه کاریش عمل می کند. با گذشت زمان مفهوم سهل انگاری در استخدام، تا حد یک جرم مستقل، توسعه یافت و این توسعه مفهومی برای حمایت از اشخاص ثالث، بدون در نظر داشتن آسیب رسانی به افراد، در حوزه کاری یا خارج از آن بود.

دیوان عالی ویرجینیا، در یکی از احکام صادره، مرزهای دادخواهی را از سهل انگاری در هنگام استخدام مشخص نمود. در این حکم عنوان شده بود: "سهل انگاری در هنگام استخدام رهنامه مسئولیت اولیه است". کارفرما اصولاً در قبال گماردن افراد نامناسب در آن موقعیت های شغلی که متضمن مخاطره آسیب پذیری دیگران است، مسئولیت دارد؛ بنابراین "سهل انگاری در استخدام"، شایکان را قادر می سازد، در موقعیت های مورد نظر، برای جبران خسارت از طریق کارفرمای مربوطه تلاش کنند. طی حکم دادگاه، "سهل انگاری در هنگام استخدام" از رهنامه پاسخ گویی در زمینه های آسیب رسانی خارج از موقعیت شغلی متمایز گردید. بر اساس این دکتین، حتی در صورتی که کارکنان، با اقدامات خود در خارج از حیطه شغلی، به دیگران آسیب برسانند، با این پیش فرض که این رفتار نامناسب، تحت شرایطی قابل پیش بینی بوده است، سازمان در قبال استخدام آنها مسئولیت دارد.

"مشاغل حساس و غیر حساس"

کارفرمایان در قبال کارکنانی که مشاغلشان بطور مستقیم بر سلامت ایمنی و رفاه مردم تأثیر می گذارد مسئولیت بیشتری دارند در حالی که این مسئولیت، در قبال کارکنانی که شغلشان عموماً بر دیگران تأثیر گذار نیست، کمتر است؛ به عنوان مثال: خلبان یک هواپیما، در مقایسه با یک منشی (که مسئولیت وارد کردن اطلاعات معمولی را به یک رایانه دارد) وظیفه بیشتری برای حمایت از مردم، در مقابل

آسیب‌ها دارد.

دومین ملاحظه‌ای که باید مورد توجه قرار گیرد، این است که آیا ارتباطی بین آسیب وارد شده و اطلاعات قابل کشف در مورد گذشته کارمند وجود داشته و در صورت وجود این ارتباط، چرا کارفرما از استخدام چنین فردی منصرف نشده است؛ برای مثال: کارفرمای یک خلبان هواپیما که در نتیجه مستی، دچار سانحه شده است، چنانچه خلبان دارای سوابق مستند در مورد استعمال الکل بوده باشد، به احتمال زیاد، مسئول شناخته می‌شود.

نیاز به تعادل

از سوی دیگر، انجام بررسی کامل پیشینه به شکل افراطی، موجب بروز رفتارهایی چون رویه غیر منصفانه کاری، تبعیض در روند استخدامی، اخراج نادرست افراد، ریختن آبروی دیگران و حمله به عرصه خصوصی می‌شود. کارفرمایان باید بین نیاز خود، برای کسب اطلاعات در مورد متقاضیان جویای کار و خطر تبعیض و حمله به عرصه خصوصی افراد، تعادل ایجاد کنند. افشای بخشی از بررسی‌ها برای شخص مربوطه، بهترین وسیله برای اجتناب از اتهام‌اشتباه است. گزینش پیش از استخدام نباید در لفافه و مرموز بماند، متقاضیان باید از اطلاعات مورد نیاز، دقیقاً آگاهی یابند و کارفرمایان باید تنها اطلاعاتی را جستجو کنند که با مسائل کاری مرتبط باشد. ما این موضوع را به صورت کامل، در بخش دوم این مجموعه بررسی کرده‌ایم.

اطلاعات ضروری درباره تعهد متقاضی

برای اقناع کارفرما

بدون در نظر گرفتن نوع صنعت، هر کارفرما باید حداقل پیشینه متقاضی را بررسی نماید. کوتاهی در انجام چنین وظیفه‌ای کارفرما را در موقعیت مخاطره آمیزی قرار می‌دهد. اگر هر یک از کارکنان، عمدتاً یا سهواً به گونه‌ای به دیگران آسیب برسانند که رفتارشان طبق یک بررسی سنجیده (از گذشته وی) قابل پیش بینی باشد و کارفرما در انجام چنین بررسی کوتاهی کرده باشد، در این صورت کارفرما به خاطر سهل انگاری در هنگام استخدام، مسئول شناخته می‌شود.

در واقع بررسی سوابق متقاضی، به طور کلی برای اجتناب از مسئولیت ناشی از سهل انگاری، در روند استخدامی، ضروری است اما عوامل متعددی در موفقیت آمیز بودن گزینش استخدامی نقش دارند.

عوامل کارآمدی بررسی پیشینه قبل از

استخدام

۱- در برنامه گزینش باید همه معرف‌های ارائه شده، توسط متقاضی ارزیابی شوند.

مراجعه به معرف‌ها به عنوان بررسی پیشینه

کیفری، می‌تواند در ارزیابی شخصیت متقاضی، نقشی اساسی داشته باشد. اکثر وکلای استخدامی با مطرح کردن این موضوع که دفاع از کارفرما در قبال اتهامات ناشی از سهل انگاری می‌تواند مشکل باشد، معتقد به ضرورت این بررسی‌ها پیش از استخدام هستند. مراجعه به معرف‌ها، موقعیت متقاضی را طی چند سال گذشته ارزیابی می‌کند و شکاف غیر بین در سوابق متقاضی را که احتمالاً منجر به صدور اقدامات نامطلوب از وی می‌شود حذف می‌کند. سوابق کاری پیوسته، اغلب نشانه وجود شخصیتی پایدار است.

۲- برنامه گزینش باید در جستجوی اطلاعات حقیقی برای تکمیل برداشت‌های هنگام مصاحبه شخصی باشد.

بررسی پیشینه، باید تنها به دنبال اطلاعاتی باشد که یا مستقیماً از متقاضی دریافت می‌شود، یا به صورت داوطلبانه، توسط متقاضی تأمین می‌گردد. به عنوان مثال: بررسی پیشینه کیفری، معمولاً محدود به ارزیابی سوابق عمومی متقاضی در حوزه قضایی محل کار یا زندگی وی (مشمول بر دادگاه‌های فدرال) محدود می‌شود؛ تا مشخص نماید که آیا متقاضی به جرمی محکوم شده است یا در قبال وظیفه‌ای مدنی متعهد گردیده است. به هر حال بررسی سوابق کیفری یا مدنی فرد در نظام قضایی می‌تواند ابزار مناسبی برای برخی از کارفرمایان باشد؛ چنین بررسی‌هایی هر چند از لحاظ فنی، حقوقی است ولی می‌تواند با حقه‌هایی همراه باشد و دغدغه‌های تبعیض و حمله به عرصه خصوصی را مطرح سازد.

یکی از ابزارهای بررسی کامل تر سابقه دعاوی مدنی یا کیفری، توسعه سوالات مصاحبه برای تشویق متقاضی به ارائه پاسخ‌های جامع است. اکثر متقاضیان در صورتی که احساس ضرورت نکنند داوطلبانه اطلاعات زیادی ارائه نمی‌دهند؛ برای مثال به این سؤال توجه کنید: "اگر ما به بررسی سوابق شما در دادگاه‌های فدرال و ایالتی بپردازیم، آیا ما محکومیت کیفری یا موضوعی دیگر در جرایمی که مربوط به شماست می‌یابیم؟" به قدری گسترده است که هر گونه محکومیت یا موضوع دادگاهی در مورد این جریان را، پوشش می‌دهد؛ با این وجود چنین سؤالی، متقاضی را به افشای موارد تیره شده یا اتهامات مبتنی بر در اختیار داشتن مواد مخدر، بر نمی‌انگیزاند. در حالی که چنین مسأله‌ای برای ارزیابی متقاضی حائز اهمیت است. اما چنین سؤالی می‌تواند یک فرد منطقی را برانگیزد تا به ارائه اطلاعات در مورد محکومیت‌های کیفری خود بپردازد؟ آیا این سؤال تنها محدود به محکومیت‌های کیفری است؟ چه تعداد از افراد این تفاوت را

می‌شناسند؟ سؤال نمونه اول را، با این سؤال مقایسه کنید: "آیا تا کنون در یک روند مدنی یا کیفری، در هر یک از دادگاه‌های مربوطه حضور داشته‌اید؟" این سؤال از سؤال اول ساده تر است و در عین حال پاسخ جامع تری را می‌طلبد. این سؤال به سادگی این موضوع را مطرح می‌کند که: "آیا متقاضی به هر دلیل، تا کنون در دادگاه حاضر شده است و از همین رو حوزه کامل تری از اقداماتی چون: دستگیری، پرونده‌های مختومه، موارد تبرئه و دفاع موفقیت آمیز، در دعاوی مدنی را در بر می‌گیرد. لازم به ذکر است، در برخی ایالات، پرسیدن سوالات در مورد برخی رفتارهای کیفری چون: دستگیری، تخلفات یا موارد غیر محکومیتی، منع شده است.

اما مواظب باشید که تجسس در مورد سوابق مدنی یا کیفری فراتر از قضاوت یا محکومیت، مسأله حمله به عرصه خصوصی و تبعیض در استخدام را مطرح می‌کند. وجود اتهامات کیفری، نباید به تنهایی پایه تصمیمات استخدامی گردد و سازمان‌ها باید تدابیری اتخاذ کنند تا این اطمینان حاصل شود که اگر اطلاعات مدنی و کیفری به طور دقیق اخذ شوند، این اطلاعات به اشتباه شخصیت متقاضی را تحت الشعاع قرار ندهد. به علاوه متقاضیان باید از طریق استفاده از یک تکذیب‌نامه مبنی بر این که: "سازمان صرفاً به خاطر محکومیت یا اتهام به یک جرم، متقاضی را از استخدام محروم نمی‌کند"، از این حق خود آگاهی یابند. به هر حال سازمان ممکن است، زمان و شرایط جرم و نیز ارتباط آن با وظایف شغل مربوطه را در ارزیابی متقاضی، مورد توجه قرار دهد.

۳- برنامه گزینش باید به قدری جامع و شفاف باشد که متقاضیان را از پنهان کردن مسائل خود باز دارد و آنان را به صداقت تشویق کند.

کارفرمایان باید متقاضیان را از این قصد خود آگاه سازند که به دنبال جمع‌آوری و استفاده از اطلاعات پیشینه آنها، به عنوان کارآمدترین ابزار ارزیابی متقاضیان هستند. کارفرمایانی که متوجه می‌شوند برخی متقاضیان هیچ موضوعی را پنهان نمی‌کنند، نباید از تکمیل این اطلاعات، یا مراجعه به معرف‌ها منصرف شوند. احتمال می‌رود متقاضیانی که از بررسی پیشینه خود می‌ترسند، درخواست کار نکنند. این اطلاع‌رسانی مناسب، موجب شفافیت کافی می‌شود. به یاد داشته باشید باید از متقاضیان خواسته شود، فرم اعلام رضایت را برای بررسی پیشینه‌شان امضا کنند. امضای این فرم، تعهد کارفرما را کاهش می‌دهد و همه متقاضیان را آگاه می‌سازد که چنین بررسی انجام خواهد شد. این موضوع به خصوص، در ارتباط با بررسی سوابق کیفری، حائز اهمیت است.

ادامه دارد.



حجاب های نورانی و ظلمانی از دیدگاه امام خمینی (ره) (بخش سوم)

حجاب های نورانی

«بارالها، این حُجُب نور، که در لسان ائمه معصومین علیهم السلام متداول است، چیست؟ این معدن عظمت و جلال و عزّ قدس و کمال چه چیزی است که غایت آن بزرگواران است، و ما تا آخر از فهم علمی آن هم محرومیم تا چه رسد به ذوق آن و شهود آن؟ خداوند، ما که بندگان سیه روی سیه روزگاریم، جز خور و خواب و بغض و شهوت، از چیز دیگری اطلاع نداریم و در فکر اطلاع هم نیستیم، تو خود نظر لطفی به ما کن و ما را از این خواب بیدار و از این مستی هشیار فرما.» (۱)

در بحث از حجاب های ظلمانی، سخن از آشکار و ظاهر بودن خداوند است و اینکه لازم است انسان، حجاب ها و پرده ها را کنار زند، تا خدا را ملاقات کند. پس حجاب های ظلمانی باعث شده تا خداوند از چشم مردم احتجاج یابد (و در حجاب باشد) و چشم سر به محضر او راه نداشته باشد. اما در بحث از حجاب های نورانی، سخن از باطن و سرّ و غیب بودن خدای متعال است؛ یعنی کُنه ذات مقدس، هرگز قابل شناخت نیست و آن کُز مخفی، نه تنها از چشم، بلکه از بصیرت و قلب مردم نیز احتجاج داشته (پنهان است) و او در دنیا و در آخرت برای همه، حتی برای قربان و کربوبان، غیب مطلق و عماء (نادیدنی) محض است.

«حجاب نورانی» از واژه های رمزی عرفان است، و چون حجاب مانع از دیدن است و نور مکمل آن است، باید گفت حجاب نورانی یا «تور سیاه» عبارت است از: «هر مرحله از مراحل سیر و سلوک روحانی، که توقف سالک در آن مانع از صعود به مراحل بالاتر باشد. این مراحل عرفانی از یک جهت مثبت و از جهتی دیگر منفی خواهند بود؛ از جهتی نورند و از جهتی حجاب هستند؛ مثلاً هر کدام از صفات الهی، برای عموم مردم، مصداق اخلاق حمیده است، اما همان ها برای خواص، حجاب نورانی هستند. به نظر خواص، توجه کردن (به نحو استقلالی) به اسماء و صفات، مانع از توجه به ذی الایه که واجد آنها است می شود. شاید بتوان ادعا کرد که غضب، شهوت، حبّ مال، جاه، غفلت، حرص و بلکه همه افراط ها و تفریط ها در قوای نفسانی، مصداق حجاب های ظلمانی هستند و توجه به نماز و عبادت و حج و ذکر و همه اوصاف و فضائل اخلاقی، مصداق حجاب های نورانی اند.

دیدیم نهان گیتی و اصل دو جهان

وز علت و معلول برگزشتیم آسان

آن نور سیاه ز «لا» فقط برتر دان

زان نیز گذشتیم نه این ماند و نه آن

حجاب های ظلمانی «آیه لیل» بوده و باید آنها را محو کرد؛ زیرا سدر راه و قطع طریق (راهزن) انسان های مرید هستند؛ ولی حجاب های نورانی «آیه نهار» و مُبصره بوده که حق را نشان می دهند و سبب مشی و پیشرفت هستند؛ «کلماتُ

لهم مشوا فیه و اذا أظلم علیهم قاموا» (۲). مهم برای ما آن است که نشان دهیم حجاب های نورانی گرچه خداوند را نشان می دهند، اما باید توجه داشت که تنها «من وراء الحجاب» و از پس پرده است که خدا را نشان می دهند و هیچ گاه به طریق معاینه و بدون پرده، حق را نمی توان ملاقات نمود؛ زیرا او یار همیشه پرده نشین غیب است و هیچ چشم دلی محرم دیدار او نیست؛ او چنان سبحان و مقدس است که هیچ عقل و دلی آن طهارت و پاکی را ندارد که معاینه جمال و جلال آن قامت رعنا کند.

حجاب های نورانی در عین آنکه چون نور، ظاهر و آشکار هستند و بلکه هر چه نور بیشتر باشد، مرئی را بهتر نشان می دهند اما وقتی نور بسیار زیاد شود، مرئی قابل دیدن نخواهد بود؛ البته به جهت ضعف دیده ما، نه به جهت ضعف مرئی. پس می توان ادعا کرد که در همه جا نور، رفع حجاب است، اما در مورد خدای متعال، نور، خود حجاب بین انسان و خدا است.

تیمّن به ذکر چند حدیث

برای ما انسان ها حجاب هایی وجود دارد که حائل بین ما و ملکوت آسمان ها می باشد. «حجبا من السموات» (۳)، ولی ملائکه مقرب و رسول خدا و ائمه اطهار (ع) حجابی از آسمان ندارند، بلکه آنان ملکوت و جبروت را پشت سر گذاشته اند؛ اما با این همه بین آنان و ذات مقدس الهی حجاب هایی دیگر وجود دارد؛ «آن بینی و بین الرب سبعین حجاباً» (۴)

؛ «بینه و بین الملائکه سبعون حجاباً» (۵)، و در جای دیگر، تعداد حجاب های بین حضرت رسول و ذات مقدس الهی را، نود حجاب نورانی دانسته است. (۶) الف) «احتجب عن العقول كما احتجب عن الابصار، و عن فی السماء احتجابه كمن فی الارض» (۷)؛ خداوند از عقل مردم همان گونه حجاب دارد که از چشم مردم حجاب دارد، اگر چشم حجاب دارد و او را نمی بیند، عقل نیز حجاب داشته و به محضر ربوبی راه ندارد، آسمانیان نیز همانند مردم روی زمین، از خداوند حجاب دارند و نه تنها این حجاب مانع بین مردم (عقل مردم) و خدای متعال است؛ بلکه بین آنان و غیب مکنون نیز، حجاب وجود دارد؛ «حال دون غیبه المکنون حجب من الغیوب». حجاب های غیبی، پیش از رسیدن هر کس به آن درگاه، مانع انسان ها می گردند.

ب) «آن بین الله و بین خلقه تسعین الف حجاب» (۸)؛ بین خداوند و خلق، نود هزار حجاب وجود دارد. این حجاب ها بین خداوند و مخلوقات مادی است ولی رسول خدا از هفتاد هزار حجاب گذشته است. البته هر کدام از این حجاب ها عرض گسترده ای داشته و به چندین حجاب دیگر تقسیم می شود. (۹) ج) در برخی روایات، اسمای الهی، مخلوق نخستین و ملائکه و پیامبر (ص)، به عنوان حجاب های خداوند ذکر شده اند. برای نمونه:

«بالاسم الذی احتجبت به»

«محمد صلی الله علیه و آله حجاب الله» (۱۰)

«الامام حجاب الله و آیه الله» (۱۱)

«هم حجاب الله الاعظم» (۱۲)

«أمر الله بعض الملائكة حتی یحجبوه» (۱۳)

«اول ما خلق الله حجب» (۱۴)

«بنا احتجب عن خلقه» (۱۵)

«حجبتکم... باسماء الله» (۱۶)

«هذا اسرافیل حاجب الرب» (۱۷)

در روایات وارده، اصطلاحاتی از قبیل «حجاب اولی»، «ثانی»، «ثالث»، «رابع»، «خامس» و «حجاب اعلی»، «حجاب من نار»، «حجاب من ماء»، «حجاب من ریح»، «حجاب المجد»، «حجاب الحمد»، «حجاب العظمة»، «حجاب القدرة»، «حجاب الغمام»، «حجاب رعب»، «حجاب شفاعت»، «حجاب هیبت»، «حجاب

مراحل عرفانی از یک جهت مثبت و از جهتی دیگر منفی خواهند بود: از جهتی نورند و از جهتی حجاب هستند؛ مثلاً هر کدام از صفات الهی، برای عموم مردم، مصداق اخلاق حمیده است، اما همان ها برای خواص، حجاب نورانی هستند.

محمدی و واحدیت بلکه احدیت و حتی مقام جمع، حجابی وجود ندارد؛ اما باید بین او و مقام عماء، حجاب نورانی "اسم مستأثر" را پذیرفت. امام خمینی معتقد است: "در عالم مثال و بالاتر حجاب نیست، اصلاً. و حجاب با ورود به عالم ماده حاصل می شود. لذا در آن عوالم، سعید و شقی، مساوی هستند ولی اینجا حجاب هست. وقتی کسی به فنای تام برسد و وفای به عهد کند عهد به توحید حقیقی و ولایت کبری بقاء باله پیدا می کند. مقصود از خُسران در آیه شریفه "ان الانسان لفی خسر" نیز همین حجاب های مادی است و کسی که ایمان به مقام ولایت مطلقه و به توحید بیاورد، حجاب ندارد." (۲۰)

مقام جمع حجاب از مقام فرق است و مقام فرق حجاب از مقام جمع؛ مقام جمع یعنی معرفت ذات مقدس در مقام الوهیت و تجلی ذات مقدس به اسماء و صفات و مقام جمع الجمعی (یعنی: مقام فرق) پس از جمع است که ظهور صور اعیان موجودات در مرآه (آینه) حق تعالی است. ولی امام خمینی، جمع الجمع را در صورتی می داند که مقام جمع، حجاب از مقام فرق نباشد و فرق حجاب از جمع نباشد، یعنی در کشف تام محمدی (ص) این حجاب وجود ندارد. (۲۱)

باید توجه داشت که مقصود امام خمینی از اینکه در عالم مثال و بالاتر حجاب وجود ندارد، این است که در عوالم ملکوت و جبروت حجاب ظلمانی و شواغل حسی وجود ندارد؛ ولی آنجا حجاب های نورانی وجود دارند، بلکه اصل و منبع حجاب های نورانی، همان عالم مثال است.

انسان کامل در کشف تام، حجاب ندارد (۲۲)، ولی عبادات او در حجاب اعلی و اعظم قرار دارد، امام خمینی می فرماید: "هر عبادتی دائماً در حجاب اسماء و صفات است، حتی عبادت انسان کامل، با این تفاوت که انسان کامل اسم اعظم "الله" را می پرستد. ولی دیگران به حسب مقام و درجه خود سایر اسماء را می پرستند. عبادت در ابتدای سیر و سلوک، محجوب به اسماء است و محجوب به اعیان." (۲۳)

به عبارت دیگر بین انسان کامل و اسماء مبارک "الله" حجابی نیست، ولی بین او و مقام عماء یا "هو" هزاران حجاب نورانی وجود دارد. به گفته حاجی سبزواری آنچه که بین دال و یاء در "عبادی" حجاب نیست، بین انسان گنه کار و رحمت خداوند حجابی وجود ندارد. (۲۴) اما نبودن حجاب بین انسان و رحمت خداوند، هرگز قابل مقایسه با نبودن حجاب بین او و "الله" نیست.

امام می فرماید: "... در این حال بین روح مقدس سالک و حق، حجابی جز اسماء و صفات نیست و از برای بعضی از ارباب سلوک ممکن است، حجاب نوری اسمائی و صفاتی خرق (شکافته) گردد و به تجلیات ذاتی عینی نائل شود و خود را متعلق و متدلی به ذات مقدس ببیند و در این مشاهده، احاطه قیومی حق و فنای ذاتی خود را شهود کند، و بالعین وجود خود و جمیع موجودات را ظل حق ببیند و چنانچه برهاناً بین حق و مخلوق اول، که مجرد از جمیع مواد و علائق است، حجابی نیست؛ بلکه بین مجردات مطلقاً حجاب نیست، برهاناً؛ همین طور، این قلبی که در سعه و احاطه، هم افق با موجودات مجرد شده، بلکه قدم بر فرق آنها گذاشته، حجابی نخواهد داشت..." (۲۵).

ج) دنیایی که وسیله رسیدن به آخرت باشد نیز یک نوع حجاب نورانی است. امام می فرماید: "اگر دنیا وسیله توجه به حق و رسیدن به دار آخرت باشد، حجاب های ظلمانی به حُجَب نورانی مبدل می گردد، و کمال انقطاع آن است که

کبریا"، "حجاب جبروت"، "حجاب قدس"، "حجاب حیرت" و... آمده است. نگارنده اکثر این حجاب ها و بلکه هیچ کدام از آنها را حتی به لحاظ مفهوم مشان نیز ممکن است درک نکند و معلوم نیست ما تا کی باید در این حجاب غفلت و جهل و ظلمت بمانیم؛ اگر روزی خداوند لطف کند و این اصطلاحات را فراگیریم و از حجاب غفلت و جهل بگذریم، تازه به حجاب غلیظ مفاهیم و اصطلاحات گرفتار می شویم. گویا ارزش و استعداد ما بیشتر از آن نیست که غیر از حجاب ظلمانی، از چیز دیگری با خبر شویم، تا چه رسد به خرق (شکافتن) حجاب های نورانی، خداوند! قلب مادر حجاب است، عقل مادر حجاب است، چشم ظاهر و بصیرت مادر حجاب است؛ محبو با! شعله ای از آتش عشقت بفرست و نه تنها انانیت و هوای نفس بلکه انیت و هستی ما را بسوزان، شاید از هزاران هزار حجاب بین ما و ملکوت، حجابی کم شود. آری، تا خویشی، به وصل جانان نرسی.

بگذر از خویش، اگر عاشق دلباخته ای

که میان تو و او جز تو، کسی حائل نیست

“

ما در این ره، حجاب خویشتیم

ورنه، روی تو در برابر ماست

بیان برخی از حجاب های نورانی

الف) "حجاب اسماء": اسماء بر دو قسم اند؛ برخی از آنها نور هستند که دلالت بر امور وجودی دارند و برخی دیگر اسمایی هستند که دلالت بر تنزیه دارند. این اسماء، حجاب هایی هستند که اگر بر طرف شوند، احدیت ذات مقدس، آشکار می گردد، زیرا اسماء مرتبه و احدیت را نشان می دهند و کنار رفتن آنها به معنی ظهور مرتبه احدیت است. با ظهور احدیت، هیچ چیز دیگری وجود نخواهد داشت. "کیست که با هستی اش نام ز هستی برد؟" وقتی چیزی موجود است، که این اسماء موجود باشند، پس ممکنات وقتی وجود دارند که اسماء موجود باشند. ولی در مرتبه احدیت که اسم های خاص، متعین نیست، اشیاء نیز وجود ندارند. (۱۸) و شاید معنی این حدیث شریف که می فرماید: "خداوند هفتاد هزار حجاب از نور و ظلمت دارد که اگر آنها کنار روند هر چه در برابر اوست، سوخته و نابود می شود، همین باشد که در مرتبه احدیت، هیچ موجودی وجود نخواهد داشت. و معنای "سبحات الوجه" احتمالاً انوار تنزیه است؛ یعنی: سلب آنچه که سزاوار مقام ذات مقدس نیست؛ (یعنی امور عدمیه). این سبحات وجه، سبب نابودی همه موجودات امکانی دیگر است؛

بنابراین اسمای الهی همگی حجاب هستند و آنها به قدری لطیف می باشند که با وجود هفتاد هزار حجاب نورانی، در عین حال "او از رگ دل. نه از رگ گردن. به ما نزدیک تر است". آری غایت قُرب، حجاب است. همچنان که غایت بُعد نیز حجاب دیگری است. امام خمینی (ره) معتقد است که: "هر تعینی حجاب است، و لذا اسم نیز حجاب است، خداوند هفتاد هزار حجاب از نور و ظلمت دارد، این حجاب ها هم حجاب هستند و هم ظهور حق؛ مثل واحد که هم محجوب و پوشیده در اعداد است و هم ظاهر به آنها است و مثل کلی طبیعی و لا بشرط که ظهورش در تعین متعینات است." (۱۹) کلی طبیعی مثل مفهوم انسان کلی که ظهورش در هر کدام از افراد انسانی می باشد، با آنکه انسان کلی به تنهایی دیده نمی شود.]

ب) "انسان کامل و حجاب های نورانی": آیا در کشف تام محمدی (ص) حجابی وجود دارد یا خیر؟ قبلاً در روایاتی ذکر شد که بین رسول خدا (ص) و خدای متعال، نود هزار حجاب نورانی وجود دارد؛ ولی آیا این احادیث، حجاب های بین مرتبه ناسوتی آن انسان کامل و ذات مقدس را بیان می کند، یا حتی مقام روحی و عقل اول آن حضرت که صادر نخستین و نفس رحمانی است، نیز دارای حجاب است؟ روشن است که میان انسان کامل در کشف تام

حجاب های نورانی در عین آنکه چون نور، ظاهر و آشکار هستند و بلکه هر چه نور بیشتر باشد، مرئی را بهتر نشان می دهند اما وقتی نور بسیار زیاد شود، مرئی قابل دیدن نخواهد بود؛ البته به جهت ضعف دیده ما، نه به جهت ضعف مرئی. پس می توان ادعا کرد که در همه جا نور، رفع حجاب است، اما در مورد خدای متعال، نور، خود حجاب بین انسان و خدا است.

تمام حُجُب ظلمانی و نورانی پاره و کنار زده شود، تا به مهمانسرای الهی که معدن عظمت است، بتوان وارد گردید." (۲۶)

د) "حجاب احدیت": احدیت پرده عزتی است که هرگز کنار نمی رود و نباید کسی طمع، در خرق این حجاب داشته باشد. البته این آخر حجاب نیست، بلکه پس از آن نیز حجاب های نورانی دیگر وجود دارد، اسم مستأثر، حجابی نورانی است که همه نسبت به آن نامحرم بوده و غیرتش، غیر در جهان نگذاشت.

ه) "حجاب عشق": به نظر حضرت امام "جمع بین شریعت و طریقت اقتضا می کرد که ابراهیم هم فرزند و هم فوج را ذبح کند، ولی شدت محبت ابراهیم و عشق او، حجاب او شد از جمع، و خواست فرزند را ذبح کند. پس شدت محبت و عشق می تواند یکی از حجاب های نورانی باشد و حجاب است، زیرا مانع جمع است." (۲۷)

و) برخی از حجاب های نورانی دیگر:

دیدن حجاب، حجاب است، همچنان که توجه به بی حجابی نیز نوعی حجاب است. هر کدام از ملکوت، عرش، عبادت، جنت، عقل، آیات و اسماء حسنی، حجاب هایی هستند. امام خمینی در مورد آنها سخنانی دارد که به جهت طولانی شدن مقاله از ذکر آنها صرف نظر می شود.

محجوبان

قبلاً ذکر کردیم که از نظر امام خمینی، "حجاب اکبر" همان علوم رسمی و مفاهیم و اصطلاحات و غرق شدن در آنها است. علمی که ایمان نیاورد، علمی که افزایش آن تلازمی با افزایش خوف از خداوند نداشته باشد، چنین علمی "حجاب اکبر" و کثیف ترین حجاب است. در میان محجوبان نیز بیشترین ستر و پرده را چنین عالمی دارد و اوست که دورترین انسان از خداوند است.

به عقیده امام مجردات و ساکنان ملکوت و جبروت، محجوب نیستند. محجوب را باید در آنان که در این خراب آباد ناسوت، دل خوش کرده اند، مشاهده نمود. برخی محجوب "بالحق من الخلق" اند. گروهی دیگر محجوب "بالخلق عن الحق" اند، اینان مصداق "بل هم اضل" هستند. گروه سوم محجوب "بالخلق عن الخلق" می باشند.

کسی محجوب نیست که در کشف جامع باشد، حق را در خلق و خلق را در عین حق ببیند.

کشف حجاب

وقتی همه حجاب ها کنار رود آن را "معاینه" گویند. (۲۸) صاحب مقام تلویح در حجاب است و آنکه به تمکین و جذب رسیده و سالک مجذوب شده، کشف حجاب دارد.

سالک کسی است که در مسیر ریاضت و مجاهده بوده و از آثار اسماء و صفات، دلالت بر ذات مقدس و معرفت به آن یابد.

مجذوب بالاتر از اوست؛ زیرا از کشف و شهود بهره می برد و لذا پایان راه سالک، آغاز راه مجذوب است.

اگر سلوک منتهی به شهود گردد، یعنی سیر از خلق به حق باشد، صاحب آن را "سالک مجذوب" گویند.

اگر از اول و با عنایت الهی وصول به حق حاصل شد و در همان قدم اول به

مقصد رسید و پس از آن به سلوک راه برگشت و راهی را که بدون مجاهده طی کرده بود، دوباره سلوک نمود، یعنی سیر از حق به خلق داشت، چنین کسی را "مجذوب سالک" گویند.

به عبارت دیگر "سالک مجذوب" کسی است که سلوکش مقدم بر جذب باشد؛ و "مجذوب سالک" کسی است که جذب او بر سلوکش مقدم شده باشد.

سالک غیر مجذوب آن است که در سلوک مانده و به جذب نرسیده است. دو قسم اول، صاحب مقام "تمکین" بوده و می تواند مردم را دستگیری کنند، ولی قسم اخیر صاحب "تلویح" بوده و چون بین راه مانده، شایسته هدایت کردن نیست. (۲۹)

قبلاً اشاره شد که برخی حجاب ها همانند "احدیت" هرگز برداشته نمی شود. از دیدگاه امام خمینی راه های رفع حجاب عبارتند از:

- ۱- ریاضت صحیح.
 - ۲- سجده بر تربت سیدالشهداء(ع).
 - ۳- قرآن خواندن.
 - ۴- انقطاع الی الله.
 - ۵- تقوای تام.
 - ۶- ذکر لا اله الا الله.
 - ۷- یقظه و تذکر محبوب.
- "خدا می داند در این رفع حجب چه کرامت هایی است که غایت آمال اولیا و نهایت مقصد آنها، همین رفع حجب بوده است." (۳۰)

منابع:

۱. چهل حدیث، ص ۴۳۲، شرح حدیث بیست و هفتم.
۲. سوره بقره آیه ۲۰.
۳. بحار الانوار، ج ۱۵، ص ۲۶۱، و در ج ۹۴، ص ۵۶ آمده است: "کان بینها و بین السماء سبعون حجاً"
۴. همان، ج ۵۸، ص ۴۴.
۵. همان، ج ۵۸، ص ۴۴.
۶. همان، ج ۵۹، ص ۲۵۱، ج ۱۶، ص ۲۹۳، ج ۱۸، ص ۲۵۸، در حدیث دیگری آمده است: "صرب الله بینی و بینة حجاً من نور" همان، ج ۸، ص ۱۴۹.
۷. تحف العقول، ص ۱۷۵.
۸. بحار الانوار، ج ۱۸، ص ۴۲۷، ج ۵۸، ص ۴۲.
۹. همان، ج ۱۸، ص ۳۹۸.
۱۰. همان، ج ۸۷، ص ۱۲.
۱۱. همان، ج ۲۳، ص ۱۰۲.
۱۲. همان، ص ۱۷۲.
۱۳. همان، ج ۱۶، ص ۵۳، ج ۸۵، ص ۲۵۶.
۱۴. همان، ج ۳۶، ص ۳۴۲.
۱۵. همان، ج ۱۵، ص ۱۱۰؛ ج ۲۶، ص ۲۹۱؛ ج ۵۷، ص ۱۹۲
۱۶. همان، ج ۹۴، ص ۳۷۵.
۱۷. همان، ج ۱۶، ص ۲۹۲، ج ۵۹، ص ۲۵۱، ج ۱۶، ص ۲۹۲ ...
۱۸. ر.ک: فتوحات مکیه، ۹ جلدی، ج ۳، ص ۱۶۴، باب ۷۳.
۱۹. تعلیقه امام خمینی بر "شرح فصوص الحکم" با تصحیح استاد آشتیانی، ص ۵۵۵، و نیز رجوع شود به تفسیر سوره حمد" ص ۷۹ که اسما و صفات را حجاب های نورانی دانسته است.
۲۰. همان، ص ۶۰۹.
۲۱. همان، ص ۵۸۳.
۲۲. تفسیر سوره حمد، ص ۵۵.
۲۳. تعلیقه امام خمینی بر "شرح فصوص الحکم" با تصحیح استاد آشتیانی، ص ۵۷۹.
۲۴. شرح الاسماء الحسنی، ص ۲۱۸.
۲۵. مقاله امام خمینی ذیل کتاب "رساله لقاء الله"، ص ۲۵۴.
۲۶. جهاد اکبر، ص ۲۴۴.
۲۷. تعلیقه امام خمینی بر "شرح فصوص الحکم" با تصحیح استاد آشتیانی، ص ۶۱۸.
۲۸. رسائل ابن عربی، ص ۴۴.
۲۹. ر.ک. مشارق الدراری، ص ۴۲۵.
۳۰. چهل حدیث، ص ۴۳۲، شرح حدیث بیست و هفتم.

مقاله وارده

کاهش اضطراب داوطلبان استعداد ۴ در مصاحبه‌گزینشی

از آنجاییکه گزینش با رفتارها، کنش‌ها و شخصیت افراد سر و کار دارد و معیارهای بررسی نیز در صدد کشف و احراز صلاحیت‌های اخلاقی افراد می‌باشند، از این رو انجام امور گزینشی دقت و ظرافت خاصی می‌طلبد و همچنین نگرش دیگران نسبت به گزینش، بسیار مهم است. با توجه به اینکه افراد جامعه تا حدود زیادی با ابزارهای گزینش آشنا نیستند، این عدم آگاهی موجبات بدگمانی‌ها و... را فراهم می‌آورد و این بدگمانی‌ها مقدمه‌ای برای ایجاد و بروز نگرش غیرصحیح و نگرانی و افزایش اضطراب داوطلبان استخدام خواهد شد.

موضوع ترس و نگرانی، یک مفهوم انتزاعی و پیچیده است و می‌تواند تا حدود زیادی به شکل‌گیری شخصیت افراد، از بدو رشد و تربیت ایشان بستگی داشته باشد؛ ولی بروز، کاهش و افزایش این نگرانی، وابسته به عوامل بیرونی و محیطی می‌باشد. این مقاله، در پی آن است تا عوامل مؤثر در کاهش یا افزایش اضطراب داوطلبان استخدام را، در مصاحبه‌گزینشی مورد بررسی قرار داده و با ارائه راهکارهای مناسب به همکاران، دقت و توجه آنها را به کیفیت انجام مصاحبه صحیح جلب نماید.

همانطور که می‌دانیم، هر معلولی از علتی حادث می‌شود. می‌توان با شناخت علت‌ها و سبب‌ها، مانع از بروز بسیاری از اتفاقات شد. مجموعه حرکات و عکس‌العمل‌های رفتاری، باز خورد عملی است که یا از خود شخص یا به تحریک دیگران سر می‌زند. عوامل زیادی ممکن است در به وجود آمدن یک رفتار، دخیل باشد ولی مهم‌ترین عاملی که می‌توان از آن به عنوان یک عامل مؤثر در بروز رفتار هنجار و ناهنجار نام برد، عامل محیط، نظیر خانواده و اجتماع می‌باشد. اجتماعی نظیر مدرسه، مؤسسات، ادارات و... هر کدام به نوعی می‌توانند در رشد و تعالی و بروز و ایجاد یک شخصیت، مؤثر باشند. مسأله‌ای که اینجانب قصد بررسی آن را دارم، ممکن است به صورت بالقوه در نهاد هر شخصی نهفته باشد، ولی مهم اینجاست که چه عواملی می‌توانند در ایجاد، کاهش و افزایش نگرانی مؤثر باشند؟ به عبارت دیگر، عوامل تأثیرگذار در فرایند گزینش، در مسأله اضطراب و نگرانی کدامند؟

وقتی صحبت از یک نوع آزمایش، آزمون یا امتحان به میان می‌آید، در ابتدا ممکن است همه ما دچار نوعی نگرانی شویم، ولی آیا این سؤال مطرح نمی‌شود که چگونه این اضطراب کاهش یا افزایش

پیدا می‌کند؟

مصاحبه، یک ملاقات چهره به چهره است و از طرفی در جامعه، تحت عنوان تعیین سرنوشت تلقی شده است. غالب افرادی که به مصاحبه دعوت می‌شوند، از نحوه و چگونگی انجام مصاحبه، مضطرب و نگران هستند. مراجعه کنندگان به گزینش دو دسته‌اند: یک دسته افرادی که جهت آگاهی از وضعیت پرونده گزینشی خود، شخصاً یا یکی از اعضای خانواده آنها مراجعه می‌نمایند و دسته دیگر کسانی هستند که جهت انجام مصاحبه، مذاکره و آزمون سیر مطالعاتی، با افراد دیگری، اعم از خواهر یا برادر با سطح تحصیلات متفاوتی به گزینش دعوت می‌شوند. چگونگی مواجهه با گروه دوم، از جهات مختلف قابل تعمق و بررسی است. بررسی و شناخت علل بروز و افزایش نگرانی ایشان، از جهات گوناگون دارای اهمیت است. اینجانب در مصاحبه مشاهده کرده‌ام و همچنین شنیده‌ام که مصاحبه‌شونده به دلایلی که ذکر خواهد شد، در ابتدا یا در طول مصاحبه، دچار نگرانی و اضطراب گردیده و این نگرانی مانع از ارائه یک مصاحبه موفق، از سوی داوطلب شده و این عدم موفقیت، فرد را در احراز صلاحیت‌های شغلی، دچار مشکل کرده بود؛ به طوری که عملاً از پاسخگویی به ساده‌ترین سؤالات مصاحبه بازماند و در نهایت در انتخاب اصلح، در اولویت قرار نگرفت. این عدم جذب، از سویی موجب سرخوردگی و ناراحتی روحی فرد و از سوی دیگر موجب بدبینی فرد نسبت به گزینش خواهد بود که در نهایت به ایجاد سیمای مبهمی از گزینش، در ذهن داوطلب و در ذهنیت جامعه می‌انجامد؛ شناخت علائم و نشانه‌های اضطراب داوطلب و روش کاهش نگرانی از سوی مصاحبه‌گر، کاری بسیار مهم است که می‌تواند مسیر و روند مصاحبه و سرنوشت فرد را تعیین نماید. افزایش ترس یا ایجاد آن، به قشر خاصی تعلق ندارد. ممکن است افراد در سطوح تحصیلاتی مختلف، (چه مرد و چه زن) دچار چنین مسئله‌ای بشوند. عموماً اضطراب و نگرانی با نشانه‌هایی مانند لرزش دست، عرق کردن دست و پیشانی، تغییر رنگ چهره، خشکی دهان، لرزش صدا، حرکات غیرارادی، جابجا شدن مصاحبه‌شونده، بازی کردن با قسمتی از لباس، میز، صندلی و... همراه است. (۱) با بررسی‌های انجام شده و اخذ نظرات داوطلبان استخدام و تبادل نظر و مشورت با همکاران، عوامل ذیل ممکن است تا حد زیادی در کاهش یا افزایش اضطراب دعوت شدگان به مصاحبه گزینش مؤثر باشد:

۱- نگرانی از عدم پذیرش در شغل مورد تقاضا؛

۲- عدم شناخت کافی از مصاحبه‌گزینشی؛

۳- عدم آگاهی از اصول و معیارهای گزینش؛

۴- ندانستن هدف از دعوت به مصاحبه‌گزینش.

۵- خصوصیات و ویژگی‌های فردی مصاحبه‌گر؛

۶- طرح سؤالات مستقیم در محور احکام از داوطلبین؛

۷- نحوه رفتار مصاحبه‌گر با مصاحبه‌شوند؛

۸- فضای فیزیکی مکان مصاحبه؛

۹- تأکید یا توجه مصاحبه‌گر بر محفوظات

داوطلب، به جای توجه به نگرش‌ها و عملکردها؛

۱۰- تبدیل مصاحبه، از یک گفت‌وگو چهره به چهره

به یک فضای آزمون و امتحانی و استفاده زیاد از

واژه‌های پرسشی.

پیشنهادات:

با بررسی اطلاعات به دست آمده و ارزیابی اقدامات انجام شده، راه‌حل‌های زیر به همکاران مصاحبه‌گر، جهت جلوگیری از افزایش اضطراب و کاهش آن پیشنهاد می‌شود:

۱- بر خورد اولیه مصاحبه‌گر با مصاحبه‌شونده، با گرمی و صمیمیت صورت گیرد.

۲- سؤال، طوری طرح گردد که مصاحبه‌شونده احساس نکند مصاحبه‌گر از این سؤال، منظور خاصی دارد.

۳- چنانچه داوطلب مایل به پاسخ دادن برخی از سؤالات نباشد، وی را در زمینه دیگری هدایت نموده و از اصرار صرف نظر گردد.

۴- از واژه‌های پرسشی، مخصوصاً در ابعاد اعتقادی، بسیار کم استفاده شود.

۵- از روش بازگردان (بر اساس گفته‌های داوطلب)، بیشتر استفاده شود. (۲)

۶- از داوطلب، خواسته شود آنچه را در موضوع مورد نظر می‌داند، با ذکر مثال بیان نماید.

۷- زمان مصاحبه به حداقل ۲۰ و حداکثر ۴۰ دقیقه تقلیل یابد.

۸- در صورت دعوت تلفنی از داوطلب، چه در صورت سؤال یا عدم سؤال داوطلب از محورهای

مورد بررسی در مصاحبه، این محورها به داوطلب گفته شود. اگر دعوت به مصاحبه به صورت کتبی می‌باشد، محورهای مصاحبه در نامه‌ای، درج شود.

۹- جهت ایجاد انگیزه و ایجاد رابطه با داوطلب، از داوطلب خواسته شود آنچه در مورد گزینش و زمان و نحوه رسیدگی به پرونده خود نظری دارد، مطرح نماید.

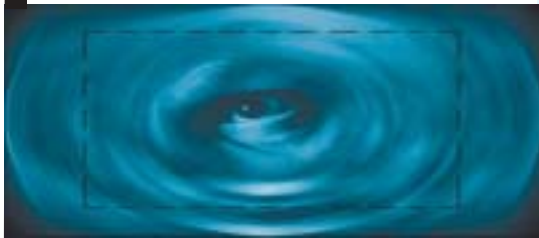
۱۰- افرادی که به لهجه محلی راحت‌تر هستند حتی المقدور مصاحبه آنها، به لهجه محلی انجام شود.

ارسالی: حسین کمالی پاشاکلایی، هسته گزینش آموزش و پرورش مازندران

منابع:

۱- نشریه پیام گزینش، پش شماره سوم، سال ۷۸.

۲- نشریه پیام گزینش، شماره ۳۱ و ۳۲، سال ۸۱.



دریچه

انواع سیستم‌های کنترل و نظارت

(قسمت اول)

اشاره:

کنترل و بازرسی به عنوان یکی از مهم‌ترین وظایف مدیر، دارای نقشی تعیین کننده و جهت دهنده در نتیجه‌بخشی و ثمردهی اهداف و برنامه‌های سازمان می‌باشد.

نگرش سیستمی به اجزاء و فعالیت‌هایی که وظیفه کنترل و نظارت را در سازمان شکل می‌دهد کمک می‌کند تا به کشف انحرافات و اصلاح برنامه‌ها. در جهت رسیدن به اهداف از پیش طراحی شده نایل آید. بنابراین در این نوشتار سعی شده است سیستم‌های کنترل و نظارت معرفی گردند. امید است خوانندگان گرامی از مطالب آن بهره‌مند گردند.

انواع سیستم‌های کنترل و نظارت

به منظور شناخت بهتر سیستم‌های کنترل و نظارت لازم است تا انواع کنترل و خصوصیات هر یک را به طور اجمالی بررسی نماییم. برای کنترل و اشکال مختلف آن طبقه‌بندی‌های مختلفی انجام گرفته است. مدیران به تشخیص خود و با توجه به شرایط و موقعیت‌های موجود، از انواع گوناگون کنترل و سیستم‌های مربوط به هر یک در جهت انجام وظایف و رسیدن به اهداف سازمانی خود بهره‌می‌گیرند.

سیستم‌های کنترل و نظارت را می‌توان با توجه به هر یک از ابعاد زمانی، مقداری، ساختاری، اجرایی (اجرای برنامه) یا سازمانی به انواع مختلفی به شرح زیر دسته‌بندی نمود.

ابعاد کنترل	زمان	مقدار	ساختار	اجرای برنامه	سازمان
انواع کنترل	دائم	کمی	متمرکز	آینده‌گرا	رسمی
	متناوب	کیفی	غیرمتمرکز	ضامن اجرا	غیررسمی
				پس از اجرا	

جدول ۱-۱ ابعاد و انواع سیستم‌های کنترل

۱ - سیستم کنترل از نظر زمان:

الف) کنترل دائم: در سازمان‌هایی که تولیدات یا خدمات آنها از ویژگی و حساسیت خاصی برخوردار می‌باشد و می‌بایستی روند تولید یا عملیات آنها مستمراً تحت کنترل و نظارت قرار گیرد، از این نوع کنترل استفاده می‌کنند. در کنترل دائم، سیستم کنترل سازمان موظف

است ضمن نظارت و دریافت اطلاعات از نحوه عملکرد سازمان با ابزار و ماشین‌آلات دقیق، سریع‌مدیر و مجریان را از انحرافات مطلع سازد. کارخانجات داروسازی، مهمات و اسلحه‌سازی، سفینه‌های فضایی و... از جمله سازمان‌هایی هستند که از کنترل دائم بهره‌می‌گیرند.

ب) کنترل متناوب: هزینه‌گزار کنترل دائم، تنوع و گستردگی سازمان‌ها، نوع مأموریت و وظایف بخش‌هایی از سازمان عواملی هستند که سیستم‌های کنترل را به اجرای کنترل‌های متناوب مجبور می‌سازد. توجه مدیران به نقاط استراتژیک موجب می‌گردد تا بخش‌هایی از سازمان که از این نوع خصوصیت برخوردار نیستند یا اصطلاحاً به آنها نواحی کم‌اهمیت اطلاق می‌گردد، کمتر کنترل شوند و فقط در مقاطع خاص زمانی، بر حسب ضرورت کنترل و بازرسی شوند و بخش‌های با اهمیت‌تر متناوباً بازرسی و کنترل شوند.

۲ - سیستم کنترل از نظر مقدار:

الف) کنترل کمی: بسیاری از منابع مصرفه در تولید یا ارائه خدمات سازمان‌ها کمی می‌باشند؛ مثلاً مقدار بودجه مصرف شده، تعداد نیروی انسانی متخصص یا عادی بکار گرفته شده، مقدار مواد یا انرژی مصرف شده، مقدار تولید، تعداد روزها و ماه‌های انجام کار و... در سازمان‌های مختلف همگی دارای شاخص‌های کمی می‌باشند. بنابراین سیستم‌های کنترل با استفاده از کنترل‌های کمی مانند کنترل مدت زمان اجرای پروژه، کنترل هزینه و...، میزان تولید و اجرای عملیات را ارزیابی و اطلاعات مورد نیاز مدیران را از این نظر به آنان ارائه می‌کند.

ب) کنترل کیفی: در کنار کنترل کمی، توجه به کیفیت محصول یا خدمات ارائه شده از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. شاید بتوان اظهار نمود که کمتر سازمانی وجود دارد که برای ارزیابی عملکرد خود به کیفیت عملیات توجه ننماید. یکی از رشته‌های تخصصی که امروزه در سازمان‌ها بدان توجه می‌شود کنترل کیفیت است. در بسیاری از زمینه‌های خدماتی یا تولیدی رعایت حداقل ملاک‌ها یا موازین استاندارد، مستلزم ایجاد سیستم کنترل کیفیت در سازمان‌ها و مراکز تولیدی می‌باشد.

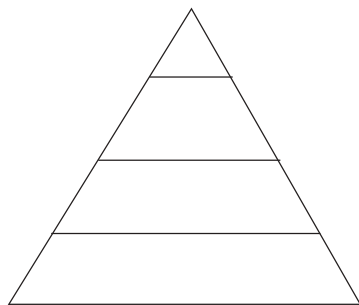
۳ - سیستم کنترل از نظر ساختار:

تعداد سطوح مدیریتی یا به عبارتی، بلندی یا تخت بودن هرم سازمانی، عوامل شخصی، عوامل شغلی، عوامل محیطی و سبک مدیریت، از جمله موارد قابل توجهی هستند که ساختار سیستم کنترل سازمان را تعیین می‌کنند لذا قبل از پرداختن به دو نوع کنترل متمرکز و غیرمتمرکز، عوامل مذکور را بررسی می‌کنیم.

الف) رابطه حیطة نظارت و سیستم کنترل با درجه تمرکز

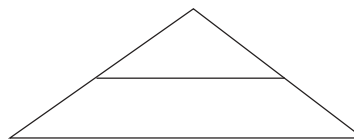
سازمان

بلندی ساخت سازمانی با حیطة نظارت مدیریت نسبت معکوس دارد. هر چه حیطة نظارت محدودتر باشد، ساخت سازمانی بلندتر خواهد بود و بالعکس در ساختارهای تخت، حیطة نظارت مدیران



حیطه نظارت: ۱۰ نفر

تمرکز



حیطه نظارت: ۱۰۰ نفر

عدم تمرکز

نمودار ۱: رابطه سطوح سازمانی با حیطه نظارت

بخشی از اختیارات خود و همچنین حیطه نظارت و کنترل را به مدیران میانی و عملیاتی تفویض نمایند و بالعکس هر قدر نزدیک تر باشند، مجبور به تفویض اختیارات کمتری هستند.

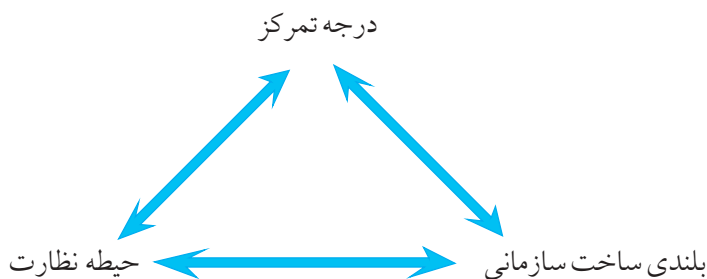
لازم به ذکر است هر چه حیطه نظارت و کنترل مدیران یک سازمان کوچکتر باشد، طول سلسله مراتب بیشتر می شود و در نتیجه هزینه های مستقیم مدیریت افزایش می یابد؛ یا به عبارتی هر چه تعداد مدیران مورد نیاز بیشتر باشد، جمع پرداختی حق مدیریت هم بیشتر می شود.

بنابراین یکی از عوامل شکل دهنده به ساختار سیستم کنترل و نظارت در سازمان ها (در جهت تمرکز یا غیر متمرکز بودن آن) بلندی یا تخت بودن ساختار سازمانی می باشد.

گسترده تر است.

فرض کنید سازمانی هزار نفر کارمند دارد، در صورتی که این تعداد کارمند توسط صد مدیر در سطوح مدیران عالی، مدیران میانی و مدیران عملیاتی اداره و کنترل شوند، (به طور متوسط هر ده نفر کارمند توسط یک مدیر اداره شود) در نتیجه ساختار سازمانی بلند و حیطه نظارت هر مدیر محدود خواهد بود و در صورتی همین تعداد کارمند توسط ده نفر مدیر در سطوح مختلف سازمانی کنترل شوند، (به طور متوسط هر صد کارمند توسط یک مدیر اداره شود) در نتیجه ساختار سازمانی کوتاه و حیطه نظارت مدیران گسترده تر خواهد بود.

به طور کلی می توان گفت هر قدر مدیران عالی از رده عملیاتی دورتر باشند و سلسله مراتب سازمانی بیشتر شود، آنان برای سرعت بخشیدن به فرآیند تصمیم گیری و اصلاح انحرافات مجبور می شوند



نمودار ۲: رابطه بلندی ساختار سازمانی، حیطه نظارت و درجه تمرکز (۱)

تهیه شده: معاونت
دفتر ارزشیابی و رسیدگی به شکایات

پی نوشت ها:

۱. دکتر علی رضائیان، اصول مدیریت، چاپ دوم، پائیز ۱۳۷۰، صفحه ۱۵۶



مقاله وارده

گزینش و بهداشت روانی (قسمت دوم)

اشاره:

در شماره قبل به بحث پیرامون شخصیت انسان و معارضه دائمی بین او و محیط اطرافش پرداختیم و به سه راه برای تبدیل این معارضه به سازگاری اشاره کردیم:

- ۱- فرار از مشکلات با پرهیز و کناره گیری از آنها؛
 - ۲- مبارزه با مشکلات با ایستادگی در مقابل مسائل و سختی ها؛
 - ۳- ایجاد سازگاری بین عوامل متضاد و رسیدن به راه حلی میانه.
- در ادامه از سه مکانیزم که انسان از بدو تولد تا آخر عمر در جهت شکل دهی به شخصیت خود آنها را به کار می برد سخن گفتیم که عبارتند از:
- ۱- درونی کردن ۲- تثبیت هویت ۳- تعالی بخشیدن یا تصعید مکانیزم اول و دوم در شماره قبل مطرح شد و اینک به ادامه بحث مکانیزم دوم و سوم می پردازیم:

همانندسازی در تمام طول زندگی ادامه می یابد. وقتی شما عاشقانه کسی را دوست دارید، خود به خود مثل او تفکر و رفتار می کنید. وقتی که شخص، خود را با سایر افراد یک گروه یگانه می پندارد، منافع او با منافع گروه یکی می شود و عقاید و آرمان های آنها را می پذیرد. در اینجا باید دقت کرد که در یک جامعه سالم، باید الگوهای متعالی را معرفی کرد تا با تمسک افراد به آن الگوها و همانندسازی، جامعه هدفمند و الهی گردد. خداوند متعال در قرآن کریم، می فرماید: "و لقد کان لکم فی رسول اللہ اسوة حسنة" بر این اساس، خداوند الگوی همه مسلمانان را حضرت رسول اکرم (ص) قرار داده است و لذا وقتی شخصی عاشقانه او را دوست بدارد، خود به خود مثل او خواهد شد و مانند او فکر و رفتار و عمل می کند. آرمان هایش آرمان های او خواهد شد و مانند او فکر و عمل می کند و سعی می کند خود را در موقعیت او تصور کند؛ مسلماً در این مکانیزم نیز منافع و مضار متفاوت نهفته است، چه بسا الگوپذیری نادرست، بنیاد شخصیتی فرد را از بین ببرد؛ همچنانکه الگوپذیری درست اسباب رشد و ترقی او را فراهم سازد؛ در مکانیزم دوم یعنی در ساز و کار تثبیت هویت یا همانندسازی، که فرد تلاش دارد با رعایت آداب و رسوم دیگران یا تقلید از اکثریت، یکسان سازی نماید، بدون اینکه بعضاً دلیل واقعی آن را بداند. در اینجا می توان به نظریه یونگ نیز اشاره کرد که: "فرد در تعامل های اجتماعی، گاهی مجبور به استفاده از نقاب های شخصیتی می گردد که این نقاب ها در برخی موارد مفید و در بعضی موارد ممکن است مضر باشد. علی ای حال انسان در شرایط ویژه ای مجبور به استفاده از نقاب های شخصیتی می شود؛ می توان نتیجه گرفت نه همیشه نقاب های شخصیتی مفیدند و نه همیشه مضر. بلکه در شرایط ویژه ای استفاده از آنها در صورتی که دور از عقل و منطق نباشد انسان را به

انحطاط و انزوای انکشانند ضروری است. در خصوص کودکان و نوجوانان مکانیزم همانندسازی مهم است و صدا و سیما، جراید و رسانه های جمعی در این خصوص وظیفه سنگینی را بر دوش دارند؛ مسلماً قهرمان سازی های صحیح، اسباب این خواهد شد که کودکان و نوجوانان و جوانان، خود را در هوس رسیدن به مقام آنان تصور کنند و شبیه آنها شوند و به شکل منطقی و درست رشد یابند. سومین مکانیزمی که فرد در رابطه با شکل گیری شخصیت خود از آن بهره می برد والایی یا متعالی کردن (تصعید) است. این مکانیزم، هرگز برای انسان تولید زحمت نمی کند؛ زیرا بهترین چاره، برای نیازهای برآورده نشده اوست. در صورتی که شیوه درونی کردن، ممکن است اندوه را تشدید و ایجاد افسردگی نماید، مثلاً کسی که غم فقدان عزیز از دست رفته ای را در وجود خود زنده نگه دارد، چون نمی خواهد بپذیرد که او را از دست داده است، یاد او را درونی می کند، یا در مواقع از دست دادن اندوخته زندگی یا اشیای ارزشمند و موقعیت ها و قدرت های اجتماعی، سیاسی و... با زنده نگه داشتن یاد و خاطره آنها در درون خویش، ایجاد افسردگی و مشکل برای خویش می نماید؛

همانندسازی نیز ممکن است برای انسان ناراحتی هایی به بار آورد؛ مثلاً: اگر انسان خود را با کسی که راه غلطی در زندگی انتخاب کرده همانند کند، به نتایج نامطلوبی خواهد رسید؛ به همین دلیل مصلحان اجتماعی توصیه می کنند که باید قهرمانان منفی را تا حد امکان از رسانه های جمعی حذف کرد، البته انتخاب الگوهای غلط توسط شخص، نشان دهنده آن است که فرد از نظر ذهنی و عاطفی کودک مانده و یاد نگرفته است که چگونه از همانندسازی خود با الگوهای خوب و مناسب به رضایت و خوشنودی برسد. در مکانیزم "والایی"، فرد سعی می کند برای زندگی کردن، مطلق مقررات، آداب، رسوم و معیارهای اخلاقی و انگیزه های خود را که با کشش هایش در ارتباط است و الایش کند؛ به عبارتی دیگر: چیزهایی را که انسان دوست دارد و از نظر شخصی و اجتماعی مورد تصویب نیستند، سعی می کند به فعالیت های مورد قبول، تغییر شکل دهد؛ ناتوانی در انجام چنین تغییری نتیجه اش رفتارهای ناپهناج است؛ به این معنا که انسان از نظر عواطف و احساسات بیمار است، می توان گفت والایش یعنی اینکه انسان عشق و نفرت بدوی و حیوانی خود را به فعالیت هایی که مورد تصویب جامعه هستند تبدیل کند؛ از این طریق همان انرژی در راه انجام کاری مصرف می شود که از نظر جامعه قابل قبول و حتی مفید است؛ بنابراین جانشین کردن آرزوها و امیال اجتماعی و بزرگسالانه، به جای تمایلات بدوی و خردسالانه را والایش گویند.

البته باید در نظر داشت که والایش، در افرادی که از نظر روانی سالم هستند، اغلب خود بخود صورت می گیرد؛ باید توجه داشت بیشتر فعالیت های روزانه انسان با والایش سر و کار دارد؛ وقتی که جوانی از پدرش عصبانی است و نمی تواند او را تنبیه کند، همان انرژی را در بازی والیبال یا جای دیگر مصرف می کند و به جای انجام اعمال پیش پا افتاده دوره خردسالی، امتیازات برتر نظیر: درس، هنر یا ورزش را جانشین آن می نماید؛ بدیهی است انسانی که در جهت والایش گام برمی دارد، باید از آفات والایش مطلع باشد و گر نه دچار اشتباه و زحمت خواهد شد؛ به طور کلی جانشینی درونی، همراه با عقل، منطق، تفکر و روی آوری به موازین اخلاقی و به دور از تعصب بی جا، سازنده خواهد بود و اگر صرفاً در جهت ارضای تمایلات و سازگاری با وضعیت موجود، به دور از معیارهای صحیح انجام گیرد، خشنودی حاصل شده، موقتی بوده و در پیشبرد اهداف اصلی و تکاملی فرد تأثیر سازنده ای نخواهد داشت. به هر حال در جریان رشد که روابط و تجارب پیچیده تر می شوند، انسان برای رفع تعارض بین محیط و شخصیتش، نیاز به روش ها و راه حل های پیشرفته تری دارد.

مشکلات و بحران‌ها و ناکامی‌ها را فرصتی تلقی کنید برای یادگیری و توسعه فردی و بیاموزید که چگونه در بحران، غرق نشوید و انرژی و توانایی خود را، به هدر ندهید..



علمی

بنگاه در برگیرنده موارد زیر است:

- حساسیت زیست محیطی (اکو محوری ecocenterism)؛
- نگاه کل نگر به بنگاه و خود را جزئی از نظام اجتماعی دیدن.
- توجه به نیازهای نسل آینده؛
- مسئولیت اجتماعی در مقابل ذینفعان اجتماعی و غیر اجتماعی اولیه و ثانویه؛
- اقتصاد زیست محیطی. اجتماعی (triple bottom line)؛
- تفکر integrative؛
- یادگیری از نوع (triple loop) با نگاهی آینده ساز و پیش بینی آینده.

ابعاد کیفیت زندگی

می توان کیفیت زندگی کاری را، در دو بعد: عینی (جهان واقعی) و ذهنی (جهان متصور) طبقه بندی کرد. ابعاد عینی را می توان شامل مواردی چون شغل مناسب، درآمد، مسکن، آموزش (دسترسی به فرصت ها و پرورش قابلیت ها)، سلامتی (بهداشت و درمان)، کیفیت محیطی که در آن زندگی می کنیم، خدمات، امنیت، و محیط زیست برشمرده و ابعاد ذهنی را می توان شامل مواردی چون ترکیب و تنوع نیازها، برداشت فرد از واقعیت ها و احساس امنیت و آسایش، برخورداری از آنچه برای فرد اهمیت دارد، احساس رشد و پیشرفت، احساس عقب نماندن از زمانه، نگاه فرد به زندگی، رنج، درد، مرگ، بیماری، محدودیت، مسأله آینده، پایداری، طبیعت و از همه مهم تر عشق دانست.

تأثیر پارادایم پایداری بنگاه بر کیفیت زندگی

مدیریت کیفیت زندگی، مستلزم شاخص سازی با توجه به ابعاد اجتماعی - اقتصادی - سیاسی - فرهنگی و روانشناختی است. در سطح فردی، احساس فرد درباره کیفیت زندگی اش در ارتباط با آنچه تصور می کند (تصورش از شرایط محیطی که در آن زندگی می کند و تصوراتی که درباره آن محیط دارد) متأثر از دو مورد است: ۱) پارادایم ذهنی فرد درباره زندگی.

زندگی به معنای مبارزه‌ای است دائمی و تلاش مستمر برای حل مسائل؛ آن هم در جهان بحران زده و پرمسأله امروزی! تا وقتی که زنده هستیم، مشکلات وجود خواهد داشت.

بهبود کیفیت زندگی

چند دهه پیش در کتاب‌ها و محافل علمی، صحبت از عصر ماشین و تحولات و تأثرات ناشی از آن مطرح بود و امروز که در عصر اطلاعات و ارتباطات به سر می بریم، تغییر و تحولات به قدری سریع و شگرف رخ می دهد که انسان به وضوح سیر این فرآیند را درک نمی کند و اغلب، خود را با نتایج حاصل از این تحولات مواجه می بیند. در این غوغا و هیاهو، مفهوم با ارزشی چون "کیفیت زندگی" به فراموشی سپرده شده است و به ندرت از آن یاد می شود.

مفهوم کیفیت زندگی

برای آشنایی با مفهوم کیفیت زندگی، باید به سؤالات زیر پاسخ داد:

چه احساسی نسبت به زندگی دارید؟ کیفیت زندگی خود را چگونه ارزیابی می کنید؟ عوامل مؤثر بر این کیفیت کدامند؟ این پرسش‌ها را باید هر روز از خود پرسیم و با این عمل، راهی را به سوی روشنی و وضوح مفهوم کیفیت زندگی باز کنیم که مورد غفلت واقع شده است. کیفیت زندگی، مفهومی چندوجهی، نسبی، متأثر از زمان و مکان و ارزش‌های فردی و اجتماعی است. کیفیت زندگی، دارای ابعاد عینی و بیرونی و همچنین ذهنی، درونی و متصور (قابل تصور) است. در نتیجه مفهومی بسیار انتزاعی است که تعریف آن ساده نیست. پس می توان گفت:

شناخت این مفهوم ما را در جهت دادن به سیاست‌ها و برنامه ریزی‌های توسعه محلی و شناخت و اصلاح مدل‌های توسعه اقتصادی، سیاسی کمک می کند. کیفیت زندگی کاری با پارادایم‌های توسعه پایدار و پارادایم‌های در حال ظهور اقتصاد نوین به ویژه (eco-economies) همخوانی دارد. به عبارتی، پارادایم، پایداری

زندگی هر فرد، فرصتی است تکرار نشدنی و منحصر به فرد؛ به این معنا که هر فرد، فقط یک بار در تاریخ هستی انسان، متولد می‌شود و آن فرصتی است بسیار کوتاه و طول عمری است که در تاریخ کیهان، لحظه‌ای بیش به حساب نمی‌آید. باید این فرصت کوتاه را خردمندانه زیست و مدیریت کرد.

۲. گستره ارتباط و خودآگاهی فرد در محیط.

به منظور سامان‌دهی به کیفیت زندگی کاری در سطح فردی، خود فرد؛ در سطح بنگاه، مدیران بنگاه‌های خدماتی - تولیدی (خصوصی و دولتی)؛ در سطح محلی، سیاست‌گذاران و مدیران جامعه محلی و سازمان‌های دولتی و شهرداری‌ها؛ در سطح ملی، استراتژیست‌های ملی و نهادها؛ و در سطح جهانی، رهبران سازمان‌های بین‌المللی و جهانی، رهبران کشورهای ای پر قدرت و رهبران افکار عمومی چون رسانه‌ها و تشکل‌های حرفه‌ای و NGOها مسئولیت دارند.

کیفیت زندگی در سطح فردی

کیفیت زندگی در سطح فردی، به جهان بینی فرد و نگاه او به زندگی بستگی دارد. همه بحث کیفیت زندگی، سرانجام به فرد برمی‌گردد. این فرد است که باید احساس کند همه تلاش‌هایی که در سطح جهانی، ملی و محلی صورت می‌گیرد، زندگی او را بهبود بخشیده است. به این ترتیب آیا می‌توان راهکاری ارائه کرد که به افراد بیشتری، در بهبود کیفیت زندگی کمک کرد؟ آیا راهکارهای آموزشی، حداقل نسل آینده را برای زندگی بهتر آماده می‌سازد؟ آیا راهکاری که در مدارس از همان ابتدا آموزش داده می‌شود، راهکاری متناسب با واقعیت‌های آینده است؟ اگر چنین راهکاری تدوین شود، می‌تواند عناصر زیر را در بر گیرد؛ عناصری که به کودکان از آغاز، خرد زندگی را بیاموزد:

۱- زندگی هر فرد، فرصتی است تکرار نشدنی و منحصر به فرد؛ به این معنا که هر فرد، فقط یک بار در تاریخ هستی انسان، متولد می‌شود و آن فرصتی است بسیار کوتاه و طول عمری است که در تاریخ کیهان، لحظه‌ای بیش به حساب نمی‌آید. باید این فرصت کوتاه را خردمندانه زیست و مدیریت کرد.

۲- زندگی به معنای مبارزه‌ای است دائمی و تلاش مستمر برای حل مسائل؛ آن هم در جهان بحران زده و پرمسأله امروزی! تا وقتی که زنده هستیم، مشکلات و وجود خواهد داشت؛ پس به کودکان بیاموزیم مسائل

مهارت یادگیری را بیاموزید. در جهان پرتحول دیجیتالی، مهارت‌ها و دانش‌ها به سرعت منسوخ می‌شوند.

خود را به گونه‌ای حل کنند که در آینده به مشکل بزرگ‌تر و مسأله دیگران، تبدیل نشود.

۳- مشکلات و بحران‌ها و ناکامی‌ها را فرصتی تلقی کنید برای یادگیری و توسعه فردی و بیاموزید که چگونه در بحران، غرق نشوید و انرژی و توانایی خود را، به هدر ندهید.

۴- مهارت یادگیری را بیاموزید. در جهان پرتحول دیجیتالی، مهارت‌ها و دانش‌ها به سرعت منسوخ می‌شوند؛ به جز انتقال دانش به کودکان مان، راه و رسم مهارت‌آموزی سریع و اثربخش را نیز بیاموزیم.

۵- خلاقیت و نوآوری، استعدادی است همگانی، آن را در کودکان پرورش دهیم تا به موقع در مواجهه با موقعیت‌های جدید و خطرآفرین، راه حل، الگوی ذهنی و پارادایم موجود و بی‌ثمر خود را کنار بگذارند و الگو و پارادایم و راه حل تازه‌ای در پیش گیرند.

۶- مهارت انطباق و سازگاری خلاق با شرایط تازه و تحول یافته را بیاموزند.

۷- مهارت همگانی با تحولات جهان امروز را از راه یادگیری مستمر بیاموزند؛ زیرا با احساس عقب ماندن از پیشرفت‌های دنیای کنونی، نمی‌توان احساس خوبی به زندگی داشت. در ضمن و سواس عقب‌نماندن و صرف تمام انرژی، برای همگامی با تحولات نیز به کیفیت زندگی آسیب می‌رساند. پس ایجاد تعادل میان این دو همان خرد زندگی است.

۸- نگاه اکولوژیک یعنی خود را جزئی از طبیعت دیدن و زندگی انسان را در عرصه پهناور کیهان ارزیابی کردن و حساس بودن به رابطه عمیق و در عین حال شکننده انسان با طبیعت و آموختن راه و رسم زندگی در طبیعت و همسو شدن با قوانین طبیعی.

۹- مهارت تشخیص اولویت‌های استراتژیک و مهارت‌ها و خواسته‌هایی که در عصر دیجیتال، خارج از کنترل انسانند. این نیازها او را به عرصه‌هایی می‌کشاند که سرانجام آن، بهبود کیفیت زندگی نخواهد بود؛ این که بدانیم به کدام نیاز و خواسته پر و بال دهیم و کدام را سرکوب کنیم، تصمیمی است خردمندانه.

۱۰- مهارت شناسایی مستمر قابلیت‌های درونی، شکوفاسازی و تبدیل آنها به مهارت لازم برای کار و زندگی.

۱۱- مهارت زندگی سالم، در شرایط ناسالم.

۱۲- مهارت خوب زیستن، در شرایط پرابهام و طوفان خیز و مهارت شناسایی فرصت‌ها و بهره‌گیری از آنها که موقعیت‌هایی مثل ابر گذرا هستند.

۱۳- مهارت تأمل و بازپس‌نگری و نگاه با فاصله، به خود و از بالا به زندگی و طرح‌گاه به گاه این پرسش که الگوی موجود زندگی‌ام، مرا به کجا می‌برد؟

۱۴- مهارت آمادگی برای اصلاح مسیر و تغییر الگوی زندگی، هر جا که لازم باشد. اگر آموزش "خرد زندگی" بدین گونه، سرلوحه برنامه آموزش و پرورش کودکانمان در خانه و مدرسه قرار گیرد، شاید نسل آینده از کیفیت زندگی بهتری برخوردار شود.



واژه نامه

اومانیسم (بخش اول)

بهزاد حمیدیه

اشاره:

در مورد ماهیت، زیرشاخه‌ها، آثار و نقدهای وارد بر اومانیسم، مطالب زیادی به زبان فارسی ترجمه یا تألیف نشده است. به رغم آنکه شایع‌ترین یا کلی‌ترین الگوی فکری مغرب‌زمین از رنسانس به بعد، تفکر اومانیستی بوده است، عمده چیزی که در اختیار متفکران فارسی زبان قرار دارد، از چند مقاله محدود و یکی دو کتاب با عنوان مستقل اومانیسم و احیاناً توضیحی مختصر تحت این مدخل در کتاب‌های مربوط به موضوعاتی دیگر تجاوز نمی‌نماید. در نوشته حاضر ابتدا به تعریف و آشکار کردن مفهوم اومانیسم و تاریخچه مختصر آن می‌پردازیم، سپس در حد امکان، آثار و تبعات اومانیسم را بررسی می‌نماییم، آنگاه به نقدهای وارد بر آن خواهیم پرداخت:

تعریف

شاید بسیاری ادعا کنند معنای اومانیسم را به سهولت می‌دانند: انسان‌گرایی، اما باید توجه داشت که نکات دقیق و فروعات ظریفی در این حوزه معنایی وجود دارد که از نظر داشتن آنها باعث خلط مفاهیم می‌شود؛ مثلاً آیا گروه‌ها و جمعیت‌هایی همچون جمعیت هلال احمر و صلیب سرخ، یونسکو و... که در پی دفاع از حقوق انسان‌ها هستند و مدام شعار ارزش و اهمیت انسان‌ها را تکرار می‌نمایند، اومانیست هستند؟ آیا می‌توان آیات و روایات و احکام بیشماری را که در دین مبین اسلام در مورد رعایت حقوق بشر و عظمت و کرامت بشر وجود دارد ناشی از اومانیسم قلمداد نمود؟ خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَ... فَضَلْنَاَهُمْ عَلٰی كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً»^(۱)؛ بنی آدم را تکریم کردیم و... آنان را بر بسیاری از مخلوقاتمان برتری دادیم. اما روشن است که نمی‌توان اومانیسم را مورد قبول و تأیید دین اسلام و قرآن کریم دانست مگر

آنکه اصطلاح خاص غربی اومانیسم را تحریف کرده و به معنایی مطابق میل خود بکار ببریم؛ بنابراین باید دقیق‌تر به تعریف این واژه و آنچه در غرب از آن مراد می‌شود بپردازیم.

پیش از بیان آن تعریف، گوشزد کردن این امر ضروری است که برخی از نویسندگان غربی همچون تونی دیویس در باب اومانیسم معتقدند که اصولاً اومانیسم آنچنان طیف وسیعی از معانی را در بر دارد که نمی‌توان تعریف مشخصی از آن به دست داد. در نوشتار حاضر با پذیرش اینکه تعریف اومانیسم دشوار است، اعتقاد بر آن است که می‌توان با بررسی خصوصیات و جنبه‌های مختلف آن، معنایی نسبتاً واضح از آن به دست آورد.

درست است که اومانیسم به معنای وسیعش، هر نظامی را شامل می‌شود که اهمیت بسیاری برای علایق و امکانات انسانی قائل است، اما این معنای وسیع، رفته رفته شکلی انحصاری به خود گرفته و اکنون اومانیسم در افواه از بی‌اعتقادی نسبت به یک خدای در همه جا حاضر و ناظر حکایت دارد.^(۲) اومانیسم صرفاً تعظیم و تکریم انسان نیست، بلکه کاستن از موقعیت خدا به نفع بشر است؛ فریه کردن جایگاه انسان به بهای لاغر کردن جایگاه خدا است. روشن است که هرگاه انسان - نه در طول خدا و به عنوان مخلوق و تحت تدبیر او، بلکه - در عرض خدا و مستقل از او دیده شود، میان خدا و انسان تعارض حاصل می‌شود و تفخیم و تعظیم یکی به تحقیر و محدودیت دیگری منجر می‌شود. بنابراین تحلیل، اومانیسم متضمن اعتقاد به هم‌عرضی انسان و خدا است. البته نباید از یاد برد که این هم‌عرضی الزاماً با الحاد پیوند نمی‌خورد. اعتقاد به اینکه انسان مستقل از خداست، می‌تواند در چارچوبی دینی نیز معنا یابد. گالیله معتقد بود که خدا جهان را آفریده است، اما آن را به حال خود رها کرده و خود به کناری نشسته است. تدبیر جهان به عقل انسان و تجربه او تفویض شده است و بدین سان، انسان هم‌عرض خدا شده است.

اجمالاً - پیش از آنکه به نقد اومانیسم بپردازیم - در نقد این نکته باید گفته شود که معلول همواره به علت نیازمند است، لذا انسان به عنوان معلول و مخلوق خداوند، همواره به خدا نیازمند است و این تصویر که خدا انسان را آفریده، سپس به گوشه عزلت خزیده است، تصویری شاعرانه است و نمی‌تواند با مبانی عقلانی منطبق باشد.

به یک معنا اومانیسم، سیستم فلسفی منسجمی است که دعاوی اساسی‌ای مربوط به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی، انسان‌شناسی، آموزش و پرورش، زیبایی‌شناسی، اخلاق و سیاست دارد.^(۳) حتی می‌توان زیربنای کل سیستم فکری و اعتقادی سکولار غرب را مبتنی بر اومانیسم دانست. کل ساختار مربوط به رنسانس در غرب، بر اساس خودمختاری، آزادی و اعتبار عقل بشر بنا نهاده شده است. در این ساختار، ارزش انسان چنان عریض و طویل شده است که هیچ جایی برای خدا، اراده و خواست او، تشریح و اوامر و نواهی او باقی نمی‌ماند. با نگاهی تفصیلی‌تر به معنای اومانیسم باید یادآور شویم که از قرن

۱۴ تا پایان قرن ۱۹ اومانیسم حداقل به این معنایی به کار رفته است:

۱- برنامه‌ای آموزشی بر پایه آثار نویسندگان کلاسیک، و متمرکز بر مطالعه دستور زبان، بلاغت، تاریخ، شعر و فلسفه اخلاق؛

- ۲- پابندی به زاویه دید، علایق و محوریت افراد بشر؛
 ۳- اعتقاد به عقل و خودمختاری به عنوان جنبه‌های بنیادی هستی بشر؛
 ۴- اعتقاد به اینکه عقل، شک‌گرایی و متد علمی، تنها ابزارهای مناسب برای کشف حقیقت و مهندسی جامعه بشری هستند؛
 ۵- اعتقاد به اینکه مبانی اخلاق و جامعه را باید در خودمختاری و تساوی اخلاقی جست. (۴)

از پایان قرن ۱۹، اومانیسم علاوه بر امور فوق، به طریقی دیگر نیز تعریف شده است. در این طریق، از ویژگی‌های اومانیسم همچون منحصر به فرد بودن انسان، روش علمی، عقل و خودمختاری، در سیستم‌های فلسفی ای مانند اگزیستانسیالیسم، مارکسیسم و پراگماتیسم بهره‌برداری شده است. (۵) در ادامه از تفصیل این امر سخن خواهیم گفت.

سرآغاز اومانیسم

اومانیسم بسیاری اوقات برای توصیف جنبش ادبی و فرهنگی ای به کار می‌رود که از اروپای غربی قرن ۱۴ و ۱۵ نشأت گرفت. احیای رنسانسی علوم یونان و روم تأکید و احترام به ارزش آثار کلاسیک را جایگزین احترام به مسیحیت نمود. جنبش اومانیستی در ایتالیا آغاز شد، جایی که نویسندگان اواخر قرون وسطی همانند دانته، جیووانی بوکاکیو، فرانسیسکو پترارک به کشف و حفظ آثار کلاسیک کمک شایانی نمودند. این جنبش با سیل محققان بیزانطین که پس از سقوط قسطنطنیه به ایتالیا آمده بودند، در ۱۴۵۳م. به قلمرو عثمانی نیز بسط یافت و با تأسیس آکادمی افلاطونی در فلورانس بر گسترده‌گی آن افزوده شد. متفکر پیشقدم این آکادمی، مارسیلیو فیسینو بود. (۶)

گرچه در ایتالیا اومانیسم عمدتاً در زمینه ادبیات و هنر گسترش یافت، در اروپای مرکزی، پای آن به الهیات و آموزش و پرورش نیز کشیده شد و یکی از دلایل و علل زمینه‌ساز اصلاحات گردید. در انگلستان که اراسموس نقش مهمی در معرفی اومانیسم به آنجا داشت، در دانشگاه آکسفورد توسط ویلیام گروسین و توماس لیناکرو و در کمبریج توسط اراسموس و جان فیشر گسترش یافت. (۷)

اومانیست‌های عهد رنسانس معتقد بودند روحی که انسان در عصر کلاسیک دارا بود و در قرون وسطی آن را از دست داد، عبارت بود از روح آزادی که دعوی بشر درباره خودمختاری عقلانی را توجیه می‌نمود و به او اجازه می‌داد که خود را درگیر طبیعت و تاریخ ببیند و قادر باشد در آنها به عنوان قلمرو خویش تصرف نماید. اومانیسم به عنوان "بازگشت به باستان" در تمجید صرف از عقاید باستان خلاصه نمی‌شد، بلکه محتوای اصلی آن، احیا و توسعه امکانات و قدرت‌هایی بود که در قرون وسطی از میان رفته بود. (۸)

معنای آزادی مورد نظر اومانیسم آن است که بشر می‌تواند و باید در طبیعت و در جامعه عمل نماید. نهادهای بنیادی قرون وسطی مانند امپراطوری، کلیسا و فئودالیسم، حافظان نظمی کیهانی بودند که انسان مجبور بود آن را بپذیرد، اما نمی‌توانست اصلاحش کند. اومانیسم در شهرها و جوامعی زاده شد که مردم آن برای بدست آوردن خودمختاری در حال مبارزه بودند و نظم سلسله مراتبی سنتی را نوعی مانع بر سر راه

آزادی بشر به منظور ساختن خودمختارانه زندگی اش در جهان می‌دیدند. گیانوزو مانتی (۱۴۵۹-۱۳۹۶)، مارسیلیو فیسینو (۱۴۹۹-۱۴۳۳) و پیکو دلا میراندولا (۱۴۹۴-۱۴۳۶) در تمجید از آزادی، توانایی بشر را برای شکل دادن به جهان خویش و تغییر و بهتر ساختن آن مطلقاً تمجید کرده‌اند. اومانیست فرانسوی چارلز بوئییه (۱۵۵۳-۱۴۷۵) نیز به همین راه رفت. ایمان به اینکه انسان، قابلیت دارد زندگی خود را در جهان شکل دهد در قرن بعد در آثار میخائیل دو مونتاین (۱۵۹۲-۱۵۳۳)، پیر کارون (۱۶۰۳-۱۵۴۱) و فرانسیسکو سانچز (۱۵۸۱-۱۵۵۲) تعدیل شد. (۹)

پس از اومانیسم رنسانس، با اومانیسم روشنگری در قرون ۱۷ و ۱۸ روبرو هستیم. کسانی مانند ولتر، روسو، مونتسکیو، دیدرو، دالامبر، لاک، هیوم، کندورسه و از همه بالاتر کانت - که در قرن ۱۷ و ۱۸ می‌زیستند - معتقد بودند دغدغه اصلی بشر، کشف اراده خدا نیست، بلکه شکل دادن به زندگی و جامعه بشری بر طبق موازین عقل است. به نظر آنان، عظمت بشر، تابعی از ریشه الوهی مورد ادعای او نیست، بلکه تابعی است از قابلیت‌های عقلانی وجود خاکی او. غایت آحاد بشر نه در طاعت همیشگی خدا و نه در شهر آسمانی و ملکوتی سعادت است، بلکه در درک فعالیت‌های مناسب با این جهان است که توسط عقل و ذهن او پیشنهاد می‌شود.

اومانیسم روشنگری تلاشی بود برای تغییر عقیده سنتی درباره مفهوم بشر که می‌گفت بشر تنها در بافتی مابعدالطبیعی و در ضمن مباحث روح، نظم الوهی و متعالی و ایمان معنا دارد. اومانیسم روشنگری می‌گفت: بشر را تنها زمانی می‌توان به درستی درک کرد که آن را در بافتی از عقل، آزادی برای تحقق نفس و شک‌گرایی بنیادی در نظر بگیریم. (۱۰)

اومانیسم روشنگری روی چند چیز متمرکز بود: ۱- انسانهایی که خود را می‌سازند. ۲- عقل: تفاوت عمده اومانیسم روشنگری با اومانیسم رنسانسی و اومانیسم مدرن در این است که به قدرت عقل بشر برای توصیف و نظم بخشی جهان و پذیرش مسئولیت تبعات آن اعتماد محکمی دارد. (۱۱)

مفاهیم مرتبط

اومانیسم با مفاهیم فردگرایی (individualism)، خودمحوری (egoism)، لذت‌گرایی (hedonism) و مکتب اصالت فائده (utilitarianism) مرتبط است. فردگرایی توسط نظریه پردازانی همچون توماس هابز در فلسفه و آدام اسمیت در اقتصاد، شکل نظری به خود گرفت. فردگرایی عبارت از این اعتقاد است که جامعه، ابزاری مصنوعی است که تنها به خاطر اعضا و افراد خود وجود دارد و باید تنها بر معیارهای این افراد، منطبق باشد. فرد نباید فدای جامعه شود یا خادم آن در نظر گرفته شود، زیرا جامعه، وجودی مستقل و غایی ندارد. اگر سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی به گونه‌ای باشند که مانع از تحقق فرد و تمایلات و آزادی‌های آن شود، جامعه از اصل خود تخلف و عدول کرده است و افراد را آلت و وسیله‌ای برای خود کرده است.

نظریات فردگرایانه الزاماً خودمحور نیستند. خودمحوری، آموزه‌ای است در برابر دیگرمحوری (altruism). خودمحوری، تلاش برای



عوامل اصلی شخصیت
در روانشناسی، هنگام مطالعه شخصیت فرد، تمام خصوصیات او را مثل قد، وزن، رنگ چشم، مو و غیره که قابل اندازه گیری هستند، از یک طرف و جنبه های دیگر شخصیت وی را که کمتر جنبه "کمی" دارند، مثل ترس ها، استعدادها و غیره، از طرف دیگر، مطالعه می کنند. ما نیز هنگام ارزشیابی داوطلب، اگر شغل مورد نظر ایجاب کند، به ارزشیابی عوامل دسته اول می پردازیم. ولی چون این عوامل جز در مواردی خاص کمتر با ایفای موفقیت آمیز یک شغل ارتباط دارند، بنابراین در انتخاب افراد برای این نوع مشاغل به این جنبه ها کمتر توجه می شود. لذا یکی از اساسی ترین وظیفه های مصاحبه کنندگان، ارزشیابی داوطلبان از نظر عوامل دسته دوم است.

عوامل اصلی شخصیت را می توان بلوغ عاطفی، سازگاری با محیط و تطابق اجتماعی، منش یا خصوصیات خلقی، سلامت و نیروی جسمی، گرایش ها خوپذیری اجتماعی و هوش اجتماعی دانست و هنگام بررسی این عوامل، هر یک از آنها را به قسمت های دیگری تقسیم کرد.

بلوغ عاطفی
منظور از بلوغ عاطفی یا هیجانی، رشد عاطفی یا هیجانی یا دور بودن فرد از انگیزه های کودکی است که گاه نیز معادل اصطلاح "بلوغ اجتماعی" به کار می رود. وقتی می گوئیم داوطلب از جهت عاطفی بالغ است که رفتار او در موقعیت مورد مطالعه مناسب باشد و در حل مشکلاتی که پیش می آید از طریق عقلانی اقدام کند و قضاوت او نیز عاطفی نباشد. نمونه هایی از رفتار که به نظر بعضی از مصاحبه کنندگان،

نشان دهنده عدم بلوغ عاطفی (به معنایی که در اینجا منظور است) داوطلبان است، در اینجا ذکر می شود:

۱. داوطلب دیگران را به علت شکست و قصور آنها سرزنش می کند.
۲. بدون دلیل یا بیش از حد انتقاد می کند.
۳. از شرکت در محاوره یا همکاری با دیگران ابا می کند.

۴. سطح آرزو و خواهش های وی بسیار بیشتر از استعداد و توانایی او است.
۵. درباره فضیلت خود گرافگویی می کند.
۶. دلایل توجیهی او در مورد اعمال و رفتار دیگران بیجا و غیرعقلانی است.
۷. قضایایی را مطرح می کند که خود از حل آنها عاجز است.
۸. اتکای او نسبت به کمک و تشویق دیگران بسیار زیاد است.
۹. بسیار عصبانی و مضطرب است.
۱۰. پس از اولین شکست در هر اقدام، دست از تلاش برمی دارد.

۱۱. در موقعیت هایی که ایجاب می کند، مصالحه و سازش (البته منظور سازش غیرقانونی یا غیراخلاقی نیست) کند، نمی تواند از خود نرمش نشان دهد.

لازم به یادآوری است که بلوغ عاطفی، ترکیبی از عوامل متعدد است و در اینجا برای سهولت مطالعه و گرد آوردن واقعیت های گوناگون در مورد داوطلب، به عنوان "عامل کلی" در نظر گرفته شده است. غالباً داوطلبان در بعضی از جنبه های عاطفی به حد کمال رسیده اند و در بعضی دیگر رشد کافی نکرده اند. آنچه مسلم است آن است که نمی توان برای هر یک از این عوامل نمره ای منظور داشت و سپس معدل کل این نمرات را محاسبه کرد و مثلاً گفت که داوطلبی برای یک شغل خوب است یا بد. بلکه مصاحبه کننده باید توجه داشته باشد که هر یک از این عوامل را با توجه به "احتیاجات شغلی" ارزشیابی کند.

مصاحبه کننده می تواند با طرح سؤالات زیر، به بررسی بلوغ عاطفی داوطلبان بپردازد:

۱. آیا داوطلب مسئولیت های شغلی و خانوادگی خود را جدی تلقی

۲. آیا تاکنون به علت سهو و عدم دقت در کار تنبیه شده است؟
۳. آیا داوطلب نسبت به سهمی که در کارهای مربوط دارد، فعالیت و کوشش می کند؟
۴. آیا به تعهدات خود عمل می کند؟
۵. آیا نسبت به انجام دادن مسئولیت هایی که به عهده دارد، علاقه نشان می دهد؟
۶. آیا در انجام دادن کارها از خود جنب و جوش و حرارت کافی و پشتکار لازم را نشان می دهد؟

سازگاری با محیط و تطابق اجتماعی

منظور از "سازگاری" تطبیق دادن یا وفق دادن شخص نسبت به محیط است، مثل وقتی که می گوئیم یک فرد نسبت به محیط خود سازگار است یا در گروهی که به آن تعلق دارد، سازگار می باشد. مصاحبه کننده با طرح سؤالات زیر و پاسخ به آنها می تواند داوطلبان را از نظر سازگاری با محیط و تطابق اجتماعی ارزشیابی کند:

۱. آیا داوطلب دیگران را به خاطر وضع بد خود سرزنش می کند؟
۲. آیا در گرفتن تصمیم زیاد عجله می کند؟
۳. آیا می تواند شخصاً و به طور مستقل تصمیم بگیرد؟
۴. آیا می تواند برای خود موقعیت های اجتماعی جالب و در عین حال مورد قبول جامعه دست و پا کند؟
۵. آیا در تماس با دیگران، نسبت به رفتار خود مطمئن است؟
۶. آیا داوطلب نسبت به خود بسیار مطمئن است و در نتیجه به دیگران تحکم می کند؟
۷. آیا داوطلب ترسو و کمرو یا بسیار حساس است؟
۸. آیا می تواند در موقعیت های مختلف سازگار باشد و رفتار خود را با این موقعیت ها وفق دهد؟
۹. آیا عکس العمل داوطلب در مقابل انتقادات بجا و درستی که از او می شود، عقلانی است؟
۱۰. آیا می تواند در موارد مختلف دیگران را با عقاید و دلایل خود قانع کند؟
۱۱. آیا نسبت به عواطف و احساسات

خود خویشتندار است؟

۱۲. آیا ترجیح می دهد سرپرست او در مورد کارهایش با وی مشورت کند یا به مشورت با سرپرست خود علاقه ای نشان نمی دهد؟

۱۳. آیا همیشه باید یک نفر او را به انجام دادن کارهایش وادار کند؟ به عبارت دیگر، داوطلب فرد تن آسایی است.
۱۴. آیا از قبول مسئولیت استقبال می کند و مسئولیت را دوست دارد؟

۱۵. آیا داوطلب در پیش آمدهای ناگهانی و اوضاع بحرانی از جنب و جوش باز می ایستد و ساکت می ماند؟
۱۶. آیا داوطلب می داند چه موقع باید مصالحه و چه وقت مبارزه کند؟

۱۷. آیا از کار خود خشنود است و از لحاظ اجتماعی می تواند خود را با وضع موجود وفق دهد و سرانجام از کارها و فعالیت های اجتماعی خود راضی است؟

منش یا خصوصیات خلقی

منظور از منش یا خصوصیات خلقی فرد، شخصیت او است در موقعی که از نظر اخلاقی یا معنوی در نظر گرفته می شود. معمولاً به صفات نسبتاً ثابت و پایدار شخصیت، منش گفته می شود. برای ارزشیابی داوطلب از نظر "منش" لازم است به سؤالاتی نظیر آنچه در زیر آمده است، پاسخ داده شود.

۱. آیا مرتب از مردم و از روزگار انتقاد می کند؟
۲. آیا داوطلب شخص ساده و بی آلتی است؟
۳. آیا نسبت به دیگران مظنون و مشکوک است؟
۴. آیا در تمجید و ستایش دیگران مبالغه می کند؟
۵. آیا در قضاوت نسبت به دیگران به تجزیه و تحلیل می پردازد یا قضاوت او صرفاً جنبه عاطفی دارد؟
۶. آیا در ورزش های دسته جمعی شرکت می کند و میزان همکاری او با بازیکنان دیگر زیاد است یا در نوع ورزش ها شرکت نمی کند و شخصی تک رو است؟
۷. آیا در ارزیابی موقعیت ها واقع بین است؟

برگرفته از کتاب اصول و فنون اجرای مصاحبه نوشته محمد ساعتچی
ادامه دارد

سلام بر تو

ای عزیز دل ما!
سلام بر تو آن زمان که یوسف ماه از حسن
بی حد تو سر در چاه شب فرو می برد و آن
هنگام که نسیم دست خدا نقاب از چهره زیبای
تو برمی دارد و آفتاب نگاهت بر اهل زمین سایه
می افکند.
سلام بر تو که نخستین کتاب انتظاری و
سرآغاز دفتر آرزوها.
درودهای بی پایان همه قلب ها و قلم ها بر
تو باد. (۱)

کار امروز

بی شک تأخیر در کارها و عقب انداختن
فرصت ها را می توان یکی از موجبات تضییع
وقت دانست چنانکه به تجربه ثابت شده و در
روایات نیز از آن نهی شده است در ذیل،
شماری از آن احادیث را زینت بخش این اوراق
می کنیم:

امام علی علیه السلام:

۱- من آخر الفرصة عن وقتها فليكن على ثقة
من فوتها
هرکه فرصت مناسبی را از دست دهد باید
مطمئن باشد که آن وقت دیگر به دست نمی آید.
مراد منع از تأخیر فرصت است و این که
کسی که تأخیر کند باید که قرار دهد بر خود
فوت آن را؛ زیرا که غالب این است که همینکه
تأخیر شود کاری از وقت فرصت آن، دیگر
چنین فرصتی به دست نیاید.
۲- غافض الفرصة عند امكانها فانك غير
مدرکها بعد فوتها
ناگاه بگیر فرصت را نزد امکان آن؛ پس به
درستی که تو دریابنده آن نیستی بعد از فوت
آن.

مراد این است که همینکه فرصت کار
خیری برایت ممکن شود زود آن را بگیر و
مهلت مده و پس مینداز از آن زیرا کم است که
فرصت فوت شده دوباره برگردد و دریابی آن
را، پس اگر تأخیر کنی بسا باشد که فوت شود
فرصت و دریابی آن را.
۳- کم من مسوف بالعمل حتى هجم عليه
الاجل.

ای بسا که عمل خیر خود را آن قدر به تأخیر
می اندازد که اجلش می رسد.

امام باقر علیه السلام:

۱- اياك و التفریط عند امكان الفرصة، فانه

زیارت آل یاسین یکی از زیارت های مشهور
حضرت مهدی، علیه السلام است. راوی این
زیارت محمد حمیری قمی است که در اواخر
دوران غیبت صغری می زیسته و مکاتبات
بسیاری با ناحیه مقدسه حضرت صاحب الامر
داشته و توقیعات متعددی به وسیله او نقل شده
است. در آغاز یکی از توقیعات چنین
می خوانیم:

... هرگاه خواستید به وسیله ما به پروردگار
توجه پیدا کنید و به ما متوجه شوید، پس آن
گونه که خدای تعالی فرموده است بگویید:
درود و سلام بر آل یس باد...

زیارت آل یاسین با سلام ها و درودهای
زیبایی آغاز می شود که از لطافت و ادب خاصی
برخوردار است و اختصاص به وجود مقدس
امام عصر، علیه السلام، دارد. این زیارت شریفه
در مفاتیح الجنان در ضمن زیارت حضرت
صاحب الامر، علیه السلام، آمده است و
فرازهای کوتاه آن در بر دارنده برخی اعتقادات
شیعه مانند توحید، رجعت، ولایت ائمه
معصومین علیهم السلام، معاد و... می باشد. در
این زیارت می خوانیم:

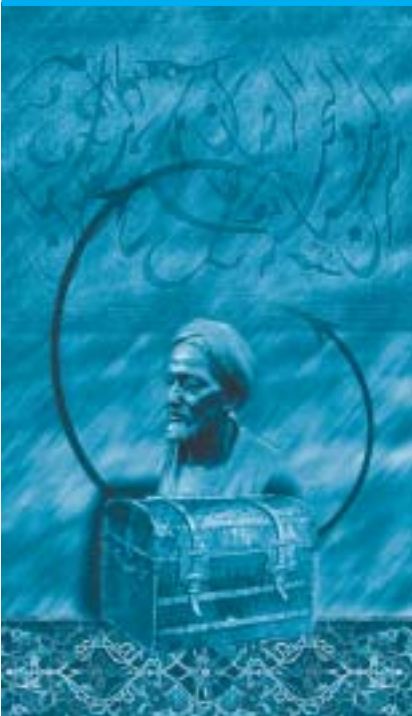
السلام عليك يا تالي كتاب الله و ترجمانه...
ای قرآن ناطق و ای ناطق قرآن!
سلام بر تو آن هنگام که زلال جاری صدایت
دل های تشنه ما را سیراب می کند.
سلام بر تو آن هنگام که یاس های سپید
آیات الهی بر لبانت شکوفا می شود.
ای صاحب عصر و ای امام زمان!
سلام بر تو آنگاه که خورشید به استقبال
می آید و درود بر تو آن زمان که ماه با همه
ستارگانش جای پایت را بوسه می زند.
ای امام جمعه موعود!

سلام بر تو هنگامی که عطر نماز و قنوت به
گرد گنبد آسمان می پیچد. سلام بر تو آنگاه که ذکر
رکوع و سجود در محراب زمین جوانه می زند.
سلام بر تو هر زمان که از نسیم تکبیر و
تهلیل صحن قلب های عاشق لبریز از خدا
می شود.

ای چهاردهمین بدر آسمان خدا!

سلام بر تو آنگاه که پلک صبح بر
سرانگشت محبت گشوده می شود و آن هنگام
که مهربان ترین ماه ها با تبسم دلنشینت طلوع
می کند.

گوناگون



ارضای تمایلات فردی و عدم توجه به دیگران و امیال و نیازهایشان است. انسان خودمحور، در پی سلطه هرچه تمام تر بر طبیعت و حتی بر انسان‌های دیگر است. استعمار، پدیده‌ای سیاسی است که از همین طرز دید برخاسته است؛ کشورهای جهان سوم، سوژه انسانی محسوب نمی‌شوند، بلکه اشیاء و ابژه‌هایی هستند که باید توسط سوژه برتر غربی، مورد سلطه و بهره‌برداری واقع شوند. در این مسیر، تولید سیل عظیم گرسنگان آفریقایی، محرومیت شرقی از منابع طبیعی بومی و توسعه و توزیع فقر فرهنگی و اخلاقی حتی در توده عوام غربی، هیچ مانع و رادعی در برابر این سلطه خواهی ایجاد نمی‌کند.

خودمحوری، با لذت‌گرایی مرتبط است. لذت‌گرایی در فلسفه، آموزه‌ای است که می‌گوید لذت تنها خیر اعلی در زندگی است و جستن آن هدف ایده‌آل رفتار می‌باشد. آریستوپوس در یونان باستان، جزو لذت‌گراهای خودمحوری بود که برآورده کردن مستقیم و فوری نیازهای شخصی را بدون توجه به دیگران، غایت اعلای وجود می‌پنداشتند. برعکس، لذت‌گراهای عقل‌گرا (راسیونال) در قالب مکتب اپیکوری، معتقد بودند لذت حقیقی تنها با عقل قابل دستیابی است. در قرن ۱۸ و ۱۹ جرمی بنتام و جیمز میل و جان استورات میل، لذت‌گرایی جهانی (universalistic hedonism) یا همان اصالت‌فائده‌رابطا نهادند. بر اساس این مکتب، معیار غایی رفتار بشر، خیر جامعه است و اصلی که رفتار اخلاقی فرد را هدایت می‌کند عبارت است از انقیاد در برابر آنچه که رفاه بیشتری برای تعداد بیشتری از انسان‌ها فراهم می‌آورد. (۱۲) توجه شود که میان اصالت‌فائده‌رابطا که خیر جامعه را مد نظر قرار می‌دهد و فردگرایی که به فرد اهمیت می‌دهد تعارضی نیست، زیرا جستن خیر جامعه، در مکتب اصالت‌فائده‌رابطا، خود به منظور خدمت در راه بشر و عظمت و بزرگداشت آن است و بدین سان، هم فردگرایی و هم مکتب اصالت‌فائده‌رابطا، تحت اومانیزم گنجانده می‌شوند و قرائت‌های مختلفی از آن محسوب می‌گردند.

پی نوشت‌ها:

۱. سوره بنی اسرائیل، آیه ۷۰
۲. مایکل پین (ویراستار)، فرهنگ اندیشه‌ی انتقادی، از روشنگری تا پسامدرنیته، ترجمه‌ی پیام یزدانجو، تهران: نشر مرکز، ۱۳۸۲، صص ۱۰۴-۱۰۵.
- ۳- John C. Luik, HUMANISM, in "Routledge Encyclopedia of philosophy", Edward Craig (general ed.), New York, Routledge, ۱۹۹۸, Vol. ۴, pp. ۵۲۸-۵۳۲.
۴. همان.
۵. همان.
- ۶- Encyclopedia of Encarta
۷. همان.
- ۸- Nicola Abbagnano, HUMANISM, in "Encyclopedia of philosophy", Paul Edwards (general ed.), New York, The Macmillan Company The Free Press, ۱۹۹۸, Vol. ۴, pp. ۷۰-۷۲
۹. همان.
- ۱۰- John C. Luik, HUMANISM
۱۱. همان.
- ۱۲- Encyclopedia of Encarta

میدان یجری لأهله بالخسران.

از کوتاهی کردن به هنگام فراهم آمدن فرصت بپرهیز که این میدانی است که به زیان اهل خود جریان دارد.

۲- ایاک و التّسویف، فأنه بحر یغرق فیه الهلکی.

مبادا در عمل تأخیر کنید، که تأخیر دریایی است که بسیار کسان در آن به هلاکت می‌رسند.

امام صادق علیه السلام:

۱- اذا هممت بخیر فبادر، فانک لاندري ما یحدث

وقتی در صدد کار نیکی برمی‌آیی به آن اقدام کن، زیرا نمی‌دانی که بعد چه پیش خواهد آمد.

۲- ایاکم و تسویف العمل، بادروا به اذا امکنکم.

مبادا که برای پرداختن به عمل، امروز و فردا کنید، هر وقت امکان برایتان پیدا شد، به کار برخیزید.

و ابوالفضل بیهقی گفته است:

"نگر تا کار امروز به فردا نیکنی که هر روزی که می‌آید کار خویش می‌آرد... کار امروز به فردا افکندن از کاهلی تن است." (۲)

مظلومیت

عراقی‌ها بچه‌ها را خیلی شکنجه می‌کردند. گاهی شکنجه‌ها آنقدر زیاد و سخت و دردناک بود که بچه‌هایی هوش می‌شدند. بعضی از اسرا به خاطر شکنجه زیاد شهید می‌شدند، خودم شاهد شهادت چندین تن از بچه‌ها بودم.

اوایل اسارت بود؛ یکی از عزیزانی که با هم اسیر شده بودیم به نام آقا مرتضی در آسایشگاه مان، وقتی که عراقی‌ها برای چندمین بار او را کتک زدند، از هوش رفت ولی عراقی‌ها همچنان به همراه سایر اسرا او را می‌زدند. بسیجی قهرمان آقا مرتضی همچنان عذاب می‌کشید. دقایقی گذشت، آن وقت دو نفر عراقی که لباس بهیاری هم پوشیده بودند به آسایشگاه آمدند و در حالی که یک آمپول در دست داشتند او را محکم نگه داشتند و آمپول را به او تزریق کردند. چند لحظه بعد دیدیم آقا مرتضی حرکت نمی‌کند و نفس هم نمی‌کشد. فهمیدیم او شهید شده است. همه اسرا در سکوت دردناکی فرو رفته بودند. چند دقیقه بعد عراقی‌ها پیکر آن شهید را در پتو پیچیدند و به بیرون اردوگاه بردند و معلوم نشد که جسد او را چه کردند و در کجا دفن نمودند؟! نمونه‌های دیگری در اسارت وجود داشت که پس از تحمل شکنجه‌های زیاد بچه‌ها مظلومانه شهید می‌شدند. آری شهدای ایران مظلومند بخصوص اسرای شهید. (۳)

منابع:

۱. روزنامه همشهری، شنبه ۱۹ مهرماه ۱۳۸۲.
۲. کتاب گوهر وقت، تألیف سید حسن مطلبی، صص ۷۳-۷۵.
۳. مجله فکه، شماره ۳۱.

قال رسول الله (ص)

خصلتان ليس فوقهما من البر شيئي: الايمان بالله والنفع لعباد الله :
وخصلتان ليس فوقهما من الشر شيئي: الشرك بالله و الضر لعباد الله .

دو خصلتند که هیچ کردار خوبی برتر از آنها نیست: ایمان به خدا و نفع رساندن به بندگان خدا
و دو خصلتند که هیچ کردار بدی بالاتر از آنها نیست: شرک به خدا و زیان رساندن به بندگان خدا

قال الصادق (ع)

العامل على غير بصيرة كالسائر على غير طريق ، فلا تزيده سرعة السير إلا بعدا
آنکه بدون بصیرت عمل کند به کسی ماند که در بیراهه راه می رود و شتاب در رفتن جز
دور شدن از مقصد برای او حاصلی نخواهد داشت .



درسایه سبز

چشمه نوری بتابد، از افق های رهایی
عالم از سرچشمه نور خدایی ، جان بگیرد
سایه سار رحمتی پیدا شود از بی کران ها
زندگی را در پناه روشن قرآن بگیرد
اقتاب عالم افروزی برآید ناگهانی
شادمانی ها نشان این دل ویران بگیرد
«تسترن» در سایه دستان سبز مهربانی
کاش روزی قصه غم هایمان پایان بگیرد

کاش! روزی قصه غم هایمان پایان بگیرد
دردهای بی نصیبی هایمان ، درمان بگیرد
کاش روزی، دست بردارد ز دلها بی قراری
کارهای بی سر و سامانمان ، سامان بگیرد
ز آسمان دل بیارد، قطره قطره روشنایی
لحظه هامان بوی سبز نغمه باران بگیرد
بشکند بغض زمین را، گریه های عاشقانه
ناگهان در ناگهان زندگی، توفان بگیرد
شام بی فردای بی پایان ما، شب زنده داران
روشنی از چشمه خورشید جاویدان بگیرد
در سکوت لحظه ها جاری شود عطر شقایق
لحظه هامان عطر دلجوی گل ایمان بگیرد

