

# پیکریش

آذر و دی ۱۳۸۲ شماره ۴۵ و ۴۶

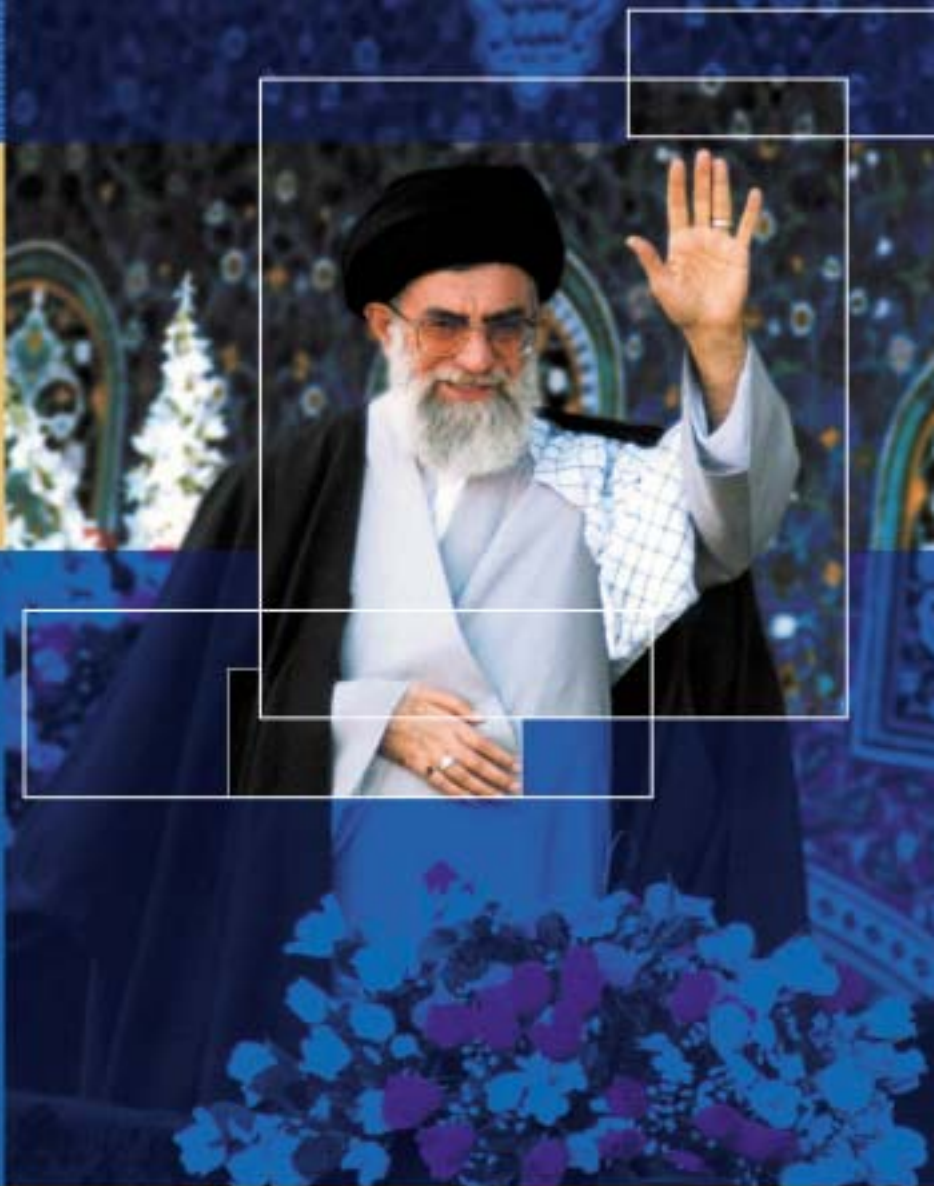


دشمنان ما باید بدانند که هیچ انقلابی در جهان همانند انقلاب اسلامی ما با ضایعه‌ای کم‌وره آورده‌ی عظیم همراه نبوده‌است و این نیست جز به برکت اسلام.

امام خمینی (ره)



# شمسوار است



مشکل کار شما این است که هر دو طرفش قابل احتیاط نیست، یعنی آنجائیکه یک مجموعه ای از انسانها در برابر شما قرار دارند و شما می خواهید قضاوت کنید، اگر بگوئید که احتیاطاً قدری سخت می گیریم که اگر ناباب هست راه پیدا نکند این احتیاط صحیح نیست، زیرا که اگر به خصوصیات زندگی آدمی و فکر آدمی، خانواده او، معیشت او، آبروی او و چیزهایی که برای انسانها خیلی حساس و مشکل است (دقت کنیم) متوجه می شویم که ممکن است به افراد ظلم شود و آن طرفش هم احتیاط ندارد، اگر بگوئیم برای اینکه به کسی ظلم نشود احتیاطاً کمی در ورودی را باز می کنیم، نه این هم احتیاط نیست، زیرا ممکن است از زیر دست شما در یک چنین شرایطی کسی وارد شود که نباید وارد شود، پس هر دو طرفش سخت است و احتیاط ندارد، البته واضح است که در کار سخت به همان نسبت هم ثوابی الهی دارد.



# پیامگزینش

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، امیر حسین فناء الهی، احمد تقوایی، هادی سماواتی، مجید زهرایی، مهدی اسکندریان
- مدیر هنری و فنی: سید محمد عدل
- ویراستار: اکبر دوایی

- 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.

- علمی ..... ۱۴  
خلاقیات؛ گفته ها و ناگفته ها (بخش پایانی)
- چشم انداز ..... ۱۷  
مطالعات تطبیقی درباره سیستم گزینش (قسمت اول)
- مقاله وارده ..... ۱۹  
گزینش و بهداشت روانی (قسمت اول)
- واژه نامه ..... ۲۱  
مدرنیسم و پست مدرنیسم (بخش پایانی)
- گوناگون ..... ۲۳

- سر آغاز سخن ..... ۲
- اخبار ..... ۳
- پاسخگویی ..... ۶
- مقاله ..... ۸  
نگاهی بر ویژگیهای اخلاقی بازرسان
- گردهمایی ..... ۱۱  
کاربرد روانشناسی در گزینش
- نوشتار ..... ۱۲  
حجاب های نورانی و ظلمانی از دیدگاه امام خمینی - ره (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 سخن

## سرآغاز سخن

بسمه تعالی

بیست و یکمین سالگرد صدور فرمان تاریخی امام راحل (ره) را، در خصوص تشکیل هیأت‌های گزینش در دستگاه‌های اجرایی که قوی‌ترین و ارزشمندترین سند اصلاحات در نظام گزینش کشور محسوب می‌شود، به حضور همکاران گرامی، گزینشگران محترم در دستگاه‌های دولتی، تبریک و تهنیت عرض می‌نمایم و از درگاه ایزد متعال توفیق روزافزون شما عزیزان را در راه خدمت به اسلام و مسلمین خواستاریم.

اصولاً فرآیند گزینش، نوعی قضاوت و داوری، آن هم با حساسیتی خاص و ویژه است و از آنجا که در هر دوسوی آن انسان‌ها (گزینش‌کنندگان و گزینش‌شوندگان) قرار دارند، گزینشگر با پیچیدگی‌های شخصیتی و روانشناختی خاصی روبرو می‌شود و برای انسان هم در هر حال امکان بروز خطا وجود دارد، لذا احتمال اینکه در مجموعه اقدامات گزینشی اشتباهاتی رخ دهد، امری بدیهی است و در همین راستاست که مقام معظم رهبری خطاب به گزینشگران می‌فرماید: "گزینش، دقیق است از این باب که طرف قضیه، انسان‌ها هستند با ساختمان پیچیده آدمی و با باطنی دست‌نیافتنی، انسان با عواطف گوناگون، با احساسات و ذهنیت‌های گوناگون و همه اینها در پشت حصار از ظاهر آدمی که این حصار ما را از دست یابی به آن باطن محروم می‌کند، پس اینکار هم دقیق است، هم ظریف و هم بسیار مهم" (از بیانات مقام معظم رهبری به مناسبت ششمین سالگرد صدور فرمان امام (ره) در جمع گزینشگران). بدیهی است که امر حساس و مهمی چون گزینش، که نوعی قضاوت نسبت به انسان‌هاست، هر قدر هم که با دقت و وسواس انجام شود، خالی از اشکال نخواهد بود، اما باید به این نکته دقت داشته باشیم که یکی از مسائلی که در حوزه فرهنگ اسلامی بسیار مورد توجه می‌باشد، مسأله شخصیت و احترام به مؤمن است به طوری که در روایات، حرمت مؤمن به حرمت کعبه تشبیه شده است و همانطور که احترام کعبه لازم است، تعظیم و تکریم مؤمن نیز جزء شعائر الهی است. اصولاً هدف از آفرینش، پرورش انسان‌های مؤمن است؛ و از آنجا که آنها گل‌های عالم وجود هستند، احترام به آنها در حقیقت، احترام به کل نظام آفرینش و آفریدگار حکیم است، همچنین توهین و بی‌احترامی به مؤمن، بی‌توجهی به کل نظام آفرینش است و به همین دلیل است که گفته‌اند:

شکست شیشه یکدل چنان است که چندین کعبه ویران کرده باشی

باید توجه داشته باشیم در سیر مراحل کاری خدای ناکرده موجبات بی‌آبرویی و رسوایی فردی را فراهم نکنیم؛ که رعایت حق‌الناس از واجب واجبات است و به سادگی قابل گذشت و بخشش نیست و به همین جهت است که مقام معظم رهبری می‌فرمایند: "مواظب باشید که کار خام انجام ندهید، آدم کم تجربه را مأمور نکنید، آدمی را که در فهم سعادت و شقاوت انسان‌ها دچار اشتباه است، مأمور نکنید (که اصل را بر شقی بودن انسان‌ها بگذارد). کار، کار مهمی است، پس باید کار را سنگین و عظیم بشماریم و روی آن سرمایه گذاری کنیم" (همان).

و اما در چنین شرایطی کار خطیر و عظیم گزینش، زمانی به درستی به انجام خواهد رسید که تقوی و پرهیزکاری و تقویت مبانی فکری و ارزشی را سرلوحه کارمان قرار دهیم؛ زیرا ما گزینشگران در مقام قضاوت و ارزیابی دیگران، همواره در معرض وسوسه شیطانی و نفس اماره هستیم.

نکنه بسیار مهم دیگر، حساسیت و وظیفه گزینشگران از جهت رعایت حقوق مردم، همزمان با رعایت حقوق نظام در انتخاب یا عدم انتخاب داوطلبان است که در همین راستا مقام معظم رهبری می‌فرمایند:

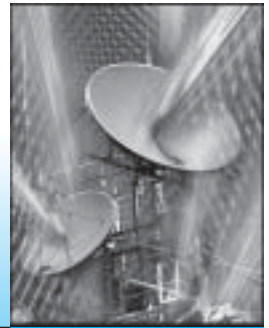
"مشکل کار شما این است که هر دو طرفش قابل احتیاط نیست؛ یعنی آنجاییکه یک مجموعه‌ای از انسان‌ها در برابر شما قرار دارند و شما می‌خواهید قضاوت کنید، اگر بگویید که احتیاطاً قدری سخت می‌گیریم که اگر ناباب هست راه پیدا نکند، این احتیاط صحیح نیست؛ زیرا که اگر به خصوصیات زندگی آدمی و فکر آدمی، خانواده او، معیشت او، آبروی او و چیزهایی که برای انسان‌ها خیلی حساس و مشکل است (دقت کنیم)، متوجه می‌شویم که ممکن است به افراد ظلم شود و آن طرفش هم احتیاط ندارد، اگر بگوییم برای اینکه به کسی ظلم نشود احتیاطاً کمی در ورودی را باز می‌کنیم، نه این هم احتیاط نیست، زیرا ممکن است از زیر دست شما در یک چنین شرایطی کسی وارد شود که نباید وارد شود، پس هر دو طرفش سخت است و احتیاط ندارد، البته واضح است که کار سخت به همان نسبت هم ثواب الهی دارد" (همان).

خداوند به همه ما توفیق بدهد تا بتوانیم این کار سخت و مهم را به بهترین وجه و به صورتی زیبا و با رعایت عدالت و حدود الهی به سرانجام برسانیم و اقداماتمان مرضی درگاه احدیت، ائمه معصومین و امام راحل که بنیانگذار این نظام ارزشمند بودند قرار گیرد.

والسلام







# خبر

## اخبار

### برگزاری دوره آموزشی تکدرس "تکنیک های مصاحبه"

دو دوره آموزشی "دستورالعمل و تکنیک های مصاحبه" به ترتیب در روزهای اول تا چهارم آذرماه و ششم تا یازدهم دی ماه سال جاری برگزار شد. در این دوره ها، حدود ۱۵۰ نفر از مصاحبه گران استان تهران با مباحثی چون روش های انجام مصاحبه، دستورالعمل مصاحبه و ضوابط قانونی و شرعی مصاحبه آشنا شدند. این دوره ها در سالن اجتماعات شهید نعمتی جم وزارت جهاد کشاورزی برگزار شد.



پس از اتمام دوره، در تاریخ ۸۲/۱۰/۱۱ آزمون از شرکت کنندگان اخذ گردید. برای قبول شدگان در این آزمون گواهینامه آموزشی صادر خواهد شد.

### برگزاری آزمون از مطالب نشریه پیام گزینش

در راستای ارتقای بُنیه علمی و کاری گزینشگران، هسته گزینش سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان، با هماهنگی مرکز آموزش نیروی انسانی سازمان مذکور، اقدام به اجرای آزمون از مطالب نشریه پیام گزینش نمود. این آزمون که در فصل پاییز سال جاری برگزار شد، حاوی حدود ۵۰ سؤال تستی از موضوعات مختلف نشریه پیام گزینش (اعم از نکات کاربردی در تحقیق، نکات کاربردی در مصاحبه، نکات کاربردی در ارزیابی، مقالات نشریه، بخش علمی و سایر قسمت های مجله پیام گزینش) بود که توسط این هسته طراحی و در میان شرکت کنندگان به آزمون گذاشته شد و به نفرات اول تا دوازدهم این مسابقه، جوایز نفیسی اهداء گردید. ضمناً هسته گزینش مذکور، دوره های آموزشی "مفاهیم پایه فن آوری اطلاعات و ارتباطات"، "آموزش تخصصی مسئولان و متصدیان پاسخگویی"، "آموزش قانون و آئین نامه اجرایی گزینش"

و سایر دوره ها را طی یک سال گذشته (از آبان ۸۱ تاکنون) برگزار نموده است.

### برگزاری جلسه سخنرانی حجت الاسلام والمسلمین قرائتی

در پی برگزاری نشست های آموزشی، جلسه سخنرانی حجت الاسلام والمسلمین محسن قرائتی در روز دوم دی ماه سالجاری در محل سالن اجتماعات باشگاه نهاد ریاست جمهوری برگزار شد. در این گردهمایی که بالغ بر ۳۰۰ نفر از گزینشگران استان تهران حضور داشتند پس از تلاوت آیاتی از کلام الله مجید، حجت الاسلام والمسلمین قرائتی به ایراد سخن پرداخت. ایشان در بخشی از سخنان خود گفت: اول گزینشگر خداست که پیغمبر اکرم صلوات الله و سلامه علیه را برگزید.



حجت الاسلام قرائتی وجود گزینش را امری لازم و ضروری دانست و در عین حال با حساس دانستن کار گزینش به شرکت کنندگان حاضر در جلسه تأکید نمود: شغل شما گزینشگران سخت و خطیر است. ایشان در این زمینه همچنین افزود: وظیفه شما این نیست که اشتغال ایجاد کنید، بلکه باید ببینید شخصی که وارد دستگاه می شود صلاحیت دارد یا نه و به همین خاطر در کار شما دلسوزی بی مورد و ترحم بیجا جایز نیست، چرا که در صورت کوتاهی در این امر گرچه نسبت به فرد داوطلب گذشت کرده اید ولیکن ممکن است به جامعه ظلم کرده باشید. پس شما نیز در ارتکاب خطاهای او در آینده شریک هستید و از طرف دیگر ورود آدم های نالایق به بدنه دستگاه ها بعداً برای سیستم مزاحمت ایجاد می کند.

رئیس ستاد اقامه نماز، با هشدار نسبت به این موضوع که متأسفانه امروزه بیشتر به ظواهر امور پرداخته می شود، از گزینشگران خواست تا با پرداختن به امور زیربنایی در کار گزینش و دقت در سلامت باطنی افراد از ورود عناصر منحرف جلوگیری نموده و با تأسی به آیه شریفه "ان الله یأمرکم ان... امانت خدمت به حکومت اسلامی را به اهلش بسپارند.

ایشان در بخش دیگری از سخنان خود اظهار داشت: از خدا بخواهیم که ما را به صراط مستقیم هدایت کند و در این صراط ثابت قدم نگه دارد. چرا که اگر در مسیر بندگی خدا باشیم خدا ما را رها نمی کند.

حجت الاسلام والمسلمین قرائتی، با اشاره به اهمیت کار گزینش، فلسفه و جودی آن را در نظام اداری با مثالی از نظام آفرینش تشریح نمود. ایشان با اشاره به اینکه در سیستم تنفسی انسان، ریه ها کار گزینش هوای سالم و دستگاه گوارش کار پالایش و انتخاب مواد سالم و لازم را برای بدن انجام می دهند و مانع جذب و ورود مواد زائد و ناسالم به دستگاه بدن می شوند از گزینشگران خواست تا همانند سیستم تنفسی انسان در جذب و انتخاب افراد داوطلب ورود به دستگاه ها دقت ویژه نمایند تا نظام اداری همانند بدن انسان سالم، همواره شاداب و باطراوت باشد.

ایشان همچنین افزود: باید سعی کنیم روی جوهره بدنه دستگاه ها کار کنیم و نیروهای صالح را بکار گیریم، در انصورت با وجود نیروهای کارآمد و مؤمن، اسلام درست معرفی می شود که حضرت رضاع(ع) فرمودند: "اگر اسلام را درست معرفی کنیم مردم عاشق آن می شوند".

اولویت بندی وجود دارد که در صورت عدم برقراری ارتباط با اولین شماره تلفن مورد نظر دریافتی از مرکز تلفن شهری، می توان نسبت به اخذ شماره تلفن بعدی یا شماره دورنما و آدرس مورد نظر واحدهای گزینش اقدام نمود.

هیأت عالی گزینش بنا دارد، به تدریج طرح بهره برداری از خدمات تلفن ۱۱۸ را در سایر استان ها نیز راه اندازی نماید.



### اجرای طرح تکریم ارباب رجوع در گزینش تربیت بدنی

پیرو بخشنامه هیأت عالی گزینش به هیأت های مرکزی در رابطه با نحوه پاسخگویی واحدهای گزینش به داوطلبان و مراجعان که طی نامه شماره ۲/۴۹۳۶۶ ب مورخ ۸/۱۷/۱۲ ابلاغ شده بود، هیأت مرکزی گزینش سازمان تربیت بدنی اقداماتی را در قالب طرح تکریم ارباب رجوع انجام داد. گزارش مسبوسی از اقدامات آن هیأت که طی سه ماهه اول و دوم سال جاری و در راستای اجرای بخشنامه مذکور صورت گرفته بود، به انضمام تصاویری در این زمینه طی نامه ای به هیأت عالی گزینش ارائه گردید. خلاصه عملکرد هیأت مرکزی گزینش سازمان تربیت بدنی در این راستا به شرح ذیل می باشد:

- نصب ۳ تابلوی راهنما حاوی اطلاعات لازم در زمینه طرح تکریم.
- نصب تابلوی راهنما جهت معرفی واحدهای تحت پوشش هسته مرکزی گزینش.
- انتخاب و خوشنویسی یکی از منشورهای اخلاقی سازمان و نصب آن در مبدأ ورودی هسته مرکزی گزینش.
- ارائه چند شماره تلفن جهت پاسخگویی به داوطلبان.
- اعلام وب سایت هسته مرکزی گزینش به آدرس [www.peo.ir](http://www.peo.ir) که در آن اطلاعات لازم به داوطلبان ارائه می شود.
- تهیه برگ نظرسنجی و نصب صندوق دریافت پیشنهادات، ویژه ارباب رجوع.
- توجه کلیه کارکنان نسبت به وظایف محوله جهت پاسخگویی به مراجعان.
- بررسی فرم های نظرسنجی به صورت روزانه و نتیجه گیری و استفاده از آن جهت انجام اقدامات اصلاحی لازم.
- امید است به منظور ارج گذاری به حقوق افراد و تکریم ارباب رجوع شاهد اقداماتی عملی توسط تمام ارگان ها و سازمان ها باشیم.

### انتشار جزوه گزیده قوانین و مقررات گزینش کشور



دفتر آموزش و امور هیأتها، با هدف اطلاع رسانی و دستیابی سریع گزینشگران و مدیران و مسئولان دستگاه ها، به مقررات مورد نیاز جزوه ای با عنوان: "گزیده قوانین و مقررات گزینش کشور" منتشر کرد. این جزوه در قطع پالتویی و در ۲۴ صفحه می باشد و به هیأت های مرکزی و هسته های گزینش دستگاه های اداری ارسال گردید.

حجت الاسلام قرائتی در پایان سخنانش از گزینشگران خواست تا با محاسبه اعمالشان مراقب باشند تا دچار آفت های اخلاقی، تکبر، عُجب، خودمحوری و ... نشوند. ایشان در این زمینه گفت: همواره خودتان را گزینش کنید و مورد مواخذه و محاسبه قرار دهید تا خدای ناکرده جزء کسانی نباشیم که عیب دیگران را زیر ذره بین بگذاریم اما از خود غافل باشیم. قابل ذکر است این سخنرانی، در صورت امکان در نوبت های بعد نیز در تهران و احتمالاً سایر شهرستان ها برگزار خواهد شد.

### انتصابات

در اجرای بند الف از ماده ۷ قانون گزینش کشور، احکام جداگانه ای از سوی دبیر هیأت عالی گزینش به شرح زیر صادر گردید:

آقای عباس رضایی به سمت دبیر هیأت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی؛ آقای بهروز کمالوندی به سمت دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت امور خارجه؛ آقای سیدغیاث الدین اعلائی به سمت دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت بازرگانی؛ آقای سیدرضا رضوی به سمت نماینده هیأت عالی در هیأت مرکزی گزینش وزارت پست، تلگراف و تلفن؛ آقای محمدرضا علی حسینی به سمت دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت پست، تلگراف و تلفن؛ آقای دکتر مجتبی صدیقی به سمت نماینده سازمان در هیأت مرکزی گزینش وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری؛ آقای اسدالله درویش امیری به سمت دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت آموزش و پرورش؛ آقای دکتر علیرضا شیرانی به سمت دبیر هیأت مرکزی گزینش بانک ها.

### کاربری طرح جدید تلفن ۱۱۸ شهری در سیستم گزینش کشور

کمیته اطلاع رسانی هیأت عالی گزینش، بعد از چندین ماه تلاش مستمر و پیگیری لازم "طرح بهره برداری از مرکز اطلاعات تلفن ۱۱۸ شهری (شهر تهران)" را از تاریخ ۸۲/۹/۱۰ به طور کامل و رسمی راه اندازی نموده است. در این طرح به منظور استفاده از امکانات فراهم شده، هر یک از همکاران یا هر متقاضی می تواند از محل خود با شماره های ۰۲۱-۳۳۳۳۳۳۳۳ (از استانها) و ۱۱۸ (در تهران) اطلاعات مورد نیاز را در رابطه با تلفن و آدرس هسته ها و هیأت های مورد نظر دریافت نماید. شایان ذکر است در این طرح بیش از ۲۰۰۰ شماره تلفن و دورنمای گزینش های کشور به منظور سهولت و تسریع در کارها و به صورت

## گردهمایی منطقه ای رابطین هیأت مرکزی وزارت راه و ترابری

بدنبال برگزاری دومین گردهمایی سراسری رابطین هسته مرکزی گزینش وزارت راه و ترابری در مشهد مقدس و برگزاری همایش منطقه ای در استان اصفهان و در راستای ارتقای کیفیت مراحل گزینش دومین نشست منطقه ای رابطین گزینش استان های تهران، قم، مرکزی، قزوین، گیلان و مازندران (موسوم به منطقه ۱) با حضور مسئولین هسته مرکزی گزینش و مسئولین و معاونین اداره راه و ترابری گیلان به اتفاق رابطین هسته مستقر در استان های مذکور برگزار شد.



در این گردهمایی با تأکید بر بُعد اجرایی، قانون گزینش کشور به همراه مندرجات آئین نامه اجرایی الحاقی بعنوان چراغی فرا راه کارگزاران امر گزینش در اقصی نقاط کشور مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

در این جلسه همچنین ماده ۱۶ از قانون گزینش کشور و دستورالعمل اجرایی تبصره ۱ ذیل ماده مذکور از مصوبات هیأت عالی گزینش مورد بحث قرار گرفت و زمان بندی های مطرح شده در همایش مشهد، در ابعاد اجرایی آن مطرح و در این زمینه تجربیات عملی و مشکلات اجرایی رابطین نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

در پایان این گردهمایی ضمن بیان نکات کاربردی بمنظور ایجاد وحدت رویه بین رابطین و پرهیز از اعمال سلیقه جلسه پرسش و پاسخ با حضور مسئولین مربوطه برگزار گردید.

## اجرای دوره آموزشی تکدرس تکنیک های تحقیق

پنج دوره آموزشی تکدرس تکنیک های تحقیق در آبان و آذر ماه سال جاری برای تعداد ۱۵۰ نفر از محققین استان تهران برگزار گردید. در این دوره های آموزشی، محققین با مباحث روش های تحقیق، دستورالعمل تحقیق و ضوابط قانونی و شرعی آشنا شدند. افرادی که در دوره های آموزشی تکنیک های تحقیق شرکت داشتند، عبارتند از:

گزینشگران وزارت نفت، وزارت امور اقتصادی و دارایی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت بازرگانی، وزارت جهاد کشاورزی، وزارت پست، تلگراف و تلفن، سازمان تربیت بدنی، مجلس شورای اسلامی، وزارت نیرو، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت امور خارجه، وزارت صنایع و معادن، وزارت کشور، وزارت راه و ترابری، بانک ها، بنیاد شهید، جمعیت هلال

احمر، قوه قضائیه و وزارت آموزش و پرورش و....

کلیه شرکت کنندگان در آزمون مربوطه نیز حضور یافتند و برای آن دسته از افرادی که حد نصاب امتیاز لازم را کسب نمایند، گواهینامه آموزشی صادر و ارسال می شود.

قابل ذکر است این دوره های آموزشی در مرکز آموزش نهاد ریاست جمهوری برگزار گردید.

## برگزاری گردهمایی توجیهی بازرسان هیأت های مرکزی

گردهمایی توجیهی بازرسان هیأت های مرکزی روز یکشنبه مورخ ۸۲/۱۰/۷ برگزار گردید. در این جلسه که با حضور ۷۰ نفر از بازرسان در محل سالن اجتماعات وزارت جهاد کشاورزی منعقد شد، ابتدا آیاتی از کلام روحبخش قرآن مجید تلاوت گردید. سپس گزارش برگزاری اولین دوره تخصصی آموزش بازرسان توسط آقای سماواتی، معاون نظارت و بازرسی دفتر ارزشیابی و رسیدگی به شکایات ارائه گردید و چشم انداز آینده برنامه بازرسان تحت عنوان چگونگی انجام کار گروهی تبیین شد. در ادامه این جلسه حجت الاسلام آقای حسین نیا، دبیر هیأت عالی گزینش نکاتی را بمنظور بهبود عملکرد بازرسان بیان نمود و تأکید کرد که باید از علم روز در این زمینه استفاده شود.

سخنران بعدی این جلسه، آقای دکتر امیری عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، مطالبی را تحت عنوان الگوهای ذهنی و آسیب شناسی ارائه نمود.

در پایان این جلسه گروه های منتخب اولین دوره تخصصی آموزش بازرسان معرفی شدند و هدایایی به رسم یادبود به آنها اهداء گردید. اسامی گروه های منتخب بشرح ذیرمی باشد:

گروه اول: فریدون شیخ الاسلامی، رجبعلی دادگر خانیکی، محمود فرزانه پور، حسن قراچه لو، حسین رخشانی

گروه دوم: علیرضا خلجی، حسنعلی معدنی پور، کامران نورزاد

گروه سوم: امان الله صیادی، عمران حیدری، مجید رضایی نیک، ولی الله قره شیخ لو، محرم خلیفانی و خانم معصومه قره چلی

## اجرای دوره آموزش ویژه محققین سازمان تأمین اجتماعی

هیأت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی به منظور ارتقای سطح علمی گزینشگران خود اقدام به برگزاری دوره آموزشی ویژه محققین نمود.

در این دوره آموزشی که از تاریخ هشتم لغایت یازدهم دی ماه برگزار شد، مباحث تکنیک های تحقیق، اصول و ضوابط حاکم بر گزینش و مبانی فقهی و شرعی گزینش "الشهادات" توسط اساتید هیأت عالی گزینش تدریس شد و در پایان توسط هیأت عالی گزینش از شرکت کنندگان آزمون اخذ گردید.

قابل ذکر است که در این دوره ۴۵ نفر از محققین هیأت مرکزی و هسته های گزینش مناطق سازمان تأمین اجتماعی شرکت نمودند. به پذیرفته شدگان در آزمون از سوی هیأت عالی گزینش گواهینامه شرکت در دوره اعطا خواهد شد.





## پاسخگویی

### کلیاتی پیرامون پاسخگویی

به طور کلی نمی توان یک قالب خاص و فراگیر برای پاسخگویی به همه افراد تعیین نمود، بلکه در هر مورد لازم است وضعیت پرونده و همچنین وضعیت مراجعه کننده را از نظر روحی، اخلاقی، اقتصادی و ... در نظر گرفت و با توجه به جمیع شرایط، پاسخگویی مناسب به عمل آورد؛ زیرا انسان ها از نظر شرایط زندگی اجتماعی و تحصیلی و توان پذیرش نقاط ضعف، مختلف می باشند و لذا نمی توان در مورد همه مراجعین با یک روش عمل کرد.

برای انجام کار پاسخگویی، آگاهی از ضوابط گزینش و علوم مرتبط روز (مانند روانشناسی) و همچنین تجربه و گذراندن دوره های آموزشی، ضروری است.

در این نوشته سعی بر آن است که حتی الامکان در باره محورهای اصلی و مشترکی که در غالب پاسخگویی ها مورد نیاز است، توضیحاتی داده شود تا انشاءالله برادران و خواهران با تجربیاتی که به دست آورده اند، کار پاسخگویی را، در چارچوب دستورالعمل های این نوشته، به نحو احسن انجام دهند.

### فواید پاسخگویی

- ۱- آگاهی مراجعه کنندگان، نسبت به وضعیت پرونده و دلایل عدم پذیرش خود.
- ۲- کاهش نارضایتی متقاضیان از عملکرد گزینش و به تبع آن از نظام جمهوری اسلامی.
- ۳- ارشاد داوطلبان.
- ۴- توجه یافتن مراجعان نسبت به اینکه سلیقه حاکم نبوده بلکه ضوابط، معیار حکم بوده است.
- ۵- آشنایی با ملاک ها و مقررات گزینش.

۶- مشخص شدن عدم صحت در موارد اشتباه یا موارد منفی موجود در پرونده؛ به طوری که اگر نقاط ضعف به آن شدتی که در پرونده ذکر شده، نبود و منابع تحقیق در بیان مطالب افراط کرده بودند یا قضیه به گونه ای قابل اغماض بود و با نصیحت و موعظه و احیاناً اخذ تعهد قابل حل باشد، باید موارد، مشخص شده و از ضایع شدن حق مردم، جلوگیری شود.

۷- مجال یافتن داوطلبان برای آنکه پس از دریافت پاسخ منفی، اعتراض کتبی خود را تنظیم و دفاعیات خود را منعکس کنند و چنانچه تأییدیه هایی به منظور تجدیدنظر در پرونده خود تهیه نموده اند، بتوانند به گزینش ارسال کنند، ضمناً داوطلبان در مجال

به دست آمده می توانند معرف های جدیدی ارائه دهند یا امکاناتی را فراهم کنند تا گزینش سریع تر و بهتر به شناخت لازم دست پیدا کند.

۸- در بعضی موارد، به منظور ایجاد تحول، افراد به پاسخگویی منفی دعوت می شوند تا شاید خود را اصلاح نمایند و لذا پاسخگو باید در این موارد به واکنش داوطلب توجه داشته باشد که آیا زمینه تحول در او ایجاد شده است یا خیر؟

و آیا متقاضی درخواست مجدد برای جبران ضعف هایش می نماید؟

### شرایط و ویژگی های پاسخگو

در باب پاسخگویی، ارشاد داوطلب بسیار مهم است؛ از اینرو شخصی می تواند چنین مسئولیتی را بر عهده گیرد که دارای شرایط ذیل باشد:

۱- پاسخگو در جلسه پاسخگویی، واقعاً خداوند را ناظر بر حرف و عمل خود ببیند و بداند که خداوند بندگانش را دوست دارد و حرمت آنان باید حفظ شود.

۲- از نظر رفتاری، مزین به اخلاق اسلامی و دارای برخوردی محبت آمیز و طبیعیانه باشد. آیات و روایات بسیاری به این مسأله تصریح دارد؛ از جمله موارد ذیل را می توان ذکر نمود:

”ای پیامبر! به خاطر رحمتی که خداوند به تو عنایت کرده، نسبت به مردم ملامت و خوش خلق شدی و اگر تندخو و سخت دل بودی، مردم از اطراف تو پراکنده می شدند...“ (۱)

”با فرعون، نرم و ملامت سخن بگوید، شاید در اثر سخنان نرم شما، متذکر نسبت به حقایق شود یا از عذاب الهی بهراسد.“ (۲)

”رسول خدا(ص) می فرمودند: برای افراد خوش خلق، پاداشی است مثل پاداش آنهایی که روزها را روزه می گیرند و شب ها نماز می گزارند.“ (۳)

۳- از نظر شخصیتی، ژرف نگر، عمیق و عاقل باشد و شرایط طرف مقابلش را درک کند.

۴- از نظر آگاهی، دانش لازم را از کار گزینش و پاسخگویی در رابطه با آن داشته باشد.

۵- از نظر قدرت بیان، باید از روابط عمومی خوبی برخوردار باشد و ضمن آشنایی با آداب و رسوم محلی، از پیچیده صحبت کردن و ادای کلمات نامأنوس خودداری نماید.

۶- در بیان مسائل، برخوردی اخلاقی داشته، بی پرده صحبت نکند و شرم و حیا را رعایت نماید.

۷- صبور و بردبار باشد و در مقابل برخوردهای تند و عصبی ارباب رجوع، خویشتندار باشد و عصبانیت نشود. حضرت علی(ع) می فرماید: ارباب رجوع، گاه در سخنان خود دچار تندگی یا گرفتار لکنت زبان می شود، تو باید همه را تحمل کنی؛ تندخویی و تنگ حوصلگی و کبر و ناز را از خود دور کن تا خداوند از هر سوی، رحمت خویش را بر تو بیفزاید و پاداش اهل طاعت را به تو عنایت کند. (۴)

۸- دارای تعادل روحی و روانی باشد؛ زیرا حساسیت این شغل اقتضا می کند که انسان خویشتندار بوده و از ثبات و تعادل روحی برخوردار باشد و در حد امکان، سعی در گشایش امور مردم داشته باشد؛ از اینرو افراد احساساتی، که زود تحت تأثیر عواطف دیگران قرار می گیرند، نمی توانند



برای رعایت حقوق دیگران، باید خصوصیات آنها را بشناسیم تا امکان ایجاد درک متقابلی نسبت به آنها داشته باشیم. برای شناسایی دیگران نیز، ابتدا باید خود را بشناسیم؛ زیرا تا حدی که فرد خود را بشناسد می‌تواند دیگران را هم بشناسد.

عهده‌دار این مسئولیت شوند.

- ۹- شهامت داشته باشد و مرعوب داوطلبین نشود و در صورت ارائه تأییدیه‌های مختلف از جانب داوطلب، ضمن احترام به آنها (در چارچوب ضابطه) پی‌گیری‌های معمول را انجام دهد.
- ۱۰- رازدار باشد و مطالب پرونده را جز برای مقام مافوق خود برای کس دیگری گزارش نکند.
- ۱۱- ضابطه‌گرا و عدالتخواه باشد؛ یعنی همیشه ضابطه‌ها را در نظر داشته و با عدالت رفتار کند و تنگ نظر یا مسامحه کار نباشد.
- ۱۲- با انگیزه و علاقه‌مند به نظام و ارزش‌های انقلاب باشد و بداند نحوه برخورد و عملکرد او تأثیر مثبت یا منفی در مخاطبش، نسبت به نظام ایجاد می‌نماید.

#### آگاهی و دانش لازم برای پاسخگویی

۱- انسان، موجودی اجتماعی است و برای رشد و تعالی به برقراری ارتباط با دیگران نیاز دارد. لازمه این ارتباط، یک سلسله عوامل اجتماعی است که باید متقابلاً بین انسان‌ها رعایت شود تا جامعه شکل گیرد و دوام یابد. شاید مهمترین عاملی که در روابط انسان‌ها مؤثر است و بنیان جامعه را مستحکم می‌کند، احترام و درک متقابل باشد.

**امام صادق (ع) می‌فرماید: "مؤمن بر مؤمن هفت حق دارد؛ مهمترین آنها، این است که هر چه برای خود می‌خواهد برای دیگران هم بخواهد."**

برای رعایت حقوق دیگران، باید خصوصیات آنها را بشناسیم تا امکان ایجاد درک متقابلی نسبت به آنها داشته باشیم. برای شناسایی دیگران نیز، ابتدا باید خود را بشناسیم؛ زیرا تا حدی که فرد خود را بشناسد می‌تواند دیگران را هم بشناسد. این بدان علت است که ما بیش از آنکه با یکدیگر متفاوت باشیم، به هم شباهت داریم، در نتیجه وقتی به خود عشق می‌ورزید، طبیعتاً دیگران را هم دوست خواهید داشت.

لذا بعد از شناخت خود و دیگران و پی‌بردن به نیازهای آنها، باید به یاری آنها همت کنیم.

۲- شناخت خصوصیات افراد (در سنین مختلف) و نیازها و مشکلات ایشان و همچنین میزان انتظار از آنها؛ مثلاً بدانیم در دوره

پاسخگو باید توجه داشته باشد که مسأله عدم پذیرش داوطلب ممکن است موجب بحرانی عظیم، برای وی گردد و مشکلات متعددی را از جمله در وضعیت اقتصادی و معیشتی او بوجود آورد، به خصوص اگر وی متکفل مخارج دیگران نیز بوده یا دارای همسر و فرزند باشد و ...

نوجوانی و جوانی، تصورات و تخیلات ذهنی فوق‌العاده زیاد می‌شود و گاهی فرد در جمع دوستان برای خودنمایی یا بزرگ‌نمایی ادعایی می‌کند که اصلاً واقعیت ندارد. دیگر از خصوصیات جوانی، انتقاد از وضع موجود می‌باشد که در این باره در بند ۸ بیشتر بحث خواهد شد.

۳- آشنایی با ضوابط گزینش، تعبیر و معانی قراردادی که در آن به کار برده شده است (ضعف اخلاق، سهل‌انگاری در فرایض، عدم تقید در حفظ حجاب و ...)

۴- علاوه بر توجه به مشکلات و حقوق متقاضیان، مصلحت نظام را نیز باید مورد توجه قرار دهد.

۵- توجه به اینکه نوع رفتار و گفتار پاسخگو می‌تواند، موجب ایجاد تصویری مثبت یا منفی از کارگزار نظام اسلامی، در ذهن مراجعین شود.

۶- نحوه پاسخگویی به افراد، یکسان نمی‌باشد و باید متناسب با اقتضائات مراجعه‌کننده، از نظر روحی، اخلاقی، اقتصادی، سنی و ... باشد، همچنین پاسخگویی باید با توجه به اینکه داوطلب شخصاً یا به همراه نزدیکان خود مراجعه کرده باشد و مواردی از این قبیل، صورت گیرد.

۷- پاسخگو باید توجه داشته باشد که مسأله عدم پذیرش داوطلب ممکن است موجب بحرانی عظیم، برای وی گردد و مشکلات متعددی را از جمله در وضعیت اقتصادی و معیشتی او بوجود آورد، به خصوص اگر وی متکفل مخارج دیگران نیز بوده یا دارای همسر و فرزند باشد، این مشکل به صورت حادثی مطرح است و در هر حال، این قبیل مشکلات به نوبه خود موجب پیدایش مشغله فکری زیاد و گاهی موجب بروز ناراحتی‌های روحی و عصبی در فرد می‌شود، به علاوه زحمت و مخارج رفت و آمد او از شهرستان به مرکز استان یا از استان‌های مختلف به تهران، باعث تشدید این ناراحتی و تشدید عصبانیت وی نیز می‌شود.

۸- توصیه اسلام در مورد جوانان و آنچه از جهت روانشناختی، یک پاسخگو باید بداند:

**قال رسول الله (ص): "أوصيكم بالشباب خيراً فانهم ارق أفئدة." (۵)**  
**"به شما سفارش می‌کنم که نسبت به جوانان نیکی کنید؛ زیرا آنها نازک‌دل هستند و زودرنجیده خاطر می‌شوند."**

در نوجوانی، توجه و دقت نسبت به بدن زیاد می‌شود. مخالفت با نزدیکان، مخصوصاً با اعضای خانواده به صورت‌های مختلفی بروز می‌کند، با افراد ذی‌نفوذی که در اطراف هستند به مخالفت برمی‌خیزد؛ این مخالفت، علاوه بر تشخص طلبی می‌تواند به منظور کسب استقلال یا جداسازی خود از دیگران نیز صورت گیرد که این عمل در پسران، شدیدتر از دختران است.

در دوره نوجوانی و جوانی، ارزش‌ها متحول می‌شوند و مفاهیم ارزشی مورد تردید قرار می‌گیرند. نوجوان، تمام باورهای را که در دوران کودکی پذیرفته است، مورد پرسش و تردید قرار می‌دهد و سعی می‌کند با توجه به شخصیت استقلال جوی خود، نظامی از ارزش‌ها را درباره: "زیبایی، حقیقت، قدرت و دین" به دست آورد.

منابع:

۱- سوره آل عمران، آیه ۱۵۹

۲- سوره طه، آیه ۴۴

۳- اصول کافی، جلد ۳، صفحه ۱۵۷

۴- نهج البلاغه فیض الاسلام، نامه ۶۳، صفحه ۱۰۲۱

۵- نقل از روانشناسی نوجوان و جوانان، دکتر سید احمد احمدی، صفحه ۲۳۱



# مقاله

## مقاله

و به هیچ وجه دوست ندارد که زیر بار محدودیت‌های قوانین حقوقی و جزایی برود. بنابراین با اینکه در سطح جهانی برای اجرای قوانین و مقررات روز به روز بودجه‌های هنگفت و وسایل و تجهیزات وسیعی تدارک دیده می‌شود، باز هم جرم و جنایت و بی‌توجهی به قانون رو به افزایش است، اما در اسلام ضمانت اجرای اساسی قانون، ایمان به خدا و معاد و اخلاق حسنه است؛ به طوری که هر قدر صفات حسنه بیشتر در شخص مؤمن تجلی می‌کند به قانون الهی بیشتر احترام می‌گذارد و هیچگونه تعدی و تجاوز و خلافی مرتکب نمی‌شود بلکه با اختیار و آزادی از قوانین تبعیت و حتی تا پای جان از آنها پاسداری می‌کند. اخلاق به گونه‌ای انسان را می‌سازد و به او چنین آگاهی می‌دهد که قوانین الهی را موجب سعادت خویش بداند و کسی را که واضع این قوانین بوده دوست و یار خود بداند و دریابد که او (الله)، عادل و حکیم است و جز سعادت بنده خود چیز دیگری منظور ندارد.

**۴- اخلاق، حافظ ایمان است:** برای انجام صحیح اعمال و حفاظت از آنها، باید جنبه‌های منفی آنها را شناخت و از این جنبه‌ها دوری گزید. یکی از عواملی که در حفظ و نگهداری ایمان، اختلال ایجاد می‌کند، افراط و تفریط در برآوردن خواسته‌های درونی و فطری است. انسان فطرتاً خواسته‌هایی دارد که حتماً باید ارضاء شود و اگر طریقه ارضاء و مصادیق آن را نداند، به گمراهی و افراط و تفریط دچار خواهد شد؛ بنابراین اخلاق، تمام خواسته‌های درونی انسان را می‌شناساند و ایمان را از هرگونه گزند و مفسده‌ای در امان می‌دارد.

با توجه به آنچه بیان شد و با در نظر گرفتن نقش حساس و عظیمی که یک بازرس ایفا می‌کند لزوم و اهمیت اخلاق بازرسی روشن می‌شود.

**صفات بازرس موفق:** اولین انگیزه‌ای که در نظام اسلامی به بازرسی جهت و هدف می‌دهد این است که هر چه بیشتر به مسئولیت خویش عمل کند و به جامعه اسلامی خدمت نماید، به همان نسبت نقش نظارتی خویش را در جهت تحقق اهداف سازمان بهتر ایفا کرده است.

قرآن در "سوره یوسف آیه ۵۴ و ۵۵" به چهار نکته: "مکین، امین، حفیظ و علیم" در مورد حضرت یوسف(ع) اشاره کرده است که

با ناکامی روبرو شده‌اند. اخلاق خوب نتایج معنوی زیادی در پی دارد که از آن جمله است خصوصیات تعدیل‌کنندگی، تقویت‌کنندگی، ضمانت اجرا، حفاظت و ...

**۱- اخلاق، تعدیل‌کننده خواسته‌هاست:** انسان خواسته‌های فراوانی دارد که هیچ یک از این خواسته‌ها به خودی خود مضر نیست، اما اگر انسان محل بکارگرفتن این خواسته‌ها را نداند یا از آنها در حد اعتدال بهره‌نگیرد و در ربط با آنها راه افراط یا تفریط را در پیش گیرد، به گمراهی خواهد افتاد؛ بنابراین اخلاق، مصداق و روش بکارگیری صحیح از این خواسته‌ها را به ما می‌آموزد و در نتیجه هر یک از خواسته‌ها با در نظر گرفتن اعتدال به رشد واقعی خود رسیده و انسان را به کمال حقیقی رهنمون می‌سازد.

**۲- اخلاق تقویت‌کننده و پرورش‌دهنده بُعد معنوی انسان‌هاست:** انسان دارای دو بُعد مادی و معنوی است (جسم و روح) در بُعد مادی شباهت زیادی به جانوران دارد اما بُعد معنوی انسان وجه تمایز او از سایر جانداران است به طوری که سازنده شخصیت انسانی اوست. باید گفت که این دو بُعد با هم در ارتباط بوده و در یکدیگر تأثیر متقابل دارند با توجه به اینکه روح منشأ تمام آثار است و جسم بدون روح جسدی جمادی بیش نیست، تمام کوشش انسان باید برای شکوفاکردن استعدادهای معنوی و انسانی خود باشد. متأسفانه امروزه تمام تلاش بشر متمرکز در پرورش جسم خویش است، تا آنجا که گروهی اقتصاد را عامل سعادت جامعه بشری دانسته‌اند و دسته‌ای رفاه اقتصادی و امنیت و بهداشت را عامل خوشبختی انسان به شمار آورده‌اند، در نتیجه برنامه‌ها و تعالیم اخلاقی که همه در جهت پرورش و تقویت بُعد معنوی انسان است، برای سعادت دنیا و آخرت او ضروری است.

**۳- اخلاق ضامن قوانین است:** انسان از لحاظ فطری آزادی‌خواه است، البته راه و حدود و ثغور آزادی را نمی‌داند و خواستار انجام کارهایش از روی اختیار و بدون حد و مرز است

### نگاهی بر ویژگی‌های اخلاقی بازرسان

رسول اکرم(ص) می‌فرماید:  
"أنتی بُعثت لأتمم مکارم الأخلاق؛ من برگزیده شدم تا مکارم اخلاقی را به کمال برسانم."

در این حدیث پیامبر اکرم(ص) علت و انگیزه بعثت خود را به کمال رساندن مکارم و بزرگواری‌های اخلاقی بیان فرموده است.

**اخلاق چیست؟** اخلاق جمع خُلق یا خَلق است که در قرآن کریم هم به آن اشاره شده است. در مورد واژه "خُلق"، فرهنگ‌های لغات، خُلق را عادت، رویه، سنجیه و امثال آن معنی کرده‌اند. اخلاق در حقیقت ملکه‌ای است که در نفس انسان حاصل می‌شود و بر سلوک و رفتار او تأثیر می‌گذارد و به صورت فضایل یا رذایل (اخلاقی) نمود پیدا می‌کند. نفس آدمی مانند یک آئینه یا یک سطح صاف نقش‌پذیر در معرض نقش‌هاست. نقش‌ها در اینجا اعمال، رفتار و گفتار انسان است که در ابتدا زودگذر و عَرَضی هستند و آنگاه که در نفس رسوخ کردند، موجب تغییر شکل و طبیعت نفس می‌شوند که این حالت را تغییر در "جوهر"، "طبیعت ثانویه" یا "ملکه" می‌گویند و آن چیزی که باعث رسوخ این اعراض در نفس می‌شود تکرار و عادت است. هر گاه انسان عملی را انجام دهد و در تکرار آن اصرار داشته باشد، این عمل به صورت ملکه و طبیعت دومی در نفس او جا می‌گیرد. عبارت "انسان ساخته اعمال خویش است" نیز در این خصوص است که مصداق پیدا می‌کند.

**فواید اخلاق:** از جمله عوامل مهمی که منجر به موفقیت رسول اکرم(ص) شد، توجه به اصل اصیل خلاق نیک و حسن سلوک با مردم بود. چه بسیارند مدیرانی که با داشتن خصوصیات هم‌چون قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهی لازم در سطحی بالا لیکن به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت، موفقیت مطلوب را کسب نکرده‌اند و



**مهمترین خُلقباتی که یک بازرس می‌تواند داشته باشد عبارت است از: ۱- خُلق نسبت به مافوق؛ ۲- خُلق نسبت به همکاران خود؛ ۳- خُلق سرپرست هیأت بازرسی نسبت به کارشناسان تحت سرپرستی؛ ۴- خُلق نسبت به ارباب رجوع و شکایت ایشان.**

الگوهایی برای موفقیت بازرسان محسوب می‌شوند.

الف - "مکین": به کسی گفته می‌شود که دارای مقام و منزلت باشد، کسی که به وی مسئولیت و مقامی واگذار می‌شود، باید متناسب با آن اختیار داشته باشد.

ب - "امین": کسی است که نسبت به مافوق مسئولیت پذیر بوده، در جامعه به امانت داری شناخته شده و قابل اعتماد نیز باشد.

ج - "حفیظ": کسی که قدرت حفظ اختیارات و مسئولیت‌ها را داشته باشد به طوری که اگر این قدرت را دارا نباشد، در کار خود حتی با داشتن اختیار و امانتداری موفق نخواهد بود.

د - "علیم": کسی است که نسبت به نحوه و میزان توزیع و تفویض امکانات و اختیارات آگاهی کافی دارد؛ چرا که اختیارات و امکاناتی که شخص به عنوان امانت در دست دارد می‌تواند آن را در جای خود عادلانه توزیع کند، بعضی از مدیران در حیطه کار خود قدرت حفظ و تسلط کامل دارند اما نمی‌دانند اختیاراتی را که دارا هستند تا چه حد می‌توانند تفویض نمایند.

**انواع خُلق بازرسی؛ مهمترین خُلقباتی که یک بازرس می‌تواند داشته باشد عبارت است از: ۱- خُلق نسبت به مافوق؛ ۲- خُلق نسبت به همکاران خود؛ ۳- خُلق سرپرست هیأت بازرسی نسبت به کارشناسان تحت سرپرستی؛ ۴- خُلق نسبت به ارباب رجوع و شکایت ایشان.**

۱- رفتار اخلاقی بازرس نسبت به مافوق: بازرس در مرحله اول باید رفتار اخلاقی خود را نسبت به مافوق بررسی کند؛ زیرا تا کسی در رابطه با بالادست خود متخلف به اخلاق اسلامی نباشد، نمی‌توان او را فردی امین و مورد اعتماد دانست. اخلاق بازرس نسبت به مافوق شامل پنج بخش است که جزء میانه آن انجام وظیفه و رفتار بر طبق مقررات و دستورالعمل‌هاست اما دو جزء پیشین آن عبارت است از:

اول: حیا نسبت به مافوق؛ در سفارش‌های ائمه اطهار علیهم السلام به ویژه حضرت علی(ع) در باره حیا تأکید بسیار شده است.

دوم: احترام صمیمانه است. پس بازرس باید نسبت به مافوق، هم حیا داشته باشد و هم احترامی که ناشی از تملق نبوده، صمیمیت را در محیط کار بوجود بیاورد. بعد از انجام این دو وظیفه پیشین، ارزیابی و احیاناً انتقاد از کار مافوق به عنوان جزء پسین مطرح است. انتقاد یعنی: به نقد کشیدن، ارزش گذاشتن و ارزیابی کردن؛ این که چه کارهایی ارزش مثبت و چه کارهایی ارزش منفی دارد. انتقاد نسبت به کار مافوق بعد از انجام وظیفه است مگر اینکه انسان قبلاً مورد مشورت قرار گرفته باشد.

جزء پسین، پیشنهاد است که بازرس بایستی به منظور بهینه‌سازی سیستم نظارت و بازرسی با عنایت به تخصص و تجربه‌ای که کسب می‌نماید، پیشنهادهای سازنده‌ای ارائه نماید.

این در حالی است که هر یک از پنج جزء اخلاق بازرسی نسبت به مافوق می‌تواند در حد افراط یا تفریط باشد که به شرح ذیل مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد:

۱-۱- افراط و تفریط نسبت به مقررات: در انجام وظایف، مطابق مقررات، چنانچه روی دستورالعمل‌ها به قدری وسواس به خرج داده شود که به جای قانونی عمل کردن، چند درجه بالاتر از قانون عمل گردد، این افراط است و چنانچه مقررات را نادیده گرفته و دستورالعمل‌ها مراعات نشود تفریط به حساب می‌آید.

۱-۲- افراط و تفریط در حیا نسبت به مافوق: افراط در حیا که احیاناً ناشی از ترس است و در این حالت نسبت به مافوقش جرأت انتقاد و پیشنهاد نمی‌کند، اما حد تفریط در بی‌حیایی است؛ پس بازرس در مقابل مافوقش در رابطه با صفت حیا نه باید افراط داشته باشد که هیچ نگویید و نه تفریط که دریدگی به خرج دهد.

۱-۳- افراط و تفریط در انتقاد نسبت به

**باید سعی شود بی‌تفاوتی و بی‌توجهی را از بین برد و به نحوی تلاش کرد که نقایص کار دیگران را ضعف و نقص کار خود، و رشد و کمال همکاران را رشد خود بدانیم.**

مافوق: انتقاد اولین بخش از دو جزء پس از انجام وظیفه است. انتقاد یعنی به نقد کشیدن. مسلماً هیچ کاری در حد صفر نیست، یا ارزش مثبت دارد یا منفی، حد افراط در انتقاد این است که انسان به طور دائم به دنبال عیب‌ها بگردد و هیچ توجهی به دستوره‌های مافوق نداشته باشد و به او یا دیگران ایراد بگیرد. انسان برای اینکه در حین انتقاد از عیبجویی پرهیز کند، به محض اینکه تصمیم گرفت در ارزیابی کاری ارزش منفی بدهد، باید ببیند اگر خودش به جای او بود چه کار مناسب‌تری می‌توانست انجام دهد، در غیر این صورت، قطعاً انسان به جای انتقاد، به سوی عیبجویی منحرف می‌شود، همچنین اگر انتقاد به تفریط کشیده شود، زمینه برای فساد فراهم می‌شود؛ اما حد اعتدال در انتقاد همان است که در ارزیابی، جایگزینی خود به جای طرف مورد انتقاد را فراموش نکنیم.

۱-۴- افراط و تفریط در ارائه پیشنهاد به مافوق: گاهی ارائه پیشنهاد به مافوق نیز به افراط و تفریط کشیده می‌شود؛ برخی افراد پیشنهاد دادن را امری آسان می‌پندارند. اینان تصور می‌کنند ذهنشان بقدری خلاق است که هیچ نیازی به دقت زیاد ندارند؛ این حالت (افراط در ارائه پیشنهاد) سبب کم ارزش شدن پیشنهادها و موجب بی‌اعتنایی مخاطبان و در نتیجه دلسردی پیشنهاد دهنده می‌شود؛ در خصوص پیشنهاد بنابر آنچه که تجربه نشان می‌دهد، انسان وقتی می‌خواهد پیشنهاد بدهد باید ببیند آیا با این امکانات و ضوابطی که وجود دارد انجام آن پیشنهاد عملی است یا خیر. اما تفریط در ارائه پیشنهاد این است که فرد بازرس نسبت به کلیه امور بی‌تفاوت باشد و بگوید: من فقط وظیفه خود را انجام می‌دهم و کاری به بهینه‌سازی سیستم نظارت و بازرسی ندارم؛ از این رو ضروری است که انسان ارزیابی دقیقی از امکانات سازمانی که در آن مشغول به کار است داشته باشد، سپس عملی بودن یا نبودن پیشنهادات خود را نسبت به امکانات و مقررات موجود مورد سنجش قرار دهد.

۲- رفتار اخلاقی بازرس نسبت به همکاران خود: اخلاق درست یک بازرس در ارتباط با همکاران خود سبب می‌شود از تجربه‌هایی که در معاشرت با آنها بدست می‌آورد استفاده نموده، بتواند از آن اختیار و امانتی که به او داده شده، به طریق بهتری در خدمت به ارباب رجوع یا شاکیان استفاده نماید

و مردم بتوانند در بهترین سطح ممکن از خدماتش استفاده نمایند. همچنین در اخلاق بازرسی در خصوص خُلق بازرس نسبت به همکاران نکات زیر قابل بررسی است:

۲-۱- تعهد نسبت به یکدیگر: به منظور تقویت حس اعتماد و دوستی بین همکاران، باید نسبت به آنان تعهد داشت؛ این تعهد می تواند بازرس را در خدمت به خدا و بندگان خدا یاری کند.

۲-۲- ایجاد صمیمیت با برقرار کردن ارتباط صمیمی: داشتن تعهد نسبت به یکدیگر باید ما را به جای هدایت به سمت ارتباطی خشک و رسمی به سوی ایجاد صمیمیت و برقرار کردن ارتباط صمیمی سوق دهد، تا بتوانیم این ارتباطات صمیمانه را در زمینه های مختلف داشته باشیم.

۲-۳- ایجاد محیط مشاوره: در ارتباط با یکدیگر زمینه به گونه ای فراهم شود که همه برای مشارکت در کارها رغبت و اشتیاق داشته باشند. در ایجاد چنین محیطی باید طوری پیش رفت که روح مشاوره و مشورت در همه رشد کند و زنده شود. مشورت نه تنها سبب می شود انسان از دانش و بینش و تجربه دیگران استفاده کند، بلکه موجب رشد و شکوفایی استعداد های درونی او نیز خواهد شد؛ زیرا انسانی که از مشورت کناره می گیرد، به دانش و تجربه و هستی خود مغرور است و انسان نیز طوری آفریده شده که وقتی به خودش غرّه شد استعداد هایش نیز فلج می شود؛ بنابراین در محیط کار باید حتماً برای ایجاد محیط مشاوره کوشش کرد.

۲-۴- مساعدت در رفع نقایص از کار یکدیگر: باید سعی شود بی تفاوتی و بی توجهی را از بین برد و به نحوی تلاش کرد که نقایص کار دیگران را ضعف و نقص کار خود، و رشد و کمال همکاران را رشد خود بدانیم. در این صورت است که سعی در مساعدت و رفع نقایص کار همدیگر را در پیش می گیریم.

۲-۵- دوری گزیدن از نفاق در محیط کار: پیامبر اکرم (ص) می فرماید: مؤمنین برای یکدیگر مانند آئینه دو جانبه هستند.

اعضای گروه بازرسی علاوه بر آنکه نسبت به هم صمیمیت دارند، باید برای یکدیگر همچون آئینه باشند و از طرح مسائل نفاق انگیز دوری جویند و بر اصلاح خود همت گمارند.

### اعضای گروه بازرسی علاوه بر آنکه نسبت به هم صمیمیت دارند، باید برای یکدیگر همچون آئینه باشند و از طرح مسائل نفاق انگیز دوری جویند و بر اصلاح خود همت گمارند.

۳- رفتار اخلاقی سرپرست هیأت بازرسی نسبت به کارشناسان تحت سرپرستی خود: رفتار و کردار سرپرست هیأت بازرسی نسبت به کارشناسان تحت سرپرستی خود باید از ویژگی های خاصی برخوردار باشد. در زیر به بیان برخی از آنها می پردازیم:

۳-۱- مهربانی و رأفت: خشونت و انعطاف ناپذیری سرپرست هیأت، نسبت به کارشناسان تحت سرپرستی خود به جای اتحاد و همکاری، موجب پراکندگی می شود. بر خلاف آن، مهربانی و رأفت می تواند به شکوفایی استعدادها و افزایش بهره وری و بهبود نتایج کمک و رسیدن به اهداف را تسریع نماید.

۳-۲- مشورت: سرپرست هیأت باید با افراد تحت سرپرستی خود به طور مستقیم و غیرمستقیم مشورت کند و به آراء و نظرات کارشناسان تحت سرپرستی خود اعتبار دهد. همچنین کارشناسانی که نظرات مشورتی خود را می نویسند و به سرپرست خود ارائه می نمایند، از طرف سرپرست تشویق شوند که این راهی است برای شکوفایی استعداد های آنها.

۳-۳- توجه به مشکلات افراد تحت سرپرستی و رفع آن در صورت امکان: سرپرست باید به افراد تحت سرپرستی خود توجه داشته باشد و به گونه ای برخورد کند که آنها احساس کنند سرپرست به فکر زندگی، رفاه و آسایش آنهاست و هر چند نمی تواند تمام مشکلات آنها را حل کند، اما به تمام آن مشکلات توجه دارد.

۳-۴- انتقاد پذیری با روحیه ای باز: سرپرست باید در خود روح انتقاد پذیری را در رابطه با افراد تحت سرپرستی ایجاد کند؛ ممکن

سرپرست هیأت باید با افراد تحت سرپرستی خود به طور مستقیم و غیرمستقیم مشورت کند و به آراء و نظرات کارشناسان تحت سرپرستی خود اعتبار دهد.

است کسانی به دلایل مختلف ذهنیتی پیدا کرده باشند که انتقاد پذیری برای آنها کار سختی باشد، لذا باید خودشان را برای شنیدن و تحمل انتقاد آماده نمایند.

۴- رفتار اخلاقی بازرس نسبت به ارباب رجوع و شاکیان: یکی از ویژگی های اخلاقی بازرس حُسن خُلق او با مراجعان است که باید شامل ویژگی های ذیل باشد:

۴-۱- تسلط و آگاهی بر ضوابط و مقررات: اولین ویژگی که یک بازرس در برخورد با ارباب رجوع باید داشته باشد، آگاهی و حضور ذهن وی نسبت به مقررات و ضوابط است به طوری که پاسخ به ارباب رجوع بر اساس ضوابط به شکل عادی و طبیعی آن انجام گیرد و مراجعین را به قسمت های مختلف نفرستد؛ که این ارجاع دادن روحیه ارباب رجوع را با آسیب های جدی مواجه خواهد کرد.

۴-۲- دخالت ندادن روابط و خودداری از افراط و تفریط در اجرای ضوابط: یک بازرس در مواجهه با ارباب رجوع باید طبق مقررات و ضوابط عمل کند و هیچ ربط و رابطه ای نباید مانع اجرای ضوابط شود. نباید نسبت به رعایت ضوابط و مقررات جانب افراط را در پیش گرفت و رابطه را بر حق حاکم کرد بلکه باید حق را حاکم بر رابطه دانست.

افراط در رابطه سبب می شود تا حق کسانی که با ما در رابطه نیستند، تضییع شود و تفریط در آن سبب تضییع حق افرادی خواهد شد که با ما آشنایی و رابطه دارند. پس باید همواره در مقررات و ضوابط جانب اعتدال را رعایت کرد.

۴-۳- بازرس در برخورد با مراجعه کننده باید افتخار خدمت گذاری را لمس نماید: نحوه پذیرفتن مراجعه کننده باید به نحوی باشد که ارباب رجوع چنین احساس کند که در این اتاق فردی است که از خدمت به او افتخار می کند و او را ولی نعمت خود می داند. حال آنکه ارباب رجوع هر کس که می خواهد باشد؛ چه شأن و مقام او بالاتر یا پایین تر باشد؛ چنانکه امیرالمؤمنین در فرمان خود به مالک اشتر چنین پند می دهد که «ای مالک، انسان هایی که تو می خواهی بر آنها حکم برانی یا برادر دینی تو یا حداقل انسان و ممنوع تو هستند. بنابراین بازرس باید با مراجعین خود برخوردی احترام آمیز داشته باشد.



## گردهمایی



### کاربرد روانشناسی در گزینش

در شماره قبل در بخش خبر، به اطلاع شما گرامیان رساندیم که جلسه‌ای با حضور گزینشگران منتخب دستگاه‌های اجرایی تهران، در محل باشگاه نهاد ریاست جمهوری تشکیل گردید. در این شماره به گزیده‌هایی از سخنان دکتر ابراهیم میثاق که حول محور روانشناسی شخصیت، انواع شخصیت و ویروس‌های ارتباطی می‌باشد اشاره می‌نماییم. ایشان به نقل از "کارن هورنای" برای انسان‌ها سه تیپ شخصیتی را نام برد.

۱- شخصیت علیه دیگران، با دو جنبه مثبت و منفی؛

۲- شخصیت به سوی دیگران، با دو جنبه مثبت و منفی؛

۳- شخصیت گریز از دیگران، با دو جنبه مثبت و منفی.

از ویژگی افراد دارای شخصیت علیه دیگران می‌توان برتری طلبی، اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، قدرت طلبی، ممتاز بودن و... را نام برد. در جنبه مثبت به طور مثال: می‌توان از شاگردان ممتاز در مدارس و دانشگاه‌ها، قهرمانان ورزشی و مدیران موفق، نام برد. در جنبه‌های منفی این نوع شخصیت می‌توان از دیکتاتورها، بزهکارها، پرخاشگرها و... نمونه آورد.

از ویژگی افراد دارای شخصیت به سوی دیگران، فداکار و حامی و پشتیبان بودن ایشان است. از جنبه‌های مثبت آنان این نکته است که به کار بیشتر اهمیت و بها می‌دهند و نیروهای مفیدی برای انجام امور محسوب می‌شوند. ولی در مقابل، افرادی هستند که هویت آنان در نسبت با دیگران تعریف شده است و از طریق رابطه به جایگاهی رسیده‌اند، لذا سعی دارند

پشت نفرات اول، به صورت وابسته، انگل و با چاپلوسی و چرب‌زبانی موقعیت خود را حفظ کنند و از درگیر شدن با مسائل، کناره می‌گیرند. برخی از ویژگی‌های افراد دارای شخصیت گریز از دیگران؛ عبارت است از اینکه در تصمیم‌گیری‌ها کند عمل می‌کنند، ارتباط با آنان سخت است، قانونمند و بسیار اصول‌گرایند، ساخته‌های ذهنی خود را وحی منزل می‌دانند، دوست جدید نمی‌گیرند و دوستانی صمیمی از قدیم‌الایام دارند و برای حریم خود دیوار بلندی می‌کشند که هر کس توان نفوذ به آن را نداشته باشد. نکته اخیر می‌تواند از جنبه‌های منفی به شمار آید، ولی در شخصیت افرادی مثل هنرمندان، به عنوان ویژگی مثبت، تلقی می‌گردد.

ویژگی‌هایی که برای سه تیپ شخصیتی، ذکر گردید، در افراد، به صورت ترکیبی وجود دارد و ممکن است در فردی وجه غالب و در فرد دیگر وجه شخصیتی دیگری غالب باشد. البته شکل‌گیری شخصیت افراد از دوران کودکی آغاز می‌شود و با توجه به تأثیر عوامل مختلف، هر فرد دارای شخصیت خاص خود، با ویژگی‌های شخصیتی که ذکر شد می‌گردد و به طریق خاص خود در جامعه و اجتماع پیرامون خود به تعامل می‌پردازد.

اگر از انواع شخصیت‌های مذکور، بخواهیم شخصیت متعادل و مناسب و درستی انتخاب کنیم، باید بگوییم هیچکدام متعادل و مناسب نیستند؛ زیرا انسان با ظرفیت بالا و قدرتمند، کسی است که بتواند در موقعیت‌های مختلف، از توان و استعداد خود بهره‌وافی و کافی را ببرد. حضرت علی (ع) یک الگو و نمونه کاملی در استفاده از ویژگی‌های شخصیتی و جنبه‌های مثبت شخصیت‌های مذکور بوده‌اند. ایشان هم دارای ویژگی‌های مثبت شخصیتی "گریز از دیگران" به طور مطلق بودند به طوری که در نیمه‌های شب به عبادت و راز و نیاز با

پروردگار خود مشغول می‌شدند، همچنین در ارتباط با دیگران به یاری رساندن محرومان و یتیمان زمانه خود "آنجا که به نوازش یتیمانی که در جبهه جنگ پدرشان را از دست داده بودند، در حد اعلی دارای ویژگی‌های مثبت شخصیتی به سوی دیگران است و در جبهه‌های جنگ با ویژگی‌های مثبت شخصیت علیه دیگران، در اوج شهامت و شجاعت، بر دشمنان غالب و پیروز می‌شدند.

مباحث فوق، همه مؤید اهمیت ارتباط و نقش آن در تعاملات موفق یا ناموفق، مثبت یا منفی افراد، در جامعه می‌باشد و عدم مراعات آن، موجب قطع ارتباط و سقوط از آن شده که مراحل این سقوط به ترتیب زیر اتفاق می‌افتد: مرحله اول، شامل بغض کردن، پنهان کردن احساس و رنجور شدن و دلخور شدن از دیگران است؛ در مرحله دوم، سعی بر درگیر شدن، تلافی نمودن، انتقام‌گیری و آسیب رساندن است؛ در مرحله سوم، شخص دچار پرهیز، نفرت و گریز می‌شود.

در مرحله چهارم، ارتباط به کلی از بین می‌رود و بی‌تفاوتی، ناامیدی، بایکوت شدن بر احساس فرد حاکم می‌شود و در نهایت به مرگ مرتبط می‌شود.

آشنایی با ویروس‌های ارتباطی که سبب آسیب رساندن به ارتباط و نهایتاً به مرگ مرتبط می‌شود، از اهمیت خاصی برخوردار است و عبارتست از:

تحقیر، جرّ و بحث، شماتت، سرزنش، نیش و کنایه زدن، دروغ‌گویی، مچ‌گیری و تحریک کردن و خرده‌گیری، محاکمه به جای معالجه، تهدید کردن، متهم کردن، واکنش سریع نشان دادن، از ویروس‌های ارتباطی می‌باشد که باید مراقب آنها بود. جدول ذیل تفاوت جرّ و بحث را با بحث سازنده نشان می‌دهد:

بحث سازنده (گفت و شنود)	جرّ و بحث (گفتگو)
استفاده از عقل و منطق حاکم است. انرژی ساز است و محبت و تفاهم به ارمغان می‌آورد. سکوت در اینجا برای فهمیدن است. با آرامش و بردباری توأم است.	ابراز احساس حاکم است. انرژی سوز است و نفرت و تفرقه بدنبال دارد. سکوت در اینجا برای مچ‌گیری است. پزیدن در صحبت دیگران و عجولانه است.

برای خنثی کردن ویروس‌های ارتباطی فوق بایستی با احترام، گفت و شنود و منطق و عقل، راهنمایی صمیمانه، با صراحت و شیرین، صداقت، مراعات کردن، معالجه کردن، محبت و تفاهم و بردباری رفتار و کردار خود را تغییر دهیم و ویروس‌ها را نابود سازیم.



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

(بخش سوم)

### حجاب تقیّدات

هر چیزی که توجه به آن، انسان را از خدای متعال باز بدارد، حجاب ظلمانی است. تعینات، جزو حجاب های نورانی بوده و تقیّدات از حجاب های ظلمانی به شمار می روند. امام خمینی معتقد است که اوکین چیزی که برای هر طلبه ای لازم است، تهذیب و اصلاح نفس است. امور بسیاری وجود دارد که انسان را بیچاره می کند و از تهذیب و تحصیل باز می دارد و او را مقید می سازد، چه بسا برای برخی افراد، ریش و عمامه بزرگ، حجاب شده و ایشان را از تحصیل باز دارد. (۱)

صدر المتألّهین برخی از این حجاب ها و راه برطرف کردن آنها را این گونه بیان کرده است: "در تهذیب نفس، سالک باید با حجاب های درونی و بیرونی به مبارزه برخیزد. این حجاب ها عبارتند از:

۱- حجاب مال که آن را می توان با بخشش مال از میان برد.  
۲- حجاب مقام که آن را می توان با دوری جستن از مناصب دنیوی نابود ساخت؛ تواضع و دوری جستن نیز کمک به از میان بردن حجاب مقام می کند.  
۳- حجاب تقلید که با مجاهده علمی صحیح و دوری از مجادله قابل اصلاح است.

۴- حجاب معصیت که با دوری از گناه و توبه قابل درمان است. (۲)  
وقتی انسان مورد توجه مردم قرار گرفت و مراجعات دینی و دنیوی مردم به کسی زیاد شد و صدای کفش از پشت سر شنیده شد، در این صورت بیشترین زمینه حجاب های ظلمانی پدید آمده است. خودبزرگ بینی و برتر دانستن خود نسبت به دیگر مردم از حجاب های غلیظ ظلمانی است که در این دنیا انسان را از کمال تحصیل علم و معرفت و تهذیب باز می دارد و در آخرت او را به هلاکت ابدی وارد می کند. "پرده عجب و حجاب غلیظ خودپسندی مانع می شود از آن که انسان بدی های خود را ببیند". (۳)

ما در اینجا برخی دیگر از حجاب های ظلمانی را ذکر می کنیم، هر چند آنها را اصطلاحاً تحت عنوان "حجاب تقیّدات" نمی توان قرار داد، ولی مقصود ما از عنوان "حجاب تقیّدات" اشتغال به هر چیزی که ماسوی الله است، می باشد. توحید حقیقی، اسقاط کردن اضافات و تعینات است و چون هر چه غیر خداست می تواند پای بند انسان شده و او را محدود به عالم طبیعت و ماده کند، ما همه این حجاب های مادی را تحت عنوان حجاب تقیّدات قرار می دهیم.

"حجاب کبر": گاهی انسان کمالی را در خود توهم می نماید و به سبب آن خود را برتر از دیگران می پندارد، این حجاب انسان شده و او را از خداوند دور می سازد؛ مثلاً: در میان علمای عرفان گاه یافت می شود کسی که خود را از اهل معارف و شهود می داند و از اصحاب قلوب و سابقه حسنی (خوش سابقه) انگارد و بر دیگران لاف ترفع و تعظم (خود برتر بینی و خود بزرگ بینی) زند، و حکما و فلاسفه را قشری، و فقها و محدثین را ظاهر بین و سایر مردم را چون بهائم (چهارپایان) داند و به همه بندگان خدا به نظر تحقیر و تعبیر (پند دادن) نگاه

کند و بیچاره خود لاف از فناء فی الله و بقاء بالله زند و کوس تحقّق (حقانیت) کوید، با آنکه معارف الهیه، خوش بینی به موجودات را اقتضا می کند و اگر شمع معرفت الله کرده بود، به مظاهر جمال و جلال حق، تکبر نمی کرد؛ چنانچه در مقام بیان و علم، خود او نیز تصریح به خلاف حالت خود کند، و این نیست جز آن که معارف به قلبش وارد نشده و بیچاره به مقام ایمان هم نرسیده، دم از عرفان می زند و از عرفان حظی نداشته، از تحقّق سخن می راند. (۴)

حجاب کبر، از حجاب های غلیظ عالم ماده و ظلمت است که موجب می شود نه تنها انسان از خدای متعال و عالم لاهوت دور ماند، بلکه او را حتی از ورود به عالم ملکوت نیز باز داشته بلکه از هر حرکت معنوی او جلوگیری می کند. "خداوند! حجاب غلیظ و پرده های ضخیم خودپسندی و خودپرستی را پاره کن و ما را به مجلس قدس راه بده و این دیوسیرتی و زشت خوبی و درشت گویی و خودآرایی و کج نمایی را از ما برکنار نما". (۵)

"خداوند! ما اهل حجاب و ظلمتیم، اهل شرک و نفاق، ما خودخواه و خودپسندیم، تو حب دنیا را از دل ما بیرون کن". (۶)

"حجاب شهوت": یکی از خطرناک ترین حجاب های ظلمانی، حجاب شهوت است، و بلکه می توان ادعا کرد بزرگ ترین حجاب انسان، حجاب شهوت است. نجم الدین رازی گوید: "شهوت، کامل ترین صفت حیوانی است و بزرگ ترین حجاب از آن خیزد و دیگر صفات حیوانی به خوش خوردن و خوش خفتن غلبه گرفت، حجب زیاد شد و انس حضرت، نقصان پذیرفت؛ چه به مقدار آنکه از لذات و شهوات حیوانی نفس آدمی ذوق می یابد، با آن انس می گیرد و بدان مقدار، انس حق از دل او کم می شود". (۷)

فرو رفتن در شهوات و انس به آنها نه تنها باعث آن می گردد که اندک اندک به تکذیب آیات الهی روی آورد، (۸) بلکه قلب را وارونه و واژگون ساخته (۹)، نگرش انسان را نسبت به خوبی ها و بدی ها عوض می کند در نتیجه خوبی را از بدی می پندارد و زشتی را از زیبایی تصور می کند. امام خمینی می فرماید: "ای عزیز! اولیا را به خود قیاس مکن و قلوب انبیا و اهل معارف را گمان مکن مثل قلوب ماست. دل های ما غبار توجه به دنیا و مشتتهیات آن را دارد، و آلودگی انغمار در شهوات نمی گذارد مرآت تجلیات حق شود و مورد جلوه محبوب [واقع] گردد. البته با این خودبینی و خودخواهی و خودپرستی باید از تجلیات حق تعالی و جمال و جلال او چیزی نفهمیم بلکه کلمات اولیا و اهل معرفت را تکذیب کنیم و اگر در ظاهر نیز تکذیب نکنیم، در قلوب تکذیب آنها نمایم...". (۱۰)

از حضرت رضا (ع) سؤال شد که چرا خداوند از خلق در حجاب است. فرمود: "حجاب، از بسیاری گناهان مردم است". (۱۱) پس هیچ حجاب ظلمانی جز گناه وجود ندارد، البته باید به عرض عریض و گسترده گناه توجه داشت، از خطیئه آدم تا خطیئه ابلیس بیش از آسمان تا زمین فاصله است.

سعدی حجاب نیست تو آینه پاک دار

زنگار خورده چون بنماید جمال دوست

تو را تا آینه زنگار باشد حجاب دیدن دلدار باشد

"حجاب طبیعت": توجه به هر چه غیر خداست، حجاب بین انسان و خدای متعال می باشد. ولی اگر توجه به عالم طبیعت و ماده باشد این حجاب ظلمانی است و اگر توجه به ملکوت و جبروت باشد این حجاب نورانی است. اگر نفس توانست خود را از این قشر و حجاب طبیعت خلاص کند دارای بصیرت می شود. (۱۲) آنکس که در زندان طبیعت است، دارای چشمی است که تنها ظاهری از دنیای مادی را می بیند اما کسی که از ظاهر دنیا به باطن آن روی آورد، صاحب بصیرت می شود و می فهمد که رویت خداوند یعنی چه. امام خمینی پس از شکوه از کسانی که معارف بلند دین را حمل بر یک سری امور ظاهری و مادی می کنند، می فرماید: "افسوس که ما بیچاره های گرفتار حجاب ظلمانی طبیعت و بسته زنجیرهای آمال و امانی، جز مطعومات و مشروبات و منکوحات و امثال اینها چیزی نمی فهمیم، و اگر صاحب نظری یا صاحب دلی بخواهد پرده از این حجب بردارد جز حمل بر غلط و خطا نکنیم و تا در چاه ظلمانی عالم مُلک



یکی از خطرناک ترین حجاب های ظلمانی، حجاب شهوت است، و بلکه می توان ادعا کرد بزرگ ترین حجاب انسان، حجاب شهوت است.

انسان هیچ گاه حدّ یَقِف ندارد؛ در هر مقام و درجه ای که باشد باز مقامات و درجات بیشتری روبه روی او قرار دارد، حتی کسی که به مقام فنا و بقای بالله رسیده است، تازه ابتدای حرکت در درجاتی است که هرگز در قالب عبارات قابل بیان نیست.

مسجونیم (زندانی هستیم)، از معارف و مشاهدات اصحاب آن چیزی ادراک نمیایم. (۱۳)

در بحث از حجاب طبیعت و شواغل حسّی می توان ادعا کرد که مراتب نازل وجود، حجاب از مراتب عالی آن است و چون شیخ اشراق عالم ماده را ظلمت و فاقد نور می داند، پس تمام عالم ماده حجاب ظلمانی به شمار می رود، و هر کس آنس به طبیعت دارد، گرفتار چنین حجابی شده است. به عبارت دیگر هر کس نظر استقلالی به عالم ماده داشته باشد، گرفتار بت پرستی و ثنویت شده و این عالم برای او حجاب ظلمانی است، ولی کسی که این جریان را آیه و ظل (سایه) ببیند و نظر استقلالی به آن نکرده، بلکه عالم را ممکن الوجود و فقیر و محتاج به خداوند دانسته و با نگاه به عالم، خداوند را ببیند، این جهان برای چنین انسانی حجاب نورانی خواهد بود؛ چرا که با امکان دیدن دلدار نگاه به تصویر او در آینه خطاست. امام خمینی می فرماید: «کلیه امور دنیوی اگر موجب توجه انسان به دنیا و غفلت از خداوند متعال شود، باعث [ایجاد] حجب ظلمانی می شود. تمام عوالم اجسام حجاب های ظلمانی می باشد، و اگر دنیا وسیله توجه به حق و رسیدن به دار آخرت - که دار التّشرف است - باشد، حجاب های ظلمانی به حجب نورانی مبدل می گردد» (۱۴)؛ بلکه حضرت امام معتقدند: آن کس که اخلاص الی الارض دارد او در پست ترین حجاب ظلمانی یا اسفل السافلین حجاب های ظلمانی یعنی عالم طبیعت و ماده قرار دارد. (۱۵)

«حجاب و قوف»: یکی دیگر از حجاب های ظلمانی «حجاب و قوف» است. انسان هیچ گاه حدّ یَقِف ندارد؛ در هر مقام و درجه ای که باشد باز مقامات و درجات بیشتری روبه روی او قرار دارد، حتی کسی که به مقام فنا و بقای بالله رسیده است، تازه ابتدای حرکت در درجاتی است که هرگز در قالب عبارات قابل بیان نیست. اگر کسی تصور کرد که به برخی درجات و کمالات رسیده و این تصور واهی و خیال باطل رهن او شد و او را از حرکت باز داشت، این عدم حرکت و قوف، حجاب ظلمانی او است. همچنان که قوف با خلق حجاب از حق است و قوف با حق حجاب از خلق است.

گاهی توجه به بی حجاب بودن نیز نوعی حجاب و مسبب دوری از خداوند است. وقتی بی حجابی مشغله قلبی و ذهنی عارف گردد، خود این بی حجابی نوعی حجاب خواهد بود، به هر حال تا انسان خود یا بی حجابی خود یا هر چیزی که غیر خداست را می بیند، گرفتار حجاب است. وقتی بایزید گفت: «یا ربّ منّی أصلُ اَلیک؟» خدا یا تا کی در آتش هجران تو بسوزم و کی مرا شربت وصال می دهی؟ ندا آمد که هنوز تویی تو همراه تست، اگر می خواهی به ما برسی «دع نفسک و تعال؛ خود را بر در گذار و در آی. (۱۶)

«حجاب غفلت»: در برخی احادیث غفلت نیز جزء حجاب های ظلمانی شمرده شده و بلکه آن را منشأ و سرآغاز سایر حجاب ها ذکر کرده اند؛ «الغفلة سبب کلّ حجاب» (۱۷)

اگر غفلت سبب همه حجاب های ظلمانی است، می توان ادعا کرد که یاد خدا و رفع غفلت نیز باعث خرق همه حجاب های ظلمانی است: «إذا ذکر الله ارتفع کلّ حجاب» (۱۸) یعنی هرگاه خداوند یاد شود و حضور قلبی نسبت به او

پیدا شود، همه حجاب ها کنار می روند. در مناجات شعبانیه نیز «حجاب سهو» ذکر شده است، (۱۹) یک معنای حجاب سهو آن است که اشتغال نفس به تدبیر بدن، حجاب آن از صعود به ملکوت است، (۲۰) و احتمال دیگر آن است که چون اولین مرحله و اولین قدم در سیر و سلوک، یقظه است؛ تا کسی از خواب غفلت بیدار نشده و متوجه به عالم معنا و معنویت نگردد دیده از تمامی مسائل عرفانی و اخلاقی در حجاب خواهد بود.

صدرالمتألّهین در مقام معرفّی حجاب هایی که مانع از انکشاف صور علمیه برای نفس انسان است، می فرماید: «حجاب ها بر پنج قسم می باشند:

۱- ضعف قوه و استعداد و نقصان جوهری انسان و بالقوه بودن او.

۲- کدورت های حاصل از گناهان و شهوات که گوهر انسانی را کدر نموده و همچون زنگار آینه مانع از ظهور حق می گردد.

۳- روی گردانی انسان از عالم حقایق به زندگی دنیوی و توجه کامل به مباحث فروع دین و غفلت از معارف اصلی دین.

۴- حجاب هایی که به واسطه تقلید و تعصب از ابتدای تولد همراه انسان بوده، موجب پذیرفتن اعتقادات باطل گردیده است. اینها همچون دیوار بین آینه و تصاویر، حجاب بین نفس انسان و فهمیدن حقایق می گردند.

۵- کوچ نمودن از صورتی به صورت دیگر و نرسیدن به هدف اصلی که همان مشاهده جمال یار است.

۶- نادانی نسبت به اصول معارف و عدم انتقال از صورتی به صورت دیگر باعث محرومیت است.

در میان این حجاب ها چیزی بدتر از اشتغال به غیر حق نیست و کار شیاطین این است که با پرخیدن به دور قلب مردم، آنان را مشغول به غیر خداوند نموده و در نتیجه از نظر به ملکوت آنان را محروم می کنند. (۲۱)

از دیگر مصداق های حجاب ظلمانی پشت پا زدن به علم فقه و کم اهمیت جلوه دادن آن است، توهم رسیدن به طریقت و حقیقت حجابی غلیظ است که برخی را از رعایت آداب ظاهری شریعت و اهمیت فراوان آن غافل نموده است. این حجاب برای کسانی که در علوم عقلی و ذوقی کار می کنند، از مهم ترین آفت هاست.

دوری گزیدن از جامعه و امور مسلمانان و در نتیجه فکر جدایی دین از سیاست از دیگر حجاب های ظلمانی در دیدگاه حضرت امام است. و بالجمله هوای نفس و انانیت و «من گفتن و بلکه هر چه موجب ضلالت است به نوعی از دیگر اقسام حجاب های ظلمانی است.

آنچه ذکر شد شمه ای بود از حجاب های ظلمانی بین ما و ملکوت عالم، اگر توفیق و لطف الهی یاری کند و این هفتاد هزار حجاب را خرق کنیم، تازه به ملکوت راه خواهیم یافت؛ ولی از ملکوت تا جبروت و از جبروت تا لاهوت هزاران هزار حجابی وجود دارد که مانع نام آنها را می دانیم و نه امیدی به خود در خرق آنها داریم، گرچه فضل و رحمت الهی بی نهایت است. «خداوند، بارالها، ما اهل معصیت و محجوبین از ساحت کبریا چه بگوئیم، جز آنکه با لقلقه لسان عرض کنیم رجاء ما به مراحم تو است و امید واثقه ما به فضل و مغفرت توست». (۲۲)

منابع:

- ۱- جهاد اکبر ص ۲۱۵
- ۲- عرفان و عارف نمایان، ترجمه کسر اصنام الجاهلیه، ص ۱۶۸، سیمای انسان کامل از دیدگاه مکاتب، ص ۲۶۳.
- ۳- جهاد اکبر، ص ۲۴۴.
- ۴- همان، ص ۲۴۵.
- ۵- همان، ص ۲۴۵.
- ۶- همان، ص ۲۴۵.
- ۷- همان، ص ۲۴۵.
- ۸- سوره روم، آیه ۱۰.
- ۹- اصول کافی، ج ۲، ص ۲۱۴.
- ۱۰- مقاله امام خمینی در آخر رساله لقاء الله، ص ۲۵۷.
- ۱۱- توحید صدوق، ص ۲۴۵، بحار الانوار، ج ۳، ص ۱۵.
- ۱۲- تقریرات فلسفه امام خمینی، ج ۱، ص ۳۸۶.
- ۱۳- مقاله امام خمینی در آخر رساله لقاء الله، ص ۲۵۶.
- ۱۴- جهاد اکبر، ص ۲۴۴.
- ۱۵- همان، ص ۲۴۵.
- ۱۶- حافظ نامه، ج ۲، ص ۸۵۷.
- ۱۷- بحار الانوار، ج ۷۰، ص ۱۱۰.
- ۱۸- همان، ج ۷۰، ص ۵۵.
- ۱۹- وحجه سهوه عن عفوک.
- ۲۰- شواهد الربوبیه، ص ۲۱۴.
- ۲۱- همان، ص ۲۵۴.
- ۲۲- جهاد اکبر، ص ۴۳۲، شرح حدیث بیست و هفتم.

شامل ارائه نظریه و نوآوری را عملی ساختن آن می دانند.

### ویژگی های افراد خلاق و کارآفرین:

صاحب نظران، ویژگی های متعددی را برای افراد خلاق و نوآور برشمرده اند که به اختصار به آنها اشاره می کنیم:

۱- افراد خلاق و آفریننده، کسانی هستند که می توانند نگاهی غیرمرسوم به اشیاء و پدیده ها بیندازند، هر رویداد یا شیء را چنان ببینند که گویی برای نخستین بار است پدیدار شده است.

۲- دارای اعتماد به نفس و نسبت به انجام کار مقاوم، سمج، پرتکاپو، دارای انرژی و ریسک پذیرند.

۳- انعطاف پذیر هستند و در ارائه راه حل و اندیشه بکر و بدیع، آمادگی بسیار دارند. آنها با استفاده از این ویژگی، توانایی تعقیب و دستیابی به راه حل مشکل را، از طرق مختلف دارا هستند.

۴- توانایی بالایی در تشخیص الگوها دارند و در اکثر موارد، در جستجوی اطلاعات هستند.

۵- خیلی راحت نتیجه اعمال خود را می پذیرند، همچنین هدف گرا و خودمحور نیز هستند.

خلاصه این که داشتن صفاتی نظیر: "روایی بودن (داشتن تخیلی قوی)، داشتن قاطعیت، اهل عمل بودن، دلبستگی به کار، پرداختن به جزئیات و [علاقه به] سرنوشت و تقسیم کارآفرینی خود با دیگران از خصوصیات بارز این افراد است.

### مراحل خلاقیت:

صاحب نظران در پاسخ به این سؤال که انسان ها چگونه خلاقیت را از خود بروز می دهند؟ "اکثراً در باره مراحل از سیر خلاقیت، به شکل مجزا و به هم پیوسته ای اتفاق نظر دارند" که این مراحل به اختصار به شرح ذیل است:

۱- کسب دیدگاه و نگرش موافق، نسبت به فکر(ایده)های نوین: لازم است که انسان نسبت به آزادی فکر، به رغم واکنش های نامطلوب اولیه ای که فرد ممکن است از دیگران دریافت کند، نگرشی مثبت داشته باشد.

۲- حساسیت نشان دادن نسبت به مسأله: انسان خلاق ابتدا آنچه را که می خواهد به انجام برساند، مشخص می کند (و این امر از اهمیت ویژه ای برخوردار است). صرف جستجو برای فکرهای جدید، بدون شناخت نیازهای انسانی و تعیین هدف، کاری نامیدانه و عبث خواهد بود.

۳- بکارگیری سلاست فکر: سلاست و روانی فکر به معنای گردآوری نظریات متنوع و زیاد در مورد مسأله است، ارزش این کار در آن است که هر چه میزان فکرهای موجود بیشتر باشد، احتمال یافتن راه حل عملی، بیشتر است.

۴- فعالیت ضمیر ناخودآگاه بر روی مسأله: هنگامی که پس از کار مداوم بر روی یک طرح، در آدمی حالت ناتوانی پدیدار می شود، بهتر است به ذهن خودآگاه، فراغتی بدهیم تا برای ذهن ناخودآگاه، این فرصت ایجاد شود و به کمک تداعی (یادآوری افکار گذشته)، ذهن را در یافتن راه حلی برای مسأله طراحی شده یاری رساند.

### روش های خلاقیت:

قبل از ورود به بحث، به خاطر مختصر بودن این نوشته، از شرح و تفصیل روش های مختلف خلاقیت، پرهیز می کنیم و به نام بعضی از آنها



## علمی

### خلاقیت؛ گفته ها و ناگفته ها (بخش پایانی)

مقدمه:

در شماره های پیشین بحثی با عنوان "خلاقیت؛ گفته ها و ناگفته ها" خدمت شما عزیزان، ارائه شد، لازم دیدیم که در کنار درج آخرین قسمت از سلسله مباحث مربوط به خلاقیت، چکیده ای مختصر، از مباحث مطرح شده را برای آماده شدن و جمع بندی کلی، خدمت شما ارائه دهیم، باشد که مفید واقع شود.

توجه به پیچیدگی دنیایی که در آن زندگی می کنیم، بیانگر آن است که تقریباً تمامی امکانات زندگی امروز، حاصل ابداعات و نوآوری هایی است که هر کدام در پی جرقه ای فکری پدید آمده، سپس جامه عمل پوشیده و امروزه جامعه بشری، آنها را به عنوان جزء لاینفک زندگی خود به گونه ای استفاده می کند که حتی وجودشان در زندگی غیر محسوس می باشد. اندیشمندان، امروزه از این تراوشات فکری با عناوینی مختلف، چون: "ابداع، نوآوری، ابتکار، خلاقیت، کارآفرینی و ..." یاد می کنند و اهمیتشان را در سازمان تا حدی می دانند که این مقولات را، عامل بقاء سازمان به حساب می آورند.

اهمیت و نقش کارآفرینی، زمانی روشن می شود که به گستردگی دامنه آنها پی ببریم، لذا نقش های کارآفرینان را در جامعه، به اختصار برمی شمیریم:

۱- عامل ایجاد و توزیع ثروت و برانگیزنده توسعه اقتصادی جامعه، یا به عبارتی موتور رشد و توسعه اقتصادی.

۲- عامل تشویق و ترغیب سرمایه گذاران

۳- عامل شناخت، ایجاد و گسترش بازارهای جدید

۴- عامل تعادل، در اقتصادی پویا

۵- عامل تحول و تجدید حیات ملی و محلی و کاهش دهنده

بروکراسی اداری و ایجادکننده نوآوری و روان کننده تغییر

### تعریف ابتکار، خلاقیت و ....

بررسی تعاریف مختلف، نشان می دهد که اهل علم، خلاقیت را



۱- چوب									
۲- آهنی									
۳- آجری									
۴- پلاستیکی									
۵- بلوک سیمانی									
۶- سفوف صاف									
۷- چارچوب استیل									
۸- شیروانی									
۹- سفوف طاقی									
۱۰- پیش ساخته									
الف) چوب									
ب) ورق آهن									
ج) آجر									
د) پلاستیک									
ه) بلوک سیمانی									
و) سفوف صاف									
ز) چارچوب استیل									
ح) شیروانی									
ط) سفوف طاقی									
ی) پیش ساخته									

نمودار چگونگی طراحی و بنای یک ساختمان - فن تحلیل شبکه

افراد	آقای الف	آقای ب	آقای ج	آقای د	آقای ه	آقای و
پست						
سرپرست روابط عمومی						
سرپرست حقوقی						
سرپرست ندارکات						
سرپرست کارگزینی						
سرپرست آموزش						
سرپرست چاپخانه						
سرپرست سلف سرویس						

نمودار انتصاب افراد برای پست‌های گوناگون - فن تحلیل شبکه

#### ۲۴ - روش راه حل جوئی قیاس مستقیم

این روش توسط آلكس ازبرن برای اولین بار در زمینه کارش (تبلیغات) مطرح شده است و می‌تواند در مسائل زیادی با جرح و تعدیل به کار رود. این روش مبتنی بر معاشرت آزاد، تعامل باز (نامحدود) با دیگران و خودداری کامل از انتقاد است.

تأکید این روش بر به کارگیری اندیشه کنترل نشده، سازمان نیافته و قوه تخیل می‌باشد و از هر فکری که درباره مسأله یا طرحی به ذهن برسد استفاده می‌شود؛ ذهن عمداً آزاد است تا هر نوع فکر ممکن را ارائه دهد هر چند که بعضی از آنها غیر عملی و کاملاً احمقانه به نظر آید. در این روش به یک گروه پانزده نفری موضوعی داده می‌شود و از

و شرح بسیار مختصر بعضی دیگر، اکتفا می‌کنیم؛ با این مقدمه کوتاه، وارد بخش پایانی این مقاله می‌شویم.

روش‌های مختلفی برای ایجاد و تقویت خلاقیت وجود دارد که ما را به طور مستقیم یا غیرمستقیم در پرورش خلاقیت یاری می‌کند؛ مثل: خلاقیت و آگاهی به یافتن درکی صحیح از موضوع، تقویت فرایند خلاقیت یا آموختن تکنیک‌های خلاقیت و اصول حل خلاقانه مسایل و راه‌های بسیار دیگری که برای پرورش خلاقیت وجود دارد و در این مختصر نمی‌گنجد. ما برای کامل شدن بحث به برخی روش‌های پرورش خلاقیت و کارآفرینی اشاره می‌کنیم.

#### تحرك مغزی:

تحرك مغزی یا طوفان مغزی، تکنیکی است که در آن مسأله‌ای به یک گروه کوچک ارائه و از آنها خواسته می‌شود که فی‌البداهه و با سرعت نسبت به حل آن واکنش نشان دهند و برای آن پاسخی بیابند.

#### ارتباط اجباری:

در این شیوه که از نام آن برمی‌آید بین دو پدیده که هیچ تناسب و شباهتی با هم ندارند، ارتباطی ایجاد می‌شود و این تلاش فکری، راه را برای خلاقیت و ایجاد ایده‌های جدید باز می‌کند.

#### الگوبرداری از طبیعت:

یکی دیگر از تکنیک‌های مؤثر در خلاقیت که اثر بسیار خوبی بر این فرایند دارد، الگوبرداری از طبیعت است. ابداعاتی که در زمینه علم ارتباطات و کنترل، در دهه‌های اخیر شکل گرفته است، نمونه‌های بسیار خوبی، از این شیوه و تکنیک می‌باشد.

#### بکارگیری حس کنجکاو:

همواره در برابر سؤال‌هایی همچون: "چرا و چگونه" و مانند آن، چیزهایی مطرح می‌شود یا به ذهن می‌رسد که در تقویت قدرت خلاقیت آدمی مؤثر است. در این روش، به امور واضح با رویکردی جدید نگاه می‌شود تا چگونگی و کم و کیف آنان با طرح سؤال، مورد بازشناسی و جستجوی دوباره قرار گیرد.

هدف از این مقدمه، یادآوری بر مطالب گذشته بود و برای آشنایی بیشتر و یافتن توضیحات کافی، مرور دوباره و تأمل بیشتر و به کارگیری موارد گفته شده را به عنوان یک توصیه، به شما پیشنهاد می‌کنیم، امید است این قبیل مباحث که نقش بسیار زیادی در پیشبرد و تکامل کاری ما دارد، مؤثر واقع شود.

#### ۲۳ - تحلیل شبکه

در این روش برای ایجاد فکری جدید میان دو شیء یا دو مفهومی که قبلاً هرگز اتحاد و قرابتی نبوده، رابطه اجباری برقرار می‌کنیم. برای این منظور معمولاً فهرستی از فکرها و اشیائی که احتمالاً بتوان رابطه‌ای میان آنها برقرار کرد، گردآوری می‌شود، آنگاه هر فکر یا شیء با استفاده از یک شبکه دو بعدی، در کنار تک تک افکار دیگر در فهرست قرار داده می‌شود؛ این فرایند تا زمانی که تمام فکرها یا اشیاء در کنار هم قرار گیرند، ادامه می‌یابد و ماهیت روابطشان با یکدیگر آزمایش می‌گردد. در نمودار ۱ که چگونگی طراحی و بنای یک ساختمان مورد بررسی قرار گرفته است، ترکیبات عملی زیادی از مصالح و مدل‌های ساختمانی به دست می‌آید. و در نمودار ۲ انتصاب افراد برای پست‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است.



یابد و با اصلاح یک یا چند فکر ادامه یابد تا یک فکر قابل قبول به دست آید؛ برای مثال: لوله کشی قهوه یا چای عملی نیست؛ ولی بیشتر سازمان‌ها با دادن قهوه یا چای در ساعات معین به کارکنان، زمان کاری تلف شده را کاهش داده‌اند.

راه حل جویی قیاسی مستقیم تلاشی است برای مورد توجه قرار دادن سریع یک مسأله، توسط افکار گوناگون در گروه که نهایتاً منجر به تراوش ایده‌ها می‌شود. برخی این روش را به جوانه‌های فکری تشبیه کرده‌اند. این روش برای حل مسائل اداری، بازرگانی، به ویژه هنگامی که واقعیت‌یابی و تحلیل نتوانسته راه حلی ارائه کند، جایگاه خوبی می‌یابد. به طور کلی، این روش امکان می‌دهد تا اندیشه‌هایی که از قالب روش مدیریتی آزادند، نگرشی تازه به مسأله بیفکنند که به کار گرفتن روش معاشرت آزاد، اغلب به تلاش به کار رفته می‌ارزد.

#### ۲۵- روش راه حل جویی قیاسی غیر مستقیم

این روش که در ابتدا به فن "گوردون" مشهور بوده است، ابتدا توسط ویلیام جی گوردون مطرح و بعد از تعدیل به نام "سینکتیکس" شناخته شد. در این روش، به دقت افرادی انتخاب می‌شوند که با مسأله متناسب باشند. مسأله ممکن است مربوط به کل سازمان باشد.

در این روش رهبر گروه، نقش حیاتی دارد و در واقع، تنها او می‌داند که ماهیت خاص مسأله چیست. مسأله واقعی و معینی مطرح نمی‌شود؛ بلکه یک مسأله کلی تری که در ارتباط با مسأله خاص است، مطرح می‌گردد.

در راه حل جویی قیاسی مستقیم دوره‌های زمانی کوتاهی صرف می‌شود و روی کمی (زیاد بودن تعداد) فکرها تأکید دارد؛ ولی در عوض بحث‌های مربوط به راه حل جویی قیاسی غیر مستقیم طولانی است و زمان زیادی صرف می‌شود تا در جهت ایجاد یک فکر کاملاً نو حرکت کند.

بحث بر سر موضوع "بازی" که تنها رئیس جلسه از مسأله اصلی باخبر است، ممکن است گروه را ورای مرزهای سنتی به بحث برنامه‌های تفریحی بکشاند و در ضمن آن از نظرهای ایشان در مورد "بازی" باخبر شود.

رئیس جلسه راه حل جوئی قیاسی غیر مستقیم نقش کلیدی دارد؛ زیرا تنها کسی است که می‌تواند مفید بودن پیشنهادات را بررسی کند و تشخیص دهد.

هر یک خواسته می‌شود که اظهار نظر کنند و تأکید بیشتر بر کمیت فکرهاست. معمولاً گروهی برای نظرخواهی مناسب تر است که افرادی دارای زمینه‌های متفاوت گسترده تری باشند و در میان آنها افراد کم تجربه نسبت به موضوع نیز وجود داشته باشند.

منظور از راه حل جویی قیاسی مستقیم، فراهم آوردن هدایت‌های فکری ممکن برای رسیدن به راه حلی رضایت بخش است. در این روش، فکرها پس از پایان جلسه "راه حل جوئی قیاسی مستقیم" ارزیابی می‌شوند. بنابراین قوانین روش راه حل جویی قیاسی مستقیم به این شرح است:

۱. هیچ فکری مورد انتقاد قرار نمی‌گیرد.

۲. هر چه فکرها بکتر تر (رادیکال تر) باشند، بهتر است.

۳. تأکید بر کمیت تولید فکر است.

۴. دیگران برای بهبود بخشیدن به فکرهایی که ارائه می‌دهند مورد تشویق قرار می‌گیرند.

راه حل جویی قیاسی مستقیم، اندیشیدن گروهی را مورد تأکید قرار می‌دهد. این نظریه بعد از اینکه مطرح شد، به طور گسترده‌ای مورد قبول قرار گرفت؛ ولی پس از اینکه تحقیقات نشان داد افراد در بسیاری از موارد به تنهایی بهتر می‌توانند فکر خود را ارائه دهند تا اینکه با گروه باشند؛ شور و شوق به کارگیری آن به سردی گرایید. بعدها تحقیقات بیشتری که در این زمینه به عمل آمد نشان داد، روش گروهی در بعضی از موارد می‌تواند خوب باشد؛ به ویژه هنگامی که اطلاعات، میان افراد مختلف پخش شده و گسترده گردیده است و همچنین زمانی که یک تصمیم ضعیف تر گروهی، مقبولیت بیشتری از تصمیم بهتر فردی دارد. هرگاه فکری نو توسط گروه مسئولین اجرایی ارائه شود، معمولاً میزان این مقبولیت بیشتر است.

برای نمونه: راه‌های کاهش زمان غیبت کارکنان در ساعات اداری یک سازمان، می‌تواند موضوع جلسه باشد. روش کار در این جلسه چنان است که در یک دوره زمانی معین، هر ایده‌ای که به ذهن برسد اظهار می‌شود، [ممکن است هر ایده] یک ایده دیگر را به ذهن [دیگران] متبادر سازد. ایده‌های غیر واقعی و مسخره به جای سرکوب، ترغیب می‌شوند و انتقاد نسبت به هیچ ایده‌ای مجاز نیست و همه ایده‌ها بدون کم و کاست ثبت می‌گردد. در زمینه موضوع "زمان کاری تلف شده"، ممکن است پیشنهادات ذیل مطرح شوند:

۱- پرداخت‌ها افزایش یابد.

۲- شرایط کاری مناسب تر شود.

۳- نوشیدنی (قهوه و چای) سر میز کارکنان آورده شود؛ مثلاً با لوله کشی سر هر میز یک شیر نصب شود.

۴- دو لوله نصب کنید؛ یکی برای قهوه یا چای، دیگری برای شیر.

۵- صندلی‌هایی متناسب با ترکیب هیكل هر فرد، تهیه کنید.

پس از هر جلسه راه حل جویی قیاسی مستقیم بیشتر فکرها با قضاوت منطقی رد می‌شود. ممکن است هیچ یک از فکرها به شکلی که مطرح شده قابل قبول نباشد، ولی فرآیند خلاقیت می‌تواند ادامه



## چشم انداز

مطالعات تطبیقی در باره  
سیستم گزینش  
(قسمت اول)

اشاره:

به منظور آشنایی با آخرین یافته های علمی و تجارب کشورهای جهان در امر گزینش و نیاز و ضرورت به این سیستم در نظامهای حکومتی و روشهای انجام کار بنا به حساسیت مشاغل و همچنین شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه خود بر آن شدیم تا از این شماره به درج مطالبی پیرامون این موضوع اقدام نمائیم. لازم بذکر است منابع مورد نظر، متنوع می باشد و در خصوص ساختار تشکیلاتی، تکنیک ها، سیستم ها و روشهای انجام کار گزینش در کشورهای پیشرفته و در حال رشد با استفاده از سایتهای اینترنت<sup>(۱)</sup> تهیه شده است که شایسته است در اینجا از تهیه کنندگان آن قدردانی بعمل آوریم.

تلاش ما بر این است که در حاشیه مطالب مطالعات تطبیقی، به موضوعاتی در زمینه روشهای کاربردی در مصاحبه، تحقیق، نظردهی، و جذب نیرو در سایر کشورها نیز بپردازیم تا ضمن آشنایی خوانندگان نشریه و سایر علاقمندان با این مباحث، تفاوت روشها یا یکنواختی اهداف و خصوصاً ضرورت عملکرد سیستم گزینش کشور در مقایسه با سایر کشورهای جهان روشن گردد.

برای دستیابی به هدف فوق شما همکار محترم می توانید نقطه نظرات خود را تحت عنوان «کدام موضوع با اهداف سیستم گزینش ما قابل انطباق و کاربردی است؟» جهت شرکت در مسابقه نشریه پیام گزینش ارسال نمایید و با بهترین نظرات و دلایل کاربرد آن جوایز نفیسی را در یافت نمایید.

ضمناً با توجه به ابلاغ دستور العمل جدید مصاحبه و توزیع فیلم نگرش نو، بخشی از آخرین اطلاعات مهم کشورهای جهان در بحث مصاحبه بعنوان اولین موضوع مطالعات

تطبیقی و کاربردی در این شماره درج می گردد. بدیهی است به تناسب نیازهای روز گزینش کشور، مطالب استخراج شده، متعاقباً در شماره های آتی به چاپ خواهد رسید.

### «مصاحبه های شغلی. بایدها و نبایدها»

#### وضعیت مصاحبه شغلی بایدها

- جوئی آرام در مصاحبه ایجاد نمایید.  
- در هنگام فراخواندن متقاضی به اتاق مصاحبه، وی را با نام کوچک مورد خطاب قرار دهید.

- از اینکه متقاضی نام مصاحبه کننده را می داند، اطمینان حاصل کنید.

- برخوردی مؤدبانه و محترمانه با متقاضی داشته باشید.

- کاری کنید تا متقاضی احساس کند که شما از علایق شغلی وی رضایت دارید.

- جوئی غیررسمی و در عین حال شبه کاری ایجاد نمایید.

- کاری کنید که متقاضی احساس اهمیت کند.

- به گونه ای با متقاضی صحبت کنید که گویی وی تنها فردی است که تاکنون با سازمان تماس، گرفته است.

- از حُسن سوابق کاری وی، تمجید کنید.

- برای قرار گرفتن مصاحبه در مسیر مناسب، از صحبت های غیر ضروری بپرهیزید.

- بادقت سخنان متقاضی را بشنوید.

- سعی کنید فضایی ایجاد کنید تا خود و متقاضی احساس راحتی کنید.

- اطلاعات عرضه شده را محرمانه نگاه دارید.

- در نظر داشته باشید که وقت متقاضی ارزشمند است.

- عملکرد و سوابق کاری متقاضی را به طور کامل بررسی نمایید.

- به شکاف ها (ابهامات) در سوابق کاری، توجه داشته باشید.

- معرف ها و سوابق شغلی را، کنترل نمایید.

- از سوالات برگه استخدامی و دیگر داده ها در برنامه ریزی انجام مصاحبه، بهره بگیرید.

- از اطلاعات مورد نیاز در مصاحبه، پیشاپیش یک طرح کلی تهیه کنید.

- برای مصاحبه، یک برنامه زمان بندی شده،

تهیه نمایید.

#### نبایدها:

- از انجام مصاحبه در هنگام اضطراب، ناراحتی، بیماری یا در شرایط تحت فشار خودداری کنید.

- در فضای پُر سر و صدا مصاحبه نکنید.

- منتظر نگه داشتن غیر ضروری متقاضیان جایز نیست.

- از رفتار تند و خشن با داوطلب پرهیز کنید.

- به مزاحمت های بیرونی اجازه ایجاد اختلال در روند مصاحبه را ندهید.

- نیازی به اخذ اطلاعاتی که از قبل داشته اید، نیست.

- از دشمنی کردن، با متقاضی بپرهیزید.

- به معلولان جسمی، عاطفه نشان دهید (البته به گونه ای که احساس ترحم نکنند).

- مجاز به صدمه زدن به احساسات متقاضی یا تخریب عقاید وی نیستیم.

- فراموش نکنیم که متقاضی به کلمات مصاحبه کننده، حساس است.

- ابراز بی علائقی نسبت به مصاحبه از سوی مصاحبه گر صحیح نیست.

- نباید مصاحبه تحت الشعاع امور دیگر قرار گیرد.

- در زندگی شخصی متقاضی، کنجکاوی نکنیم.

- لغو زمان مصاحبه یا تأخیر در آن موجب ذهنیت منفی در داوطلب می شود.

- از افتادن به قالب های رایج در مصاحبه پرهیز کنید.

- در صورت نامناسب بودن شخص متقاضی برای شغل مورد تقاضا، تلف کردن زمان زیاد، برای مصاحبه جایز نیست.

- بی برنامه بودن شیوه پیش برد مصاحبه، روند مصاحبه را با اختلال روبرو می کند.

#### آغاز مصاحبه

#### بایدها:

- مصاحبه را با دست دادن و معرفی خود آغاز کنید.

- بخندید و ابراز خوشحالی نمایید.

- مصاحبه را با موضوعاتی پیرامون علایق مشترک آغاز کنید.

- جوئی ایجاد کنید که متقاضی در آن احساس راحتی و اعتماد نماید.

#### نبایدها:

- نباید در آغاز مصاحبه دچار لکنت زبان شوید.  
- بیمار به نظر رسیدن، تأثیری منفی در روحیه متقاضی باقی می‌گذارد.  
- شتابزده و عجولانه رفتار کردن نیز موجب ایجاد تأثیر منفی در روحیه متقاضی می‌گردد.  
**دریافت اطلاعات و کمک به متقاضی**

#### **بایدها:**

- برای پاسخ دادن به سؤالات مصاحبه، به متقاضی وقت دهید.  
- متقاضی را تحریک کنید که به صحبت‌هایش ادامه دهد.  
- متقاضی را تشویق کنید تا در باره سوابق کاری خود صحبت کند.  
- تلاش کنید تا به خصوصیات، توانمندی‌های تجربی و نظریات متقاضی پی ببرید.  
- از سؤالات مبتنی بر چرایی، چیستی و چگونگی در روند مصاحبه استفاده کنید.

#### **نبایدها:**

- نباید به مصاحبه شونده اجازه داد جسورانه اظهار نظر کند.  
- نباید از سؤالات شیطنت‌آمیز استفاده کرد.  
- از روی عصبانیت پرونده را بررسی نکنید.  
- ندادن فرصت کافی به متقاضی، برای ارائه جواب صحیح نیست.  
- پرسیدن سؤالاتی با پاسخ "بلی" یا "خیر" جایز نمی‌باشد مگر در موارد ضروری.  
- از طرح سؤالاتی که نشان دهنده پاسخ‌های مطلوب باشد، پرهیزید.  
- نباید سیر مصاحبه را منحرف کنید.

#### **ارائه اطلاعات به مصاحبه شونده**

#### **بایدها:**

- با معرفی و ارائه اطلاعاتی در مورد الزامات شغلی متقاضی را یاری کنید.  
- مطالبی مفید در مورد محصولات و خدمات سازمان خود برای متقاضی بیان کنید.  
- به همه سؤالات پاسخ دهید.  
- در مورد موضوعات عامیانه، صحبت کنید.  
- به منظور اخذ تصمیم مناسب اطلاعاتی کافی به متقاضی، ارائه کنید.  
- فرصت‌های پیشرفته شغلی را برای او توضیح دهید.

#### **نبایدها:**

- از بزرگ‌نمایی شغل مورد نظر پرهیزید.

- از زیاد صحبت کردن پرهیزید.  
- از قبولاندن شغل، به متقاضی دوری کنید.  
- از زبان تخصصی استفاده نکنید.  
- ارائه اطلاعات غلط، به صورت عمدی صحیح نیست.  
- از ارائه توصیه‌های ناخواسته خودداری کنید.

- در مورد موفقیت‌ها یا مشکلات خود صحبت نکنید.  
- نسبت به تعهد خود به مذهب، سیاست یا عقاید دیگر اعلام نظر نکنید.  
- متقاضیانی که شایستگی ندارند و برای اشتغال در سازمان مربوطه مناسب نیستند، بیهوده تشویق نشوند.

#### **نظارت بر مصاحبه شونده**

#### **بایدها:**

- به ظاهر، خصوصیات، احساسات، توانایی‌ها و معلومات متقاضی دقیقاً توجه شود.  
- رفتارها، کلمات و درنگ‌های متقاضی، با توجه به وضعیت وی مد نظر قرار گیرد.  
- به نوسان صدا، وضعیت چهره، حالت و حرکات بدن، حرکات سر، دست و چشم‌ها و رفتار عمومی برای تکمیل کلمات بیان شده، توجه شود.  
- خصوصیات و شرایط لازم، برای موفقیت در شغل مورد نظر را ارزیابی کنید.  
- در تبیین وظایف شغلی و در مورد واکنش متقاضی، در قبال سؤال مورد علاقه و توانایی وی در این شغل دقت لازم مبذول شود.

#### **نبایدها:**

- از استخدام متقاضیانی که دارای صلاحیت کافی نیستند خودداری شود.  
- نظارت نباید به گونه‌ای باشد که توجه متقاضی را برانگیزد.

- از خودنمایی در هنگام ثبت مشاهدات یا کسب اطلاعات پرهیز کنید.

#### **ارزیابی مصاحبه شونده**

#### **بایدها:**

- به شغل مورد نظر، در هنگام مصاحبه توجه شود.  
- انرژی ذخیره شده مورد نیاز، در آینده متقاضی را در نظر داشته باشید.  
- بی‌طرفی خود را حفظ کنید.  
- بهتر است به جای تردید و استخدام یک

متقاضی بد، دچار اشتباه نشوید و یک متقاضی خوب را استخدام کنید.  
- یک سیستم سنجش قابل اتکا، برای ارزیابی متقاضی داشته باشید.  
- به اعتبار خود در سازمان توجه داشته باشید.

#### **نبایدها:**

- صرفاً بر اساس اینکه متقاضی مناسبی وجود ندارد به استخدام افرادی که واجد شرایط کافی نیستند مبادرت نورزید.  
- باور به بدشانسی صحیح نیست.  
- از بزرگ‌نمایی نقایص متقاضیان خودداری کنید.  
- بر مبنای دلایل واهی تصمیم‌گیری نکنید.  
- از استخدام متقاضیانی که دارای سابقه کاری معتبری نیستند خودداری کنید.  
- متعهد نمودن خود به استخدام متقاضی، تنها پس از پی بردن به تمامی جوانب پیشین متقاضی، اشکالی ندارد.  
- از پذیرش تجربه پیشین، به عنوان تضمین کامل توانایی متقاضی پرهیزید.

#### **پایان دادن به مصاحبه**

#### **بایدها:**

- به مصاحبه، به گونه‌ای دوستانه پایان دهید.  
- از متقاضی بخواهید تا سؤالاتش را مطرح کند.

#### **نبایدها:**

- برنامه تان را برای استخدام افراد دیگر مطرح نکنید.  
- از طرح عذر و بهانه، برای استخدام نکردن پرهیزید.

منبع:

Job interviews- Do, s and don, ts

The job interview situation, do....

Address: <http://www.accel-team.com/job-interviews/job-selct-interviews-06-b.html>

Date: last time viewed: ۱۸.Dec.۲۰۰۳/۲۷.Azar.۱۳۸۲

۲۰۰۳ Accel-Team.com All rights reserved





## مقاله وارده

### گزینش و بهداشت روانی

(قسمت اول)

موارد تعارض، مسبوق به تجربیات قبلی و ضمیر ناخودآگاه وی می باشد، استفاده از روش اول (پرهیز و کناره گیری از مشکلات و فرار از آنها) بیشتر برای افرادی پیش می آید که قبلاً از این روش به نتیجه یا مطلوب خود یا دفع خطر و جلب منفعتی دست یافته اند و در ضمیر ناخودآگاه آنها چنین تثبیت شده که تنها راه حل مؤثر در مواجهه با تعارضات و مشکلات و... همین روش می باشد؛ مثلاً درون خانواده از ابتدای کودکی چنین جوئی حاکم بوده و در محیط اجتماعی یا مدرسه نیز با توجه به خصوصیات تربیتی وی این روش پاسخگو بوده و تقویت شده است. البته این روش به طور کلی مطروود نمی باشد و در برخی موارد باید از این راه حل نیز استفاده نمود؛ خصوصاً در تعارضات خانوادگی یا محیطی که فرد احتمال می دهد با انتخاب کوتاه ترین و ساده ترین راه به نتیجه می رسد، لزومی ندارد از روش های دیگر استفاده کند یا در مواقع عصبانیت طرف مقابل، ابتدا انسان با وی همراهی می کند تا حالت متعادل تر و جو مناسب تری فراهم شود یا در بعضی موضوعات مخاطره آمیز وارد نمی شود؛ که لزوماً تمام این راهکارها به معنی فرار از مشکلات نمی باشد. ولی در هر موضوعی نمی توان تنها به این راه حل بسنده نمود بلکه لازم است در مواردی خود را با مشکل درگیر نماییم و به روش صحیح و مستدل منطقی آن را بررسی و حل نماییم.

اما در راه حل دوم که مقابله روزمره و دائم شخصیت فرد با محیط می باشد، فرد با مسائلی به صورت تک تک و جدا جدا مواجه می گردد و سعی می نماید موقعیت های نامطلوب را شکسته، تخریب یا عوض کند این روش گاه به شکل های ملایم تر آن مانند: جر و بحث، عدم همکاری، نق زدن و ایراد گرفتن بروز می کند. اگر شخص واکنش معاراضه جویی را مرتباً و پیوسته به کار گیرد، این واکنش به مسأله ای جدی تبدیل می شود و در شکل های حادث آن منجر به روش های جنایتکارانه خواهد شد و بعضاً مبارزه به صورت گسترده، واضح و عریان خواهد شد که در نهایت این راه حل نیز به نوعی همانند واکنش مشابه، عکس العمل معمولی فرار از مشکلات را نتیجه خواهد داد.

آنچه درباره روش دوم (مبارزه با سختی ها و مسائل و ایستادگی در برابر آنها) قابل ذکر است اینکه این روش هر چند روش لازمی است ولی اگر با کنترل عقلانی همراه نباشد و مقابله و مواجهه صرفاً با احساسات تند همراه باشد، لزوماً به نتیجه نمی رسد و حتی ممکن است در حلدی متوقف شود یا اینکه نتیجه عکس دهد؛ مثلاً: پدر قصد دارد فرزند خود را از فعل غلطی باز دارد و این کار را با برخورد و احیاناً استفاده از روش تنبیه بدنی و سایر روش های تند و خشن و برخورد فیزیکی که بالاتر از میزان فعل خطای فرزند است انجام می دهد. در نتیجه این برخورد موجب به هم ریختگی آرامش روانی و حذف محبوبیت یا مقبولیت متقابل بین پدر و فرزند می شود ولی چنانچه از روش دیگری استفاده می نمود، هم عمل بازدارندگی را انجام داده بود و هم باعث رشد فرزند و خانواده با مضار (ضررهای) کمتری می گردید.

هر چند ممکن است روش مقابله و ایستادگی با طیف گسترده خود از درجات پایین و خفیف تا درجات و مراتب شدید آن کاربردهایی نیز داشته باشد و در مواردی منتج گردد ولی این روش نیز به عنوان تنها راه حل برای تمامی مشکلات پیشنهاد نمی شود؛ چنانکه در مجموعه آیات و روایات نیز از مرء (لجاجت) و جدال با دیگران نهی شده است.

اما روش و راه حل سوم که واکنش متعادل و سازگارانه است، موجب می شود که شخص با خود بهتر کنار آید و دیگران را نیز در نظر بگیرد. در حقیقت این روش، به مثابه انتخاب یک راه میانه است به طریقی که هم خواست فرد برآورده می شود و هم شرایط به زیان او تغییر نمی کند. اما چگونه راه حل سوم امکان پذیر است و چه باید کرد تا با آن به هدف نهایی رسید؟

بهترین مسیری که برای راه حل سوم می توان ارائه داد این است که برای شروع به هر عمل ابتدا در مورد آن فکر کنید؛ چنانکه در روایت نیز آمده: "فکر

درک کامل روابط انسان با دیگران تنها در پرتو بررسی تجربیات اولیه در زندگی میسر است. به عبارت دیگر در هر کاری که شخص انجام می دهد، تجربیات قبلی وی نقش مهمی ایفا می کند. در واقع واکنش هایی که فرد به صورت خودبخود از خویش بروز می دهد، به احتمال زیاد بر اساس الگوهای رفتاری هستند که در طول زندگی آموخته است؛ هر چند ممکن است که تجربه اصلی و اولیه ای را که این پاسخ ویژه را به وی آموخته کلاً فراموش کرده باشد. همانگونه که تا به حال متوجه شده اید، در هر کاری که انسان می خواهد انجام دهد، با اینکه از قبل تصمیم می گیرد، همیشه ماهیت عمل همان چیزی نخواهد بود که انتظار آن را دارد و ممکن است به صورت دیگری در ظاهر جلوه کند. نتیجه اینکه: فرد گرچه میل به تغییر رفتار دارد و می خواهد خود را با شرایط جدید هماهنگ سازد، لیکن پاسخ های او در عمل به طور ناخودآگاه و بدون تصمیم قبلی چیز دیگری خواهد بود. در اینگونه مواقع ناگزیر او برای هر یک از اعمال ناخودآگاه خود به دلیل تراسی و توجیه می پردازد؛ در صورتی که فرمان دهنده واقعی ضمیر ناخودآگاه او است. در اصل، شخصیت چیزی نیست که برای خودش در گوشه ای از وجود انسان پنهان بماند و در هر حال شخص در قبال شخصیت خود دائماً مجبور به پاسخگویی به محیط اطراف خود می باشد. البته با توجه به اینکه محیط دائماً در حال تغییر است، باید شرایط شخصی را تعدیل نمود؛ به عبارت دیگر: وقتی که محیط تغییر می کند، خواه ناخواه واکنش های انسان نیز باید تغییر کند و نباید در مقابل تغییر محیط، خشک و بی روح بود. به طور کلی محیط انسان و شخصیت او دائماً با هم در حال رقابت و جدال هستند، لذا باید راه های گوناگونی یافت که بتوان این معارضه را به سازگاری تبدیل کرد. در این مقاله سه راه مورد بررسی قرار می گیرد:

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.

به هر حال انسان در عمل به هر یک از راه های مذکور که توجه کند، سهم تفکر خودآگاه او در تصمیم گیری، چندان زیاد نیست؛ بلکه انسان معمولاً بر اساس الگوهای رفتاری که از قبل آموخته است عمل می نماید.

در راه حل اول که یک راه حل عام و معمول است، گریختن از موقعیت هایی که انسان دوست نمی دارد گاهی ممکن است انسان را به رویاهایی نادرست فروبرد یا شیوه رهاکردن کار و بی اعتنایی را در پیش گیرد و در نهایت توانایی آن را نداشته باشد که شرایط محیط را آنگونه که واقعاً هست بپذیرد و در نتیجه به فردی "زیر کار در رو" معروف می شود.

با توجه به اینکه راه حل های به کار گرفته شده توسط انسان خصوصاً در

الساعة خير من عبادة سبعين سنة" برای نمونه فرض کنید روز شنبه قرار است مقاله‌ای را تحویل دهید و فقط روز جمعه برای تهیه آن فرصت دارید، در ضمن قرار است روز جمعه به دیدار مادرتان نیز بروید، بهترین راه این است که صبح کمی زودتر از خواب برخیزید و به نوشتن بپردازید و عصر را به دیدار مادرتان اختصاص دهید و البته کمتر از زمان مورد انتظار در آنجا بمانید. به این ترتیب هر دو کار انجام شده است.

روش سوم که ایجاد سازگاری بین عوامل متضاد و پیدا کردن راه حل میانه می باشد، نیاز به تفکر بیشتری می باشد؛ مثلاً: معلم می خواهد وعده پرسش یا امتحان از دانش آموزان را عملی نماید ولی این خواسته وی با خواست برخی دانش آموزان که آن درس را نخوانده اند یا بیمناک از سؤال و امتحان هستند در تعارض است، لذا با استفاده از راه حل منطقی، از قبل محدوده های امتحان و تاریخ آن را مشخص می نماید و انتظار خود را بیان می کند و مزایای آن را بازگو می کند و در موعد مقرر امتحان را با کمترین واکنش از سوی دانش آموزان برگزار می کند.

چنانچه در زندگی فردی یا اجتماعی و همچنین محیط کاری خود از روش سوم به موقع و متناسب با مورد و به اندازه لازم استفاده نمایم به نتایج مطلوبی خواهیم رسید؛ ولی نباید بپنداریم که لزوماً راه حلی که ما در پیش گرفته ایم، تنها راه حل مناسب و مطلوب است بلکه باید در عین حال به روش های دیگر نیز اندیشید و در جایگاه مربوطه به خود، آنها را نیز به کار برد.

نمونه دیگر اینکه: مصاحبه گر در پرسش های خود با مقاومت مصاحبه شونده در پاسخگویی به سؤالات روبرو می شود و مشاهده می کند که مورد ارزش پیگیری را ندارد، لذا ممکن است مصاحبه کننده از آن موقعیت پرهیز یا کناره گیری کند ولی چنانچه سؤال، مهم یا مربوط به پرونده یا مؤثر در نتیجه گیری باشد ممکن است روش ایستادگی و مقابله نه به صورت برخورد و از بین رفتن آرامش جو مصاحبه بلکه با توسل به روش سوم و پیگیری متناسب و جایگزینی سؤالات جنبی، تا حصول اطمینان به روش مستدل و منطقی، نتایج مطلوب تری در پی داشته باشد. یک محقق، در حجم انبوه کار تحقیق و عدم دستیابی به منابع مورد اعتماد و مورد وثوق یا عدم شناخت منابع از داوطلبین، ممکن است به نوعی عمل زدگی یا بی تفاوتی یا حتی کنار گذاشتن کار برسد؛ یعنی عملاً از درگیر شدن با مشکل و حل آن پرهیز نماید، در صورتی که با بیان مشکل به مسئولین یا افراد باتجربه تر یا تفکر بیشتر در موضوع می تواند راه حل های صحیح را بیابد و تعارضات موجود بین محیط و خود را به حداقل برساند. با میانه روی سازنده، شخصیت شما، نتایج کارها را آنگونه که آرزوی شماست و باید باشد ارزیابی می کند و می سنجد. نتیجه چنین تأملی در اغلب اوقات، بدان می انجامد که فرد برای زمان حال، اندکی عقب نشینی می کند تا در آینده به نتایج بهتری دست یابد.

ماحصل آنچه را که بیان گردید، می توان به صورت زیر خلاصه نمود: توانایی اتخاذ تصمیماتی که بتواند بیشترین لذت و رضایت را به مداوم ترین صورت آن برای شخص فراهم کند، آزمونی است که میزان رشد انسان را مشخص می کند. کسانی که این درس ابتدایی را هرگز نمی آموزند، همیشه کودک باقی می مانند. انسان هایی که واقعاً رشد کرده اند، می دانند که زندگی موفقیت آمیز به آن بستگی دارد که انسان چگونه هوشمندانه میانه روی کند و چگونه بتواند با تحمل ناملازمات به ارزش هایی والا تر دست یابد. گذشت و چشم پوشی از چیزی که امروز دلخواه است، برای چیزی که در آینده به دست می آید، احساس مسئولیت

در انجام شغلی که دلخواه نیست، تغییر دادن خواستها و اعمال به خاطر دیگران و ... گذشت هایی است که سود بسیار به بار می آورد و به فرموده خداوند کریم: "وَجَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ"

اگر راه های گوناگونی را که مردم برای اعمالشان انتخاب می کنند زیر نظر بگیرید، می بینید که تقریباً همه از الگوی عامی پیروی می کنند؛ این الگوها را متخصصان، "مکانیزم های شعور" می نامند. این مکانیزم ها راه هایی هستند که شخصیت انسان به وسیله آنها در برابر عدم امنیت، ترس یا اضطراب از خود دفاع می کند. فرقی نمی کند که این مشکلات از تعارض درونی انسان ناشی شده باشد یا از ناسازگاری بین فرد و محیط. کاربرد برخی از این مکانیزم ها برای سلامت روانی فرد جنبه ای حیاتی دارد. برعکس برخی دیگر از آنها علائم بیماری های روانی دفاعی جدی هستند.

سه مکانیزم وجود دارد که انسان از بدو توگرد تا آخر عمر به کار می برد و آنها عبارتند از:

۱- درونی کردن ۲- تثبیت هویت ۳- تعالی بخشیدن یا تصعید (بالا بردن شخصیت). فهم این مکانیزم ها برخلاف نام پیچیده ای که دارند بسیار آسان است. درونی کردن از راه های گوناگونی صورت می گیرد. اگر فرد در جمعی قرار گیرد که تحت تأثیر آن جمع واقع گردد، روح آن جمع در وی نفوذ می کند و اگر کسی را دوست بدارد، عقایدش را جذب می کند و چون درونی کردن، امری خود به خودی است، شخص خود جریان آن را تشخیص نمی دهد، لذا حضور در مجامع محدود و محصور می تواند برای انسان بعضاً حصر و محدودیت ایجاد کند، تفکری قشری بسازد و بدون اینکه شخص، تشخیصی درست و منطقی از خود داشته باشد، قضاوت هایش مبتنی بر ذهنیات خود می شود نه بر مبنای واقعیات؛ بدتر از همه اینکه این احساس در فرد بوجود می آید که حق با اوست و هیچ عقیده مخالفی را تحمل نخواهد کرد و او تنها به این محدود می شود که چیزی را که می خواهد و انتظار دارد ببیند. حال اگر برداشت های ما عینی باشد و از واقعیات بیرون و جریانات خارج ناشی شده باشد، باید بتوانیم خود را همان گونه ببینیم که دیگران ما را می بینند؛ معنی این سخن آن است که در قضاوت به جای آنکه به پیش دانسته ها که معمولاً از منابع دیگری غیر از واقعیت به ما می رسند تکیه کنیم، باید کلیه دلایل مخالف مسأله را بررسی و سپس داوری کنیم. برای روشن شدن این مطلب، فرازی از کتاب "انتقال به تعلیم و تربیت ص ۱۶۲" را نقل می کنیم:

"رشد عبارتست از: تغییر ساخت ذهنی انسان به نحوی که دیدگاه جدیدی را برای فرد به وجود آورد و آدمی رویدادهای اطراف خود و روابط خود با دیگران و انگیزه های رفتاری خویش و دریافت خود را از مبدأ جهان به نحو دیگری ببیند و در انطباق با ارزش های متعالی، والا تر بیاندیشد و عمل به این دیدگاه جدید پایگاه نوین فرد است.

این پایگاه پلکان بالاتری است که فرد بدان گام نهاده است و از نقطه بالاتری نسبت به موضع قبلی خویش نظاره می کند، همه چیز را دیگر گونه می بیند؛ اما چگونه است که ساخت ذهنی فرد تغییر می یابد، علت آنرا باید در پیدایش سؤال ها و تناقض های ذهنی وی جستجو کرد. کم کم مجموعه سؤالات بدون پاسخ و تناقض ها، ناچار او را وادار می سازد که در درستی دیدگاه خود شک کند و به اندیشه بنشیند و ساخت ذهنی خود را بازسازی کند."

ارسالی: احمد فدایی و عباس کاظمی از گزینش آموزش و پرورش اصفهان



## واژه نامه

### مدرنیسم و پست مدرنیسم (بخش پایانی)

#### فصل دوم (پست مدرنیته)

##### جمع بندی مفهوم پست مدرن

واژه "پست مدرن" ابتدا در عرصه نقد معماری در دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ رایج گردید و بیانگر جنبشی بود در حال دور شدن از سادگی ماشینی و تصنعی شدن سبک بین المللی که خیلی زود به دیگر واکنش هایی که در سایر بخش های هنری علیه مدرنیسم صورت می گرفت تسری یافت. در سال های دهه ۱۹۷۰ بود که اصطلاح پست مدرن جای خود را در فلسفه نیز باز کرد و روشنفکران فرانسوی چون ژاک دریدا، ژولیا کریستوا، رولان بارت، ژیل دلوز، فیلیکس گاتاری و میشل فوکو به آن سر و صورتی فلسفی بخشیدند. (۱)

پیشتر در دوره مدرن، هر یک از فیلسوفان، بر اساس نظریات فلسفی خود، نتیجه گیری ها و پیش بینی های کلی و عامی می نمود؛ به طور مثال: "مارکس" معتقد بود سرانجام روزی خواهد آمد که جامعه بی طبقه اشتراکی، صورت تحقق به خود بگیرد. چنین نتیجه گیری ها و پیش بینی های عام را فراروایت یا روایت کلان می توان نامید. با بروز دو جنگ جهانی خانمانسوز که به دست هیتلر و حکومت تمامیت طلب (توتالیتار) اوروخ داد، امیدهای خوش بینانه به مدرنیته و فراروایت هایش از دست رفت. شکست داعیه های عینی و کلی ای که به نام علم و عقل در دوره مدرن صورت گرفته بودند امکان ارائه هرگونه نظریه های کلیت بخش را از میان برداشت، یعنی امکان ارائه نظریه هایی (روایت های کلان) را منتفی کرد که در صدد تبیین و پیش بینی رفتار فردی یا پیش بینی صورت بندی های اجتماعی بر پایه مجموعه ای از گزاره ها و قضایای مسلم و محرز می هستند که به گونه ای منطقی استنتاج شده اند. پست مدرنیست ها به عنوان شاهد مدعا، نمونه های بارز این قبیل نظریه ها یا روایات کلان را در مارکسیسم، یوتیلیتاریسم و فرویدیسم جستجو می کنند. بر این اساس، پست مدرنیست ها هرگونه داعیه شناخت قطعی، کلی و فراگیر از سوی این مکاتب یا روایت های کلان را رد کرده و معتقدند که داعیه های شناخت تنها می توانند جزئی، جانبدارانه و محلی یا محدود باشند. (۲)

جامعه پست مدرن، جامعه ای است که در آن، هیچگونه روایت واحدی اعم از خرد و کلان و هیچگونه بازی زبانی واحدی، وجه غالب و مسلط را دارا نیست. در جامعه پست مدرن، روایت های خرد متعددی به طور فشرده و

تنگاتنگ در کنار هم و در درون هم قرار گرفته اند و این کارناوال عظیم روایت ها جایگزین حضور یکپارچه فراروایت واحد می گردد. (۳)

پساساختارگرایان، بنا به اعتراف بسیاری از منتقدان، جزء نظریه پردازان اصلی پست مدرن محسوب می شوند. پاساساختارگرایی، جنبشی است که با موجی از افکار روشنفکران فرانسوی سال های پس از جنگ جهانی دوم به ویژه پس از دهه ۱۹۶۰ شامل اندیشمندانی چون ژاک دریدا، ژولیا کریستوا، رولان بارت، ژیل دلوز، فیلیکس گاتاری و میشل فوکو گره خورده است. اصول و مبانی پست مدرنیسم، عمدتاً همان اصول و مبانی پاساساختارگرایی بود؛ یعنی استفاده از جریاناتی چون شالوده شکنی دریدایی، روانکاوی لاکانی، نقدهای تاریخی فوکویی، بی اعتمادی لیوتاری به فراروایت ها، چالش های زبانی دلوز-گاتاری، سبک های ساخت شکنانه و ابداعی جنکز، نئولوژیسم لفظی و واژگانی دریدا، بودریار و بارت و بسیاری ابداعات و ابتکارات نظری و مفهومی دیگر. (۴)

پساساختارگرایان، تمامی حوزه های دانش را متنی یا ففتماری می دانستند، به این معنا که دانش، صرفاً مرکب از مفاهیم نیست، بلکه از کلمات و واژه ها نیز تشکیل شده است. لذا توجه خود را معطوف به قرائت و مطالعه و وضعیت نوشتاری متن می کردند. پست مدرنیست ها با نگاه ساختاری و متنی به این نتیجه رسیده اند که زبان و معنی نیز همانند سایر پدیده ها مقولاتی تجزیه شده، تکه پاره و دچار انشقاق هستند؛ چیزی به نام زبان یا معنی واحد، یکپارچه، منسجم و همگون وجود ندارد. به علاوه یکی از نکات بدیهی در پست مدرنیسم، آن است که پست مدرنیسم، کل مفهوم سلطه یا سیطره را زیر سؤال برده و ضمن ایراد تشکیک و تردید در آن، به نفی آن می پردازد. (۵)

تعاریف متعددی از پست مدرنیته ارائه شده است که در زیر به برخی از آنها اشاره می شود:

تعریف "لیوتار": بهترین و مفیدترین تعریفی که تا کنون از پست مدرن ارائه شده است، تعریف لیوتار است. (۶) او جامعه یا وضعیت پست مدرن را به "ناباوری به هرگونه فراروایت" تعریف می کند. به اعتقاد لیوتار، پست مدرنیسم فلسفی دارای دو وجه کلیدی است:

۱. پست مدرنیسم، واکنشی است هم در برابر مدرنیسم و هم در برابر هرگونه تلاش ممکن جهت تفسیر و یافتن معنا و مفهومی برای تاریخ.
۲. پست مدرنیسم، ناباوری و عدم ایمان به هرگونه روایت کلان یا فراروایت است.

خلاصه نظر "لیوتار" چنین است: دوران مدرن از اواخر قرن هجدهم تحت سیطره قدرت فراروایت های کلیت بخش معینی در عرصه فلسفه و سیاست قرار داشته است، به ویژه از همه مهم تر تحت سیطره و اقتدار همه جانبه و فراگیر و بی چون و چرای روایت هگلی از مفهوم رهایی روح خودآگاه در تاریخ و نیز روایت مارکسیستی از مقوله رهایی سیاسی جهانی رو به پیش و مترقیانه قرار داشته است. به عقیده لیوتار، قدرت و اقتدار اعمال شده از سوی این دسته از فراروایت های کلان، خواه برای ادغام و در بر گرفتن یا برای کنار زدن تمامی هویت ها، موجودیت ها، تاریخ ها و زمانمندی های دیگر، قدرت و اقتداری از نوع توتالیتری آن است که در نهایت، به حاکمیت بی چون و چرای هراس و وحشت از نوع کشتارهای همگانی منجر می گردد. اما عصر ما شاهد فروپاشی و سقوط تمامی آن دسته از فراروایت های کلان است، اعم از کانتی، هگلی، مارکسیستی یا هر نوع دیگر آن که زمانی وعده و نوید نیل به حقیقت و عدالت پس از هر پویشی را می دادند. آنچه که برای ما و پیش روی ما بر جای مانده است، نوعی چندگانگی و کثرت باز و آزاد بازی های زبانی نامتجانس یا کاملاً ناسازگار و نامتوافق است که هر کدام واجد معیار ذاتی و درونی خاصی برای خود است. بنابراین نتیجه می گیرد که وضعیت پست مدرن، بی اعتمادی و ناباوری به هرگونه فراروایت است.



به اعتقاد "لیوتار"، ایمان و اعتقاد انسان‌ها به دو فراروایت یعنی روایت روشنگری فرانسوی (عقل) و روایت دانش آلمانی (علم) پس از جنگ جهانی دوم از دست رفته است؛ زیرا آنان معتقدند که با استفاده از همین دو روایت علم و عقل، و بهره برداری از دستاوردهای آنها بود که صاحبان قدرت و تکنولوژی توانستند میلیون‌ها انسان را به کام مرگ بفرستند، کوره‌های آدم سوزی، اتاق‌های گاز و کشتارهای دسته جمعی به راه اندازند. اکنون دیگر علم، آن قهرمان اسطوره‌ای که به تدریج ما را به سمت آزادی کامل و شناخت مطلق هدایت خواهد کرد نیست؛ لذا علم دیگر در پی یافتن حقیقت نیست، بلکه در صدد توجیه و مشروع ساختن خود از طریق قابلیت اجرایی است. (۷)

تعریف "جیمز مورلی": پست مدرنیسم به اعتقاد او دوره نفی عقل انسانی و عقلانیت و نفی فرد مستقل خودمختار و مطلق‌العنان و تأکید بر تجربه جمعی اقتدارگرایز (آنارشیک) و بی‌هویت و بی‌نام و نشان است. دورانی است که ترکیب، اختلاط، آمیزه‌های متنوع و متضاد (کولاژ)، پراکندگی، تنوع، امر غیر قابل بازنمایی و میل و شهوت دیونیزی در کانون توجه آن قرار دارد. از همه مهم‌تر در پست مدرنیسم، شاهد محو و زوال هر گونه مرزبندی یا تفکیک و تمایز بوده و ادغام و ترکیب سوژه و ابژه، و خود و دیگری را به عیان می‌بینیم. این دوران در واقع، تقلیدی است تمسخرآمیز از مدرنیته غربی و الگوی فرد "جان وینی" (جان وین: هنرپیشه فیلم‌های وسترن) و در عین حال، نفی تند و آناشسی گونه هر تلاشی برای تعریف، مجسم ساختن یا بازنمایی سوژه انسانی.

تعریف "جیمز ن. پاول": او معتقد است که پست مدرنیسم عبارت است از یکسری نقشه‌هایی که کمک می‌کند تا افراد راه خود را در دنیای همواره در حال تحول پیدا کنند. (۸)

تعریف "ایهاب حسن": تفاوت پست مدرنیسم مورد اعتقاد حسن با سایر انواع آن چنین است که پست مدرنیسم مورد نظر وی اساساً جریانی منفی و صرفاً تأیید یا تأکید بر محدودیت‌های موجود در برابر پژوهش‌های انسان نیست؛ بلکه جریانی مثبت و نشئه‌آور و سرخوش‌کننده است. به عقیده وی پست مدرنیسم تلاش مستمری است برای نوشتن امر نانوشتنی.

### مفهوم‌های پست مدرنیسم

"ایهاب حسن" ۱۱ مؤلفه برای پست مدرن بر شمرده است (۹):

۱- عدم تعین (ها) شامل تمامی انواع ابهامات، دوگانگی‌ها، گسست‌ها و جابجایی‌هایی است که بر دانش و جامعه تأثیر می‌گذارد (عدم قطعیت هاینبرگ، برهان نقصان گودل، پارادایم‌های تامس کوهن و دادائیسیم فایرآبند).

۲- تجزیه و انشقاق و رد هر گونه کلیت بخشی و تمامیت بخشی.

۳- قداست زدایی از فرهنگ و اسرارزدایی از دانش و ساختارزدایی از زبان‌های قدرت، میل و فریب.

۴- بی‌خودیت و بی‌ژرفایی: پست مدرنیسم هر گونه "خود" سنتی را تهی و بی‌اثر ساخته و آن را کنار می‌اندازد. اساساً "تیچه" بود که سوژه را تنها یک افسانه و تخیل اعلام کرد. پست مدرنیته، سوژه یا خود را که انسان در دوره مدرنیته به آن ایمان داشت، منهدم و نابود گردانده است. هنرمندانی نظیر "همینگوی" و "اجد نوعی خود یگانه یا هویتی واحد بودند؛ ولو آن که این هویت یا خود، هویتی بیگانه می‌بود، لیکن پست مدرنیته موجب تجزیه و انشقاق زبان و سوژه شد. جیمسون معتقد است در عصر پست مدرن از زبان معمولی و سالم یا وضعیت عادی و آرام برای زبان خبری نیست. لذا تنها می‌توانیم "تقلید سبکی" خلق کنیم. (۱۰)

۵- امر غیر قابل عرضه و غیر قابل بازنمایی.

۶- طنز یا منظر گرایی یا پرسپکتیویسم: در نبود یک اصل اساسی یا پارادایم، ما به بازی، بازی متقابل، گفتگو و همپرسه یا دوگویی، چندگویی، تمثیل،

خوداندیشی و در یک کلام، به طنز روی می‌آوریم. این طنز، بیانگر عدم تعین، چندبنيانی و چندارزشی است.

۷- پیوند زدن یا تکثیر و رونوشت برداری دمدمی مزاج از ژانرها، شامل نقیضه یا تقلید هزلی، تعبیر هجوآمیز و تقلید سبکی.

۸- کارناوال‌سازی (این عبارت از باختین است): کارناوال به نظر باختین عبارت است از ضد نظام، جشن حقیقی زمان که همانا جشن و ضیافت صیوریت، شدن، تحول، نوسازی و تجدید حیات است؛ مشارکت در بی‌نظمی و هرج و مرج و وحشیانه حیات و درون بودگی یا ذاتی بودن قهقهه و خنده است.

۹- اجرا و مشارکت.

۱۰- سازه گرایی: پست مدرنیسم واقعیت را در افسانه‌ها و تخیلات پساکانتی و در حقیقت پسانیچه‌ای بازسازی می‌کند. بودیاری معتقد است که سیطره نشانه‌ها، ایماژها و بازنمایی‌ها در دنیای معاصر آنچنان گسترده و فراگیر است که امر واقع، به طور جدی محو شده است. نشانه، هیچگونه رابطه‌ای با هیچ نوع واقعیتی ندارد و نشانه، چیزی نیست جز وانموده خود (یا صورت خیالی و توهمی و شباهت تصنعی و ساختگی خود). (۱۱)

برخی از پست مدرنیست‌ها بر این عقیده‌اند که باید واژه‌هایی نظیر حقیقت و واقعیت را کنار بگذاریم، زیرا بیانگر عینیتی توهمی و گمراه‌کننده هستند. مبانی معرفت‌شناختی پست مدرنیسم (البته اگر این ترکیب درست باشد، چراکه معرفت‌شناسی جزء مفروضات مورد انکار پست مدرنیسم است) بر این اصل استوار است که نتایج و دستاوردهای استنباطی ما به لحاظ تاریخی به شرایط معینی وابسته است (یعنی به زمان و مکان خاصی بستگی دارند). هر دیدگاه، منظری است که در تعهدات ارزشی و هنجاری ریشه دارد. به تعبیر "باب بیرد" بر اساس اعتقاد یک پست مدرن، انسان هرگز نمی‌تواند از قلمرو و نفوذ قبيله یا از محدوده‌های سکوتی (غار) خود بیرون برود تا از ایماژهای قرن هفدهمی "فرانسیس بیکن" استفاده کند؛ بنابراین نمی‌تواند مدعی شناخت حقیقی باشد. (۱۲)

۱۱- ذاتیت یا درون‌بودگی: ظرفیت رو به افزایش و توانمندی در حال گسترش ذهن در تعمیم بخشیدن خود از طریق نمادها و سمبل‌هاست. زبان، طبیعت را به فرهنگ متحول می‌سازد و فرهنگ را نیز به صورت یک نظام نشانه‌شناختی اصیل و درون‌ذاتی درمی‌آورد.

### دین در وضعیت پست مدرن

در حالی که "ایهاب حسن" یکی از مؤلفه‌های پست مدرنیته را قداست زدایی برمی‌شمارد، نظر برخی دیگر بر آن است که روح دینی پست مدرن، زندگی را چونان سفری می‌داند که در آن، لحظات مقدس در حال گذری شتابان هستند؛ سفری همراه با تأکید پست مدرن مبنی بر عدم شناخت کامل امور مقدس؛ سفری توأم با شناخت پست مدرن مبنی بر این که انسان‌ها موجوداتی فانی هستند که حیاتشان مدام در حال گذر و انتقال شتابان است. (۱۳)

در قرائت پست مدرن، دو مقوله دین و دنیا از هم جدا و مستقل بوده و عرصه‌های نظری و کاربردی متفاوتی برای آنها در نظر گرفته شده است. دین در اندیشه پست مدرن به مثابه روایتی کلان یا فراروایتی مشتمل بر آموزه‌های جزئی اعتقادی و ایدئولوژیک و متشکل از عناصر همگن و موزون متافیزیکی و ایده‌آلیستی نفی‌گشته و در مقابل، سیاست دنیوی در نگره پست مدرن بستری است متحول، چندگانه، پراکنده و متکثر؛ در روند تجزیه و تغییر مستمر، پر از هویت‌های متعدد و متفاوت؛ عرصه تعارض، تضاد و عدم تجانس؛ عرصه حضور عناصر ناهمگن و ناموزون فیزیکی و رنالیستی و بالاخره عرصه‌ای که به هیچ وجه در قالب آموزه جزم‌اندیشانه اعتقادی یا در چارچوب ایدئولوژی یا آیین خاصی محدود و منحصر نمی‌گردد؛ بدین ترتیب، تفکر پست مدرن، حوزه دین و دنیا را از هم جدای می‌سازد. (۱۴)

بقیه در صفحه ۲۴

## رابطه الهی

زمانی که من در پاریس بودم، حضرت امام در نوفل لوشاتو بودند. من که صبح‌ها می‌رفتم نوفل لوشاتو، بعد از نماز مغرب و عشاء می‌آمدم در هتلی در پاریس می‌خوابیدم. یک روز صبح زود قبل از این که من به طرف نوفل لوشاتو، حرکت کنم یک ناشر معروف لبنانی آمد پیش من. وی با من زمانی در نجف رابطه داشت و در پاریس هم خانه و تشکیلاتی داشت و یک سری کتاب در پاریس چاپ می‌کرد، آمد پیش من. همراه وی یک خانم ۵۰ ساله بود. او به من می‌گفت: این خانم می‌خواهد با شما صحبت کند. [و من موافقت کردم]. آن خانم گفت: من می‌خواهم مسأله‌ای را مطرح کنم که مرا گیج کرده است.

قضیه از این قرار است که من دو ماه پیش به عنوان خبرنگار هلندی رفتم نوفل لوشاتو، ثبت نام کردم که با امام مصاحبه کنم و کارت خبرنگاری هلندی هم داشتم. پریروز وقت مصاحبه من بود. سر ساعت مقرر رفتم که مصاحبه کنم همین که در اتاق مقابل امام نشستم. امام یک نگاهی به من کرد و گفت: من با ایشان مصاحبه نمی‌کنم. آن موقع فردی که در دفتر امام بود گفت: آقا! ایشان از هلند آمده، دو ماه پیش وقت گرفته و برای این کار آمده و خبرنگار است.

امام فرمود: خبرنگار نیست.

آن فرد به من گفت: ایشان وقتی که می‌گوید: «مصاحبه نمی‌کنم» دیگر نشستن غلط است. ایشان خودشان تصمیم می‌گیرند. بلند شوید بروید. ما آمدیم و چیزی هم آنجا نگفتیم. اما حالا می‌خواهم یک واقعیتی را بیان کنم. بله، من خبرنگار نیستم. هلندی هم نیستم. من اهل پاریس و یک، یهودی هستم، شوهرم نیز یک خاخام است. من به این راه می‌خواستم با امام مصاحبه کنم و یک مسائلی از ایشان بدست آورم. [ولی نتوانستم].

سپس گفت: شما چه دستگاه جاسوسی قوی دارید که ایشان متوجه هویت من! شد! در حالی که این جریان را هیچ کس نمی‌داند. من به او گفتم: ما دستگاه جاسوسی نداریم. تشکیلات همان است که شما رفتی و دیدی. آنجا هر چه هست همان است. شما هر چیزی را از جنبه مادی فکر می‌کنید، آدمی که با خدا رابطه داشته باشد یک مسائلی را می‌بیند که آدم عادی نمی‌بیند. البته او حرف مرانپذیرفت و رفت.

من آمدم خدمت امام، جریان را برایشان تعریف کردم. امام خندید و گفت: بله، وقتی من گفتم او خبرنگار نبوده است و یهودی بود، فرمود: از همان اول که وی را دیدم فهمیدم که ایشان خبرنگار نیست. به عقیده من این مسأله مهمی است و یکی از رموز پیروزی انقلابمان آن ذکاوت و هوش فوق العاده ایشان بود. (۱)

## معامله پرسود

سه چیز در دنیا به اولاد آدم می‌رسد؛ چنانکه به هر وسیله و هر کس و هر مکانی که باشد، آن را خواهد چشید: اول، مرگ است؛ هر جا که باشید، مرگ شمارا درک می‌کند، اگر چه در قصرهای بسیار بلند و محکم باشید. (۲)

دوم، جزای اعمال است؛ هر کس به اندازه‌ای (کوچکترین مقدار) نیکی نماید، پاداش ببیند و آن کس که به اندازه ذره‌ای بدی کند به جزای خود خواهد رسید. (۳)

هر کس در گرو و اعمال خویش است اگر عمل خیر انجام داد، پاداش می‌بیند و اگر عمل شر انجام داد، به سزایش می‌رسد.

سوم، رزق مقدر است؛ تا رزق انسان، تمام نشود، اجل او نمی‌رسد، هر وقت رزقی که مقدر است و باید در دنیا به انسان برسد تمام شد، اجل او هم می‌رسد؛ مادامی که یک دانه خردل از روزی او باقیست، عمر وی هم محفوظ است، پس رشته عمر و رزق، متصل به یکدیگرند است. به درستی که پروردگار تو هر که را خواهد، گشاده روزی یا تنگ روزی فرماید.... (۴)

خداوند در قرآن می‌فرماید: ای اهل ایمان، آیا شما را به تجارتی سودمند که شما را از عذاب دردناک (آخرت) نجات بخشد، دلالت کنم. آن تجارت این است که به خدا و رسولش ایمان آورید و با جان خود در راه خدا جهاد کنید. این کار از هر تجارت - اگر دانا باشید برای شما بهتر است. تا خدا گناهان شما را ببخشد و در بهشتی که زیر درختانش نهرهایی از آب گوارا جاریست، داخل گرداند. (۵)

آری! خداوند انسان‌ها را به تجارتی فرا می‌خواند که سودش بهشت است و شما را از عذاب سخت نجات می‌دهد و این معامله پرسودی است که همیشه ثابت و باقی است و نه معامله‌ای دنیوی که سودش فانی و از بین رفتنی است.

پیغمبر اکرم (صلی الله علیه و آله) فرمود: وقتی که انسان از دنیا رفت، تمام اعمالش قطع می‌شود، مگر سه چیز: اول صدقه جاریه از قبیل پل، مدرسه، بیمارستان، راه‌سازی و...؛ دوم علمی که مردم از آن استفاده نمایند؛ و سوم اولاد صالح که بعد از مردن پدر و مادر، او را یاد و دعا کنند. (۶)

## احساس خوب

اگر شما هر روز، همان کارهای روز قبل را انجام دهید، پیشرفتی نخواهید کرد. پیشرفت، به معنای بهبود وضعیت فعلی است؛ پس بیایید روش‌های بهتری برای امروز، نسبت به دیروز و نیز

## گوناگون



“باب ببرد” و “جی لوزی”، دو نوع گرایش رانست به دین در وضعیت پست مدرن خاطر نشان می کنند. یکی گرایش منفی و قائل به تضاد پست مدرنیسم با مسیحیت یا به طور کلی با دین و دیگری گرایش به سازگاری میان آن دو. در گرایش اول، انجیل به عنوان حقیقتی غایی و جوهری، متضاد با دیدگاه پست مدرن است؛ زیرا دیدگاه پست مدرن، با توجه به حضور مقولاتی چون پراکندگی، تکثر، عدم قطعیت و ابهام، “حقیقت” را مقوله ای ایجاد شدنی می شمارد نه کشف شدنی. “جی لوزی” می گوید: به عقیده برخی از نویسندگان پست مدرن، مذهب سازمان یافته و تشکیلاتی در آستانه موت است.

در گرایش دوم، اصولاً نقش خلاق شک در مذهب، مورد تصدیق است؛ مثلاً بنا بر فلسفه “کی یر کگارد”، شناخت قطعی و ایمان پر شور و متعصبانه، مانعة الجمع اند (۱۵). بنا بر گرایش دوم که از “کی یر کگارد”، فیلسوف اگزیستانسیالیست قرن نوزدهمی، الهام می گیرد ایمان فقط وقتی میسر است که شناخت قطعی عقلی وجود نداشته باشد؛ مثلاً ما به یک قضیه هندسی (مانند این قضیه که مجموع زوایای مثلث، همواره ۱۸۰ درجه است) ایمان نداریم، بلکه آن را با عقل قطعی فهم می کنیم، در حالی که به مقوله ای غیر عقلانی و غیر قطعی همچون وفاداری دوستانه، ایمان داریم. حال، پست مدرنیته با فروشکستن هر گونه شناخت عقلی قطعی به فراروایت ها از جمله دین، زمینه را برای مقوله ایمان باز می نماید.

#### نقد نظری

۱. دیوید هاروی نقادی کلی و همه جانبه بر پست مدرنیسم وارد کرده است. او در کتاب وضعیت پست مدرنیته معتقد است که با توجه به وجود آثار زیاد و متنوعی که هر کدام از زوایای مختلف و به شیوه های متفاوت درباره پدیده ای که به عنوان وضعیت پست مدرن توصیف شده است و همینطور درباره فرهنگ، جامعه، سیاست، معماری و هنر پست مدرن به رشته تحریر درآمده اند معذک هنوز معنا و محدوده این تعبیر به طور دقیق روشن نشده است (۱۶). پست مدرنیته، واژه ای مبهم است که ظاهراً خود مبدعانش نیز از آن به درستی سر در نمی آورند.

۲. در جریان کنفرانسی در دانشگاه بایلو در تاریخ ۲۹ و ۳۰ مارس ۱۹۹۶ “مروولد و ستفال” به مغالطه پست مدرنیسم اشاره کرد: پست مدرنیست ها با اعتراف به این که حقیقتی را در اختیار ندارند نتیجه می گیرند که پس حقیقتی وجود ندارد (۱۷) و این همچون شخصی می ماند که منکر وجود فیل است تنها به این علت که تا به حال، آن را مشاهده نکرده است.

۳- “جی لوزی” می گوید: اگر پست مدرنیسم را این ادعا تلقی کنیم که روایت های تبیینی جامع یا برداشت های واحد از حقیقت، اموری غیر ممکن هستند، در آن صورت، پست مدرنیسم به عنوان یک ساختار ذهنی وحدت بخش، فاقد معناست (۱۸) و در واقع، چونان ادعای کسی می ماند که بگوید تمام سخنان من دروغ است. روشن است که این ادعا، شامل خود ادعا نیز می گردد.

#### پی نوشت ها:

- ۱- صورتبندی مدرنیته و پست مدرنیته، نوذری، ص. ۲۱۸.
- ۱۰- همان، ص. ۲۶۹.
- ۲- همان، ص. ۱۹۰.
- ۱۱- همان، صص. ۲۵۰-۲۵۱.
- ۳- همان، ص. ۲۱۵.
- ۱۲- همان، ص. ۴۰۸.
- ۴- همان، ص. ۱۸۲.
- ۱۳- همان، ص. ۱۹۷.
- ۵- همان، ص. ۲۳۰-۲۳۱.
- ۱۴- همان، ص. ۴۱۱-۴۱۰.
- ۶- همان، ص. ۱۲۳.
- ۱۵- همان، ص. ۲۱۵-۲۱۸.
- ۷- همان، ص. ۲۱۵.
- ۸- همان، ص. ۱۸۱ و ۱۹۱.
- ۱۶- همان، ص. ۴۱۰.
- ۹- همان، صص. ۲۷۱-۲۸۳.
- ۱۷- همان، ص. ۲۱۸.

برای فردا نسبت به امروز جستجو کنیم. بیایید روشی برای اینکه کارها را مطمئن تر، با هزینه پایین تر، صحیح تر، سریع تر، آسان تر و مقبول تر از آنچه در امروز انجام می شود، اتخاذ نماییم و خود و دیگران را در این جهت مورد بازبینی قرار دهیم.

برای نیل به این منظور، بهتر است همیشه از کاری که بر دوش دیگران قرار دارد و مشکلات مربوط به آن، مطلع باشیم. بدین روش است که سازمان، پویا خواهد بود. می دانیم “بهبود کیفیت” و “توانوری در روش” به عنوان ابزارهایی موثر، در ارتقای عملکردها محسوب می شوند. بهتر است مدیران طرح های مناسب تری را تهیه کنند و قبل از آن محیطی را پدید آورند که باعث تسهیل در انجام امور شود و محیط کاری، مملو از احساس خوب باشد.

دوباره به خاطر بیاورید که کسی می تواند کارهای شایسته انجام دهد که احساس خوبی داشته باشد و این حقیقت در مورد مافوق مانیز، صادق است. در یک سازمان، امور به تنهایی توسط یک فرد قابل انجام نیست و همکاری بین افراد، امری ضروری است. مکانیزمی که دو فرد یا بیشتر را وادار به همکاری می کند، “سازماندهی” نامیده می شود. اگر عملیات “بهبود” و “اصلاح” توسط یک سازمان اجرا شود، نتیجه بهتری عاید خواهد شد تا زمانی که این عملیات توسط یک فرد انجام شود؛ در این صورت است که کار شما پیشرفت می نماید و در نهایت سازمان به پیشرفت نیل می شود. (۷)

#### محبت خاص

ذکر نعمت های خدا، باعث محبت و دوستی نسبت به پروردگار عالم می شود، و واسطه این همه نعمت الهی بر بندگان، وجود مقدس حجت حق، امام زمان (عج) می باشد. باید توجه داشت که این همه برکت و احسان الهی به واسطه حضرت حجت (عج) می باشد، پس عقل به محبت نسبت به حضرت حکم می کند.

همچنین در نقل های بسیار وارد شده است که پیامبر اکرم (ص) و ائمه هدی (علیهم السلام) نسبت به دوستی با امام زمان (عج) سفارش نموده اند؛ از جمله: در روایتی آمده است که پیامبر اکرم (ص) فرمود: “در شب معراج، خدای متعال به من فرمود:

ای محمد (ص) او (امام زمان “عج”) را دوست بدار که من، او و دوست دارنده او را دوست دارم.

نکته ای که باید به آن عمیقاً توجه داشت، این است که به دست مبارک حضرت و در دولت حق ایشان، دین به طور کامل خواهد شد و حضرت زحمات طاقت فرسایی را برای غالب شدن دین خدا و پیروزی حق بر باطل متحمل خواهند شد و این همه می طلبد که نسبت به حضرت، محبت و عشق ویژه بورزیم. همه می دانیم که عشق و محبت به ائمه هدی (علیهم السلام) به ویژه امام زمان (عج) (به طور خاص) در حقیقت محبت و دوست داشتن خدای متعال می باشد. (۸)

پی نوشت ها:

- ۱- مجله حضور، هیجدهمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی، ص ۸۸ (خاطره به نقل از آیت ا... بجنوردی است).
- ۲- سوره نساء، آیه ۷۸
- ۳- سوره زلزال، آیه ۷ و ۸
- ۴- سوره اسراء، آیه ۳۰
- ۵- سوره صف، آیه ۱۰ و ۱۱ و ۱۲
- ۶- از ازل تا قیامت، نوشته: محمدجواد مصطفوی
- ۷- ایجاد انگیزه برای کار و زندگی، نوشته ایوان کوجوزو
- ۸- نشانه های قائم آل محمد (ص)، نوشته: یحیی فاضل همدانی





دعا کنید خداوند شهادت را نصیب شما کند در غیر این صورت زمانی فرا می رسد که جنگ تمام می شود و رزمندگان امروز سه دسته می شوند، دسته ای به مخالفت با گذشته خود بر می خیزند و از گذشته خود پشیمان می شوند

دسته ای راه بی تفاوتی را برمی گزینند و در زندگی مادی غرق می شوند و همه چیز را فراموش می کنند.

دسته سوم به گذشته خود وفادار می مانند و احساس مسئولیت می کنند که از شدت مصائب و غصه ها بقی خواهند کرد.

پس، از خدا بخواهید که با وصال شهادت از عواقب زندگی بعد از جنگ در امان بمانید، چون عاقبت دو دسته اول ختم به خیر نخواهد شد و جزء دسته سوم ماندن بسیار سخت و دشوار خواهد بود.

**سردار شهید باکری**



بازماندگان زلزله:  
در یک لحظه همه چیز به هم ریخت



بدانید که دنیا سایه ای است رفتنی و در زیر این سایه  
باید خودمان را آماده کنیم که سفر کنیم به سوی  
خورشید همیشه تابان که همان جهان اخروی است.

# بیم را دور و باره باد می کنیم

