

فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۴ / شماره ۵۹ و ۶۰

نشریه داخلی هیات عالی‌گزینش

پیامگزینش

No. 59-60 / Apr-May / 2005



وقتی که خرمشهر در نیده فرزندانش به خون می‌نشست
دلاورانش، کوچ کنجشکان شاهین زده را طاقت نیاوردند و
ماندند تا خانه به دشمن نسپارند.
آنها رفتند و اکنون خرمشهر خاموش و دلنگ در کنار شط
روزهای صلح را در فقدان آنها صبوری می‌کند.



ششمین سال مسئولیت

... سالی که در پیش داریم، سال مهمی است؛ هم از این جهت که در آغاز این سال انتخاباتی برگزار می شود که برای ملت ایران و سرنوشت کشور در یک دوره ی چهار ساله حایز اهمیت است، و هم از این لحاظ که سال شروع سند چشم انداز بیست ساله یی است که نظام برای آینده خود پیش بینی کرده است. ... آنچه اهمیت دارد، این است که مسؤولان به وظایف خود با چشم مسؤولانه نگاه کنند و قوای سه گانه آنچه را که سند چشم انداز بیست ساله بر عهده ی آنها گذاشته است، بار مسؤولیت عظیمی برای آینده کشور بدانند.

... آنچه برای مردم و مسؤولان - هر دو- حایز اهمیت است، عبارت است از همکاری و حفظ وحدت ملی و همبستگی عمومی ملت در قبال آنچه مسؤولان موظفند انجام دهند. ادامه ی این راه از یک طرف ، و همکاری مردم و مسؤولان از سوی دیگر، می تواند ما را در پیشرفت این راه و پیشبرد این اهداف والا کمک کند. بنابراین امسال « همبستگی ملی و مشارکت عمومی » می تواند شعار بزرگ ملت ایران باشد.

گزیده های از پیام

نوروزی مقام معظم رهبری

بمناسبت شروع سال جدید



نشریه داخلی هیأت عالی گزینش

صاحب امتیاز: هیأت عالی گزینش

فروردین و اردیبهشت ماه ۱۳۸۴ شماره ۵۹ و ۶۰

۲	سرآغاز سخن
۳	اخبار
۵	مقاله اصول اخلاق اداری
۶	چشم انداز مطالعات تطبیقی "آزمون روانشناختی از متقاضیان پُست مأمور انتظامی: نظریه و رویه"
۸	فراز معیارهای انتخاب و گزینش از دیدگاه امام علی(ع)
۹	مقاله وارده پاسخگویی منفی
۱۱	رایانه Clone CD - آموزش نرم افزار
۱۳	مسابقه داستان ناتمام گزینش من
۱۵	دیدگاه گذری بر مدیریت در متون اسلامی
۱۸	علمی تجارت الکترونیک
۲۰	مقاله وارده واگرایی در گزینش
۲۲	گوناگون
۲۴	جدول

■ مدیر مسئول:

سید مهدی میرجلالی

■ سردبیر و مدیر اجرایی:

محمد سعید تاجیک

■ همکاران این شماره به ترتیب حروف الفبا:

سید محسن ابطیحی نژاد ، مهدی اسکندریان ،

اسماعیل اسلامی، صدیقه اکبریان ، مهدی باطنی،

اسدالله حسن زاده ، مهدی حنایی، سید حمید شریفی ،

هادی عزیزگل ، امیر حسین فناء الهی، علی ملا،

سیدعلی میر جبرئیلی

■ مدیر هنری و فنی:

سید محمد عدل

■ ویراستار:

اکبر دوابی

نشریه پیام گزینش نشریه داخلی هیأتها و هسته های گزینش

سراسر کشور می باشد.

- مقالات و مطالب خود را با خط خوانا حتی الامکان

بصورت تایپ شده به نشانی دفتر نشریه ارسال نمایید.

- مطالب ارسالی باز گردانده نمی شود.

- نشریه در ویرایش مطالب آزاد است .

- نقل از نشریه با اشاره به مأخذ بلامانع است .

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

نشانی پست الکترونیک:

payam @ gozinesh.ir

سراغاز سخن



بی تردید رمز بقای انقلاب اسلامی، وحدت کلمه و انسجام ملی است، نامگذاری سال ۱۳۸۴ از سوی رهبر فرزانه انقلاب به نام سال "همبستگی ملی و مشارکت عمومی" در واقع از ضرورت‌های بنیادین فضای سیاسی، اجتماعی و فرهنگی کشور در سال جاری می‌باشد.

۲۷ خرداد ماه امسال، یکی از مهمترین عرصه‌های حضور مردم در صحنه سیاسی کشور و نمایان ساختن اراده و عزم عمومی در جهت حفظ و حراست از ایران اسلامی است، در شرایطی که شاهد تشدید فشارهای سیاسی و تبلیغاتی جهانی، به ویژه آمریکا، بر ایران اسلامی هستیم، همبستگی و وحدت ملی و حضور جدی، در صحنه انتخابات، جهت جلوگیری از توطئه‌های جهانی علیه امنیت و منافع ملی کشورمان، ضرورتی غیر قابل چشم‌پوشی در سطح کشور است و این همان نکته بارزشی است که رهبر انقلاب، در پیام هایشان کراراً به آن اشاره فرمودند.

علاوه بر اثرات عمیق حضور پرشور مردم در صحنه انتخابات که به طور حتم موجب خنثی شدن توطئه‌های دشمنان ایران اسلامی خواهد شد، از سوی دیگر، انتخاب و گزینش رئیس جمهوری توانا و قدرتمند که پشتوانه رأی بالای مردم را به همراه داشته باشد می‌تواند مطالبات بحق مردم در زمینه خدمت‌رسانی به جامعه و نفع‌تبعیض و ایجاد عدالت اجتماعی به ویژه رسیدگی به وضع اقتصادی و تقویت وجهه سیاسی و بین‌المللی را برآورده سازد.

امید است امت اسلامی با درک صحیح و منطقی که از شرایط پیچیده فعلی دارند، انتخابات آتی را به جلوه‌ای مقتدرانه از همبستگی ملی تبدیل نمایند.

در سالی که گذشت بر اساس نتایج نظرسنجی که با همکاری شما خوانندگان گرامی انجام دادیم، متوجه برخی کاستی‌ها در بخش‌های مختلف نشریه شدیم که بنا داریم در سال جاری تا سر حد امکان در جهت کاهش نارسائی‌ها و ارتقای محتوای نشریه گام‌های جدی برداریم و ضمن رعایت تنوع و رشد کیفیت مطالب، موجبات رضایت خاطر شما بزرگواران را فراهم نمائیم و این مهم میسر نخواهد شد مگر با یاری شما عزیزان.

لذا امیدواریم همچون گذشته از عنایت شما گرامیان بهره‌مند شویم و با ارسال مطالب متنوع و کاربردی مرتبط با مقوله انتخابات و گزینش کارکنان در جهت ارتقای کیفیت نشریه ما را یاری کنید.

از درگاه ایزد متعال سالی سرشار از سلامتی، سربلندی، سعادت و بهروزی برایتان آرزو مندیم.

والسلام



و حال، طرح های آتی گزینش و روش های گزینش در خصوص احراز صلاحیت های عمومی و ضوابط انتخاب اصلح، سیستمی کردن گزینش، اصلاح سیستم بازرسی و انجام مطالعات تطبیقی سخنانی بیان کرد. در حاشیه برگزاری این همایش، شرکت کنندگان از اماکن مذهبی، تاریخی و تفریحی شهر تبریز بازدید نمودند.

اجرای دوره آموزشی در استان مرکزی و اردبیل

هسته های گزینش آموزش و پرورش استان های مرکزی و اردبیل، هر یک به مدت ۴۰ ساعت دوره های آموزش مبانی روانشناسی و جامعه شناسی را به ترتیب در محل مرکز تربیت معلم شهید باهنر اراک و مرکز تربیت معلم بنت الهدای صدر اردبیل برای گزینشگران هسته های مربوطه برگزار نمودند. در این دوره ها مباحثی پیرامون تهاجم فرهنگی، ارتباطات انسانی و شیوه بهبود آن، آسیب شناسی و انحرافات اجتماعی و تیپ های شخصیتی مورد تدریس قرار گرفت.

در خاتمه این دوره ها، از شرکت کنندگان آزمونی بعمل آمد و گواهینامه های آموزش ضمن خدمت نیز برای قبول شدگان صادر گردید.

همایش آموزشی رابطین گزینش سازمان ثبت احوال

اولین همایش رابطین هسته مرکزی گزینش سازمان ثبت احوال کشور برگزار گردید. این گردهمایی آموزشی با حضور رئیس سازمان، مدیران کل، معاونین حوزه ستادی و گزینشگران هسته گزینش تحت عنوان تکنیک های تحقیق و اصول و ضوابط اداری گزینش تشکیل گردید. در این گردهمایی، آقای آیت الهی معاون وزیر کشور و رئیس سازمان ثبت احوال در رابطه با وظایف و جایگاه رفیع و حساس گزینش سخنانی ایراد نمود.

دیگر سخنران این جلسه، آقای چاوشی مشاور رئیس سازمان و عضو هسته گزینش بود که ایشان نیز مطالبی را پیرامون موضوع گزینش بیان داشت و در ادامه آقای ایثاری، یکی از اساتید هیأت عالی گزینش، به بحث پیرامون "تکنیک های تحقیق" پرداخت. در پایان نیز از مباحث تدریس شده آزمون کتبی به عمل آمد.



برگزاری دوره آموزشی تکنیک های تحقیق

محققین هیأت های مرکزی گزینش شاغل در تهران، در دوره آموزشی تکنیک های تحقیق شرکت نمودند.

در این دوره آموزشی که به مدت سه روز در سالن اجتماعات "بانک ملی ایران" - اداره امور شعب غرب تهران برگزار شد بیش از ۱۰۰ نفر شرکت داشتند، مباحثی در زمینه های تحقیق و انواع آن، اهمیت و جایگاه تحقیق در گزینش، ویژگی های محقق، انتخاب منبع، ثبت تحقیق، نحوه تکمیل فرم تحقیق و پاسخ به برخی مسائل شرعی و اجرایی در تحقیق تدریس شد. در پایان دوره از شرکت کنندگان آزمونی گرفته شد که برای قبول شدگان گواهینامه آموزشی صادر و به هیأت های مرکزی ارسال گردید.

برگزاری دوره آموزشی در سازمان بهزیستی کشور

گردهمایی رابطین هیأت مرکزی گزینش "سازمان بهزیستی" در سراسر کشور، طی سه روز در تهران در محل سالن اجتماعات بهزیستی برگزار شد. در این گردهمایی که بیش از ۵۰ نفر از رابطین شرکت داشتند تکنیک های تحقیق تدریس گردید، در پایان نیز از شرکت کنندگان، آزمونی اخذ شد که برای قبول شدگان گواهینامه آموزشی صادر و به هیأت مرکزی ارسال گردید.

گردهمایی توجیهی اعضای هسته های گزینش آموزش و پرورش سراسر کشور

گردهمایی توجیهی مسئولان کلیه هسته های گزینش وزارت آموزش و پرورش با حضور ۷۰ نفر از اعضای این هسته ها و اعضای هیأت مرکزی گزینش آموزش و پرورش در سالن اجتماعات سازمان دانش آموزی شهر تبریز برگزار شد.

در این گردهمایی که در ماه های پایانی سال گذشته برگزار شد از مجموع ۵۴ مقاله، ۸ مقاله برتر مورد نقد و بررسی قرار گرفت و به تهیه کنندگان مقالات برگزیده هدایایی تقدیم گردید.

در این همایش، رئیس سازمان آموزش و پرورش استان و معاونین دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش آموزش و پرورش سخنانی ایراد نمودند. معاون دبیر هیأت عالی گزینش نیز در خصوص وضعیت گزینش در گذشته



برگزاری آزمون از مطالب نشریه پیام گزینش

باشگاه فرهنگیان تهران برگزار گردید. در این جلسه که در آخرین روزهای سال گذشته تشکیل شد، حدود چهار نفر از مدیران هسته‌های گزینش سراسر کشور حضور داشتند.

در روز اول این گردهمایی آقای امیری معاون وزیر و دبیر هیأت مرکزی آموزش و پرورش به بیان مطالبی در زمینه مسائل داخلی و خارجی و همچنین اهمیت انتخابات ریاست جمهوری پرداخت، سپس آقای شاهمرادی مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی، گزارش عملکرد بخش‌های مختلف در سال گذشته و همچنین سیاست‌های اجرایی سال ۸۴ را بیان نمود.

در این همایش تعدادی از مدیران سابق هسته‌های گزینش آموزش و پرورش، دیدگاه‌ها و نظرات اجرایی خود را به منظور بهبود وضعیت کار هسته‌ها ارائه نمودند.

در روز دوم این جلسه، ابتدا مطالبی پیرامون مسائل اخلاقی بیان شد. آنگاه آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش ضمن تشریح نمونه‌هایی از سیستم‌های گزینش سایر کشورها به مقایسه عملکرد گزینش آموزش و پرورش با برخی هیأت‌های مرکزی پرداخت. وی در بخشی دیگر از سخنان خود، سیاست‌های آتی هیأت عالی گزینش را در زمینه بهینه‌سازی سیستم گزینش کشور تشریح کرد.

بازدید از موزه عبرت از برنامه‌های حاشیه‌ای این گردهمایی بود.

برگزاری کارگاه آموزشی نرم‌افزار هماهنگ

در راستای پروژه اتوماسیون گزینش کشور، کارگاه آموزشی رایانه در حاشیه همایش عمومی نمایندگان شرکت مادر تخصصی توانیر در استان‌ها، در محل مجموعه فرهنگی ورزشی توانیر تهران برگزار گردید.

در این کارگاه آموزشی، کارشناسان واحد پشتیبانی نرم‌افزار مرکز رایانه هیأت عالی گزینش به تبیین و آموزش نرم‌افزار گردشکار هماهنگ پرداختند و به‌ریک از شرکت‌کنندگان یک نسخه نرم‌افزار بانضمام جزوه آموزشی و قفل سخت‌افزاری مربوطه تحویل گردید.

بررسی میزان پیشرفت پروژه اتوماسیون گزینش کشور

در راستای پروژه اتوماسیون گزینش کشور و در ادامه سلسله بازدیدهای بعمل آمده توسط مرکز رایانه هیأت عالی گزینش و آگاهی از میزان پیشرفت پروژه مکانیزاسیون گردشکار پرونده در هسته‌های گزینش کشور، در بهمن و اسفند سال گذشته هسته‌های گزینش مستقر در استان‌های لرستان و سیستان و بلوچستان مورد بازدید قرار گرفت و نقاط قوت و ضعف عملکرد آنها بررسی گردید.

گفتنی است در حاشیه بازدید از هسته‌های گزینش استان لرستان، کارگاه آموزشی رایانه نیز با حضور مدیران و کارکنان هسته‌های گزینش استان در محل سالن اجتماعات سازمان بهزیستی این استان برگزار گردید.

شایان ذکر است واحد پشتیبانی نرم‌افزار مرکز رایانه هیأت عالی گزینش در نظر دارد در سال جاری نیز همچون سنوات گذشته با هدف بررسی و تقویت عملکرد هسته‌های گزینش در زمینه پروژه اتوماسیون گزینش کشور، به بازدیدهای دوره‌ای خود از هسته‌های گزینش کشور ادامه دهد و در همین راستا در اردیبهشت ماه امسال نیز بازدیدهایی از هسته‌های گزینش استان‌های قم و سمنان انجام گرفت.

هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی گیلان، یک دوره آموزشی پیرامون موضوع تحقیق برگرفته از مطالب چند شماره نشریه پیام گزینش برگزار نمود. در این دوره آموزشی از مطالب نشریه، مربوط به "نکات کاربردی در تحقیق"، سوالاتی مطرح شده و در میان شرکت‌کنندگان به آزمون گذاشته شد.

گردهمایی گزینشگران آموزش و پرورش کردستان

دومین جلسه گروه کاری گزینش‌های آموزش و پرورش غرب کشور به مدت دو روز برگزار شد. در این گردهمایی که در باشگاه فرهنگیان سنندج تشکیل شد به مطالبی پیرامون بازنگری اصول و ضوابط حاکم بر گزینش و نیز بازنگری دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های پاسخگویی منفی به داوطلبان (و در شرایط خاص به خانواده) پرداخته شد.

در این جلسه آقای ساکی رئیس سازمان آموزش و پرورش کردستان اظهار داشت: اگر مرحله جذب منابع انسانی صحیح انجام گیرد نگهداری و ارتقاء آنان آسان خواهد بود. وی همچنین با اشاره به ضوابط اعتقادی حاکم بر جذب داوطلبان و با عنایت به فرمان حضرت امام (ره) در این خصوص که گزینشگران می‌بایست صاحب اخلاق کریمه، فاضل و متوجه به مسائل روز باشند، حاضرین را به دقت در انتخاب کارکنان و اعضای هسته‌های گزینش توصیه نمود.

برگزاری دوره آموزشی در کرمانشاه

دوره آموزشی تحقیق و روش‌های آن در گزینش در محل تربیت معلم شهید صدوقی شهرستان کرمانشاه به مدت ۴ روز برگزار گردید. در این دوره مطالب کاربردی روانشناسی در گزینش، دستورالعمل مربوط به تحقیق و ضوابط شرعی قضا و شهادت مورد تدریس قرار گرفت. ضمناً در پایان دوره آزمون بعمل آمد و به میزان ۴۰ ساعت گواهینامه آموزشی برای شرکت‌کنندگان صادر شد.



در حاشیه این گردهمایی که به همت هسته گزینش آموزش کرمانشاه ترتیب داده شده بود، گزینشگران از موزه جنگ و آثار دفاع مقدس و آثار تاریخی طاق بستان و تکیه معاون الملک کرمانشاه نیز بازدید نمودند.

گردهمایی مدیران هسته‌های گزینش آموزش و پرورش

گردهمایی مسئولین هسته‌های گزینش وزارت آموزش و پرورش در محل

اصول اخلاق اداری

اصل بردباری

هر کس که در هر مرتبه‌ای از مراتب نظام اداری قرار می‌گیرد باید با بردباری تمام امور را پیش ببرد و در برابر خواست مردمان و احتیاجات آنان کم حوصلگی نداشته باشد و با تحمل فراوان خدمتگزاری نماید. امام علی(ع) در دستورالعمل‌های حکومتی و اداری خود، کارگزاران و کارکنان را به این نوع بردباری فرا خوانده است:

”در برآوردن حاجت‌های مردمان شکیبایی ورزید.“

امیرمؤمنان(ع) بردباری را در کنار دانش در رأس ارزش‌ها معرفی کرده است، چنانکه وقتی او را از خیر پرسیدند، فرمود:

خیر آن نیست که مال و فرزندت بسیار شود، بلکه خیر آن است که دانشت فراوان گردد و بردباری‌ات بزرگ‌مقدار.

بنابراین یک نظام اداری ارزشمند، نظامی است که بر اعمال و رفتار کارگزاران و کارکنانش بردباری حاکم باشد. از این روست که امام علی(ع) از جمله معیارهای گزینش فرماندهان را بردباری برشمرده و در عهدنامه مالک اشتر فرموده است:

”پس از سپاهیان خود کسی را بگمار که خیرخواهی وی برای خدا و رسول او و امام تو بیشتر بود و دامن او پاکتر و بردباری‌اش برتر، که دیر به خشم آید و زود به پذیرفتن پوزش گراید.“

مشخص است که امیرمؤمنان(ع) تا چه اندازه به وجود اصل بردباری در امور اداری توجه دارد که آن را از معیارهای گزینش مسئولان قرار داده است و در واقع بدون بردباری هیچ کاری به نتیجه مطلوب نمی‌رسد و انسانی که فاقد بردباری است، فاقد اختیار خویش و پیوسته اسیر تصمیم‌گیری‌های تند و رفتار نادرست است. امام علی(ع) در نامه خود به حارث همدانی در این باره چنین سفارش فرموده است:

”خشم خود را فرو خور و به وقت توانایی در گذر و گاه خشم در بردباری بکوش و به

هنگام قدرت (از گناه) چشم پوش تا عاقبت تو را باشد.“

همچنین آن حضرت در عهدنامه مالک اشتر چنین فرمان داده است:

”به هنگام خشم خویشتندار باش و تندی و سرکشی میار و دست قهر پیش مدار و تیزی زبان بگذار و از این امور خودداری کن با سخن ناسنجیده بر زبان نیاوردن و در قهر تأخیر کردن، تا خشم آرام شود و عنان اختیار به دست آید و چنین قدرتی بر خود نیابی مگر که فراوان به یاد آوری که در راه بازگشت به سوی کردگاری.“

کارگزاران و کارکنان نظام اداری جز با بردباری نمی‌توانند وظایف خود را انجام دهند و حقوق را برپا سازند و مردمان را خدمت کنند، چنانکه امام(ع) وقتی به برپاکردن جلساتی برای گفتگوی متقابل و بیان مشکلات و مسائل فرمان می‌دهد، نسبت به تندی‌ها و بدزبانی‌های مردمان، سفارش به بردباری می‌نماید:

”...و بخشی از وقت خود را به کسانی اختصاص ده که به تو نیاز دارند. خود را برای کار آنان فارغ دار و در مجلسی عمومی بنشین و در آن مجلس برابر خدایی که تو را آفرید فروتن باش و سپاهیان و یاران را که نگاهبانند یا تو را پاسبانان، از آنان بازدار، تا سخنگوی آن مردم بی‌درمانگی در گفتار با تو گفتگو کند، چون من از رسول خدا(ص) بارها شنیدم که می‌فرمود: ”هرگز امتی را پاک از گناه نخواند مگر که در آن امت بی‌آنکه بترسند و در گفتار در مانند، حق ناتوان را از توانا بستانند“ درستی کردن و درست سخن نگفتن آنان را بر خود هموار کن و تندخویی بر آنان و خودبزرگی بینی را از خود بران تا خدا بدین کار درهای رحمت خود را بر روی تو بگشاید و تو را پاداش فرمانبرداری عطا فرماید.“

روابط انسانی جز با بردباری زیبایی نمی‌یابد و امور اداری جز با بردباری قوام پیدا نمی‌کند. در حکمت‌های نورانی امام علی(ع) آمده است:

”بردباری پرده‌ای است پوشان، و خرد

شمشیری است بر آن، پس نقصان‌های خلقت را با بردباری‌ات بپوشان، و با خرد خویش هوای نفست را بمیران.

بردباری در انجام دادن امور اداری، کمالی است که نظام اداری را سلامت می‌دارد و آن را به ارجمندی می‌رساند که به بیان امام علی(ع): با توجه به جایگاه بردباری در اخلاق اداری باید تلاش شود که کارگزاران و کارکنان نظام اداری متصف به بردباری باشند و بر اساس بردباری عمل و رفتار نمایند. امیرمؤمنان علی(ع) به آنان که فاقد بردباری اند، سفارش کرده است که تلاش کنند تا آن را کسب کنند و با القا و تلقین و تکلیف به خود، آن را در خود ایجاد نمایند:

”اگر بردبار نیستی، خود را به بردباری وادار، چه کم است کسی که خود را همانند مردمی کند و از جمله آنان نشود.“

امام علی(ع) توصیه می‌کند که با واداشتن خود به بردباری، آن را به صورت ملکه رفتاری درآورید که این امر شدنی است. امام خمینی(ره) در این باره چنین می‌فرماید:

”باید دانست که به واسطه شدت اتصالی که مابین ملک بدن و روح است، چنانکه در فلسفه اعلا ثابت است که نفس دارای نشأت غیب و شهادت است و آن، عالی در عین دنیوی است و دانی در عین علوی است و با وحدت، تمام قوا است. بنابراین، تمام آثار ظاهریه در روح و آثار معنویه در ملک بدن سرایت می‌کند. پس اگر کسی در حرکات و سکنات مواظبت کند که با سکونت و آرامش رفتار کند و در اعمال صوریه مانند اشخاص حلیم رفتار کند، کم کم این نقشه ظاهر به روح سرایت کند و روح از آن متأثر شود و نیز اگر مدتی کظم غیظ کند و حلم را به خود ببندد، ناچار این تحلم به حلم منتهی شود و همین امر تکلفی زوری امر عادی نفس شود و اگر مدتی انسان، خود را به این امر وادار کند و مواظبت کامل از خود کند و مراقبت صحیح نماید، نتیجه مطلوبه البته حاصل شود.“



مطالعات تطبیقی

“آزمون روانشناختی از متقاضیان

پُست مأمور انتظامی: نظریه و رویه”

نوشته: دکتر گری. ال. فیشلد

چندین دهه است که سازمان‌های انتظامی تلاش کرده‌اند سطح کیفی مأموران خود را از طریق رویه‌های گزینش روانشناختی ارتقا دهند. از سال ۱۹۷۸، آزمون روانشناختی هنگام استخدام مأموران جدید انتظامی در ایالت مینه‌سوتا الزامی شد. این الزام برای اطمینان خاطر از این موضوع بود که مأموران جدید پیش از پیوستن به سازمان، از حیث شرایط روانشناختی، با خصوصیات مرتبط با توانایی کارکرد مؤثر، به عنوان مأمور انتظامی، مورد گزینش قرار گرفته باشند. این مقاله به توصیف عوامل کلی روانشناختی در تعیین صلاحیت جدید و منطق این عوامل از طریق روند ارزیابی روانشناختی می‌پردازد.

چرا گزینش روانشناختی حائز اهمیت است؟

در حالیکه ممکن است پاسخ به این پرسش کاملاً مشهود به نظر آید، جالب است که خاطرنشان گردد همه ایالت‌ها گزینش روانشناختی پیش از استخدام را ضروری نمی‌دانند. از لحاظ تاریخی، گزینش روانشناختی اغلب شیوه‌ای برای حذف افراد کم‌حافظه بوده است. افرادی که دارای بیماری آشکار روانی بوده‌اند و تهدیدی آشکار برای سلامت عموم تلقی می‌شده‌اند، همچنین افرادی که دارای گرایش به خودکشی یا دیگرکشی بودند یا کسانی که دریافته‌اند از واقعیت، بی‌اساس یا غیر قابل پیش‌بینی بوده، افرادی بودند که به طور مشخص در مرحله گزینش حذف می‌شدند. لذا، با حرفه‌ای شدن امور انتظامی، از جمله: ارتقای سطوح تحصیلی و استفاده از شیوه‌های دقیق‌تر و جامع‌تر در بررسی پیشینه، چنین افرادی به ندرت در جایی به استخدام درمی‌آمدند.

از سوی دیگر بر اثر افزایش دادخواهی در جامعه ما و نیز افزایش آگاهی عمومی از سوءاستفاده تعداد کمی از مأموران، کارگزاران امنیت عمومی نیاز به دقت و جامعیت بیشتر در ارزیابی روانشناختی را لازم تشخیص دادند. چنین ارزیابی نه تنها به حذف متقاضیان کاملاً نامناسب می‌پردازد، بلکه می‌کوشد به ارزیابی

اهمیت هستند اما در کار مأمور انتظامی به دلایل آشکاری اهمیت ویژه‌ای دارند. آزمون‌های متعدد روانشناختی، صداقت متقاضی را ارزیابی می‌کنند. توانایی و تمایل به ارائه اطلاعاتی که موافق با اطلاعات ارزیابی پیشینه او هستند، ابزار دیگری برای سنجش صداقت است. هر نشانه‌ای از ناراستی از جمله تقصیرهای عمده در روند ارزیابی روانشناختی، دلیل کافی برای استخدام نکردن فرد است.

۵ - مهارت‌های حل تعارضات:

علیرغم تمایل به استفاده از نیروی فیزیکی، به عنوان آخرین ابزار مورد نیاز شغلی، متقاضیان باید نشان دهند که توانایی برخورد با تعارضات را بدون خصومت و خشونت غیرضروری دارند. پلیس باید در موقعیت‌های بحرانی به گونه‌ای مثبت و مشفقانه با شهروندان ارتباط برقرار کند. رفتارهای بسیار خشن، سیطره طلبانه و تعصب‌آمیز، از نشانه‌های عدم موفقیت شغلی هستند. این خصوصیات احتمالاً در آزمون‌ها یا در سوابق مدافعه‌های فیزیکی یا هتاک‌ها مشخص می‌شوند.

۶ - نداشتن تعصب:

مأموران انتظامی باید بدون در نظر گرفتن نژاد یا جنسیت قربانی، مظنون یا هر شهروندی قادر به اعمال کامل قوانین باشند. هر چند متقاضیان بندرت گرایش‌های تعصب‌آمیز خود را آشکارا فاش می‌سازند اما این گرایش‌ها از طریق آزمون‌های روانشناختی قابل شناسایی هستند. بعلاوه دریافت اطلاعات دقیق از پیشینه فرد از طریق دوستان، خانواده، آشنایان و کارفرمایان می‌تواند مطالب مهمی را از رفتارهای تعصب‌آمیز شخص استخراج نماید.

۷ - واکنش نسبت به نظارت‌ها:

توانایی پذیرش انتقادات سازنده در هر کاری حائز اهمیت است. در سازمان‌های انتظامی به دلیل سرشت سلسله‌مراتبی و شبه نظامی ساختار سازمانی، توانایی پذیرش انتقادات، نظارت و مجموعه دستورالعمل‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ممکن است در صورتی که مشخص شود متقاضی با پرخاش و مشاجره با ناظران برخورد می‌کند یا اگر نتایج، نشان‌دهنده سطح غیر قابل قبولی از سرکشی یا مشکل در تمکین از مقام مافوق باشد از استخدام وی جلوگیری بعمل آید.

۸ - گرایش گروهی:

مأموران انتظامی عموماً به صورت گروهی

و سنجش خصایصی فردی پردازد که مرتبط با عملکرد موفقیت‌آمیز مأموران انتظامی، در عصر افزایش مردم‌محوری، هستند. در چنین ارزیابی، راهبردهای پرخاشگرانه انتظامی اهمیت خود را از دست می‌دهند. در مجموع، گزینش پیچیده روانشناختی به حمایت از عموم کمک می‌کند و منجر به حفظ منابع عمومی و اقتصادی سازمان می‌گردد.

چه عوامل روانشناختی دارای بیشترین اهمیت هستند؟

۱ - بهره هوشی:

پیچیدگی کار پلیس و نیاز به مهارت‌های حل مشکلات، نشان‌دهنده لزوم حداقل حد متوسطی از بهره هوشی است. لذا بهره هوشی پایین می‌تواند دلیلی برای استخدام نکردن متقاضیان باشد.

۲ - تدبیر:

مأموران انتظامی باید به صورت مناسب و قاطعانه در موقعیت‌های مختلف عمل نمایند. توانایی اعمال تدبیر مناسب، در گستره‌ای از موقعیت‌های مختلف، برای موفقیت در این شغل حائز اهمیت است. مأمورانی که در آزمون‌ها و در سوابقشان از خود تدبیر نشان داده‌اند و توسط مقامات مافوقشان به صورت مثبت ارزیابی شده‌اند و مشکلات رفتاری کمتری از خود بروز داده‌اند، بهتر می‌توانند عمل نمایند. بی‌تدبیری از عوامل معمول در استخدام نکردن متقاضیان است.

۳ - رهایی از وسوسه:

مأموران انتظامی باید در موقعیت‌های حیاتی، واکنش‌هایی سریع نشان دهند. با این وجود، گرایش به اقدام بسیار سریع، بدون در نظر گرفتن جایگزین‌ها یا عواقب کار، می‌تواند منجر به واقعه‌ای تأسف بار شود. متقاضیانی که در سوابقشان گرایش‌های وسوسه‌انگیز بالایی همچون قماربازی، افراط در شرابخواری یا مشکلات در مدیریت منابع مالی وجود دارد، برای استخدام مناسب نیستند.

۴ - درست‌کرداری و صداقت:

این خصوصیات تقریباً در هر کاری حائز

کار می‌کنند و باید در موقعیت‌های مرگ و زندگی بتوانند به یکدیگر اتکا نمایند. متقاضیان باید نشان دهند که حداقل برون‌گرا هستند و خواهان توسعه و روابط مثبت با همکارانشان هستند. متقاضیان باید نشان دهند روابط سالمی با دوستان و خانواده‌شان دارند. افرادی که به صورت افراطی کناره‌گیر هستند یا دارای مهارت‌های اجتماعی ضعیفی هستند یا در اعتماد به دیگران یا جلب اعتماد دیگران مشکل دارند، برای استخدام مناسب نیستند.

۹ - انگیزه‌های مناسب:

اغلب افراد به دلایل قابل ستایشی به سازمان انتظامی می‌پیوندند. آنها از این طریق می‌خواهند به جامعه‌شان خدمت کنند. بسیاری به دنبال مشاغل راحت و جالب با حقوق و مزایای خوب هستند؛ اما اشتیاق به "قدرت" یا "اقتدار" می‌تواند نشانه‌ای منفی باشد.

۱۰ - توانایی مدیریت در وظایف کسل‌آور یا یکنواخت:

بسیاری از متقاضیان بدین دلیل خواهان اشتغال در سازمان‌های انتظامی هستند که این شغل را هیجان‌انگیز می‌دانند؛ با این وجود، بسیاری از وظایف زندگی روزانه یک مأمور ممکن است کسالت‌آور و یکنواخت باشد. متقاضیانی که نشان داده‌اند توانایی برخورد مؤثر با وظایف روزمره را ندارند و در ابتدا به دنبال انجام وظایف هیجان‌انگیز هستند، ممکن است انتخاب‌های مناسبی برای استخدام نباشند.

۱۱ - قابل اعتماد بودن:

مأموران باید نشان دهند که ناظران، همکاران و مردم می‌توانند به آنها اعتماد کنند. مأموران در آزمون‌های "مسئولیت" معمولاً امتیاز بالاتری دریافت می‌کنند. افرادی که در این آزمون‌ها نمره ضعیفی آورده‌اند یا در سوابقشان در رانندگی، تحصیلات و یا سوابق کاری خویش، رفتار غیرمسئولانه‌ای از خود بروز داده‌اند احتمالاً در نقش مأمور پلیس با مشکل مواجه می‌شوند.

۱۲ - شجاعت منطقی:

برخی افراد از خطرپذیری گریزان هستند و ممکن است صلاحیت کار در نیروی پلیس را نداشته باشند، متقاضیانی که به صورت ویژه از خطرپذیری گریزان هستند یا در سوابقشان بسیار منفعل عمل کرده‌اند ممکن است در این نقش با مشکلاتی مواجه شوند.

۱۳ - استفاده کنترل شده از مواد مخدر:

مأموران پلیس معمولاً ۲۴ ساعت در روز در حال انجام وظیفه هستند و باید در هنگام ضرورت بلافاصله در دسترس باشند. غیبت بدلیل استفاده از مواد مخدر یا خمارگونه وارد محیط کار شدن، رفتارهای غیرقابل‌پذیرشی هستند. مأموران باید به صورت شفاف فکر کنند و سریع واکنش نشان دهند. متقاضیانی که توانایی کنترل مصرف مواد مخدر را ندارند برای استخدام توصیه نمی‌شوند. نتایج آزمون روانشناختی اغلب به شناسایی افرادی که ممکن است در این حوزه مشکل داشته باشند، کمک می‌کند. بعلاوه افراط در نوشیدن مشروبات الکلی، سابقه مصرف مواد مخدر غیرقانونی، سابقه رانندگی در هنگام مستی، همگی نشانه‌هایی منفی هستند که مانعی برای استخدام متقاضی می‌شوند.

۱۴ - فقدان مشکلات جدی روانی:

متقاضیان هیچ‌گاه تنها به خاطر داشتن یک مشکل روانی یا مشکلات فردی گذشته از استخدام باز نمی‌مانند. در واقع دریافت کمک‌های متناسب، در دوره‌های دشوار زندگی، حائز اهمیت است. با این وجود اختلالات خاص روانی با کار پلیس سازگار نیست. اضطراب‌های مکرر، گرایش به خودکشی یا هرگونه اختلال روانی مزمن از جمله این اختلالات خاص هستند. مشکلات دیگری چون حملات اضطراب‌آمیز، ترسی بیمارگونه و اختلالات خاص شخصیتی ممکن است صلاحیت شخص را برای کار در سازمان پلیس زیر سؤال برد.

۱۵ - تحمل فشارهای روانی:

علاوه بر فقدان مشکلات جدی روانی، توانایی فردی برای تحمل فشارهای مزمن، بدون هزینه‌های فردی، نیز حائز اهمیت است. افرادی که دارای چنین توانایی نیستند نهایتاً توان خود را برای کار در پلیس از دست می‌دهند، به علاوه متقاضیانی که به فشارها به صورت بسیار منفی واکنش نشان می‌دهند ممکن است در وضعیت‌های دشوار قضاوت ضعیفی از خود بروز دهند. از سوابق، نتایج آزمون‌ها یا مشاهده رفتار متقاضی در هنگام آزمون روانشناختی که خود تجربه‌ای همراه با فشار است، می‌توان به توانایی فرد برای تحمل فشارها پی برد.

۱۶ - فقدان اختلالات جنسی:

در حالی که زندگی زناشویی مأمور باید به طور کلی به عنوان یک موضوع شخصی تلقی

شود و با توانایی فرد برای انجام شغل مورد نظر مرتبط دانسته نشود، مسائل خاص جنسی باید در نظر گرفته شوند. از آنجا که مأموران با داشتن قدرت و اقتدار با موضوعات شکننده‌ای در ارتباط هستند و باید اعتماد شهروندان را جلب کنند، امکان سوءاستفاده‌های جنسی برای آنها فراهم است. افرادی که دارای گرایش‌های منحرف جنسی هستند یا سوابق رفتاری آنها نشان‌دهنده احتمال تهدید نسبت به امنیت عمومی باشد برای کار در پلیس صلاحیت ندارند.

بهترین شیوه‌های کاربردی چه هستند؟

اداره خدمات روانشناختی پلیس، در انجمن بین‌المللی رؤسای پلیس، راهکارهایی را، برای دست‌اندرکاران ارزیابی روانشناختی پیش از استخدام، در سازمان‌های انتظامی فراهم آورده است. تنها روانشناسان مورد تأیید که با ادبیات تحقیقی موجود در آزمون روانشناختی مأموران انتظامی آشنایی دارند می‌توانند این آزمون‌ها را برگزار نمایند.

این آزمون باید مشتمل بر ابزارهای روانشناختی معتبر و هدفمند باشد. باید از نمرات منفی پرهیز شود. قویاً توصیه می‌شود که از مصاحبه‌های استاندارد چهره به چهره با متقاضیان استفاده شود و روانشناس فرصت بررسی همه داده‌های آزمون و سوابق اطلاعاتی موجود از متقاضی را پیش از مصاحبه داشته باشد. بعد از تصمیم‌گیری، در صورتی که مسئله‌ای سؤال برانگیز باشد، روانشناس ممتحن باید توانایی دفاع از رویه‌ها، نتیجه‌گیری‌ها و تصمیماتش را داشته باشد. در نهایت باید اطلاعات در نظر گرفته شده با توجه به اثرات نامساعد جنسیت و قومیت در تصمیم‌گیری مورد قضاوت قرار گیرد.

با در نظر گرفتن این راهکارها، اکثر روانشناسانی که در گزینش‌های پیش از استخدام مشارکت دارند از شیوه ترکیبی آزمون و مصاحبه استفاده می‌کنند. در این شیوه، نوع دقیق و تعداد آزمون‌های مورد استفاده با توجه به نظر روانشناس مشخص می‌شود. در حالیکه برخی روانشناسان تنها از یک ابزار استفاده می‌کنند، تعداد دیگری برای گرفتن بهترین نتایج از آزمون‌های متعدد بهره می‌گیرند.

مؤسسه روانشناسی "پزشکی قانونی" برای مدت ۲۰ سال به ارزیابی مأموران امنیت عمومی پرداخته است. این مؤسسه دارای



معیارهای انتخاب و گزینش

از دیدگاه امام علی(ع)

(بخش ششم)

اشاره:

در شماره گذشته موضوعاتی از قبیل فرماندهان نظامی، حق نظامیان بر رهبری و بالعکس مورد بحث و مذاقه قرار گرفت؛ در این شماره و در ادامه مباحث قبل ویژگی هایی را که یک رهبر و زمامدار داراست، از نظر امام علی(ع) مرور می کنیم:

۲: ویژگی های رهبر و زمامدار

حضرت علی(ع) در سخنان خود ویژگی ها و شرایطی را برای رهبر اسلامی ذکر نموده که از آنها می توان معیارهای مناسبی برای انتخاب زمامداران و رهبران بدست آورد. از دیدگاه ایشان انسان های بخیل، نادان، ستمکار، ناعادل، رشوه خوار و بدعتگرا نمی توانند رهبر جامعه اسلامی باشند؛ زیرا دارنده هر کدام از این صفات، پیامدهای زیانباری را برای جامعه ببار خواهد آورد:

۱. رهبر نباید بخیل باشد؛ زیرا حریص به ناموس، جان، اموال و غنیمت های مسلمانان می گردد.

۲. رهبر نباید نادان باشد؛ زیرا با نادانی خود مسلمانان را به گمراهی می کشاند.

۳. رهبر نباید ستمکار باشد؛ زیرا با ستم، حق مردم را غصب

و عطاهای آنان را قطع می کند. ۴. رهبر نباید ناعادل باشد؛ زیرا در اموال و ثروت مردم حیف و میل می کند و گروهی را بر گروهی دیگر مقدم می دارد.

۵. رشوه خوار در قضاوت نمی تواند امام باشد؛ زیرا در هنگام داوری حقوق مردم را پایمال و حق را به صاحبان آن نمی رساند.

۶. رهبر نباید سنت پیامبر(ص) را ضایع کند؛ زیرا که امت اسلامی را به هلاکت می کشاند. (نهج البلاغه/خطبه ۱۳۱)

امام و راهنمای مردم باید:

۱. به مردم راست بگوید.

۲. راه خرد را بپیماید.

۳. اهل آخرت باشد.

(نهج البلاغه/خطبه ۱۵۴)

۴. حافظ بیت المال باشد.

۵. عدالت گرا باشد؛ "به خدا سوگند! بیت المال تاراج شده را هر کجا که بیابم به صاحبان اصلی آن باز می گردانم گرچه با آن ازدواج کرده یا کنیزانی خریده باشند؛ زیرا عدالت ملازم با گشایش برای عموم است و آن کس که عدالت بر او گران آید تحمل ستم برای او سخت تر است." (نهج البلاغه/خطبه ۱۵)

۶. قبل از هر کس به طاعات عمل نماید و معصیت ها را ترک گفته باشد؛ "ای مردم! سوگند به خدا! من شما را به هیچ طاعتی وادار نمی کنم مگر آنکه پیش از آن خود عمل کرده ام و از معصیتی شما را باز نمی دارم جز آنکه پیش از آن، خود ترکش کرده ام." (نهج البلاغه/خطبه ۱۷۵)

۷. در تحقق حکومت

نیرومندترین باشد.

۸. به احکام و دستورات

الهی داناترین مردم باشد؛ "سزاوارترین اشخاص به خلافت، آن کسی است که در تحقق حکومت نیرومندتر و در آگاهی از فرمان خدا داناتر باشد تا اگر آشوبگری به فتنه انگیزی برخیزد به حق بازگردانده شود و اگر سر باز زد با او مبارزه شود." (نهج البلاغه/خطبه ۱۷۳)

رهبر باید کسی باشد که با پرهیزکاران و راستگویان پیوند داشته باشد، خواهان مدح، تمجید و تشویق نابجای مردم نباشد، بین نیکوکار و بدکار تفاوت قائل باشد، به مردم نیکی نماید تا اعتماد مردم به او جلب شود، مالیات مردم را تخفیف داده و آنان را به کاری که دوست ندارند اجبار ننماید، به آداب پسندیده ای که موجب اصلاح مردم شود عمل نماید، از آدابی که به سنت های خوب زیان وارد می سازد برحذر باشد، با دانشمندان حشر و نشر و گفتگوی زیاد داشته باشد و با حکیمان مباحثه کند. (نهج البلاغه/نامه ۵۳)

رهبر باید از ستمکاری و امتیازخواهی پرهیز نماید. (نهج البلاغه/خطبه ۲۲۴) و در مصرف بیت المال احتیاط روا دارد. (نهج البلاغه/خطبه ۲۳۲) از ابتلا به غرور در هنگام نعمت برحذر باشد؛ به عبارتی دیگر احوال و رفتار او پیش از پذیرش مسئولیت و پس از آنکه به منصبی دست یافت و نعمت ها به او آورد نباید متفاوت باشد، بلکه باید به مردم نزدیکتر و با آنان مهربانتر باشد از خوی و خصلت های ناپسند به ویژه تکبر، غرور و روگردانی از مردم پرهیزد "همانا بر زمامدار واجب است که اگر اموالی به

دست آورد یا نعمتی مخصوص او شد دچار دگرگونی نشود و با آن اموال و نعمت ها بیشتر به بندگان خدا نزدیک گردد و به برادرانش مهربانی بیشتری روا دارد." (نهج البلاغه/نامه ۵۰)

در جایی دیگر ضمن تأکید بر مهربانی با مردم و گرایش به آنان در باب ضرورت رازداری هشدار می دهد: "از رعیت، آنان را که عیب جو ترند از خود دور کن؛ زیرا مردم عیوبی دارند که رهبر امت در پنهان داشتن آن از همه سزاوارتر است... پس چندان که می توانی زشتی ها را بپوشان... گره هر کینه ای را در مردم بگشای و رشته هر نوع دشمنی را قطع کن و از آنچه که در نظرت روشن نیست کناره گیر، در تصدیق سخن چین شتاب مکن زیرا سخن چین گرچه در لباس اندر زدهنده ظاهر می شود اما خیانتکار است." (نهج البلاغه/نامه ۵۳)

حضرت در جواب کسانی که می پنداشتند معاویه از آن حضرت با تدبیرتر و هوشمندتر است سخنی فرمود که در آن به بعضی از صفات نکوهیده که یک حاکم اسلامی نباید داشته باشد، اشاره می کند: "سوگند به خدا! معاویه از من سیاستمدارتر نیست بلکه حيله گر و جنایتکار است. اگر نیرنگ ناپسند نبود من زیرکترین افراد بودم ولی هر نیرنگی گناه و هر گناهی نوعی کفر و انکار است.

روز رستاخیز در دست هر حيله گری پرچمی است که با آن شناخته می شود. به خدا سوگند! من با فریبکاری غافلگیر نمی شوم و با سختگیری ناتوان نخواهم شد." (نهج البلاغه/خطبه ۲۰۰)

گوناگون هستند در این مسئله هم عقیده هستند که "اگر مصاحبه کننده پس از انتخاب و قبل از اقدام به ارزشیابی دیگران، آموزش های لازم را ببیند، بسیاری از مشکلاتی که در تعبیر و تفسیر و ارزیابی مصاحبه شوندگان به چشم می خورد از میان خواهد رفت." مع هذا (با در نظر گرفتن این مطلب) اگر مصاحبه کننده استعداد و شایستگی یا توانایی انجام مصاحبه و ارزشیابی افراد را نداشته باشد، با گذراندن دوره های آموزشی هم نمی تواند در این کار خطیر موفق شود چرا که لازمه سر بلندی و موفقیت در این کار استعداد و شایستگی او در ارزشیابی دیگران، داشتن قضاوت صحیح و غیرهیجانی درباره دیگران و بالاخره "عقل سلیم" است. تافت Taft در باره استعداد قضاوت مردم نسبت به اشخاص، مطالعات جالبی انجام داده است و قضاوت مردم را به چند دسته تقسیم کرده است:

- ۱- غالباً افراد از طریق "قیاس به نفس" قضاوت می کنند.
- ۲- بین زنان و مردان از نظر قضاوت در مورد افراد، اختلاف قابل ملاحظه ای دیده نشده است.
- ۳- غالباً افراد در مورد کسانی که در بعضی از خصوصیات با آنها بیشتر شباهت دارند، بهتر می توانند قضاوت و پیش بینی کنند. با توجه به مطالب بالا برخی خصوصیات مصاحبه کننده به طور اختصار به این شرح است:
 - ۱- از مهمترین خصوصیات مصاحبه کننده، درستی و عدالت، وجدان اخلاقی، بیطرفی و برخورداری از هوش و استعداد است.
 - ۲- غالباً مصاحبه گرانی موفق هستند که ضمن سروکار داشتن با مردم، در سطوح مختلف فرهنگی، با آداب و رسوم و فرهنگ خاص آنان نیز آشنا باشند.
 - ۳- داشتن تحصیلات بالا و در نظر داشتن مسائل روان شناختی و علوم انسانی، جامعه شناختی و مردم شناختی در هر جا و منطقه و مردمی که با آنان در ارتباط است.

مکان پاسخگوئی؛ مکان پاسخگوئی نیز دقیقاً باید همان شرایط مکان مصاحبه را داشته باشد. اکثر مصاحبه شوندگان در هر جا به راحتی نمی توانند صحبت کنند. محیط آرام برای هر دو طرف مناسب تر از مکانی پر سروصدا است، البته ترتیب نشستن مناسب، نیز موجب تسهیل امر مصاحبه می شود.

زمان پاسخگوئی؛ می توان این قسمت را با این سؤال شروع کرد

که زمان پاسخگوئی باید چه زمانی باشد، برای تشکیل جلسه پاسخگوئی بهتر است که خود داوطلب تقاضا کند که پرونده اش مورد تجدیدنظر قرار گیرد و بعد از انجام تجدیدنظر، چنانچه داوطلب به رأی صادره اعتراض داشت، جلسه پاسخگوئی منفی تشکیل می گردد.

پاسخگوئی در گزینش به دو صورت انجام می شود:

۱- **پاسخگوئی عام؛** در این شیوه داوطلب مراجعه می کند و می خواهد از روند بررسی و مراحل رسیدگی به پرونده اش با اطلاع شود.

۲- **پاسخگوئی منفی؛** این روش بعد از تحقیق و بررسی های انجام شده و اعلام نتیجه عدم پذیرش داوطلب است. در این روش فرد به گزینش مراجعه می کند و علت عدم پذیرش خود را جویا می شود و جلسه ای



پاسخگوئی منفی

پاسخگوئی از مهمترین وظایف هر سازمان و تشکیلاتی است که آحاد مردم به هر نحو، جهت انجام امورشان، به آن مراجعه می کنند و انتظار دارند تا با برخوردی متین و صادقانه و منطقی مواجه شوند.

پاسخگوئی منفی در گزینش مرحله ای از مراحل بررسی پرونده ها است که اغلب پس از اعلام رأی عدم پذیرش صورت می گیرد. علیرغم تدوین جزوات و کتابچه های متعدد در زمینه انواع فعالیت های گزینش، هیچ موردی که اختصاص به پاسخگوئی منفی باشد مشاهده نشده است. تکمیل این مجموعه نیازمند مساعی و ارائه نظرات همکاران گرامی می باشد، لذا این وظیفه بر دوش همکاران گرامی است که تجربیات خود را بنگارند و با همفکری دیگر همکاران، آن را کامل کنند تا ره توشه ای برای همکاران جدید باشد.

یکی از شیوه های معتبر گزینش نیروی انسانی در دنیا، انجام مصاحبه است و ویژگی های افرادی که به مصاحبه با دیگران می پردازند از امور بسیار مهمی است که در پرونده های گزینشی نقش ایفا می کند. از آنجا که فرایند پاسخگوئی نیز خود یکی از انواع مصاحبه در گزینش است و نظر به اهمیت ویژگی های فرد پاسخگو (مصاحبه گر)، به بررسی این ویژگی ها می پردازیم.

هر پاسخگو در گزینش مطابق با ماده ۱۳ قانون گزینش مصوب سال ۱۳۷۴ و ویژگی های لازم را باید دارا باشد به علاوه آموزش های لازم در زمینه آگاهی از تحقیق و مصاحبه و همینطور مبانی فقهی و شرعی گزینش را دیده باشد و آگاهی کافی از ملاک های پذیرش و اصول و ضوابط حاکم بر گزینش کارگزاران نظام اسلامی را داشته باشد.

سولیوان Solivan در باره خصوصیات مصاحبه کننده می گوید: "اگر مصاحبه کننده کار خود را به عنوان نوعی تفریح تلقی کند، در این صورت باید گفت: بیهوده خوش بین بوده است و با وظایف سنگین و دقیق خود به عنوان مصاحبه کننده آشنا نیست؛ چرا که انجام مصاحبه، کار شاقی است و اگر دچار سردرد و خستگی نشود می توان پیش بینی کرد که احتمالاً کار خود را به طور کامل انجام نداده است."

بسیاری از کسانی که در کار مصاحبه و انتخاب افراد برای مشاغل



بقیه از صفحه ۷

مأمورانی در هشت شهر آمریکا، استرالیا و ترینیداد است و برای بیش از ۳۰۰ اداره به ارزیابی بیش از ۱۴۰۰۰ مأمور امنیت عمومی پرداخته است. مجموعه آزمون‌های این مؤسسه کاملاً گسترده است و اغلب متقاضیان برای تکمیل آزمون‌ها به حدود شش ساعت وقت نیازمندند. این آزمون‌ها به گونه‌ای طراحی شده‌اند که با استفاده از بهترین اطلاعات به ارزیابی عوامل اصلی روانشناختی بپردازند.

علاوه بر مصاحبه بخش فردی که حدود یک ساعت زمان می‌برد، این مجموعه مشتمل بر ده آزمون روانشناختی است. دو مورد از این آزمون‌ها مربوط به سنجش هوش هستند که یکی به ارزیابی هوش عمومی و دیگری به ارزیابی هوش اجتماعی می‌پردازد. یکی دیگر از این آزمون‌ها، مهارت‌های نوشتاری متقاضی را ارزیابی می‌کند. سه مورد دیگر از این آزمون‌ها، آزمون‌های معتبر و استاندارد برای سنجش شخصیت هستند. مؤسسه روانشناسی پزشکی قانونی، برای سنجش گرایش نسبت به اجبار و تعصب، میزان کنترل متقاضی بر زندگی خود و چگونگی قضاوت در موقعیت‌های حساس فرضی، چهار ابزار اختصاصی در اختیار دارد. قویترین شاخص این مؤسسه برای ارزیابی موفقیت آتی متقاضی به عنوان مأمور انتظامی، ابزاری به نام "داده‌های زندگی" است. این ابزار که تاکنون در مورد بیش از ۴۰۰۰ مأمور بکار برده شده مبتنی بر تحقیقاتی است که رویدادهای زندگی فرد را با عملکرد شغلی وی مرتبط می‌سازد. برای مثال: این تحقیق نشان می‌دهد که میان رویدادهای متعدد زندگی همچون رفتن به سربازی، استعمال مواد مخدر یا مشروبات الکلی، مشکلات خانوادگی، سوابق رانندگی، سوابق کیفری، تعداد مشاغل طی دو سال گذشته، تعداد خالکوبی‌های فرد و احتمال موفقیت در شغل، رابطه قابل توجهی وجود دارد. در حالی که هیچ رویداد زندگی به تنهایی نمی‌تواند موفقیت شغلی را پیش‌بینی نماید. ترکیب آماری بسیاری از این رویدادها، اغلب نشانه‌دقیقی از عملکرد شغلی فرد است.

در نهایت، با وجود اینکه هیچ نظام پیش‌بینی نمی‌تواند کاملاً دقیق باشد، این نکته حائز اهمیت است که روانشناس، با درجه قابل قبولی از قطعیت روانشناختی، پیشنهاد مناسب را ارائه می‌دهد و در این زمینه به تصمیم مناسب سازمان برای استخدام کمک می‌کند. در موقعیت‌های مبهم، پیش از ارسال گزارش کتبی به روانشناس برای تعیین مشکلات احتمالی، به منظور انجام کارهای لازم، بهتر است که نتایج ارزیابی به بحث گذارده شود. در هر صورت، اطلاعات موجود در گزارش کتبی ممکن است برای آموزش مقابله با مشکلات احتمالی و ارائه راه حل‌های کاربردی بسیار مفید باشد.

خلاصه

از دیدگاه امنیت عمومی، مشخص است که سازمان‌های انتظامی باید بکوشند متقاضیانی را انتخاب کنند که از لحاظ عاطفی و رفتاری دارای ثبات هستند، با همکاران و مردم به صورت مناسبی تعامل برقرار می‌کنند، رویه‌های تصمیم‌گیری پیچیده و سریع را به خوبی اداره می‌کنند، درست‌کردار و موثق هستند، سطح بالایی از فشار را تحمل می‌کنند، به صورت مؤثری عصبانیت خود را اداره می‌کنند و رها از تعصب هستند. در حالیکه هیچ شیوه پیش‌بینی نمی‌تواند کاملاً دقیق باشد، یک ارزیابی روانشناختی پیچیده استخدایمی که از آزمون‌های چند بعدی، مصاحبه و ارزیابی پیشینه بهره می‌گیرد، می‌تواند در انتخاب بهترین افراد و مناسب‌ترین متقاضیان یاری‌رسان باشد.

برای این منظور تشکیل می‌شود تا عدم پذیرش داوطلب را به وی اعلام کنند که به این مرحله اصطلاحاً پاسخکوئی منفی گفته می‌شود.

اهدافی را که می‌توان برای پاسخکوئی منفی بر شمرد عبارتند از:

- ۱- آگاهی فرد از دلایل عدم پذیرش خود توسط گزینش.
- ۲- استماع اظهارات و سخنان فرد برای قرینه‌یابی و آگاهی از شرایط وی.
- ۳- بازنگری پرونده و کنترل اطلاعات و مندرجات پرونده.

چگونگی آغاز گفتگو:

پاسخگو باید محترمانه با وی مواجه شود و در کلام و عمل به او نشان دهد که در هر صورت قابل احترام است و شأن و شخصیت افراد، جدا از پرونده گزینشی و مقایسه رفتار فرد با ملاک‌های استخدام و پذیرش است؛ چرا که به خودی خود، انسان‌ها مخلوقات خدا هستند و کرامت انسانی در جای خود محفوظ است.

هر داوطلب ممکن است به دلایل زیر صلاحیتش برای استخدام تأیید نشود:

- ۱- ضعف در زمینه مسائل اعتقادی.
 - ۲- ضعف در زمینه مسائل اخلاقی و رفتاری.
 - ۳- دارا بودن سوء پیشینه مؤثر سیاسی یا کیفری.
 - ۴- دارا نبودن شرایط انتخاب اصلح
- که در مواجهه با هر یک و بحث پیرامون هر کدام نکاتی را باید مورد دقت قرار داد.

تبریک و تسلیت



با خبر شدیم یکی از همکاران گزینشگر به درجه رفیع شهادت نایل آمده، شهید حسینعلی ارجمندی فرزند علیمراد سرپرست حراست و معاون اداری و مالی سازمان ثبت احوال استان سیستان و بلوچستان که از بدو استخدام بعنوان تحقیقگر با هسته گزینش سازمان ثبت احوال کشور همکاری مستمر داشت، در نیمه دوم اسفند ماه سال گذشته مورد سوء قصد اشراک استان سیستان و بلوچستان قرار گرفت، در اثر این عمل ناجوانمردانه که ۲ تیر از ناحیه سینه به وی اصابت نمود، آن شهید دچار جراحت شدید شده و پس از انتقال به تهران در بیمارستان خاتم الانبیاء بستری گردید. لیکن متأسفانه اقدامات انجام شده جهت معالجه آن شهید مؤثر نیافتاد و روز اول اردیبهشت ۸۴ به لقاء... پیوست.

از خداوند متعال برای آن شهید گرانقدر علو درجات و برای بازماندگانش (همسر و سه فرزند)، صبر جمیل و اجر جزیل مسألت می‌نمایم.

(نشریه پیام گزینش)



معرفی نرم افزار:

Desktop Lock

قسمت دوم آموزش نرم افزار Clone CD (تهیه Image از سی دی)

در قسمت اول آموزش نرم افزار فوق طریقه راییت سی دی به سی دی را آموزش دادیم که چگونه می توان سی دی های قفل دار و خش دار را بدون هیچ مشکلی راییت کنیم . اما در قسمت دوم این آموزش طریقه Image گرفتن از کل اطلاعات سی دی را آموزش خواهیم داد که شما بتوانید از سی دی خود Image بگیرید و در آرشیو هارد خود نگهداری کنید تا در مواقع لزوم بدون استفاده از راییت سی دی به سی دی از Image استفاده کنید . مراحل ذیل را به ترتیب انجام دهید:

۱- در ابتدا گزینه مشخص شده زیر را انتخاب کنید :



۲- در مرحله بعد، درایو CD مورد نظری که قصد Image گرفتن از آن را دارید، مشخص کنید:



۳- در مرحله بعد، از گزینه های مورد نظر، گزینه Data CD را انتخاب کنید :



اگر شما هم از دسترسی سایر افراد به سیستم خود شاکمی هستید و دوست دارید به گونه ای جلو این کار را بگیرید Desktop Lock , نرم افزار مفیدی خواهد بود. Desktop Lock نرم افزاری امنیتی از شرکت TopLang برای محدود کردن دسترسی سایر افراد به سیستم شماست. توسط این نرم افزار می توانید به آسانی و فقط با وارد نمودن HotKey تعیین شده، کل سیستم خود را اعم از موس، کیبورد و ... قفل نموده تا کسی غیر از شما اجازه دسترسی به آن را نداشته باشد. می توانید آن را به گونه ای تنظیم کنید که سر ساعت معینی سیستم را قفل کند یا پس از مدتی (Idle) بیکار بودن، سیستم قفل شود! همچنین این سیستم مجهز به Virtual Screen نیز می باشد. که می تواند هنگام Lock بودن سیستم، خود به خود فایل صوتی و یا تصویری که شما تعیین کرده اید را به نمایش درآورد! این سیستم با ویندوزهای XP/۲۰۰۰/NR/ME/۹۸ سازگاری کامل دارد.

آدرس سایتی را که می توانید نرم افزار را از آن Download کنید به شرح زیر است:

<http://www.toplang.com>

شماره سریال نرم افزار:

۰۴۹-۰۰۰-۰۱۱-۱۲۲-۰۶۲
KX1۹M-GHYON-YBJA۴



دسترسی آسان و سریع به تمامی فایلها و پوشه ها توسط My Folders ۱.۲۱ برای دسترسی آسان به پوشه ها و نرم افزارهای ضروری و همیشگی چه می کنید؟ اگر از کلیک های مداوم در محیط Explorer و وجود Shortcut های بسیار بر روی Desktop خسته شده اید، نرم افزار My Folders مفید برای شما خواهد بود! این محصول شرکت NaboCorp به شما این امکان را می دهد که برای هر نرم افزار یا پوشه یک میانبر از روی حروف کیبورد تعریف کنید و فقط با زدن این کلیدها نرم افزار مورد نظرتان اجرا شود! می توانید با زدن کلیدهای ترکیبی صفحه های از My Folders را که نرم افزارهای منتخب و یا پوشه های منتخب خود را در آنها تعیین کرده اید در زیر نشانگر موس خود ظاهر نمایید.

از سایت فوق می توانید نرم افزار را Download کنید :

<http://www.nabocorp.com/myfolders/download.php>

شماره سریال :

S/N: C۰۳EECV۵E۵۵۹AA۴۶FACFC۶CAC۶CV۳۴۶۵



۴- مرحله بعد، باید مقصدی را که Image مورد نظر در آنجا ذخیره می شود را تعیین کرد. با استفاده از دکمه Browse و فعال شدن پنجره زیر نام و مسیر دلخواهی را برای Image در نظر گرفته دکمه Save را بزنید . سپس دکمه OK را بزنید تا مراحل مربوطه انجام شود .



۳- درایو سی دی رایتر (Writer) را انتخاب کنید :



۵- در این حالت رایانه در حال Image گرفتن است؛ صبر کنید تا عمل خواندن به ۱۰۰٪ برسد .



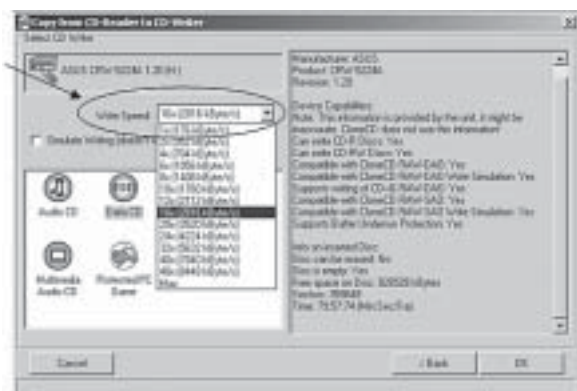
۴- سرعت رایت را انتخاب کرده و بعد کلید OK را زده تا عمل Write انجام گیرد .

در اینجا کار ما با CD پایان یافته است.



پس از عمل خواندن و ضبط اطلاعات درون هارد، باید عمل رایت کردن یک فایل Image شده را بر روی یک سی دی خام به ترتیب زیر انجام داد:

۱- قسمت Write From Image File را (که در عکس زیر مشخص شده) انتخاب کنید :



۵- صبر کنید تا عمل رایت درون سی دی به ۱۰۰٪ برسد .

۲- با استفاده از دکمه Browse به محلی که در آن Image مورد نظر خود را ذخیره نموده اید رفته و آن را انتخاب کنید. سپس دکمه Enter را بزنید :

مسابقه



داستان ناتمام گزینش من

هوا بسیار گرم بود و خیابان مثل همیشه شلوغ ساعت ۹ صبح بود که تصمیم گرفتم مسیر خانه تا دانشگاه را پیاده بروم. این آخرین ترمی بود که در رشته کشاورزی مشغول به تحصیل بودم. هر طوری بود بعضی از روزها و شب‌ها به سختی کار می‌کردم تا از عهده شهریه دانشگاه آزاد برآیم و بعد از فارغ شدن از کار، سرم مُدام روی کتاب بود تا هر طوری شده درس‌های دانشگاه را پاس کنم.

صدای بوق ماشینی مرا به خود آورد، دیدم درست وسط خیابان هستم، خودم را جمع و جور کردم و سریع از خیابان گذشتم. طولی نکشید که رشته پاره شده افکارم دوباره وصل شد... این روزها که آخرین ترم دانشگاه را پشت سر گذاشتم، فکرم دائماً مشغول بود. اضطراب و دغدغه‌ها مانم را بریده بود. نمی‌دانستم بعد از فارغ‌التحصیلی چه کار باید بکنم. آیا می‌توانستم در یکی از ادارات دولتی مشغول به کار شوم؟ یا می‌توانستم وامی بگیرم و -متناسب با رشته‌ام- به کارهای کشاورزی مشغول شوم؟

دائماً موقع پیاده‌روی اینگونه افکار به سراغم می‌آمد و گاهی به خود اعتماد به نفس می‌دادم و می‌گفتم من می‌توانم و گاهی غم و اندوه و یأس سراسر وجودم را می‌گرفت و احساس ناتوانی می‌کردم.

در افکار خود غوطه‌ور بودم که به در دانشگاه نزدیک شدم. هم‌دوره‌ای‌هایم را می‌دیدم که وارد دانشگاه می‌شدند. معمولاً در دانشگاه آدم گوشه‌گیری بودم و کمتر با افراد رابطه برقرار می‌کردم، فقط با یک نفر به نام آقای ایوبی که بچه خوش‌مشربی بود و از روابط عمومی خوبی هم برخوردار بود صحبت می‌کردم، ایوبی هم مثل من ۲۵ سال داشت و با هم فارغ‌التحصیلی می‌شدیم. ایوبی را دیدم که وارد دانشگاه می‌شد از دور صدایش زدم؛

آقای ایوبی، آقای ایوبی! ایوبی برگشت، تا مرا دید، ایستاد تا من به او برسم، با لبخندی به او سلام کردم؛ - سلام.

- علیک‌السلام، چطوری باوفا؟

- خوبم، تو چطوری؟

- الحمدلله، امروز زود آمدی دانشگاه، معمولاً

یا دیر می‌آمدی یا سر ساعت می‌آمدی؟

- گفتم این روزهای آخریه خورده منظم باشم تا مشکلی برام پیش نیاید، نمی‌خواهم خللی در تحصیلم ایجاد شود.

- مگر عجله داری؟

- با خنده گفتم: یه کمی.

شاید آقای ایوبی هم مشکل داشت و در وضعیتی نبود که بتواند از پس مخارج دانشگاه برآید. عمده بچه‌ها در رده متوسط جامعه بودند و بعضی مثل من در رده ضعیف و البته بعضی هم در رده مرفه بودند.

- بعد از دانشگاه مثل همیشه مسیر دانشگاه تا خانه را پیاده طی کردم، سر راه چند نان و نیم کیلو تخم‌مرغ برای خانه گرفتم.

در یکی از محلات شلوغ پایین شهر، در یک خانه ۷۵ متری با دو خواهر و یک برادر و یک مادر میانسال زحمتکش و پدری معتاد زندگی می‌کردم. مخارج خانه بیشتر بر عهده مادرم بود و من نیز کمی کمک می‌کردم و پدرم هم هر چه درمی‌آورد خرج خودش می‌کرد.

پسر ارشد خانه بودم، به همین دلیل مشکلاتم بیشتر از بچه‌های دیگر بود.

بالاخره امتحانات آخر ترم شروع شد، با تمام مشکلاتی که داشتم به قول معروف خرخوانی کردم تا اینکه قبول شدم، اگر چه جسته و گریخته سر کار بنایی می‌رفتم و کارگری می‌کردم اما تصمیم گرفتم به دنبال یک کار درست و حسابی که مطابق با تحصیلاتم بود بگردم.

صبح که از خواب بیدار می‌شدم کارم شده بود به دنبال آگهی‌های روزنامه و سرک کشیدن به ادارات تا بلکه یک کاری دست و پا کنم اما اصلاً امکان اشتغال دولتی نبود.

تصمیم گرفتم همان کار بنایی را که نقد بود رها نکنم تا اموراتم بگذرد، در ضمن آن اگر فرصتی پیش آمد به دنبال کار مناسبتری بگردم.

آقا کریم بنا خانه‌اش دو کوچه از کوچه ما بالاتر بود. صبح که از خواب بیدار می‌شدم با آقا کریم و پسرش سر کار بنایی می‌رفتم.

آقا کریم یکی از بناهای نسبتاً مشهور شهر بود که با یک قدم متوسط و هیکل لاغر اندام و ریش‌های جوگندمی و لهجه‌ای سبزواری، عادت داشت سر بنایی هر ساعت یکبار سیگاری روشن کند. روحیه شادی داشت، سعی می‌کرد با شوخی و مزاح کارش را پیش ببرد.

معمولاً در مورد ازدواج با من صحبت می‌کرد و با مزاح‌های متناوب به من توصیه می‌کرد که ازدواج کنم، گاهی به من رو می‌کرد و می‌گفت: "حبیب! پس کی باید پلوی عروسیت را بخوریم، بجنب بابا، تا حالا پسرت باید می‌رفت سربازی."

من هم در جوابش به مزاح می‌گفتم: "تا حالا باید پسرم از سربازی برمی‌گشت."

دو ماهی بود که در یک ساختمان جدید کار می‌کردیم.

یک روز صبح داشتم به سر کار می‌رفتم که دوستم ایوبی را دیدیم او هم تا مرا دید خوشحال شد:

- سلام آقای ایوبی.

- سلام حبیب آقا، کجایی پسر؟

- شما کجایی؟

- می‌خواهم در یکی از ادارات دولتی مشغول به کار شوم.

- کدام اداره؟

- اداره منابع طبیعی.

- آزمون ورودی داشت؟

- آره، توی آزمون قبول شدم، الآن هم می‌خواهم بروم برای مصاحبه، بعدش هم برای تحقیق می‌آیند.

- انشاء... که قبول بشی و مشغول کار شوی. بعد از خداحافظی از آقای ایوبی، دوباره افکار

دوران دانشگاه به سرعت از صفحه ذهنم عبور می‌کرد، انگار دوباره تصمیم داشتم به دنبال کار بگردم. در حین کار کردن هم، حواسم به شغل دولتی بود که یک مرتبه استاد کریم گفت: "پس حواست کجاست؟ گفتم: آجر نیمه می‌خواهم نه درسته...!" دو هفته از این ماجرا گذشته بود که در حین کار کردن توی ساختمان یک آقای کت و شلواری با یک قیافه جدی و متشخص انگار دنبال جایی می‌گشت از من سراغ خانه حسن ایوبی را گرفت. سریع متوجه شدم که برای تحقیق به سراغ ایوبی آمده است.

گفتم: "حسن آقا رامی شناسم، خانه پدرش دو کوچه بالاتر است."

تا فهمید که ایوبی را می‌شناسم، مثل کسی که بخواهد از فرصت استفاده کند از احوالات او از من سؤال کرد، من هم که دائم سعی داشتم نقاط مثبت ایوبی را بگویم با لحنی که نشان می‌داد من و ایوبی خیلی به هم نزدیک هستیم، گفتم: "حسن آقا پسر خیلی خوبی. توی دانشگاه از همه خوش‌تر بود و سعی می‌کرد به دیگران کمک کند. همینطور که در حال جواب دادن به سؤالات محقق بودم، نمی‌دانم چرا در آن موقع به فکر صحبت‌های دبیر معارف افتادم که می‌گفت: "بچه‌ها همیشه نگاهتان به افراد نگاهی مثبت باشد و سعی کنید در روابط با دیده اغماض به دیگران نگاه کنید و به قول معروف همیشه

نیمه پر لیوان را نگاه کنید ..."

اگرچه بعضی از مواقع توی دانشگاه به ایوبی حسادت می کردم و می خواستم مثل اون باشم اما آن موقع اصلاً این حس به سراغم نیامده بود و در باطن بسیار خوشحال بودم که مثبت می اندیشم و احساس می کردم خدا هم از من راضیه ...

- آن شب در خانه حال خوشی داشتم و احساس سبکی می کردم، رحیم داداشم که چهار سال از من کوچکتر بود مشغول خواندن روزنامه بود و دو خواهر کوچکم مشغول تماشای تلویزیون بودند، مادرم هم مثل همیشه مشغول کار در آشپزخانه بود و پدرم هنوز نیامده بود.

همچنان در فکر ایوبی بودم و به سرنوشت او و خودم فکر می کردم، یکدفعه رحیم پرده خیالاتم را پاره کرد و با عجله در حالی که نشست به طرفم خزید و گفت:

"بین داداش روزنامه آگهی استخدام زده!"
سراسیمه روزنامه را از دست رحیم گرفتم و به سرعت شروع به مطالعه متن استخدام کردم.

رحیم راست می گفت، آگهی استخدام بود و اتفاقاً همان رشته مرا نیاز داشتند.

فردا صبح از استاد کریم بناً عذرخواهی کردم و سرکار نرفتم، سعی کردم مدارک لازم را جهت ثبت نام جمع آوری کنم و بعد ثبت نام کنم.

دو ماه به آزمون ورودی مانده بود، با پشتکار سعی کردم تمام دروس قبلی را با دقت مطالعه کنم، بالاخره در آزمون ورودی قبول شدم و قرار شد برای مصاحبه بروم.

در روز مصاحبه احساس غریبی سراسر وجودم را فرا گرفته بود و مضطرب بودم، انگار یک صدایی از درون به من خبر می داد که یک جای کار لنگ می زنه.

آن روز مثل روزهایی که امتحان داشتم با اضطراب از خواب بیدار شدم و کت و شلوار پوشیدم، با وسواس خاصی موهایم را شانه کردم، کمی عطر به خودم زدم، آن وقت با بلیطی که برای تهران آماده کرده بودم سوار اتوبوس شدم و به طرف تهران حرکت کردم.

در بین راه اصلاً حال و حوصله دیدن مناظر را نداشتم و ضعف تمام وجودم را گرفته بود، فقط آرزو می کردم که جواب مصاحبه و تحقیق را زودتر به دست آورم.

دوست داشتم بدانم که مصاحبه گر از من چه چیزهایی می پرسد!

به تهران رسیدیم، شب را در یکی از پارک های تهران روی یکی از نیمکت های پارک به صبح رساندم و قرار بود ساعت ۹ صبح برای مصاحبه به سازمان مربوطه بروم.

وارد سازمان شدم، تپش قلبم شدیدتر شده بود از پله های ساختمان بزرگ سازمان بالا رفتم و به

اتاق مورد نظر رسیدم، در زدم و وارد اتاق شدم، یک اتاق نسبتاً بزرگ بود که دو میز اداری در آن تعبیه شده بود و جلوی آن صندلی های راحتی با میز عسلی گذاشته بودند، پشت یکی از میزها آقای میانسالی با کت و شلوار طوسی و صورت گرد، با ته ریش مختصر نشسته بود و روی میز پرونده های زیادی گذاشته بودند و تابلویی که روی میز بود نوشته بود:

آقای احمد اشرفی - مصاحبه گر.

- سلام.

- سلام علیکم، بفرمائید.

- برای مصاحبه آمده ام.

- اسمت چیه؟

- حبیب امیدوار.

- بفرمائید بنشینید آقای امیدوار.

آقای اشرفی از پشت میز بلند شد و رفت سراغ یکی از فایل ها و پوشه قرمز رنگی را آورد و با جستجوی مختصری در پوشه اسم مرا پیدا کرد.

بعد فرمی را به من داد تا پر کنم، بعد از پر کردن فرم، شروع به سؤال کرد.

- خوب، آقای امیدوار چرا می خواهی در این دستگاه استخدام شوی؟

- آخر چون کشاورزی رشته تحصیلی ام هست و دیگه اینکه می خواهم امورات زندگی ام بگذرد.

- به خدا چقدر اعتقاد داری؟

- آنقدر که اگر هر بلایی به سرم بیاره باز هم دوستش دارم.

- یعنی اگر خدا بهت بدی بده دوستش داری؟

چرا؟

- چون بلای دوست را رحمت می دانم.
به قول مولوی:

که بلای دوست تطهیر شماس
علم او بالای تدبیر شماس

- پدرت چه کاره است؟

- کارگر معمولی.

- چند تا برادر و خواهر داری؟

- دو تا خواهر و یک برادر، فرزند بزرگ خونه هم هستم.

آقای اشرفی همینطور در حال سؤال کردن بود و از مسائل مختلف - از مسائل روانی، سیاسی، اقتصادی، اوضاع کشور، احکام و غیره - سؤال می کرد و من هم جواب می دادم. البته در بعضی جاها به قول استاد معارف مان توریه می کردم و بعضی جاها نیز که می دیدم شاید به ضررم تمام شود طفره می رفتم، آخر در دوران تحصیل بعضی حرفها را زده بودم و یا بعضی حرکات را داشته ام که امروز خودم هم از آن کارها راضی نیستم، ضمناً در مورد احکام و انجام فرائض وقتی مصاحبه گر سؤال می نمود، سعی می کردم برخی کاهلی ها را پنهان

نمایم، مثلاً وقتی در مورد نماز صبح سؤال کرد علی رغم اینکه فرصت نشد در راه بخوانم، گفتم خواندم؛ خصوصاً در باره خصوصیات پدرم که معتاد بود و در محله نیز مشهور به اعتیاد بود چیزی نگفتم و این مسئله دل شوره عجیبی در دلم ایجاد کرده بود.

بعد از اتمام مصاحبه خیلی دوست داشتم از نتیجه مصاحبه سر در بیاورم، برای همین از آقای اشرفی پرسیدم که آیا توی مصاحبه قبول شدم؟ ایشان گفتند: "آلان ما جواب نمی دهیم. بعد از دو ماه که جواب تحقیقت آماده شد، جواب می دهیم."

هنوز دل شوره عجیبی داشتم، از آقای اشرفی خداحافظی کردم و بلافاصله به طرف شهرستان حرکت کردم.

به خانه که آمدم، مادرم مرا سؤال پیچ کرد:

- حبیب قبول شدی؟

- هنوز معلوم نیست شاید قبول شوم، شاید هم نه.

- مگه امتحانت را خوب ندادی؟

- چرا، اما این امتحان با امتحان های دیگه کمی فرق داره، باید بیایند تحقیق کنند و ببینند اگر مشکلی نداشتم، بعد مرا بپذیرند.

- آخه تو که مشکل نداری. سرت همیشه توی لاک خودته، به کسی هم کاری نداری.

- می دونم، اما این را فقط ما و خدا می دانیم.
تازه شاید اعتیاد بابا هم کار دستمون بده!

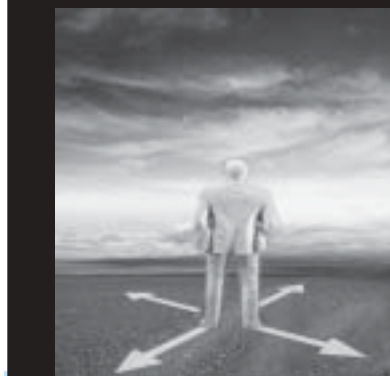
مادرم آهی کشید و سرش را زیر انداخت و با حسرت گفت: چی بگم؟ چقدر بهش بگم ترک کن!

دیگه من چیزی نگفتم، با عجله لباسهایم را پوشیدم و به طرف پارک برای قدم زدن حرکت کردم، نمی خواستم مادرم فکر کند که پدر مانع پیشرفت من است...

تا مدت ها جواب گزینش فکر و ذهن مرا پر کرده بود، در اغلب مواقع به این موضوع فکر می کردم و عجیب اینکه نمی توانستم آن را فراموش کنم. بسیاری از شب ها خواب قبولی و بعضی وقت ها خواب ردی خود را می دیدم تا اینکه پس از حدود سه ماه یک روز از طرف گزینش نامه ای به دستم رسید که...

به نظر شما انتهای داستان چگونه باید باشد؟

ضمن تشکر و سپاس از آقای اسماعیل اسلامی که این داستان را تنظیم و برای ما ارسال نموده اند؛ از شما خوانندگان محترم و علاقمند تقاضا داریم با تکمیل داستان فوق، بهترین شیوه در انتخاب اینگونه داوطلبان را نوشته و برای شرکت در مسابقه به نشریه ارسال فرمائید.
به بهترین جواب های واصله جوایزی اهداء خواهد شد.



شیوه عملکرد آنها قرار دهند.

گاهی نیز با یک نظارت درونی می توان افراد را معتقد به وظایف خود نمود که با نفس لوامه خویش، امور خود را بررسی و ارزیابی کنند و به جایی برسند که بر اعمال خود نظارت کرده و از خود حساب بکشند. "حاسبوا قبل ان تحاسبوا"؛ (۱) خودتان را بسنجید (به حساب خود برسید) قبل از آن که به حساب شما برسند.

۲- پی گیری: رکن دوم کنترل پی گیری است و یقیناً اگر پی گیری نباشد نقاط قوت و ضعف بررسی نمی گردد؛ لذا پس از ارزیابی و رعایت شاخص ها بایستی افراد شایسته مورد شناسایی و تشویق قرار گیرند زیرا عدم تشویق، میل و انگیزه را از نیروهای فعال و شایسته می گیرد. "ولا یكونن المحسن والمسی عندک بمنزلة سواء فان فی ذلک تزهيدا لاهل الاحسان فی الاحسان و تدریبا لاهل الاسائة والزم کلا منهم ما الزم نفسه"؛ (۲) هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند زیرا این کار سبب می شود که افراد نیکوکار در کارهایشان بی رغبت شوند و بدکاران در عمل بدشان تشویق گردند؛ و هر کدام از ایشان را مطابق کارش پاداش بده.

تشویق نیکوکاران باعث تنبیه خاطیان است. همانطور که امام علی (ع) می فرماید: "تشویق کردن نیکوکار به منزله تنبیه خطاکاران است" از جر المسی بثواب المحسن"؛ (۳) خطاکار را بوسیله پاداش دادن به نیکوکار تنبیه کن.

صحت اطلاعات و داده ها:

امام علی (ع) در نامه مشهور خود به مالک اشتر تأکید می فرماید که بازرسین باید اهل صداقت و وفادار به حکومت باشند زیرا اگر این دو صفت را نداشته باشند نتیجه بازرسی آنگونه که لازم است به مقام مسئول منعکس نخواهد شد. "وابعث العیون من اهل الصدق والوفاء علیهم"؛ (۴) و کنترل کنندگانی بگمار که راستگو و وفادار باشند.

نظارت جمعی و همگانی:

نظارت مسئولیتی است همگانی و جمعی. "کلکم راع و کلکم مسئول عن رعیتة"؛ همه باید نسبت به هم احساس مسئولیت داشته و بر اعمال یکدیگر نظارت کنند.

۴- هماهنگی:

در آیات و روایات مختلف به انسجام

درونی و جلوگیری از متفرق شدن امت اسلامی اشاره شده، همچنین تحقق اهداف نظام اسلامی در گرو قانون جهان شمول حرکت به سوی الله و با رمز لا اله الا الله که رمز وحدت و اصل اجتناب ناپذیر در مناسبات انسانی است، قرار گرفته است:

الف: "واعتصموا بحبل الله جمیعا و لا تفرقوا". (۵) همگی به ریسمان خدا (قرآن و اسلام و هرگونه وسیله وحدت) چنگ زنیید و پراکنده نشوید.

ب: "قل یا اهل الکتاب تعالوا الی کلمة سواء بیننا و بینکم". (۶) بگو ای اهل کتاب بیایید به سوی سخنی که میان من و شما یکسان است. ملاحظه می شود که در اسلام نه تنها مسلمین موظفند با یکدیگر در نهایت همسویی و یکرنگی باشند، بلکه در برخورد با دیگران نیز دعوت به وحدت و یکسویی شده است.

ج: "کان الناس امة واحدة فبعث الله النبیین مبشرین و منذرین". (۷)

د: "ان هذه امتکم امة واحدة و انا ربکم فاتقون". (۸) این امت شما امت واحدی است و من پروردگار شما هستم پس از مخالفت با من بپرهیزید.

ه: از کسانی مباشید که دین و آئین خود را پراکنده ساختند و به سبب اختلافات، ادیان مختلف پیدا کردند و هر گروه دسته ای به آنچه آن را درست می دانند شادمانند.

نظم و انضباط لازمه کار جمعی:

امام علی (ع) در آخرین لحظات حیات مبارک خود به امام حسن (ع) و امام حسین (ع) فرمودند: "وصیت می کنم شما دو نفر و جمیع فرزندانم و اهل خانه ام و هرکسی را که این نامه به او میرسد به تقوای الهی و نظم در کارهایتان. زیرا اداره کردن کار جمعی حاکمیت نظم را می طلبد و برقراری نظم نیازمند انضباط و قانونمندی همه امور است. و باز در این زمینه می فرمایند: بدانید که در این قرآن است علم به آینده و سخن از گذشته و دوی درد شما و نظم در امور شما. (۹)

۵- جایگاه مشورت در مدیریت اسلامی: از آنجا که انسانها از اشتباه و غفلت مصون و در امان نیستند، دین مبین اسلام برای پیشگیری از افتادن در گرداب هلاکت، دستور مشورت نمودن صادر کرده که در ذیل به نمونه هایی از آن اشاره می شود:

۱- "وشاوهم فی الامر". (۱۰) خداوند به

گذری بر مدیریت در متون اسلامی

۳- نظارت و کنترل:

کنترل عبارت است از: توجه به نتایج کار در کلیه مراحل و پی گیری آن برای مقایسه فعالیت های انجام شده و اعمال اقدامات اصلاحی بر مبنای اهداف تعیین شده که دارای ۲ رکن اصلی است (۱) نظارت و ارزیابی، (۲) پی گیری. ۱- نظارت و ارزیابی را می توان بوسیله ناظران بیرونی (اشکار یا پنهان) انجام داد که در این زمینه امیر مؤمنان علی (ع) به مالک می فرماید: "خدمتگزاران، توده مردم هستند" و بر کنترل دائمی همه کسانی که به هر نحوی به کار گماشته شده اند سفارش مؤکد شده بویژه امام توصیه فرموده است که مدیر - خود- باید ناظر اعمال آنان باشد تا با سوء استفاده از قدرتی که وی به آنها داده است، به رعیت ستم نکنند. علاوه بر آن گروهی را نیز بایستی برای بازرسی همیشگی بگمارد تا همواره او را در جریان

پیامبر می فرماید که با دیگران مشورت کن.
۲- "قبشر عبادا لذین یستمعون القول فیتبعون احسنه" (۱۱) مژده به آن بندگانی که چون سخن حق بشنوند نیکوتر آن را عمل می کنند. آنان هستند که خدا آنها را به لطف خاص خود هدایت فرموده و هم آنان به حقیقت خردمندان عالمند.

۳- امیرالمؤمنین علیه السلام می فرماید: من استبد برایه هلك و من شاور الرجال شاركها فی عقولها. (۱۲) آن کس که به فکر خویش استبداد ورزد هلاک می شود و کسی که با دیگران مشورت نماید، در عقل و اندیشه آنان شرکت نموده و در تصمیمات خود از بینش و فکر آنها کمک گرفته است.

۴- امام باقر (ع) می فرماید: من لایستشیر یندم. (۱۳) آنکس که مشورت نکند در کارهای خود، پشیمان خواهد شد. و یا آن کس که در کارهای خود مشورت نکند پشیمان خواهد شد.

۵- امام علی (ع) می فرماید: هرگاه در کاری نیاز به مشورت داشتی نخست با جوانان مشورت کن زیرا آنان تیزهوش ترند و سپس از پیران بخواه تا بهترین را برگزینند چرا که آنان با تجربه ترند.

۶- شناخت لغزشگاهها در اثر مشورت: من استقبل وجوه الاراء عرف مواقع الخطاء. (۱۴) کسی که از آراء گوناگون استقبال کند لغزشگاهها را خواهد شناخت.

۷- موضوع تضارب آراء: اضربوا بعض الراى ببعض یتولد منه الصواب. (۱۵) افکار مختلف را با یکدیگر مقایسه کنید. راه صحیح از آن بدست خواهد آمد.

۸- تصمیم گیری بعد از مشورت: امام علی (ع) می فرماید: قبل از تصمیم مشورت کن و پیش از اقدام فکر کن. (۱۶).

۹- نظر حضرت شعیب در خصوص مشورت. نقل شده که حضرت موسی (ع) از زحمت و تلاش و سنگینی بار مسئولیت خود به حضرت شعیب پدرزن خود شکایت کرد. حضرت شعیب به ایشان چنین نصیحت کرد که چاره کار این است که از هر یک از اقوام ۱۲ گانه یک نفر به عنوان دستیار انتخاب کنی و در مواقع لزوم با آنها مشورت نمایی.

۱۰- کوچک نشمردن نظرات افراد عادی. امیرالمؤمنین (ع): لا تصغرن عندک الراى الخطیر اذا اتاک به الرجل الحقیق. (۱۷) نظرات

ارزشمند افراد معمولی را کوچک نشمارید.
۱۱- نظر رسول اکرم (ص) در خصوص موضوعاتی که حکم یا سنتی درباره آن وجود ندارد:

علی (ع) می فرماید: به رسول خدا عرض کردم اگر موضوعی برایم پیش آید که درباره آن حکمی یا سنتی وجود نداشته باشد می فرمائید چه کنم؟ فرمودند: آن را میان مؤمنان فقیه و عابد به مشورت بگذار و به صرف یک نظر خاص عمل نکن.

۱۲- کسی که مشورت نکند به خود زیان زده است.

امیرالمؤمنین (ع) می فرماید: آراء و نظریات دیگران را در کنار هم قرار بده و آنگاه نزدیکترین آنها به صواب و دورترینشان را از خطا برگزین. بی گمان کسی که خود را از نظریات دیگران بی نیاز می پندارد به خود زیان زده است و کسی که به طرز تفکرهای گوناگون توجه دارد موارد خطا و اشتباه را می شناسد.

۱۳- مزایای مشورت:

امام صادق (ع) از پیامبر اکرم (ص) نقل می فرماید که: مشاوره العاقل الناصح رشد و یمن و توفیق من الله فاذا اشار علیک الناصح العاقل و ایاک و الخلاف فان فی ذلک لعطب. مشاوره با انسانهای عاقل نصیحت کننده (ناصح) سه فایده مهم دارد:

الف: باعث رشد فکر مشورت کننده می شود.

ب: باعث برکت در انجام کار می شود.

ج: سبب پیدایش توفیقات الهی می باشد. پس اگر ناصح عاقلی تو را نصیحت کرد از مخالفت با او بپرهیز زیرا مخالفت موجب سختی و رنج و مشقت مشورت کننده می شود.

و در همین زمینه شیخ طوسی در امالی خود از ابوهریره از رسول خدا (ص) نقل می کند که "استشیروا لعاقل و لا تعصبوه فتندموا". (۱۸) با انسانهای عاقل در امور خود مشورت کنید و بدینطریق رشد کار خود را طلب کنید و بعد از مشورت با نتیجه این مشورت مخالفت ننمائید و گرنه پشیمان و نادم می شوید.

۱۴- فواید مشورت در نامه ۵۳ امام علی (ع): مشورت باعث رشد استعداد زیردستان می شود.

مشورت از خطاهای انسان می کاهد اگر نتیجه شکست باشد ملامت کمتری برای مدیر به دنبال دارد بر اعتماد و دوستی و علاقه افراد به مدیر

می افزاید.

۱۵- صفات و ویژگیهای مشاورین.

یک: امام صادق در حدیثی ۵ صفت را برای مشاورین ذکر کرده اند:

"شاور فی امورک بما یقتضی الذین فیهم خمس خصال: عقل و علم و تجربه و نصیح و تقوی فان لم تجد فاستعمل الخمسه واعظم و توکل فان ذلک یؤدیک الی الصواب". (۱۹)

امام به صفات عقل و علم و تجربه و تقوی و ناصح بودن مشاور اشاره و می فرماید بعد از سعی و مشورت توکل بر خدا کن که قطعا توکل تو به خدا منتهی به عمل نیک و شایسته می شود.

دو: امام علی (ع) افراد را از مشورت با افراد بخیل، ترسو و مریض نهی می فرماید:

"ولا تدخلن فی مشورتک بخیلا یعدل بک عن الفضل و یعدک الفقر و لا جبانا یضعفک عن الامور و لا حریصا یزین لک الشره بالجور" (۲۰)

۶- گرایش به مردم در نظام اسلامی:

خدمتگزاری به مردم نعمت الهی و حق مردم است در مکتب اخلاقی امام علی (ع) خدمتگزاری مردمان از بالاترین نعمتهای الهی است که باید حق این نعمت به درستی ادا شود و در آن هیچ کوتاهی روانگردد و این نعمت نیز چون هر نعمت دیگری با دانشیدن و یا کوتاهی در ادا حق آن از دست می رود. امیر مؤمنان علی (ع) در سخنی والا فرموده است: "خدارا در هر نعمتی حقی است. هر که آن حق را از عهده برون کند نعمت را بر او افزون کند و آنکه در آن کوتاهی روا دارد خود را در خطر از دست دادن نعمت اندازد". (۲۱) در دیدگاه ایشان حقوق افراد با اخلاص و توحید در مینا پیوند خورده است و حرمت انسان مسلمان از همه حرتمتهای الهی بالاتر و برتر است.

در نظام الهی حقوق در همه عرصه ها متقابل است و هیچ کس دارای حقوق یک طرفه نیست و هر کسی در هر مرتبه ای که باشد رابطه حقوقی اش با دیگران کاملا دوسویه است.

امام علی (ع) در فراز دیگری از فرمان مشهور خود به مالک اشتر می فرماید: "حقوقی که طبقه مستضعف و مستمند بر عهده مسئولان و مدیران دارند برخاسته و نشأت گرفته از حق الهی است که خداوند آن را به عنوان یک امانت و ودیعه به عهده مسئول قرار داده است".

و امام علی (ع) به نقل از حضرت رسول (ص) می فرماید: به قداست و پاکی نمی رسد جامعه مگر در صورتی که ضعیف بتواند بدون لکن

زبان حق خویش را از قوی بگیرد.

ارزش خدمت به مردم در آیات و روایات:

الف- رسول اکرم می فرماید: "من أصبح و لم یهتّم بامور المسلمین فلیس بمسلم". هر کس که صبح کند و به امور مسلمین اهتمام نرزد مسلمان نیست.

ب- "به یقین بر آوردن نیاز یک مؤمن نزد خداوند محبوبتر از گذاردن ۲۰ حج است که در هریک از آنها حج گزار صد هزار انفاق کند". (۲۲)

ج- رسول اکرم می فرماید: "ألخلق عیال الله فاحب الخلق الی الله من نفع عیال الله و ادخل علی اهل بینه سرورا". مردم نان خورهای خدا هستند و محبوبترین افراد نزد خداوند کسی است که به نان خورهای خدا سود رساند و خانواده ای را شاد کند.

د- قال الحسین (ع) ان حوائج الناس الیکم من نعم الله فلا تملوا النعم فتتحول الی غیرکم؛ بدرستی که نیازهای مردم به شما از نعمتهای خداوند است پس آنها را به خوبی ادا کنید در غیر اینصورت این نعمتها به دیگران واگذار خواهد شد

ه- امام علی (ع) می فرماید: "هر آمدنی را رفتنی و هر انتصابی را عزلی است. خوشا بحال آنان که در طاعت خالق و خدمت مخلوقند". و در جای دیگر از افرادی که به مردم خدمت کنند به عنوان بندگان خاص خداوند یاد شده است. "خداوند بندگان خاصی دارد که مردم برای رفع نیازمندیهای خویش به آنان رجوع می کنند. اینها در روز قیامت از عذاب خداوند ایمن هستند". (۲۳) و امام خمینی قدس سره می فرماید: "مردم ولی نعمت ما هستند و فلسفه وجودی ما جز خدمت به مردم چیز دیگری نیست". و حضرت علی (ع) به مالک اشتر فرمودند: "ای مالک بهترین کارها در نظرت باید عملی باشد که به حق نزدیکتر و برای گسترش عدل مفیدتر و برای جلب رضایت و خشنودی عامه مردم جامع تر باشد. تنها مردم اند که ستون دین و نیروی آماده در برابر دشمن هستند. بنابراین باید به مردم گرایش داشته باشی".

ارتباط مستقیم با مردم و خوش رفتاری

با آنان

امام علی (ع) به مالک اشتر می فرماید: "با ارباب رجوع آنچنان مدارا و ملاحظت کن که هر چه می خواهند و هر چه می دانند باز گویند و هر چه می توانند تظلم کنند". و "از آن مردم

باش تا مردم از آن تو باشند. از خشم ملت بترس که نمونه ای از خشم خداوند قهار است". و در جای دیگری می فرمایند: "با مخاطب خویش پسندیده و مؤدب سخن بگوئید تا او نیز با احترام جواب گوید". و رسول گرامی اسلام می فرماید: "با مردم چنان رفتار کنید که تازه آید به شما روی آورند و چون از دنیا رفتید بر شما بگریند".

امام علی (ع) مدیران و مسئولان را موظف به این می داند که بوسیله افرادی مطمئن و مورد اعتماد از افرادی که دسترسی به مسئولین و مدیران ندارند و نمی توانند نیاز خود را اعلام کنند و یا صدای خود را به گوش مسئولین برسانند تفقد و پرس و جو کنند و به مالک اشتر نیز می فرماید: "پاره ای از وقت خود را به ارتباط مستقیم با ارباب رجوع اختصاص بده تا با تو ارتباط برقرار کنند و برای خدایی که تو را آفریده در نشست با آنان فروتنی و تواضع کن و از ممانعت نگهبانان و پاسداران جلوگیری کند تا گوینده بدون لکننت و گرفتگی زبان و بدون هراس و نگرانی با تو سخن گوید و مطلب خود را در میان گذارد". و مضرات و مفاصد فاصله گرفتن مسئولین با مردم را اینگونه بیان می فرماید:

فاصله گرفتن مسئولان از مردم موجب فشار بر ملت و رعیت خواهد گردید.

فاصله گرفتن مسئولان سبب بی اطلاعی آنان از حالات و امور حیاتی و اجتماعی جامعه می گردد.

بر اثر بی اطلاعی از مسائل حیاتی و اجتماعی مردم مسائل مهم و حساس بنظر مسئولان اندک و کوچک جلوه می کند و مسائل کوچک و اندک به نظر آنان بزرگ و مهم تجلی می نماید.

مطالب نیکو به نظر آنان زشت و کارهای زشت در نظرشان نیک جلوه گر خواهد گردید.

بر اثر ناآگاهی حق با باطل مخلوط و نتیجتاً حق و باطل مشتبه و مشکوک می گردند و زمامدار و مسئول نمی تواند حق را از باطل تشخیص و راست را از دروغ جدا سازد.

با ملاحظه آیات و روایات در می یابیم که اصولاً اسلام دین کیفیت طلبی است. قرآن افراد را به بهترینها فرا خوانده و هدف اصلی آفرینش بشر تکامل روحی و معنوی انسانها و بهترین کیفیت در دنیا و آخرت است.

همانگونه که در قنوت نماز همیشه از خداوند می خواهیم که: "ربنا آتنا فی الدنيا حسنة فی الآخرة حسنة و قنا عذاب النار". ای پروردگار در دنیا به ما حسنه (بهترین کیفیت) عطا کن و در آخرت نیز به ما حسنه (بهترین کیفیت) ببخش تا از کج رویها و کج فکریها در همه زمینه ها و شکنجه و عذاب آتش نجات یابیم. نظام مدیریت کیفیت همچین تفسیر آیه ۱۰۴ آل عمران است که می فرماید: "ولتکن منکم امه یدعون الی الخیر و یأمرون با لمعروف و ینهون عن المنکر و اولئک هم ا لمفلحون". باید از میان شما گروه هایی پدید آید که دعوت کننده به "خیر و خوبی ها" باشد و امر به معروف و نهی عن المنکر و اولئک هم ا لمفلحون". باید از میان شما گروه هایی پدید آید که دعوت کننده به "خیر و خوبی ها" باشد و امر به معروف نماید (راه درست و صحیح انجام امور را مورد تحقیق قرار داده و بیابد و خود و دیگران را به آن بخواند) و نهی از منکر کند (راه های ناشایست و انکار شده را نیز تحقیق نموده و تشخیص دهد و خود و دیگران را از آن باز دارد. سیستم ها و روشهای نادرست و ناکارآمد را پاک سازی نماید) و اینان، آری تنها چنین کسانی (گروه های محقق و امتهای خیر طلب) به خوشبختی و رستگاری و نجات دست می یابند.

بی نوشت ها:

- ۱- نهج البلاغه، خطبه ۸۹
- ۲- نهج البلاغه، نامه ۵۳
- ۳- نهج البلاغه حکمت ۱۷۷
- ۴- نهج البلاغه، نامه ۵۳
- ۵- سوره ۱۰۳، آیه ۳
- ۶- سوره ۶۴، آیه ۳
- ۷- بقره، ۲۱۳
- ۸- مؤمنون، ۵۱
- ۹- نهج البلاغه، خطبه ۱۵۸
- ۱۰- آل عمران، ۱۵۹
- ۱۱- زمر، ۱۷ و ۱۸
- ۱۲- نهج البلاغه فیض ص ۱۶۵
- ۱۳- وسائل الشیعه ج ۸ ص ۴۲۴
- ۱۴- غرر الحکم و درر الکلم
- ۱۵- میزان الحکمه
- ۱۶- غرر الحکم و درر الکلم
- ۱۷- میزان الحکمه ج ۴ ص ۴۰
- ۱۸- مستدرک الوسائل ج ۲ ص ۶۵
- ۱۹- اثنی عشریه ص ۲۱۰
- ۲۰- وسائل الشیعه ج ۸ ص ۴۲۴
- ۲۱- نهج البلاغه، حکمت ۲۴۴
- ۲۲- الوسائل، ج ۱۱ ص ۵۱۰
- ۲۳- تحف العقول، ص ۴۳



تجارت الکترونیک

”قسمت نخست“

گروه کاری فناوری زیرساخت های اطلاعاتی و کاربرد آن: (IITA)
یک تعریف کارکردی از ”تجارت الکترونیک“ ارائه می کند: ”تجارت الکترونیک ارتباطات، مدیریت داده ها و خدمات ایمنی را یکپارچه می سازد تا کاربران تجاری در سازمانهای گوناگون بتوانند به صورت خودکار اطلاعات را مبادله کنند.“ [۱]

ولادیمیر زواس در مقاله خود به نام ”ساختار و آثار کلان تجارت الکترونیک“ بیان می دارد: ”تجارت الکترونیک به معنی سهیم شدن در اطلاعات، حفظ ارتباطات تجاری و هدایت مبادلات بازرگانی به وسیله شبکه های ارتباطی است.“

با توجه به تعاریف فوق شاید بتوان ”تجارت الکترونیک“ را این طور تعریف کرد که: تجارت الکترونیک به معنی اطلاع رسانی، تبلیغات، خرید و فروش کالاها، خدمات، حفظ و برقراری روابط تجاری از طریق سیستم های مخابراتی و ابزارهای پردازش داده ها است.“

ویژگی اصلی همه این فعالیت ها تسهیل فرایندهای تجاری، حذف فرایندهای غیر ضروری در انجام امور بازرگانی و کاهش هزینه ها از طریق بهبود و افزایش هماهنگی، کاهش هزینه های اداری - به ویژه هزینه مکاتبات و کاغذبازی - و بهبود دسترسی به بازار و افزایش تنوع برای مشتریان به معنای عام است.

مهمترین ویژگی ”تجارت الکترونیک“ از دیدگاه بازاریابی، برقراری ارتباط سازمان یا فرد با کل مخاطبان و سازگار ساختن محصولات و خدمات با نیازهای فرد آنهاست. برآیند این عمل، رقابت شدید، تنوع عرضه کنندگان، محصولات و خدمات آنها و در نتیجه کاهش هزینه ها و افزایش رضایتمندی مشتریان است.

نکته مهمی که باید به آن توجه داشت این است که موضوع ”تجارت الکترونیک“، موضوع فناوری و دانش فنی نیست. در بحث ”تجارت

چکیده:

تجارت الکترونیک ”واژه ای است که امروزه در مقالات، ادبیات بازرگانی، تجارت و رسانه های عمومی بسیار به گوش می رسد. این پدیده نوین هم به علت نوپا بودن و هم به علت کاربردها و زمینه های بسیار متنوع فعالیت، نزد مراجع گوناگون تعاریف مختلفی دارد. همچنین ”تجارت الکترونیک“ پدیده ای چندرشته ای است که از طرفی بایشرفته ترین مفاهیم فناوری اطلاعات و از سوی دیگر بامباحثی مثل بازاریابی و فروش، مباحث مالی، اقتصادی و حقوقی پیوستگی دارد. از این رو تعابیر گوناگونی از آن پدید آمده است.

برخی فکر می کنند ”تجارت الکترونیک“ به معنی انجام امور تجاری بدون استفاده از اسناد و مدارک کاغذی است. برخی دیگر تبلیغات بر روی اینترنت و حتی خود اینترنت را مترادف با ”تجارت الکترونیک“ می دانند. برخی دیگر تصور می کنند تجارت الکترونیک یعنی سفارش کالاها و خدمات و خرید آنها به وسیله رایانه. همه دیدگاه های بالا بخشی از مفهوم ”تجارت الکترونیک“ را پوشش می دهند اما کامل نیستند.

در این شماره و شماره های بعدی در این زمینه مباحثی ارائه خواهد شد.

(منبع: سایت iirta.com)

تعاریف تجارت الکترونیک

سازمانها و موسسات علمی و تحقیقاتی و مراکز تجاری معتبر جهانی و پژوهشگران فعال در زمینه ”تجارت الکترونیک“ چندین تعریف از تجارت الکترونیک ارائه کرده اند:

تعریف لینچ و لیندکوئیست: ”تجارت الکترونیک“ به معنای مبادله محصولات و خدمات، در مقابل پول، با استفاده از توانایی های اینترنت است.“

کالاکوتا و وینسون دو پژوهشگر مشهور تجارت الکترونیک در کتاب خود به نام ”مرزهای تجارت الکترونیک“ آن را چنین تعریف می کنند: ”تجارت الکترونیک“ واژه معادلی است برای خرید و فروش محصولات، خدمات و اطلاعات به وسیله زیرساخت های شبکه ای.“ [۲]

الکترونیک" بیشتر هدف شناخت الگوهای جدید تجارت و ارتباطات موجود در محیط الکترونیکی است. همچنین باید توجه داشت که "تجارت الکترونیک" مجموعه‌ای است از: فناوری‌های مخابراتی، پردازش و ذخیره داده‌ها در ارتباط با بازارها، سازمان‌ها، مشتریان، واسطه‌ها و سیستم‌های پرداخت الکترونیکی.

پیدایش تجارت الکترونیک:

"تجارت الکترونیک" به شیوه‌ی امروزی در دهه ۱۹۶۰ بر مبنای "مبادله الکترونیک داده‌ها EDI" شکل گرفت. در واقع EDI را می‌توان پدر "تجارت الکترونیک" امروزی به حساب آورد. با گذشت زمان و پدید آمدن ابزارهای ذخیره، بازیابی، پردازش داده‌ها، دسترسی عامه مردم و سازمان‌ها و همچنین پیشرفت فناوری‌های مخابراتی و شبکه‌های رایانه‌ای گسترده، فرصتی پدید آمد که بازیگران صحنه تجارت آن را بسیار سودمند یافتند. [۲]

"... تجارت الکترونیک" نیم قرن پیش در "BERLIN AIRLIFT" ریشه گرفت. این فعالیت به مبادله الکترونیک داده‌ها بدل گردید؛ یعنی، تبادل اسناد استاندارد شده الکترونیکی مربوط به مبادلات از یک رایانه به رایانه دیگر. اگر چه، آنچه هم‌اکنون می‌توان نام "تجارت الکترونیک" سنتی بر آن نهاد تنها به "EDI" محدود نمی‌شده است و دامنه گسترده‌ای از شکل‌های گوناگون پیام، رمزین (BARCODE) و پرونده‌ها را در حاشیه ارسال رایانه‌ای اسناد، در برمی‌گیرد.

طی بیست سال گذشته یکی از روندهای عمده در گسترش "تجارت الکترونیک"، کاهش چشمگیر قیمت سخت‌افزارهای رایانه‌ای و مهم‌تر از آن ایجاد استانداردهای جهانی برای توسعه سخت‌افزارها بوده است. چنین فرایندی را "استانداردسازی یکپارچه سیستم‌های باز" می‌نامند. در مورد نرم‌افزارها نیز چنین روندی وجود داشته است؛ اما استانداردهای نرم‌افزاری هنوز به اندازه استانداردهای سخت‌افزاری یکپارچه و سازگار نیستند.

روند بعدی پس از یکپارچه‌سازی و استاندارد کردن، پدید آمدن امکانات شبکه‌ای و توانایی ارتباط میان سیستم‌های گوناگون رایانه‌ای بوده است. شبکه‌های ارتباطی به این ترتیب مهمترین نقش را در اطلاع‌رسانی و سهم شدن در اطلاعات بازی کرده‌اند.

مهمترین این شبکه‌ها در دهه ۱۹۶۰ جهت انجام همکاری‌های تحقیقاتی میان واحدهای نظامی گوناگون در وزارت دفاع آمریکا شکل گرفت. این شبکه که "آرپانت" نام داشت مبنای اولیه "اینترنت" امروزی به شمار می‌رود. [۳]

امروزه به لطف کاهش چشمگیر قیمت سخت‌افزارها، و انعطاف‌پذیری و سازگاری استانداردهای نرم‌افزاری، امکان مبادله اطلاعات در سطح جهان با هزینه‌های اندک برای عامه مردم فراهم شده است. مبنای اصلی و بنیادین "تجارت الکترونیک" دسترسی سریع، ارزان و آسان به اطلاعات است.

چارچوب نظری

چارچوب "تجارت الکترونیک" از سه سطح عالی تشکیل شده است:

۱- زیرساختار: این سطح شامل سخت‌افزار، نرم‌افزار، پایگاه‌های داده‌ای و ارتباطاتی است که برای انجام وظیفه در قالب خدمات "WWW" بر روی اینترنت یا پشتیبانی "EDI" و سایر اشکال پیام‌گذاری و پیام‌گیری

بر روی اینترنت یا سایر شبکه‌های ایجاد ارزش افزوده به کار می‌روند. ۲- خدمات: این سطح شامل پیام‌گذاری و پیام‌گیری و دامنه گسترده‌ای از خدمات است که توانایی پیداکردن و ارائه اطلاعات (در صورت نیاز در قالب تجاری آن) را فراهم می‌آورد و همچنین شامل جستجو برای شرکای تجاری بالقوه و مذاکره و توافق در مورد مبادلات تجاری می‌باشد.

۳- محصولات و ساختارهای "تجارت الکترونیک": این سطح شامل مواردی از قبیل پیش‌بینی و تدارک مستقیم کالاها و خدمات تجاری وابسته به اطلاعات برای مشتریان و شرکای تجاری، همکاری و سهم شدن در اطلاعات داخل و خارج سازمان، سازماندهی محیط بازاری الکترونیکی و زنجیره تهیه و پشتیبانی می‌شود.

در این چارچوب، "تجارت الکترونیک" و نتایج حاصل از آن سه زمینه را پوشش می‌دهند:

۱- امور بازرگانی با گرایش به مصرف‌کننده نهایی

۲- تجارت میان شرکتها یا فعالیت‌های بازرگانی عمده

۳- امور تجاری درون سازمانها.

مهمترین و بازرگاترین کاربردهای عملی "تجارت الکترونیک" بخش مصرف‌کننده‌گرای آن است. این کاربردها شامل خرید از راه دور، عملیات بانکی، دلالتی سهام و تبلیغات مستقیم می‌شود. به هر حال همان‌طور که انتظار می‌رفت پتانسیل عظیم این بخش بیشتر انگیزه‌های مرتبط با "تجارت الکترونیک" را به خود جلب می‌کند.

در بخش امور تجاری و فعالیت‌های میان تهیه‌کنندگان مواد اولیه و مصرف‌کنندگان، ارتباطاتی که به وسیله "EDI" برقرار می‌شود، بهترین گروه کاربردهای "تجارت الکترونیک" است. بالاترین سرعت رشد در این سطح از "تجارت الکترونیک" عبارتست از، همکاری و سهم شدن در اطلاعات به وسیله "اینترنت‌ها" و "اکسترانت‌ها" است.

شبکه‌های "اینترنت" از گشایش پایگاه‌ها و انبارهای داده‌ای در داخل شرکت، نشر و گسترش اطلاعات در قالب صفحه‌های وب و همکاری گروه‌گرا و مستقل از موقعیت جغرافیایی، در محدوده مرزهای اطلاعاتی شرکت، پشتیبانی می‌کنند.

در قلب چارچوب تجارت الکترونیک، محیط‌های بازاری الکترونیکی و نیز سلسله مراتب الکترونیکی وجود دارند که ارتباطات بازرگانی و مبادلات میان شرکتها را تسهیل می‌کنند. محیط‌های بازاری الکترونیکی به منظور تسهیل مبادلات از طریق شبکه‌های ارتباطی میان خریداران و تهیه‌کنندگان متعدد پدید آمده‌اند.

سلسله مراتب الکترونیک، ارتباطات طولانی مدت تهیه‌کنندگان و مصرف‌کنندگان بین شرکتها هستند که به وسیله شبکه‌های ارتباطی حفظ شده و بیشتر به وسیله مدیران هماهنگ می‌شوند تا به وسیله نیروهای بازار. شکل‌گیری سلسله مراتب الکترونیکی میان سازمانها به واسطه باب شدن زنجیره‌های ارزشی یکپارچه و پیشرفت تولید به موقع (JIT) بوده و با نیروی سفارش‌های مشتریان، پشتیبانی می‌شود. زنجیره‌های ارزشی شرکای تجاری، تا حد قابل توجهی، به وسیله کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی و شبکه‌های مخابراتی یکپارچه شده‌اند.

آینده‌نگری در تعیین سطوح موجودی انبارها از طریق (مدیریت) زنجیره ارزشی موجب به حداقل رساندن موجودی انبارها و کاهش سرمایه در گردش می‌شود. این شکل از عملیات، محدودیت‌های شدیدی

واگرایی در گزینش

چکیده

در این مقاله ضمن تعریف واگرا و همگرا، ابعاد مختلف همگرایی و واگرایی در تفکر افراد و عملکرد آنان مطرح می شود و زمینه های مورد نیاز برای واگرایی و همگرایی در عملکرد گزینشگران و تأثیرات این دو مقوله در پیشرفت کیفی گزینش با استناد به منابع دینی و علمی مورد بحث قرار می گیرد.

همچنین با گسترش مفهوم واگرایی و ارائه ی مثال های مختلف در این زمینه تأثیر تفکر واگرا بر میزان استقلال و یا وابستگی نظام گزینش مورد نقد و بررسی قرار می گیرد و در پایان، پیشنهادات کاربردی در خصوص توجه به واگرایی و استفاده از آن در مراحل مختلف کار گزینش منابع انسانی ارائه می گردد.

مقدمه:

امروزه در جهان گرایش به سوی واگرایی نه به عنوان یک روش کاربردی بلکه به منزله یک استراتژی پیشرو به کار می رود. مدیران موفق به جای آنکه از تهدیدات مختلف فرار کنند، در دیدگاه جدیدی که هر تهدید را به مثابه فرصت های جدید می بیند، با تبدیل چالش ها به فرصت ها، به استقبال تهدیدات می روند. این نگرش آن چنان به باور رسیده است که در سیاست های جدید دولت های استعمارگر، چالش آفرینی هایی نظیر انفجار برج های دوقلو، به عنوان حربه ای برای رسیدن به اهداف استراتژیک به صورت خودساخته به کار می رود.

از سوی دیگر با توجه به رتبه بندی علوم مختلف که از نظر یقینی بودن، به ترتیب: ریاضیات و منطق سپس علوم تجربی و در آخرین مرتبه علوم انسانی قرار دارد، همچنان که شخصیت آدمی پیچیده می باشد نگرش نسبت به انسان و عملکرد او به صورت نسبی و غیر یقینی صورت می گیرد و در برخورد علمی با پیچیدگی های انسان، تفکر واگرا جایگاه ویژه ای دارد.

نگارنده به خاطر می آورد در ستاد تصحیح اوراق آزمون نهائی سال آخر متوسطه در درس نگارش، دانش آموزی که به جای نوشتن انشاء خود در قالب نثر فارسی، آن را فی البداهه به نظم درآورده بود به علت خارج شدن از سبک و سیاق قالبی و سنتی آموزش و پرورش در شرف مردود شدن در درس مذکور بود و تنها با توضیح و دفاع چند نفر از دبیران پیشکسوت و توضیح این نکته که دانش آموز مورد نظر توانایی های ادبی فراتر از حد انتظار و تصور طراحان آزمون را داشته است، فقط نمره قبولی برای او در نظر گرفته شد.

بر اساس شواهد موجود توجه به تفکر و عملکرد واگرا از نگرش های جدید در توسعه علوم و فنون و تکنولوژی در عصر حاضر می باشد و لازم است در جامعه اسلامی ما و نهاد مقدس گزینش بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

تعاریف:

بخش اول: کلیات

تعریف تفکر همگرا (Convergent thinking)

تفکر همگرا یعنی به کار بردن افکار یا اطلاعات برای به دست آوردن تنها یک پاسخ و آن هم پاسخی درست به یک مسئله یا مشکل. چنین تفکری غالباً با مشکل گشایی همراه است، به خصوص مشکلاتی که یک راه حل بیشتر ندارد.

تعریف "تفکر واگرا" (Divergent thinking)

تفکر واگرا یعنی به کار بردن افکار برای به دست آوردن سلسله وسیعی از راه حل ها برای یک مسئله یا مشکل. "تفکر واگرا" تفکری است که با حرکت در جهات مختلف مشخص می شود. چنین تفکری غالباً با خلاقیت همراه است چون به عقاید و راه حل های تازه ای منجر می شود.

توانایی های خلاق:

خلاقیت را می توان با اشاره به تعدادی توانایی ذهنی که منجر به تولید آثار خلاق می شود، توصیف کرد. مهمترین این ویژگی ها "تفکر واگرا" است. گیلفورد (۱۹۶۲) در بیان نظریه خود تحت عنوان "ساخت ذهنی" گفته است که ویژگی مهم تفکر خلاق، واگرایی آن است. او به طور کلی شیوه تفکر آدمیان را به دو دسته "واگرا" و "همگرا" تقسیم کرده است. در نظریه گیلفورد، هم تفکر "همگرا" و هم تفکر "واگرا" در ساخت ذهنی نقش اساسی دارد، اما تفاوت آنها در این است که در تفکر همگرا، نتیجه تفکر از قبل معلوم است، یعنی همیشه یک جواب "درست یا غلط" وجود دارد، اما در تفکر "واگرا" جواب قطعی وجود ندارد و تعداد زیادی جواب موجود است که از نظر منطقی هر یک از آنها ممکن است درست باشد. گیلفورد در نظریه خود تفکر "واگرا" را با سه ویژگی: انعطاف پذیری یا نرمش (Flexibility)، اصالت (Originality) و سیالی (Fluency) مشخص کرده است.

بسط مفهوم تفکر "واگرا":

تفکر "واگرا" با مفاهیمی چون خلاقیت، تفکر انتقادی و تفکر پویا ارتباط نزدیکی دارد و گرچه بعضی آنها را مفاهیمی مترادف می دانند، لیکن اختلافی جزئی با یکدیگر دارند. همچنین مفهوم "واگرایی" با مفاهیم "تمرکززدایی" و "تفویض اختیار" در مدیریت سازمانی ارتباط مستقیمی دارد.

از سوی دیگر افراد "واگرا" عموماً در حل مسائل و مشکلات، به علت ارائه ی راه حل های متعدد، نسبت به افراد همگرا به راه حل های مناسب تری می رسند و در برخی موارد با ارائه راه حل های بدیع، مشکلاتی را که در نگاه دیگران بدون چاره و جواب مانده است به نتیجه می رسانند. بر همین اساس افراد "واگرا" دارای استقلال رأی بوده و در نتیجه در عملکرد خود با اعتماد به نفس رفتار کرده و به سادگی پاسخگوی عملکرد خود خواهند بود.

"واگرایی" در اجرا، نه در اهداف و اصول

بحث "واگرایی" در تفکر همان گونه که در آموزه های دینی به آن معتقد هستیم، مربوط به حوزه فروع می باشد و در اصول اعتقادی و مبانی دینی و قانونی، بحثی از "واگرایی" مطرح نیست. همچنین "واگرایی" در عملکرد، مربوط به روش ها می باشد و تفاوت تفکر پویای اسلامی با لیبرال دموکراسی غرب نیز از همین جا ناشی می شود، چرا که تفکر پویای اسلامی و شیعی بر مبنای اصول ثابت دینی و الهی و مطابق با سرشت

انسانی، در شرایط مختلف زمانی و مکانی، روش های مقتضی را در حوزه فروع دنبال می کند؛ اما در تفکر غربی حتی اصول و اهداف انسانی بر اساس منفعت های مادی و شخصی قابل تغییر است و اصولاً هیچ اصل و مبنای ثابتی در فرهنگ غرب وجود ندارد.

“واگرایی” مطلق، “همگرایی” محض است

گرچه در این مقاله در خصوص تقویت تفکر “واگرا” و عملکرد “واگرا” تأکید شده است، با توجه به موضوع بند فوق یادآوری می شود “واگرایی” مورد نظر ما به معنی “کثرت گرایی” محض و “بلسویسم” و هرج و مرج گرایی نیست؛ چرا که در موارد خاصی نیز نیاز به انجام امور در قالب قوانین و مقررات و بر پایه اصول می باشد. به عنوان مثال: یک مدیر موفق در تفویض اختیار خود به زیردستان، برای کارکنان با توانایی بالاتر و “واگرتر” تفویض اختیار بیشتری انجام می دهد و کارکنان دارای توانایی کمتر و “همگرتر” را به صورت متمرکز رهبری می کند؛ در مجموع انتخاب میزان “همگرایی” و “واگرایی” در عملکرد، مشروط به تشخیص شرایط و مصلحت هاست و موفقیت افراد در گرو ترکیب هم زمان و به جای دو مقوله “همگرایی” و “واگرایی” در عملکردها می باشد.

تفکر “واگرا” در منابع دینی

همچنان که در منابع دینی و دستورات ائمه اطهار تأکید شده است و در آیه ۳۸ از سوره مبارکه شوری آمده است (و امرهم شوری بینهم)، مشورت در تصمیم گیری ها حائز اهمیت دانسته شده است. توجه به این نکته نشان می دهد بررسی مشکلات از دیدگاه های مختلف و دریافت راه حل های متفاوت و انتخاب بهترین راه حل، نمونه ای از ترویج تفکر “واگرا” می باشد.

در مثال دیگری از فرمایشات حضرت امام (ره) که در خصوص جنگ تحمیلی می فرمودند: “چه بکشیم و چه کشته شویم پیروزیم” و یا “ما مکلف به انجام وظیفه ایم نه دریافت نتیجه” نشان می دهد که نگرش متعالی مردان الهی از قالب دیدگاه های عمومی و ظاهری خارج بوده و در نتیجه این تفکر “واگرا”، ضمن تقویت اراده و اطمینان رزمندگان در جبهه های نبرد، عملکرد آزادانه تر و دلاورانه تری از آنان مشاهده می شد. نمونه های بسیار متعددی در منابع دینی و سیره ائمه اطهار از تفکر “واگرا” وجود دارد که در فرصت و گنجایش این نوشته نیست.

تفکر واگرا و عملکرد واگرا:

پیش نیاز عملکرد “واگرا”، روحیه خلاق و تفکر “واگرا” است به طوریکه با ایجاد زمینه های جدید در نگرش نو نسبت به امور و جستجو پیرامون راه حل های دیگر و روش های بهینه تر، می توان ابتدا به راه حل های مختلف اندیشید و از بین چندین راه حل، مناسب ترین راه حل را با توجه به شرایط و امکانات موجود انتخاب نمود. “همگرایی” در تفکر تنها به یک راه حل برای هر مسئله می انجامد و با یافتن اولین راه حل آن را تنها راه حل مشکل می داند.

با توجه به اینکه خلاقیت مطلق، از آن خداوند متعال می باشد و خلاقیت انسانی از مظاهر خلاقیت الهی است، تفکر خلاق و “واگرا” موهبتی است که در افراد مختلف به صورت بالقوه وجود داشته و کم و بیش قابل رشد و پرورش می باشد و به دنبال آن نیز عملکرد “واگرا”، با ایجاد شرایط و تمرین و آموزش، مقوله ای دست یافتنی خواهد بود.

ادامه دارد



بقیه از صفحه ۱۹

را بر هماهنگی درون و میان سازمانی تحمیل می کند و انتظار می رود که “اینترانت ها”، “اکسترانت ها” و درکل “اینترنت” نقش مهمی در آن بازی کنند. در حقیقت تکیه هر سه زمینه “تجارت الکترونیک” بر بسته های فناوری یکسان برای یکپارچه شدن، حیاتی است، که این امر از طریق ایجاد ارتباط ایمن میان شبکه های فرعی و شبکه های شرکای تجاری در یک “اکسترانت” میسر می گردد که تکیه بر توانایی ارتباطات اینترنتی و نرم افزارهای آن دارند که بر همین اساس سازمان و شرکای تجاری سهیم، می توانند گسترش و توسعه محصول، تولید، توزیع یا تحویل آن را هماهنگ سازند.

ازسوی دیگر این نوع عملیات و سهیم شدن در اطلاعات منجر به رقابت بسیار شدید در بازار می شود. سازمانها در این بازار دیگر نمی توانند با روشهای سنتی مدیریت موفق باشند. نتیجه آن پیدایش سازمانهای مسطح، ساختار سازمانی مجازی، کار از راه دور، تیمهای کاری گسترده در تمام نقاط دنیا، و استفاده از منابع خارج سازمان (OUTSOURCING) برای تامین تقاضاها خواهد بود. این نتایج در بخش آثار و برآیندهای “تجارت الکترونیک” بررسی خواهند شد. در شماره بعد به فناوری های مورد استفاده در “تجارت الکترونیک” خواهیم پرداخت.

ادامه دارد...

پانویسها:

۱- INFORMATION INFRASTRUCTURE TECHNOLOGY AND APPLICATIONS.(IITA)

۲- ELECTRONIC DATA INTERCHANGE (EDI)

۳- ADVANCED RESEARCH PROJECT AGENCY (ARPA)

مورد توجه

عارف فرزانه و آیت بصیرت حضرت آیت الله بهاء الدینی (قدس سره) سلوک معنوی خود را مطابق با سیره اهل بیت (ع) می‌پیمود. اهتمام ایشان در برپایی محافل انس با ائمه (ع) تا حدی بود که گاهی با قرض کردن هزینه تشکیل این مجالس را فراهم می‌آوردند.

این عالم فرهیخته و انسان ساز اعتقاد خاصی نسبت به زیارت ائمه (ع) به ویژه امام رضا (ع) داشتند. خود در این باره می‌گوید: بنده از ابتدای تحصیل بر این باور بودم که ابتدا باید به باطن و فکر معصوم (ع) دست یافت، سپس به زیارت امام (ع) پرداخت؛ زیرا توجه به باطن آثار بسیاری در بر خواهد داشت و بطور طبیعی در زندگی انسان کارساز خواهد بود بر اساس این اعتقاد بود که پیرامون زیارت امام رضا (ع) به دوستان خود توصیه می‌کردم که معرفت کلمات حجت الهی، مهمتر از کارهای ظاهری است. با این شناخت می‌توان به شخص ایشان بطور مستقیم نزدیک شد. از این رو تا ۱۸ سالگی به مشهد نرفتم، اما بهره‌های فراوانی از امام رضا (ع) نصیب گردید. کسانی که از اندیشه من مطلع نبودند نسبت به نرفتن من به زیارت اعتراض می‌کردند.

یکی از نزدیکان آیت الله بهاء الدینی (قدس سره) در باره اعتقاد ایشان نسبت به امام رضا (ع) می‌گوید:

روزی به یکی از علمای برجسته گفتم که به آقا (آیت الله بهاء الدینی) سفارش کند کمی بیشتر ما را مورد عنایت معنوی قرار دهد. تا اینکه نزدیک غروب روزی دیدم آقا از در خانه ما حرکت می‌کند پشت سر ایشان حرکت کردم تا به جوی آبی که در همان نزدیکی بود رسیدم، ایشان لب جوی رو به شرق نشستند و من به نشانه احترام مقابل ایشان قرار گرفتم ایشان به من فرمودند: بیا اینجا بنشین، پشت به امام رضا (ع) نکن. من هم زود برخاستم و تغییر مکان دادم. ایشان با حالتی متفکرانه رو به من کرده و بدون مقدمه فرمود:

« سفارش افراد برای ما فایده‌ای ندارد، شما باید کاری کنی که حضرت رضا (ع)

گوناگون

سفارشت را بکند و من راه سفارش امام رضا (ع) را به تو می‌گویم و آن هم اولش این است که دست از (زرنگی) برداری. اگر صداقت در زندگی داشتی، آنگاه مورد توجه امام رضا (ع) قرار خواهی گرفت.» (۱)

شخصیت انسان

هر فرد بسته به محیط اجتماعی خود هویت‌ها و شخصیت‌های مختلفی از خود ظاهر می‌سازد و در همان حال در درون خود احساس یگانگی و وحدت می‌کند.

محققان قرن هاست بر سر آنچه که به آدمی هویت می‌بخشد و احساس خود بودن به او اعطا می‌کند بحث کرده‌اند. تازه‌ترین تحولات در این زمینه بر اساس رهیافت‌هایی متأثر از یافته‌های جدید دانش زیست‌شناسی بوقوع پیوسته است.

برای یک لحظه به این نکته فکر کنید که شخصیتتان چگونه است؟ آیا موجودی خونگرم هستید یا عصبی و نگران و درهم؟ معاشرتی و اهل رفت و آمد هستید یا خجالتی و کمرو؟ منظم و هوشمند عمل می‌کنید یا بی‌نظم و بدون برنامه؟

می‌توان فهرستی مفصل از این قبیل صفات که شخصیت هر فرد را کم و بیش مشخص می‌سازد تدوین کرد، اما سؤال این است که منشأ این ویژگی‌های شخصیتی کجاست؟ چگونه ممکن است هویت واحد آدمی بتواند این همه تنوعات مختلف و گونه‌گون را در خود بپذیرد؟

به اعتقاد برخی از محققان این پرسش علاوه بر آنکه واجد اهمیت علمی و آکادمیک است، در زندگی روزمره افراد نیز حائز اهمیت است زیرا شخصیت افراد نه تنها بر نوع عملکرد و میزان موفقیت آنان در زندگی تأثیر می‌گذارد که اساساً تعیین‌کننده موفقیت یا عدم موفقیت افراد است.

طی ۱۰۰ سال گذشته فیزیولوژیست‌ها کوشیده‌اند با تدوین سیستم‌هایی که جنبه‌های مختلف شخصیت افراد را با

جزئیات دقیق توصیف می‌کند، پاسخی برای پرسش مربوط به چیستی شخصیت ارائه دهند.

این افراد پرسشنامه‌های مفصلی تنظیم کرده‌اند که از امور مربوط به احساسات و اندیشه‌های ما پرسش می‌کند اما این محققان در خصوص این مسئله که شخصیت از کجا نشأت می‌گیرد و چرا افراد دارای شخصیت‌های متفاوت هستند توافق ندارند. در عصر حاضر زیست‌شناسان می‌کوشند تفاوت‌های شخصیتی را با توجه به تأثیر ژن‌ها و تأثیرات محیطی توضیح دهند. به این ترتیب یک بار دیگر توضیح شخصیت از قلمرو بحث‌های روانشناسانه به حوزه مباحث زیست‌شناسانه عودت یافته است.

فیزیولوژیست‌های جدید به روشی تقریباً مشابه جالینوس اجزا یا قلمروهای شخصیت آدمی را به پنج بخش تقسیم می‌کنند. این اجزا یا قلمروها عبارتند از: برونگرایی، روان‌نژندی، گشودگی، دلپذیری، وجدان‌کاری.

برونگرایی وسیعترین قلمرو از این قلمروهای پنجگانه است و معیاری است برای اندازه‌گیری شاد بودن، پارانرژی بودن و مهارت در برقراری ارتباط با دیگران.

کسانی که از درجه بالایی از برونگرایی برخوردارند معاشرتی، خوش‌برخورد و خوش‌سر و زبان هستند. آنان که از درجه برونگرایی کمتری برخوردارند، در خود فرو رفته، کم‌حرف و سر به راه و مطیع هستند.

روان‌نژندی معیاری برای تعیین میزان عدم ثبات احساسی و عاطفی است. کسانی که از درجه روان‌نژندی بالایی برخوردارند مضطرب و دمدمی مزاجند و برای خود ارزش زیادی قائل نیستند.

در عوض آنانکه درجه روان‌نژندی پائینی دارند خوش‌بین، آسان‌گیر و برخوردار از آرامش درونی هستند.

کسانی که از گشودگی بالایی بهره‌مندند نسبت به تجربه‌های تازه و تعامل با امور بدیع‌گرایش زیادی دارند و آدم‌هایی کم و بیش خلاق بشمار می‌آیند. در مقابل آنان که درجه گشودگی و بازبودنشان در مقابل تجربه‌های تازه اندک است افرادی سنتی و متعارف و تابع



نظام‌های مکرر و دائمی هستند و احساس می‌کنند خوب و بد را بخوبی می‌شناسند.

دلبذیری و مطبوع بودن به نحوه تعامل هر فرد با دیگران اشاره دارد. آنانکه از این حیث امتیاز بالایی دارند مهربان و گرم و خوش خلق هستند. کسانی که در این زمینه امتیاز پائینی دارند خجالتی، نق‌زن و خودمحور هستند.

وجدان و شرافت کاری معیاری است که میزان سازمان یافته بودن فرد را اندازه می‌گیرد. کسانی که در این زمینه از امتیاز بالا برخوردارند، افرادی با انگیزه، دارای انضباط و قابل اعتماد هستند. کسانی که در این قلمرو امتیاز کمی دارند معمولاً به سرعت حواسشان از موضوعی به موضوع دیگر پرت می‌شود.

نکته مهمی که در بررسی‌ها روشن شده آن است که محیط و دوستان و معاشران آدمی بر شخصیت او تأثیر می‌گذارند و بخصوص این تأثیرات تا قبل از ۳۰ سالگی قدرتمند است و در عین حال هر چه افراد پخته‌تر می‌شوند، میزان هم‌جوئی بالاتری با محیط پیدا می‌کنند، ولی در عین حال جنبه‌های اصلی شخصیتی تا حد زیادی اموری هستند که افراد از والدین خود به ارث می‌برند و در این زمینه نحوه تربیت والدین در دوران خردسالی کودکان نمی‌تواند تأثیر عوامل وراثتی را بکلی از بین ببرد. (۲)

غربت بابا

اتل متل یه بابا
دلیر و زار و بیمار
اتل متل یه مادر
یه مادر فداکار

اتل متل بچه‌ها
که اون‌ها رو دوست دارن
آخه غیر اون دو تا
هیچ کسی رو ندارن

مامان، بابا رو می‌خواد
بابا عاشق اونه
به غیر بعضی وقت‌ها

بابا چه مهربونه

وقتی که از درد سر
دست می‌ذاره رو گیجگاش
اون بابای مهربون
فحش میده به بچه‌هاش
همون وقتی که هر چی
جلوش باشه می‌شکنه
همون وقتی که هر کی
پیشش باشه می‌زنه

غیر خدا و مادر
هیچ کسی رو نداره
اون وقتی که بابا جون
موجی میشه دوباره

دویدم و دویدم
سر کوچه رسیدم
بند دلم پاره شد
از اون چیزی که دیدم

بابا میون کوچه
افتاده بود رو زمین
مامان هوار می‌زد که:

شوهرمو بگیرین!
مامان با شیون و داد
می‌زد توی صورتش
قسم می‌داد بابا رو
به فاطمه (س)، به جدش

تو رو خدا مرتضی
زشته میون کوچه
بچه داره می‌بینه
تو رو به جون بچه

بابا رو دوره کردن
بچه‌های محله
بابا یهو دویدو
زد تو دیوار با کله
هی تند و تند سرش رو
بابا می‌زد تو دیوار
قسم می‌داد حاجی رو
حاجی گوشه رو بردار

نعره‌های بابا جون
پیچید یهو تو گوشم
الو الو کربلا
جواب بده بگوشم

مامان دوید و از پشت
گرفت سر بابا رو
بابا با گریه می‌گفت
گشتند بچه‌ها رو

بعد مامانو هُلش داد
خودش خوابید رو زمین
گفت که مواظب باشین
خمپاره زد، بخوابین

الو الو کربلا
پس نخودا چی شدن؟
کمک می‌خوایم حاجی جون
بچه‌ها قیچی شدن

تو سینه و سرش زد
هی سرشو تکون داد
رو به تماشاچیا
چشماشو بست و جون داد!

بعضی تماشا کردن
بعضی فقط خندیدن
اون‌هایی که از بابام
فقط امروزو دیدن

سوی بابا دویدم
بالا سرش رسیدم
از درد غربت اون

هی به خودم پیچیدم
درد غربت بابا
غنیمت از نبرده
شرافت و خون دل
نشونه‌های مرده

ای اون‌هایی که امروز
دارین بهش می‌خندین:
برای خنده‌هاتون
دردشو می‌پسندین
امروزشو نبینین
بابام یه قهرمونه
یه روز به هم می‌رسیم
بازی داره زمونه

موج بابام، کلید
قفل در بهشته
درو کُنه هر کسی
هر چیزی رو که کشته

یه روز پشیمون می‌شین
که دیگه خیلی دیره
گریه‌های مادرم
یقه‌تونو می‌گیره (۳)

پی نوشت‌ها:
۱- ارسالی: اصغر جهانگیری از گزینش
برق خراسان (برداشت از ماهنامه
بین‌المللی زائر شماره ۱۲۳ اسفند ماه
۸۳)

۲- روزنامه کیهان، مهر ماه ۸۲
۳- دفتر آبی نوشته ابوالفضل سپهر

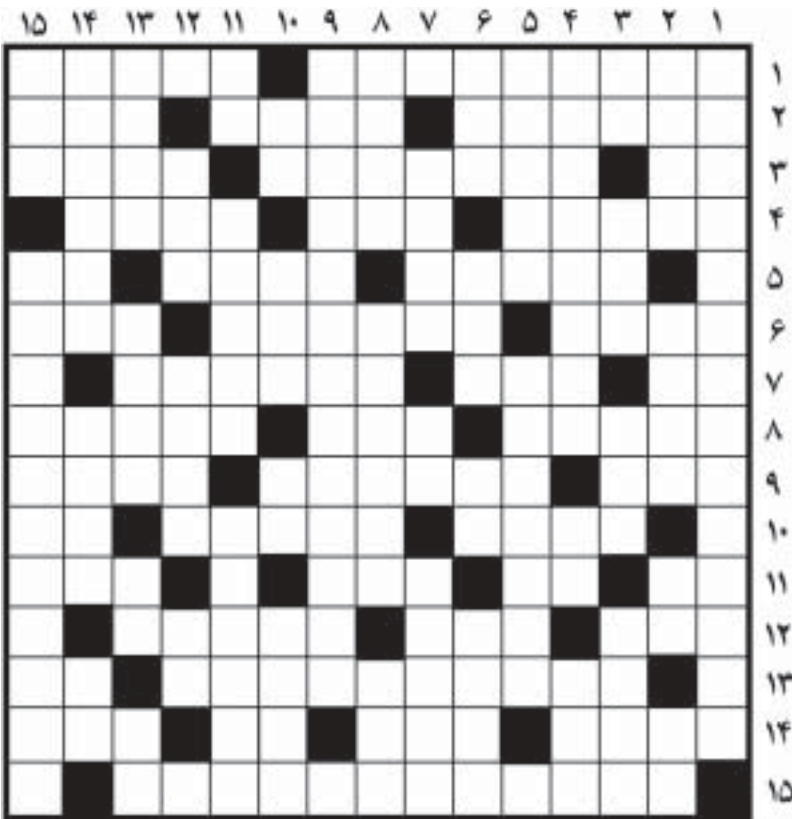
جدول

افقی:

- ۱- در هیأت عالی گزینش دارای نماینده است- در فرایند گزینش نقشی بسزادارد.
- ۲- تبعیت و اطاعت از او بر هر مسلمان واجب است- پدر شعر نو- جوانمرد.
- ۳- تخم مرغ انگلیسی- از مرزهای معروف کشورمان- محکم و استوار شده.
- ۴- از خطاب های قرآن کریم به حضرت رسول (ص)- حیرت- سوگ و عزا.
- ۵- در حال غلتیدن- مُضر آن باید ترک شود- نظیر و مانند.
- ۶- هدایت کننده- به تنهایی نمی تواند ملاک استخدام باشد و باید همراه با تعهد و ایمان باشد- دستی.
- ۷- بی مو- دستور- از شبکه های برون مرزی تلویزیون که به جهت دفاع از فلسطینیان از پخش آن در اروپا جلوگیری شده.
- ۸- خیانت در آن روانیست- صفت سرو- برابر و هم وزن.
- ۹- خوب- از شخص بی ریاس نمی زند- از درس است.
- ۱۰- در اصطلاح یزشکی به گرفتگی عروق اطلاق می گردد- آنکه برای دیگران تولید زحمت کند- حرف تحسین و تعجب.
- ۱۱- نوعی زغال سنگ است- درخت انگور- ستون بدن- زنگ زنگوله دار.
- ۱۲- دشوار و سخت- منسوب به عامل وراثت- از سازهای کوچک بادی.
- ۱۳- ادامه راه آنان از وظایف حتمی آحاد ملت است- چون جای حضرت حق است نباید کینه را در آن راه داد
- ۱۴- آنکه معصیتش بر ملا شود- از آموختنی هاست و همواره باید رعایت شود- دل آزار کهنه- نیست و نابود شده.
- ۱۵- یکی از عوامل تعیین کننده در فرایند گزینش رعایت و پای بندی فرد متقاضی به آنهاست.

عمودی:

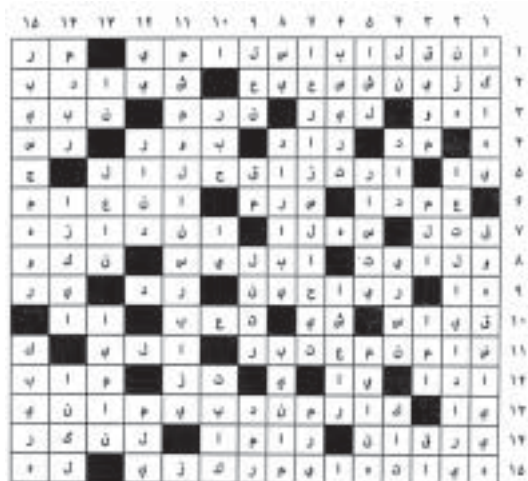
- ۱- استحکام و کار آمدی آنها، دقت در امر گزینش را می طلبد.
- ۲- رودخانه ای در فلات والدایی روسیه که به دریای خزر



۱۴- کمک کننده- گرد آمدن مردمان در روز قیامت- آرامش را شولوخوف نوشته.
۱۵- گام- رعایت آن در فرایند گزینش بر گزینشگران لازم و ضروری است.

به قید قرعه به تعدادی از کسانی که تصویر جدول تکمیلی را تا تاریخ ۱۵/۴/۸۴ به دفتر نشریه ارسال نمایند، جوایزی اهداء خواهد شد.
خواهشمند است نام و نام خانوادگی، نام و آدرس کامل هسته گزینش خود را قید فرمایید.
ضمناً از بین جدولهای تکمیل شده صحیح ارسالی به دفتر نشریه پیام گزینش مربوط به شماره های (۵۵ و ۵۶) و (۵۷ و ۵۸) به قید قرعه افراد زیر برنده شناخته شدند که جوایزشان به آدرس مربوطه ارسال می گردد.
مرتضی نورایی یگانه (هسته گزینش آموزش و پرورش استان قم)
مینا محبی (هسته گزینش آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری)
محمد تقی دادرس (هسته گزینش آموزش و پرورش استان قزوین)
محمد مهدیان دوست (هسته گزینش برق منطقه ای خراسان)
محمد زارع (هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی)
اردشیر سلیمیان (هسته گزینش آموزش و پرورش بوشهر)
ساراسادات مصطفوی (هسته گزینش بانک ملی)

می ریزد- پارچه روپوشی- ویتامین انعقاد خون- عددی تک رقمی.
۳- از اصوات خطاب بی ادبانه- هم نام ناحیه ای بوده در آسیای مرکزی میان آمو دریا و سیردریا و هم عرب به باران ریزی می گوید- از ماه های میلادی- لشکر و قوای نظامی.
۴- همواره در طول تاریخ علم ظلم را برافراشته اند و در خدمت ظالم بوده اند- جمع اصم و به معنی ناشنویان است- با واج هم می آید.
۵- ضامن شدن- روش تحقیق در علوم و همچنین منطق علمی.
۶- پول خارجی بهادر- جمع گره- صفحه اینترنتی- فقیر و تهیدست.
۷- "خدای ما"- راز- سواره از اوبی خبر است.
۸- دنباله و زاپاس- ارشاد کننده- خبر.
۹- از ارکان اربعه گزینش کشور.
۱۰- واحدی در وزن- به زن یا مرد همسر از دست داده می گویند- حرف انتخاب- میوه رسیده را گفته اند.
۱۱- خم کاغذ- از شهرهای مقدس- یورش برنده و مهاجم.
۱۲- مبهوت- پیشوا و مقتدا- متضاد خوب.
۱۳- نزدیک شدن- کاشف عامل بیماری طاعون- حرف رد مزاحم- قیمت بازاری.



حل جدول شماره قبل

متفکر شهید استاد مرتضی مطهری

... بعضی اشخاص اصلاً تنهای تنها زندگی می کنند، خود پرست هستند و جمیع رفائلی که مربوط به خود پرستی است در آنها وجود دارد. این افراد فقط و فقط خودشان را می بینند و انواع مظالم و سیئات اخلاقی در آنها هست. اینان دایره ای ترسیم کرده اند که مرکزش فقط خودشان و محیط آن از حول و حوش وجود شخصی آنان تجاوز نمی کند. دایره ای کشیده اند که خودشان در داخل آن و دیگران همه بیرون از آن هستند. اینان همه چیز را برای خودشان می خواهند...

گاهی اوقات دایره خودپرستی یک مقدار بزرگتر می شود و شعاع آن خانواده فرد و خویشان و نزدیکان است. یعنی اینکه هر کس خارج از دایره خویشان و نزدیکان وی باشد، غیره حساب می شود...

... گاهی می بینیم که خود پرستی توسعه پیدا می کند و از خانواده و نزدیکان فراتر می رود و واحد آن منطقه، شهر و یا حتی کشور می شود...

... پس چه باید کرد که به راستی اخلاق بشر، اخلاق انسانی باشد. اخلاقی بر پایه انسانیت و آدمیت باشد یعنی واقعاً «خود» از میان برود.

... بنای فضائل اخلاقی در دین اسلام، خداست. شما به خاطر خدا به فضائل اخلاقی پایبند هستید. مومن کسی است که در فضائل اخلاقی، خانواده، فامیل و بستگان نشناسد، اهل محل و شهر نشناسد، حزب نشناسد. حتی خود دین را هم برای فضائل اخلاقی مرز قرار ندهد و «خود» را به قدری توسعه دهد که شعاعش بی نهایت شود.

که مُلکِ خدای ماست

هر مُلک، مُلکِ ماست



امام حسن عسکری (ع):

پارساترین مردم کسی است که به هنگام شبیه توقف کند تا یقین به حلال بودن آنچه حلال بودن آن معلوم نیست بنماید، عابدترین مردم کسی است که واجبات را بر پا دارد، زاهدترین مردم کسی است که ترک محرّمات کند، سخت کوشترین مردم از حیث تلاش کسی است که گناهان را رها کند.