

# پیکر پیش

خرداد و تیر ۱۳۸۳ شماره ۹۵ و ۹۶



قال علی

فاطمه تصیری

فاطمه تصیری

فاطمه تصیری

شمسوار است



حضرت آیت الله خامنه ای .

امروز ملت ایران به برکت قرآن در تمام قضایای خود، اعم از مسایل داخلی و سیاست خارجی، کوچکترین توجهی به رأی و نظر مستکبران مداخله گر ندارد و در مقابل آنان ایستاده است.

من ادعا می کنم و می توانم ثابت کنم که دشمنان ملت ایران هنوز هم در برابر انقلاب اسلامی گیج و مبهوت هستند و نمی توانند این انقلاب اسلامی را بدرستی درک کنند.





## نشریه داخلی هیأت عالی گزینش

صاحب امتیاز: هیأت عالی گزینش

■ مدیر مسئول:

سید مهدی میرجلالی

■ سردبیر و مدیر اجرایی:

محمد سعید تاجیک

## فرداد و تیر ماه ۱۳۸۳ شماره ۴۹ و ۵۰

۲	سرآغاز سخن
۳	اخبار
۷	مقاله اصول اخلاق اداری
۸	دیدگاه عوامل اصلی شخصیت
۱۱	نوشتار ارتباط متقابل مدیریت و گزینش با رویکردی به گزینش نیروی انسانی در ایران و جهان
۱۳	مصاحبه سیستم اطلاع رسانی گزینش کشور
۱۵	چشم انداز مطالعات تطبیقی درباره سیستم گزینش
۱۶	فراز معیارهای انتخاب و گزینش از دیدگاه امام علی(ع)
۱۷	رایانه چگونه سرعت سیستم خود را کمی بالا ببریم
۱۸	دریچه انواع سیستم های کنترل و نظارت
۲۰	مقاله وارده گزینش و بهداشت روانی
۲۱	مقاله وارده اطلاع رسانی در سال پاسخگویی
۲۲	واژه نامه اومانیسیم و نقدهای آن
۲۴	گوناگون

### ■ همکاران این شماره:

مهدی باطنی، امیرحسین فناء الهی،

محمد هادی سماواتی، بهزاد حمیدیه

مهدی اسکندریان، مهدی نوروزیان،

سید امیر محمد خرازانی

■ 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

# سر آغاز سخن



بسمه تعالی

برخورد مناسب با مردم و ارائه‌ی خدمت شایسته به آنها، نباید صرفاً به عنوان یک دستور خشک اداری و سازمانی تلقی گردد، بلکه آنچه فرد را ترغیب می‌کند تا با چهره‌ای گشاده و همراه با فروتنی، با مردم و ارباب رجوع مواجه شود، قلب آکنده از محبت و عشق کارگزاران نظام اسلامی به مردم است.

اصولاً کارگزاران دولت، به ویژه در مشاغل حساسی همچون گزینش، باید خود را خدمتگزار مردم بدانند و در نتیجه از هر فرصتی برای خدمت کردن به آنان استفاده کنند و انجام این خدمت و احسان را وظیفه خود بدانند و در برابر ارائه خدمت به مردم، بر آنان منت نگذارند، چرا که ارزش خدمت به این است که بی‌شائبه و بی‌منت باشد.

طبیعی است که اگر مراجعان در رابطه با انجام کارهایشان، در واحد گزینش هر یک از دستگاه‌های اجرایی با مشکل روبرو شوند یا خدای ناکرده مورد توهین و تحقیر قرار گیرند، بی‌تردید حتی اگر در پایان، کارشان با نتیجه مثبت انجام شود، چنان آزرده خاطر خواهند گردید که خدمت ارائه شده در رابطه با آنها، نخواهد توانست مانع بدبینی آنان نسبت به سازمان - به ویژه واحد گزینش آن و حتی کل سیستم گزینش - شود، در حالیکه اگر همین خدمات با در نظر گرفتن شخصیت افراد و رعایت اصول روانشناسی و جامعه‌شناسی با سهولت بیشتر و به نحو مطلوب تری ارائه گردد، مراجعین را شیفته و خوش بین نسبت به دستگاه‌های دولتی و خصوصاً "گزینش کشور" خواهند نمود و چه زیبا مولای متقیان حضرت علی(ع) در این خصوص خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: "ای مالک: برای نیازمندان که مراجعه آنان به تو ضروری است، قسمتی از وقت خود را اختصاص بده که با شخص تو به طور مستقیم ارتباط برقرار کنند و در این ارتباط نگهبانان را از آنان دور بساز و بد برخوردی و ناتوانی در سخن گفتن را از آنان تحمل کن" - بر حذر باش از منت نهادن به مردم در قبال نیکی ات به آنها... بدان هر آینه منت نهادن، نیکی و احسان را تباه می‌سازد و زیاد شمردن کاری که به سود جامعه انجام گرفته است، نور حق را از بین می‌برد... پس دل خویش را سرشار از محبت مردم و مهر به آنان و لطف به ایشان کن."

و در این راستا، ارتباط نزدیک گزینشگران - به ویژه مدیران و مسئولان گزینش - با مراجعان و پرهیز نسبت به هرگونه جدایی از مردم، جزء وظایف اصلی و مهمی است که باید مورد توجه و عنایت قرار گیرد.

از آنجا که مهمترین پشتوانه ما در پیشبرد اهداف سازمانی، حمایت‌های مردمی از ما و علاقه‌ی قلبی آنها به ماست، برای تحقق چنین پشتوانه‌ای شایسته است که رابطه خود را با مردم از طریق مناسب و مختلف، مخصوصاً از راه تماس مستقیم و رویارو با مراجعان حفظ کنیم.

به همین دلیل پیامبر گرامی اسلام و حضرت علی و ائمه معصومین - سلام الله علیهم - در طول دوران زندگی خویش، همیشه و در همه حال در دسترس مردم بودند و اگر گاهی شرایط ایجاب می‌کرد که تمام وقت در جمع مردم نباشند، ساعتی را برای ملاقات و ارتباط مستقیم با ایشان قرار می‌دادند، درب خانه باز و بدون دربان بود تا مردم بتوانند مشکلاتشان را مستقیماً با آنان در میان بگذارند.

مطمئن باشیم که ارتباط مستقیم با مردم و مراجعان، موجب افزایش میزان توفیق و پیشرفت در امور می‌گردد و برعکس جدایی و بریدن از مردم، آفتی است که ما را با شکست و ناکامی در رسیدن به اهداف سازمانی روبرو می‌سازد؛ از جمله دلایل این مسأله آن که در ارتباط مستقیم با مراجعان از دردها و مشکلات آنان آگاه می‌شویم، همچنین صحت و سقم گزارش‌های رسیده بر ما معلوم می‌گردد، چه بسا در جریان انجام امور، اشتباه کرده باشیم و حتی اگر امکان حل مشکل ارباب رجوع فراهم نباشد، فرد با طرح مشکل خویش تا حدودی به آرامش خاطر دست می‌یابد و این آرامش باعث می‌شود تا با ذهنیت بهتری نسبت به گزینش در درون خویش قضاوت کند.

لذا بر ماست تا با تأسی به سنت حسنه چهارده معصوم - صلوات الله علیهم اجمعین - و با توجه به فرهنگ غنی اسلام و سفارشات بزرگان دین در مورد رعایت اخلاق اسلامی، خود را به نحوی مناسب و در حد امکان در معرض مراجعان قرار دهیم، تا ضمن موفقیت در رسیدن به اهداف سازمانی، دستورات و سفارشات دین مبین اسلام را نیز رعایت کرده باشیم.





چند ماه گذشته، مجموعاً پنج هسته گزینش در وزارت نیرو ایجاد کردیم:

۱. هسته گزینش شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور؛
۲. هسته گزینش سازمان مدیریت منابع آب ایران؛
۳. هسته گزینش شرکت توانیر؛
۴. هسته گزینش شرکت مادر تخصصی ساتکاب؛
۵. حوزه ستادی و مراکز آموزشی.

مشاور وزیر نیرو با بیان مشکلات موجود در کشورهای در حال توسعه و نقش و ضرورت مقوله آموزش در اینگونه جوامع، به خصوص تکامل اهداف سازمانی و آزاد شدن انرژی های نهفته، وظیفه گزینش در نظام اسلامی ایران را انتخاب اصلح دانست و در این زمینه گفت: ضرورتاً نمی توان به مقوله فرهنگی و اجتماعی داوطلبان توجه نکرد. وی پس از بیان این مطلب که اگر سعی کردیم تا به کارهایمان رنگ الهی دهیم، قطعاً اثر می گذارد؛ اظهار داشت: اموری که در اختیار ماست، امانت است و هر کدام از ما داریم امتحان پس می دهیم.

در ادامه گردهمایی همچنین آقای مهندس صفری معاون هماهنگی امور شرکت های آب و فاضلاب کشور اظهار داشت: شرکت ها و سازمان های خارجی نیز وقتی می خواهند فردی را انتخاب کنند انتخاب اصلح می کنند و وظیفه گزینش انتخاب اصلح است. فردی که می خواهد در این صنعت کار کند باید صبر و تحمل در برخورد با مردم داشته باشد. وی همچنین گفت: نمی شود کسی کارگزار حکومتی باشد ولی اعتقادی به آن حکومت نداشته باشد. قطعاً در نظام جمهوری اسلامی ایران هم کسانی که می خواهند کارگزار باشند، باید پایبند و معتقد به این نظام باشند و این حداقل است و فرد باید به اصول نظام و ارزش ها نیز اعتقاد داشته باشد.

آقای صفری گفت: ما کارگزار نظام جمهوری اسلامی ایران هستیم. باید افرادی که برای انجام امور کشور انتخاب می شوند، از هر جهت توانایی پذیرش این مسئولیت را داشته باشند.

در ادامه جلسه حجت الاسلام عطری نژاد از اساتید هیأت عالی گزینش به بیان مطالبی پیرامون گزینش پرداخت. در این گردهمایی حاضرین با اصول و تکنیک های تحقیق و مصاحبه و قوانین گزینش آشنا شده و مطالب لازم توسط اساتید و مدرسین هیأت عالی گزینش تدریس گردید.

این دوره که با هماهنگی هیأت مرکزی گزینش وزارت نیرو و توسط هسته گزینش آبفای کشور اجرا شد، در چارچوب نظام آموزش پودمانی

## دوره آموزشی تکنیک ها و دستورالعمل مصاحبه

دوره ی آموزشی تکنیک ها و دستورالعمل مصاحبه ویژه مصاحبه گران استان تهران در روزهای نهم، دهم، یازدهم، شانزدهم و هفدهم خردادماه در ساختمان وزارت جهاد کشاورزی، سالن "شهید نعمتی جم" برگزار گردید.

در این دوره ی آموزشی که تعداد ۱۰۰ نفر از مصاحبه گران شرکت داشتند، آقای شفیع از اساتید هیأت عالی گزینش مباحثی چون شیوه های مصاحبه، دستورالعمل مصاحبه و مطالب تخصصی دیگر را تدریس نمود. برای ارزشیابی این دوره، پس از اخذ آزمون کتبی و دریافت کار عملی از سوی شرکت کنندگان، در صورتی که مصاحبه گران از مجموع امتیازات آزمون کتبی و کار عملی حداقل ۵۰ درصد امتیاز را کسب نمایند، گواهینامه ی آموزشی به میزان ۲۰ ساعت، صادر خواهد شد.

## ارائه نسخه جدید نرم افزار هماهنگ

پس از وصول نظرات و پیشنهادات و درخواست های هسته های گزینش و شناسایی پاره ای از اشکالات موجود در نسخه ۲/۳ نرم افزار هماهنگ، با تلاش کارشناسان مرکز رایانه هیأت عالی گزینش، نسخه ۲/۴ این نرم افزار تهیه و ارائه گردید.



امتیازات و ویرایش جدید این نرم افزار عبارتند از: گزارش های کامل تر و کاراتر، امکان تهیه نسخه پشتیبان (فشرده شده) بر روی سرور، امکان انجام استعلام از مرکز اسناد و بانک اطلاعات هیأت عالی گزینش در داخل نرم افزار بدون نیاز به ورود داده ی مجدد، ایجاد بانک های فرعی، تهیه گزارش از سیر مراحل گزینش جهت پاسخگویی سهل تر و دقیق تر به ارباب رجوع، امکان ارائه گزارش عملکرد سالانه به صورت بانک اطلاعات جهت هیأت عالی و همچنین اعمال اصلاحات ضروری در قسمت های مختلف نرم افزار که بعضاً با اشکالاتی همراه بوده است.

## دوره آموزشی هسته گزینش شرکت مهندسی آب و

### فاضلاب کشور

این دوره آموزشی به مدت سه روز از دوشنبه ۸۳/۳/۱۸ در تهران آغاز شد. در ابتدای این دوره آقای پرتوسعد مدیر هسته گزینش شرکت آب و فاضلاب، ضمن عرض خیر مقدم، اهداف گردهمایی و برنامه دوره را شرح داد. سپس آقای حکیمی مشاور وزیر نیرو و دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت نیرو بیاناتی را ایراد نمود. وی اظهار داشت: با توجه به تشکیل شرکت های مادر تخصصی در وزارت نیرو طی

گزینشگران بوده و بر اساس آزمون‌هایی که انجام شد، گواهینامه آنان صادر می‌گردد.

## گردهمایی گزینشگران آموزش و پرورش شهرستان‌های

### استان تهران

جلسه‌ی گزینشگران هسته‌های شماره ۱ و ۲ در تاریخ ۸۳/۲/۱۶ در شهرستان کرج برگزار شد. در این گردهمایی آقای توکلیان، معاون دبیر هیأت عالی گزینش، در جمع گزینشگران، به ایراد سخن پرداخت. ایشان ابتدا با اشاره به روند کارهای انجام شده در گزینش گفت: «با توجه به پژوهش‌های مختلفی که تاکنون انجام پذیرفته، به این نتیجه رسیدیم که برای بهبود روند کیفیت کاری مجموعه گزینش تغییراتی انجام دهیم». وی با اشاره به فرمان حضرت امام (ره) افزود: «تغییر و تحولاتی که در سال‌های اخیر در برخی قسمت‌های اصلی گزینش از جمله در بخش‌های تحقیق و مصاحبه داشتیم، حاصل تلاش تمامی همکاران بوده است. همچنین در صدد هستیم تا یک برنامه‌ی منسجم را جهت یکسان‌سازی روش‌های مصاحبه، اعمال کنیم». ایشان از تمامی همکاران محقق، مصاحبه‌گر و... خواست در انجام امور مربوطه، با دقت کافی و حساسیت لازم، موضوعات مطرح شده را بیان و بررسی نمایند. سپس معاون دبیر هیأت عالی گزینش به تعدادی از سؤالات همکاران پاسخ داد.



تشکیل آن را باعث قوت، همدلی و تفاهم هسته‌های گزینش و نیز رفع مشکلات برشمرد.

وی همچنین از مدیر سابق هسته گزینش بانک سپه، زنده‌یاد مرحوم محمود صفری و خدمات شایسته‌اش در طول مدت تصدی ایشان تجلیل کرد. سپس قائم‌مقام و عضو هیأت مدیره بانک سپه، آقای طباطبایی طی بیاناتی اظهار داشت: پسندیده‌ترین موضوعی که می‌بایست به آن توجه داشت و ارتباط نزدیکی هم با کار گزینش پیدا می‌کند، مسأله اخلاق است که در دین مقدس اسلام توجه خاصی به آن شده به طوری که اگر ما مسائل اخلاقی را رعایت نکنیم، در نهایت، پلیدی، فساد و گمراهی دامنگیر ما خواهد شد. وی کار گزینش را حساس و محرمانه دانست و حاضران گزینشگر را به حفظ آبروی افراد توصیه نمود.

آنگاه معاون دبیر هیأت عالی گزینش ضمن تشکر از برگزار کنندگان این جلسه، با اشاره به اعمال برخی تغییرات در سیستم مدیریت گزینش کشور گفت: ضمانت کار ما در گزینش بستگی به عملکردمان در این حوزه دارد. وی همچنین به این موضوع اشاره کرد که نظرات و پی‌گیری‌های مختلف سبب شد تا هیأت عالی با جدیت در جهت دستیابی به راه‌کارهای جدید علمی و کاربردی باشد و بحمدالله توفیقاتی نیز حاصل شد. آقای توکلیان در بخش دیگری از سخنان خود گفت: ما در انجام امور گزینش تزلزلی به خود راه نمی‌دهیم. باید به آینده فکر کنیم و گزینش کشور را بر مبنای تجارب بیش از بیست سال و همچنین مطالعات تطبیقی انجام شده سر و سامان دهیم؛ زیرا طبق فرمایش حضرت امام (ره) ما مأمور به وظیفه هستیم و در این راه نیز باید خوب تلاش نماییم. ایشان در ادامه سخنانش با اشاره به دستورالعمل جدید تحقیق اظهار داشت که دستورالعمل مذکور در حال تهیه می‌باشد. معاون دبیر هیأت عالی گزینش همچنین از راه‌اندازی بانک اطلاعاتی نیروی انتظامی و قوه قضائیه در آینده خبر داد. آقای توکلیان در پایان سخنانش با بیان حدیثی به راه‌های تشخیص صحیح اشاره نمود و گفت: حسب فرمایش امام صادق (ع) برای رسیدن به تشخیص صحیح سه عامل دخالت دارد که عبارتند از:

۱- برخورد اصولی با مخاطب؛

۲- خوب شنیدن (حسن الاستماع)؛

۳- خوب پاسخ دادن (حسن الاجابه).

لازم به ذکر است که این جلسه به صورت ادواری در هسته‌های گزینش تابعه هیأت مرکزی بانکها برگزار می‌شود و هدف از آن تبادل نظر و ایجاد همدلی و وحدت رویه در بین گزینشگران می‌باشد.



در حاشیه‌ی این جلسه، شرکت کنندگان از نمایشگاه «ایران باستان» در کانون فرهنگی «حضرت فاطمه الزهرا (س)» واقع در کرج بازدید کردند. سپس برادر محبی (رئیس سازمان) با اشاره به هفته معلم و تبریک به مناسبت این ایام خجسته که مصادف با شهادت استاد فرزانه شهید مطهری می‌باشد، به بیان گوشه‌ای از زندگی و خصوصیات این شهید بزرگوار پرداخت، سپس با اشاره به حساسیت و ضرورت مطالعه برای تمام فرهنگیان، خصوصاً همکاران گزینش به این نکته تأکید داشت که لازم است تمام همکاران حداقل یک دوره کتب ارزشمند این استاد عزیز را مطالعه نمایند.

در پایان این جلسه به سؤالات همکاران گزینش نیز، پاسخ داده شد.

## گردهمایی مدیران هسته‌های گزینش بانکها

این گردهمایی در روز پنج‌شنبه مورخ ۲۱ خرداد ۸۳ در باشگاه کارکنان بانک سپه برگزار گردید. در این جلسه ابتدا سرپرست گزینش بانک سپه، آقای خدادادی ضمن اینکه برگزاری چنین جلساتی را مفید دانست،



## گردهمایی آموزشی گزینشگران آموزش و پرورش

### همدان

گردهمایی آموزشی گزینشگران آموزش و پرورش استان همدان در روزهای ۳۰ و ۳۱ اردیبهشت ماه در محل اداره آموزش و پرورش شهرستان ملایر، برگزار گردید.

در این گردهمایی، مباحثی پیرامون تحقیق، منابع و مراحل انجام تحقیق و شیوه های کاربردی تحقیق تدریس شد. در ادامه ی این گردهمایی، محققین به صورت کارگاهی عملاً با انجام تحقیقات آشنا شدند و ضمن بررسی نقاط ضعف و قوت کارشان به پرسش های آنان پاسخ داده شد.

لازم به ذکر است در روز اول این گردهمایی، کلیه ی شرکت کنندگان، ضمن دیدار با امام جمعه ی شهرستان ملایر و استماع سخنان ایشان، نماز ظهر و عصر را به جماعت برگزار کردند.

### انتخاب نمایندگان ناظر مجلس در هیأت عالی گزینش

نمایندگان مجلس شورای اسلامی در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ ۸۳/۴/۱۷ دو نماینده ناظر خود را در هیأت عالی گزینش انتخاب نمودند. به این ترتیب آقای علی سرافراز یزدی نماینده مشهد از کمیسیون آموزش و تحقیقات و همچنین آقای مرتضی فضلعلی نماینده تویسرکان از کمیسیون اجتماعی مجلس به این عنوان انتخاب شدند.

برای این عزیزان آرزوی سعادت و بهروزی نمود و  
توفیقاتشان را از خداوند متعال خواستاریم.

### گردهمایی گزینشگران آموزش و پرورش مازندران

همایش سالانه ی گزینشگران آموزش و پرورش مازندران در روزهای ۱۹ و ۲۰ اردیبهشت ماه سال جاری در مجتمع آموزشی، رفاهی فرهنگیان خزرآباد ساری برگزار شد. در ابتدای این گردهمایی پس از عرض خیرمقدم توسط مدیر هسته ی گزینش، آقای یوسفی، رئیس سازمان آموزش و پرورش استان، آقای حاجی آقایی طی سخنانی به زمینه های تلاش برای ایجاد مدیریت یکپارچه و مقبول، تقویت زمینه های اعتماد و تعلق سازمانی و نظارت و کنترل اشاره نمود. سپس مدیرکل دبیرخانه هیأت مرکزی آموزش و پرورش، آقای شاهمرادی در خصوص موقعیت فعلی نهاد گزینش و رعایت اعتدال و پرهیز از هر آنچه که موجب تضییع حق داوطلبین و تضعیف جایگاه گزینش می شود تأکید داشته و به بیان مباحثی پیرامون موضوع گزینش پرداخت.



در این جلسه همچنین مشکلات و مسائل جاری و آتی هسته ی گزینش مازندران مورد بررسی قرار گرفت. این گردهمایی با انجام آزمون مسابقه ی فرهنگی از جلد دوم کتاب حماسه حسینی اثر استاد مطهری، خاتمه یافت.

### جلسه معارفه اعضای هیأت مرکزی با وزیر کار و

#### امور اجتماعی

جلسه دیدار اعضای هیأت مرکزی گزینش وزارت کار با آقای خالقی وزیر کار روز شنبه مورخ ۸۳/۳/۳۰ برگزار شد. در این جلسه دبیر هیأت مرکزی گزینش، آقای شیخی شمه ای از کار گزینش را شامل نحوه ی گزینش داوطلبان اعم از تکمیل پرونده، تحقیق، مصاحبه، نظردهی تشریح نمود. سپس مراحل عملیات گزینش را اعم از ضوابط انتخاب اصلح، ضوابط انتخاب عمومی و مراحل رسیدگی به شکایات توسط هسته گزینش، سپس هیأت مرکزی و مراحل بعد از آن را به طور مشروح بیان نمود. سپس نماینده هیأت عالی در هیأت مربوطه آقای عسگری آزاد در خصوص نحوه ی تعامل بین گزینش و دستگاه متبوع و چگونگی استعلامات از مراجع ذیصلاح مطالبی را طرح نمود و اظهار داشت هدف گزینش بسترسازی و انتخاب نیروهای مناسب جهت دستگاه (کادرسازی) می باشد. وی همچنین گزینش را یکی از مراحل فرایند انتخاب نیروی انسانی برشمرد. پس از آن نماینده سازمان مدیریت و برنامه ریزی، آقای عظیمی در خصوص قانون گزینش و نحوه ی استخدام و مراحل آن توضیحاتی را مطرح نمود.

در ادامه این جلسه، مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش وزارت کار و امور اجتماعی، آقای میرزین العابدین به بیان گزارش عملکرد سال ۸۲ و برنامه های سال ۸۳ گزینش دستگاه متبوع پرداخت.

در این جلسه آقای خالقی وزیر کار و امور اجتماعی نیز ضمن بیان اینکه گزینش در حقیقت نوعی قضاوت می باشد، نقطه نظرات و دیدگاه های خود را در خصوص اهمیت و جایگاه گزینش، جذب نیروهای کیفی و با انگیزه را از اهم وظایف گزینش دانست. ایشان همچنین تأکید کرد: به موضوع تحقیق و منبع یابی در گزینش باید با حساسیت لازم پرداخته شود؛ چه بسا عدم دقت در این مهم، در مسیر زندگی فردی و سرنوشت اشخاص تأثیر فراوانی دارد. سپس ایشان به منظور حل مشکلات گزینش دستورات لازم را صادر نمود.

### گردهمایی گزینشگران بانک تجارت در مشهد مقدس

گزینشگران بانک تجارت در روزهای ۲۷ و ۲۸ خردادماه در مشهد مقدس گرد هم آمدند. در این جلسه که محققین و مصاحبه گران هسته گزینش بانک تجارت نیز حضور داشتند مباحثی پیرامون تحقیق، شیوه های جدید آن و تغییر نگرش در تحقیق توسط اساتید هیأت عالی گزینش (آقایان ایثاری و شفیعی) تدریس شد. در این جلسه همچنین آقای ملکی، قائم مقام و عضو هیأت مدیره بانک تجارت در زمینه جایگاه و اهمیت نیروی انسانی در سیستم دولتی مطالبی را بیان داشت و به مقایسه کارایی نیروی انسانی بین دو کشور ایران و ژاپن پرداخت. از دیگر سخنرانان این جلسه حجت الاسلام آقای راشد یزدی بود که مطالبی را پیرامون کار گزینش بیان نمود. ایشان به گزینشگران توصیه کرد که هنگام

دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت نیرو و ضمن خوشامدگویی به حاضرین، در زمینه تحولات صورت گرفته در ساختار هیأت و هسته های مرکزی گزینش وزارت نیرو، توضیحاتی ارائه نمود. سپس آقای توکلیان، معاون دبیر هیأت عالی گزینش طی سخنانی با تأکید بر لزوم همراهی مجموعه گزینش با سیر پیشرفت کشور و برنامه های دولت در زمینه IT، به تشریح جایگاه و برنامه های هیأت عالی در این خصوص پرداخت.

ایشان در ادامه، ضمن بیان سیاست های کلی و انتظارات هیأت عالی از هسته های گزینش در زمینه پروژه های رایانه ای هیأت عالی، بر ضرورت اهتمام بیش از پیش کارکنان هسته های گزینش (به خصوص رابطین رایانه) به امر آموزش و ارتقای سطح دانش و آگاهی خود در خصوص رایانه، تأکید و به تبیین حساسیت جایگاه رابطین رایانه و کاربران نرم افزارها در شبکه اطلاعاتی رایانه ای گزینش که توسط هیأت عالی در دست ایجاد می باشد، پرداخت. در ادامه این جلسه، مهندس مظلومین، کارشناس واحد پشتیبانی مرکز رایانه هیأت عالی، در زمینه امکانات جدید و تغییرات اعمال شده در نرم افزار هماهنگ که در قالب ویرایش ۲/۴ این نرم افزار عرضه شده است توضیحاتی ارائه نمود. در پایان این گردهمایی لوح فشرده حاوی این نسخه نرم افزار، به کلیه هسته های گزینش تحویل گردید.



#### فعالیت های آموزشی هسته های گزینش آموزش و پرورش

هسته گزینش آموزش و پرورش استان فارس در سال ۱۳۸۲ اقدام به برگزاری برخی دوره های آموزشی برای کارشناسان و کارکنان خود نمود. در این دوره ها دروسی چون مسائل گزینش در زمینه های نظردهی، تحقیق و مصاحبه، مهارت های هفت گانه ICDL در زمینه کاربری رایانه در محیط اداری، زبان انگلیسی (سطوح ۴ و ۵) و... آموزش داده شد. برای کسانی که دوره های آموزشی فوق را با موفقیت به پایان رساندند، گواهینامه آموزشی صادر شده است.

ضمناً این هسته از بخش نکات کاربردی مجله پیام گزینش در موضوعات تحقیق، مصاحبه، پاسخگویی و ارزیابی از شماره های ۱ تا ۳۶ آزمون از شرکت کنندگان در این دوره آموزشی به عمل آورد و به نفرات برتر جوایزی اهدا نمود.

همچنین هسته گزینش استان قزوین و هسته گزینش شهرستان های شماره یک تهران نیز در قالب مسابقات علمی و در راستای اهداف آموزشی و یادآوری نکات کاربردی در زمینه های مختلف به صورت دوره ای از مجلات پیام گزینش، آزمون هایی برگزار نمودند و جوایزی را به نفرات برتر این مسابقات اهدا کردند.



بررسی فرد در گزینش تمام محسنات وی را پیرسید، اگر کفایت کرد دیگر دنبال چیز دیگری نباشید. ایشان با اشاره به دو اصل مهم که از ارکان شناخت می باشد، گفت اگر در فردی این دو اصل وجود داشته باشد، برای صلاحیت وی کفایت می کند:

۱- "صدق الحدیث"؛ یعنی حرف او درست باشد و به عبارت دیگر صداقت داشته باشد؛

۲- اداء الامانه؛ یعنی در کار خیانت نکند.

سخنران دیگر این جلسه آقای اسلامی، مدیر دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش بانکها بود. وی اظهار داشت در گزینش باید باورمان باشد که پاسخگو باشیم؛ همانطور که مقام معظم رهبری در پیام خود به طرح تکریم ارباب رجوع اشاره داشتند، گزینش ها باید پیشتاز در این امور باشند. آقای اسلامی همچنین گفت: هسته هایی که کمترین مراجعه و شکایت را داشته باشند، می توانند یک ابزار پیشرفت باشند. وی همچنین خاطر نشان کرد که این استدلال نمی تواند به طور کامل تعمیم یابد؛ در واقع نمی شود گفت که هر جا شکایت کمتر است، در آنجا بهتر عمل می شود.

همچنین در این گردهمایی معاون دبیر هیأت عالی گزینش به بحث پیرامون این جمله حضرت امام (ره) پرداخت که فرمودند: "بترسید از روزی که بی تفاوت شوید" و با بیانی از مقام معظم رهبری مبنی بر توجه به نیاز لحظه ها و با توجه به بینش شهید مطهری به علت بی تفاوتی در امور پرداخت. وی در بخشی از سخنانش اظهار داشت: بحث انتخاب اصلح در دنیا یک اصل پذیرفته شده است و تنها نسبت به شیوه و روش انجام آن ممکن است اختلاف نظر وجود داشته باشد که در این زمینه نیز باید تلاش کرد تا به نتیجه مطلوب رسید. بحمدالله با همکاری هیأت ها و صاحب نظران، به نکات و روش های خوبی دست یافته ایم که انشاءالله پس از تکمیل آن طی بخشنامه ای به هیأت ها ابلاغ خواهد شد. آقای توکلیان با توجه به مطالعات تطبیقی انجام شده درباره گزینش در کشورهای اروپایی و آمریکا اظهار داشت: گزینش نیرو در کشور آمریکا از همه جا سخت تر است و جالب آنکه در آن نظامات، مصاحبه به رغم ضعف هایی که برای آن مطرح می کنند یکی از مراحل قطعی در انتخاب نیروها می باشد.

در انتهای این گردهمایی دو روزه جلسه پرسش و پاسخ گزینشگران با حضور آقای توکلیان و آقای نادی (عضو هیأت مرکزی گزینش بانکها) برگزار گردید.

#### کارگاه آموزشی ویژه رابطین رایانه هسته های گزینش

##### استان تهران

این کارگاه در روز ۸۲/۳/۲۰ در سالن شهید عباسپور وزارت نیرو با حضور ۱۵۰ شرکت کننده برگزار شد. در ابتدای این جلسه آقای حکیمی



# اصول اخلاق اداری

(قسمت اول)

## اصل امانتداری:

تلقی امانتدارانه از کار و مسئولیت و انجام دادن امور با رویکرد امانتداری، اصلی اساسی در اخلاق است. اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و تلاش می‌کند که به خوبی آن را پیش برد و بالنده سازد. امام علی(ع) از کارگزاران و کارکنان نظام اداری خود، می‌خواست که کار و مسئولیت را امانت بدانند و در مناسبات و روابط خود، امانتداری نمایند؛ چنانکه خطاب به "اشعث بن قیس"، استاندار آذربایجان، نوشت:

"همانا کاری که به عهده توست، طعمه‌ای برایت نیست، بلکه امانتی است بر گردنت." (۱)

بر این مبنا، هر کس در هر مرتبه اداری، امانتدار مردم است و باید اموال، امکانات، حقوق، حدود، حیثیت و شرافت آنان را پاسداری کند. در منظر امیرمؤمنان(ع) بزرگترین خیانت، خیانت به امت و تعدی به امانت است. آن حضرت در نامه‌ای به برخی کارگزاران خود در این باره چنین آورده است:

"هر که امر امانت (مسئولیت) را سبک بشمارد و در آن خیانت روا دارد و جان و دین خود را از خیانت پاک ننماید، در این جهان در خواری و رسوایی را به روی خویش بگشاید و به آخرت خوارتر و رسواتر درآید و بزرگترین خیانت، خیانت به مسلمانان است و زشت‌ترین دغلكاری، ناراستی کردن با زمامداران." (۲)

در آموزش‌های امام علی(ع) امانت والا ترین چیز و امانتداری برترین کار، معرفی شده است. از این رو نخستین شرط انصاف در اخلاق اداری، امانتداری است. در سخنان گراندنقد امیرمؤمنان(ع) چنین آمده است:

"رأس مسلمانی امانتداری است (یعنی امین بودن و خیانت نکردن)." (۳)

"برترین ایمان (یعنی برترین صفات و افعال مؤمن) امانتداری است." (۴)

## اصل خدمتگزاری:

فلسفه وجودی نظام اداری، خدمتگزاری به مردمان است و همه کارگزاران و کارکنان در

تمام مراتب، خادمان مردمند. این امر به عنوان یک اصل در نظام اداری، مطرح است و مادام که چنین احساسی وجود داشته باشد، کارگزاران و کارکنان نظام اداری با مردم رفتار مالکانه و فرمانفرمایانه نخواهند داشت، بلکه جایگاه و موقعیت خود را نعمتی می‌دانند که وسیله خدمت به مردمان است. امام علی(ع) در حکمتی خطاب به جابر بن عبدالله انصاری چنین فرموده است:

"ای جابر! آن که نعمت خدا بر او بسیار بود، نیاز مردمان بدو بسیار بود. پس هر که در آن نعمت‌ها برای خدا کار کند، خدا نعمت‌ها را برای وی پایدار کند و آن که آن را چنانکه واجب است به مصرف نرساند، نعمت او را ببرد و نیست گرداند." (۵)

هر چه در انجام دادن امور، روحیه خدمتگزاری کامل‌تر باشد، ارزش کار و کارگزار بیشتر است و امیرمؤمنان(ع) سفارش می‌کند که باید در این جهت حرکت کرد. آن حضرت فرموده است:

"رو ساختن حاجت جز با سه چیز راست نیاید: خرد شمردن آن، تا بزرگ نماید، پوشیدن آن، تا آشکار گردد و شتاب کردن در آن، تا گوارا شود." (۶)

با پایبندی به چنین اصلی، خدمتگزاری به مردمان، مطلوبترین کارها شمرده می‌شود و در انجام دادن آن هیچ مبنی نخواهد بود، هیچ بزرگ‌نمایی در خدمات صورت نخواهد گرفت و هیچ پیمان‌شکنی و خلف وعده‌ای اتفاق نخواهد افتاد.

امام علی(ع) در عهدنامه مالک اشتر چنین سفارش فرموده است:

"بپرهیز که با نیکی خود بر مردمان منت گذاری، یا آنچه را کرده‌ای بزرگ بشماری، یا آنان را وعده‌ای دهی و در وعده خلاف آری، که منت نهادن، ارج نیکی را ببرد و کار را بزرگ شمردن، نور حق را خاموش گرداند و خلف وعده، خشم خدا و مردم را برانگیزاند و خدای متعال فرموده است: (بزرگ دشمنی نزد خدا آن است که چیزی را بگویی و انجام ندهی) (۷). (۸)

و آنچه مهم است آنکه در خدمتگزاری

مردمان آنجا که کاری انجام می‌گیرد، باید با میل و رغبت و علاقه و مطلوبیت صورت پذیرد و آنجا که کاری انجام نمی‌گیرد باید با دوستی و مهربانی و احترام و پوزشخواهی همراه شود، یعنی آنجا که پاسخ ارباب رجوع آری است، با گوارایی باشد و آنجا که پاسخ کسی منفی است، با پوزشخواهی همراه باشد. امام علی(ع) در عهدنامه مالک اشتر، در این باره چنین آموزش داده است:

"آنچه می‌بخشی چنان بخش که بر تو گوارا افتد، و آنچه باز می‌داری، با مهربانی و پوزشخواهی همراه بود." (۹)

امیرمؤمنان(ع) خدمتگزاری به مردمان را چنان ارج می‌نهد که از کارگزاران خود می‌خواهد اینگونه رفتار نمایند و اگر "خدمتگزاری" به عنوان اصلی اساسی، در مناسبات اداری حاکم باشد، نه تنها رفتارها و عملکردها در جهت مطلوب، متحول خواهد شد، که سختی‌های کار و مسئولیت و تحمل ناگواری‌های حاصل از رفتار نامناسب مردمان، آسان خواهد شد، و نظام اداری در نظر مردمان، ارجمند خواهد شد. امام علی(ع) در حکمتی گراندنقد فرموده است:

"هرگز ناسپاسی افراد از انجام دادن کار نیک دل‌سردت نکند؛ زیرا کسانی نیز هستند که بی هیچ بهره یافتنی، سیاست می‌گویند و چه بسا که از سپاس سپاسگزاران بیش از ناسپاسی ناسپاسان بهره‌مند شوی، (و خداوند نیکوکاران را دوست می‌دارد) (۱۰). (۱۱)

ادامه دارد

بی نوشتن ها:

۱. نهج البلاغه، نامه ۵.

۲. همان، نامه ۲۶.

۳. شرح غرالحکم، ج ۴، ص ۳۷.

۴. همان، ج ۲، ص ۳۸۰.

۵. نهج البلاغه، حکمت ۳۷۲.

۶. همان، حکمت ۱۰۱.

۷. سوره صف، آیه ۳.

۸. نهج البلاغه، نامه ۵۳.

۹. همان.

۱۰. سوره آل عمران، آیه ۱۳۴.

۱۱. نهج البلاغه، حکمت ۲۰۴.



اشاره:

شناسایی گرایش های درونی و هم جهتی نوع کار با آن گرایش ها، شرط لازم برای توفیق در مدیریت منابع انسانی به نحو عام و شرط لازم احراز صلاحیت افراد در روند گزینش به نحو خاص می باشد تا جایی که غفلت از آن ممکن است، موجب عدم توازن میان نیروی استخدام شده با فعالیت مربوطه گردد و بر خلاف تصور اولیه، موجب وارد آمدن دو ضربه به بدنه سازمان می گردد؛ اولی قرار گرفتن فردی بی انگیزه نسبت به یک شغل در آن ردیف شغلی و دوم (احیاناً) خالی شدن یک جایگاه شغلی از فردی که انگیزه احراز آن را دارد. لذا دقت در تمایلات افراد هر چند وظیفه خاص مدیران مربوطه در سازمان ها می باشد، ولی به نحو کلی در نظر گرفتن تمایل به کار و نوع کار تا حدودی می تواند روند گزینش افراد را به سمت بهبود سیستم، بهبود فرایند و در نهایت کیفیت بالاتر خروجی (انتخاب اصلح) رهنمون گردد. نظرات این مقاله که بخش دوم اقتباس شده از کتاب اصول و فنون اجرای مصاحبه می باشد حداکثر یک سری شرایط احراز صلاحیت را بحث می کند و در صورتی که از مسیر نقادی عالمانه دیگر عزیزان بگذرد تنها شروط لازم را تأمین کرده (علایق شغلی) و شرایط دیگر و رسیدن به کفایت در شروط باقی است.

## عوامل اصلی شخصیت (قسمت دوم)

نظام ارزش های فرد، آن دسته از هدف های اوست که برای نیل به آنها کوشش و فعالیت می کند یا به آنها اعتقاد دارد.

### ۱- نظام ارزش ها

در اینجا منظور ما از "نظام ارزش ها" در افراد، جنبه هایی از شخصیت ایشان می باشد که به عنوان "خوب"، "بارزش" و "مهم" در خود باور دارند یا جنبه هایی از زندگی هر فردی است که برای آنها بیشترین اهمیت و ارزش را قائل است. به عبارت دیگر، نظام ارزش های فرد، آن دسته از هدف های اوست که برای نیل به آنها کوشش و فعالیت می کند یا به آنها اعتقاد دارد. (روانشناسان هنگام بحث در این باره، به بعضی از جنبه های این عامل اشاره کرده اند و اصطلاحاً آنرا احتیاجات فرد می نامند).

برای پیش بینی در باره وضع داوطلب در آینده، باید نسبت به نظام ارزش های او اطلاعات کافی به دست بیاوریم.

هر چند روانشناسان، فهرست های متعددی از امیال (احتیاجات) یا نظام ارزش های افراد را پیشنهاد کرده اند، معهذاتاکون هیچیک از آنها به تنهایی کامل نبوده است. ظاهراً امیالی که در اینجا ذکر خواهد شد، در مصاحبه استخدامی بیشتر به کار می رود. در مصاحبه استخدامی، توجه به همبستگی ارزش های داوطلب با یکدیگر و تأثیر آنها بر رفتار وی، بیشتر اهمیت دارد. ضمناً ارزشیابی دقیق و صحیح هر یک از این ارزش ها از جمله وظایف روانکاوان و روانشناسان و نیز مربوط به کار آنها می باشد.

### ۱-۱. میل به کمال رساندن و اتمام هر کار:

اگر این میل در فرد وجود داشته باشد، دوست دارد هر کار را به نحو احسن و به طور کامل انجام دهد و اعمال سرپرستی یا نظارت مستقیم بر کار او، کمتر مورد نیاز است. هیچگاه سرپرست نمی تواند به آن اندازه که این میل، داوطلب را به فعالیت وامی دارد، او را تشویق یا وادار به کار کند.

### ۱-۲. میل به شناخته شدن یا کسب مقام و

موقعیت اجتماعی: هر چند این تمایل کم و بیش در همه افراد هست، ولی در بعضی شدیدتر است. برای تصدی بعضی از مشاغل نیز، وجود این تمایل در متصدی آنها لازم است؛ برای نمونه می توان به یکی از این مشاغل که رهبری و سرپرستی است، اشاره کرد.

### ۳-۱. میل به کسب قدرت: منظور از این

تمایل، علاقه داوطلب نسبت به اعمال نظارت بر رفتار دیگران و همچنین داشتن نفوذ بر زندگی و سرنوشت آنان است. اگر این میل، با بلوغ عاطفی و عقل سلیم توأم باشد، در بعضی از مشاغل برای انجام دادن کارهای مؤثر، موجب انگیزه مفیدی خواهد بود و به شخص جرأت می دهد تا در مواقع حساس تصمیم بگیرد. از طرف دیگر، ممکن است وجود این میل در متصدی شغل دیگر، باعث عدم پیشرفت و کم توفیقی او در کار شود.

### ۴-۱. میل به ثروتمند بودن: اگر شغل مربوط

چنان باشد که هر چه داوطلب بیشتر کار کند، پول بیشتری به او داده شود، در اینصورت می توان داوطلبی را برای این شغل در نظر گرفت که این میل در او وجود دارد ولی اگر فعالیت بیشتر داوطلب در آینده، الزاماً با پاداش همراه نباشد، مصاحبه کننده با انتخاب چنین داوطلبی برای آن شغل، دچار اشتباه شده است.

### ۵-۱. میل به کسب دانش: اگر شغل مورد

نظر، نوعی کار تحقیقاتی است، یا با تعلیم و تربیت و تدریس سروکار دارد، باید فردی را برای تصدی آن شغل انتخاب کرد که واجد چنین خصیصه و تمایلی باشد.

### ۶-۱. میل به رهایی از قیود: در مشاغلی که

سرپرستی نزدیک و مستقیم لازم کار است، نباید داوطلبی را که دارای چنین تمایلی نیست، انتخاب کرد.

### ۷-۱. تمایل به کمک و مساعدت به دیگران:

بعضی از مشاغل (مانند پرستاری و مددکاری اجتماعی، طبابت و در مراحل بعد، مدیریت و غیره)، احتیاج به افرادی دارد که در آنها حس همکاری و مساعدت به دیگران موجود باشد. ممکن است وجود این تمایل در فرد برای تصدی مشاغل دیگری، با موفقیت در آن مشاغل، مغایرت داشته باشد.

### ۸-۱. میل به جلب محبت دیگران: برای

نمونه انتخاب داوطلبی گوشه گیر و خجالتی که احتیاج شدید به کسب محبت دارد، برای شغل مدیریت، اشتباه است.

### ۲- سلامت و نیروی جسمی

امروزه پزشکان و روانشناسان از طریق

تحقیقات علمی نشان داده‌اند یا معتقدند که، "عقل سالم در بدن سالم است". عواملی را که در جلسه مصاحبه می‌توان از این نظر مورد بررسی قرار داد، عبارتند از:

**۲-۱. سوابق داوطلب،** از حیث تعداد دفعاتی که تاکنون مریض شده است (اگر داوطلب قبلاً به طور دائم مریض بوده است، می‌توان پیش بینی کرد که در آینده نیز به احتمال زیاد، چنین وضعی خواهد داشت).

### ۲-۲. فعالیت‌های بدنی:

- آیا فعالیت‌های خارج از برنامه داوطلب، او را فردی فعال و نیرومند نشان می‌دهد؟  
- آیا میزان تحمل، خونسردی و همچنین نحوه سخن گفتن داوطلب در مدت مصاحبه، دال بر نیروی حیاتی و قدرت زیاد اوست؟  
- آیا فعالیت‌های خود را اخیراً به دلایل جسمی کمتر کرده است؟  
- آیا به کارهایی که مستلزم صرف نیروی بسیار است، علاقه دارد؟

- آیا به علت ضعف جسمی، فردی عصبانی، زودرنج و متکی به دیگران است؟  
- آیا نسبت به پیشرفت و ترقی خود، علاقه زیادی نشان می‌دهد؟

### ۲-۳. سلامت جسمی:

- آیا برای یک بار بیماری به دفعات نزد پزشک می‌رود؟  
- آیا برای حفظ تعادل جسمی و روحی خود از قرص‌ها و داروهای مسکن استفاده می‌کند؟

- آیا به وضع جسمی خود علاقه مند است؟

### ۳- گرایش‌ها

در روانشناسی، منظور از "گرایش"، نوعی آمادگی یا تمایل فرد برای نشان دادن واکنش به طریقی خاص است و به عبارت دیگر نوعی آمادگی عقلی فرد برای واکنش نشان دادن (به محرک‌های مختلف).

همچنانکه به تمایل تعیین کننده رفتار فرد نیز "گرایش" گویند. به همان اندازه که نظام ارزش‌های داوطلب، در توصیف و تشریح شخصیت وی مؤثر است، گرایش‌های او نیز (که ضمناً ناشی از به کار بردن نظام ارزش‌های داوطلب هستند) روشنگر شخصیت او می‌باشد. از جمله گرایش‌های اصلی را می‌توان: گرایش نسبت به قبول مسئولیت، نسبت به افراد دیگر و گرایش به انجام دادن کارهای مختلف دانست. بعضی از

مصاحبه کنندگان معتقدند هدف اصلی مصاحبه، اندازه‌گیری و ارزشیابی همین گرایش‌ها است. آنها می‌گویند، این گرایش‌ها نه تنها نمایشگر وضعیت داوطلب نسبت به شغل مورد نظر هستند، بلکه نشان دهنده جنبه‌های دیگر شخصیت وی نیز، می‌باشد.

در اینجا ما به ذکر آن دسته از گرایش‌هایی می‌پردازیم که در افراد عمومیت دارد و ضمناً به خاطر اهمیت نسبی آنها، بیشتر مورد توجه قرار گرفته است و البته این گرایش‌ها در قالب پرسش‌هایی در ذیل قابل طرحند:

### ۳-۱. گرایش نسبت به افراد دیگر:

- آیا رفتار و طرز صحبت کردن داوطلب با دیگران، تحکم‌آمیز است؟  
- آیا فکر می‌کند دیگران او را قبول دارند، یا بر این تصور است که دیگران او را در جمع خود نمی‌پذیرند؟  
- آیا در برخورد با افراد دیگر، گرم و صمیمی است؟

- داوطلب ترجیح می‌دهد با کدام یک از طبقات اجتماعی، معاشرت کند؛ به عبارت دیگر بیشتر با کدام گروه از افراد، می‌جوشد؟  
- در برخورد با کدام گروه مردم، بیشتر ابراز تمایل و رضایت می‌کند و از کدام گروه افراد رویگردان و متنفر است؟

- در قضاوت خود نسبت به انگیزه‌ها و اعمال دیگران واقع بین است یا قضاوت و ارزشیابی او صرفاً از روی احساس است؟

- در چه شرایط و با چه نوع سرپرستی (مستقیم یا غیرمستقیم) بهتر می‌تواند کار کند؟

### ۳-۲. گرایش به قبول مسئولیت:

- آیا داوطلب از قبول مسئولیت استقبال می‌کند؟

- اگر شاغل است، نظر او نسبت به سرپرست، رئیس یا مدیر کلّ فعلی خود چیست؟

- آیا به موقع به مطالعه و افزایش معلومات خود می‌پردازد؟

- آیا برای تصمیم‌گیری، بیش از حد تأمل می‌کند؟

- آیا سرپرستی مستقیم و نزدیک را ترجیح می‌دهد؛ به عبارت دیگر، آیا ترجیح می‌دهد با سرپرست خود مرتباً و به طور مستقیم در تماس باشد؟

- آیا از فرصت‌های موجود برای توسعه افکار و موقعیت اجتماعی خود استفاده

می‌کند؟

### ۳-۳. گرایش به شغل مورد نظر:

داوطلب به کدام یک از مشاغل علاقه دارد؟ به کارهایی که لازمه‌اش تماس و برخورد با دیگران است یا کارهایی که لازمه‌اش نشستن در یک اتاق است یا مشاغل دیگر؟

### ۴- فو پزیری اجتماعی، هوش اجتماعی

در اینجا منظور از "خوپذیری اجتماعی"، توانایی فرد در یادگیری اصول اجتماعی و وفق دادن خود با روش‌های گروهی و کسب یک فرهنگ خاص است. منظور از هوش اجتماعی نیز، توانایی فرد برای سازش با موقعیت‌های اجتماعی مختلف است. تعریف دیگر هوش اجتماعی، توانایی داوطلب نسبت به رعایت و انجام آن دسته از امور اجتماعی است که مربوط به روابط بین او و دیگران است به طوری که موجب ایجاد روابط حسنه با دیگران می‌شود. عواملی که در ارزشیابی هوش اجتماعی و خوپذیری اجتماعی داوطلب باید مورد توجه مصاحبه کننده قرار گیرد، عبارتند از:

### ۴-۱. انعطاف پذیری در رفتار:

- آیا داوطلب می‌تواند در سطوح مختلف فرهنگی و هوشی "به خوبی سخن گوید؟"  
- آیا در کار فعلی خود و نیز در خارج از محیط کار، سروکارش فقط با گروه خاصی از افراد است؟

- آیا در تجزیه و تحلیلی که وی نسبت به رفتار و انگیزه‌هایش به عمل می‌آورد، واقعیت را بیان می‌کند یا در این گونه موارد جدی است؟  
- داوطلب تا چه اندازه قاطع و اصولی است؟

### ۴-۲. کاردانی:

- داوطلب در کدامیک از اوضاع و احوال، ممکن است حضور ذهن و کاردانی خود را از دست بدهد؟

- عدم کاردانی او به چه نحو جلوه‌گر می‌شود؟ از طریق تسلط جویی در مکالمات و سخن گفتن؛ انتقاد زیاد؛ بیجا سخن گفتن در باره انگیزه‌ها و زندگی خصوصی دیگران؛ بیجا سؤال کردن و غیره.

### ۴-۳. نوع رفتار:

- آیا رفتار داوطلب با همکاران خود، پرخاشگرانه است؟

- آیا مناسب و به جا، سخن می‌گوید؟

- آیا طرز لباس پوشیدن او مناسب است؟

- آیا آداب و رسوم متداول را که رعایت آنها



در مواقع مقتضی لازم است، قبول دارد و به آنها گردن می‌نهد؟

- آیا رفتار داوطلب باعث جلب دوستی و محبت دیگران می‌شود یا اینکه آنها را از خود دور می‌کند؟

#### ۴-۴. فهم اجتماعی:

- آیا داوطلب توجهی به احساسات دیگران دارد و به آنها احترام می‌گذارد؟

- آیا با انگیزه‌ها و خواسته‌های سایر مردم آشناست و در روابط خود با دیگران به آنها توجه دارد؟

- آیا در سخنان خود در باره دیگران آنها را غیر از آنچه هستند، نشان می‌دهد؟

- آیا رفتارشان چنان است که دیگران به همکاری با وی علاقه مند شوند؟

#### ۴-۵. خوبذیری اجتماعی:

- آیا داوطلب به کارهایی که احتیاج به تماس زیاد با مردم دارد، علاقه مند است؟

- آیا در برخورد‌های اجتماعی، محدود و مقید است؟

- آیا نوع فعالیت‌های او منطقی و مداوم است یا داوطلب هر چند وقت یکبار به نوع خاصی از فعالیت می‌پردازد؟

- آیا با دیگران به آسانی دوست می‌شود؛ به اصطلاح آیا زودجوش است؟

در جلسه مصاحبه ممکن است عوامل دیگری - جز آنچه به آنها اشاره شد - مورد نظر مصاحبه‌کنندگان باشد؛ یا مصاحبه‌کنندگان با خصوصیات شخصیتی متفاوت از طریق اصطلاحات و کلماتی دیگر که ظاهراً با اصطلاحات و کلمات گفته شده متفاوت هستند، آشنا باشند. خصوصیتی که در ذیل به آنها اشاره می‌شود، هر چند از جهاتی با خصوصیات و صفات قبلی کم و بیش مشابه هستند، ولی با اصطلاحات متداول دیگری بیان

شده‌اند. ضمناً در زیر به عوامل دیگری اشاره شده است که هر چند جزء عوامل سازنده شخصیت فرد نیستند، ولی آگاهی نسبت به این عوامل برای مصاحبه‌کنندگان لازم است و برای بعضی از مشاغل، این عوامل اهمیت زیادی پیدا می‌کنند و مهم‌تر اینکه، قسمتی از شخصیت فرد و رفتار کلی او را تشکیل می‌دهند. این عوامل عبارتند از:

#### ۵- بلوغ (رشد یا کمال)

منظور از بلوغ یا "رشد و کمال"، تشخیص کامل توانایی‌های بالقوه فرد برای پیشرفت است، که این تشخیص توسط خود او انجام می‌گیرد، یا مرحله‌یی است که شخص از نظر فرآیندهای عقلی، عاطفی و... به کمال می‌رسد. مصاحبه‌کننده می‌تواند با طرح سئوالات زیر به بررسی رشد یا کمال داوطلب بپردازد:

- آیا در او تمایلی وجود دارد که شکست‌های خود را موجه جلوه دهد و برای آنها دلیل تراشی کند؟

- آیا یاد گرفته است "حدود" خود را از نظر استعدادها و خصوصیات دیگر قبول کند و در آن حریم زندگی کند؟

- آیا دارای هدف‌های شغلی مناسبی است؟

- اگر سن او به نسبت بالا است، آیا هنوز با اولیای خود زندگی می‌کند؟

- آیا نسبت به خانواده خود احساس مسئولیت دارد؟

- آیا در خانواده از او مانند یک کودک محافظت و مراقبت می‌شود؟

- آیا کوشش‌های او در دوران تحصیل فقط به مطالعه در زمینه‌های مورد علاقه‌اش محدود بوده است؟

- آیا از نظر مالی می‌تواند معیشت خود را با کار کردن تأمین کند؟

ادامه دارد...

### پیام تسلیت



اطلاع یافتیم برادر "سید رضا نبوی" که از همکاران قدیمی هسته‌گزینش آموزش و پرورش شهر تهران بود، اردیبهشت ماه امسال در سن ۳۶ سالگی بر اثر بیماری درگذشت.

وی جوانی فعال، کوشا، بسیجی و دارای سابقه حضور در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل بوده است. از این مرحوم یک دختر ۸ ساله به یادگار مانده است.

ضمن عرض تسلیت به خانواده و بازماندگان آن مرحوم، از خداوند منان برای ایشان صبر و اجر و برای آن مرحوم غفران و علو درجه طلب می‌نمایم.



# نوشتار

## ارتباط متقابل مدیریت و گزینش

### با رویکردی به گزینش نیروی انسانی در ایران و جهان

خلاصه:

موضوع گزینش نیروی انسانی در فرآیند جذب نیروی مورد نیاز سازمان‌ها و صنایع، به عنوان یکی از عناصر کلیدی مدیریت منابع انسانی مطرح می‌باشد. این ابزار کلیدی به عنوان بازویی اجرایی در اختیار مدیریتی بوده که راهبری سازمان را بر عهده دارد و از این زاویه قابل طرح و دارای اهمیت است.

تعامل مدیریت و گزینش و نتایج مفیدی که از ارتباط سازنده میان این دو عائد سازمان می‌گردد، قابل توجه است؛ بنابراین در نظر داریم که سلسله مقالاتی را تحت عنوان ارتباط متقابل مدیریت و گزینش در سازمان مطرح نماییم. مطالبی را که به صورت مسلسل در چند شماره مطرح خواهیم نمود، تحت عناوین ذیل قرار دارد:

- آشنایی با مدیریت سازمان و مدیریت منابع انسانی؛
- تعریف علمی و آکادمیک از گزینش نیروی انسانی؛
- نتایج سازنده‌ی ارتباط متقابل مدیریت و گزینش؛
- استقلال گزینش از مدیریت و اثرات مثبت و منفی آن؛
- مدیریت سازمان به مثابه پشتیبان گزینش.

### واژه‌های کلیدی

"منابع انسانی - مدیریت - سازمان - فرآیند - گزینش"  
مقدمه:

مدیریت و گزینش در هر کشور، تابع شرایط خاص همان کشور است؛ لذا در کشور ما نیز شرایط ویژه خود را داراست. در این گفتار ما با مفهوم کلی مدیریت (۱) و مدیریت منابع (۲) و با دو معنا از گزینش (۳) نیروی انسانی مواجه هستیم. در سایر

کشورها گزینش به معنای "انتخاب" که معنای عام آن است مطرح می‌باشد؛ در حالی که در ایران صرفاً از جنبه‌ی "اعتقادی، اخلاقی و سیاسی" و فارغ از مفهوم عام، به معنای اخص آن مطرح است؛ بنابراین موضوعات یاد شده قابل بحث در هر دو معنای خاص و عام می‌باشد. به یاد داشته باشیم در کشورهایی که کلیه امور جذب و نگهداری منابع انسانی در قالب یک سازمان دولتی یا حتی بخش خصوصی است، تبیین مفهوم

ارتباط گزینش با مدیریت مشکل است ولیکن اثرات و نتایج یک انتخاب خوب، بر عملکرد سازمان و در نتیجه بر مدیریت آن نیز اثر دارد. بنابراین هر کدام از مباحث، بنابر ارتباطی که با گزینش نیروی انسانی مدیران در سایر کشورهای جهان دارد مورد بحث قرار خواهد گرفت:

● تعریفی از مدیریت و نقش‌های آن.

● مدیریت منابع انسانی. ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آنها، یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است، به این ترتیب و با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز به تکامل و توسعه‌ی این سازمان‌ها افزوده می‌شود، بدیهی است هر سازمان برای نیل به اهداف طراحی شده و با توجه به ساختار آن، نیازمند مدیریت است.

### تعریف مدیریت:

مدیریت، فرآیند به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در روند برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و

رهبری و نظارت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی است که براساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد.

در تعریف فوق چند موضوع قابل توجه است:

۱ - مدیریت یک فرآیند است.

۲ - به کارگیری موثر و کارآمد منابع انسانی از وظایف یک مدیر است.

۳ - کار مدیریت باید براساس نظام ارزشی حاکم باشد.

۴ - بسیج منابع و امکانات، هدایت، کنترل و سازماندهی از دیگر وظایف مدیر است.

بر اساس این تعریف در ۲ بخش، ارتباط گزینش و مدیریت را می‌توان بررسی نمود:

الف - به کارگیری موثر منابع انسانی؛

ب - بسیج منابع (که شامل منابع انسانی و مادی است).

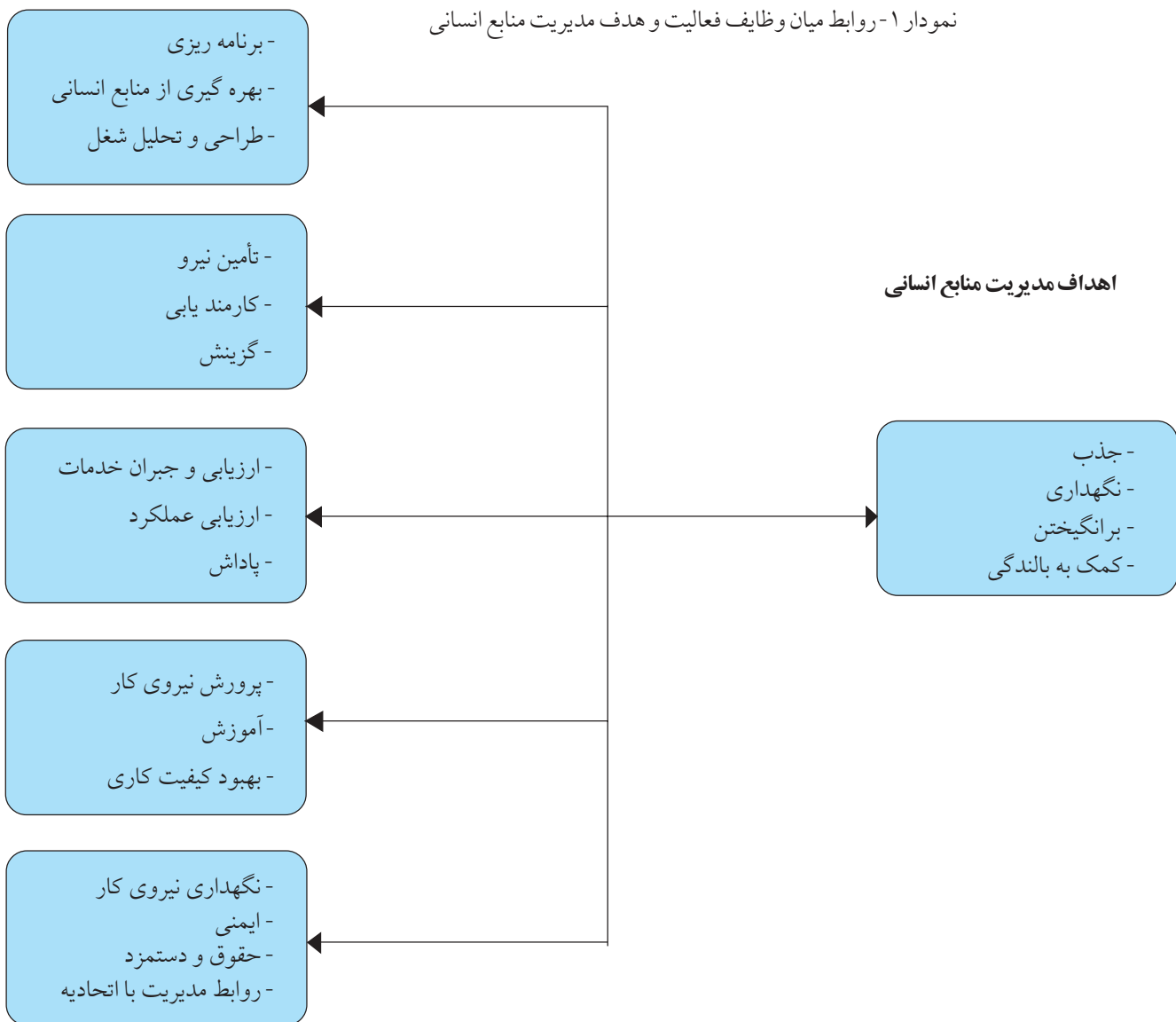
الف - به کارگیری موثر منابع انسانی؛

ب - بسیج منابع (که شامل منابع انسانی و مادی است).

تعریف مدیریت منابع انسانی:

مدیریت منابع انسانی، شامل فرآیند جمع‌آوری اطلاعات مربوط به شغل، جذب افراد شایسته و پرداخت در برابر

نمودار ۱- روابط میان وظایف فعالیت و هدف مدیریت منابع انسانی



عملکرد افراد به منظور نیل به اهداف سازمانی می باشد.

**وظایف مدیریت منابع انسانی**

وظایف مدیریت منابع انسانی عبارت است از:  
 برنامه ریزی و پیش بینی نیازهای سازمان به منابع انسانی؛  
 یافتن کارکنان واجد شرایط؛  
 ارزیابی رفتار کارکنان و پرداخت مزد؛

پرورش و بالابودن ظرفیت کار انسانی؛  
 برپاداشتن و تقویت پیوندهای اثر بخش بین کارکنان و مدیریت. - یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی یافتن کارکنان واجد شرایط است که ما از آن به گزینش یا انتخاب تعبیر می کنیم.

ادامه دارد...

منابع:

- رضائیان، علی؛ اصول مدیریت بازرگانی، انتشارات سمت، سال ۱۳۶۹.
  - میرسیاسی، ناصر؛ مدیریت منابع انسانی، سال ۱۳۷۶.
  - شیمون، ال دولان و رندال، اس شولر، مدیریت امور کارکنان و روابط کار، ترجمه محمدعلی طوسی، محمد صائبی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۱۳۸۰.
- پی نوشت ها:

- ۱ - Management
- ۲ - Human Resource management
- ۳ - Selection



احتمالی در شماره تلفن‌ها و آدرس‌های هسته‌ها و هیأت‌ها) با شرکت مخابرات ایران همکاری دارد. مصاحبه‌ی ذیل با آقای سید مجید زهرایی **مجری طرح ۱۱۸** انجام شده که امیدواریم بخشی از فعالیت‌های کمیته اطلاع‌رسانی را در این خصوص منعکس سازد:

### پیام گزینش: لطفاً هدف از بهره‌برداری از تلفن ۱۱۸ شهری در سیستم گزینش کشور را بیان کنید:

به اختصار می‌توان به اهداف زیر اشاره نمود:

- ۱- صرفه‌جویی در وقت و هزینه متقاضیان؛
- ۲- تکریم ارباب رجوع و ایجاد پل ارتباطی با مسئولین گزینش در جهت طرح مشکلات و نارسایی‌های موجود؛
- ۳- پاسخگویی به صورت مکانیزه و یکپارچه؛
- ۴- ارتقاء جایگاه گزینش در جامعه؛
- ۵- شفاف‌سازی عملکرد گزینش؛
- ۶- دسترسی آسان به مسئولین گزینش؛
- ۷- تسریع در امور متقاضیان.



### پیام گزینش: در زمینه موارد مذکور چه اقداماتی صورت پذیرفته و اساساً چه تمهیداتی در رابطه با این سیستم اندیشیده شده است؟

با بالا رفتن سطح آگاهی، بینش، توقعات و انتظارات مردم، پاسخگویی و اطلاع‌رسانی به متقاضیان باید با علم و تکنولوژی روز هماهنگ باشد. البته علاوه بر آن نیز می‌توان با استفاده از روش‌های سنتی و دستی و با صرف وقت زیاد به مراجعان پاسخگو بود. از طرف دیگر در راستای تحقق طرح تکریم ارباب رجوع و سیاست دولت مبنی بر پاسخگو نمودن کارگزاران نظام در برابر مردم، ۱۹ روش اطلاع‌رسانی در کمیته اطلاع‌رسانی هیأت عالی گزینش طراحی و روش‌های اجرایی انجام آن نیز پیش‌بینی گردید. با در نظر گرفتن اولویت استفاده از ابزارهای اطلاع‌رسانی (متناسب با شرایط و ویژگی‌های خدمت‌گیرندگان، سطح فن‌آوری مورد استفاده، امکانات و همه‌گیر و سهل‌الوصول بودن آن)، طرح بهره‌برداری از مراکز اطلاعات ۱۱۸ شهری، به تصویب رسید و جهت عملیاتی نمودن طرح، جلسات کارشناسی متعدد در هیأت عالی - در خصوص چگونگی اجرای طرح - تشکیل شد و پس از مشورت، در نهایت منجر به، تهیه و تدوین دو نوع فرم به شماره‌های "۱-۱۱۱۱۱۱" و "۲-۱۱۱۱۱۱" شد که هیأت‌های مرکزی و هسته‌های تابعه موظفند فرم‌ها را تکمیل نموده به دبیرخانه‌ی هیأت عالی ارسال نمایند.

**پیام گزینش: در فرم تنظیمی چه اطلاعاتی در نظر گرفته شده است؟**  
فرم شماره "۱-۱۱۱۱۱۱" که مربوط به هیأت مرکزی گزینش است دارای ۷

## سیستم اطلاع‌رسانی گزینش کشور

اشاره:

کمیته اطلاع‌رسانی هیأت عالی گزینش در زمستان ۸۱ تشکیل گردید. اعضای این کمیته با تشکیل جلسات و بررسی اهداف و شیوه‌های کار، فعالیت‌های خود را به طور جدی از سال ۸۲ آغاز نمود. کمیته مذکور در ۶ ماهه اول سال ۸۲ با بیش از ۴۵۲ نفر ساعت، ابزارهای مختلف اطلاع‌رسانی در دنیا را شناسایی و با هدف کارایی در سیستم گزینش، آنها را مورد نقد و بررسی قرار داد.

این ابزارها عبارتند از:

- ۱- خطوط تلفن مخصوص؛
- ۲- تلفن گویا؛
- ۳- تابلوهای اعلانات؛
- ۴- کتب مربوط به راهنمای مراجعان؛
- ۵- بروشورهای اطلاعاتی؛
- ۶- اعلامیه‌ها و اطلاعیه‌ها (خبری)؛
- ۷- مجلات (عمومی، تخصصی)؛
- ۸- نشریات (خبرنامه، کاتالوگ، کتاب‌های آموزشی)؛
- ۹- انواع پوستر؛
- ۱۰- جراید و مطبوعات؛
- ۱۱- شبکه‌های رادیویی؛
- ۱۲- شبکه‌های تلویزیونی؛
- ۱۳- بخش روابط عمومی دستگاه‌ها؛
- ۱۴- سمینارها، کنفرانس‌ها و نمایشگاه‌ها؛
- ۱۵- بانک‌های اطلاعاتی؛
- ۱۶- شبکه و وب‌سایت (Web site)؛
- ۱۷- سیستم‌های کامپیوتری؛
- ۱۸- نرم‌افزارهای مربوط به اطلاع‌رسانی؛
- ۱۹- خبرگزاری‌ها.

قابل ذکر است کمیته مذکور تمام اقدامات کارشناسی در خصوص بکارگیری این ابزارها با اهداف و روش‌های متداول در سیستم گزینش، بررسی و پیش‌بینی نموده است. بدیهی است برای اجرای طرح‌های مذکور، علاوه بر تأمین امکانات لازم، نیاز به همکاری گزینشگران علاقه‌مندی است که ضمن آشنایی با فعالیت‌های اطلاع‌رسانی، به واسطه داشتن تجربیات ارزشمند قادرند، ما را یاری کنند.

در برنامه‌های کوتاه مدت این سیستم، کمیته اطلاع‌رسانی به رغم محدودیت‌های موجود، توانست دو ابزار را که شامل "طرح ۱۱۸" در سیستم گزینش "کشور" - که در آغاز کاری سهل و ساده به نظر می‌رسید - و فاز اول سیستم گویا بود، جهت بهره‌برداری متقاضیان راه‌اندازی نماید. در حال حاضر طرح ۱۱۸ در آخرین مرحله خود (کنترل و نظارت بر تغییرات

تلفن‌ها اشتباه بود یا تغییر کرده بود که در تماس با برخی هیأت‌ها و هسته‌ها به صورت جداگانه، ایرادات رفع گردید.

روش دوم: اطلاعات در موارد ذریعته به مخابرات (۱۱۸) ارائه و پس از مذاکره، درخواست شد تا اطلاعات وارد سیستم شده، پرینت گرفته شود. سپس با شماره‌های تلفن و آدرس‌های موجود، مورد مقایسه و بررسی قرار گرفت و پس از اصلاح اشکالات، به مرکز مخابرات استان ارجاع گردید.

### پیام گزینش: انتقال اطلاعات به ۱۱۸ تهران چگونه صورت گرفت؟

ابتدا اطلاعات جمع‌آوری و استخراج شد و صحت و سقم آن با هماهنگی واحد رایانه هیأت عالی کنترل گردید، سپس طبق نرم و استاندارد درخواستی مخابرات استان در دیسکت ذخیره و تحویل آنان گردید و پس از جلسه با مسئولین مخابرات و هماهنگی با رابطین، دیسکت ارسالی توسط مسئول مربوطه ۱۱۸ مجدداً کنترل و ایرادات و اشکالات موجود به هیأت عالی ارسال و پس از حک و اصلاح مجدداً به مخابرات استان ارسال گردید.

### پیام گزینش: چگونگی و نحوه استفاده از این تلفن را بفرمایید؟

در حال حاضر در مخابرات استان تهران بیش از ۲۰۰۰ شماره تلفن متعلق به واحدهای گزینش سراسر کشور ذخیره شده است که حدود ۱۰۵۰ شماره‌ی آن مربوط به استان تهران و مابقی مربوط به استان‌های دیگر می‌باشد برای گزینش نیز کد خاصی به شماره ۶۰۰ پیش‌بینی شده که با تماس متقاضیان (و اعلام اینکه با گزینش کار داریم) به راحتی ایشان با بخش گزینش ارتباط برقرار می‌کنند و شماره تلفن یا موارد درخواستی در اختیارشان قرار می‌گیرد. افراد از سراسر کشور می‌توانند با شماره تلفن "۰۲۱-۳۳۳۳۳۳۳۳" اطلاعات لازم خود را از مرکز ۱۱۸ مستقر در تهران و متقاضیان تهرانی با شماره تلفن ۱۱۸ می‌توانند اطلاعات لازم را کسب نمایند.

### پیام گزینش: محدودیت‌ها و موانع اجرای طرح و اقدامات انجام شده در این زمینه چه بوده است؟

در اجرای هر طرحی موانع و محدودیت‌هایی وجود دارد و این طرح نیز خالی از ایراد و اشکال نبوده و نیست ولی به لطف خداوند به مرور زمان، با آموزش کاربران مخابرات و اعلام انتظارات و توقعات گزینش، مشکلات موجود، با همکاری دوستان رفع خواهد شد.

### پیام گزینش: راجع به توسعه این سیستم چه تمهیداتی اندیشیده شده است؟

این طرح که به صورت نمونه و آزمایشی در شهر تهران به مرحله اجرا درآمده است، پس از بررسی نقاط قوت و ضعف در استان قزوین هم راه‌اندازی شده است. مشکلی که فعلاً در مخابرات وجود دارد، مربوط به شرکت‌هایی است که با مخابرات همکاری و از طرح‌های آنها پشتیبانی می‌کنند. هر کدام از این شرکت‌ها دارای برنامه‌های نرم‌افزاری خاص خود هستند بنابراین باید در هر استان با نرم‌افزار موجود در همان استان هماهنگ شد که امید است با رفع محدودیت‌ها و نواقص موجود و اشکالات احتمالی، این سیستم به همه استان‌ها گسترش یابد.



ردیف به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱- تلفنخانه دبیرخانه؛
  - ۲- راهنمای تلفنی (پاسخگو)؛
  - ۳- مسئول دبیرخانه؛
  - ۴- خلاصه آدرس (حداکثر ۱۵ حرف)؛
  - ۵- آدرس کامل (حداکثر ۷۵ حرف)؛
  - ۶- شماره نمابر هیأت؛
  - ۷- دبیرخانه هیأت عالی گزینش.
- و در زیر فرم، توضیحات لازم در خصوص چگونگی تنظیم فرم، قید گردیده و شرایط انتخاب پاسخگو را، به جهت حساس بودن، مجدداً یادآوری نموده است.

فرم شماره "۱۱۱۱۱-۲" که مربوط به هسته گزینش است دارای ۸ ردیف به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱- تلفنخانه هسته؛
- ۲- راهنمای تلفنی (پاسخگو)؛
- ۳- نمابر هسته؛
- ۴- دبیرخانه هیأت مرکزی؛
- ۵- خلاصه آدرس (حداکثر ۱۵ حرف)؛
- ۶- آدرس کامل (حداکثر ۷۵ حرف)؛
- ۷- شماره نمابر هسته؛
- ۸- شماره روابط عمومی دستگاه.

در پایین فرم، توضیحات لازم ارائه گردیده و قید شده است که هر گونه تغییر احتمالی در آدرس و تلفن، به هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش منعکس شود.

### پیام گزینش: هیأت عالی برای استفاده از تلفن ۱۱۸ با چه دستگاهی موضوع را بررسی کرد تا به مرحله اجرا رساند؟

محتوای جلسات کارشناسی، با مسئولین مخابرات استان تهران:

این طرح از سه پیوستار مستقل ولی به هم پیوسته تشکیل شده است به طوری که دارای شرح وظایفی مستقل ولی به هم مرتبط هستند. این سه پیوستار که در این پروژه به صورت سیستمی عمل می‌نمایند شامل: ۱- هیأت عالی گزینش، ۲- هیأت‌ها و هسته‌ها، ۳- مخابرات استان تهران می‌باشد. لذا جهت تسریع و تسهیل در امور و آشنا شدن با توقعات، انتظارات و اهداف طرح، جلسات متعدد کارشناسی با حضور مسئولان مخابرات استان تشکیل و از نظرات آنان در چگونگی ارائه‌ی اطلاعات به مخابرات استفاده شد و به علت محدودیت برنامه‌ی نرم‌افزاری مخابرات لازم است که تعداد حروف آدرس کامل و خلاصه به ترتیب حداکثر ۷۵ و ۱۵ حرف باشد که از همکاری و استقبال شایسته مسئولان و دست‌اندرکاران مخابرات استان تهران تشکر می‌نمایم و امیدواریم این همکاری در اجرای مطلوب طرح ادامه یابد.

### پیام گزینش: جهت حصول اطمینان بیشتر در خصوص صحت اطلاعات اخذ شده چه اقداماتی صورت گرفته است؟

جهت حصول اطمینان به دور روش اقدام شده:

روش اول برای حصول اطمینان کامل از صحت و سقم اطلاعات ارائه شده در فرم‌های شماره ۱ و ۲ ارسالی به هیأت‌های مرکزی و هسته‌ها بود که بیشترین وقت و انرژی را برود. در این روش به رغم آنکه پاسخ بعضی از هیأت‌ها و هسته‌ها به طور کامل و منطبق با موارد درخواستی بود، در موارد دیگر یا

## مطالعات تطبیقی درباره سیستم گزینش

(قسمت سوم)

اشاره:

در این شماره به ادامه مباحث مربوط به مطالعات تطبیقی پیرامون عملکرد سیستم گزینش در سایر کشورها می پردازیم. در این مقاله علمی و تخصصی که مربوط به دانشگاه میشیگان آمریکا است، نکات کاربردی در مصاحبه های استخدامی به حضور شما گزینشگران گرامی ارائه می گردد. در تهیه این مطالب از منابع اینترنتی زیر بهره برداری شده است:

Behavior/skill-based Interviewing

<http://www.umich.edu/hraa/empser/deptinfo/behavior.htm>

Data: Last time viewed: 19.Feb.2004

به نظر شما رعایت کدامیک از این نکات کاربردی، در مصاحبه های گزینش نتیجه بخش و موثر خواهد بود؟

۱- ساختار کلی فرایند مصاحبه را مشخص نمایید.

۲- فرایند مشخص شده را برای تمام متقاضیان حتی در مورد آن دسته از متقاضیانی که از بخش خود شما بوده اند یا به نحو دیگری توسط مصاحبه گران "شناخته" می شوند، به طور یکسان اعمال کنید.

۳- هنگامی که به صورت گروهی مصاحبه می کنید یک نفر باید به عنوان رهبر گروه تعیین شود. گروه های مصاحبه باید سه تا شش عضو داشته باشند که ممکن است شامل نمایندگان، موکلین یا مشتری ها یا پرسنل خدمات استخدام باشند.

۴- گروه های مصاحبه می توانند در صورت تمایل در مرحله ی مقدماتی بررسی کارنامه ی شغلی (resume) و در هر یک از دیگر فنون، همچون مصاحبه ی تلفنی مشارکت جویند.

۵- شما می توانید از متقاضیان بخواهید که برای انجام یک آزمون "نمونه کاری" کارکردن با ماشین آلات مربوطه یا پاسخ دادن به سوالات بر روی کاغذ خود را آماده سازند.

۶- قبل از مصاحبه، مشخص کنید چه چیزی درباره ی متقاضی می خواهید بدانید. معیارهای گزینشی خود را به طور شفاف مشخص سازید. معیارهای گزینش، باید قبل از نگارش سوالات مصاحبه طراحی شود و مورد بررسی قرار گیرد.

۷- سعی کنید که متقاضیان در ابتدای مصاحبه احساس راحتی کنند. صحبت های کوتاهی داشته باشید و به آنها چای و آب میوه تعارف کنید، کار و



## چشم انداز

نه بر سوالات خود. هر چه شما بیشتر صحبت کنید آنها کمتر حرف می زنند، بنابراین مواظب باشید که زیاد حرف نزنید! کارشناسان بر این امر اتفاق نظر دارند که در یک مصاحبه ی خوب، باید دست کم ۷۵ تا ۸۰ درصد زمان گفتگو به متقاضی اختصاص یابد.

۱۷- سوالات کوتاه و نامحدود بکار ببرید. مواظب باشید سوالاتی مطرح نکنید که بتوان با "آری" یا "خیر" به آنها پاسخ گفت؛ به عنوان مثال: به جای سؤال از شخص مبنی بر اینکه آیا او در یک محیط کاری توانمند کار کرده است، از او بخواهید تا اصطلاح "توانمندی" را تعریف کند و تجربه های خود را در کار کردن در یک محیط و فضای توانمند بیان کند.

۱۸- در برابر سکوت، بسیار بردبار باشید؛ به متقاضی اجازه دهید تا فکر کند و با تأمل به سوالات شما پاسخ دهد.

۱۹- معمولاً بهتر است این سؤال پایانی را مطرح سازید که "آیا چیزی هست که ما نپرسیده باشیم و شما مایل باشید به ما بگویید؟"

۲۰- به متقاضی درباره ی وظایف و مسئولیت های کاری وی اطلاعاتی بدهید و بر مواردی که فکر می کنید دانستن آنها برای او مهم است، تأکید کنید.

۲۱- بگذارید متقاضی بدانند تحقیق در چه مرحله ای است، مراحل بعدی چه خواهد بود و تا چه زمانی باید منتظر نتیجه گزینش خود باشند.

۲۲- به متقاضی فرصت دهید تا سوالاتی از شما بپرسد. فردی که فقط سوالاتی پیرامون منافع اشتغال به کار مورد نظر را مطرح می سازد نسبت به کسی که سوالات اساسی تری را مطرح می سازد، متفاوت است. ۲۳- از متقاضی جهت آمدن به محل انجام مصاحبه سپاسگزاری کنید و به مرحله بعد بروید. می توانید گشتی در محوطه کار بزنید و در صورت مقتضی به مکانی بروید که در آن آزمون برگزار می شود.

۲۴- یادداشت های خود را در رابطه با مصاحبه تکمیل نمایید.

۲۵- اگر گروه در حال مصاحبه کردن با متقاضیان است و زمان به اندازه کافی وجود دارد، از همگروهی های خود گزارش بخواهید. بهتر است ارزیابی قطعی از متقاضیان را تا وقتی که همگی آنها را ندیده اید کنار بگذارید، اما مقایسه یادداشت ها در رابطه با واکنش ها نسبت به رفتارها و پاسخ های متقاضیان خاص بلافاصله پس از مصاحبه اغلب می توانید در فرایند اجماع سازی کمک کند.

۲۶- گزینش باید قبل از هرگونه پیشنهاد یا وعده با واحد استخدامی مذاکره نماید.

۲۷- می توان برای کسانی که مصاحبه شده اند نامه ای فرستاد (اما نه به آنهایی که انتخاب شده اند).

۲۸- وقتی کافی نیز به خود اختصاص دهید.

سمت مورد نظر را به اختصار شرح داده و درباره ی فرایند گزینش، توضیح دهید. از متقاضی برای شرکت در فرایند گزینش، تمجید و سپاسگزاری نمایید.

۸- می توانید درباره ی نحوه ی ارتباط کار مورد نظر با سازمان برای ایشان توضیح دهید؛ اما از ارائه ی اطلاعات بیش از حد درباره ی وظایف کاری در این مقطع، خودداری کنید.

۹- اطلاعاتی در رابطه با ساختار مصاحبه به متقاضیان بدهید.

۱۰- متن سوالات مصاحبه باید پیشتر آماده گردد تا شما زمینه های یکسانی را با هر یک از متقاضیان پوشش دهید. اینکه از تمامی متقاضیان سوالات یکسانی پرسیده شود مهم است، حتی اگر شما سوالات تکمیلی و تجسسی گوناگونی نیز به آنها بیفزایید.

۱۱- تمامی سوالات باید مربوط به کار بوده، قانونی باشد. اطمینان حاصل نمایید که سوالات مناسب و نامناسب را می دانید تا مطمئن شوید سوالاتی را مطرح نمی سازید که به طور بالقوه تبعیض آمیز هستند.

۱۲- شما می توانید ۱۵ تا ۲۰ سؤال نسبتاً پر مغز و پر محتوا را در یک مصاحبه ی متوسط یک ساعته بگنجانید. ورقه های مصاحبه را مهیا، سوالات را فهرست بندی کنید و برای ثبت پاسخ های متقاضیان، فضایی خالی فراهم کنید.

۱۳- گروه مصاحبه را معرفی کنید و کمی درباره ی نقش ها و مسئولیت های متفاوت آنها به متقاضی بگویید.

۱۴- به متقاضی بگویید که قصد دارید در حین صحبت کردن یادداشت هایی بردارید تا اطلاعات دقیقی، جهت ارجاع یا مراجعه ی بعدی به آن در اختیار داشته باشید. ثبت پاسخ های واقعی نسبت به سوالات در روند بررسی اظهارات، ارزیابی یا نتیجه گیری تأثیرگذار و مهم است. شما می توانید مشاهدات مربوط به نشانه های غیر کلامی را نیز ثبت کنید به شرط آنکه آنها به طور واقعی ثبت شوند، نه به عنوان استنباط شخصی.

۱۵- در روند انجام مصاحبه، در صورتی که پاسخ ها دقیق و کامل نیستند یا نیازی به شفاف سازی یا بسط یک پاسخ دارید، در هر مورد حتماً سوالات تکمیلی را نیز مطرح نمایید.

۱۶- به دقت به صحبت های متقاضیان گوش دهید. همچنین بیشتر بر پاسخ های آنها متمرکز شوید،



امام علی(ع) در دو محور عمده، معیارهایی را برای انتخاب و گزینش ارائه داده است:

۱- در بُعد حکومتی که شامل: گزینش والیان و فرمانداران، فرماندهان نظامی، وزیران و مشاوران، قضات، مأموران مالی، کارمندان اداری و... می‌گردد؛

۲- در اخلاق فردی و آداب اجتماعی که اموری مانند: همنشینی و مجالست، دوستی، مشورت، معاشرت، رفت و آمد و... را شامل می‌شود. محور اول: به لحاظ اهمیت حکومت و ضرورت استقرار آن از شاخص‌های مهم یک نظام حکومتی، نیروی انسانی مناسب و صالح و کارآمد برای تصدیٰ مناصب و مشاغل گوناگون آن است. حسن اجرای امور حکومت اسلامی، به حسن انتخاب عوامل و نیروهای شایسته برای آن بستگی دارد. از این رو، انتخاب اصلح و گزینش مناسب نیروها و رعایت اولویت‌ها بر اساس ویژگی‌های لحاظ شده در کتاب (قرآن) و سنت نبوی و علوی و همچنین در نظر گرفتن اوضاع و شرایط سیاسی - اجتماعی فعلی جامعه ضرورت می‌یابد. امام علی(ع) به دلیل حساسیتی که به امر حکومت و سلامت اداره‌ی جامعه داشت، در انتخاب عناصر انسانی در ارکان مدیریتی جامعه بر معیارهایی تأکید داشتند که در سخنان خود نیز به این موارد اشاره نموده‌اند. در محور دوم نیز چون مولای متقیان علی(ع) به سازندگی و تعالی افراد جامعه و آداب اجتماعی سالم در راستای اصلاح کلی جامعه اهتمام داشتند، به معیارهایی اشاره نموده‌اند که رعایت آنها در تعالی فردی و اصلاح عمومی جامعه تأثیری مثبت خواهد داشت. از دیدگاه آن حضرت، پس از رعایت معیارهای مربوطه در

دو محور فوق، با ابزارهای نظارتی مانند: نظارت همگانی و امر به معروف و نهی از منکر، سلامت فرد و ارکان حکومت تضمین خواهد شد.

در ذیل، محورهای مذکور را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

### ۱- معیارهای گزینش کارگزاران

امام علی(ع)، کارگزاران خود را در مسئولیت‌های مختلف سیاسی، نظامی، مالی، قضایی و... بر اساس معیارهایی متناسب با سمت آنان انتخاب می‌کرد. این معیارها امروزه نیز می‌تواند مورد توجه مدیران نظام اسلامی در عزل و نصب نیروهای انسانی قرار گیرد.

علاوه بر معیارهای عمومی و مشترک در جنبه‌های عقیدتی و اخلاق فردی، مانند: عقیده به اسلام، ایمان، تقوا، حسن سابقه و از این قبیل که در یک حکومت اسلامی رعایت آن الزامی است، معیارها و شاخصه‌های دیگری در گزینش نیروها به دست آمده که با ملاحظه‌ی آنها می‌توان کارگزاران دولت اسلامی را بر اساس "انتخاب اصلح" برگزید و مجموعه‌ای از عناصر شایسته را در نظام مدیریتی کشور به خدمت گرفت. بدین صورت با شکل‌گیری یک نظام مدیریتی کارآمد و شایسته، امور مردم به بهترین وجه انجام می‌شود و رضایت عمومی حاصل می‌گردد. حضرت با این معیارها، دینداری و تعهد را با فضیلت‌گرایی و شایسته‌سالاری توأم نموده و حکومت دینی مردم‌گرا را تحقق بخشیده است.

برای تبیین معیارهای گزینش، ضروری است به گزیده‌هایی از سخنان ایشان استناد شود تا از خلال آنها به شاخص‌های ارائه شده دست یابیم.

(الف) عاملان سیاسی (ولیان و

حسن اجرای امور حکومت اسلامی، به حسن انتخاب عوامل و نیروهای شایسته برای آن بستگی دارد. از این رو، انتخاب اصلح و گزینش مناسب نیروها و رعایت اولویت‌ها بر اساس ویژگی‌های لحاظ شده در کتاب (قرآن) و سنت نبوی و علوی و همچنین در نظر گرفتن اوضاع و شرایط سیاسی - اجتماعی فعلی جامعه ضرورت می‌یابد.

فرمانداران)

حضرت علی(ع) در نامه‌ای به محمد بن ابی‌بکر که به سبب عزل شدنش از حکومت مصر، دلگیر شده بود، دلایل عزل او و انتخاب مالک اشتر را به جای وی بیان می‌کند، که در آن به معیارهایی برای انتخاب مدیران اشاره شده است. ایشان در مورد عزل محمد بن ابی‌بکر به این نکته اشاره می‌کند که به دلیل سهل‌انگاری در انجام وظیفه یا انتظار کوشش بیشتر، از وی دلگیر نبوده، بلکه عزل وی بدان جهت بوده که او را به اداره‌ی جایی که از عهده‌ی توان وی برمی‌آمده و حکومتش مناسبتر بوده است، بگمارد. آنگاه در بیان ویژگی‌های مالک می‌فرماید: "ان الرجل الذی کنت ولیته امر مصر کان رجلاً لنا ناصحاً و علی عدونا شدیداً ناقماً"؛ همانا مردی را فرماندار مصر قرار دادم که نسبت به ما خیرخواه و به دشمنان ما سخت‌گیر و درهم‌کوبنده بود. (۱)

در این نامه امام، موارد زیر را از جمله معیارهای گزینش مالک برای مسئولیت فرمانداری مصر برمی‌شمارد:

۱. خیرخواهی نسبت به رهبر و امام جامعه.
۲. صلابت و قدرت مقابله در برابر دشمن و عدم مسامحه و سازش با مخالفان
۳. توانایی لازم برای انجام مسئولیت (واگذاری مسئولیت بر اساس توان و شایستگی فرد).

پس از آنکه محمد بن ابی‌بکر به شهادت رسید، حضرت در نامه‌ای به عبدالله بن عباس، در بیان ویژگی‌های او، به مواردی اشاره کرده‌اند که می‌تواند در معیارهای گزینش کارگزاران نظام اسلامی، لحاظ شود: "...در پیشگاه خداوند، او را فرزندی

خیرخواه، و کارگزاری کوشا، و شمشیری برنده، و ستونی بازدارنده می‌شماریم" (۲).

خیرخواهی، تلاش و کوشش، شجاعت و توانایی، قدرت دفاع و پاسداری، از ویژگی‌هایی است که در این سخن برای محمد بن ابی‌بکر ذکر شده و طبیعی است که این معیارها در انتخاب او دخیل بوده است.

در نامه‌ای دیگر به مردم مصر، آنگاه که مالک اشتر را به سوی آنها اعزام می‌نماید، او را با ویژگی‌هایی توصیف کرده و ستوده است و همان ویژگی‌ها را از معیارهای انتخاب وی برای وظیفه حکومت‌داری بر شمرده است؛ آنجا که می‌فرماید: "...فقد بعثت الیکم عبداً من عبدالله لاینام ایام الخوف ولاینکل عن الاعداء ساعات الروح اشد علی الفجار من جریق النار و هو مالک ابن الحارث اخو مذبح...؛ من بنده‌ای از بندگان خدا را به سوی شما فرستادم، که در روزهای وحشت نمی‌خواهد و در لحظه‌های ترس از دشمن روی نمی‌گرداند و بر بدکاران از شعله‌های آتش تندتر است. او مالک پسر حارث مذبحی است. آنجا که با حق است، سخن او را بشنوید، و از او اطاعت کنید، او شمشیری از شمشیرهای خداست که نه تیزی آن‌کند می‌شود و نه ضربت آن بی‌اثر می‌گردد. اگر شما را فرمان کوچ داد، کوچ کنید و اگر فرمان توقف داد، بایستید که او در پیشروی، عقب‌نشینی و حمله، بدون فرمان من اقدام نمی‌کند.

ادامه دارد

برگرفته از مجله مسجد، شماره ۶۸

پی نوشت‌ها:

۱- نهج البلاغه، نامه ۳۴

۲- نهج البلاغه، نامه ۳۵



- فایل های پیدا شده را با اطمینان پاک کنید (این فایل ها هیچ تاثیری در کارکرد سیستم ندارند).

اگر از سیستم عامل Windows XP استفاده می کنید، علاوه بر مراحل فوق، مرحله زیر را نیز انجام دهید:  
- به آدرس زیر مراجعه کنید:

D:\WINDOWS \ Prefetch

دقت کنید به جای "D:" باید نام درایوی را بنویسید که ویندوز در آن نصب می باشد؛ قابل ذکر است که معمولاً ویندوز XP بر روی درایو "D" نصب می باشد.

- حالا کلیه ی فایل های موجود در این شاخه را با اطمینان پاک کنید (این فایل ها هیچ تاثیری در کارکرد سیستم ندارند).

۲- چند نکته قابل توجه:

ضمناً اگر کار شما به گونه ای است که بیشتر به سرعت عمل سیستم نیاز دارید، به نکات زیر نیز توجه کنید:

۱- توجه داشته باشید که استفاده از Background همیشه باعث کاهش سرعت سیستم می شود.

۲- همیشه باید فضای مناسب و کافی (حد اقل ۴۰۰MB فضا) را در درایو اصلی سیستم خالی بگذارید.

۳- از نرم افزارهای مقیم در حافظه کمتر استفاده کنید (مانند Babylon، Webshot....).

۴- چند کار را به صورت هم زمان از سیستم خود نخواهید.

۵- همیشه از ابزار "Disk Clean Up" استفاده کنید (جزئیات آن در شماره های بعدی بیان خواهد شد).

۶- از نصب نرم افزارهایی که نمی شناسید، خودداری کنید.

۷- هنگام حذف یک برنامه، حتماً از ابزار "Add Or Remove Programs" در بخش "Control Panel" استفاده کنید.

#### نکاتی پیرامون نصب نرم افزار هماهنگ:

۱. در خصوص نصب نسخه جدید نرم افزار هماهنگ (نگارش ۲/۴) به منظور جلوگیری از بروز برخی اشکالات در بخش تهیه نسخه پشتیبان، می بایست مسیر پیشنهادی C:\Program Files\Hamahang را با استفاده از کلید Change Directory در ریشه یکی از درایوهای ترجیحاً غیر از C درایو نصب نمایید و نام شاخه مورد نظر کمتر یا مساوی ۸ کاراکتر باشد. (مثال Hamahang\D)

۲. از نصب نرم افزار هماهنگ داخل ریشه خودداری شود و حتماً آن را در یک شاخه نصب کنید. (مثال Hamahang\D)

۳. قبل از آغاز به نصب نرم افزار هماهنگ، مطمئن شوید که کارت گرافیک رایانه تان نصب نرم افزاری شده است (ترجیحاً از ۸۰۰×۶۰۰ Resolution استفاده شود).

#### طریقه ثبت پرونده های نیابتی در نرم افزار هماهنگ

در برخی هسته ها بسیار اتفاق می افتد که پرونده هایی از دیگر هسته ها برای انجام تحقیق یا مصاحبه، دریافت می گردد و پس از انجام عملیات درخواست شده به هسته مبدأ عودت داده می شود که به این پرونده ها اصطلاحاً پرونده های نیابتی گفته می شود. آمار چنین پرونده هایی نباید در آمار عملکرد کلی پرونده های انجام شده در هسته دوم (انجام دهنده تحقیقات یا مصاحبه) لحاظ گردد.

برای ثبت اینگونه پرونده ها توسط هسته دوم در نرم افزار هماهنگ، پس از ثبت مشخصات فردی، قسمت "شغل" با ماهیت "تشکیل پرونده" در نرم افزار تکمیل می گردد، سپس دستور تحقیق یا مصاحبه صادر و عملیات مربوطه به صورت کامل ثبت می شود، پس از آن دستور "راکد کردن پرونده" صادر و در منوی ثبت "شغل" با کلید تغییر وضعیت، پرونده راکد می گردد، در این صورت به رغم اینکه آمار این تحقیقات یا مصاحبه ها جزو آمار تحقیقات یا مصاحبه های انجام شده توسط هسته منظور می گردد، ولی در آمار کلی پرونده های انجام شده توسط هسته ثبت نمی شود و در نتیجه آمار کلی به صورت غیر واقعی بالا نمی رود.

ضمناً در صورت تمایل جهت تهیه آمار اینگونه پرونده ها در هسته دوم، می توان در هنگام ثبت "شغل" در کنار شماره مجوز "کلمه نیابتی" را ثبت نمود که در بخش گزارشات، در گزارش بر اساس شماره مجوز "آمار اینگونه پرونده ها قابل تهیه می باشد.

## چگونه سرعت سیستم خود را کمی بالاتر ببریم

اشاره

با عنایت به استفاده گسترده از رایانه در کلیه ی هسته های گزینش کشور، بر آن شدیم تا از این شماره در بخشی از نشریه به رایانه و مسائل مربوط به آن بپردازیم. امیدواریم با نظرات ارزشمند و پیشنهادات سازنده خود، در ارائه مطالبی پربارتر و مفیدتر یاریمان دهید. ضمناً مرکز رایانه هیأت عالی پذیرای مقالات و مطالب سودمند شما عزیزان میباشد.

تلفن: ۶۴۹۸۴۷۳

پست الکترونیک: GOZINESH@GOVIR.IR

شاید شما هم تا به حال با این مشکل مواجه شده باشید که سیستم برای باز کردن یک پوشه یا بوت شدن، زمان زیادی را صرف می کند.

برای حل این مشکل می توان چند راه را پیشنهاد کرد. گرچه این راه حل ها همیشه کارساز نیست اما در هر صورت به عملکرد بهتر سیستم شما کمک زیادی می کند.

۱- حذف کردن فایل های موقت:

اگر از سیستم عامل Windows 98 استفاده می کنید، مراحل زیر را انجام دهید. ابتدا به آدرس زیر مراجعه کنید:

C:\Windows\Temp

دقت کنید به جای "C:" باید نام درایوی را بنویسید که ویندوز در آن نصب می باشد؛ قابل ذکر است معمولاً ویندوز ۹۸ بر روی درایو "C" نصب می باشد.

- سپس کلیه فایل های موجود در این شاخه را با اطمینان پاک کنید (این فایلها هیچ تاثیری در کارکرد سیستم ندارند).

پس از آن مراحل زیر را به ترتیب انجام دهید.

- روی کلید شروع "Start" کلیک کنید؛

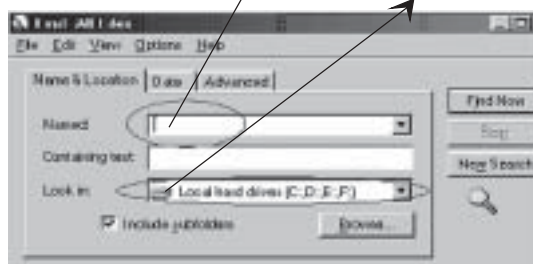
- وارد قسمت "Find" شوید؛

- روی گزینه "Files or Folders" کلیک کنید؛

- منوی زیر را مشاهده خواهید نمود؛

- در قسمت "Named" عبارت "x.tmp" را تایپ کنید و در قسمت "Look in":

گزینه "Local hard drives" را انتخاب کنید؛



- حالا کلید "Find Now" را بزنید.



## انواع سیستم‌های کنترل و نظارت

(قسمت دوم)

اشاره:

در شماره‌ی قبل به منظور شناخت بهتر سیستم‌های کنترل و نظارت، انواع سیستم‌های کنترل از نظر زمان، مقدار و ساختار را بر شمر دیم و خصوصیات هر یک را به طور اجمال مورد بررسی قرار دادیم. در این نوشتار نیز دیگر ابعاد کنترل، مورد توجه قرار می‌گیرد. امید است خوانندگان گرامی از مطالب آن بهره‌مند گردند.

### ۴- سیستم کنترل از نظر سازمان:

تقسیم‌بندی سیستم کنترل در هر سازمان به کنترل رسمی و کنترل غیررسمی، عمدتاً با توجه به ۳ عامل مدیریتی شامل: رفتار سازمانی و به ویژه میزان انگیزه و تمایل کارکنان سازمان به انجام مأموریت و وظایف محول شده به آنان، دسته‌بندی می‌شود.

بر اساس پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده از طریق بررسی میزان تمایل و علاقه کارکنان به کار و وظایف‌شان، می‌توان کارکنان سازمان‌ها را به چهار گروه کلی زیر تقسیم نمود:

گروه اول: پرسنلی است که اگر مدیریت سازمان، آنها را وادار به کار و انجام وظایف نکند از خود فعالیتی نشان نخواهند داد؛ تا جایی که ساعات کاری خود را، با سرگرم نمودن خود و دیگران به پایان خواهند برد و به راحت بودن کار خود نیز مباحثات می‌کنند.

گروه دوم: افرادی که خود کار می‌کنند ولی به مقداری که مورد تویخ قرار نگیرند.

گروه سوم: کارکنانی که وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهند ولی خود را محدود به ساعت کاری مشخص و شرح وظایف معینی کرده‌اند و به سادگی حاضر نیستند بیش از آن تلاش کنند.

گروه چهارم: افرادی هستند که سعی دارند تمام تلاش و توان فکری و جسمی خود را در راه پیشبرد اهداف سازمان به کار گیرند در حالیکه اجباری هم در کار نیست.

با در نظر گرفتن تقسیم‌بندی فوق، اگر در سازمانی اکثر پرسنل شاغل از افراد دسته‌ی اول و دوم باشند احتیاج مدیریت آن سازمان به یک سیستم کنترل رسمی و قوی کاملاً محسوس می‌باشد؛ اما چنانچه بیشتر افراد شاغل در سازمان از گروه سوم و چهارم باشند، مدیریت سازمان می‌تواند بدون به کارگیری سیستم گسترده، حجیم و پرهزینه‌ی کنترل رسمی، بر ویژگی‌های مثبت کارکنان تکیه و اعتماد کند و با اندک ملاحظه‌ای از روند صحیح فعالیت‌ها، مطمئن شود. (سیحانی، ۱۳۷۶)

### الف) سیستم کنترل رسمی:

با توجه به توضیحاتی که داده شد، کنترل رسمی را می‌توان به آن

دسته از نظارت‌ها و بازرسی‌های مدیریت سازمان اطلاق نمود که در چارچوب سازمان رسمی و به طور قانونی و در حدود اختیارات تفویض شده به هر یک از مدیران به منظور حصول اطمینان از روند صحیح برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان، اعمال می‌شود.

مدیر، تابع یک نظام یکنواخت انضباط و نظارت است و نظارت دقیق و منظم در راستای اجرای وظایف مربوط به شغل وجود دارد. سلسله مراتب در سازمان رسمی که مبتنی بر وحدت فرماندهی است، عقلانی‌ترین وسیله کنترل بر انسان است و از لحاظ دقت، ثبات، انضباط شدید و قابلیت اطمینان آن، به دلایل ذیل بر هر شکل سازمانی دیگری برتری دارد:

۱- نتایج فعالیت‌ها را برای مدیران، سرپرستان و کسانی که در ارتباط با آن کار می‌کنند، قابل محاسبه و پیش‌بینی می‌کند.

۲- عملیات و فعالیت‌های وسیعی را می‌توان با حداکثر کارایی، هماهنگ و اجرا کرد.

۳- برای اجرای انواع گوناگون فعالیت‌ها و وظایف رسمی، می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. (محسن شیخی، ۱۳۸۱)

انواع نظارت و بازرسی مدیران - کنترل کیفیت، کنترل بودجه و هزینه، مجاری رسیدگی به شکایات و سوانح و حتی گماردن بازرسان مخفی (عیون) و... همگی از نوع کنترل‌های رسمی سازمان‌ها می‌باشد و هر یک عهده‌دار وظیفه‌ی مشخصی در کنترل برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان است.

### ب) سیستم کنترل غیر رسمی:

این نوع کنترل دارای هیچگونه ساختار، مأموریت، شرح وظایف، فرآیند، ارتباط تشکیلاتی و حتی نیروی انسانی مشخص و برنامه‌ریزی شده‌ای در داخل سازمان رسمی نیست، بلکه کنترل غیر رسمی به موازات کنترل رسمی، بر اساس تعاملات فرهنگی، اجتماعی و... افراد سازمان شکل می‌گیرد و می‌تواند سیستم کنترل رسمی سازمان را تعدیل، تحکیم یا حتی تضعیف نماید.

آثار و پیامدهای کنترل غیر رسمی بر کنترل رسمی یا بر اهداف و عملکرد سازمان، بستگی به انگیزه، تمایلات و نوع روابط و فرهنگ حاکم بر تعاملات افراد سازمان دارد.

به عبارتی رفتار سازمانی منبث از یک فرهنگ مستحکم و باهدف، منجر به ایجاد کنترل غیر رسمی در جهت اهداف و عملکرد مطلوب سازمان خواهد شد و بالعکس، وجود یک فرهنگ غیر اصیل و مبتنی بر اهداف و منفعت‌های شخصی افراد خارج از سازمان، موجب تشتت و پراکندگی در توان و انرژی افراد سازمان و بروز کنترل‌های غیر رسمی بی‌هدف یا مضر به حال سازمان خواهد شد.

مدیران و سیستم‌های کنترلی موفق سعی می‌کنند ضمن شناخت ارزش‌ها و هنجارهای سازمان آنها را در جهت اهداف و برنامه‌ها تقویت نمایند تا بدینوسیله روابط غیر رسمی و در نتیجه کنترل غیر رسمی، سیستم کنترل رسمی سازمان را حمایت نماید. در مقایسه با کنترل رسمی که ممکن است موجب بروز مقاومت کارکنان در برابر آن شود، در سیستم کنترل غیر رسمی هنجارهای سازمان دارای این مزیت هستند که از طرف کارکنان برای اعمال آنها مقاومت کمتری بروز می‌کند.

برای مثال: کنترل افراد یا گروه‌های غیر مسئول از خارج یا داخل سازمان که به منظور تأثیرگذاری بر روند اجرای برنامه‌های سازمان در جهت اهداف مشخصی، انجام می‌شود نمونه‌ای از کنترل غیر رسمی



نامطلوب می باشد که در این مجال از ذکر و تشریح این نوع از کنترل، خودداری می کنیم. اما دو نوع از انواع کنترل های غیر رسمی که می تواند نتایج مثبت و مطلوبی برای سازمان داشته باشد عبارتند از:

۱) خودکنترلی (نظارت بر خود)

۲) مراقبت همگانی (امر به معروف و نهی از منکر)

۱- خودکنترلی:

اگر هر کدام از افراد، خود، خویشان را کنترل کند، آیا کار مدیریت سهل تر نمی گردد؟ آیا تحقق چنین وضعیتی در عمل امکان پذیر است که کارگران بدون آنکه سرپرستی بالای سرشان باشد، کارمندان بدون ترس از عواقب کنترل، مدیران بدون آنکه به مسئله ی کنترل انتهای برنامه ها به وسیله مقامات عالی فکر کنند،... همه و همه وظایف خود را انجام دهند و خود، خویش را کنترل کنند؟

آیا می توان افراد را در سازمان و در انجام وظایفشان کنترل کرد؟ شاید همه ی کوشش هایی که تاکنون در زمینه تلفیق هدف های فرد و سازمان شده است، به طریقی در پی تحقق همین هدف بوده است. اما این کوشش ها چندان موفق نبوده اند و راه حل قطعی برای مسئله به شمار نمی آیند.

هدفی که در خودکنترلی دنبال می شود ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل سازد؛ بدون آنکه عاملی خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. انجام این هدف جز از طریق کار فرهنگی بر روی افراد سازمان، عملی نخواهد بود. به فرض اگر بتوانیم افراد را از جهت وجدانی نسبت به انجام وظایفشان معتقد و ملزم سازیم، در این صورت بدون آنکه نیازی به کنترل خارجی باشد آنها خود را وجداناً موظف می دانند کاری را که به ایشان محول شده انجام دهند، اما فراتر از مسئله وجدان، محکم کردن پایه های اعتقادی اعضای سازمان و خودکنترل ساختن آنان، از این طریق است.

در اسلام، زمینه های اعتقادی موجب فراهم آمدن بهترین بستر رشد برای خود کنترل ساختن افراد معتقد می باشد و اعتقادات فرد مسلمان، بهترین کنترل کننده ی درونی برای او به شمار می آید؛ برای نمونه یک فرد مسلمان معتقد با اعتقاد به معاد و روز جزا مسلماً دست به انجام عملی نخواهد زد که در دینش انجام آن منع شده باشد. او خود را در برابر خدای خود مسؤول می پندارد، نه در مقابل رئیس و سازمان خود و کنترل های این جهانی؛ او به کنترل های عاقبت کار و آن جهانی می اندیشد و بر این پایه و اساس است که خود کنترل می گردد.

در عصر حاضر جوامع مختلف می کوشند تا از طرق گوناگون، خود کنترلی را در سازمان های خود تحقق بخشند. برخی از این جوامع بر بیدار کردن وجدان فردی اهتمام می ورزند و برخی دیگر می کوشند تا از طریق تقویت احساس ملیت خواهی و میهن دوستی افراد را خود کنترل سازند. (الوانی، ۱۳۶۷)

### کنترل همگانی:

امر به معروف و نهی از منکر به عنوان اساسی ترین اصل در روابط اجتماعی، سیاسی و حکومتی در اسلام مطرح است. این واجب، مهم ترین و والاترین و اساسی ترین واجب اجتماعی است که بنیاد واجبات دیگر و قوام بخش ارزش های متعالی اسلام در جامعه می باشد و هیچ واجبی را برای قیاس با آن نیست.

در این باره خداوند متعال می فرماید:

مردان و زنان مؤمن، بعضی ناظر و سرپرست بعضی دیگر هستند.

یکدیگر را به نیکی امر می کنند و از بدی باز می دارند. (۱)

امام باقر (علیه السلام) می فرماید:

”ان الامر بالمعروف والنهی عن المنکر فریضة عظیمة بها تقام الفرائض“

”بدرستیکه امر به معروف و نهی از منکر واجبی بزرگ است که به وسیله آن واجب های دیگر برپا می گردد.“ (۲)

علی (علیه السلام) در نهج البلاغه (حکمت ۳۷۴) می فرماید:

”ما اعمال البرکاتها والجهاد فی سبیل الله عند الامر بالمعروف والنهی عن المنکر الا کثفثة فی بحر لَجّی“

”همه اعمال نیک و جهاد در راه خدا در برابر امر به معروف و نهی از منکر، همچون آب دهانی در برابر اقیانوسی ژرف است.“

### ۵- سیستم کنترل از نظر اجراء برنامه:

سیستم کنترل از نظر اجراء برنامه و عملیات به سه دسته تقسیم می شود:

#### ۱- کنترل قبل از عملیات:

کنترل ممکن است قبل از شروع کار باشد، به این صورت که تمام عوامل کار قبلاً مورد بررسی قرار گیرد. (مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸)

اعمال کنترل قبل از عملیات، مانع از بروز انحرافات می شود و جنبه ای پیشگیرانه دارد. برنامه های بلند مدت و میان مدت، بودجه ریزی، انواع آزمون ها و تعمیرات پیشگیرانه دستگاه ها، نمونه هایی از کنترل های قبل از عملیات می باشد.

#### ۲- کنترل حین عملیات:

کنترل هنگام عملیات یا توانایی اقدامات اصلاحی قبل از تحقق انحراف در حصول نتایج بهتر کارکردها مؤثر و از اهمیت خاصی برخوردار است. وقتی راننده از سلامت اتومبیل قبل از حرکت مطمئن می شود، در واقع کنترل قبل از عملیات، انجام داده است ولی دقت او در هنگام رانندگی، نوعی کنترل حین عملیات محسوب می شود.

#### ۳- کنترل بعد از عملیات:

اگر نتایج اقدامات انجام شده مورد ارزیابی واقع شود و نتایج فعالیت ها با استانداردها تطبیق داده شود، کنترل بعد از عملیات صورت گرفته است. در نتیجه این نوع کنترل، انحرافات احتمالی مشخص شده و اقدامات اصلاحی برای بهبود عملیات آینده انجام می گیرد؛ لذا به آن ”کنترل بازخوردی“ نیز می گویند. این نوع کنترل می تواند مبنای تشویق و اعطای پاداش به کارکنان قرار گیرد. (الحسینی، ۱۳۸۰)

با عنایت به اینکه در این تحقیق، کنترل بعد از عملیات مد نظر می باشد، برای تبیین دقیق تر موضوع ضروریست فرآیند کنترل مورد توجه بیشتری قرار گیرد و در نوشتار آینده به آن پرداخته خواهد شد. ادامه دارد

منابع:

محسن شیخی، علی اصغر، نظارت و بازرسی، ۱۳۸۱

الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، ۱۳۶۷

الحسینی، سید حسن، سنجش بالندگی سازمان با رویکرد تحلیلی-کاربردی، ۱۳۸۰

مرکز آموزش مدیریت دولتی، کنترل و نظارت (مجموعه یازدهم)، ۱۳۷۸

سبحانی، محمدقاسم، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام حسین علیه السلام، ۱۳۷۶

تی نوشت ها:

۱. قرآن کریم، سوره توبه، آیه ۷۱.

۲. وسائل الشیعه، جلد ۱۱، صص. ۳۹۹-۳۹۴.



(بخش پایانی)

## گزینش و بهداشت روانی

دنباله بحث را با عنوان "شخصیت، مجموعه‌ای از فنون و تدبیرها" ادامه

می‌دهیم.

همانطور که قبلاً گفته شد انسان برای رفع تعارض بین محیط و شخصیت خود نیاز به روش‌های گوناگونی دارد؛ مثلاً اگر یک جوان بخواهد با دوستانش به یک مسافرت گروهی برود یا برای خرید لباسش به پول نیاز داشته باشد ولی با مخالفت پدر و مادرش روبرو شود، در این حالت عکس العمل احتمالی جوان چه خواهد بود؟

آیا عصبانی می‌شود و اوقات تلخی می‌کند؟ (روش مبارزه) یا سکوت می‌کند، افسرده می‌شود و برای خود دلسوزی می‌نماید؟ (روش فرار از مشکل) یا اینکه قرار مسافرت یا خرید را به وقت دیگری موکول می‌کند تا بتواند بهتر تصمیم بگیرد؟ (واکنش متعادل و سازگارانه)

به طور کلی هر وقت کسی آنچه را که می‌خواهد، نتواند بدست آورد به نوعی احساس محرومیت دچار می‌شود. چنین موقعیتی همیشه بنیاد و زیربنای تعارض است و برای آن باید چاره‌ای اندیشید.

معمولاً راه حلی را که فرد برای مشکلاتش پیدا می‌کند و به عبارت دیگر عکس‌العملی را که امروز فرد به موقعیت‌ها نشان می‌دهد، نتیجه تجربه‌ی تمام عمر اوست. در کودکی نیازها و غرایز ابتدایی، می‌تواند آشکارا و بدون پرده ابراز شود. در بزرگسالی هم همان غرازی وجود دارد، اما ابراز مستقیم آن، معمولاً میسر نیست. بنابراین بزرگسالان می‌توانند از روش‌هایی آزموده برای ابراز شخصیت خود به شکل و قیافه دلخواه استفاده کنند. بخشی از این روش‌ها را تحت عنوان "مکانیزم‌های دفاعی" بیان کردیم. در این قسمت به مکانیزم‌های دفاعی پیشرفته‌تری که معمولاً همه ما به کار می‌بریم، خواهیم پرداخت.

### "مکانیزم دفاعی جبران"

در زبان متعارف "واژه جبران" یا "پاداش" به معنای دستاوردهای مادی یا معنوی است که انسان در قبال کاری که انجام داده است، دریافت می‌کند. در اصطلاح روانشناسی، "جبران" به عملی گفته می‌شود که انسان برای رفع کمبودی که در خود احساس می‌کند، انجام می‌دهد؛ مثلاً انسان به طور ناخودآگاه سخت کار می‌کند تا چیزی بدست آورد و آن را به جای چیزی که ندارد بگذارد؛ یا در واقع برای کمبودی واقعی یا خیالی "جانشینی" تدارک می‌بیند.

قبل از پرداختن به روش‌های دفاعی جبران، مناسب است که مختصری از روش‌های تحقیق و سنجش در علوم تربیتی و روانشناسی را بررسی نماییم و ابتدا به بیان مسئله پردازیم و از آنجا که بین مفاهیم فوق‌مباحث اخلاقی ارتباطی وجود دارد نظریات اخلاقی موجود در خصوص ریشه‌های اخلاق را بررسی می‌کنیم.

### "مسئله تحقیق"

"بیان مسئله ظریف‌ترین، حساس‌ترین و مشکل‌ترین بخش از فرایند

تحقیق را تشکیل می‌دهد. پژوهشگرانی که بر مسئله تحقیق اشراف داشته باشند و بتوانند آن را به خوبی تجزیه و تحلیل نمایند، به یقین در انجام پژوهش‌های کیفی توفیق بیشتری خواهند داشت. عدم دقت در این مسئله ممکن است پژوهشگر را به جای بررسی علت‌ها به شناسایی عوامل مشغول سازد و همچنین مسئله به صورت سهل و ممتنع درآید."

طبقه‌بندی هدف‌های تحقیق به دو بخش کلی و اختصاصی، همچنین توجه به مشخصه‌های هدف مناسب در تحقیق (از قبیل: ارزشمندی هدف، منطقی بودن هدف، قابلیت تحقیق، واقع‌بینی در تعیین هدف و توجه به مفهوم بودن هدف) از عناصر مهم در تحقیق هستند.

در تحقیق بایستی به دو بخش "جراحی" و "چگونگی" توجه کنیم تا اهداف تحقیق و نظریه‌پردازی‌ها مطابق با واقع باشد، همچنین علاوه بر بیان علل به ماهیت مسئله تحقیق نیز پردازیم. اما ارتباط مفاهیم روانشناسی عملی را با نظریات اخلاقی در ابتدا با بیان نظریات اخلاقی از دیدگاه استاد شهید مطهری بررسی می‌نماییم.

### نظریات اخلاقی:

از دیدگاه استاد شهید مطهری، نظریه‌ی عاطفی بودن اخلاق، یک نظریه‌ی قدیمی است و گروهی رمز اخلاقی بودن کارها را در عواطف بشر می‌دانند و کارهای عادی و معمولی بشر را از انگیزه‌های خودخواهانه و میل‌های طبیعی انسان ناشی می‌دانند که هدف در آن رسیدن به سود، نفع و لذت است. اما کار اخلاقی، کاری است که از یک عاطفه‌عالی تر از تمایلات فردی سرچشمه می‌گیرد، و کسانی که کار اخلاقی انجام می‌دهند، تنها خودشان را دوست ندارند بلکه به سرنوشت دیگران هم مانند سرنوشت خود، علاقمند هستند. عده‌ای از اینکه به دیگران سودی برسانند بیشتر لذت می‌برند تا اینکه به خودشان سودی برسد. آنها کار اخلاقی را کاری می‌دانند که از نظر مبدأ از میلی ناشی می‌شود که مربوط به خود فرد نیست بلکه مربوط به دیگران است و آن میل، "عاطفه" است و هدفش هم رسیدن خیر به دیگران است. این مسلک، "اخلاق محبت" را تبلیغ می‌کند.

ایرادی که به نظریه‌ی عاطفی وارد است اینکه هر محبتی رانمی‌توان اخلاق دانست و لولا اینکه قابل ستایش باشد.

در نظریه‌ی اراده، در باب معیارهای اخلاقی، اراده‌ی دوران‌دیش و عقل انسان به انجامی رسد که فعل اخلاقی را انجام دهد.

نظریه‌ی وجدانی بودن اخلاق نیز، اعتقاد به نیرویی درونی در انسان است که تکلیف را به او الهام می‌کند و از درون به او فرمان می‌دهد و آن وجدان آدمی است. گروهی دیگر، اخلاق را از مقوله‌ی جمال و زیبایی می‌دانند و معتقدند باید حس زیبایی را در بشر پرورش داد. بشر اگر زیبایی مکارم اخلاق و اخلاق کریمانه و بزرگوارانه را حس کند، دروغ نمی‌گوید و، خیانت نمی‌کند. باید ذوق زیبایی انسان را پرورش داد تا زیبایی‌های معقول و معنوی را هم درک کند و اخلاق مربوط به روح زیبایی است، عده‌ای دیگر اخلاق را از مقوله‌ی پرستش و عبادت می‌دانند.

## اطلاع رسانی در سال پاسخگویی

می گیرد.

رقابت در افزایش کانال های متعدد و مختلف رادیو، تلویزیون و شبکه های ماهواره ای، تولید روزنامه ها و مجلات متنوع و گسترش سایت های اینترنتی و... در جهت همین امر انجام می شود. حال اگر این اطلاع رسانی به خوبی انجام شود، در حقیقت جواب سوالات مخاطبین داده شده و به گونه ای روند "پاسخگویی" شکل گرفته است. بسیاری از سوالات مردم از دستگاه های مسئول، با این شیوه قابل پاسخگویی است و البته همان طور که گفته شد، این طریق، یکی از جنبه ها و راه های پاسخگویی است.

بحث پاسخگویی که امسال از سوی مقام معظم رهبری مطرح شد، بحث بسیار مهمی است که به نظر می رسد باید جنبه های مختلف و راه های انجام آن را پیدا و به عنوان منشور پاسخگویی، از آن استفاده نمود. و اما نظام گزینش، به عنوان یکی از دستگاه های مرتبط با مردم، مخصوصاً نسل جوان جویای شغل و ورود به امور دولتی، مانند دستگاه های دیگر موظف به پاسخگویی است. به نظر نگارنده، در این دستگاه مهم، پاسخگویی از ۲ راه عمده انجام می شود:

۱- از طریق اطلاع رسانی صحیح و کامل به داوطلبین در تمام مراحل و روند فعالیت گزینش. در این صورت داوطلبین به راحتی می توانند مطابق قانون، این مراحل را طی و جویای حقوق خویش باشند. اطلاع رسانی به داوطلبین از طرق مختلفی ممکن است از جمله: چاپ بروشورهایی در ارتباط با مراحل گزینش، دسترسی آسان به مسئولین امر از طریق تلفن و دیدار حضوری و...؛

۲- جوابگویی نسبت به عملکرد و اقدامات کاری؛ مانند ارائه گزارش عملکرد سالیانه، ارائه درصد و آمار قبولی و تأیید داوطلبین، ارائه روش ها و خلاقیت های کاری و...؛

به نظر می رسد این دو طریق در تمام سمت ها و مسئولیت ها و هسته های گزینش قابل اجراست.

البته یافتن راه های دیگر برای پاسخگویی جهت نهادینه کردن این امر، لازم است. نهادینه شدن پاسخگویی نیاز به زمان، تفکر و تلاش دارد. اطلاع رسانی درست، ارائه گزارش کار دقیق و تلاش در جوابگویی به سوالات مردم است که از گام های مهم پاسخگویی و از مصادیق خدمت رسانی محسوب می شود.

یکی از جنبه های پاسخگو بودن، اطلاع رسانی و ارتباطات صحیح است. اگر اطلاع رسانی به درستی و به موقع انجام شود، کار پاسخگویی خود به خود انجام می شود؛ چرا که مخاطب به جواب خود رسیده است. اطلاع رسانی جز از طریق ارتباط صحیح و کامل امکان پذیر نیست؛ زیرا ناچاریم برای امر مهم اطلاع رسانی - که در حقیقت انتقال یک پیام به مخاطب یا گیرنده پیام است - با او ارتباط برقرار سازیم.

ارتباط، فرایند گسترده ای است که سنگ بنای جامعه انسانی است و بدون آن هرگز فرهنگ به عنوان خصیصه جامعه انسانی پدید نمی آید. از جانب دیگر، گسترش ارتباطات الکترونیک، جامعه جدید را چنان از جوامع پیشین متمایز ساخته که برخی عصر حاضر را، عصر ارتباطات می خوانند.

ارتباطات در اسلام جایگاهی بسیار وسیع و متعالی دارد. شهید مطهری موضوع ارتباطات و فلسفه ی آن را در آثار متعددی از جمله: اصول فلسفه و روش رئالیسم و در مقدمه بر جهان بینی اسلامی به طور محسوس بیان کرده و در این آثار، خطابه رایک فن و هنر و وسیله ارتباطی می شمارد و آن را از صنعت متمایز می سازد و تصدیق دارد که در دنیای امروز چنین هنری می تواند توسط صنعت تقویت یا تضعیف گردد.

این شهید بزرگوار، جوانب هنری، اجتماعی و جهانشمولی ارتباطات را در اسلام این گونه بیان می کند(۱): در اسلام همان طور که کاشی کارها و کاشی کاری ها پیدا شده و... همین طور اسلام در دامن خود، خطبای بسیار زبردست پرورش داده که بسیاری به نام خطیب معروف بوده اند. خطابه و نویسندگی به عنوان وسائل ارتباطات از برکات اسلام بود و اسلام و تمدن اسلامی که بوجود آمد، در هر سه قسمت ارتباطات شفاهی، کتبی و کلامی تأثیر گذاشت. لوازم صنایع ارتباطات آن روز را نیز اسلام و تمدن اسلامی به جهان معرفی کرد. تولید و صنعت کاغذ، کتابداری و کتابخانه هم از طریق اسلام به اروپا منتقل شد.

جریان ارتباطات بین افراد، گروه ها، جوامع و در سطح جهانی از دیدگاه اسلام، از فرمول فرستنده، گیرنده، پیام، وسیله، کانال، انعکاس، تأثیر (در مجموع یک ارتباط ساده) از یک الگوی مکانیکی و جریان ساده، به یک ردیف بالاتر و متعالی تری ارتقاء پیدا می کند و آن ارتباط با خداوند متعال است. به گونه ای که در تمام فرائض اسلام مانند نماز، روزه، حج و... این ارتباط به وضوح نمایان است.

امروزه توجه جدی جوامع و دولت های مختلف به ارتباطات، از طریق وسایل و کانال های مختلف ارتباطی، چیزی نیست جز اطلاع رسانی به مخاطبین؛ چرا که تحقق اهداف آنان، در همین اطلاع رسانی شکل

۱. ارتباطات در اسلام، پرفسور دکتر حمید مولانا





## اومانیسم و نقدهای آن

(قسمت دوم)

اشاره

در قسمت پیشین، در مورد تعریف و مفاهیم کلیدی مطرح در "اومانیسم" مطالبی بیان شد. دیدیم که اومانیسم را می‌توان در دو قالب "رئیس‌انسان" و "روشنگری" مورد بررسی قرار داد. ناگفته نماند قالب مدرن اومانیسم نیز قابل بازشناسی است که در نوشتار حاضر به جهت پرهیز از طولانی شدن کلام از پرداختن به آن صرف نظر شده است.

در قسمت قبل روشن شد که آزادی و عقلانیت، همراه بانوعی نفی و انکار خدا (یا به صورت تلویحی یا تصریحی) از یک سو و تعظیم و تکریم انسان و افراد آن در قالب فردگرایی، خودمحوری، لذت‌گرایی و فایده‌باوری از دیگر سوی، در قلب مفهوم "اومانیسم" جای دارند. در این شماره به بررسی توالی و تبعات این قالب فکری می‌پردازیم. همچنین در این قسمت، به نقدهای عمده‌ای که بر "اومانیسم" وارد است اشاره خواهیم نمود؛ هر چند در ضمن مباحث مختلف به نقدهای فراوانی اشاره شده و خواهد شد.

### آثار و تبعات اومانیسم

اومانیسم، به عنوان مکتبی مؤثر، تأثیرات فراوانی در تفکر غربی ایجاد نموده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

#### ۱- نظام حقوقی

یکی از آثار حاکمیت تفکر اومانیستی بر فلاسفه و اندیشمندان غربی، در مبحث حق و تکلیف نمایان می‌شود. در جوامع سنتی و در جوامع دینی، عمدتاً از تکلیف افراد انسانی سخن به میان می‌رفت. هر فردی از افراد بشر، چه وظیفه و تکلیفی نسبت به انسان‌های دیگر از قبیل والدین، خویشان و همسایه‌ها دارد؟ انسان‌ها به خاطر منافع‌ی که از جامعه عایدشان می‌شود و به خاطر اینکه اصولاً زندگی ایشان بدون جامعه و مشاغل گوناگون موجود در آن به سختی امکان‌پذیر است، پس چه وظایفی نسبت به جامعه و طبقه حاکمان دارند و چگونه می‌توانند دین خود را به اجتماع پرداخت کنند؟ در رأس همه، خدا چه حقوقی بر گردن بشر نهاده است؟... این دست سؤالات، نشانگر گفتمان غالب سنتی یا دینی است. در جوامع دینی، اصولاً انسان‌ها از سنی بخصوص - یعنی از آن زمان که رشد و بلوغ عقلی می‌یابند - محفوف و پیچیده به وظایف می‌شوند و به آنان، "مکلف" گفته می‌شود.

درست در نقطه‌ی مقابل این طرز تلقی، گفتمان اومانیستی، نقطه ثقل توجه را بر "حق" و "حقوق" متمرکز می‌سازد. در این گفتمان، انسان‌ها، "محق" هستند نه "مکلف". انسان در مسیر تکریم اومانیستی، دیگر بدهکار

قلمداد نمی‌شود، بلکه طلبکار تلقی می‌گردد. فرد انسانی به خاطر عظمت‌اش، از جامعه، از حکومت و حاکمان و از انسان‌های دیگر، طلبکار است... در چنین فضایی، حقوق کودکان، حقوق زنان، حقوق متهمان، حقوق کارگران و... بیش از پیش خودنمایی می‌کند. "فمینیسم" به عنوان مکتبی با زیرشاخه‌های فراوان که حقوق زنان و استیفای آن را مد نظر و در دستور کار خود دارد بر اموری چون تساوی حقوق زن و مرد، حق زنان در دستیابی به هر شغل و منصبی که مورد علاقه آنها است، حق برخورداری از هرگونه پوشش دلخواه، حق استفاده از هر تفریح و فضای تفریحی و مواردی نظیر آن تأکید دارد و به خوبی می‌توان تأثیر "اومانیسم" را در آن مشاهده نمود.

ناگفته نماند که اومانیسم به دلیل عدم برخورداری از یک سیستم دقیق فکری در جهت تعیین حدود حق و تکلیف، کاملاً در بن بست "تعارض حقوق" به دام افتاده است. اگر نخواهیم این امر را به تفصیل مورد بررسی قرار دهیم ذکر یک مثال گویا برای ما کفایت می‌کند: تعارض حق زنان در برخورداری از پوشش‌ها و تفریح‌های مورد علاقه‌شان با حق کودکان در برخورداری از فضایی اخلاقی. کودکان که منظور فاصله‌ی سنی ۸ تا ۱۸ سال است، در معرض طغیان امیال و شهوات قرار دارند و به جهت آنکه هنوز تسلط عقلانی آنان بر امیال طبیعی‌شان تکامل نیافته و شکل نگرفته است، نیازمند و محق برخورداری از محیطی اخلاقی و دور از عوامل منحرف‌کننده امیال طبیعی هستند. در این رابطه، به ناچار باید حقوق زنان در برخورداری از هرگونه پوششی در ملاء عام تا اندازه‌ای محدود شود تا حقوق کودکان پایمال نگردد. روشن است که تعارض این دو گونه حق (و امثال آن)، نیاز به سیستمی منطقی دارد تا معلوم شود کدام حق بر دیگری مقدم است و اومانیسم دقیقاً فاقد چنین سیستمی است. در تجربه‌ی بالفعل مغرب‌زمین، حق زنان مقدم شده یا اصولاً حقی برای کودکان (در برخورداری از محیطی اخلاقی) در نظر گرفته نشده است! مسلماً در نظر ادیان و به ویژه اسلام، چون سعادت اخروی و رشد و تعالی روحی، اصل است، حق اخلاقی کودکان، مقدم بر این حق زنان در نظر گرفته می‌شود.

علاوه بر نقد فوق، نباید از یاد برد که حق و تکلیف، دو امر متضایف هستند به طوری که هر حقی، مستلزم تکلیفی است. اگر شخص "الف"، حقی بر گردن شخص "ب" دارد، این بدان معنا است که شخص "ب"، در قبال شخص "الف"، مکلف به چیزی است. بنابراین تأکید یک‌جانبه بر حق و از یاد بردن تکلیف، نوعی لغاظی و تزویر برای تکریم انسان است. انسان را محق خواندن به جای مکلف دانستن وی، به نوعی از یاد بردن ابعاد مختلف وجودی انسان است و به جای تعظیم وی، تحقیر اوست. فرزندان نسبت به والدین خود، مکلفند و در ادای این تکلیف، به کمال دست می‌یابند، حال آنکه در غرب، فرزندان کاملاً آزاد فرض می‌شوند بگونه‌ای که حتی اگر والدین، مزاحمتی بر سر راه آزادی آنان ایجاد کنند، ممکن است تحت تعقیب حقوقی قرار گیرند.

#### ۲- نظام سیاسی

"اومانیسم" در حوزه "سیاست"، هیچ ساختاری را به جز دموکراسی نمی‌پذیرد زیرا هر ساختار دیگری را به نوعی مخالف تعظیم و تکریم افراد بشر و متعارض با خودمختاری و آزادی آنها می‌داند. شالوده دموکراسی بر این اصل استوار است که هر فردی از افراد بشر، حق حاکمیت بر سرنوشت اجتماعی خویش را دارد و چون عملاً اعمال این حق، توسط تمام افراد یک جامعه، به نوعی آنارشسیسم می‌انجامد، لذا آنان از طریق



انتخابات و رفراندوم، حق خویش را به افرادی محدود و اگذار می کنند. بنابراین در دموکراسی، حاکمان، وکلای مردمانه اولیا و سرپرستان ایشان.

این دقیقاً بر خلاف ساختار ولایت فقیه است. امام راحل (ره) در درس های ولایت فقیه از تأسیس یک اصل سخن رانده اند: شرعاً هیچ انسانی حق حاکمیت بر دیگری را ندارد الا آنکس که این حق از طریق شرعی برای او اثبات شود. سپس با ادله عقلی و نقلی به اثبات رسانده اند که فقیه عادل و واجد شرایط، همان کسی است که شرعاً این حق برای او قابل اثبات است. در واقع، در سیستم ولایت فقیه، مردم، فاقد حق حاکمیت اند و لذا تفویض (واگذاری) آن به افرادی خاص، بی معنا است. در این سیستم، حق از جانب خداوند، به فقیه جامع الشرائط تفویض می شود، نه از جانب مردم، و شخص فقیه، ولی است نه وکیل.

تعارضی که هم اکنون میان روشنفکران در مورد ولایت فقیه وجود دارد و برخی، آن را متهم به تحقیر انسان می نمایند به واقع، ناشی از تفکر اومانیستی است. اومانیسم به بهانه پاسداشت مقام انسان، یا خدا را صریحاً انکار و نفی می کند یا حق حاکمیت را از خدا به همه افراد انسانی، سرایت می دهد و بعد از این مرحله، تلویحاً خدا کنار گذاشته می شود. انسان ها حق حاکمیتی را که از خدا گرفته اند، هرگونه صلاح بدانند می توانند به وکلای خود منتقل نمایند. تنها خط قرمز در این تفویض، آن است که مردم حق ندارند وکلایی را برگزینند که تفکری فاشیستی داشته، در پی نابودی انسان های زیادی باشند. جالب آنکه نابودی جسم انسان ها در "اومانیسم"، یک حرام و تابوی اکید است، در حالی که نابودی روح و روان و سعادت اخروی آنان، حتی مکروه هم به حساب نمی آید. اومانیسم، با حاکمیتی که اخلاق و معنویت را در برنامه های فرهنگی خود نادیده بگیرد، جنبه های حیوانی انسان ها را پرورد و ابعاد عقلانی و ملکوتی آنان را به مذهب شهوات بفرستد هیچ مشکلی ندارد. لذا فقاهت و دین شناسی، لزوماً جزو شروط حاکم نخواهد بود.

### ۳- تلقی از دین

اومانیسم در صورت بسیار افراطی خود، تعبیری کاملاً وارونه و انسان مدار از ادیان به دست می دهد. "دان کیویت" با الهام از آرای "نیچه"، رقابت و نزاع میان خدا و انسان را به تمامی ادیان نسبت می دهد و می گوید: خدا یا خدایان، نگران از شکوه آزادی، آگاهی و قدرت اراده انسان، با تمهیداتی چون "رعایت اخلاق"، "پرهیز از گناه" و "ترساندن از عقاب"، دست و پای او را بسته اند و انسان را از هرگونه تغییر و نوآوری به نفع خویش، باز داشته اند. او معتقد است که مسیحیت اولیه با طرح شخصیت "بشر-خدا" مسیح، تلاش کرد که نوعی نزدیکی و دوستی میان آن دو برقرار سازد لیکن در ادوار بعدی این نزدیکی و تفاهم شکسته شد و به چنان روحیه نقادی بدل گردید که هر نوع گرایش اومانیستی در مسیحیت به عنوان یک تمایل و رویکرد ضد دینی قلمداد شد و به یک باور ملحدانه منتسب گردید. "اریک فروم" که بر حسب مناسبات میان انسان و خدا، ادیان را به دو دسته "انسانی" و "خودکامه" تقسیم کرده است معتقد است که دین مسیح، دینی انسانی بود و پس از آنکه از مذهب فرودستان به مذهب هیئت حاکمه امپراطوری بدل شد، روح خودکامگی در آن رشد پیدا کرد.<sup>(۱)</sup>

روشن است که اومانیسم با مرکزیت بخشی به انسان، حتی خدا را نیز در سنجش نسبتش به انسان معنا می نماید. برخی مانند "فویرباخ" معتقد شدند خدا یا خدایان چیزی نیستند جز تخیل انسان که آرمان ها و آرزوهایش را فراقینی کرده و در قالب موجودی متعالی متجسد کرده است؛ یعنی خدا مخلوق تخیل انسان است نه خالق او! (و بدین سان، دین فویرباخ و همفکران او به اومانیسم و بزرگداشت شکوه انسان ادا می شود). برخی نیز مانند آنچه در بالا از "دان کیویت"

نقل شد، معتقد شدند "خدا در برابر عظمت بشر، عاجز و ناتوان است!" (این هم ادای دین دان کیویت به اومانیسم).

بنابراین در سپهر اومانیسم، دین امری متعالی و قدسی نیست، بلکه امری انسانی است و در اختیار تصرفات او. آزادی اومانیستی انسان اقتضا می کند که وی در پذیرش یا رد دین، صاحب اختیار باشد. حتی انسان، می تواند اجزای دین دلخواه خود را از چند دین برگیرد و دین التقاطی تازه ای برای خود فراهم نماید؛ به طور مثال نماز را از اسلام، عشای ربانی و عید پاک را از مسیحیت و مراقبه را از "دن بودیسم". دین از تصلب و ثبات به امری انعطاف پذیر بدل می شود و احکام، در صورت لزوم، بنا بر اقتضای شرایط، تعطیل می گردند!

### نقد اومانیسم

#### ۱- نقد زیست محیطی

خودمحوری اومانیستی انسان، ضربات مهلکی را بر طبیعت وارد آورد؛ آسیب دیدن لایه از ن، تغییرات ژنتیکی گیاهان، حیوانات و انسان ها بر اثر آزمایشات هسته ای، گرم شدن تدریجی زمین، آلودگی های صنعتی محیط زیست، تخریب جنگل ها و... همه و همه از تسلط طلبی ناجوانمردانه انسان بر طبیعت ناشی شده اند.

اخیراً در نتیجه ضربات ناشی از بحران زیست محیطی، شاهد احیای نوعی طبیعت گرایی فلسفی و اخلاقی هستیم که می کوشد تا درک "انسان محورانه" ای از سرشت انسانی مطرح کند؛ درکی که انسان هوشمند را در ردیف دیگر انواع جانوران قرار می دهد.<sup>(۲)</sup> در این طرز تلقی، هوشمندی انسان هیچ حقی برای او ایجاد نمی کند مبنی بر اینکه بتواند حیات جانداران دیگر را مورد تهدید قرار دهد.

#### ۲- نقد انسانی

اومانیسم، از تمرکز بر روی انسان و ارج نهادن به امیال و عقاید و گرایشات افراد انسانی سخن می گوید، حال آنکه با نگرشی دقیق تر می توان پرسید: "آین، کدامین انسان است که مورد تکریم اومانیست ها واقع شده است؟" "میشل باره" می نویسد: "بد نیست که سوژه "دکارتی" معروف را به تصور در آوریم. این سوژه در خیال مختع خود ساخته می شود. او سفید پوست است، اروپایی است، مدارج تحصیلی عالی را طی کرده است، اندیشمند و حساس است و احتمالاً حتی می تواند به لاتین و یونانی سخن بگوید. قدری زودتر از آن زندگی می کرده است که "بورژوا" باشد، اما از اعتماد به نفس طبقاتی برخوردار است، او به وجود و قدرت خود، نوعی اطمینان کلی دارد، زن نیست، سیاه نیست، مهاجر نیست و حاشیه ای نیست، او ناهمجنس گرا و یک پدر است... برای ما کاملاً روشن است که این مدل از سوژه، حول شبکه ای از خصوصیات اجتماعی و فردی، متمرکز شده، وحدت یافته است که قدرت را نمایندگی می کند."<sup>(۳)</sup> منظور "باره" از این عبارات آن است که مانکن مضحک و مشابه های بعدی که به نام سوژه انسانی فرض می شوند، غالباً خصوصیات و علائق یک اقلیت نیرومند را منعکس می کنند و در لفافه ای از لفاظی ها درباره انسانیت جهان شمول، پیچیده شده اند. در واقع، دفاع اومانیسم از "انسان بما هو انسان" صرف نظر از رنگ و نژاد و جنسیت و تحصیلات و...، دروغ و تزویری بیش نیست و آنچه حقیقت دارد تعظیم و بزرگداشت انسان غربی و غلبه دادن او بر سایر انسان ها است. بدین سان، دفاع روشنفکران شرق از اومانیسم، بزرگترین مضحکه فکری است که می توان در عرصه تفکر جست.

۱. علیرضا شجاعی زند، عرفی شدن در تجربه مسیحی و اسلامی، تهران، مرکز بازشناسی اسلام و ایران، ۱۳۸۱، صص ۲۱۶-۲۱۵.

۲. مایکل پین، صص ۱۰۷.

۳. تونی دیویس، اومانیسم، ترجمه عباس مخبر، تهران، نشر مرکز، ۱۳۷۸، صص ۸۰.

# گوناگون

## ما و بعد از ما

در هیچ دوره‌ای نظریه پردازان، سیاستمداران و عموم مردم ساکن سرزمین‌های غربی به اندازه دوره‌ای که در آن به سر می‌بریم درباره‌ی آینده جهان، جنگ پایانی، پایان تاریخ، ظهور مسیح، ضد مسیح (دجال) و همه آنچه که غرب و تمدن مادی آن را به خطر می‌افکند؛ گفتگو نکرده و بر اساس پژوهش‌های انجام شده اقدام به تولید آثار فرهنگی و تدوین استراتژی‌ها و تنظیم سیاست‌های منطقه‌ای و بین‌المللی خود ننموده‌اند.

...انتشار آراء اشخاصی چون "هانتینگتون، تافلر، فوکویاما" و امثال ایشان که به عنوان نظریه پرداز، سخنانشان درباره "پایان تاریخ"، "جنگ تمدن‌ها" و... تبدیل به استراتژی سیاسی-نظامی سیاستمداران حاکم بر آمریکا و انگلستان شده، بیش از پیش نگارنده را متوجه جریانی کرد که در میان مسلمین مغفول مانده است.

...بسیاری از شما درباره "نوستر آداموس" و پیشگویی‌های او که چهار صد سال پیش صورت گرفته، مطالبی شنیده‌اید... او در عباراتی پیچیده و الفاظی نمادین و سمبلیک از آینده سخن می‌گفت، اما بسیاری از حوادث و اتفاقات طی همین یکی دو دهه اخیر در کنار بن بست‌های نظری، ابتدال فرهنگی و بحران‌های مدنی، دلواپسی درباره آینده و انتظارهایی بزرگ را مبدل به دغدغه فکری بخش بزرگی از مردم جهان کرد؛ چنانکه امروزه تنها بیش از پنجاه پایگاه اطلاع‌رسانی در شبکه اینترنت، وظیفه گفتگو و تفسیر پیشگویی‌های "نوستر آداموس" را بر عهده دارند و قریب به یکصد وبسایت پایگاه نیز آرای عرضه شده درباره گذشته و آینده جهان در میان ساکنان "ربع مسکون" را مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند.

...امروزه کلیسای کاتولیک به نحوی سازمان یافته و به کمک ابزار دقیق نجومی، اخبار و مکاشفات پیشینیان درباره

"آخرالزمان" را بررسی می‌کند و سعی دارند تا با کشف موارد قابل تطبیق در وضع کنونی سیارات و کواکب با آنچه که در منابع آمده، اثبات کنند که این وقایع به طور مستقل، بروز و ظهور همان چیزی است که قبلاً پیشگویی شده است.

در ایامی که جنگ متحدین غرب علیه عراق شدت یافت، پاپ این واقعه را امری محتوم و مقدر اعلام کرد و نویسندگان بسیاری، از جمع پیروان کلیسا از "جرج دبلیو بوش" به عنوان "آنتی کریست" یا "ضد مسیح سوم" یاد کردند که قبل از ظهور حضرت مسیح، عامل بسیاری از جنگ‌ها و ویرانی‌هاست.

...شاید بتوان پیشگویی‌ها و روایات و اخبار قدسیان و مکاشفات موجود در منابع علمای مسیحی و پیشگویی‌های طالع بینانی چون "نوستر آداموس" را نادیده انگاشت و با لیخندی از کنار اخبار علمای مستقل یهودی گذشت؛ اما آیا می‌توان پذیرفت که گردانندگان پشت پرده سیاست جهانی هم، مانند ما به این منابع و اخبار می‌نگرند؟!

...از سوی دیگر آیا می‌توان اخبار، روایات و احادیث مربوط به "آخرالزمان" را که عموماً از قول پیشوایان معصوم (علیهم السلام) نقل شده و در میان منابع و مصادر مطمئن اسلامی نیز موجود است. نادیده انگاشت و آنها را با ایجاد تردید و ابهام به کناری گذاشت؟! بی‌گمان این اخبار برای مسلمین در سال‌های اولیه بسط اسلام و ایام امامت امامان معصوم (علیهم السلام) ذکر نشده، بلکه مخاطب این اخبار علاوه بر ما، مسلمانان و شیعیان بعد از ما نیز هستند. (۱)

## نعمت‌های خدا

هرگاه خواستی - خدای ناکرده - مرتکب گناهی شوی، قبل از آن تفکر کن؛ با خود بگو: من در گذشته گناهان زیادی مرتکب شده‌ام که مانند این لحظه، انجام آن گناه برایم لذت آور بوده است؛ خوشحال می‌شده‌ام از این که عیب کسی را فاش کنم یا به غیبت مؤمنی بپردازم، اکنون پس از گذشت مدتی که از ارتکاب آن

گناهان می‌گذرد، آیا نتیجه‌ای عاید من شده است؟ آیا هنوز از اعمال زشت و ستمی که در حق بندگان خدا مرتکب شده‌ام، راضی و خرسند هستم یا اینکه هر وقت به یاد انجام آن معصیت‌ها می‌افتم، آهی از دل می‌کشم که چرا عمر خود را ضایع کرده و آن را در معصیت خدا تباه نموده و به بندگان او ظلم کرده‌ام و حال آنکه نه تنها هیچ لذتی از ارتکاب آن گناه برایم باقی نمانده، بلکه برای همیشه هم مضطرب و ناامید و درمانده‌ام که با عقوبت آن معصیت‌ها چه کنم. پس از این تأمل اراده خود را قوی کن و با خود بگو هر چند الان به ظاهر انجام این گناه برایم جذاب است، ولی چون پشیمانی و ناراحتی ابدی را به دنبال دارد و معصیت خدای رحمان و رحیم را هم به همراه دارد، هیچگاه دست به ارتکاب آن نخواهم زد و لذتی زودگذر را با غم و رنج و ناراحتی همیشگی و با خشم و غضب خدای بزرگ، معاوضه نخواهم کرد.

حضرت امام (ره) در جلسه‌های درسی که داشتند، به مناسبت‌های مختلف نصیحتی می‌فرمودند که خیلی در طلب مؤثر بود. نصیحت یک روز کافی بود تا مدتی طلبه را متنبه و متوجه کند؛ از جمله نصایح امام این بود که می‌فرمود:

"هر معصیتی که انسان می‌کند با یکی از نعمت‌های خدا می‌کند و هر جا معصیت می‌کند، در محضر خداست. چقدر وقاحت می‌خواهد که شخص در حضور حق تعالی معصیت او را مرتکب شود." در جلسه دیگری می‌فرمودند: "انسان در حضور بچه ممیز، کاری که موجب هتک عرض و آبروریزی باشد نمی‌کند، چه می‌شود که همین انسان در حضور خداوند، هتاک می‌کند و خجالت نمی‌کشد." و به نقل از بعضی اساتید می‌فرمودند: "دنیا به قدری مذموم است که اسم آن ذکر نشده است و به کنایه به کلمه دنیا، یعنی پست از آن نام برده می‌شود، مثل جاهای بد که اسم برده نمی‌شود و به کنایه از آنها ذکر می‌شود." (۲)

پی نوشت‌ها:

۱. برگرفته از کتاب پیشگویی‌ها و آخرالزمان
۲. خلوتی با خویش، نوشته غلامعلی رجایی



# ایمن آیتیں

قال النبی صلی اللہ علیہ و آلہ :

... اما ابنتی فاطمة فأنها سيدة العالمين من الاولين والآخرين - الى أن قال - متى قامت في محرابها بين يدي ربها جل جلاله زهر نورها لملائكة السماء كما يزهر نور الكواكب لأهل الارض ، ويقول الله عزوجل لملائكته: يا ملائكتي انظروا الى امتي فاطمة سيّدة اماتي قائمة بين يدي ، ترتعد فرائصها من خيفتي ، و قد أقبلت بقلبيها على عبادتي أشهدكم أنني قد أمنت شيعةها من النار

حضرت رسول (ص) فرمودند:

... اما دخترم فاطمه؛ او برترین بانوان عالم است ... چون در محراب عبادت در برابر پروردگارش (جل جلاله) می ایستد، نور افشانی می کند بر ملائکه آسمان ، چنانکه ستارگان آسمان نور افشانی می کنند بر اهل زمین و خدای عزوجل به ملائکه می فرماید: فرشتگانم! بنگرید به کنیز من فاطمه که سرور زنان است، در حالی در برابر من ایستاده است که جوارحش از خوف من به لرزه افتاده و با تمام وجودش به عبادت من روی آورده است. شما را گواه می گیرم که به تحقیق من شیعیان و پیروان او را از آتش جهنم ایمن گردانم.

امام علی (ع)

از جان و مال خود برای برادرت درگذر

و با دشمنت به عدل و انصاف رفتار کن

و خوشرویی و احسانت را از عموم مردم دریغ مدار

بهار الانوار جلد هفتم

