

پیامگريش

مرداد و شهريور ۱۳۸۲ شماره ۴۱ و ۴۲

علی امام من است و منم علام ^{علی}
هزار جان گرامی فدای نام ^{علی}



مار و گل

مرا ز درد و غم عاشقی جدا کنید
برای درد و مداوای من دعا کنید
اگر به زحمت دیوانگی گرفتارم
برای من که چسبم خدا جدا کنید
خدا جزای کسی را دهد که عاشق نیست
مرا ز لطف خدا داده ام را نکند
شب که خواب حضورم و شاق معشوق است
مرا ز خواب خوش و نحوش جدا کنید
کسی که سجده در آتش کند نه مجنون است
خلیل مار و گل است فکر باجا نکند
به هر نمونه عاشق سبب جفا کردند
شما به حق شهیدان عشق جفا نکند
به سرفساز می عاشوریان سرفرازیم
چسب بد بود که اگر یاد کر بلا نکند

اگر به حال دل سامع فرصتی دارید

از این قبایل عاشق مرا جدا کنید

ساج علی رضا باستانی





پیامگزینش

نشریه داخلی هیأت عالی گزینش



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

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

■ نوشتار ۱۵

حجابهای نورانی و ظلمانی از دیدگاه امام خمینی (ره)

■ علمی ۱۷

خلافت؛ گفته ها و ناگفته ها (قسمت هفتم)

■ مقاله وارده ۱۹

آسیب شناسی در گزینش

■ واژه نامه ۲۱

مدرنیسم و پست مدرنیسم (قسمت دوم)

■ گوناگون ۲۳

■ سر آغاز سخن ۲

■ اخبار ۳

■ نکات کاربردی در تحقیق ۶

انواع تحقیق از نظر نحوه کسب اطلاعات از منبع

■ نکات کاربردی در مصاحبه ۷

■ پاسخگویی ۹

■ مقاله ۱۱

مبانی اخلاق اداری (قسمت هفتم)

■ درچه ۱۴

فرایند نظارت و بازرسی (بخش چهارم)

■ نشانی دفتر نشریه پیام گزینش :

تهران - میدان پاستور - خیابان پاستور - نهاد ریاست جمهوری - دبیرخانه هیأت عالی گزینش - دفتر آموزش و امور هیأتها

تلفن : ۶۴۹۸۴۷۴ نمابر : ۶۴۴۵۳۱۲۲

سر آغاز

سرآغاز سخن



در دنیای متحول امروز، ما به عنوان کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران نیازمند شناختی عمیق از تحولات فرهنگی، اجتماعی و فن آوری روز هستیم. در این مرحله از انقلاب اسلامی که در دهه سوم آن قرار داریم، جامعه ما دستخوش تغییرات فراوانی شده است، به همین لحاظ نگرش امروز مردم به نظام اداری با نحوه نگرش ایشان در دو دهه گذشته، کاملاً متفاوت است. توقعات روزافزون شهروندان در زمینه تأمین سرعت عمل در انجام امور آنان، همراه با توقع ارائه خدمات با کیفیت برتر و همچنین شفاف سازی در زمینه روابط عمومی و اطلاع رسانی صحیح و درست، واحدهای خدمت رسان به جامعه بویژه دستگاه هایی که در ارتباط مستقیم با ارباب رجوع قرار دارند را در شرایطی قرار داده است که جهت بقای خود لازم است بهبود کیفیت کار را به عنوان محور اساسی، وجهه همت خود قرار دهند.

در چنین شرایطی، شاید مهم ترین نکته قابل توجه در ارائه خدمت به جامعه، توجه به توقعات و انتظارات ارباب رجوع (خدمت گیرندگان) باشد. گزینش شوندگان بعنوان افرادی که از خدمات نظام گزینش کشور استفاده می نمایند، متوقع هستند ضمن رعایت حرمت و شئونات خانوادگی و اجتماعی آنان، از گردش کار پرونده خود نیز مطلع باشند. بر همین اساس لازم و ضروری است که واحدهای گزینش، نیازمند یک نظام پاسخگویی شفاف و صریح باشند تا بتوانند در مقابل ارباب رجوع به وظیفه مهم و خطیر خود عمل نمایند. زیربنای این نظام هم باید "نظام اطلاع رسانی" باشد تا گزینش شوندگان قادر باشند در طول دوران بررسی وضعیت خود (با حداقل زمان و هزینه)، به گونه ای مطلوب و در راستای طرح تکریم ارباب رجوع از سیر مراحل پرونده خود مطلع باشند.

بر همین اساس طرح اولیه نظام اطلاع رسانی در گزینش کشور تهیه شده است و در نظر است در آینده با همکاری عزیزان گزینشگر از ابزارهای مناسب اطلاع رسانی شامل خطوط تلفن مخصوص پاسخگویی، تابلوهای اعلانات، جزوات راهنما و بروشورهای اطلاعاتی، مجلات و نشریات، جراید و مطبوعات، شبکه های رادیویی و تلویزیونی، سمینارها و گردهمایی های توجیهی، شبکه های اطلاع رسانی و سیستم های کامپیوتری بنحو صحیح و شایسته بهره گیری شود. امید است با همکاری و مساعدتی که گزینشگران در انجام این مهم خواهند نمود، در آینده نزدیک شاهد یک نظام اطلاع رسانی شفاف در راستای پاسخگویی صریح به جامعه و مردم باشیم.

پیشنهادات شما عزیزان در طراحی و پیاده سازی این نظام می تواند راهگشای همکاران شما در هیأت عالی گزینش باشد، ما را از نظرات ارزشمندتان محروم نفرمایید.





برگزاری دوره آموزشی تکررس تکنیک‌های تحقیق در تهران

در اجرای تبصره ۲ ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش کشور مبنی بر ضرورت آموزش قبل از اشتغال کارگزاران گزینش‌ها، دفتر آموزش و امور هیأت‌ها در روزهای ۱۶ و ۱۷ شهریور سال جاری، یک دوره آموزش تکررس "تکنیک‌های تحقیق" برای محققین در مرکز تربیت معلم شهید شرافت تهران برگزار نمود.

در این دوره آموزشی، تعدادی از محققین استان‌های کرمان، ایلام، بوشهر، هرمزگان، خوزستان، سیستان و بلوچستان، کهگیلویه و بویراحمد، آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، همدان، یزد، اردبیل، چهارمحال و بختیاری، لرستان، کرمانشاه، کردستان، گلستان، مرکزی، سمنان، قم و قزوین شرکت داشتند. با توجه به اطلاع قبلی و تأکید بر مطالعه جزوه سیمای تحقیق، آزمون این دوره در روز هفدهم شهریورماه برگزار شد.

در این دوره، محققین با مراحل انجام تحقیق، روش‌های تحقیق، دستورالعمل تحقیق و نحوه تکمیل فرم‌های تحقیق و ... آشنایی کامل پیدا کردند.

گردهمایی مدیران و اعضای هسته‌های گزینش بانک‌ها

گردهمایی مدیران و اعضای هسته‌های گزینش بانک‌ها در سالن اجتماعات ساختمان میرداماد برگزار گردید.

این مراسم به همت دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش بانک‌ها برگزار و اهداف آن به شرح ذیل اعلام شد:

- ایجاد همدلی و وفاق بیشتر بین متولیان گزینش و مدیران بانک‌ها

- آشنایی مسئولین گزینشگر با آخرین دستورالعمل‌ها و مقررات مربوطه

- بهینه‌سازی سیستم گزینش از طریق آموزش و تبادل تجربیات - ایجاد دلگرمی و تشویق گزینشگران نسبت به انجام هرچه بهتر وظایف محوله

- تقویت سیستم پاسخگویی در ادارات گزینش کشور
در ابتدای این همایش آقای دکتر لطیف، دبیر هیأت مرکزی گزینش بانک‌ها، ضمن خیر مقدم، در بیان ضرورت فلسفه وجودی گزینش، انتخاب افراد معتقد به مکتب و نظام را اجتناب‌ناپذیر خواند

و گفت:

افرادی را باید برای شبکه بانکی برگزید که دارای مبانی اعتقادی محکمی بوده و از توانایی‌های لازم و همچنین تخصص مناسب برخوردار باشند. وی همچنین اظهار داشت: در انتخاب افراد بایستی ملاک‌ها و معیارهای واحدی در نظر گرفته و بر اساس آن ملاک‌ها، افراد سنجیده شوند تا مبادا خدای نکرده حق کسی ضایع شود؛ چرا که این امر تبعات و عوارض منفی زیادی چه در بُعد اعتقادی و چه در بُعد دنیوی به دنبال دارد. دبیر هیأت مرکزی گزینش بانک‌ها همچنین افزود: کار گزینش به مراتب دشوارتر از قضاوت است؛ چرا که در قضاوت بین دو نفر حکم می‌شود و قانون مشخص‌کننده است ولی در گزینش بایستی از بین تعداد زیادی، بهترین‌ها را انتخاب کرد.

در این همایش حجة الاسلام حسین نیا، دبیر هیأت عالی گزینش طی سخنانی اظهار داشت:

گزینش در جهت پایدار کردن فضایل شکل گرفته است. تمدن‌ها ساخته ارزش‌ها هستند و خوبی‌ها مرز نمی‌شناسند و هر فرهنگ که بتواند ارزش‌ها و فضایل [بیشتری] را نهادینه سازد، پویاتر خواهد بود. دبیر هیأت عالی گزینش در ادامه سخنانش گفت: تنگ‌نظری، نادیده گرفتن فضایل و علاقه‌مند نبودن به سرنوشت انسان، شایسته گزینش نیست.



حجة الاسلام حسین نیا افزود: ما مدعیان قانون نیستیم بلکه متولیان اسلام و ارزش‌های والای آن هستیم؛ بنابراین پیامدهای اخلاقی و انسانی را باید در امر گزینش لحاظ نماییم و در عین حال که کارمان باید قانونمند باشد، پیامدهای منفی کار را نیز نباید نادیده بگیریم.

دبیر هیأت عالی گزینش گفت: به تازگی دستورالعملی برای مصاحبه تهیه و ابلاغ شده که هدف از آن وحدت رویه در کار است تا بدینوسیله با مسائل به صورت سلیقه‌ای برخورد نشود. ایشان در پایان به دست‌اندرکاران گزینش توصیه کرد که در حد امکان تلاش کنند تا نقاط ضعف کاری و سیستم به حساب دین نوشته نشود.

سخنران بعدی این همایش دکتر سیف مدیرعامل بانک ملی بود. وی گفت: یکی از عوامل مؤثر در موفقیت گزینش، انتخاب اصلح است و باید تدابیری اندیشیده شود تا بهترین افراد برای سازمان‌های مختلف در جمهوری اسلامی ایران انتخاب شوند.

حجة الاسلام ابوترابی نماینده مردم قزوین در مجلس و نماینده مقام معظم رهبری در دانشگاه تهران سخنران دیگر این همایش بود که در بخش دیگری از این گردهمایی گفت: در سراسر دنیا هیچ انتخابی به روش علمی و عقلانی صورت نمی‌گیرد مگر اینکه پشتوانه گزینشی داشته باشد؛ در غیر این صورت راه رشد و شکوفایی جامعه هموار نمی‌شود. آقای ابوترابی افزود: گزینش آنگاه به ثمر می‌نشیند و میوه‌های رنگین به بار می‌آورد که ریشه در تقوا و عدالت داشته باشد. وی کلید "هدایت" را "تقوا" برشمرد و آن را نخستین مرتبه

فعلیت می‌رسد و حق تعالی برگزیده بودنشان را صحنه گذارده است. گروه سوم انسان‌هایی بوده‌اند که پیامبر و امام محسوب نمی‌شوند؛ اما در عین حال به فضای وحی متصل هستند و فاطمه (س) چنین انسانی بود. این بانوی بزرگوار با احدی از زنان و مردان عالم قابل مقایسه نیست به گونه‌ای که اول رجل الهی عالم، معیار خود را در تقرب به خدا، حضرت زهرا (س) می‌داند. ایشان در خاتمه گفت: پیامبر (ص) خاتم انبیاست و امام علی (ع) خاتم اولیاست و حضرت فاطمه (س) از بانوان برگزیده (گزینش شده) دستگاه خلقت می‌باشد که حلقه پیوند نبوت و امامت است.

در پایان این برنامه، مراسم مولودی خوانی و مداحی توسط مداح اهل بیت، آقای سماواتی، اجرا گردید.

همایش رابطین هسته مرکزی گزینش وزارت راه و ترابری

دومین همایش یک روزه رابطین هسته مرکزی گزینش وزارت راه و ترابری روز بیست و پنجم تیرماه سال جاری در مشهد مقدس برگزار گردید.

در ابتدای این همایش مدیر هسته گزینش وزارت راه و ترابری آقای مجیبان اهداف برگزاری این گردهمایی را برای حاضران بیان نمود و ملاک عمل بودن قانون گزینش کشور و آیین‌نامه اجرایی آن را در همه امور مربوط به گزینش پرسنل ادارات مورد تأکید قرار داد. در این همایش مدیرکل دفتر آموزش و امور هیأت‌های عالی گزینش طی سخنانی با تشریح موضوع شناخت آسیب‌های اجتماعی و درک شرایط روز، نقش گزینش را در قبال این شرایط، درک صحیح از آن دانسته و با مقایسه شرایط استخدام در سنوات گذشته با شرایط کنونی، به حساسیت کار گزینش اشاره نمود و تجهیز گزینشگران را به آگاهی از آنچه که امروز در جامعه اتفاق می‌افتد، ضروری دانست. آقای میرجلالی با برشمردن این مطلب که در امر گزینش یک طرف قضیه قضاوت، یک طرف قضیه انسان و یک طرف هم نوع قضاوت قرار دارد، گزینشگران را به داشتن برنامه در اجرای گزینش بهتر توصیه کرد و با اشاره به طبقه‌بندی سیستم‌ها از دید اندیشمندان از سطح ساده تا پیچیده، سیستم رفتاری انسان در سازمان را پیچیده‌تر از سیستم بدن انسان دانست و ضرورت و اهمیت قضاوت گزینشگران را با توجه به این پیچیدگی که بالاترین رده از حیطه رفتاری یک فرد است، یادآور شد.

وی در خاتمه با یادآوری اینکه در گزینش افراد، به لحاظ اینکه اعتبار اجتماعی و آبروی فرد به قبولی و ردی او گره خورده است، گزینشگران را به انجام کارها مبتنی بر دین مبین اسلام توصیه نمود.

انتصاب

طی حکمی از سوی دبیر هیأت عالی گزینش خانم رزمخواه بعنوان مدیر امور گزینش خواهران هیأت عالی منصوب گردید. متن حکم صادره به شرح ذیل می‌باشد:

سلوک عقلانی خواند و افزود: نخستین باب از کتاب بزرگواری چون کلینی در باب عقل است و دومین و سومین باب آن در موضوعات علم و توحید می‌باشد. در واقع راه رسیدن به توحید، عقل پرورده شده از طریق علم است و این به معنای گزینش صحیح است.

در این همایش آقای توکلیمان معاون دبیر هیأت عالی گزینش نیز به ایراد سخن پرداخت. وی گفت: گزینشگران باید به مسائل روز جهان، منطقه و ایران آگاهی داشته باشند. ایشان سپس به ظرافت‌ها و پیچیدگی‌های کار گزینش اشاره و به همکاران توصیه کرد: هر حرکت ما، به نام دین نوشته می‌شود؛ پس بر مبنای دین و عدالت می‌باید عمل کنیم. معاون دبیر هیأت عالی گزینش رعایت عدالت در کار، برخورد اصولی با مردم، استفاده بهینه از ابزارها و امکانات، برنامه‌ریزی صحیح، اصلاح امور و اصلاح سیستم را از اهم وظایف گزینش برشمرد. آقای توکلیمان در ادامه، اهم فعالیت‌های دبیرخانه هیأت عالی گزینش را در سال ۸۱ به شرح زیر بیان کرد:

- ارائه گزارش کاملی از فعالیت‌های دبیرخانه جهت استحضار رئیس جمهور و کمیسیون اصل ۹۰
- توزیع نرم افزار هماهنگ در ۲۸ استان کشور
- برگزاری دوره‌های آموزشی
- طرح تکریم ارباب رجوع و تشکیل کمیته اطلاع‌رسانی
- برگزاری مسابقات علمی، فرهنگی، ورزشی و ...

جشن ولادت حضرت زهرا (سلام الله علیها) و زادروز حضرت امام خمینی (ره)

به مناسبت میلاد فرخنده حضرت زهرا (س) مراسم جشنی با حضور جمعی از خواهران و برادران گزینشگر استان تهران در روز ۲۷ مردادماه در باشگاه فرهنگیان برگزار گردید. در این مراسم پس از اجرای تواشیح، دبیر هیأت عالی گزینش، حجة الاسلام حسین نیا، ضمن عرض خیرمقدم و تبریک این ایام خجسته اظهار داشت: سخن گفتن از کسی که متجلی به جمیع فضایل است کار دشواری است و طبیعتاً آن که آراسته‌تر به فضیلت‌ها و پاکی‌ها و خصایل نیک است، بهتر می‌تواند در این باب سخن بگوید.

آقای حسین نیا اظهار امیدواری کرد که حضرت زهرا (س) به عنوان بهترین اسوه فضیلت، گذشت، فداکاری و اخلاق، سرمشق عملی یکایک افراد خصوصاً در رسیدگی به امور مردم باشد.

در ادامه این برنامه حجة الاسلام شیخ الاسلامی به ایراد سخن پرداخت. وی با بیان اینکه در میان انسان‌ها از یک سو مشترکات و مشابهت‌هایی هست و از سوی دیگر تفاوت‌هایی، هم در شکل و صورت و هم در مراتب و شاکله شخصیت و معنویت انسان‌ها، گفت: اساساً نظام آفرینش و آفریده‌ها جز با تفاوت مراتب تحقق نمی‌یابد. وی در یک تقسیم‌بندی کلی انسان‌ها را به سه دسته تقسیم کرد و افزود: اولین گروه انسان‌های عادی و معمولی هستند که در کنار رشد جسمانی باید منازل و مدارج معنوی را با عبادت، اطاعت، مجاهده، علم و عمل تارسیدن به اوج کمال طی نمایند. دومین گروه از انسان‌ها، که انبیا و اولیای معصوم (ع) در زمره آنان می‌باشند، همه ابعاد وجود انسان در تربیت و تکامل ایشان به



نتایج کار خود را اعلام نمایند:

- دستورالعمل پیشنهادی تحقیق ابلاغ شده از سوی هیأت عالی
گزینش

- تعیین ضوابط گزینش اقلیت های دینی موضوع سهمیه استخدامی
۲۰۰ نفر لیسانس و بالاتر

- بررسی و تجدید نظر در فرم تحقیق و ارزیابی (انتخاب اصلح) آزمون
سال ۸۲-۸۳

در روز دوم مدیرکل دفتر ارتقای علمی منابع انسانی وزارت آموزش
و پرورش در درس مبانی برنامه ریزی به تدوین مبانی علمی برنامه ریزی،
اهمیت و نقش برنامه ریزی در موقعیت های سازمانی و نیز انواع و مراحل
برنامه ریزی پرداخت.

در روز سوم این گردهمایی نیز رئیس دانشگاه پیام نور استان با ارائه
درس روانشناسی عمومی، به تعریف علم روانشناسی و روش های علمی
مورد استفاده در روانشناسی پرداخت. وی سپس حوزه های مختلف
روانشناسی و کاربرد این حوزه ها در گزینش را مشخص نمود و در پایان
نیز انواع اختلالات رفتاری و علایم مختلف آن را توضیح داد.

سخنران دیگر این همایش حجة الاسلام ناصری عضو هیأت مرکزی
گزینش وزارت آموزش و پرورش بود که به ذکر توصیه های اخلاقی و
اداری شامل سعه صدر، احترام به افراد، رازداری و ... پرداخت.

در روز چهارم نیز یکی از اساتید مراکز تربیت معلم موضوع مبانی
اخلاق اداری را از دیدگاه آیات و روایات و نهج البلاغه تشریح نمود. این
مباحث شامل نگاه شناسی، حکم شناسی و وظیفه شناسی و نیز اصول
اخلاق اداری بود.

قابل ذکر است توجه به مباحث جانبی و آشنایی آنان با مباحث علمی
روز و کاربرد آن در گزینش شایان توجه بوده و در مجموع، این دوره
آموزشی با استقبال شرکت کنندگان روبرو شد.

راه اندازی پست الکترونیک گزینش کارکنان دانشگاه کاشان

هسته گزینش کارکنان دانشگاه کاشان آدرس پست الکترونیکی
(E-mail) خود را اعلام کرد. همکاران محترم در گزینش می توانند با
آدرس eghbali@kashanu.ac.ir با این هسته ارتباط برقرار نمایند.

سرکار خانم زهرا رزمخواه

با اهداء سلام

با توجه به سابقه و حسن سلوک شما در امر گزینش، بدینوسیله به
سمت مدیریت امور خواهران هیأت عالی گزینش منصوب می شوید.
امید است در پرتو الطاف حضرت حق، با حسن تدبیر و رعایت
اخلاق اسلامی که لازمه امر خطیر گزینش به ویژه در امور خواهران
می باشد، در چارچوب شرح وظایف ابلاغی و با استفاده از ظرفیت
و توانمندی های همکاران در هیأت عالی در سازماندهی امور گزینش
خواهران به دور از هر گونه افراط و تفریط موفق باشید.

محمد حسین نیا

دبیر هیأت عالی گزینش

برای ایشان از درگاه ایزد متعال آرزوی موفقیت داریم.

اجرای دوره آموزشی در استان زنجان

محققین و مصاحبه گران استان زنجان از روز ۲۷ لغایت ۲۹ مردادماه
سال جاری در دانشگاه علوم پزشکی زنجان در یک دوره آموزشی شرکت
نمودند. در این دوره آموزشی برای محققین که تعدادشان بالغ بر ۳۰ نفر
بود، دروس تکنیک های تحقیق، کاربرد روانشناسی در تحقیق و مبانی
فقهی و شرعی گزینش "الشهادات" تدریس گردید.

در دوره آموزشی مصاحبه گران نیز تعداد ۲۰ نفر شرکت داشتند که
برای آنان دروس تکنیک های مصاحبه، کاربرد روانشناسی در مصاحبه و
مبانی فقهی و شرعی گزینش "اصول فقه" تدریس گردید.

آزمون دوره های مذکور در تاریخ ۸۲/۶/۶ (پنجشنبه) در همان محل
اخذ گردید. لازم به ذکر است که برای قبول شدگان در این آزمون،
گواهینامه آموزشی شرکت در دوره صادر خواهد شد.

دوره آموزشی برنامه ریزی و روابط اداری در گزینش

دوره آموزشی برنامه ریزی و روابط اداری در گزینش ویژه مدیران
و اعضای هسته های گزینش وزارت آموزش و پرورش از شنبه ۸۲/۴/۱۴
لغایت سه شنبه ۸۲/۴/۱۷ در مرکز تربیت معلم نوشهر برگزار گردید.

در این دوره آموزشی تعداد ۱۴۵ نفر از مدیران و اعضای هسته های
گزینش آموزش و پرورش سراسر کشور شرکت کردند. در روز اول
برگزاری این دوره مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش، آقای
شاهمرادی، گزارشی از فعالیت های هیأت مرکزی، وضعیت فعلی
گزینش و اهداف برگزاری این دوره را ارائه نمود. سپس آقای احمدی
رئیس سازمان آموزش و پرورش استان مازندران به بیان نقش و اهمیت
گزینش در کشور پرداخت و ضرورت انجام گزینش در جذب نیروهای
صالح را بیان نمود. سپس معاون سیاسی استانداری مازندران در درس
آشنایی با قانون اساسی و مواد مرتبط با فرهنگ و آموزش و پرورش به
بیان چارچوب و اصول لازم الرعایه در گزینش پرداخت. در پایان روز
اول این دوره هسته های گزینش استان ها به چهار گروه کاری تقسیم
شدند و مقرر گردید تا انتهای دوره بر روی موضوعات ذیل بررسی و



نکات کاربردی در تحقیق

انواع تحقیق از نظر نحوه کسب اطلاعات از منبع

انواع تحقیق از نظر "نحوه کسب اطلاعات از منبع" به شرح ذیل می باشد:

الف) کتبی

پرسشنامه‌ای را برای منبع یا معرف ارسال می کنیم و او پس از پاسخ به سوالات، پرسشنامه را به گزینش عودت می نماید.

در این روش در هزینه انجام کار تحقیق بسیار صرفه جویی می شود و سرعت انجام کار نیز بالا می رود ولی کیفیت کار به شدت افت می کند زیرا عموم مردم از اینکه برای اظهار نظر در مورد دیگران سندی کتبی از خود بجای بگذارند، کراهت دارند؛ لذا آنچه در این پرسشنامه ها درج می گردد، اکثراً موارد مثبت می باشد و از نوشتن موارد منفی خودداری می شود؛ در نتیجه این تحقیق از اعتبار بالایی برخوردار نمی باشد.

ب) شفاهی - حضوری

سوالات محقق به دو صورت قابل طرح می باشد.

۱- منظم: در این روش، کلیه سوالات از قبل تعیین شده و محقق در طرح سوالات جدید اختیار و انعطاف ندارد و در نتیجه مسائل بطور عمیق بررسی نمی شود؛ مانند روش کار خبرنگاران

۲- آزاد: در این روش سؤال ابتدا بصورت کلی طرح می شود و منبع آزادانه پاسخ می دهد و سپس محقق سوالات باقیمانده و نکات مبهم و ناقص را مطرح و روشن می نماید.

عموم مردم هنگامی که در مقام منبع قرار می گیرند، تحقیق شفاهی حضوری را بر نوع کتبی آن ترجیح می دهند و از نوشتن بسیاری از مطالبی که در تماس حضوری (پس از آماده کردن شرایط زمان و مکان و ایجاد فضای صمیمانه و جلب اعتماد) به محقق منتقل می کنند، خودداری می نمایند.

تذکره: در برخی مواقع در روش منظم و آزاد تلفیق می شود.

نتیجه - اصل بر انجام تحقیقات بصورت شفاهی حضوری می باشد؛ مگر در موارد خاص با تشخیص مسئول مافوق.

ج) شفاهی - تلفنی

اگر شرایط ذیل همه با هم وجود داشته باشد، پس از کسب اجازه از مسئول مافوق

تماس تلفنی با منبع برای اخذ اطلاعات مجاز است و اگر هر یک از شرایط چهارگانه وجود نداشته باشد تماس تلفنی با منبع برای انجام تحقیق ممنوع است.

این شرایط عبارتست از:

۱. محقق و منبع یکدیگر را بشناسند و با صدای هم در پشت تلفن آشنا باشند (قبلاً یا هم تلفنی صحبت کرده باشند)

۲. حجم کارهای ارجاعی به محقق زیاد باشد.

۳. نیروی کافی برای انجام تحقیق موجود نباشد.

۴. از نظر وقت در مضیقه باشیم؛ بطوری

که در صورت تماس حضوری با کلیه منابع امکان پاسخ به موقع دستگاه در موعد مقرر وجود نداشته باشد.

اشکالات تحقیق تلفنی

۱. چون گاهی خطوط تلفن روی هم قرار می گیرند یا یک خط تلفن چند گوشی مشترک دارد و موجب استراق سمع می گردد، عموم مردم تلفن را وسیله قابل اعتمادی برای انتقال مطالب محرمانه نمی دانند و افراد از دادن اطلاعات تلفنی خصوصاً در مطالب مهم اکراه دارند.

۲. در حالت عادی محقق سعی می کند در زمان و مکان مناسب با منبع صحبت کند تا او با آسودگی خاطر اطلاعات لازم را در مورد داوطلب منتقل نماید ولی در تحقیق تلفنی چون ارتباط محقق و منبع روبرو و چهره به چهره نیست و شرایط زمانی و مکانی منبع قابل مشاهده نمی باشد، در نتیجه ممکن است به علت حضور سایر افراد یا وجود مشکلات دیگر منبع نتواند آزادانه صحبت کند و به ناچار مطالب بصورت خلاصه و کلی طرح شده و در این صورت ارزیابی قول منبع و تشخیص گرایش ها و غرض های احتمالی ممکن نمی باشد.

۳. چون تمام محورهای تحقیق باید از منبع سؤال شود و در کلیه موارد دلایل وی به همراه مصادیق درخواست می گردد و با تلفن به مدت طولانی نمی توان صحبت کرد؛ لذا خطر کلی گویی منبع و مشروح نوشتن محقق وجود دارد.

نکات کاربردی مصاحبه

نکات کاربردی در مصاحبه

انواع مصاحبه از لحاظ هدف

الف. مصاحبه ای که در آن جنبه شغلی مطرح است:

بیشتر سؤال‌هایی که در این نوع مصاحبه مطرح می‌شود با وظایف شغلی و جنبه‌های دیگر آن ارتباط دارد. این نوع سؤال‌ها کم و بیش همان پرسش‌هایی است که غالباً در آزمون‌ها گنجانیده می‌شود. یکی از مزایای این روش آن است که می‌توان علاوه بر سؤال‌های کلی و عمومی، پرسش‌های دیگری نیز طی جلسه مصاحبه مطرح کرد. مصاحبه‌کنندگان نیز هنگام استفاده از این روش کوشش می‌کنند سؤال‌های نوع دوم را پس از طرح پرسش‌های کلی مطرح کنند و مورد بحث قرار دهند.

مزایای این روش:

از مزایای این روش آن است که مصاحبه‌شوندگان، شرکت در این مصاحبه را دوست دارند؛ زیرا مسائل مطرح در این جلسه مسائل شغلی و تخصصی افراد می‌باشد. در نتیجه از این روش مصاحبه در ارزشیابی جهت ارتقای کارکنان نیز استفاده می‌شود.

از مزایای دیگر این روش، آن است که می‌توان درجه انعطاف‌پذیری و سازگاری افراد را نیز مورد بررسی قرار داد.

معایب این روش

از آنجایی که مصاحبه‌شونده از ویژگی‌های شغلی خود اطلاعات زیادی دارد، ممکن است مصاحبه‌کننده از بررسی سایر ویژگی‌های شخصیتی و صفات مصاحبه‌شونده دور بماند و در واقع فرد را در درجه‌ای بالاتر از آنچه که هست امتیازبندی نماید. از طرفی چون زمان زیادی از وقت مصاحبه، به مسائل شغلی می‌گذرد، وقت کمتری جهت بررسی خصوصیات شخصیتی فرد می‌ماند؛ در نتیجه بهتر است از این روش فقط در هنگامی استفاده شود که:

۱. مصاحبه‌کننده در کار خود به عنوان یک فرد "مصاحبه‌کننده" از مهارت کافی برخوردار باشد.

۲. در شغل مورد نظر به عنوان یک فرد متخصص شناخته شود.

ب. مصاحبه به منظور کسب اطلاع در مورد سوابق قبلی

مصاحبه شونده:

در این روش بیشتر در زمینه تجارب قبلی، تحصیلات، سلامت جسمی-روانی، علائق، ترس‌ها، نگرانی‌ها، نگرش‌ها و فعالیت‌های مختلف مصاحبه‌شونده مطالعه می‌گردد. در این روش می‌توان از پرسشنامه‌ها و برگه‌های اظهار نظر کتبی استفاده کرد. هدف اصلی مصاحبه‌کننده از کاربرد این روش آشنایی هر چه بیشتر با تجربیات قبلی مصاحبه‌شونده است. مزایای این روش:

مزایای این روش آن است که مصاحبه‌کننده می‌تواند با کمک گرفتن از آمادگی قبلی خود، همه سؤالات مورد نظرش را در جلسه مصاحبه مطرح کند و به این ترتیب قادر خواهد بود افکار خود را بیشتر متوجه رفتار پاسخ‌دهنده در هنگام پاسخ به سؤالات نماید. یادداشت برداشتن لزوماً در زمان انجام مصاحبه نیاز نمی‌باشد؛ چرا که باعث می‌شود اضطراب مصاحبه‌شونده (نسبت به یادداشت برداشتن) کاسته شود.

معایب این روش:

اگر مصاحبه‌کننده دارای اطلاعات کافی در زمینه روانشناسی نباشد، نتایج مصاحبه می‌تواند گمراه‌کننده باشد. برای رفع معایب این روش پیشنهاد می‌گردد چارچوب مصاحبه از قبل طرح‌ریزی شود. به طور کلی مدت زمان لازم برای این روش حدود نیم ساعت است. از طرفی به زمان اضافی نیز در مورد تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها نیاز می‌باشد. اگر مصاحبه‌کننده بتواند تصویر نسبتاً درستی از شخصیت و رفتار مصاحبه‌شونده به دست آورد، استفاده از روش‌های دیگر به منظور ایجاد فشار روانی یا هیجان و سپس مطالعه رفتار و شخصیت طرف مقابل ضروری نیست.

ج. مصاحبه ای که در آن با مصاحبه‌شونده بحث می‌شود:

مشابهت این روش با روش قبلی این است که در هر دو سعی می‌شود در باره زندگی گذشته مصاحبه‌شونده اطلاعاتی به دست آید. اما این روش تقریباً جنبه‌ای غیر رسمی دارد.

مزایای این روش:

یکی از مزایای این روش آن است که چون مصاحبه رسمی نیست، داوطلب خود را در وضع راحتی احساس می‌کند و از طرفی مصاحبه‌کنندگان آزادی عمل بیشتری دارند. لذا می‌توان از آن به منظور انتخاب کارکنان موجود سازمان برای پست‌های مدیریتی به ویژه پست‌های بالای مدیریت استفاده کرد.

معایب این روش:

در این روش ممکن است مصاحبه‌شونده احساس کند که بلا تکلیف است و احتمالاً مصاحبه‌کنندگان را مقصر این بلا تکلیفی بدانند. در این روش آزادی عمل مصاحبه‌کنندگان نیز بیشتر می‌باشد.

به طور کلی توصیه می‌شود از این دو روش فقط در مواردی استفاده گردد که مصاحبه‌کننده در کار خود مهارت کافی دارد و ضمناً از نوعی

احترام علمی و اجتماعی در محیط کاری خود نیز برخوردار است.

د. مصاحبه‌ای که در آن مصاحبه‌شونده تحت فشار روانی قرار می‌گیرد:

در این روش مصاحبه‌کننده با استفاده از روش‌های خاص، مصاحبه‌شونده را تحت فشار روانی قرار داده و رفتار کلی او را مشاهده می‌کند. قطع سخنان داوطلب به طور مکرر، سؤال در مورد عقاید وی نسبت به بعضی مسائل بالحنی انتقادی، سکوت طولانی پس از بیان مطلبی توسط مصاحبه‌شونده، تحقیر مصاحبه‌شونده و بالاخره مخالفت شدید با نظرات وی از جمله مواردی هستند که در این روش به کار می‌روند. از این روش در ارزشیابی کلی شخصیت استفاده می‌شود و در تحقیقی که به وسیله اداره خدمات استراتژیک ارتش آمریکا با همکاری عده‌ای از روانشناسان، روانپزشکان و امرای ارتش انجام گرفته، نتایج این تحقیق (در استفاده از روش مصاحبه تحت فشار) مورد بررسی قرار گرفته است.

مزایای این روش:

اگر از این روش در اواسط وقت مصاحبه استفاده شود احتمالاً می‌تواند جهت اهداف خاصی مفید باشد بخصوص جهت انتصاب افراد به سمت‌های مدیریتی که در آن لازم است فرد از بالندگی هیجانی کافی برخوردار باشد و می‌دانیم کسانی که از نظر عاطفی توانایی کمتری برای کنترل خود دارند، معمولاً در شرایط کم فشار عملکرد خوبی دارند؛ لذا با این روش می‌توان پختگی عاطفی افراد را نیز سنجید.

معایب این روش:

از جمله معایب این روش، فقدان شاخص‌های عام در ارزیابی با این روش است و چنانکه از این روش در مورد افراد جامعه بیشتر استفاده شود جز اتلاف وقت، استفاده دیگری نخواهد داشت. از طرفی در مورد افرادی که دچار ناراحتی‌های شدید یا خفیف روانی می‌باشند، نمی‌تواند مثمر ثمر باشد. به طور کلی افراد عمدتاً هنگام ورود به جو مصاحبه مضطرب هستند؛ لذا توصیه شده که این روش در اواسط جلسه استفاده شود؛ چرا که اگر از همان ابتدا از این روش استفاده گردد، خطر بزرگی محسوب می‌شود.

یادآوری:

۱. یادداشت برداشتن:

برای اینکه مصاحبه‌کننده بتواند مطالب به دست آمده در ضمن انجام مصاحبه را گردآوری کند، لازم است ابتدا این مطالب یا اطلاعات را یادداشت نماید.

روش ثبت مطالب در هر یک از انواع مصاحبه متفاوت است. در بعضی از جلسات لازم است مطالب بطور دقیق و مفصل یادداشت شود. در جلسات دیگر فقط کافی است فهرست مطالب مهم را یادداشت کنیم. معمولاً واکنش افراد مصاحبه‌شونده نسبت به یادداشت برداری مصاحبه‌کننده، در حین مصاحبه، متفاوت است: بعضی از

مصاحبه‌شوندگان ترجیح می‌دهند مصاحبه‌کننده، مطالب خود را در حضور آنان یادداشت کند؛ بعضی دیگر نسبت به ثبت مطالب در جلسه مصاحبه، حساسیت نشان داده و ناراحت می‌شوند. در ضمن، اگر مصاحبه‌شونده به دلایلی دیگر در جلسه مصاحبه ناراحت باشد، امکان اینکه از یادداشت برداشتن مصاحبه‌کننده نیز ناراحت شود بیشتر است و نباید مطالب را در حضور او یادداشت کرد. در این گونه موارد، مصاحبه‌کننده می‌تواند تا هنگامی که مصاحبه‌شونده حالت عادی خود را باز نیافته است، تأمل کند و آنگاه به ثبت مطالب خود بپردازد.

۲. مدت مصاحبه:

به طور کلی نمی‌توان مدت مصاحبه را از قبل پیش‌بینی کرد؛ زیرا:

۱. مدت زمان برای کاهش اضطراب در افراد متفاوت است. ممکن است یک نفر پس از ۱ دقیقه و فرد دیگر پس از ۲ دقیقه احساس آرامش نماید.

۲. هر مصاحبه‌شونده پس از گذشت زمان خاصی به صحبت

درمی‌آید و بدون ناراحتی و شرم حضور صحبت می‌کند که این موضوع در افراد مختلف متفاوت است.

۳. اطلاعات مورد نیاز در باره هر فرد با فرد دیگر متفاوت است و

زمان لازم برای شناخت و ارزیابی مصاحبه‌شوندگان نیز متفاوت است. به طور کلی مصاحبه‌کننده باید کوشش کند تا از وقت مصاحبه تا حد امکان بیشتر استفاده نماید و اجازه ندهد وقت بیهوده هدر رود.

به هر حال در طی مدت مصاحبه می‌توان با ایجاد تنوع و تغییر در

فرایند مصاحبه، از یکنواخت بودن جلسه کاست؛ ولی باید توجه داشت که این روش را فقط مصاحبه‌کننده می‌تواند بکار برد که در کار خود مهارت لازم را دارا باشد. یکی از محاسن استفاده از دو یا چند روش در جلسه مصاحبه این است که جنبه "بازپرسی" پیدا نمی‌کند.

مصاحبه‌کننده باید در تمام مدت مصاحبه مسئولیت اداره جلسه را

به عهده داشته باشد. بهتر است مصاحبه‌کننده قبلاً سوالات مورد نظر خود را طرح و بطور خلاصه، یادداشت کند. وقتی مصاحبه‌کننده سوالات را قبلاً آماده می‌کند و تعداد مصاحبه‌شوندگان نیز زیاد باشد، باید مصاحبه‌کننده در نظر داشته باشد که داوطلبان بعدی از چگونگی سوالات او مطلع خواهند شد و این بر پیش‌آگهی مصاحبه‌شوندگان بعدی و در نتیجه بر ارزشیابی آنان تأثیر نیز می‌گذارد.

تهیه و تنظیم: حمید نصیری

پاسخگویی



اشاره:

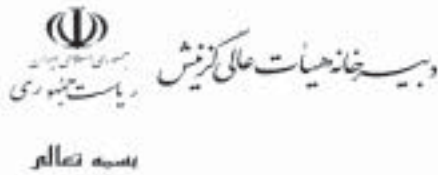
یکی از وظایف مهم و اساسی هیأت عالی گزینش که در کاهش نارضایتی ها و جلب اعتماد عمومی نقش کلیدی را بر عهده دارد، دادرسی و رسیدگی به شکایات مردمی است. به همین منظور گروه رسیدگی به شکایات با عنایت به وظایف نظارتی هیأت عالی، وظیفه دارد با دریافت شکایات نسبت به بررسی پرونده ها و در صورت نیاز نسبت به اصلاح یا ابطال آرای صادره اقدام نماید. سیاست های اصولی نظام و دولت در خصوص پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع، اهمیت این وظیفه خطیر را دو چندان می کند، به همین منظور هیأت عالی نیز در اواخر سال گذشته سعی نمود اصلاحاتی را در روند رسیدگی به شکایات آغاز کند. در گذشته پس از دریافت شکوائیه، به صورت تلفنی خلاصه ای از موارد منفی شامل تحقیقات، مصاحبه ها، آرای صادره و مستندات مربوط به شاکی از هیأت یا هسته مربوطه دریافت می شد و خلاصه مذکور مبنای تصمیم گیری برای ادامه رسیدگی یا توقف آن بود که در صورت تشخیص مبنی بر نیاز به بررسی کامل، پرونده از هیأت مربوطه دریافت و نسبت به صدور رأی آن اقدام می شد و در غیر این صورت، شکوائیه بایگانی می گردید. توضیحات مذکور نشان می دهد که خلاصه پرونده اعلام شده از سوی هیأت مرکزی یا هسته از اهمیت زیادی برخوردار است؛ لذا با توجه به اینکه اعلام شفاهی (تلفنی) مشکلاتی به همراه داشت و کارشناسان نیز در طی انجام امور، شاهد بروز مشکلات و نواقصی در آن بودند که با انجام کارشناسی دقیق و درخواست اعلام نظر از برخی هیأت ها، روش اخذ اطلاعات از شیوه شفاهی به کتبی تغییر داده شد و فرمی نیز به همین منظور تهیه و طی بخشنامه ای نحوه تکمیل آن به هیأت های تابعه ابلاغ گردید. بررسی های انجام شده در طی ۶ ماه گذشته حاکی از موفقیت روش کتبی بوده است و اعلام رضایت همکاران نیز مؤید همین مطلب است.

برخی از محاسن روش اخذ اطلاعات به صورت کتبی عبارت است از:

۱. افزایش ضریب امنیتی در حفظ اطلاعات
۲. تسریع در دریافت خلاصه ها و همچنین پاسخگویی به مراجعین
۳. دریافت اطلاعات جامع از هیأت ها و هسته ها به همراه مستندات آن

تماس های تلفنی برخی از همکاران هیأت ها و هسته ها و برخی سوآلاتی که از ناحیه آنها مطرح می گردد، نشانگر آن است که هنوز بعضی ابهامات در خصوص نحوه تکمیل فرم و نیازهای هیأت عالی وجود دارد، به همین منظور فرم خلاصه پرونده به همراه دستورالعمل مربوطه را ذیل در این شماره به چاپ رساندیم. بدیهی است کارشناسان گروه رسیدگی به شکایات هیأت عالی گزینش آمادگی دارند تا به سوآلات احتمالی همکاران محترم پاسخ های لازم را ارائه نمایند.

ارشادات، راهنمایی ها و انتقادات سازنده شما عزیزان در اصلاح سیستم و ساختار نحوه رسیدگی به شکایات مؤثر خواهد بود.



شماره: ۵۵۴۷۸۸
تاریخ: ۱۳۸۱/۱۲/۲۷
پست:

پستگاه تهران

به کلیه هیأت های مرکزی گزینش

سلام علیکم

در اجرای بند «ز» ماده ۵ دستورالعمل «نحوه پاسخگویی واحدهای گزینش به داوطلبان» - مراجعین به هیأت عالی گزینش - و پیرو نامه شماره ۳۲/۳۹۹۷۶ ب مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۲۳ و جلسه هماهنگی مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۱۳ پاسخگویان هیأت های مرکزی و هسته های گزینش مستقر در تهران، ضمن تشکر از همکاری های به عمل بدینوسیله فرم خلاصه پرونده (۱۳۱ - ۸۱ - ج) به همراه راهنمای نحوه اقدام و تکمیل آن، جهت ابلاغ به کارشناسان محترم در هیأت و هسته ها (پاسخگویان به این هیأت) ارسال می گردد.

بدیهی است این هیأت آماده دریافت نظرات و پیشنهاداتی است که ما را در جهت اخذ دقیق تر اطلاعات یاری نماید.

معاون دبیر هیأت عالی گزینش

فرم خلاصه پرونده (۱۳۱-۸۱-ج)

نام پسر	شماره شناسنامه	مدرک تحصیلی	تاریخ تولد
نام پدر	شماره محل خدمت	هیأت مرکزی	صنعت
آزمون نامه اعلام نظر به کسب <input type="checkbox"/> اصلی و ثانیه بنامه <input type="checkbox"/>	روز به استناد از طریق: <input type="checkbox"/> حضور حوزوی <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> سایر موارد	تاریخ اعلام نظر	محل خدمت
تذکره: در صورت داشتن رتبه استواری و رتبه اول یا برابری که از نظر رتبه اولی رتبه بالاتری نسبت به شاکی داشته و نشان یا نشان باطله داشته باشد، فرم خود را در قسمت اعلام نظر درج نماید.			
محل مورد نظر: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز
خلاصه نظرات و پیشنهادات و انتقادات و تعداد شاکی یا ذکر تاریخ:			
خلاصه مستنداتی و پاسخگویی یا ذکر تاریخ:			
سوابق آموزشی	خارج <input type="checkbox"/> داخل <input type="checkbox"/>	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز
تاریخ و نتیجه آزمون	تاریخ اعلام رسمی حکم (تاریخ آزمون)	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز
محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز	محل خدمت: <input type="checkbox"/> حرم عالی <input type="checkbox"/> سایر مراکز
تذکره: این فرم در صورتی که در بخش های مربوطه به درستی تکمیل نشده باشد، به کارشناسان محترم اعلام خواهد شد.			
تاریخ:			

نحوه تکمیل فرم خلاصه پرونده

با توجه به ضرورت اندک اطلاعات دقیق درخصوص افرادی که به هیأت عالی گزینش شکایتیه ارسال می نمایند و به منظور تعیین اقدامات بعدی اذد پرونده، ارسال شکایتیه جهت انجام تجدیدنظر یا درخواست اعلام آخرین نتایج بررسی، پاسخگویی به افراد، مسئولین و... فرم خلاصه پرونده در ۱۱ بند تنظیم گردیده است که به شرح ذیل اعلام می گردد:

- الف) نحوه اقدام:
 - بر اساسی تمامی تگلی برادران و خواهران گروه رسیدگی به شکایات (اساسی اعلام شده در بخشنامه مربوطه) یا پاسخگویی هیأت یا هسته و اعلام نام و مشخصات شاکئی و کد مربوطه متصدی این امر نسبت به تکمیل فرم اقدام و از طریق نمایر به گروه مزبور ارسال می نماید.
 - حداکثر زمان تکمیل و ارسال فرم مزبور در موارد عادی، ۷۲ ساعت می باشد و در موارد ویژه که از سوی پیگیران هیأت عالی مشخصات فرد یا قید فوریت اعلام می گردد، این مدت به حداقل ۴ ساعت و حداکثر تا پایان وقت اداری همان روز تقلیل خواهد یافت.
 - تأییدیه فرم نیز از طریق پست، به دبیرخانه هیأت عالی گزینش ارسال خواهد شد.
 - تذکر: به منظور ارسال تأییدیه فرم خلاصه پرونده، نیاز به تکمیل نامه از سوی هسته یا هیأت نمی باشد.
- ب) نحوه تکمیل فرم:
 - بند ۱، منظور از کد پرونده، شماره ای است که توسط گروه رسیدگی به شکایات هیأت عالی گزینش در زمان اعلام مشخصات فرد ارائه می گردد که لازم است بطور دقیق درج، تا از مشکلات بعدی جلوگیری گردد.
 - منظور از استان و شهرستان مدرج در این قسمت، استان و شهرستان محل تقاضای فرد می باشد.
 - بند ۳، در این بند باید نحوه ورود فرد به دستگاه درج گردد. اگر در آزمون شرکت نموده یا بر اساس مجوز موردی جذب شده یا تکمیل سرپرست مقرر شده، و اگر به غیر از آزمون

۴

و مجوز موردی، شخص از طریق دیگری جذب شده قسمت (ج) علامت گذاری می شود و نوع جذب فرد نیز مشخص می گردد.

- در صورتیکه فرد در آزمون شرکت کرده، لازم است مشخص گردد که نحوه اعلام اساسی از سوی دستگاه به گزینش چگونه بوده است؛ آیا داوطلبین چند برابر ظرفیت و به ترتیب نمره علمی و یا به صورت اصلی و ذخیره معرفی شده اند یا خیر و در نهایت مشخص شود که شاکئی چه وضعیتی داشته و یا چه نمره علمی را کسب نموده است.

- در صورتی که شخصی رقیب یا رقیبانی داشته است ضروریست موارد پرونده فرد یا افرادی که بعنوان نفر ذخیره بعد از ایشان بوده و یا از نظر نمره علمی، رتبه ای پایین تر از شاکئی کسب نموده اند و لیکن نظر گزینش درخصوص آنان مثبت اعلام شده است را در فرم دیگری درج و بصورت ۱/ کد شاکئی به همراه فرم خلاصه پرونده شاکئی، به هیأت عالی گزینش ارسال گردد. (بعنوان نمونه اگر کد شاکئی ۴۸/۱۳۵۶ باشد، کد رقیب وی ۴۸/۱۳۵۶/۱ خواهد بود) ضمناً اگر تعداد افراد رقیب بیش از یک نفر باشد به عدد پس از ممیز اضافه می گردد. (مثلاً برای رقیب دوم ۲/ کد شاکئی و...) البته در چنین مواردی لازم است در زمان ارسال تأییدیه نمایر علاوه بر ذکر کد، نام فرد یا افراد رقیب، در فرم مربوط به خودشان درج گردد.

- در مواردی که تعداد رقبا یا خصوصیات فوق بیش از سه نفر باشد نیازی به تکمیل فرم برای آنان نخواهد بود و صرفاً نامی رقبا و نمره علمی آنان طی لیستی به همراه فرم تکمیل شده شاکئی به هیأت عالی ارسال می گردد.

- بند ۳، افراد ممکن است با توجه به مراحل مختلف جذب در تاریخ های متفاوتی به گزینش معرفی شوند و لیکن تاریخ مورد نظر در این قسمت، تاریخ آخرین مرحله ای است که به گزینش معرفی و در نهایت منجر به عدم پذیرش فرد و یا پذیرش مشروط وی شده است و شخصی به این رای معترضی است.

- با توجه به اینکه افراد جهت جذب در مشاغل مختلفی ممکن است، به گزینش معرفی شوند ضروری است محل مورد نظر دستگاه در آخرین معرفی وی به گزینش (در صورتیکه نوع شغل در زمان معرفی مشخص باشد) در این بند درج گردد.

۵

- منظور از نوع جذب فرد، نحوه اشتغال مورد نظر دستگاه اسم از روز مزد، قراردادی، حق تقدیر، حق انحصاری و... یعنی، رسمی آزمایشی و قطعی در زمان معرفی به گزینش می باشد.

- افراد ممکن است با نظر مثبت گزینش یا بهشأ بدون نظر گزینش، مدتی در دستگاه شاغل بوده و پس از آن در مراحل بعدی رای علمی گزینش صادر گردد. لذا لازم است مدت اشتغال آنان و نیز اینکه در حال حاضر اشتغال دارند یا خیر در این بند مشخص گردد.

- در صورت عدم اطلاع گزینش از اینکه آیا پس از اعلام بلافاصله از سوی گزینش فرد اشتغال یافته است یا خیر در بند ۱۱ فرم درج گردد.

- بند ۱، در این قسمت لازم است روشن شود که شغلی که در بند ۳ درج شده از مشاغل خاص دستگاه محسوب می گردد یا غیر محاس و نیز شایسته ای که بر اساس آن باید وضعیت فرد بررسی می گردید چه بوده است (عمومی یا انتخاب اصالح).

- بند ۵، در این قسمت لازم است خلاصه ای از تحلیقات انجام شده و دفاعات آن با درج تاریخ و به تفکیک نوشته شود.

- در مواردی که گزینش به دلایل مختلف در چند مرحله بررسی و اظهار نظر مثبت نموده است، صرفاً ذکر کلی اینکه در تاریخ... از... منبع تحقیق شده و نتیجه تحقیقات مثبت بوده است کفایت می کند.

- در مواردی که قبلاً درخصوص شخص، اشکالات مطرح بوده و لیکن با اطمینان صدور رای شده است، درج موارد ضعف یا ذکر تعداد منابع و تاریخ زمانی است.

- در درج آخرین بررسی ها که نظر علمی یا مشروط گزینش متاثر از آن بوده است، ضروریست موارد دقیقاً و با ذکر تعداد منابع نوشته شود.

- بند ۴، در این قسمت نیز در صورتی که با فرد در چندین مرحله مصاحبه شده باشد، لازم است درج اطلاعات مصاحبه های مثبت، صرفاً ذکر شود در تاریخ... مصاحبه شده و نتیجه آن مثبت بوده است. و لیکن مصاحبه هایی که به نحوی در صدور رای علمی یا مثبت مشروط گزینش تأثیر داشته اند، باید اطلاعات به دست آمده، بطور دقیق و با ذکر موارد درج گردند.

- در موارد انتخاب اصالح در صورتیکه شخصی برش از ملاکهای تقدم را دارا باشد ضروری است در این بند درج گردد.

۶

- بند ۷، در این بند اگر فرد از جایزاتی و یا خانواده معتمد شهادت باشد درج گردد و در صورتی که دارای سابقه جبهه و یا آزادی باشد، علاوه بر درج موضوع، مدت آن نیز اعلام گردد.

- بند ۸، در این قسمت تاریخ و نتیجه رای بدوی (علمی یا مثبت مشروط) که فرد به آن معترض است باید درج گردد و نیز نتیجه و تاریخ تجدیدنظر اول و دوم در صورت انجام و همچنین تاریخ ابلاغ رسمی حکم به شاکئی مطابق ماده ۱۹ آیین نامه اجرائی قانون گزینش.

- بند ۹، در این بند در صورتی که دلائل عدم پذیرش یا صدور رای مثبت مشروط بطور شگافی به شاکئی اعلام شده باشد، با ذکر تاریخ مذاکره مشخص می گردد.

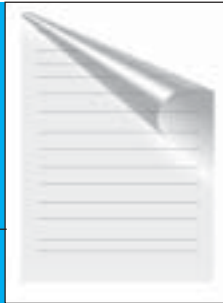
- بند ۱۰، با توجه به ضرورت انجام استعلام از اداره کل تعیین صلاحیت و اسناد وزارت اطلاعات و حسب مورد سایر مراجع ذیربط، لازم است در این قسمت اعلام گردد که پرونده دارای چنین مستثنائی می باشد یا خیر، اسماً در مواردی که تجدید نظر اول و دوم انجام شده و آرای صادره در این مراحل متاثر از این مستثنیات بوده ضروری است تصویری از پاسخ های رسیده (بدون درج نام و صرفاً با ارائه کد) به همراه فرم تکمیل شده ابتدا توسط نمایر و سپس در زمان ارسال تأییدیه فرم به ضمیمه آن به هیأت عالی گزینش ارائه گردد (در زمان ارسال از طریق پست لازم است نام فرد در پاسخ های فرمائی مشخص باشد) اسماً در خصوص متعهدین خدمت در صورتیکه سند تعهد آنان لغو شده باشد تصویر نامه دستگاه مربوطه میس بر لغو سند تعهد نیز در دو مرحله (با شرایط فوق) ارسال گردد.

- بند ۱۱، در این بند بگی از موارد ذیل درج می گردد:

الف) مورد ذکر شده در قسمت آخر بند ۳ راههای فرم

ب) در صورتی که علت عدم انجام تجدید نظر اول یا دوم عدم ارائه شاکئی در زمان مقرر بوده است.

ج) در صورتی که به غیر از موارد درج شده در سایر بندها، اطلاعاتی در پرونده فرد موجود است که در تصمیم گیری گزینش مد نظر قرار گرفته است.



مقاله

مقاله

مبانی اخلاق اداری (قسمت هفتم)

مقدمه

یکی از ارکان مهم اخلاق اداری، شناخت حقوق و توجه به حقوق متقابل است.

قطعاً توجه به حق‌های گوناگون در مسائل اداری زیربنا و اساس تعامل و تقابل جهت‌دار بین ارباب رجوع و مسئولین می‌باشد. بسیاری از بی‌عدالتی‌ها، ستمگری‌ها و رفتارهای غیراخلاقی از نشناختن حقوق یکدیگر و عدم پایبندی به حقوق نشأت می‌گیرد.

در سلسله مباحث گذشته به انواع حقوق در مناسبات اداری پرداختیم و مباحث حقوق مداری، حقوق متقابل، حقوق و حدود و ... را از منظر اخلاق اداری و بیانات امیرالمؤمنین (ع) ذکر کردیم.

اینک ادامه بحث را پی می‌گیریم.

حقوق کار و مسئولیت

کار و مسئولیت خود دارای حقوقی است که سلامت و قوت یک نظام اداری به ادای این حقوق بسته است. از جمله حقوق کار و مسئولیت، پاکی و عفت حاکم بر آن است و چون کار و مسئولیتی براساس عفت و پاکی انجام گیرد، حقی از حقوق آن ادا شده است، و چنین کاری بستر رشد و تعالی بوده، سودآورتر از هر کار به ظاهر سودمندی است که به دور از پاکی و عفت انجام یابد. امیرمؤمنان علی (ع) در سخنی گرانقدر فرموده است:

“کار همراه با پاکدامنی، به مراتب از توانگری همراه با مرزشکنی و هرزگی ارزشمندتر و بهتر است.” (۱)

و نیز فرموده است:

“خوشا آن که کسبی پاکیزه داشته باشد.” (۲)

توجه به درستی عمل و دقت در کار و

خوب انجام دادن امور، حقی است برای نفس کار و مسئولیت و هر که در ادای چنین حقی کوتاهی روا دارد، باید پذیرای تبعات منفی آن در روح و روان خویش - گذشته از جوانب و نتایج دیگر آن - باشد.

علی (ع) در باره این کوتاهی‌ورزی چنین فرموده است:

“هر که در کار کوتاهی ورزد، دچار اندوه گردد.” (۳)

در هر کار و مسئولیتی آنچه اساس است توجه به کیفیت و دقت، و درست و خوب انجام شدن آن است و این حق کار و مسئولیت است که باید ادا شود و نوع عملکرد آدمی میزان سنجش الهی است. امیرمؤمنان علی (ع) در ضمن خطبه‌ای که سفارش به پروا پیشگی نموده، چنین فرموده است:

“او خواسته است شما را بیازماید تا کار کدامیک از شما بهتر آید. پس با کردارهای خود پیشی گیرید تا در خانه خدا با همسایگان خدا باشید.” (۴)

امیرمؤمنان (ع) در این بیان خود بدین آیه اشاره دارد که خدای متعال فرموده است:

“آن [خدایی] که مرگ و زندگی را بیافرید تا شما را بیازماید که [معلوم گردد] کدامیک از شما نیکوکارترید.” (۵)

و امام صادق (ع) در معنای “لیلوکم ایکم احسن عملاً” فرموده است:

“مقصود عمل بیشتر نیست، بلکه مقصود عمل درست‌تر است؛ و درستی عمل همانا ترس از خدا و نیت صادق و کار نیک است.” (۶)

کار و مسئولیتی که با میزان‌های خداترسی و پاک‌نیتی و درست‌کرداری تحقق می‌پذیرد، عملی بالنده و رشد یابنده است این گونه است که حق کار و مسئولیت ادا می‌شود. در منظر امام علی (ع) کار و عملی نتیجه‌بخش و ماندنی است که از کیفیت درستی بهره‌مند باشد، و در این صورت اندک آن نیز بسیار است، زیرا رشد می‌کند و بالنده می‌شود؛ چنانکه آن حضرت فرموده است:

“گاه چیز اندک رشد می‌کند و بسیار می‌شود و گاه چیز بسیار نابود می‌شود و از بین

می‌رود.” (۷)

از این رو آنچه در انجام دادن کار و مسئولیت به عنوان حق آن باید سخت مورد توجه قرار گیرد، کیفیت کار و خوب انجام دادن مسئولیت است، نه گذراندن امور به هر صورت که شد، و این چیزی است که در اخلاق اداری باید در درجه نخست اهمیت قرار گیرد. به بیان امیرمؤمنان علی (ع):

“بی‌گمان شما به اعراب عمل‌ها محتاج‌ترید تا به اعراب سخن‌ها.” (۸)

عمل اعراب‌گذاری شده، عملی است کیفی و عملی است که خوب و درست و دقیق انجام می‌گیرد و بی‌گمان چنین عملی اندک شمرده نمی‌شود. امام علی (ع) در حکمتی والا در این باره فرموده است:

“هیچ کاری به همراه تقوا اندک نیست؛ و چگونه اندک باشد آنچه پذیرفتنی است.” (۹)

بالندگی کار و مسئولیت در صحت و سلامت و قوت آن است و ترفیع آدمی با این میزان صورت می‌پذیرد. همچنین تلاش مداوم و پیوسته و دوری از هرگونه سستی و کوتاهی حقی اساسی در حقوق کار و مسئولیت است. امام علی (ع) در این باره چنین توجه داده است:

“هر که زمام خود را به دست سستی سپارد، حقوق خود را خوار دارد.” (۱۰)

بدین ترتیب حق کار و مسئولیت، تلاش مداوم و پیگیرانه و پاس داشتن کیفیت و سلامت و قوت کار و خوب انجام دادن مسئولیت و دوری از هرگونه سستی و سهل‌انگاری و بی‌توجهی در امور است.

“به کار برخیزید! به کار برخیزید! پس به پایان رسانید! به پایان رسانید! و پایدار مانید! پایدار مانید! پس شکیبایی! شکیبایی! پس پارسایی! پارسایی!” (۱۱)

این گونه است که حق کار و مسئولیت ادا می‌شود و امور به نتایج مطلوب منتهی می‌گردد

بالندگی کار و مسئولیت در صحت و سلامت و قوت آن است و ترفیع آدمی با این میزان صورت می‌پذیرد. همچنین تلاش مداوم و پیوسته و دوری از هرگونه سستی و کوتاهی حقی اساسی در حقوق کار و مسئولیت است.

در هر کار و مسئولیتی آنچه اساس است توجه به کیفیت و دقت، و درست و خوب انجام شدن آن است و این حق کار و مسئولیت است که باید ادا شود و نوع عملکرد آدمی میزان سنجش الهی است.

که ارزش کار و مسئولیت در چنین وضعی نمود می یابد، چنانکه از امیرمؤمنان علی(ع) وارد شده است که فرمود:

”تمام شدن کار به کامل کردن آن است.“ (۱۲)

به عنوان مثال، امام علی(ع) در فرمانی خطاب به یاران خود در آغاز نبرد از آنان خواسته است تا حق ادوات رزمی خود را به جا آرند:

”حق شمشیرها را بدهید.“ (۱۳)

این قاعده در تمام امور حاکم است و در هر کار و مسئولیتی باید حق آن کار و مسئولیت به طور کامل ادا شود تا امور به سوی مطلوب حرکت نماید.

حقوق مردمان

در نگاه امیرمؤمنان علی(ع) حقوق مردمان بالاترین و والاترین حقوق شمرده می شود تا آنجا که امام(ع) حقوق و حرمت مردمان را بر خاسته از اصل توحید و پیوند یافته با آن می بیند، چنانکه می فرماید:

”واجب ها! واجب ها! آن را برای خدا به جا آرید که شما را به بهشت می رساند. خدا حرامی را حرام کرده که ناشناخته نیست، و حلالی را حلال کرده که از عیب خالی است، و حرمت مسلمان را از دیگر حرمت ها برتر نهاده، و حقوق مسلمانان را با اخلاص و یگانه پرستی پیوند داده است.“ (۱۴)

در نظام اداری آنچه باید در رأس مناسبات و روابط و رفتارها حاکم باشد، ”حرمت بانی“ مردمان و پاسداری از حقوق ایشان است. این دریافت که هر کس در هر مرتبه ای از نظام اداری در جایگاهی قرار گرفته است که بتواند پاسدار حقوق مردمان و حافظ حرمت ایشان باشد، تلقی اشخاص را در رویارویی با نعمت مسئولیت و به کارگیری آن در جهت خدمت به مردمان تصحیح می نماید، و در این صورت است که یک نظام اداری مبتنی بر اخلاق انسانی ظهور می کند و در این مسیر پایدار

می ماند. به بیان امام علی(ع):

”همانا خدا را بندگانی است که آنان را به نعمت ها مخصوص کند برای سودهای بندگان. پس آن نعمت ها را در دست آنان وامی نهد چندان که آن را ببخشند، و چون از بخشش باز ایستند، نعمت ها را از ایشان بستاند و دیگران را بدان مخصوص گرداند.“ (۱۵)

در نگاه پیشوای حق مداران، علی(ع) رعایت حقوق مردمان و ادای آن بالاترین ارزش هاست؛ و قدر هر کس در ارزش نهادن وی است به این امر. شریف رضی آورده است که میان امام علی(ع) و غالب بن صعصعه پدر فرزندق [شاعر بلند آوازه شیعی] (۱۶) گفتگویی رفت، امام(ع) از او پرسید:

شتران فراوانت را چه شد؟ گفت: پرداخت حقوق، پراکنده شان کرد. پس امام(ع) فرمود: این بهترین راه آن است. (۱۷) در همه امور بهترین کار ادای حقوق به صورت تام و تمام است؛ و امیرمؤمنان علی(ع) مکرر به شناختن حقوق و ادای آن توجه داده است. آن حضرت در خطبه ای به بیان حقوق متقابل مردمان و زمامداران پرداخته و پس از اعلام این امر بلافاصله وجوه کلی حقوق مردمان را مطرح نموده و چنین فرموده است: ”مردم! مرا بر شما حقی است، و شما را بر من حقی، بر من است که خیرخواهی را از شما دریغ ندارم، و حقی را که از بیت المال دارید بگذارم، و شما را تعلیم دهم تا نادان نمانید، و آداب آموزم تا بدانید.“ (۱۸)

امام علی(ع) در اینجا حقوق سیاسی، مالی، آموزشی و تربیتی را به عنوان حقوق مسلم مردمان بر شمرده و در رفتار و مناسبات اداری خود، تحقق آنها را پیگیری نموده است. مردم حق دارند بدانند، بپرسند، نصیحت و خیرخواهی کنند، انتقاد نمایند، مؤاخذه کنند، استیضاح نمایند، اعتراض کنند، و حق دارند که با ایشان به درستی و مهربانی و با کرامت و رحمت رفتار شود، و حق دارند که درخواست هایشان حبس نشود و به درستی پیگیری شود و در اسرع وقت تحقق یابد و تبعیضی روا نگردد، و حق دارند به روش های مناسب بر همه امور نظارت کنند و ...

امیرمؤمنان علی(ع) از ابتدای تصدی و به دست گرفتن زمام امور به تبیین این حقوق پرداخت و تلاش نمود تا مردمان را با حقوقشان آشنا سازد و نظام اداری خود را به نظامی حقوق مدار تبدیل نماید؛ چنانکه آن

حضرت در نخستین خطبه حکومتی خود خطاب به مردمان فرمود:

”آنچه می گویم در عهده خویش می دانم، و خود بدان پایبندم ... به خدا سوگند! کلمه ای از حق را نپوشاندم و دروغی بر زبان نراندم.“ (۱۹)

امیرمؤمنان علی(ع) مبنای اداره امور را بر وفاداری و پایبندی، و راستی و درستی قرار داد و این را به عنوان حقی برای مردمان اعلام نمود. صراحت و صداقت در کار از جانب کارکنان نظام اداری و گشودن میدان آگاهی و پرسشگری و خیرخواهی، و باز بودن عرصه نظارت و مشارکت از مهم ترین حقوق مردمان است که در صورت برپاشدن آن، نظام اداری از سلامت، قوت، کارایی و توانایی به درستی بهره مند می شود. امام علی(ع) در خطبه حقوقیه خود در این باره چنین فرموده است: ”پس بر شماست یکدیگر را در این باره اندرز دادن، و حق همکاری را نیکو گزاردن. و هیچ کس نتواند حق طاعت خدا را چنانکه باید بگذارد، هر چند در طریق به دست آوردن رضای او حریص باشد، و در کار بندگی کوشش بسیار به عمل آرد. لیکن از جمله حق های خدا بر بندگان، یکدیگر را به مقدار توان اندرز دادن است، و در مسیر برپاداشتن حق میان خود، یاری یکدیگر نمودن. و هیچ کس هر چند قدر وی در حق بیشتر بود و فضیلت او در دین بیشتر، بی نیاز نیست که او را در گزاردن حق خدا یاری کنند، و هیچ کس هر چند مردم او را خوار شمارند، و دیده های او را بی مقدار، خردتر از آن نیست که کسی را در انجام دادن حق یاری کند یا دیگری به یاری او برخیزد.“

هنگامی که سخن امیرمؤمنان(ع) در بیان حقوق مردمان بدین جا رسید، مردی از یاران او با گفتاری دراز حضرتش را پاسخ داد، و در آن بر وی درود فراوان فرستاده، و یادآوری کرد که سخن او را شنواست و در انجام دادن فرمان او کوشاست. (۲۰) بنا بر روایت ثقه الاسلام کلینی آن مرد چنین گفت:

”تو زمامدار مایی و ما رعیت توایم. به برکت تو بود که خدای عزوجل ما را از خواری و زبونی بیرون آورد و به عزت بخشی تو بود که خداوند بندگانش را از بند و زنجیر رها کند و به آزادی رسانید. اکنون تو هر راهی را که می دانی برای ما برگزین و ما را بدان راه بران، و به هر گونه که می توانی رأی بزن و بر طبق

رأی خود رفتار کن؛ زیرا تویی گوینده مورد تصدیق و حاکم با توفیق و پیشوای مقتدر، و ما به هیچ وجه نافرمانی تو را روا نشماریم، و هیچ دانشی را قابل ستیجش با دانش تو ندانیم، و در این باره مقام و منزلت تو نزد ما والا، و برتری و فضیلت تو در پیش ما بسی بالاست. (۲۱)

بی گمان چنین سخنانی نزد اغلب زمامداران و حاکمان خوشایند می آید، و آن را نشانه توفیق خویش می شمارند، و از پیروی بی چون و چرای مردمان خشنود می گردند؛ و اینکه مردمان در برابر زمامداران هیچ حقی برای خود قائل نباشند و تنها از حقوق زمامداران شایسته بر خود سخن گویند و زبان در کام کشند و انتقاد و اعتراض نکنند و خواهان نظارت بر کار زمامداران نباشند، استقبال می کنند، اما چنین سخنانی پیشوای حقوق مداران را خوش نیامد و در پاسخ چنین جملاتی به بیان مناسبات و روابطی در نظام حکومتی و اداری پرداخت و حقوقی از حقوق مردمان را یادآور شد که حقیقتاً مایه شگفتی و آداب توفیق هر نظام حکومتی و اداری و وسیله سرافرازی ابدی است:

”کسی که جلال خدا در دیده جان او بزرگ آید، و منزلتش در دل او سترگ، سزاست که به خاطر این بزرگی، هر چه جز خداست نزد او خرد نماید، و سزاوارتر کس بدین، آن بود که نعمت خدا بر وی بسیار باشد و او بر خوان احسان خدا ریزه خوار؛ چه، نعمت خدا بر کسی بسیار نگردد، جز اینکه به پاس آن نعمت حق حضرتش بر وی افزون شود. و در دیده مردم پارسا، زشت ترین خوی والیان دین آن است که خواهند مردم آنان را دوستدار بزرگ منشی شمارند، و کارهایشان را به حساب کبر و خودخواهی نگذارند؛ و لیکن من [خوش ندارم که در خاطر شما بگذرد که دوستدار ستودنم، و خواهان ستایش شنودن. سپاس خدا را که بر چنین صفت نزام و اگر ستایش دوست بدم، آن را وامی نهادم، به خاطر فروتنی در پیشگاه خدای سبحان، از بزرگی و بزرگواری که تنها او سزاوار است بدان. و بسامردم که ستایش را دوست دارند، از آن پس که در کاری کوششی آرند؛ لیکن مرا به نیکی مستابید تا از عهده حقوقی که مانده است برآیم و واجبها که بر گردنم باقی است ادا نمایم.“ (۲۲)

امیر مؤمنان علی (ع) مردمان را با حقوق

خویش آشنا می سازد تا بدانند مناسبات توأم با مجاملت خلاف حق مردمان است و روابط انسانی باید به دور از تکلف و تصنع و پاک از تجبر و تحکم، و بر مبنای نصیحت و انتقاد متقابل باشد تا حقوق برپا گردد. امام (ع) در ادامه سخن چنین راه می نماید:

”پس با من چنانکه با سرکشان سخن گویند، سخن مگویند، و چونان که با تیزخویان رفتار کنند از من کناره مجویند، و با ظاهرآرایی آمیزش مدارید، و شنیدن حق را بر من سنگین مپندارید، و نخواهم که مرا بزرگ انگارید؛ چه آن کس که شنیدن سخن حق بر او گران افتد و نمودن عدالت بر وی دشوار بود، کار به حق و عدالت کردن بر او دشوارتر است. پس، از گفتن حق، یا رأی زدن در عدالت باز مایستید، که من برتر از آن نیستم که خطا نکنم، و نه در کار خویش از خطا ایمنم؛ مگر که خدا مرا در کار نفس کفایت کند که از من بر آن توانا تر است. جز این نیست که ما و شما بندگان و مملوک پروردگاریم و جز او پروردگاری نیست.“ (۲۳)

در اندیشه حقوق مدارانه امام علی (ع) مناسبات انسانی، آن هم در چنین مرتبه ای حق مردمان است که باید به درستی پاسداری شود و در نظام اداری به هیچ وجه کسی به سمت و سوی خودمداری و حیوان خویی میل نکند که در این صورت حقوق مردمان نادیده انگاشته می شود و به راحتی زیر پا گذاشته می شود، چنانکه امیر مؤمنان (ع) در ابتدای عهدنامه مالک اشتر بدین امر خطیر توجه داده و فرموده است: ”قلب خود را لبریز ساز از رحمت بر مردمان و دوستی ورزیدن با آنان و مهربانی کردن با همگان؛ و همچون جانوری درنده مباش که خوردنشان را غنیمت بشماری.“ (۲۴) تعبیر ”تغتمم اکلهم“ بیانگر حساسیت شگفت حفظ حرمت و حقوق مردمان است، که در منظر امام علی (ع) هرگونه حرمت شکنی نسبت به مردمان و نادیده گرفتن حقوق ایشان، چونان دریدن آنان و خوردنشان است، و این امر تصویری از ظهور حیوانیتی است که به محض زیر پا گذاشتن حرمت و حقوق مردمان تحقق می یابد؛ حیوانیتی که اگر با عوامل درونی و بیرونی مهار نگردد، هیچ گاه روابط و مناسبات انسانی در نظام اداری جلوه نمی کند. احترام ورزی و حرمت بانی و خدمتگزاری و انصاف ورزی نسبت به مردمان حق ایشان است نه منتهی بر آنان.

امیر مؤمنان علی (ع) از این پایگاه به کارگزاران و کارکنان نظام اداری خود یادآور می شود:

”پس داد مردم را از خود بدهید و در برآوردن حاجت های آنان شکیبایی ورزید، که شما مردمان را خزانه دارانید، و امت را و کیلان، و امام را سفیران.“ (۲۵)

”چون والی را هواها گونه گون شود، او را از بسیاری عدالت باز دارد. پس باید کار مردم در آنچه حق است، نزد تو یکسان باشد، که ستم را با عدل عوض ندهند.“ (۲۶)

این موارد نمونه هایی از حقوق مردمان در دیدگاه امیر مؤمنان علی (ع) است که نظام اداری باید آن را به خوبی بشناسد و پاس دارد.

پی نوشت ها:

- (۱) نهج البلاغه، نامه ۳۱
- (۲) همان، حکمت ۱۲۳
- (۳) همان، حکمت ۱۲۷
- (۴) همان، خطبه ۱۸۳
- (۵) قرآن، سوره ملک، آیه ۲
- (۶) نقه الاسلام کلینی، الکافی، جلد ۲، ص ۱۶
- (۷) النصبی الشافعی، مطالب السؤل فی مناقب آل الرسول، ص ۵۶
- (۸) غررالحکم، ج ۱، ص ۲۶۲
- (۹) نهج البلاغه، حکمت ۹۵
- (۱۰) همان، حکمت ۲۳۹
- (۱۱) همان، خطبه ۱۷۶
- (۱۲) غررالحکم، جلد ۱، ص ۳۱۰
- (۱۳) نهج البلاغه، نامه ۱۶
- (۱۴) همان، خطبه ۱۷۶
- (۱۵) همان، حکمت ۴۲۵
- (۱۶) ابوفراس همّام بن غالب ملقب به فرزدق حدود سال ۲۰ هجری در بصره چشم به جهان گشود و در خاندانی صاحب مجد و شرافت پرورش یافت و در مقام شعر و شاعری بدانجا رسید که یونس بن حبیب نحوی درباره اش گفته است که اگر شعر فرزدق نبود یک سوم زبان عرب از میان می رفت. او در حدود سال های ۱۱۰ تا ۱۱۴ هجری درگذشت. وی یکی از مادحین مشهور اهل بیت علیهم السلام بوده است. ر.ک: صادق آئینه وند، ادبیات انقلاب در شیعه، جلد ۱، صص ۴۳-۵۵
- (۱۷) نهج البلاغه، حکمت ۴۴۶
- (۱۸) همان، خطبه ۳۴
- (۱۹) همان، کلام ۱۶
- (۲۰) همان، خطبه ۲۱۶
- (۲۱) الکافی، جلد ۸، ص ۳۵۵
- (۲۲) نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶
- (۲۳) همان
- (۲۴) همان، نامه ۵۳
- (۲۵) همان، نامه ۵۱
- (۲۶) همان، نامه ۵۹



دریچه

فرایند نظارت و بازرسی (بخش چهارم)

نظارت و بازرسی در اسلام (قسمت اول)

اشاره:

در شماره های قبل خوانندگان عزیز عناوینی را که مورد مطالعه قرار دادند شامل تعریف بازرسی و مفاهیم آن، فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور و اخلاق بازرسی بود. این شماره نیز به یکی از مباحث مهم یعنی نظارت و بازرسی در اسلام اختصاص یافته است که موضوع از دو دیدگاه مورد بحث قرار می‌گیرد؛ یکی از دیدگاه قرآن کریم و دیگری از دیدگاه نهج البلاغه و انشاءالله در شماره‌های بعد نیز موضوع مذکور از دیگر زوایا مورد بررسی قرار خواهد گرفت. امید آن که مورد استفاده و رضایت شما خوانندگان محترم قرار گیرد.

۱. نظارت و بازرسی از دیدگاه قرآن کریم

در قرآن کریم کلمه نظارت و مشتقات آن ۱۲۹ بار تکرار شده است و این اهمیت موضوع را می‌رساند؛ در حالی که مسأله خمس که از مبانی مهم اقتصاد اسلامی است فقط یکبار در قرآن آمده و بر همه نیز واجب شده است که خمس اموالشان را بپردازند. علت اینکه در قرآن روی موضوع نظارت و بازرسی تکیه شده است به خاطر این است که انسان یک موجود اجتماعی است و جامعه بزرگی که در آن زندگی می‌کند از یک نظر همچون خانه اوست و حریم آن نیز مانند حریم خانه او به شمار می‌آید. پاکی جامعه به پاکیزگی کمک می‌کند و آلودگی آن هم بر آلودگی اثر خواهد گذاشت. بر همین اساس، در اسلام با هر کاری که جو جامعه را مسموم یا آلوده کند، شدیداً مبارزه شده است.

از جمله مواردی که در قرآن به بازرسی و نظارت اشاره شده است، آیتی است که آمرین به معروف را توصیف نموده است؛ مانند آیه ۱۰۴ از سوره آل عمران که خداوند می‌فرماید:

«وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ»
؛ باید از میان شما جمعی باشند که دعوت به نیکی کنند و امر به معروف و نهی از منکر نمایند.

از این آیه موارد زیادی استفاده می‌شود؛ از جمله اینکه از کلمه «منکم امه» چنین استفاده می‌شود که «امت» در این آیه بعضی از جمعیت مسلمانان را شامل می‌شود و نه همه آنها را، و به این ترتیب وظیفه امر به معروف و نهی از منکر (یا به عبارت دیگر وظیفه بازرسان) تنها جنبه عمومی نخواهد داشت؛ بلکه وظیفه عده‌ای خاص است.

«قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ أَلَيْسَ حَفِيفٌ عَلِيمٌ» (۱)

این جمله از کلام حضرت یوسف (علیه السلام) است؛ وقتی که وارد بر فرمانروای مصر شد و در جهت اصلاح امور از بحران اقتصادی و نابسامانی‌های اجتماعی خطاب به او گفت: «مرا سرپرست خزائن زمین قرار بده یا به تعبیر امروزی مرا در پست وزارت اقتصاد و دارایی قرار بده که بدرستی من شخصی حفظ‌کننده و عالم و آگاهم».

چرا حضرت یوسف (ع) از میان تمام پست‌ها و مدیریت‌ها انگشت روی خزانة داری گذاشت؟ به دلیل آن بود که می‌دانست هر گاه بر اجناس و کالاها نظارت داشته باشد و بازرسانی بر این بخش بگمارد، قسمت عمده‌ای از نابسامانی‌های

کشور (در آن زمان خاص) سامان خواهد یافت.

از این آیه و کلام حضرت یوسف (ع) می‌توان چنین استفاده کرد که گروه نظارت و بازرسی در جامعه لازم و ضروری و از مسائل لاینفک حکومتی است، چون هم کلام پیامبر خداست و هم کلام خداست. پیامبری که یک سوره از قرآن کریم را خداوند به او اختصاص داده و ۲۷ بار در قرآن از این پیامبر، نام برده شده است.

تخصص در کنار تعهد

نکته جالب توجه آیه این است که حضرت یوسف (ع) گفت «أَنْتَى حَفِيفٌ عَلِيمٌ»؛ من امین و آگاه هستم. پس بازرسانی که عهده‌دار این منصب هستند باید افرادی متعهد و امانتدار و در عین حال عالم و متخصص در این امور باشند.

حضرت یوسف (ع) با این جمله ثابت کرد که پاکی و امانتداری به تنهایی برای پذیرش یک پست حساس اجتماعی کافی نیست؛ بلکه علاوه بر آن، تخصص و آگاهی و مدیریت نیز لازم است، چون «حَفِيفٌ» در کنار «عَلِيمٌ» قرار گرفته است، و بسیار دیده شده که خطرهای ناشی از عدم تخصص، اطلاع و مدیریت، کمتر از خطرهای ناشی از خیانت نیست بلکه گاهی از آن بالاتر و بیشتر است.

نظارت بر کار بازرسان

آیه‌ای در قرآن وجود دارد که گرچه مربوط به نحوه معاملات و دیون است ولی در آن به نظارت و بازرسی و شهود اشاره دارد. خداوند در این آیه می‌فرماید: «باید دو مرد به عنوان ناظر و گواه باشند و اگر نبود، یک مرد و دو زن شاهد و ناظر بر جریان معامله باشند» (۲). این گروه دو نفری علاوه بر اینکه باید ناظر بر معامله باشند همچنین باید افرادی مورد رضایت و اطمینان هم باشند و از اینجا استفاده می‌شود که نه تنها وجود گروه نظارت و بازرسی الزامی است بلکه اعضای این گروه باید از افراد صالح و مورد وثوق انتخاب گردیده، و مسئولیت نظارت و بازرسی را با اخذ وجوه و موارد نامشروع، پایمال نکنند.

۲. نظارت و بازرسی در اسلام از دیدگاه نهج البلاغه

یکی از مواردی که در نهج البلاغه روی آن تکیه شده است و از آن سخن به میان آمده، نظارت و بازرسی است؛ تا جایی که کلمه نظارت و مشتقات آن در این کتاب شریف ۱۴۳ بار تکرار شده است.

حضرت امیرالمؤمنین (ع) در نهج البلاغه چنین تصریح می‌کند که: «در عصر خلفای پیشین تصرفاتی بی جا و بی نظمی‌ها و خرج‌های بی مورد بسیاری انجام می‌گرفت، تا جایی که به کشته شدن خلیفه سوم بر اثر عدم اجرای نظارت و بازرسی انجامید هم همین جهت امام علی (ع) به دلیل اشرافیت و نظارتی که داشتند در ابتدای خلافت خود اقدام به استرداد اموال بیت‌المال، و عزل کارگزاران نالایق و انتخاب دقیق مأموران بازرسی و نظارت به همراه آموزش‌های فنی و رفتاری به تحصیل‌داران و کارگزاران خود نمودند و به مأموران خود مؤکداً تذکر می‌دادند که شغل خود را (علاوه بر اجرای صحیح و دقیق) جزء وظایف عبادی خداوند به شمار آورند و کمک به دولت و حکومت اسلامی و حتی کشورداری را جزء دین دانسته و از دین‌داری جدا ندانند و به رهبر و مسئولین خود تاسی کنند و از بدعت و تکروی و خودمحوری و رشوه‌خواری اجتناب ورزند و بار گناهان مردم را بر دوش نکنند و در موقع صدور فرامین و دستورات، خود را به جای ناتوان‌ترین افراد قرار دهند.»

امام علی (ع) هم بازرس بود.

امیرالمؤمنین علی (ع) علاوه بر اینکه بازرسان و مأموران حکومتی داشت، خود نیز شخصاً در بازارها و بین مردم می‌گشت و علاوه بر نظارت، آنها را موعظه می‌کرد و پند و اندرز می‌داد و از اندرزهای بسیار معروف امام (ع) به بازاری‌ها این جمله است: ای بازرگانان اول فقاقت (و دین‌شناسی را یاد بگیرید) سپس تجارت (کنید).

«يَا مَعْشَرَ التَّجَارِ، الْفَقَهُ تَمَّ الْمُتَجِّرُ» (۳)

دستورات حکومتی امام علی (ع) جهت انتخاب بازرس:

امیرالمؤمنین علی (ع) برای اینکه حاکمان اسلامی بیش از پیش بتوانند نظارت مستقیم و دقیق داشته باشند و بخصوص مأموران نظارت و بازرسی از خطاهای عمد و یا سهو برکنار باشند، دستوراتی برای انتخاب آنها صادر فرموده‌اند که به آنها اشاره می‌شود:

«تَمَّ أَنْظَرُ فِي أُمُورِ عَمَالِكَ فَاسْتَعْمَلِهِمْ اخْتِبَاراً، وَلَا تَوَلَّيْهِمْ مَحَابَاةً وَآثَرَةً» (۴)

اول: در انتخاب مأموران دقت کن.

بقیه در صفحه ۲۰



می توان ادعا کرد تمام اخلاق و عرفان، یا مقدمه برای رفع حجاب بین انسان و خدا است، یا نتیجه و از فروع آن است.

شهود، معاینه، ابصار و بصیرت نیز به عنوان ضد حجاب شناخته شده اند. مثلاً می توان ادعا کرد: کسی که به کشف و شهود رسیده است، حجاب نداشته و همه آنان که در حجاب اند، از مشاهده جمال حق محرومند.

بردار حجاب از میان تا یابد

راهی به رخ تو چشم بیگانه من

بردار حجاب تا جمالش بینی

تا طلعت ذات بی مثالش بینی (۴)

نجم الدین رازی در تعریف حجاب فرموده: "حجاب عبارت از موانعی است که دیده بنده بدان از جمال حضرت - جلّت عظمت - محجوب و ممنوع است. (۵) مرحوم سید علیخان کبیر نیز فرموده است: حجاب - جمع آن حجب - به معنای پوشش بوده و اصل آن جسمی است که مانع بین دو جسم دیگر باشد و در غیر معنای جسم نیز به کار رفته است؛ مثلاً گاهی گفته می شود: ناتوانی حجابی است بین انسان و رسیدن به مقصود، یا معصیت حجاب بین عبد و پروردگارش می باشد... و حقیقت حجاب بین انسان و خدا این است که: انسان سالک، مقامات و درجاتی دارد که هر کدام - قبل از رسیدن به خدای متعال، حجاب او هستند و چون مقامات انسان بی نهایت است، مراتب حجاب ها نیز بی نهایت است. (۶)

تعداد حجاب ها

زان که هفتصد پرده دارد نور حق

پرده های نور دان چندین طبق (۷)

تعداد حجاب ها غیر از بیان انواع حجاب ها است. در آینده انواع حجاب ها مورد اشاره قرار خواهد گرفت ولی اکنون به صورت اجمال و گذرا تعداد حجاب های بین انسان و خدا را ذکر می کنیم.

درجات بین انسان و خداوند - که در سیر و سلوک مورد بحث قرار می گیرند - ممکن است در یک درجه خلاصه شود، (۸) و ممکن است آنها را یازده درجه دانست، (۹) و احتمال دارد آنها را سی و شش درجه به حساب آورد، (۱۰) و احتمال دارد آنها را صد (۱۱) و بلکه هزار (۱۲) و حتی بی نهایت دانست. (۱۳) و این عددها هیچ تعارضی و تهافتی با یکدیگر ندارند، زیرا تفاوت به اجمال و تفصیل، و کلی و جزئی است. حجاب های بین انسان و خداوند نیز این گونه است و عدد خاصی ملاک نیست؛ به عنوان مثال:

الف. چون هر گناه کبیره ای یک حجاب است، پس حجاب های غلیظ ظلمانی بین انسان و خداوند هفتاد عدد است.

ب. و اگر هر شاغل و مانع از حق را در نظر بگیریم، تعداد حجاب ها بی نهایت است.

ج. اگر هر اسمی را یک حجاب بدانیم. هفتاد و دو حجابی وجود دارد که قابل خرق بوده و یک حجاب دیگر هست که قابل خرق نیست.

د. اگر هر اسم و صفتی را یک حجاب بدانیم، حجاب ها هزار عدد

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

(قسمت اول)

موضوع سیر و سلوک، شناخت فاصله های بین انسان و خدای متعال و "حالات"، "درجات"، "منزل ها" و "مقامات" و تلاش در کم نمودن آن فاصله است. برای این حرکت و سلوک معنوی اولین قدم، شناخت موانع و حجاب ها و راه خرق و عبور از آنها است. در اسفار چهارگانه عقلی و عرفانی نیز شناخت حجاب های نورانی و ظلمانی جایگاهی رفیع دارد. بلکه به طور کلی می توان ادعا کرد تمام اخلاق و عرفان، یا مقدمه برای رفع حجاب بین انسان و خدا است، یا نتیجه و از فروع آن است؛ مخصوصاً وقتی توجه شود که در دین هیچ مطلبی مهم تر از توحید نیست و شناخت حجاب ها و راه رفع و خرق حجب، مقدمه وصول به توحید است. (۱) بنابراین می توان ادعا کرد که: در علوم معنوی بحثی لازم و ضروری تر از این مسئله وجود ندارد. یکی از مهم ترین دغدغه های امام خمینی در طول حیات عارفانه خود نیز همین مسئله بوده است، به طوری که تقریباً در قدیمی ترین آثار مکتوب ایشان که در دست است مسئله حجاب بودن علوم و حتی عرفان را تذکر داده و انباشتن مفاهیم و اصطلاحات عرفانی را حجاب های ظلمانی دانسته و صرف کردن عمر در راه آنها را موجب هلاکت و خسران و محرومیت ابدی معرفی کرده است (۲)... و در درس های اخلاق، فلسفه و عرفان و حتی در سخنرانی های عمومی و مکاتبات خود غالباً به مسئله حجاب های نورانی و ظلمانی توجه داده است. نگارنده تلاش دارد در این مقاله برخی از حجاب های نورانی و ظلمانی را از دیدگاه حضرت امام معرفی کرده و راه رفع این حجاب ها را نیز با تکیه بر کلمات ایشان بیان کند.

مقدمه

کلمه "حجاب" در اصل لغت به معنای پوششی است که مانع و حائل بین بیننده و آنچه می خواهد ببیند، باشد و هر آنچه مانع چشم از دیدن باشد، حجاب نامیده می شود و چون این کلمه مصدر است و به معنی اسم فاعل به کار رفته پس حجاب یعنی منع کردن، ولی در اصطلاح به معنای منع کننده استعمال شده است. (۳)

در آیات شریفه قرآن تقریباً هشت مرتبه کلمه "حجاب" و مشتقات آن به کار رفته است؛ علاوه بر آن کلماتی از قبیل "غطاء"، "قفل بر قلب"، "ستر"، "اکنه" و "طبع" نیز مترادف با "حجاب" استعمال شده اند، ضمناً "حجال" به معنی عروس نیز - چون غالباً عروس پرده نشین و دارای حجاب است که نگاه نامحرم به او نیفتد - معنای حجاب را می فهماند. کشف،

حجاب - و جمع آن حجب - به معنای پوشش بوده و اصل آن جسمی است که مانع بین دو جسم دیگر باشد و در غیر معنای جسم نیز به کار رفته است.

می باشند.

ق. اگر معصومین (ع) حجاب های حق متعال باشند، به تعداد آنان حجاب های نورانی وجود دارد، و اگر هر کدام از فرشتگان را حجاب بدانیم، عدد حجاب ها بی نهایت می باشد.

و اگر هر کدام از غیب و شهادت یا ملک و ملکوت یا نور و ظلمت را یک حجاب بدانیم، تعداد حجاب ها دو عدد است. از اینجا است که علت تفاوت روایات روشن می گردد.

حدیث اول: شخصی از امیر المؤمنین (ع) در باره "حجب" سؤال نمود، حضرت در پاسخ او فرمود: حجاب اول خود هفت حجاب است، حجاب دوم هفتاد حجاب است و بر هر کدام هفتاد هزار فرشته حاجب است. و حجاب های مختلفی چون سداقات جلال و سداقات کبریا و سداقات جبروت است. پس از آنها نور ابیض و پس از آن سداق و حدانیت و پس از آن حجاب اعلی است. (۱۴) سپس حضرت علی (ع) مسیر برخی از این حجاب ها را نزدیک به پنج میلیارد سال بیان کرده است. (۱۵)

حدیث دوم: در احادیث معراج آمده است: "جبرئیل به پیامبر (ص) فرمود: بین خدا و خلق نود هزار حجاب است.

بین من و اسرافیل - که نزدیک ترین خلق به خداوند هستیم - چهار حجاب وجود دارد: حجاب نور، حجاب ظلمت، حجاب غمام، و حجابی از آب". (۱۶)

حدیث سوم: رسول خدا (ص) فرمود: "خداوند هفتاد هزار حجاب از نور و ظلمت دارد". (۱۷)

در احادیث عددهای دیگری برای تعداد حجاب های بین خدا و خلق، و میان خداوند و فرشتگان بیان شده است؛ برای نمونه: هفتاد حجاب، (۱۸) هفت حجاب، (۱۹) هیجده حجاب، (۲۰) نود حجاب، (۲۱) هیجده هزار و سیصد و شصت هزار (۲۲) حجاب، و بلکه بی نهایت.

آسان ترین و سالم ترین راه شاید آن باشد که این اعداد را کنایه از کثرت و زیادی حجاب ها دانسته و عدد دقیق آن را به خدای متعال و اهل بیت (ع) واگذار کنیم. گرچه از نظر عرفانی نیز بیان و شمارش دقیق آنها مشکل نخواهد بود.

از نظر امام خمینی (ره)، تعداد حجاب ها را می توان دو عدد به یک اعتبار و سه عدد به اعتباری دیگر و چهار عدد به جهتی دیگر و هفت عدد از منظری دیگر و بلکه هزاران عدد یا هفتاد هزار دانست. (۲۴) ایشان می فرماید:

انسان اعجوبه ای است دارای دو نشأه و دو عالم: نشأه ظاهریه ملکیه دنیویه که آن بدن اوست، و نشأه باطنه غیبیه ملکوتیه که از عالم دیگر

آنگونه که لباس ساتر و حجاب بدن است، بدن مادی ساتر بدن برزخی است و بدن برزخی ساتر نفس و نفس ساتر قلب، و قلب ساتر روح و روح ساتر سر و سر ساتر لطیفه خفیه است.

است، دارای مقامات و درجاتی است که به طریق کلی گاهی تقسیم کرده اند آن را به هفت قسمت، و گاهی به چهار قسمت، و گاهی به سه قسمت و گاهی به دو قسمت و از برای هر یک از مقامات و درجات آن جنودی است رحمانی و عقلانی و [جنودی است] شیطانی و جهلانی. (۲۵)

به عقیده حضرت امام (ره) می توان گفت انسان دارای دو بعد ظاهر و باطن است و از جهتی دارای سه مقام ملک و برزخ و عقل است و از جهت مراتب عقل نظری و عملی، هر کدام دارای چهار مرتبه "عقل هیولانی، عقل بالملکه، عقل بالفعل و عقل مستفاد" و نیز "تخلیه و تحلیه و تجلیه و فنا" است و از جهتی دیگر انسان دارای هفت بعد "طبع، نفس، قلب، روح، سر، خفیه، اخفی" است و از حجاب های سه یا چهار یا هفتگانه همین است. آنگونه که لباس ساتر و حجاب بدن است، بدن مادی ساتر بدن برزخی است و بدن برزخی ساتر نفس و نفس ساتر قلب، و قلب ساتر روح و روح ساتر سر و سر ساتر لطیفه خفیه است. (۲۶)

پی نوشت ها:

- (۱) صحیفه امام، ج ۱۹، ص ۲۸۴، ج ۲، ص ۴۳۹.
- (۲) همان، ج ۱، ص ۶، نامه به میرزا جواد همدانی در تاریخ ۱۳۱۴ ش.
- (۳) مجمع البحرین، ج ۲، ص ۳۴.
- (۴) دیوان امام، ص ۲۴.
- (۵) مرصاد العباد، ص ۳۱۰.
- (۶) ریاض السالکین، ج ۲، ص ۲۹، ذیل شرح دعای سوم، تلخیص الریاض او تحفه الطالبین، ج ۱، ص ۱۴۲.
- (۷) مثنوی، دفتر دوم، ص ۱۳۲.
- (۸) مثل اینکه "بینی و بینک انی نیاز عنی لفارفع بلطفک انی من البین"
- (۹) مثل مقامات العارفین ابن سینا در کتاب "الآشارات و التنبیها"
- (۱۰) مثل کتاب اوصاف الاشراف.
- (۱۱) مثل کتاب صد میدان.
- (۱۲) در ابتدای منازل السائرین، ص ۲۶ از ابوبکر کتانی نقل کرد، و خود خواهه عبدالله نیز در این کتاب در واقع هزار درجه و به ظاهر صد درجه بیان کرده است.
- (۱۳) ریاض السالکین، ج ۲، ص ۳۰.
- (۱۴) شیخ صدوق، کتاب التوحید، ص ۲۷۸، ج ۳، باب ۳۸.
- (۱۵) برای شرح و تفسیر کلمات این حدیث شریف و تأویل آن رجوع شود به "شرح الصدوق"، ج ۳، ص ۵۸۷.
- (۱۶) تفسیر الصافی، ج ۱، ص ۹۵۴.
- (۱۷) ریاض السالکین، ج ۲، ص ۳۰.
- (۱۸) ر. ک: بحار الانوار، ج ۵۸، ص ۴۴ و ۴۵، ج ۸، ص ۲۱۵.
- (۱۹) همان، ج ۸۵، ص ۱۵۳.
- (۲۰) همان، ج ۹، ص ۳۴۰، ج ۱۰، ص ۸۷، ج ۵۸، ص ۳۵.
- (۲۱) همان، ج ۱۶، ص ۲۹۳، ج ۱۸، ص ۲۵۸.
- (۲۲) مرصاد العباد.
- (۲۳) ریاض السالکین، ج ۲، ص ۳۰.
- (۲۴) شرح فصوص الحکم با تصحیح استاد آشتیانی، تعلیقه حضرت امام، ص ۵۵۵.
- (۲۵) چهل حدیث، ص ۴.
- (۲۶) ر. ک: آداب الصلاه، ص ۹۱، شواهد الربوبیه، ص ۲۰۷.



علمی

خلاقیت؛ گفته‌ها و ناگفته‌ها (قسمت هفتم)

۱۰. تحرک مغزی (طوفان مغزی)

این تکنیک نخستین بار توسط دکتر الکس اس آسبورن مطرح شد. در این تکنیک، مسأله‌ای به یک گروه کوچک ارائه شده و از آنان خواسته می‌شود بدون تأمل و به سرعت نسبت به آن واکنش نشان دهند و برای آن پاسخی بیابند. پاسخ‌ها بر روی نایلونی نوشته می‌شوند بطوری که همه اعضای جلسه می‌توانند آنها را ببینند. این امر باعث می‌شود تا ذهن اعضا به فعالیت بیشتری پرداخته و جرقه‌ای از یک ذهن باعث روشنی ذهن دیگر شود. پنج اصل در جلسات تحرک مغزی حاکم است:

۱) میزان ایده‌ها و نظرهاى ابراز شده واجد اهمیت است؛ زیرا هر چه نظرات و پیشنهادات بیشتری ارائه شود، امکان ایجاد ایده‌های خلاق و بدیع در میان آنها افزایش می‌یابد. بنابراین باید شرکت کنندگان در جلسه ترغیب شوند تا هر چه بیشتر به اظهار نظر و ابراز ایده‌های جدید بپردازند.

۲) اعضا می‌توانند به تکمیل، تعدیل و ترکیب ایده‌های دیگران نیز بپردازند و ایده‌های خود را براساس اظهار نظر آنان بناکنند. این مسأله باید به اعضای جلسه گوشزد شود که می‌توانند علاوه بر اظهار نظر فردی از نظرات ابراز شده الهام گرفته و نظرات تلفیقی و ترکیبی بسازند و اعلام کنند. البته هیچ یک از افراد حق ندارد نسبت به نظر دیگران ارزیابی انجام دهد.

۳) اجازه هیچگونه انتقاد و نقادی نسبت به مطالب ابراز شده در جلسه داده نمی‌شود. همه حق دارند آزادانه نظر خود را ابراز نمایند؛ ولی حق ندارند نسبت به نظر دیگری انتقاد کرده و اظهار نظر مثبت یا منفی کنند. انتقاد موجب می‌گردد تا افراد از بیان ایده‌هایی که فکر می‌کنند مورد انتقاد واقع خواهد شد خودداری کنند.

۴) ارزیابی و داوری نسبت به نظرات ابراز شده به بعد موقوف می‌گردد و از اعضای جلسه خواسته می‌شود تا هیچگونه قضاوت و ارزیابی نسبت به نظرات بیان شده به عمل نیاورند. ارزیابی‌های شتابزده ممکن است اظهار نظری را قبل از آنکه موجب شکفتگی نظر دیگری شود در نطفه خفه نماید و فضای خلاق جلسه را دچار رکود کند.

۵) موضوعات مطرح شده در جلسات تحرک مغزی باید دقیقاً تعریف شده و مشخص باشند؛ مسائل کلی و مبهم موجب سردرگمی اعضا و عدم کارایی جلسه می‌گردد؛ زمانی که تعریف مشخصی از مسأله وجود نداشته باشد، جلسه بی‌هدف به این سو و آن سو تغییر جهت می‌دهد. در حالی که با تعیین هدف و تعریف مسأله چارچوبی ایجاد می‌شود که در محدوده آن افکار هدایت می‌گردد.

دلایل فراوانی در مورد پربار بودن جلسات تحرک مغزی بیان گردیده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

۱- افزایش قدرت خلاقیت در گروه: نتایج تجربیات انجام شده نشان داده است که افراد در حالت گروهی بیش از حالت انفرادی قدرت تصور خلاق خود را بروز می‌دهند.

۲- رقابت: رقابت نیز عامل دیگری است که در جلسات تحرک مغزی موجب افزایش اثربخشی می‌گردد.

۳- انتقاد و ارزیابی‌های سریع: این امر باعث می‌شود تا اعضای جلسه با فراغت خاطر به اظهار نظر پرداخته، محیطی مساعد برای خلاقیت ایجاد گردد.

۴- بداهه‌گویی: نکته دیگری که در مؤثر بودن تحرک مغزی قابل ذکر است بالبداهه بودن نظرات است. افراد در مقابل مسأله‌ای قرار می‌گیرند که باید به سرعت نسبت به آن واکنش نشان دهند و این حالت موجب خلاق تر شدن ذهن می‌گردد؛ درست مانند لحظاتی که فرد در مقابل یک واقعه غیرمنتظره عکس العملی بدیع نشان داده است که بعدها وقتی به آن می‌اندیشد از پاسخ خود دچار شگفتی می‌گردد.

در مورد ویژگی‌های اعضای شرکت کننده در جلسات تحرک مغزی نیز باید یادآور شد اصولاً باید افراد دارای زمینه‌های تخصصی نسبت به مسأله مورد بحث باشند، اما از جهت کسب تجربه نیز می‌توان اعضای تازه وارد و مجرب را در یک گروه قرار داده و از تعامل نظرات آنان به ایده‌های جدید دست پیدا کرد. البته در جلسات تحرک مغزی باید هوشیار بود تا یک یا چند نفر بر سایرین سلطه پیدا نکنند و افکار و نظرات آنان را تحت الشعاع نظر خود قرار ندهند. از این رو توصیه می‌گردد اعضای جلسه با یکدیگر تقریباً همسانی داشته و یک فرد عالیمقام سازمانی به همراه زیردستانش در یک جلسه شرکت نکند، همانطور که اشاره شد جلسات تحرک مغزی باید در گروه‌های کوچک انجام پذیرد و تعداد ۱۲ نفر حد مطلوب برای اعضای یک جلسه تحرک مغزی می‌باشد.

۱۱. ارتباط اجباری

یکی دیگر از شیوه‌های آشکار ساختن خلاقیت‌ها و ظاهر ساختن توانایی آفرینندگی موجود در افراد، شیوه ارتباط اجباری است. در این شیوه همانطور که از نام آن استفاده می‌شود، باید بین دو گروه از پدیده‌ها ارتباطی اجباری ایجاد کرد. برای روشن شدن طرز کار با این تکنیک به مثال زیر توجه کنید:

یک تولیدکننده محصولات شیشه‌ای به دنبال طراحی یک فراورده نو و جدید است. او برای یافتن چنین محصولی، از تولیدات قبلی مانند حباب چراغ، لیوان، آینه، بطری، جام شیشه‌ای و مانند آنها لیستی تهیه کرده و در مقابل آنها سیاهه‌ای از بازی‌های مختلف را می‌نویسد. سپس از اعضای گروهی که برای یافتن محصول جدید گرد هم آمده‌اند، می‌خواهد که بین اقلام این دو فهرست رابطه‌ای ایجاد کنند. گروه ممکن

برای آنکه بتوان ابعاد مختلف یک موضوع و اجزای متشکله آن را با یکدیگر مقایسه نمود می توان ابعاد اصلی یک مسأله و اجزای آنها را بر روی دایره‌هایی متحدالمرکزی نوشته و با چرخاندن دایره‌ها ابعاد مختلف و اجزای آنها را با هم مقایسه کرد و ارتباط بین آنها را حدس زد. شکل ۱ چهار بعد فرضی یک مسأله و اجزای آنها را نشان می‌دهد. حروف نشان‌دهنده اجزای هر بعد و اعداد نشانگر ابعاد می‌باشند. در این حالت همانطور که ملاحظه می‌شود بُعد ۱ و جزء الف را می‌توان با بُعد ۲ و جزء الف آن مقایسه کرد و همینطور با چرخاندن دایره بزرگ تر بُعد ۱ و جزء الف را با بُعد ۲ و جزء ب مقایسه نمود و این کار را برای بدست آوردن رابطه‌ای جدید ادامه داد تا همه ابعاد و اجزای آنها با هم مقایسه شوند.

۱۳. گردش تخیلی

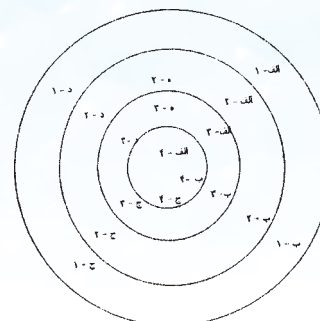
در سال ۱۹۶۱ روانشناسی به نام گوردون نتایج پژوهش‌های ده ساله خود را در مورد افراد خلاق منتشر کرد و ضمن آن اعلام داشت که ذهن آدمی به هنگام ابراز خلاقیت و ابتکار در یک حالت خاص روانی است که اگر بتوانیم آن حالت را ایجاد نماییم، خلاقیت امکان بروز می‌یابد. او در گروه‌های ایجاد خلاقیت، اعضای گروه را از طریق بکارگیری یک جریان تمثیلی و استعاره‌ای به گردش تخیلی ترغیب می‌نمود و در این حالت ایده‌ها و نظرات بدیعی را کشف می‌کرد. ذهن افراد در این گردش خیالی با دستاویز استعاره‌ها به نکاتی نو که هدف جلسه خلاقیت بود، می‌رسید و روابط تازه‌ای را بین پدیده‌ها پیدا می‌کرد. آنان پدیده‌هایی را که چندان تجانس با هم نداشتند، تلفیق و ترکیب می‌کردند و به ایده‌های جدیدی دست می‌یافتند. در جلسات خلاقیت به کمک استعاره و تخیل، کار تلفیق و ترکیب در ذهن افراد انجام می‌گرفت و از این روش گوردون را شیوه تلفیق نامتجانس‌ها نیز نامیده‌اند.

در جلسات ایجاد خلاقیت، تعداد اعضا ۶ تا ۸ نفر می‌باشد. فردی رهبری جلسه را عهده‌دار است و بحث‌ها را هدایت کرده و ایده‌های ابراز شده را ثبت می‌کند. برای ثبت ایده‌ها می‌توان از یک منشی نیز استفاده نمود. فرد دیگری نیز در جلسه حضور دارد که او را صاحب مشکل یا مشتری می‌نامند. وی مشکل یا مسأله را مطرح ساخته و ایده‌های ارائه شده را از جهت حل مشکل نقد کرده و آنها را می‌پذیرد یا رد می‌کند. وی ابتدا ایده‌های مطرح شده در مورد مشکل را ارزیابی کرده و تعدادی از آنها را که بهتر می‌یابد انتخاب می‌کند و مجدداً برای تنقیح و تکمیل به گروه ارائه می‌کند تا بهترین ایده ابراز و انتخاب شود. گروه برای ایده‌یابی به تفکر و تخیل ترغیب شده و رهبر جلسه با طرح استعاره‌ها و تمثیل‌هایی کار تخیل را ساده‌تر می‌کند. در این روش نقش رهبر و مشتری بسیار حساس بوده و تجربه و دانش آنها در تمرین بخش بودن جلسه تعیین‌کننده است.

است در ایجاد این ارتباط به ایده جدیدی در مورد محصول شیشه‌ای برسد و مثلاً طراحی لیوان‌هایی را پیشنهاد کنند که روی آنها شکل‌هایی نقش می‌بندد و می‌توان با آنها بازی خاصی را انجام داد، یا پیشنهاد تولید شیشه‌ای را ارائه دهند که در مقابل ضربه‌های توپ مقاوم بوده و نمی‌شکند و یا آینه چند تکه‌ای تولید نمایند که برای سرگرمی بچه‌ها می‌توان از آن استفاده کرد. در این مثال اگر فهرست بازی‌ها در مقابل محصولات شیشه‌ای به نتیجه مطلوبی نرسید فهرست دیگری در یک زمینه کاملاً متفاوت تنظیم شده و از اعضا خواسته می‌شود بین اقلام فهرست جدید و آن محصولات نیز رابطه‌ای برقرار سازند. بطور خلاصه در تکنیک ارتباط اجباری اعضای جلسه برای یافتن یک رابطه بین دو زمینه‌ای که با یکدیگر مانوس و مرتبط نیستند، دست به تلاشی فکری زده و در این راه به ایده‌ها و نظرات جدیدی دست می‌یابند. البته در آغاز جلسه هدف از ایجاد ارتباط اجباری برای شرکت‌کنندگان بیان می‌شود و آنها ضمن ایجاد ارتباط همواره در نظر دارند که هدف اصلی چیست و باید به دنبال چه چیزی باشند. در مثال گذشته، هدف یافتن محصول جدیدی بود که از شیشه تولید می‌شد و ایجاد ارتباط اجباری، باید منتج به یافتن این فرآورده جدید می‌گردید.

۱۲. تجزیه و تحلیل مورفولوژیک

تکنیک تجزیه و تحلیل مورفولوژیک یا ریخت‌شناسانه، فنی است که براساس آن پدیده موردنظر از نظر ریخت و ساختار کلی و ابعاد مختلف موجود در آن، مورد مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. بدین منظور ابتدا سطوح و ابعاد مختلف موجود در پدیده مورد نظرمان را تبیین و تدوین می‌کنیم؛ برای مثال می‌خواهیم برای بازاریابی در مورد یک کالا راه‌های جدید و بدیعی بیابیم. ابتدا ابعاد مختلف کالا را تبیین و تدوین می‌نماییم؛ ابعاد گوناگونی که ممکن است شامل مواردی چون شکل ظاهری آن از قبیل اندازه، رنگ، حجم، وزن و ...، ابعاد مختلف کاربرد و وظایف آن، ابعاد خواص و فوائد آن، چگونگی وضعیت مشتریان بالقوه این کالا از قبیل شخصیت، روحیه و درآمد آنان، ابعاد مختلف بازار این کالا و ... گردد؛ در این مرحله باید کوشش کرد تا ابعاد بیشتری از موضوع موردنظر احضار و مشخص و کلیه متغیرهای مرتبط به آن ثبت گردند. حال باید در مورد هر بعد به اندیشه پرداخت و در ارتباط میان ابعاد مختلف به شیوه‌های جدیدی برای تحقق هدف تعیین شده نائل گردید. در مثال مذکور با برقراری ارتباط بین ابعاد مختلف کالا و وضعیت مشتریان و بازار می‌توان در مورد شیوه‌های بازاریابی به نتایج جدید و بدیعی دست پیدا کرد.



هاله‌ای بر ذهن و عمل ایشان می‌افکند مبنی بر اینکه گزینشگران موجب دور ماندن افراد از حقشان می‌شوند.

بهترین راه برای رفع اینگونه آسیب‌ها، استفاده صحیح از مکانیسم اطلاع‌رسانی است. بر همین اساس باید اطلاع‌رسانی در خصوص ضوابط، بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و... به طور مؤثر و مستمر انجام شود (از طریق آموزش، تشکیل جلسات، سمینارها، نشریه‌ها و...) از طرف دیگر بایستی از نحوه دریافت و برداشت صحیح اطلاعات، اطمینان حاصل شود (از طریق نظارت مستمر و دقیق، بررسی نمونه کارهای انجام شده توسط افراد تحت سرپرستی، صحبت با ارباب رجوع، خواندن دقیق شکوائیه‌ها و...). لازم به ذکر است اگر بدست آوردن اطلاعات منجر به تصمیم‌گیری مناسب و منطقی نشود تقریباً بی‌فایده است. متأسفانه اطلاع‌رسانی در داخل سیستم گزینش و اطمینان از دریافت صحیحی نسبت به آن به نحو خوب و مطلوبی صورت نمی‌گیرد. به جرأت می‌توان گفت اگر همین ضوابط و دستورالعمل‌های فعلی که حاصل تلاش و زحمات فراوان همکاران است به درستی اجرا می‌شد، تنش‌ها و نگرش‌های منفی نسبت به گزینش خیلی کمتر می‌بود.

توجه به محیط خارج از گزینش و همچنین اطلاع‌رسانی به محیط خارج نیز بسیار مهم است. یقیناً یکی از دلایل مهم نگرش منفی بعضی از مسئولین و مردم نسبت به گزینش، عدم شناخت صحیح از افراد و ضوابط گزینش می‌باشد. متأسفانه هنوز هم وقتی از گزینش صحبتی به میان می‌آید، خیلی از افراد به یاد آن دو یا سه سؤال مشهور که در همه جا شایع است، می‌افتند و فکر می‌کنند در گزینش این قبیل سؤالات و مشابه آنها مطرح است. آن قدر بی‌اطلاعی از گزینش در بین مسئولین زیاد است که بعضی از نمایندگان محترم مجلس گمان می‌کنند و حتی اظهار می‌دارند که بیکاری موجود در جامعه ناشی از وجود گزینش است! البته ممکن است این نگرش‌ها صرفاً به علت عدم اطلاع نباشد؛ بلکه به واسطه سؤال‌های نامربوطی که در تحقیق یا مصاحبه طرح می‌شوند ایجاد گردد که در اینجا نیز دقت بیشتر گزینشگران را می‌طلبد.

منطبق کردن ضوابط و دستورالعمل‌ها (در صورت لزوم) با نیازهای جامعه اسلامی با توجه به ارزش‌های دینی همواره باید مد نظر مسئولین محترم در رده‌های بالای گزینش باشد.

تهیه جزوه‌ای مختصر از شرایط و ویژگی‌های داوطلبان جهت جذب در دستگاه‌ها و قراردادن آن (قبل از انجام گزینش) در اختیار داوطلبان و دستگاه‌ها (البته با اطلاعات طبقه‌بندی شده) می‌تواند مفید باشد. توجه داوطلبان در مصاحبه‌ها، پاسخگویی‌های منفی و مذاکره ارشادی و پاسخگویی‌هایی که جهت پیگیری امور انجام می‌شود و همچنین شنیدن دقیق صحبت‌های داوطلبان و در صورت لزوم انتقال نظرات به مراجع بالاتر می‌تواند به امر اطلاع‌رسانی کمک نماید.

به امید روزی که تشکیلات گزینش بتواند رسالت مهم خود را که حفظ و پاسداری از ارزش‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است از طریق انتخاب کارگزارانی شایسته به نحوی مطلوب و بهتر از گذشته انجام دهد.

ب: آسیب‌های درونی

آسیب‌های درونی، شامل آن دسته از آسیب‌هایی است که بر عملکرد و روحیه افراد گزینشگر تأثیری مستقیم می‌گذارد؛ برخی از این قبیل آسیب‌ها عبارتند از:



مقاله وارده

آسیب‌شناسی در گزینش

هر شغل به تناسب ویژگی‌های خاص خود و به اقتضای ماهیت کاری ممکن است تأثیراتی مثبت یا منفی را برای شاغلین به بار آورد؛ نظیر مشاغلی که با آلودگی صوتی، آلودگی شیمیایی، آلودگی میکروبی همراه هستند و یا مشاغلی که به نوعی با جنبه‌های روحی؛ روانی و شخصیتی افراد سروکار دارد که در این صورت آسیب‌هایی را اعم از جسمی یا روحی ایجاد می‌کند. البته گاه آسیب‌های جسمی بیشتر است و گاهی نیز آسیب‌های روحی بیشتر می‌شود.

گزینشگران نیز به موجب وظیفه خطیر و پر اهمیت خود برای شناخت و بکارگیری افراد مفید، مؤثر و متعهد، نیازمند بررسی ویژگی‌های اخلاقی، سیاسی، ظاهری و اعتقادی افراد هستند. بدین ترتیب، بدیهی است که با انواع سوء رفتارها و کژی‌ها نیز (به‌رغم رویارویی با ویژگی‌های ارزنده برخی دیگر از افراد) مواجه می‌شوند.

مداومت در کار گزینش و عدم مراقبت کافی، امکان دارد برای هر گزینشگر آسیب‌هایی را به دنبال داشته باشد که در ذیل به اهم آنها می‌پردازیم:

الف: آسیب‌های بیرونی

شامل تنگناها و محرومیت‌هایی است که به لحاظ اجتماعی برای گزینشگران پیش می‌آید و شاید اوج این تنگناها تلقی ناصواب سایر کارکنان غیر گزینشی است که تصور می‌نمایند به لحاظ ماهیت کار، گزینشگران به طور مداوم در حال تجسس و تفحص در احوالات دیگرانند و تبعات این تلقی، سوق دادن گزینشگران به نوعی انزوا و گاه عدم پذیرش در جمع‌ها و همینطور رویارویی گزینشگران با مشکلات به هنگام انتقال به سایر بخش‌های اداری و برخورداری کمتر از امکانات و تسهیلاتی باشد که سایر کارکنان استفاده می‌کنند.

علاوه بر این در محیط‌های کوچک و شهرستان‌ها نیز مشکلات دیگری فرا راه گزینشگران وجود دارد و از آسیب‌های شغلی محسوب می‌شود؛ به گونه‌ای که عدم پذیرش برخی افراد، موجب ایجاد نوعی حس انتقامجویی نه تنها از شخص گزینشگر بلکه از اعضای خانواده، دوستان یا بستگان وی می‌شود.

گاهی هم بی‌مهری مسئولین سازمان‌ها مزید بر تمامی موارد فوق است؛ چرا که از جزئیات برخی پرونده‌ها آگاهی کافی ندارند و این اثر

بقیه از صفحه ۱۴

دوم: پس از انتخاب، آنها را آزمایش کن. (یعنی بلافاصله آنها را منصوب و حکم صادر مکن).

سوم: آنها را به میل خود به سوی کاری نفرست.

“وَابْعَثِ الْعِیُونَ مِنْ اَهْلِ الصَّدَقِ وَالْوَفَاءِ عَلَیْهِمْ”

چهارم: امام (ع) در این قسمت نکته ای جالب را بیان می کند مبنی بر اینکه نه تنها اصل نظارت و بازرسی را لازم می دانند و از امور لاینفک جامعه بشری تلقی می کنند؛ بلکه می فرمایند: مأموران و بازرسانی را بر کارها بگمار که: “مَنْ اَهْلُ الصَّدَقِ وَالْوَفَاءِ” باشند؛ یعنی از افراد راستکار و وفادار (به اسلام و حکومت اسلامی) باشند.

مواردی که بعد از انتخاب مأموران بازرسی، باید مورد توجه قرار گیرد:

مورد اول: حضرت امیرالمؤمنین علی (ع) می فرمایند: هرگز نباید مأموران و کارگزاران تو که قوانین و مقررات را انجام می دهند و نیکو کارند، با کسانی که خلاف قوانین عمل می کنند و بدکارند در نزد تو یکی باشند:

“وَلَا یُکُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمَسِیءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةِ سَوَاءٍ” (۵)

منظور امام (ع) این است که یک مدیر و مسئول خوب، باید در این زمینه عکس العمل مناسبی از خود نشان دهد و ساکت نشیند.

مورد دوم: اگر یک مدیر و مسئول نسبت به افراد خاطی عکس العملی از خود ابراز نکند، موجب بروز تأثیرات سوئی می شود که در این باره امام (ع) چنین می فرمایند:

“فَانْفِیْ ذَلِكْ تَزْهِيْدًا لِاَهْلِ الْاِحْسَانِ، وَتَدْرِیْبًا لِاَهْلِ الْاِسَاةِ عَلَی الْاِسَاةِ” (۶)
یعنی: “به درستی که این عمل باعث می شود که افراد نیکوکار، از انجام دادن کارهای خوب و نیک بی میل و بی رغبت شوند و افراد بدکار نسبت به کارهای بد تشویق و ترغیب شوند”.

مورد سوم: امام (ع) می فرمایند “هر کدام از این دو دسته (نیکوکار و بدکار) باید به آنچه انجام داده اند جزا و پاداش ببینند”.

“وَالزَّمْ كُلًّا مِنْهُمْ مَا لَزَمَ نَفْسَهُ” (۷)

مورد چهارم: اگر سوء استفاده کارگزاران و مأموران مشخص شد امام (ع) در این زمینه می فرمایند:

“فَانْ اَحَدٌ مِنْهُمْ بَسَطَ يَدَهُ اِلَى خِيَانَةٍ...” (۸)

“اگر یکی از ایشان به جنایت و نادرستی دستش را بیالاید و خبرهایی از خیانت او به تو رسد و (آن امر بر تو مسلم و مسجل شود) به همان خبرها اکتفا کن و او را به کیفر اعمالش برسان و داغ خیانت را آن چنان به او بزَن تا خوار و بی مقدار گردد و بقیه افراد خلاف کار و خیانت پیشه از این عمل تو پند و عبرت گیرند”.

بدیهی است وقتی که امام (ع) می فرمایند که او را به کردار و عمل بدش جزا بده:

“وَ اِخْذْهُ بِمَا اَصَابَ مِنْ عَمَلِهِ” (۹)

این امر را بر عهده مدیران و مسئولان رده های بالاتر قرار داده، که از طرف حکومت، مسئولیت این کار را به عهده دارند، که چنانچه نیاز به انفصال از خدمت، عزل از منصب، اجرای حد، یا وادار نمودن به پرداخت جرائم و... باشد، هر کدام بنا بر مقدار خلاف، و موارد دیگر به اجرا درآید.

تهیه و تنظیم: معاونت نظارت و بازرسی

دفتر ارزشیابی و رسیدگی به شکایات

پی نوشت ها:

(۱) سوره یوسف، آیه ۵۵

(۲) سوره بقره آیه ۲۸۲

(۳) میزان الحکمه، جلد ۱، ص ۵۲

(۴) نهج البلاغه، نامه ۵۳

(۵) همان

(۶) همان

(۷) همان

(۸) همان

(۹) همان

۱- سوء ظن: مراد از سوء ظن آن است که فرد در دل حکم کند که فلانی کار ناشایستی انجام داده است و یا خوی ناپسندی دارد پس آدم بدی است و این حکم عجولانه است که در این مرحله حکم کردن بر مبنای سوء ظن حرام است.

۲- ایجاد روحیه تجسس: ریشه تجسس سوء ظن است و آن زمانی است که فرد به گمان بد خود ترتیب اثر می دهد و به دنبال بدی دیگران می رود و تجسس می کند، در روایتی آمده است:

اگر مشاهده کردید که فردی دنبال یافتن عیوب نهانی مردم است و گناهان خویش را فراموش کرده است، بدانید که مکر خدا شامل حال او می شود. (بخارا الانوار، جلد ۷۵، ص ۲۱۵) در قرآن کریم نیز به صراحت بیان شده است که تجسس کردن در کارهای مردم و کشف اسرار مردم و کنجکاوای از عیوب ایشان حرام است.

۳- مطلق نگری: برای نمونه اگر افراد را به طور کلی به دو دسته خوب و بد تقسیم کنیم و با داشتن کوچک ترین ضعفی ایشان را در فهرست افراد بد قرار دهیم، دچار عارضه مطلق نگری شده ایم که این عارضه، موجب تضییع حقوق افراد می گردد.

۴- خستگی، پژمردگی و افسردگی: این حالات گاهی از عوامل رویارویی مداوم گزینشگران با موارد سوء اخلاق، رفتار و ضعف های متقاضیان در زمینه های متفاوت ناشی می گردد که تأثیرات سوئی بر عملکرد و حتی شرایط خانوادگی گزینشگران نیز می گذارد.

۵- تحلیل رفتن قوای جسمانی: از آنجا که ابعاد روانی مؤثر بر وضعیت های جسمانی است، هر گونه فشارهای روانی ممکن است موجب سوء تغذیه، لاغری مفرط، عدم تعادل مواد در بدن و بروز برخی بیماری ها گردد.

۶- پیشداوری: ممکن است ذهن گزینشگر به نوعی پیشداوری در مورد افراد عادت کند و در ذهن خود نوعی مشابه سازی، قرینه سازی و انطباق را انجام دهد. ولی باید در نظر داشت همانگونه که خداوند هیچ کس را مشابه دیگری نیافریده است، تفاوت های فردی نیز موجب بروز رفتارهای متفاوتی می شود و ترسیم شخصیت افراد بدون بررسی دقیق و اصولی، تبعات سوئی را به دنبال خواهد داشت.

۷- غرور: دست اندر کاری گزینشگران در انتخاب افراد ممکن است به تلقی خود برتر بینی در ایشان بیانجامد و فرد گزینشگر از عیوب خود غافل شود و خود را مظهر اعتقادات ناب، اخلاق حسن، و همه خوبی ها تصور نماید؛ که همین غفلت ریشه همه بدی هاست.

۸- خودمحوری: از آنجا که گزینشگر اغلب پس از گردآوری دلایل لازم، اقدام به تصمیم گیری می کند، گاه موجب می شود که خود محور شود و این تصور را در مورد خود بنماید که تصمیمی می گیرد قرین به صحت است و از مشورت و پویایی و دقت کافی در کار نیز اجتناب کند.

۹- تعمیم دادن: نظیر پیشداوری و گاه از آن نیز عمیق تر است؛ گزینشگر ممکن است حتی در مرحله بررسی دقیق هم مسائل را به گونه ای تعمیم دهد که از رسیدن به حقیقت باز ماند. گاهی نیز در ارزیابی رفتار اعضای خانواده، دوستان و اطرافیان خود ممکن است به آسیب تعمیم دادن مبتلا گردد و این برای سایرین بسیار آزاردهنده و برای شخص گزینشگر خارج شدن از این حالت روحی نیازمند صرف زمانی طولانی است.

۱۰- رکود: گاه تمرین و ممارست زیاد گزینشگر در کار خود موجب افتادن در دام رکود می شود و احساس استغنا به وی دست می دهد و این مسئله مانع پیشرفت تحصیلی، مطالعاتی و مهارتی وی می گردد.

۱۱- کوچک شدن برخی گناهان نظیر غیبت: از آنجا که درج و مطالعه مطالب، اغلب در غیر حضور افراد صورت می گیرد، ممکن است فرد گزینشگر چنان عادت کند که در مورد افراد همکار یا سایر اطرافیان نیز مجاز به دقت یا بیان خصوصیات آنها می باشد؛ که این عادت بد غیبت بوده و از گناهان کبیره و کاری بسیار ناپسند است. در پایان آنچه ضرورت دارد به همکاران گزینشگر توصیه شود، اینکه به محض توجه به هر یک از آسیب های فوق در خود بهتر است به فکر علاج برآیند و بر خدا توکل کنند.

تهیه و تنظیم: صدیقه اکبریان



واژه نامه

مدرنیسم و پست مدرنیسم (قسمت دوم)

دو پیش زمینه اصلی مدرنیته

اگر بررسی مدرنیته را در دو بُعد تکنولوژی و اندیشه پی بگیریم، باید به دو رکن انقلاب صنعتی و روشنگری اشاراتی بنماییم. انقلاب صنعتی، پیش زمینه وجه تکنولوژیک مدرنیته را فراهم آورد، همانطور که روشنگری، زمینه را برای وجه اندیشه ای مدرنیته آماده نمود.

از وقایع بسیار تأثیرگذار قرن هجدهم، انقلاب صنعتی بود. در طول این قرن، نظریه موسوم به "لسه-فر" رواج داشت که بر اساس آن بر آزادی عمل در عرصه فعالیت های اقتصادی و عدم اعمال مقررات شدید و برداشتن هرگونه موانع موجود در برابر فعالیت های سودآور اقتصادی و طرفداران زیادی در انگلستان پیدا کرد. این نظریه به خصوص پس از آن که آدام اسمیت، اقتصاددان اسکاتلندی الاصل انگلستان، در کتاب خود تحت عنوان ثروت ملل (۱۷۷۶) به دفاع از آن پرداخته بود، شهرت فراوانی پیدا کرد. از سوی دیگر، علاقه و توجه روزافزون به تحقیقات و پژوهش های علمی و نوآوری ها و اختراعات در انگلستان، خودنمایی کرد. مجموعه این نظریات و عقاید همراه با گسترش تجارت و امکان انباشت سرمایه به منظور استفاده در بخش صنعت، زمینه های انقلاب صنعتی را در انگلیس مهیا نمودند. (۱)

در این قرن، سه اختراع یعنی موتور بخار اولیه توماس نیوکامن (۱۷۰۵)، ماکوی سیار جان کی (۱۷۳۳) و قالب نخ ریزی لوئیس پل و جان وایات (۱۷۴۱)، زمینه ساز اختراعات بعدی شدند. مهم ترین ماشین های انقلاب صنعتی در سه دهه آخر قرن هجدهم ساخته شدند. (۲)

اگر انقلاب صنعتی، یکی از ارکان مدرنیته در عرصه تکنولوژی را تشکیل داد، رکن دیگر مدرنیته در عرصه اندیشه عبارت بود از روشنگری.

روشنگری، جریانی فکری در فرانسه و آلمان قرن هجدهم بود. به اعتقاد بسیاری از نظریه پردازان، نیوتن و جان لاک، پدران حقیقی روشنگری محسوب می شوند. روشنگری باعث اشاعه و رواج این عقیده بود که روش های علمی، ابزار و تکنیک های برخاسته از آن و استدلال عقلانی را می توان برای تمامی حوزه ها به کار بست، چیزی که بعدها سر از علم گرایی (Scientism) درآورد. (۳)

روشنگری در آلمان دو مرحله داشت: مرحله اول روشنگری آلمانی، با کریستیان تومازیوس و مرحله دوم آن با کریستیان ولف شناخته می شوند. فلسفه

ولف و پیروان او به یک معنا، اوج روشنگری آلمان بود. این فلسفه، گویی برنامه ای بود برای بردن همه حوزه های فعالیت ذهنی انسان به پیشگاه محکمه عقل. نظام فکری ولف می گفت: اعتقاد، اخلاقیات، اشکال کشورداری و حکومتی، زیبایی شناسی، همه و همه، تابع حکم غیر شخصی عقلند. (۴) فلسفه روشنگری فرانسه، با روشنگری آلمان تفاوت داشت. روشنگری فرانسه، غالباً مخالف مذهب کاتولیک بود و بعضی از متفکران آن با دین، به طور کلی، دشمنی می ورزیدند، چه آنها چنین می اندیشیدند که دین، دشمن ترقی اجتماعی است، ولی این طرز تفکر، مسلماً خصیصه روشنگری آلمان نبود. (۵)

امانوئل کانت (۱۷۲۴-۱۸۰۴) در مقاله ۱۷۸۴ خود درباره روشنگری اظهار داشت که مفهوم روشنگری، این است که انسان از حالت کودکی که خودش برای خود ایجاد کرده، بیرون آید؛ یعنی به نیروهای خارج از خود متکی نباشد، بلکه به درک و فکر خود اعتماد کند. شعار دوره روشنگری این بود: "جسارت بورز و بدان! شجاع باش و از فهم خود بهره گیر." (۶)

از خصوصیات مهم دوره خرد و روشنگری، خارج کردن عنان علم و اندیشه از کف ارباب کلیسا بود. ابتناء حجیت و اعتبار علم بر براهین عقلی و مؤیدات تجربی، به زاویه کشاندن اندیشه ارسطویی، کنار گذاردن تفسیرهای غایت گرایانه و روآوری به تبیین های علمی و ریاضی و اهمیت یافتن دانش و منطق ریاضی، تغییر زبان دانش از مفاهیمی چون جوهر و عرض، صورت و ماده و کم و کیف به مقولاتی چون زمان، فضا، جرم، انرژی و... نشان دادن ذهن عمل پسند به جای ذهن نظر پسند و به بیان دیگر، عبور از معرفت تلذذی به معرفت تصرفی و ابزاری، بی نیاز ساختن جهان از فاعل گرداننده (زیرا بنا بر مفروضات مدل ریاضی، چنانچه در توجیه خلقت جهان، نیازمند خالق باشیم، در تبیین نظم و گردش آن به هیچ فاعل مافوق بشری و ماوراء الطبیعی نیاز نیست) و مجزاساختن دیانت و تعبد از حوزه تحقیقات علمی و تأملات عقلی را نیز می توان از دیگر خصوصیات عصر خرد برشمرد. (۷)

حسینعلی نوذری، چهار خصوصیت متمایزکننده فلاسفه روشنگری را چنین برمی شمارد: ۱- **ضدیت با روحانیت و رد دین و حیانی و روی آوردن به دین طبیعی** ۲- **عقیده به تقدم و برتری شناخت تجربی و مادی** ۳- **اشتیاق وافر بابت پیشرفت فنی و پزشکی** ۴- **تمایل به اصلاحات حقوقی و قانونی**. (۸)

مرحله دوم: شناخت مؤلفه های فکری مدرنیته و ویژگی های آن
عناصر اصلی سازنده مدرنیته عبارتند از: مفهوم پیشرفت و تکامل و جستجوی پیگیر آن، ایمان به عقل، نقد و انتقاد پیگیر و مداوم از ارزش ها و هنجارها و باورهای رایج و حاکم، آزادی بیان، ارزش و جایگاه والای علم، توسعه اقتصادی-اجتماعی-سیاسی و بالاخره تحقق سعادت بشری.

مفهوم رایج "پیشرفت" در عصر روشنگری، بدوآ بیانگر و ناظر به این معنا بود که با به کار بستن دانش مبتنی بر عقل و تجربه، می توان نهادهای اجتماعی سالم و دقیقی را بنا نهاد که به کمک آنها بتوان در جهت سعادت، رفاه و خوشبختی انسان ها گام برداشت. مفهوم "تکامل" نیز به معنی عبور مداوم و مستمر از قلمرو ضرورت ها به قلمرو آزادی بود. (۹)

"آزادی" در تفکر مدرن، جزو حقوق قطعی و اساسی انسان بدون توجه به مذهب، عقیده و ملیت او شمرده شد. رسوخ این اعتقاد حتی در رهبر کاتولیک های جهان دیده می شود. پاپ ژان پل دوم در سخنرانی خود در سازمان ملل چنین می گوید:

"در آستانه هزاره جدید، شاهد شتاب خارق العاده جهانی جهت نیل به آزادی، این پویاترین پدیده تاریخ بشر هستیم. این پدیده، مختص به یک نقطه خاص نبوده و به یک فرهنگ ویژه تعلق ندارد. به رغم تهدید به خشونت، انسان ها در سراسر جهان از آزادی، حمایت کرده و خواهان وجود آزادی در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی و اقتصادی زندگی [خویش] هستند؛ زیرا وجود آزادی را

نشانگر شأن و منزلت (جایگاه) انسان می‌داند. (۱۰)

مدرنیته، در واقع، تجلی بارز نفی روشنگرانه-اومانیستی سنت و اقتدار در برابر عقل و علوم طبیعی است. دوره‌ای که با الهام و کمک گرفتن از دستاوردهای جنبش‌ها و حرکات‌های مختلف، نظیر دستاوردهای اکتشافات علمی، انقلاب صنعتی، اکتشافات جغرافیایی استعماری، رفورماسیون و اصلاح دینی و کنار رفتن مذهب به عنوان خرافه، برآمدن نهضت‌های اصلاح‌گرانه، علمی و انقلابی در عرصه تفکر دینی که ظهور پروتستانتیسم یکی از موارد آن است، ظهور تفکرات لیبرال اومانیستی و دموکراسی پلورالیستی، جامعه مدنی، تفکر اصالت فرد و اصالت اجتماع به موازات هم و ... توانست عرصه‌های تازه‌ای در برابر دیدگان نسل‌های نو بگشاید.

آن تورن، در کتاب نقد مدرنیته، این خصوصیات را برای مدرنیته شمرده است: شاخه شاخه شدن فزاینده بخش‌های مختلف حیات جمعی اعم از سیاسی، اقتصادی، خانوادگی، مذهبی و به ویژه هنری، حذف هرگونه غایت‌گرایی، حاکمیت عقلانیت ابزاری، سکولاریزاسیون، افسون‌زدایی از جهان، خلع خدا از صدارت جهان، کسوف عقل عینی، جدایی جهان‌پدیدار و جهان هستی محض، ظهور اخلاق اجتماعی، پراگماتیسم و یوتیلیتاریانیسم (۱۱) می‌توان در یک جمع‌بندی، ویژگی‌های زیر را در مدرنیته سراغ گرفت:

۱. در شناخت: تجربه‌گرایی و نفی مابعدالطبیعه و احیاناً تأسیس مابعدالطبیعه‌ای متناسب با بینش و منش جدید.
۲. در شناخت: سیاتنیسم و نشستن دانش تجربی به جای دیانت و ایمان.
۳. در شناخت: رواج شکاکیت.
۴. در جهان‌بینی: جهان‌انگیزگی که آینه یا مظهر ثابت مشیت الهی برای انسان است، به صورت صحنه‌ای پویا از کشاکش نیروهای طبیعی در آمد.
۵. در جهان‌بینی: اهمیت یافتن انسان بیشتر از خدا، غنای شخصیت، رشد قوای عقلی و استعدادهای معنوی، بهره‌وری از زیبایی‌های گوناگون و زندگی آراسته به نعمت‌های دنیوی و فعالیت‌های متنوع
۶. در جهان‌بینی: ظهور لیبرالیسم به عنوان فلسفه‌ای نوین در توجیه حقانیت دنیای جدید

۷. در جهان‌بینی: Individualism و اصالت فرد انسان، تأمین منافع و آزادی انسان متفرد
۸. در آرمان‌ها: اعتقاد به تعالی و پیشرفت در همین دنیا براساس عقل، جان‌شین اعتقاد به عصر طلایی گذشته و گناه ذاتی شد.
۹. در اعتقاد: یک شکلی مذهبی، بدل به عقاید متفاوت شد.
۱۰. در مذهب: سازش با دیگران و تحمل آنان (تسامح) شایع گردید.
۱۱. در اخلاق: اصل سودمندی.

۱۲. در اجتماعات: ظهور ناسیونالیسم و رشد ملیت با مظهریت سلطنت.
۱۳. در اجتماعات: آگاهی یافتن مردم از نفوذ خویش.
۱۴. در اجتماعات: اقدام فردی، جای عمل و اقدام اجتماعی را گرفت.
۱۵. در حقوق: قراردادهای جان‌شین سنت‌های طبقاتی شد.
۱۶. در سیاست: حاکمیت ملی جایگزین حاکمیت الهی و طبیعی شد و حکومت‌های مشروطه شکل گرفت.

۱۷. در اقتصاد: رشد زیاد سرمایه‌داری.
۱۸. در اقتصاد: اموال منقول، جایگزین زمین و مالکیت آن شد.
۱۹. لاکمن (۱۹۶۷) می‌گوید ویژگی‌های جوامع معاصر، عدم نیاز به نظام‌های فراگیر ارزشی است؛ زیرا آنها به مشروعیت مذهبی نیاز ندارند. در این حالت، دین، به جنبه‌ای از زندگی خصوصی تبدیل می‌شود (۱۲)

مرحله سوم: شناخت ماهیت مدرنیته

ماهیت مدرنیته دو رکن دارد: ۱- خودمحوری بشر، ۲- عقلانیت ابزاری. شالوده‌زیربنای این دوره بر یک فرض اساسی استوار بود: عقل انسانی و

فرد مستقل به عنوان تنها منبع معنا، حقیقت و شناخت و در پی آن، نفی هرگونه تصور یا پندار دیگر برای یافتن یا معرفی منشا و مبنایی برای معنا، حقیقت و شناخت، اعم از ایده‌آلیستی، متافیزیکی و یا دیگر اشکال غیر علمی آن (۱۳) و بر، ماهیت مدرنیته را در عقلانیت ابزاری می‌دانست. توضیح آن که بر، واکنش‌ها را به چهار نوع متمایز تقسیم می‌کند:

۱- کنش عقلانی معطوف به هدف: این کنش تقریباً مترادف است با همان کنشی که پارتو، کنش منطقی می‌داند. این نوع کنش Zweckrational بر این اساس، تعریف می‌شود که فاعل کنش، هدفی روشن را در نظر دارد و همه وسایل را برای رسیدن به آن با هم به کار می‌گیرد. مانند کنش مهندسی که پلی را می‌سازد و کنش سوداگری که در صدد کسب منفعت است و کنش سرداری که پیروزی را از آن خود می‌کند. و بر، بر خلاف پارتو، عقلانی بودن نسبت به هدف را تابع شناخت‌های فاعل کنش می‌گیرد نه تابع شناخت‌های ناظر کنش.

۲- کنش عقلانی معطوف به ارزش: فاعل کنش در این حالت نه برای آنکه به هدفی و نتیجه‌ای برون‌ذاتی نسبت به اقدام خویش دست یابد، بلکه برای وفاداری به تصویری که از ارزش دارد، دست به کنش می‌زند؛ مانند ناخدایی که همراه کشتی‌اش به غرق شدن تن می‌دهد.

۳- کنش انفعالی یا عاطفی: که به طور بی‌واسطه از حال وجدانی یا خلق فاعل ناشی می‌شود؛ مانند سیلی‌ای که مادر به دلیل غیر قابل تحمل بودن رفتار فرزند به گوش او می‌زند.

۴- کنش سنتی: کنشی است که از عادات و عرف یا باورهای که طبیعت ثانوی فاعل را تشکیل می‌دهند بر می‌خیزد. (۱۴)

و بر، ویژگی ذاتی جهان مدرن را عقلانی بودن می‌داند. سپهر کنش‌های عقلانی معطوف به هدف، در دوران کنونی گسترش یافته است. تمایل به سازمان عقلانی در کلیه وجوه جامعه جدید مشاهده می‌شود و مشکل فلسفی زمان ما که اساساً مشکلی هستی‌نگرانه است اینست که حدود و ثغور بخشی از جامعه را که در آن، کنشی از نوع دیگر، هنوز پابرجاست و باید هم پابرجا باشد تعیین کنیم. علم به نظر و بر، جنبه‌ای از فرایند پیشرفت عقلانیت است. این علم اثباتی و عقلانی که و بر، بدان علاقمند است، دو خصلت دارد: ناتمامیت ذاتی و عینیت عینیت عبارت است از اعتبار علم در نظر کلیه کسانی که جویای این نوع حقیقت‌اند و امتناع آنان از توسل به احکام ارزشی. ناتمامیت ذاتی نیز به این معنا می‌باشد که علم نوین، علمی ذاتاً در حال تحول است که اعتنایی به قضایای مربوط به معنای نهایی چیزها ندارد. معطوف به هدفی است که خود آن در بی‌نهایت واقع شده است. علم همانا شدن علم است. (۱۵)

تهیه و تنظیم: بهزاد حمیدیه

پی‌نوشت‌ها:

- (۱) صورتبندی مدرنیته و پست مدرنیته، نوذری، ص ۸۹.
- (۲) همان، صص ۸۹-۹۰.
- (۳) همان، ص ۵۷.
- (۴) تاریخ فلسفه، کاپلستون، جلد ۶، ص ۱۳۷.
- (۵) همان، جلد ۶، ص ۱۱۹.
- (۶) کالین براون، طاقه‌وس میکائیلیان، ۱۳۷۵، ص ۹۰.
- (۷) دین، جامعه و عرفی شدن، شجاعی زند، صص ۱۱۶-۱۱۷.
- (۸) صورتبندی مدرنیته و پست مدرنیته، ص ۱۱۲.
- (۹) همان، صص ۱۱۴ و ۱۱۵.
- (۱۰) افول سکولاریسم، صص ۴۳-۴۴.
- (۱۱) نقد مدرنیته، صص ۲۹ و ۳۰ و ۱۶۲-۱۶۴.
- (۱۲) سیر آزادی در اروپا، هارولد جی. لارسکی، جلد ۲، صص ۱۳ و ۱۴ و ۱۱۴ و کتاب همپلتون، ثلاثی، ص ۳۱۱.
- (۱۳) صورتبندی مدرنیته و پست مدرنیته، ص ۱۸۰.
- (۱۴) ریمون آرون، باقر پرهام، صص ۵۶۶-۵۶۷.
- (۱۵) همان، صص ۵۶۸-۵۷۰.

هلاکت

خوش رقصی‌ها و توانایی‌هایی که در ساواک، از خود نشان داده بود، ارتقا یافته و احیاناً به مقام ریاست کل ساواک برسد، ولی دیری نگذشت که همه چیز معکوس شد. سرهنگ به یکی از مناطق دورافتاده‌ی آذربایجان انتقال یافت و بعد از چندی شایع شد که در حادثه‌ی سقوط هلی کوپتر به هلاکت رسیده است. بدین گونه، بدون آنکه خیلی دیر شود، در حقیقت گوش او بریده شد! (۱)

نردبان عروج

می‌اندیشم که نماز کامل‌ترین پاسخ به عالی‌ترین نیاز روح است؛ پس نماز می‌ گزارم. می‌اندیشم که اقامه نماز استوارکننده قامت روح بی‌نیازی انسان است؛ پس نماز می‌ گزارم. می‌اندیشم که نماز دیداری عاشقانه با



خداست؛ پس به عشق خالق عشاق؛ نماز می‌ گزارم. می‌اندیشم که نماز نهر نور است؛ پس برای تغسیل روح خویش نماز می‌ گزارم. می‌اندیشم که نماز روح عبادات است؛ پس برای روح بخشیدن به عباداتم نماز می‌ گزارم. می‌اندیشم که نماز عرصه پرواز است؛

در اوایل سال ۱۳۴۲ به مناسبت سالگرد شهادت امام صادق (علیه السلام) مراسمی باشکوه در مدرسه‌ی فیضیه‌ی قم برپا شده بود. کماندوهای شاه معدوم، به طلاب و مردم حمله کرده و جنایاتی را مرتکب شدند که روی خود را در تاریخ سیاه کردند. فرمانده این دژخیمان، سرهنگ مولوی، رئیس ساواک تهران بود.

حضرت امام (ره) در روز عاشورا که مصادف با ۱۳ خرداد همان سال بود، در مدرسه فیضیه، سخنرانی تاریخی و مهمی را در جمع ده‌ها هزار نفر ایراد فرمودند. در ضمن آن سخنرانی، که عمده خطابشان به شاه بود، از ماجرای جنایت بار فیضیه صحبت کردند وقتی می‌خواستند از سرهنگ مولوی نام ببرند، فرمودند:

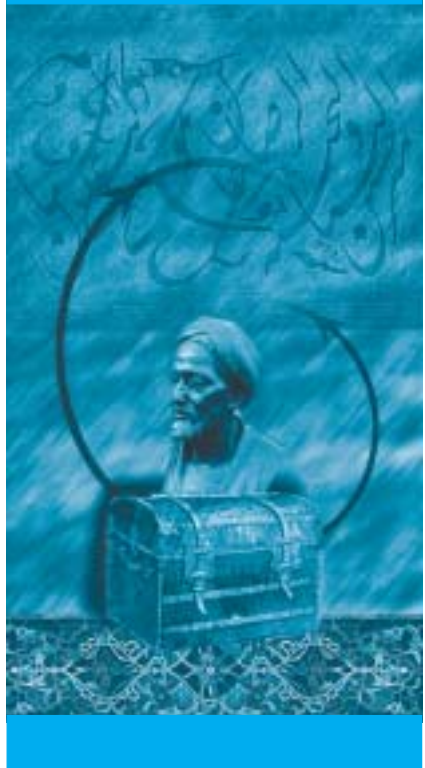
“... آن مردک آمد در مدرسه فیضیه، حالا اسمش را نمی‌برم، آن وقت که دستور دادم گوش‌هایش را ببرند آن وقت اسمش را می‌برم ...”

در روز بعد، یعنی ۱۵ خرداد ۱۳۴۲ امام را دستگیر کرده، در سلولی در پادگان عشرت آباد تهران، زندانی کردند. مرحوم حاج آقا مصطفی (قدس سره) از حضرت امام نقل می‌کرد که در همان ساعت‌های اول زندانی شدن، سرهنگ مولوی وارد شد و با همان ژست قلدر مآبانه و بالحن مسخره‌ای گفت: آقا تازگی دستور نداده‌اند گوش کسی را ببرند؟

او با این سخن خواسته بود که نیش زهر آگین خود را بزند و به خیال خودش، با این طعنه، روحیه‌ی امام را تضعیف کند، ولی امام بعد از چند لحظه سکوت، سرشان را بلند کردند و بالحنی مطمئن و محکم می‌فرمایند: “هنوز دیر نشده است” در آن روزها انتظار می‌رفت که سرهنگ با



گوناگون



پس برای حضور در اوج قله‌ها نماز می‌گزارم. می‌اندیشم که نماز همان "امانت بزرگ" است؛ پس برای ادای این امانت نماز می‌گزارم. می‌اندیشم که نماز، زیباترین بهار ایمان است؛ پس برای تماشای زیباترین بهار نماز می‌گزارم.

می‌اندیشم که نماز مظهر وحدت قطره و دریاست؛ پس برای اتصال قطره به دریا نماز می‌گزارم.

می‌اندیشم که نماز، "ردبان عروج" است؛ پس برای ایستادن بر فراز کائنات نماز می‌گزارم. (۲)

کناره‌گیری از سیاست

زمانی که نتایج انتخابات دوره هفتم اعلام می‌شود یکی از نزدیکان رضاخان نزد مدرس می‌رود و می‌گوید:

علیحضرت از شما احوالپرسی کردند و گفتند: چون شما از تهران انتخاب نشده‌اید، اگر تمایل داشته باشید می‌توانید در یکی از شهرستان‌ها داوطلب نمایندگی شوید و ایشان دستور می‌دهند که شما را انتخاب کنند.

مدرس با شنیدن این سخن در حالی که از شدت خشم برافروخته شده بود و دستانش می‌لرزید، در پاسخ به پیغام رضاخان، به فرستاده وی گفت: به رضاخان بگو، اگر مردی، انتخاب را آزاد بگذار تا ببینی مردم مرا از چندین شهر به عنوان نماینده خود انتخاب می‌کنند. اگر من به دستور رضاخان نماینده بشوم، باید در مجلس را لجن گرفت.

آن شخص مأیوسانه به رضاخان می‌گوید که مدرس چنین گفت.

شاه مجدداً کسی را نزد مدرس می‌فرستد و به او تکلیف می‌کند که از سیاست کناره‌گیری کند. مدرس در جواب می‌گوید: من وظیفه انسانی و شرعی خویش را دخالت در سیاست و مبارزه در راه آزادی می‌دانم و به هیچ وجه دست از سیاست بر نمی‌دارم و هر کجا باشم همین است و بس. (۳)

مال مردم

روزی، نزدیک غروب سلطان محمود غزنوی با سپاهی عظیم از راهی می‌گذشت. پیرمردی را دید که باری بر دوش گرفته بود و

می‌رفت. سلطان پرسید: ای پیر! در جوال خود چه داری؟

پیرمرد خسته، چون سلطان را با آن جاه و سپاه دید، در جوابش گفت: شاه! از بامداد امروز تا این وقت شامگاه، خوشه می‌چیدم، جوال پر از خوشه است و توشه‌ای می‌برم تا برای کودکانم نان جوینی تهیه کنم!

سلطان محمود پرسید: این همه خوشه از کجا چیده‌ای؟

پیرمرد جواب داد: من مسلمانم و این را از زمین خود چیده‌ام، نه از زمین‌های سلطان؛ زیرا زمین سلطان حرام و غصبی است و محصولات آن حلال نیست پس وزر و وبال گردن اوست!

سلطان با عصبانیت گفت: ای پیرمرد بدگمان و نادان! چرا مال سلطان را حرام می‌دانی؟

پیر ناتوان و خسته با دلیری گفت: مال سلطان مایه ننگ و عار است و هرگز روا نمی‌دارم که لقمه حلال خود را که با همت و زحمت کسب کرده‌ام، به آن آلوده کنم!... ای شاه!! تو با این سپاه و ثروت و قلمرو وسیع حکومتی، هنوز هم از مردمان بیچاره روستایی و شهری به زور و چوب و چماق، مالیات می‌گیری و اموال فقرا و مسکینان را بی‌شرمانه می‌خوری، آن وقت به من هشدار می‌دهی که چرا بدگمانم و مال سلطان را حرام می‌دانم؟!...

سلطان محمود با حیرت نگاه می‌کرد، پیرمرد ادامه داد: ای شاه! آیا این همه حشم و خدم و اموال را از دوک رشتن مادرت به دست آورده‌ای یا از دانه کشتن پدرت؟! آیا این همه، مال مردم نیست که به زور از دستشان گرفته‌ای؟ آیا به روز رستاخیز و بازخواست ایمان نداری؟ سلطان محمود با آن همه هیبت شاهانه، چنان در برابر سخنان حق آن پیرمرد مؤمن و زحمت کش، عاجز شده بود که چاره‌ای جز سکوت نداشت!

پیرمرد حرف‌هایش را تمام کرد و بار بر دوش از برابر شاه و لشکرش که در سکوت و حیرت احترام‌آمیز فرو رفته بودند، گذشت و به راه خود ادامه داد. (۴)

اعتماد به نفس

اگر قرار باشد در زندگی فقط به حرف

کسانی گوش دهی که تو را تأیید می‌کنند و با تو موافقت، بدان و آگاه باش که چیز زیادی یاد نخواهی گرفت! اغلب اوقات تو می‌توانی از کسانی که با تو مخالفند، چیزهای زیادی یاد بگیری، فقط به شرط اینکه به اندازه کافی به آنها احترام بگذاری و به اندازه کافی صبر و شکیبایی برای گوش فرا دادن به کلام آنها داشته باشی و بدون قضاوت و پیشداوری دقت کنی که آنها واقعاً چه می‌خواهند بگویند!

بسیار دقیق باش که در دام برچسب زدن و نامگذاری‌ها نیفتی. صرف اینکه کسی مخالف توست دلیل نمی‌شود که آن شخص در همه چیز با تو مخالف باشد! تو می‌توانی در تفکر و دیدگاه‌های دیگران و به خصوص آنهایی که با تو مخالفند، چیزهای آموزنده زیادی پیدا کنی. اساساً هر کسی که با تو برخورد می‌کند از یک زاویه دید یکتا و منحصر به فردی، به زندگی و همینطور به تو نگاه می‌کند و آگاهی از این زاویه دید و چشم‌انداز جدید، همان چیزی است که تو شدیداً در برخورد با مسائل زندگی به آنها احتیاج داری. هر چه چشم‌اندازهای بیشتری در اختیار تو باشد، دید تو وسیع‌تر و کامل‌تر است و انتخاب‌هایت صحیح‌تر و مؤثرتر می‌باشد و این‌ها گنجینه‌های باارزشی هستند که تو فقط می‌توانی در کلام و نظرات مخالفین خود به آنها برسی!

بدون اینکه روی مخالفین خود اسم بگذاری و قبل از شنیدن صحبت‌هایشان به آنها برچسب و انگ بزنی، کمی طاقت بیاور و پای صحبتشان بنشین و دقت کن که چه می‌گویند. مطمئن باش که در دیدگاه و چشم‌انداز آنها گنجینه‌های باارزشی وجود دارد که منتظر است تا تو به سراغ آن بروی و کشفش کنی.

به جای اینکه دنبال دلیلی برای مخالفت با مخالفین خود بگردی و ضد دلیلی برای آنها بتراشی، در دیدگاه‌های آنها نکات ارزشمند و مفید را جست‌وجو کن. فقط وقتی آنقدر اقتدار و اعتماد به نفس داری که قبول کنی همه چیز دنیارا نمی‌دانی، ولی می‌توانی یاد بگیری و رشد کنی! (۵)

منبع:

(۱) مجله خیمه، خرداد و تیر ۸۲

(۲) ماهنامه اذان، شماره ۷۱

(۳) حاضر جوابی‌های شهید مدرس، صفحه ۳۳

(۴) برگرفته از مجله فرهنگ خدمت

(۵) مجله موفقیت، آذر ۷۹

۱۲ توصیه برای جلب خشنودی و رضایت آقا امام زمان (عج)

۱. برپایی نمازهای واجب در اول وقت و حتی المقدور با جماعت و علاوه بر آن خواندن نمازهای مستحبی مانند نماز شب و نماز استغاثه به امام زمان (عج) که در هر رکعت آن ۱۰۰ بار ذکر آیات نعبد و آیات نستعین وارد شده است.
۲. تلاوت قرآن بخصوص سوره های یس، نبأ، عصر، واقعه، ملک و تقدیم آنها به امام زمان (عج) یا مؤمنین از دنیا رفته.
۳. فرستادن صلوات به همراه عبارت وَعَجَّلْ فَرَجَهُمْ بطور مکرر.
۴. تقویت یاد و انتظار آن حضرت با دعا و طلب توفیق معرفت نسبت به آن حضرت از خداوند تعالی.
۵. ترویج فرهنگ انتظار در بین دوستان با ذکر فضایل آن حضرت (بصورت برپایی مجالس ذکر اهل بیت و ...)
۶. خواندن ادعیه وارده و درخواست فرج آن حضرت از خداوند، مانند ذکر اللَّهُمَّ عَجِّلْ لَوْلِيكَ الْفَرَجَ پس از هر نماز و دعای عهد اللَّهُمَّ رَبِّ النَّورِ...، دعای ندبه، دعای غیبیت اللَّهُمَّ عَرِّفْنِي نَفْسِكَ... بعد از نماز، دعای توسل و دعای غریق يَا اللَّهُ يَا رَحْمَنَ يَا رَحِيمَ يَا مُقَلِّبَ الْقُلُوبِ ثَبِّتْ قَلْبِي عَلَى دِينِكَ در قنوت و ...
۷. زیارت ائمه به نیابت از امام زمان (عج) یا فرستادن دیگران به زیارت خانه خدا و قبور معصومین و بزرگان دین.
۸. خواندن زیارت هایی از قبیل آل یاسین، عاشورا، جامعه کبیره و ...
۹. بیزاری جویی از دشمنان و غاصبان حق جدّ مظلومشان، حضرت سیدالشهدا در حالات مختلف (بخصوص در سجده و قنوت).
۱۰. گریستن و گریاندن در فراق آن امام همام و همچنین بر مظلومیّت جدّ ایشان حضرت سیدالشهدا و ...
۱۱. دوری از گناهانی که مانع نزدیکی به آن حضرت می شود؛ مانند نگاه حرام، دروغ، غیبت و ...
۱۲. خدمت رسانی و توجه به محرومین جامعه (فقر، بیماران، خانواده های بی پناه و ...) با دادن صدقه، نشست و برخاست با ایشان و حلّ مشکلاتشان تا حدّ امکان.



امام خمینی (ره):

... هر چند جنگ و دفاع از حق و میهن، زحمت ها و خسارت ها دارد و جوانان پرارزش را از ما گرفت و جنگ زدگان مظلومی را آواره و بی خانمان کرد، لیکن به خواست خدای منان محتوای پر عظمت و شکوهی داشت و آنچنان اسطوره های شیطانی را یکی پس از دیگری درهم شکست که گویی دست مبارک علی بن ابیطالب سلام الله علیه در روز خندق از آستین پر عظمت لشکریان، بیرون آمده است و در مبارزه تمامی اسلام در مقابل تمامی کفر ظفر مندانه و سرافراز با قامتی به بلندی ابدیت استوار ایستاده است...