

سازگیش

خرداد و تیر ۱۳۸۲ شماره ۳۹ و ۴۰



عالم صدف است و فاطمه کوهر اوست
کیتی عرض است و فاطمه جوهر اوست
در قدر و شرافتش همین بس که ز خلق
احمد پدید است و مرتضی شوهر اوست



عالم صدف است و فاطمه کوهر اوست
کیتی عرض است و فاطمه جوهر اوست

فرازی از وصیتنامه بنیادگذار جمهوری اسلامی ایران

(حضرت امام خمینی - ره)

به قوه اجرائیه و کارکنان دولت

(به بهانه نامگذاری امسال به سال نهفت قدمت (سال مردم))

از اموری که اصلاح و تصفیه و مراقبت از آن لازم است قوه اجرائیه است. گاهی ممکن است که قوانین مترقی و مفید بحال جامعه از مجلس بگذرد و شورای نگهبان آن را تنفیذ کند و وزیر مسئول هم ابلاغ نماید لکن بدست مجریان غیر صالح که اقتاد آن را مسخ کنند و برخلاف مقررات یا با کاغذبازیها یا بیج و خمشا که به آن عادت کرده اند یا عمداً برای نگران نمودن مردم عمل کنند که بتدریج و مسامحه غائله ایجاد می کند.

وصیت اینجانب بوزراء مسئول در عصر حاضر و در عصرهای دیگر آن است که علاوه بر آنکه شماها و کارمندان وزارتخانه ها بودجه [ای] که از آن ارتزاق می کنید مال ملت، و باید همه خدمتگذار ملت و خصوصاً مستضعفان باشید و ایجاد زحمت برای مردم و مخالف و وظیفه عمل کردن حرام و خدای نخواستگه گاهی موجب غضب الهی می شود، همه شماها به پشتیبانی ملت احتیاج دارید، با پشتیبانی مردم خصوصاً طبقات محروم بود که پیروزی حاصل شد و دست ستم شاهی از کشور و ذخائر آن کوتاه گردید و اگر روزی از پشتیبانی آنان محروم شوید شماها کنار گذاشته می شوید و همچون رژیم شاهنشاهی ستمکار بجای شما ستم پیشگان پست ها را اشغال می نمایند. بنابراین حقیقت ملموس باید کوشش در جلب نظر ملت بنمائید و از رفتار غیر اسلامی انسانی احتراز نمائید.



پیامگزینش



نشریه داخلی هیأت عالی گزینش

- صاحب امتیاز: هیأت عالی گزینش
- مدیر مسئول: سید مهدی میرجلالی
- زیر نظر: شورای سردبیری
- مدیر هنری و فنی: سید محمد عدل

- 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.

آنچه در این شماره می خوانید

صفحه	موضوع	صفحه	موضوع
۱۵	■ درپچه فرایند نظارت و بازرسی (بخش سوم)	۲	■ سر آغاز سخن
۱۷	■ پاسخ به پرسشهای شما خلاقیت؛ گفته ها و ناگفته ها (بخش سوم)	۳	■ اخبار
۱۸	■ علمی واژه نامه مدرنیته چیست؟ پست مدرنیته چیست؟	۵	■ دیدگاه مبانی نظری گزینش - (قسمت چهارم)
۱۹	■ واژه نامه مدرنیته چیست؟ پست مدرنیته چیست؟	۸	■ نکات کاربردی در تحقیق
۲۱	■ حقیقت کوثر	۹	■ پاسخگویی
۲۲	■ گوناگون	۱۰	■ مقاله مبانی اخلاق اداری (قسمت ششم)
		۱۲	■ نوشتار چگونه با فرسودگی شغلی مقابله کنیم

■ نشانی دفتر نشریه پیام گزینش :

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

سر آغاز

سرآغاز سخن



باسمه تعالی

تغییر و تحول، و نوآوری در روش های کاری در جهت بقای هر سازمان، تلاشی است ارزشمند که از سوی صاحب نظران علوم اداری و مدیریت همواره تجویز شده است. اصولاً سازمان ها برای بقای خود نیازمند شناخت و توانی بالا جهت انطباق صحیح و کارآمد با محیط پرتلاطم و متحول پیرامون خود می باشند؛ در غیر این صورت برای تداوم حیات سازمان در معرض خطر قرار خواهند گرفت. انطباق با محیط رami توان هماهنگ نمودن قابلیت ها و توانایی های آشکار و نهفته سازمان با فرصت ها و امکانات موجود در محیط در نظر گرفت، امروزه در انطباق سازمان با محیط، نقش عناصر هوشمند سازمان، یگانه و بی بدیل است. عناصر هوشمند که همانا مدیران و کارکنان فرهیخته هر سازمان هستند، می توانند در ایجاد تعامل و تعادل منطقی و مؤثر بین سازمان و محیط، نقش جدی و ارزنده ای داشته باشند. اینان هستند که می توانند با کسب اطلاع از محیط و ویژگی های آن و نیازهای موجود در جامعه و شناخت صحیح از قابلیت ها و توانایی های سازمان و همچنین نقاط ضعف احتمالی در سازمان ترکیب مناسبی از اهداف، استراتژی ها و خط مشی های صحیح سازمانی فراهم نمایند؛ بنحوی که به گونه ای واقع بینانه تعامل متقابل و دایمی بین سازمان و محیط برقرار شود و هر کدام در نقش اثرپذیر و اثرگذار از مزیت های دیگری استفاده نمایند و نوعی همزیستی پایا و اطمینان بخش و سودمند در این راستا شکل بگیرد تا از این رهگذر زمینه دستیابی به اهداف سازمانی از طریق عملیات اجرایی صحیح فراهم گردد.

برای دستیابی به چنین سازمانی در نظام گزینش کشور به گونه ای که دارای الگوهای واقع بینانه و منعطف و روزآمد باشد، لازم است در روند توسعه منابع انسانی عناصر هوشمند، هدایتگر، هماهنگ کننده، برنامه ریز، تصمیم گیرنده و کنترل کننده مورد عنایت و محور توجه سازمانی قرار گیرند. باید با جان و دل بپذیریم که هسته های گزینش مقتدر و کارآمد در نظام اداری کشور در صورتی ایجاد خواهد شد که مدیران و کارکنان آن از توانایی ها و شایستگی های لازم برای مواجهه با چالش ها و تهدیدهای پیش روی برخوردار باشند؛ یعنی قادر باشند با خلاقیت و نوآوری در روش های کاری، چنان عمل کنند که با خواست عموم جامعه منطبق باشد و این میسر نخواهد شد مگر آنکه شایستگی های لازم فرهنگی، علمی و عملی را از طریق آموزش و ... کسب کنند و قدرت تفکر خویش را از راه تقویت ذهن بهبود بخشند. در این صورت است که نیروی انسانی در واحدهای گزینش به سوی بالندگی سوق خواهند یافت و می توانند سازمان گزینش کشور را به نحو شایسته ای متحول نمایند.

خوشبختانه هیأت محترم وزیران نیز با تصویب آئین نامه اجرایی ماده ۱۵۰ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، زمینه لازم را جهت اجرای برنامه های آموزشی، فرهنگی مورد نیاز کارکنان دولت فراهم کرده است و از طرفی هیأت عالی گزینش نیز با تدوین و اجرای آموزش های مورد نیاز گزینشگران بویژه در قالب نظام آموزشی مصوب سازمان مدیریت و برنامه ریزی گام هایی جدی در این زمینه برداشته است؛ لیکن نکته اساسی، همت مدیران و همکاران گزینشگر در واحدهای گزینش دستگاه های دولتی است مبنی بر اینکه از هر فرصت طلایی که برای ارتقای دانش خود و همکاران فراهم می شود، بهره برداری جدی نمایند تا در آینده شاهد رشد و شکوفایی بیشتر در سازمان گزینش کشور باشیم و از این طریق بتوانیم بهتر به جامعه و مردم کشورمان خدمت نماییم.

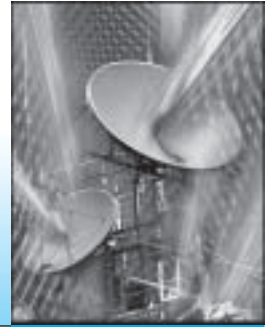
توفیق روزافزون همگان را از درگاه ایزد متعال خواستاریم.

والسلام





خبر



اخبار

برگزاری دوره آموزشی رشته شغلی مسئول گزینش

دوره آموزش رشته شغلی مسئول گزینش از تاریخ ۱۳۸۲/۳/۲۶ لغایت ۱۳۸۲/۵/۱۵ هر هفته روزهای دوشنبه و چهارشنبه در مرکز آموزش و پژوهش استان تهران از ساعت ۸:۳۰ الی ۱۴:۳۰ برگزار می‌گردد. در این دوره تعداد ۳۰ نفر از گزینشگران دستگاه‌های اجرائی شامل وزارتخانه‌های بهداشت و درمان، جهاد کشاورزی، راه و ترابری، آموزش و پرورش، علوم، تحقیقات و فناوری و قوه قضائیه شرکت دارند.

برگزاری گردهمایی آموزشی "تکنولوژی فکر"

دفتر آموزش و امور هیأتها در راستای برنامه‌های آموزشی خود اقدام به برگزاری دو جلسه در زمینه "تکنولوژی فکر" نمود. در این جلسات که در روزهای دوازدهم و نوزدهم خردادماه در باشگاه نهاد ریاست جمهوری برگزار شد، مجموعاً بالغ بر ۴۰۰ نفر از گزینشگران استان تهران شرکت کردند. سخنران این جلسات دکتر علیرضا آرمندیان (بنیانگذار مباحث تکنولوژی فکر در ایران) بود که با گرایش به مباحث "کیفیت و کارایی منابع انسانی" و "گزینش منابع انسانی کیفی" به ارائه موضوعاتی همچون خودمدیریتی، ایجاد باورهای درست و زدودن تصورات و افکار غلط، مثبت‌اندیشی، نحوه مکانیسم ضمیر ناخودآگاه و ... پرداخت.

لازم به ذکر است در ابتدای این جلسات مدیر کل دفتر آموزش و امور هیأتها مطالبی را در خصوص علت برگزاری این دوره بیان کرد. آقای میرجلالی اظهار داشت: بنای ما این است که با طرح چنین مباحثی در صدد بارور کردن اندیشه گزینشگران باشیم تا فضایی آکنده از رشد و شکوفایی در سیستم گزینش کشور حاکم شود. وی همچنین ابراز امیدواری کرد با ایجاد چنین فضایی بتوان



گزینش و انتخاب صحیح را محقق نمود.

در پایان این گردهمایی معاون دبیر هیأت عالی گزینش ضمن قدردانی از برگزاری چنین جلساتی، طرح اینگونه مباحث را در جهت رشد فکری گزینشگران مؤثر دانست و خواستار جدیت گزینشگران در بهره‌مندی هر چه بیشتر از تدبیر و تفکر و عقل جمعی در تکمیل و اصلاح سیستم گزینش کشور بعنوان یک نظام شایسته گردید.

برگزاری آزمون دوره آموزشی ویژه گزینشگران سازمان تبلیغات اسلامی

گزینشگران سازمان تبلیغات اسلامی در تاریخ بیست و پنجم خرداد سال جاری در آزمون دروس تکنیک‌های تحقیق، تکنیک‌های مصاحبه و کاربرد روان‌شناسی در مصاحبه شرکت نمودند. نتیجه این آزمون متعاقباً اعلام و برای قبول شدگان گواهینامه آموزشی صادر خواهد شد. لازم به ذکر است دوره آموزشی ویژه گزینشگران سازمان تبلیغات اسلامی قبلاً به مدت ۳ روز در شهرستان کرج برگزار شده بود.

برگزاری اولین دوره تخصصی آموزش بازرسی

از آنجا که موضوع نظارت به عنوان یکی از وظایف مدیریت محسوب می‌گردد و نقش بسزایی را در هدایت مجموعه به سوی اهداف دارد، معاونت نظارت و بازرسی دفتر ارزشیابی و رسیدگی به شکایات با همکاری دفتر آموزش و امور هیأتها اقدام به برگزاری اولین دوره تخصصی آموزش بازرسی نمودند.

این دوره با شرکت یکصد نفر از بازرسان هیأت‌های مرکزی در سالن اجتماعات وزارت جهاد کشاورزی به مدت ۴ روز با حضور اساتید ذیل برگزار گردید:

روز اول مورخ ۸۲/۲/۴ آقای دکتر عباس نظیفی در ارتباط با موضوع اخلاق بازرسی و کاربرد روانشناسی؛

روز دوم مورخ ۸۲/۳/۵ آقای دکتر برزو فرهی راجع به مبانی و اصول بازرسی (۱)؛

روز سوم مورخ ۸۲/۳/۶ آقای دکتر مجتبی امیری راجع به مبانی و اصول بازرسی (۲)؛

روز چهارم مورخ ۸۲/۳/۷ آقای فرهاد ایناری در ارتباط با فرآیند عملی بازرسی.

در پایان جلسه از شرکت‌کنندگان آزمون به عمل آمد و آنان به گروه‌های کاری تقسیم شدند و مقرر گردید (به عنوان کار عملی) نسبت به بازرسی از دو

کارگاه‌های ارتقای کیفیت با عنوان کاربرد روش‌های آماری در ارتقای کیفیت (S.P.C) برگزار شد و طی آن مباحثی همچون فرآیندهای فرابخشی، مدیریت فضاهای خالی سازمان، تهیه و تفسیر نمودار کنترل و... توسط اساتید کمیته کشوری ارتقای کیفیت ارائه گردید.



از جمله برنامه‌های حاشیه‌ای این گردهمایی دیدار با نماینده ولی فقیه و امام جمعه کاشان و حضور در مشهد اردهال و مراسم زیارت عاشورا و دعای کمیل بود.

از توجه و عنایت هیأت مرکزی گزینش وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی نسبت به اجرای برنامه‌های آموزشی در جهت ارتقاء دانش و بینش همکاران که قطعاً اثرات مثبتی در بهبود کار و افزایش بهره‌وری در واحدهای گزینش تابعه خواهد داشت تشکر و قدردانی می‌شود.

برگزاری دوره آموزشی در استان قزوین

گزینشگران استان قزوین در دو کلاس جداگانه محققین و مصاحبه‌گران در دوره‌های آموزشی شرکت نمودند.

در این دوره آموزشی که توسط هیأت عالی گزینش برگزار گردید برای محققین دروس تکنیک‌های تحقیق و کاربرد روان‌شناسی در تحقیق و مبانی فقهی و شرعی گزینش "الشهادات" و برای مصاحبه‌گران دروس تکنیک‌های مصاحبه، کاربرد روان‌شناسی در مصاحبه و مبانی فقهی و شرعی گزینش "اصول فقه" از تاریخ ۸۲/۴/۲۱ لغایت ۸۲/۴/۲۴ تدریس گردید. این دوره در مرکز تربیت معلم شهید رجایی قزوین و با حضور حدود ۸۰ نفر از گزینشگران این استان برگزار شد.

لازم به ذکر است که آزمون دوره مذکور در تاریخ ۱۳۸۲/۵/۲ در محل برگزاری دوره اجرا می‌گردد و به کسانی که حد نصاب لازم را در آزمون کسب نمایند گواهی‌نامه آموزشی ارائه خواهد شد.

راه‌اندازی پست الکترونیک قوه قضائیه

هیأت مرکزی گزینش قوه قضائیه آدرس پست الکترونیک (E-mail) خود را اعلام کرد. همکاران محترم در گزینش‌ها می‌توانند با آدرس gozinesh@iranjudiciary.org و gozinesh@judiciary.ir با این هیأت ارتباط برقرار نمایند.

راه‌اندازی پست الکترونیک گزینش بانک صادرات ایران

صندوق پست الکترونیک (E-mail) هسته گزینش بانک صادرات ایران از ابتدای تیرماه سال جاری ایجاد و فعال شده است. همکاران محترم در گزینش‌ها و همچنین داوطلبان استخدام می‌توانند با آدرس GBSI.Dept@saderbank.com با این هسته ارتباط برقرار نمایند.

هسته اقدام نمایند.

بنابراین صدور گواهی‌نامه برای شرکت‌کنندگان این دوره منوط به قبولی در آزمون و ارائه کار عملی گردید.

اجرای دوره آموزشی بودمانی در استان قم

مصاحبه‌گران و محققین هسته‌های گزینش و رابطین گزینش استان قم در دوره‌های آموزشی مربوطه شرکت نمودند. این دوره‌ها در دو کلاس به تفکیک برای محققین و مصاحبه‌گران تشکیل شد. طی این دوره دروس تکنیک‌های تحقیق، کاربرد روان‌شناسی در تحقیق و مبانی فقهی و شرعی گزینش "الشهادات" برای محققین و همچنین دروس تکنیک‌های مصاحبه، کاربرد روان‌شناسی در مصاحبه و مبانی فقهی و شرعی گزینش "اصول فقه" برای مصاحبه‌گران تدریس شد. دوره مذکور با تعداد ۵۰ نفر از روز شنبه (۱۳۸۲/۳/۲۴) آغاز و در روز سه شنبه (۱۳۸۲/۳/۲۷) پایان یافت. این جلسات هر روز از ساعت ۸:۳۰ صبح لغایت ۱۷ برگزار می‌گردید. لازم به ذکر است که آزمون پایانی این دوره در روز پنج‌شنبه مورخ ۱۳۸۲/۴/۵ برگزار شد. نتیجه این آزمون با صدور گواهی‌نامه برای کسانی که موفق به کسب امتیاز لازم شده باشند، متعاقباً به هیأت‌های مرکزی گزینش ارسال خواهد شد.



ضمناً از همکاری‌های هسته گزینش استانداری قم که هماهنگی‌های ضروری را با خانه معلم این استان جهت برگزاری دوره آموزشی بعمل آوردند تشکر و قدردانی می‌گردد.

برگزاری گردهمایی مدیران هسته‌های گزینش

دانشگاه‌های علوم پزشکی

گردهمایی مدیران هسته‌های گزینش دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور و همچنین کارگاه آموزشی کاربرد روش‌های آماری در ارتقای کیفیت (S.P.C) در کاشان برگزار شد. در این جلسه که از ششم تا نهم خردادماه منعقد گردید ابتدا آقای دکتر فرشاد دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضمن عرض خیر مقدم به حاضرین اهداف برگزاری این گردهمایی را برشمرد. سپس رئیس دانشگاه علوم پزشکی کاشان طی سخنانی به بیان نقش و جایگاه مردم در نظام اسلامی و لزوم حفظ ارتباط و همبستگی متقابل مردم و نظام اسلامی پرداخت. آنگاه مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی به تبیین و توجیه آخرین دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های گزینش پرداخت و در ادامه به سؤالات شرکت‌کنندگان در جلسه پاسخ داد. در روزهای دوم، سوم و چهارم این گردهمایی سومین بخش از سری



نگار

دیدگاه

مبانی نظری

گزینش

(آخرین قسمت)
اکبر دواپی

اشاره:

در شماره های پیشین، در ارتباط با شناسایی شاخص های ایمان به بیان مطالبی پرداختیم. در این بخش از مباحث مبانی نظری گزینش که قسمت پایانی بحث مبانی انسان شناختی گزینش آن می باشد، مؤلف به بیان شاخص های ایمان در بعد گزینشی و رفتاری پرداخته که توجه شما گزینشگران عزیز را به آن معطوف می کنیم.

۱.۲ ارکان قلبی ایمان

امیر بیان حضرت علی(ع) ضمن حدیثی زیبا و راهگشا، چهار ستون ایمان و کفر را به تفکیک بیان می کند.

این حدیث شریف را سید رضی در بخش قصارالحکم نهج البلاغه آورده است. (۱)

این چهار ستون نمایانگر پایه های قلبی هر کدام از کفر و ایمان در نهان انسان است و حاوی مجموعه ارزش ها و گرایش هایی است که منشأ ایمان بوده و در مقابل، مجموعه گرایش های ضد ارزش را که در شاکله کفر و نفاق بکاررفته است، شامل می شود.

الایمان علی اربع دعائم (شعب)، علی الصبر و الیقین و العدل و الجهاد

پایه های گزینشی (قلبی) ایمان بر اساس این حدیث شریف صبر، یقین، عدل و جهاد است که هر کدام از آنها نیز به ۴ شعبه تقسیم می گردد. در ادامه به هر کدام از این پایه ها و شعبات ناشی از ایمان اشاره می گردد و در حد مجال اندک این نوشته و وسع قلیل نویسنده سعی در تشریح آن شده است:

الف) پایه اول ایمان، صبر است که دارای ۴

شعبه می باشد:

”و الصبر فیها علی اربع شعب؛ علی الشوق و الشفق و الزهد و الترقب“

اشتیاق به بهشت، ترس از دوزخ و آتش آن، زهد نسبت به دنیا و انتظار مرگ.

بر این اساس ایمان که شرط اصلی کارگزاری در جامعه مؤمنین (حکومت اسلامی) است، اولین پایه اش صبر است.

شخص مؤمن در درجه اول باید فردی صبور باشد؛ چرا که مؤمن اعتقاد دارد پاداش و عذاب الهی در روز قیامت بروز خواهد کرد؛ بنابراین نسبت به امور دنیوی اشتیاق نمی ورزد یا از این امور به هراس نمی افتد بلکه شوق و ترس (خوف و رجای) او در جهت آخرت تنظیم می گردد و بر همین اساس فردی که واقعاً صبور است دارای ۴ خصلت است:

اشتیاق به بهشت، ترس از آتش دوزخ، زهد نسبت به دنیا و انتظار مرگ (وصول به لقای الهی) هر کدام از خصلت های انسان مؤمن صبور علامتی دارد که با آن قابل شناسایی می باشد:

۱. ”فمن اشتاق الی الجنة سلا عن الشهوات“؛ اشتیاق به بهشت گزینشی قلبی است و به خودی خود قابل شناسایی نیست ولی علامتی دارد که بواسطه آن قابلیت شناسایی می یابد، این علامت شناسایی را حضرت امیرالمؤمنین(ع) دوری از شهوات (تمایلات سرکش) بیان می کند.

۲. ”و من اشفق من النار اجتنب المحرمات“؛

ترس از آتش دوزخ هم گزینشی دفعی در قلب مؤمن است که با دوری از محرّمات قابل شناسایی و نشان صدق فرد است.

۳. ”و من زهد فی الدنيا، استهان بالمصیبات“؛

زهد نسبت به دنیا را نیز با ناچیز شمردن مصیبت های دنیوی می توان شناخت؛

۴. ”و من ارتقب من الموت، سارع الی الخیرات“؛

و بالاخره انتظار مرگ ادعایی بیش نیست مگر شخص مدعی در خیرات (اعمال نیک) سرعت گیرد.

بنابراین همانگونه که صبر ۴ شعبه دارد، ۴ علامت نیز دارد: دوری از شهوات، دوری از محرّمات، ناچیز شمردن مصائب دنیوی و سرعت گرفتن در خیرات (اعمال نیک). البته این ۴ علامت در زبان فرد بروز نمی کند بلکه در عمل انسان مؤمن صبور جمع می گردد.

نکته کاربردی: در فرایند مصاحبه و تحقیق از منابع، سعی کنیم قدری از صحبت را در راستای شناسایی این علائم در سیره فردی و سیر زندگی داوطلب جستجو کنیم؛ برای نمونه نظر منابع تحقیق را در مورد این ۴ علامت جويا شویم.

می توان از منبع سؤال نمود آیا فکر می کنید که

داوطلب - با توجه به شناختی که از او دارید - در جایی که زمینه بروز شهوات یا محرّمات باشد، چه عکس العملی از خود نشان می دهد؟ در صورتی که یکی از بستگان درجه اول داوطلب فوت کرده باشد می توان از منابع در باره عکس العمل داوطلب و میزان صبر او در مصیبت جويا شد و می توان در مورد داوطلب این سؤال را مطرح کرد که آیا وی اهل خیرات و اعمال نیک بوده یا نه و پیرامون این علائم محقق یا مصاحبه گر می تواند به شناسایی بهتری از داوطلب و خصلت صبر مؤمنانه وی و میزان آن پی ببرد.

ب) پایه دوم ایمان، یقین است.

والیقین منها علی اربع شعب: علی تبصره الفطنه و تاویل الحکمه و موعظه العبره و سنه الاولین

اگر ایمان را به راه حق تشبیه کنیم، صبر به مثابه پایداری در برابر مشکلات این راه و یقین به مثابه جهت گیری صحیح در این راه می باشد.

یقین به معنای شناخت کامل راه حق بوده، موجب ایجاد اطمینان در قلب مؤمنین می گردد.

یقین به حقانیت راه، یقین به پشتیبانی و نصرت الهی، یقین به آخرت و ثواب و عقاب الهی و خلاصه یقین نسبت به تمامی اعتقادات که ریشه معرفتی ایمان را تشکیل می دهد. حضرت علی(ع) یقین را چهار مرحله ای می داند، ایشان می فرماید:

مرحله اول (مقدماتی): توجه به سنت پیشینیان است؛ مؤمنین پیشین، سنت های نیکویی از خود بر جای گذاشتند که بصورت ریشه داری در فرهنگ جامعه ایمانی ماندگار و پویا گردیده است، توجه به این سنت های ایمانی، چراغ ایمان را در قلب انسان روشن می سازد.

مرحله دوم: پندگیری از عبرت هاست، کسی که به سنت و تاریخ پیشینیان نظر می کند از یک سو از پیروزی ها و موفقیت های ایشان درس می گیرد و از سوی دیگر از شکست ها و ناکامی های ایشان که ناشی از ضعف ایمان برخی از ایشان است عبرت می گیرد.

مرحله سوم: رسیدن به دقایق حکمت است. پندگیری از عبرت ها، ما را از تکرار تجربیات غلط گذشتگان بازمی دارد و از سوی دیگر ما را به درس گیری از حکمت های موفقیت آفرین تشویق می کند و اینگونه است که می توان به دقایق (موشکافی های عاقلانه) دست یافت و بر همین اساس در زندگی برنامه ریزی نمود.

مرحله چهارم (آخر): بصیرت زیرکانه است که کمال سه مرحله پیشین و علامتی جهت تحقق مراحل پیش از خود می باشد.

پس توجه به سنت پیشینیان، پندآموزی از

عبرت ها، وصول به دقایق حکمت و وجود بصیرت زیرکانه هر کدام می توانند علامت تحقق قسمت ماقبل از خود نیز باشند. چرا که یکی بر دیگری مترتب است.

«مَنْ تَبَصَّرَ فِي الْفُطْنَةِ تَبَيَّنَتْ لَهُ الْحِكْمَةُ وَ مَنْ تَبَيَّنَتْ لَهُ الْحِكْمَةُ عَرَفَ الْعِبْرَةَ وَ مَنْ عَرَفَ الْعِبْرَةَ فَكَأَنَّكَانَ فِي الْأَوَّلِينَ»

نکته کاربردی: برای انجام مصاحبه یا تحقیق، مصاحبه گر یا محقق، خود باید ابتدا در مراحل و درجاتی از یقین باشد سپس میزان زیرکی و بصیرت طرف مقابل را بررسی کند. بصیرت در اینجا با معنای جهت گیری صحیح رابطه خاصی دارد. در روایتی آمده است:

«العامل بلا بصيره كالسائر في غير الطريق لا يزيد سرعة السير الا بعداً»

یعنی کسی که کاری را از روی بی بصیرتی و بدون جهت گیری صحیح آغاز کند، مانند مسافری است که جهت حرکت خویش را گم کرده، در جهتی خلاف راه می سپارد؛ هر چه سرعت وی بیشتر شود، دوری او از مقصد واقعی بیشتر می گردد. پس بصیرت، حکمت، گوش نصیحت شنو داشتن و احترام و توجه به سنت های صحیح گذشته از جمله علائم مربوط به شناسایی میزان تعهد و ایمان داوطلبین است. برای نمونه در روز عاشورا، انسانهایی همراه امام حسین (ع) باقی ماندند که علاوه بر خصوصیات دیگر، دارای یقین بودند زیرا نسبت به سنت پیشینیان خود پیامبر اکرم (ص) را ملزم می یافتند و تجربه خطای گذشتگان مایه عبرت گیری و عدم تکرار اشتباهات ایشان گردید و تجربیات درست پیشینیان نیز موجب افزایش حکمت در ایشان شد و بالاخره در نهایت، بصیرت زیرکانه ایشان باعث یافتن راه حق گردید.

بنابراین یافتن جهت گیری هایی که داوطلب اعمال خود را آگاهانه یا بطور ناخودآگاه با آن تنظیم می کند در شناخت وی واجد اهمیت فراوانی می باشد و باید سوالات مستقیم در مصاحبه تبدیل به سوالات غیر مستقیم در این رابطه گردد.

نکته ای که ذکر آن ضروری است اینکه اولاً؛ ضرورت توجه به سنت پیشینیان، در کارهای صحیح (اعمال نیک) بوده نه کارهای خلاف و معصیت ثانیاً؛ توجه به سنت های گذشته و احیای ارزش های اسلامی - انسانی منافاتی با پیشرفت های قابل ملاحظه تکنولوژیکی در دنیا ندارد بلکه این توجه ارزش مدار، مؤید این پیشرفت هائیز می باشد و مشکلی که هست ضد ارزش ها و امور خلاف اخلاقی است که به موازات این پیشرفت ها مانند وصله ای ناچسب رشد کرده و دائم افراد سودجو یا نادان ندای شوم همخوانی آنها را با پیشرفت هاسر

شخص مؤمن در درجه اول باید فردی صبور باشد؛ چرا که مؤمن اعتقاد دارد که پاداش و عذاب الهی در روز قیامت بروز خواهد کرد؛ بنابراین نسبت به امور دنیوی اشتیاق نمی ورزد یا از این امور به هراس نمی افتد بلکه شوق و ترس (خوف و رجای) او در جهت آخرت تنظیم می گردد

می دهند.

نهایت آنکه در جمهوری اسلامی، کسی می تواند کارگزار خوبی باشد که به راه امام (ره) معتقد باشد و بر همین اساس و در حد توان خود بتواند از چالش هایی که برای انقلاب و نظام پدید می آید عبرت گیری کند و نسبت به پیروزی هایی که در این نظام الهی به وقوع پیوسته است، درس گیرد و اگر کسی این امور را با هم جمع کند دارای تبصره «الْفُطْنَةُ» یعنی بصیرتی زیرکانه و جهت گیری اندیشمندانه ای شده است و اوست که می تواند در محدوده کارگزاری برای نظام اسلامی خدمت کند و از خیانت دوری نماید.

شاید بتوان بر این همه نام بیداری وجدان نهاد، کسی که با وجدان است پشت پایه میراث حقیقی فرهنگ خویش نمی زند و وجدانش زنده و عبرت آموز و پندپذیر است و چشمان بصیرت او همیشه بیدار و هشیار است.

ج) سومین پایه قلبی ایمان، عدل است.

«والعدل منها علی اربع شعب: علی غائض الفهم و غور العلم و زهره الحکم و رساخه الحلم» عدل نیز بر ۴ شعبه است: دقت در فهم، غور (تعمق) در علم، قضاوت صحیح و بردباری راسخ. بعبارت دیگر (بنا به دنباله روایت) ۴ شعبه به ۲ قسمت تقسیم می گردد:

۱. «مَنْ فُهِمَ، عِلْمُ غُورِ الْعِلْمِ، وَ مَنْ عِلْمُ غُورِ الْعِلْمِ، صَدَرَ عَنِ شَرَايِحِ الْحَكْمِ»؛

یک قسمت آن (که در بردارنده ۳ شعبه اول است) مربوط به ابعاد علمی و بینشی عدالت است. عدالت نیازمند شناخت و علم است آنهم نه علم سطحی بلکه علمی عمیق (غور العلم)، پیش نیاز این گونه بینش، دقت در فهم است (و دوری از سطحی نگری در امور) و نتیجه آن قضاوت صحیح و یافتن حکم درست هر چیز است.

۲. «وَمَنْ حَلِمَ لَمْ يَفِرْطْ فِي أَمْرِهِ وَ عَاشَ فِي النَّاسِ حَمِيدًا»؛

قسمت دوم حلم است (بردباری راسخ)، کسی که دارای حلم باشد افراط نمی کند و در میان مردم به گونه ای زندگی می کند که روش او را می ستایند. بنابراین عدالت به دو بازو نیاز دارد: قضاوت صحیح ناشی از آگاهی عمیق و فهمی دقیق (علم) سطحی نگری به امور) و بردباری در اجرای حکم صحیح با دوری از افراط و تفریط.

نکته کاربردی: یک کارگزار نظام اسلامی در هر سطح و پایه ای باشد باید متعهد و دارای ایمان باشد، یک پایه ایمان، عدالت است و عدالت نیز دو بال دارد علم و حلم. این دو در یک مدیر ارشد نظام دینی باید در بالاترین سطح خود بروز کند و در کارمندان جزء، متناسب با شغلی که قرار است تصدی نمایند شدت و ضعف دارد.

کسی که در جایی شاغل می شود بالاخره باید در مقاطع زمانی خاص، توانایی تصمیم گیری عادلانه ای داشته باشد و برای این کار راهی نیست جز علم و حلم، یعنی شناخت صحیح از آنچه باید در موردش تصمیم اتخاذ شود سپس اجرای آنچه درست تشخیص داده است از روی حلم (نه افراطی گری و سوگیری) بنابراین یک داوطلب باید حداقل ها را در این پایه (عدالت) احراز نماید تا شایستگی خدمت به مردم را بیابد. گزینشگر در فعالیت تحقیق از منابع یا مصاحبه از داوطلب می تواند به این حداقل ها به راحتی دست یابد. برای نمونه در هنگام مصاحبه با برخی سوالات ساده مبنی بر اینکه مدعی بگوید: اکنون از ما میان ۲ نفر (یکی از آنها طرف سؤال شونده) باید یک نفر را انتخاب کنیم و بالاخره شرایط هر دو تقریباً مساوی است، از نظر شما چه باید کرد؟ البته اگر سؤال به شیوه مستقیم و بی پرده پرسیده شود، عکس العمل همیشه در جهت رعایت حق و عدالت می باشد ولی اگر غیر مستقیم باشد می توان دریافت که مصاحبه شونده در میزان تعهد خود به یک نفر همنوع که شرایطی مساوی با او دارد به چه جنبانی متمایل می گردد و این ممکن است حداقل رعایت جانب عدالت باشد. البته ممکن است بر سؤال از داوطلب در این مورد اشکالاتی را مترتب باشد ولی سؤال از منابع در این خصوص کارسازتر می باشد.

نکته بسیار مهم و حائز اهمیت، رعایت عدالت از جانب شخص گزینشگر است. شخص گزینشگر باید خود نیز دارای عدالت بوده بلکه آن را ملکه خود، در امور شخصی و اجتماعی نماید تا خدای ناکرده دچار قضاوت غیر صحیح یا عدم بردباری نگردد و این فرازها بسیار راهنمای خوبی برای فرد گزینشگر در روند کاری وی می باشد. (بنابراین مناسب است تمام پایه های ایمان بخصوص این پایه از ایمان را که در مناسبات

گاه رفتارهایی دینی از انسان سر می زند ولی به پایه های ایمان متصل نیست در این حالت شخص بی اعتقاد و بی ایمان که رفتارهای دینی را برای مؤمن نمایی مرتکب می شود، منافق نامیده می شود.

اجتماعی، اداری گزینشگر نقش اولی و اساسی را حائز است، توسط خود وی پیش از هر کس دیگری رعایت گردد.

د) جهاد نیز پایه چهارم ایمان می باشد که با آن ایمان در قلب بر چهار پایه خود استوار می گردد.

وَالْجِهَادُ مِنْهَا عَلَى أَرْبَعِ شُعَبٍ: عَلَى الْأَمْرِ بِالْمَعْرُوفِ، وَ النَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ وَ الصَّدَقِ فِي الْمَوَاطِنِ وَ شَتَانِ الْفَاسِقِينَ؛

جهاد نیز چهار شعبه دارد: امر به معروف، نهی از منکر، صدق در معرکه ها و دشمنی با فاسقان

کسی که مدعی ایمان است، در صورتی که واقعاً دارای ایمان باشد باید میوه و ثمره آن ایمان در عمل او نیز بروز نماید. ایمان قلبی باید موجب جهت گیری عملی مؤمن به سوی منافع جامعه ایمانی و مخالف جهت مخالفان آن باشد و ۴ شعبه ذکر شده نشانه جهاد است بطوری که هر کدام از این شعبات نشانه رفتاری یک بعد از جهاد قلبی می باشد.

فمن امر بالمعروف، شد ظهور المؤمنین؛ کسی که امر به معروف می کند پشت مؤمنین را محکم می کند (یعنی با امر به معروف باید به پشتیبانی مؤمنان شتافت)

و من نهی عن المنکر، ارغم انوف الکافرین (المنافقین)؛

کسی که نهی از منکر کند، (با این کار خود) بینی کافران و منافقان را در جامعه به خاک مالیده، ایشان را رسوا می سازد و دستشان را رو می کند.

و من صدق فی المواطن قضی ما علیه؛ کسی که در معرکه ها صادقانه حاضر شود و وظیفه اش را انجام داده است (صداقت در معرکه ها شرط است وگرنه در حالت عادی کار دشواری نیست و از افراد غیر مؤمن و غیر متعهد نیز برمی آید.

و من شنئی الفاسقین و غضب لله، غضب الله له و ارضاه یوم القیمه؛

و (بالاخره) کسی که با فاسقان دشمنی کند و برای خدا برایشان غضب نماید، خداوند نیز به نفع او غضب خواهد کرد و در روز قیامت از او راضی خواهد بود.

نکات کاربردی: تعهد یک انسان به زبان

و قلب تنها نیست، بلکه باید در عمل نیز بروز نماید. به میزانی که ایمان در عمل بار دهد،

ایمانی واقعی است. بنابراین باید دید که نشانه های ایمان در این زمینه کدامند؟ از این

بیانات مذکور در فرمایش امیرالمؤمنین (ع) پیداست که چهار خصوصیت امر به معروف،

نهی از منکر، ابراز صداقت در سختی ها و دشمنی آشکار با دشمنان خدا از شاخص های

تعهد و ایمان است. کسی که می خواهد در استخدام جامعه اسلامی بوده از بیت المال

اسلامی ارتزاق نموده و در جهت حرکت جامعه به سوی خداوند و خدمت رسانی به مردم

کوشش نماید، باید آنجا که در سختی ها قرار گرفته مثلاً (برخلاف منافع خودش) صداقت را

پیشه سازد و دشمنی با دشمنان خداوند را آشکار سازد. عزیزان گزینشگر می توانند در روند

مصاحبه یا تحقیقات نسبت به درجه حساسیت داوطلب به دو گونه عمل کنند:

۱. سؤال از این موارد: که بهتر است از منابع تحقیق انجام گیرد.

۲. امتحان عملی داوطلب: برای نمونه با داوطلب به طور صوری چالش نماید مثلاً چه

کسی گفته رابطه با امریکا بداست؟ و یا ترک معروف و عمل به منکری را نمایش دهد و یا

احساس وظیفه آن فرد را بسنجد. البته لازم است در پایان مصاحبه نظر اصلی خود را بروز

دهد تا گمان بد نسبت به خود او رفع گردد.

۳. ارکان رفتاری ایمان:

در حدیثی آمده است:

”بنی السلام علی خمس: علی الصلوه و الزکوه و الصوم و الحج و الولایه و لم یناد بشیی کما نودی بالولایه“ (۲)

طبق روایت مذکور ایمان در بعد رفتاری (اسلام) بر ۵ پایه بنا شده است: بر نماز، روزه،

حج و ولایت (و در این میان ولایت بیش از همه مورد تاکید قرار گرفته است)

اسلام بمعنای تسلیم است و در اصطلاح بمعنی تسلیم در برابر خدا با انجام وظایف

دینی می باشد. اسلام شامل رفتارهایی است که ایمان را به بروز و ظهور و فعلیت می رساند و از

مرحله قلب و زبان به عمل و رفتار تبدیل می کند.

اگر ایمان را به راه حق تشبیه کنیم، صبر به مثابه پایداری در برابر مشکلات این راه و یقین به مثابه جهت گیری صحیح در این راه می باشد.

البته گاه رفتارهایی دینی از انسان سر می زند ولی به پایه های ایمان متصل نیست در

این حالت شخص بی اعتقاد و بی ایمان که رفتارهای دینی را برای مؤمن نمایی مرتکب

می شود، منافق نامیده می شود. بر اساس آنچه ذکر شد پایه های رفتاری

ایمان شامل اعمال و رفتارهایی است که دین به انجام آنها دستور داده است.

پایه ها و اصول رفتاری ایمان شامل:

ارتباط با خدا (نماز)، ارتباط با خلق (زکات)، ارتباط با خود (صوم)، ارتباط با جامعه دینی

(حج) است که البته باید در همه این روابط ولایت الهی از طریق خلفای برحق خداوند

جاری و ساری باشد. بنابراین نماز خواندن، روزه گرفتن،

انفاق، حج، همگی از نشانه های ایمان است و همگی حاکی از پذیرش ولایت الهی و اطاعت

از اوامر الهی است. هر چند این شاخص نمی تواند ایمان قلبی یک انسان را کاملاً بنمایاند ولی نبود این

شاخص ها بدون عذر، می تواند نشانه ای بر بی اعتقادی شخص باشد. به تعبیر دیگر،

خواندن نماز یا کمک به دیگران یا ادای فریضه حج در صورت استطاعت و دیگر رفتارهای

دینی شرط لازم جهت ایمان است نه شرط کافی. لذا فقدان اینگونه رفتارها نشانه

فقدان معرفت یا ایمان در شخص است. بنابراین در بحث گزینش، تحقیق در

رفتارهای دینی فرد بخصوص در متن جامعه زمانی راهگشاست که به همراه بررسی های

دیگر صورت گیرد وگرنه تنها عدم ظهور این رفتارها توسط شخص دلیلی بر نبود آگاهی یا

فقدان اعتقاد و بی ایمانی شخص می باشد و بروز آنها می تواند بواسطه ایمان یا نفاق باشد

مگر نشانه های دیگر، معرفتی - قلبی (ذکر شد) حاکی از ایمان شخص باشد.

پی نوشت ها:

(۱) - نهج البلاغه ترجمه مرحوم دشتی، قصارالحکم، حکمت ۳۱

(۲) - به نقل از مجموعه آثار شهید مطهری، ج ۳، ص ۳۰۷



نکات کاربردی در تحقیق

ایجاد رابطه حسنه با منبع

ایجاد رابطه حسنه با منبع

یکی از مهمترین اعمال برای مؤثر بودن تحقیق، کاردانی و مهارت محقق در برقراری رابطه مطلوب با منبع و جلب اعتماد وی می باشد. این مهارت یک کیفیت غیر قابل لمس است که به نوع شخصیت و توانایی های اکتسابی محقق مربوط می شود. در صورتی که رابطه حسنه ایجاد نشود و منبع به محقق اعتماد نکند، قطعاً مسائل محرمانه و مهم، به صورت کامل و عمیق مطرح نمی شود.

چگونگی انجام کار و ایجاد این ارتباط در همه محققین یکسان نیست و چون منابع نیز دارای روحیات و شخصیت های متفاوتی می باشند، نمی توان جهت ایجاد رابطه حسنه برای همه آنها روش یکسانی را پیشنهاد نمود.

از سوی دیگر، چون در ارتباطات اجتماعی افراد با یکدیگر، معمولاً احساسات و عواطف رد و بدل می شود و در نتیجه تنفر یا علاقه ایجاد می گردد، لذا برخورد اول محقق با منبع بسیار اهمیت دارد و اگر درست و حساب شده عمل شود، می تواند زمینه را برای برقراری ارتباطی مطلوب فراهم نماید و در نهایت موجب ارتقاء کیفیت تحقیق گردد.

روشن های پیشنهادی

۱- اگر محقق و منبع ریشه قومی و نژادی مشترک داشته باشند (هر دو اهل یک محل یا یک شهر باشند) این ارتباط بهتر انجام می گیرد. در مواردی که تفاوت قومی یا نژادی وجود داشته است تا اندازه ای بدگمانی و حتی مقاومت در جریان تحقیق مشاهده شده است.

۲- مناسب است پایگاه اقتصادی و اجتماعی محقق و منبع به یکدیگر نزدیک باشد.

۳- لباس و پوشش ظاهری محقق آراسته و تمیز بوده، با شرایط بومی و فرهنگی منبع، تناسب داشته باشد.

۴- محقق برخورد اسلامی، گرم و جذاب با منبع داشته باشد و از اینکه وقت او را می گیرد حتماً عذرخواهی کند.

۵- محقق باید در ابتدا شخصیت حقیقی و حقوقی خود را معرفی کند و بطور شفاف بگوید که از کدام هسته (یا هیأت مرکزی گزینش) و برای انجام چه کاری (موضوع پرونده) به منبع مراجعه نموده است و از هر گونه برخورد اطلاعاتی یا مخفی کاری خودداری نماید.

۶- شخصیت دادن و تعریف کردن از افراد نیاز عاطفی و روانی همه انسان هاست. پس محقق باید بطور واقعی از منبع، تعریف نموده و این نکته را گوشزد نماید که او برای تحقیق تنها نزد افرادی می رود که صالح و مورد اعتماد بوده و حب و بغض های شخصی را در دادن اطلاعات دخالت نمی دهند و چون منبع (طرف مقابل) دارای چنین ویژگی هایی بوده است، لذا برای تحقیق به نزد وی آمده است.

۷- به منبع تذکر داده شود که صحبت های وی کاملاً محرمانه باقی می ماند و حتی نام وی در پرونده درج نمی شود (به جای نام کد زده می شود).

۸- یکی از روش های پیشنهادی برای ایجاد ارتباط حسنه با افراد، صحبت کردن در مورد موضوع های مورد علاقه آنهاست لذا محقق باید با در نظر گرفتن جنسیت، سن، شغل و تحصیلات منبع، و قبل از ورود به بحث اصلی، از موضوع های مورد علاقه منبع با او گفتگو نماید.

تذکر:

۱- نکات مذکور بیشتر مربوط به اولین تماس محقق با منبع می باشد و در تماس های بعدی لازم نیست که همه این موارد را مجدداً تکرار نماید.

۲- اگر محقق احتمال دهد که منبع به هر مناسبتی درباره او پیش داوری دارد، بهتر است تحقیق را به محقق دیگری واگذار کند تا رابطه حسنه به خوبی برقرار شود.

پاسخگویی

اشاره:

با توجه به اهمیت پاسخگویی صحیح و شفاف به داوطلبانی که به واحدهای گزینش مراجعه می نمایند بر آن شدیم تا در جهت ارتقاء دانش همکاران بویژه افرادی که مسئولیت مستقیم پاسخگویی به داوطلبان را بر عهده دارند، از این شماره به نکات کاربردی در این زمینه پیردازیم که در همین راستا متن ذیل تقدیم می گردد:

نکات مورد توجه در نحوه انجام پاسخگویی:

۱. اطاق پاسخگویی باید در یکی از مکانهای مناسب ساختمان باشد و از نظر نور، تهویه، گرما، سرما و تمیزی برای کار مناسب باشد.
۲. در اتاق پاسخگویی غیر از داوطلب و پاسخگو کس دیگری حضور نداشته باشد.
۳. زیرا مطرح کردن اشکالات یک نفر در حضور دیگران صحیح نبوده و ممکن است مشکلات متعددی را برای متقاضی یا اداره ایجاد نماید.
۴. حضرت علی (ع) در باب نصیحت و پند توصیه کرده اند که نصیحت باید در خلوت صورت گیرد زیرا نصیحت در ملاء عام و حضور دیگران سرزنش و ملامت و سرکوفت است.
۵. برای جلوگیری از اضطراب در داوطلب سکوت و آرامش کامل در جلسه حاکم بوده و محل تردد افراد نباشد.
۶. در هنگام پاسخگویی تلفن قطع شود تا آرامش و سکوت اطاق بهم نخورد.
۷. وسایل و امکانات از قبیل میز و صندلی و تزئینات اطاق از جمله موکت، تابلوها و نوشته ها نه تجملاتی باشد نه فقیرانه.
۸. در این راستا توجه به بهداشت و پاکیزگی محیط و تسهیلات اولیه مثل پارچ آب و لیوان و چای و ... حائز اهمیت می باشد.
۹. سعی شود در اطاق مذاکره از رنگ های روشن و آرامش بخش استفاده شود (سفید، شیری، آبی آسمانی و ...)
۱۰. مدت پاسخگویی مانند سایر فعالیت های گزینشی باید متناسب با وضعیت و محتویات پرونده

و خصوصیات شخصیتی و موقعیت شغلی و اجتماعی متقاضی بوده و از وقت تعیین شده توسط مسئولین بخاطر عدم تداخل با وظایف بعدی تجاوز نکنند.

۸. پاسخگویی باید در اوقات زنده و سازنده و مفید اداری انجام شود و از احاله آن به ساعات غیر مفید از جمله هنگام صرف نهار یا افسین دقایق ساعات اداری جلوگیری شود.

۹. طوری برنامه ریزی شود که حتماً قبل از آمدن داوطلب پرونده وی مطالعه شده باشد و بدون مطالعه پرونده به هیچ وجه پاسخگویی انجام نشود.

۱۰. اگر داوطلب قبل از پاسخگویی با همکار دیگری در گزینش برخورد یا مذاکره داشته لازم است با آن همکار تماس گرفته شود تا از روحیات و توقعات داوطلب مطلع گردد.

۱۱. پاسخگویی ممکن است به شخص داوطلب یا بستگان درجه یک وی یا مسئولین و نهادهای قانونی و قضائی صورت گیرد، که ضوابط هر کدام در ادامه بحث ذکر خواهد شد.

۱۲. پاسخگو باید قبل از شروع پاسخگویی علل عدم پذیرش و موارد لازم دیگر را دسته بندی و یادداشت نماید و آنگاه شروع به پاسخگویی کند.

شکل های مختلف پاسخگویی

۱. پاسخگویی به شخص داوطلب: ابتدا باید سعی شود که در شرایط عادی به شخص داوطلب پاسخگویی شود و لویانکه بستگان یا افراد دیگر همراه او باشند.

تذکرات و یادآوری های عمومی:

قبل از ورود در اصل بحث به تذکرات کلی که آنها را به همه مردودین می توان گوشزد نمود اشاره می کنیم سپس وارد جزئیات موارد عدم پذیرش افراد می شویم

ابتدا مقداری در مورد شرایط عمومی کارگزاران، شرایط اولویت و ملاک های تقدم و انتظاراتی که جامعه اسلامی از کارگزاران دارد، همچنین درباره حساسیت شغل و مسئولیت خطیر کسی که عهده دار چنین امری می شود، انتظارات مردم از مسئولین برای انتخاب بهترین نیروها و تأکید بر وجود داوطلبان بیش از میزان مورد نیاز و ... صحبت کرده و سپس نتیجه گیری کند که چون شرایط دیگران بهتر از شما بوده است لذا حد نصاب لازم را احراز نکرده اید مثلاً فرض کنید که مردم یک شهر بخواهند از بین چند نفر یک نفر را بعنوان نماینده انتخاب کنند و من یا شما هم بعنوان کسی

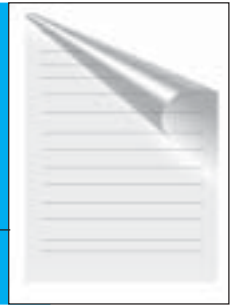
که می خواهد نماینده بشود خود را نامزد نمایندگی بکنند لیکن مردم ما را برای چنین کاری مناسب ندانند و انتخاب نکنند این عدم انتخاب به معنی عدم صلاحیت برای همه امور در زندگی نیست به همین شکل سایر مشاغل با توجه به میزان اهمیت و نقش آنها در جامعه از نظر اسلام و مردم نیز بدین گونه است برای کارگزاری نظام هم حداقل انجام واجبات و ترک محرمانه در ابعاد ظاهری، اخلاقی، اعتقادی و شرکت در عرصه های اجتماعی و سیاسی و اعتقاد به نظام و ولایت فقیه لازم است حالا خودتان و جداناً حساب کنید در هر یک از این امور چه نمره ای کسب می کنید؟

اگر شما بررسی کنید متوجه می شوید که در بعضی موارد نمره بالاتر و در بعضی موارد نمره پایین دارید (می توان بطور غیر مستقیم به موارد ضعف داوطلب اشاره کرد که مثلاً در این موارد نمره کمتر است) در اینجا لازم است به داوطلب گفته شود ما قبلاً بررسی های لازم را انجام داده ایم و میدانیم بعضی افراد هستند که صرفاً بادی یا خوبی شما را می گویند ولی نظر گزینش مبتنی بر اظهارات یک فرد نیست.

در ضمن توضیح داده شود اگر آثار ندامت در کلام و ظاهر و عمل احراز شود و کمیسیون نظردهی طبق ضوابط، اصلاح پذیری و ندامت و توبه شما را کاملاً در عمل احراز نماید و بتواند بطور کامل به شما اعتماد کند که می توانی کار گزار خوبی باشی ممکن است گشایشی ایجاد شود و تجدیدنظر گردد.

زمانی که فرد بصورت منطقی و وجدانی در جوی صمیمانه ضعف های خود را پذیرفت که اغلب اینچنین می شود بگوئیم به همین دلایل است که کمیسیون نظردهی با توجه به ضوابطی که دارد نتوانسته شما را در اولویت قرار دهد و سپس سعی کنیم اگر داوطلب حرفی دارد در چند دقیقه بشنویم و احیاناً موارد را جزئی تر بگوئیم و در خاتمه اگر اصرار به رسیدگی مجدد دارد بگوئیم این حق برای شما محفوظ است و چنانچه واقعی توانید انتظارات نظام را طبق ضوابط برآورده کنید، درخواست تجدیدنظر کنید ولی مراقب باشیم توقع در فرد ایجاد نکنیم و تشخیص دهنده نهائی و اصلی را کمیسیون نظردهی اعلام کنیم.

تذکره شکوایه با درخواست تجدیدنظر تفاوت دارد. شکوایه را کسی می نویسد که معترض است ولی تجدیدنظر را کسی می نویسد که می داند به حق در موردش حکم شده ولی خواستار فرصت مجدد است.



مقاله

مقاله

مبانی اخلاق اداری

(قسمت ششم)

حقوق متقابل، حقوق و حدود

دریافت این امر که حقوق بر اساس جعل الهی کاملاً دوسویه است و کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری و مردمان از حقوق دو طرفه برخوردارند، از مبانی مهم در شکل گیری اخلاق اداری مطلوب است. انتظار سلوک اخلاقی و رفتار انسانی از کسانی که برای خود حق قائلند و برای دیگران حقی قائل نیستند، انتظاری نابجاست. تا انسان به این بینش دست نیابد که هر حقی برای او حاصل می شود، نظیر و مانند آن برای دیگران نیز به وجود می آید، به رفتاری سالم و درست دست نمی یابد.

اخلاق اداری در بستر حقوق شناسی، آن هم قائل بودن به حقوق متقابل، سامان می یابد. از این روست که امیرمؤمنان علی (ع) بر تبیین حقوق متقابل بسیار تاکید کرده و آن را از محورهای آموزه های خود قرار داده است.

اگر انسان برای خود حقی قائل باشد ولی برای دیگران حقی نظیر و مانند آن قائل نباشد، بی گمان به خودکامگی کشیده می شود و در این امر نیز خود را محق و دیگران را محکوم می داند، ولی اگر حق را امری دوسویه بداند، هرگز چنین نمی کند. اینکه کسی حق فرمان دادن داشته باشد، ولی برای دیگران حق بازخواست قائل نباشد، او را به خودکامگی و سرکشی راه می برد. اینکه کسی گمان کند حق باید و نباید دارد، ولی حقی برای دیگران در توضیح خواستن قائل نباشد، او را به گردنکشی و خودکامگی وامی دارد.

اگر قرار باشد حقی یکطرفه وجود داشته باشد، فقط برای خداوند است و لا غیر، اما خدای متعال از آنجا که حقوق را دو طرفه قرار داده است، حتی در باره خودش. که هیچ موجودی را بر او حقی نیست. به بیان حقوق دوسویه پرداخته و حقوق انسان ها را با خود دوسویی معرفی فرموده است تا روشن باشد که هیچ حق یک سویه ای در عالم ملک و ملکوت نیست و حق یک سویه وجود خارجی ندارد و اگر آدمیان برای خود حق یک سویه قائل شدند، از سر خودکامگی و ستمگری است.

در اندیشه علی (ع) مبانی حقوق متقابل، جعل الهی است و برای هیچ کس حقوقی حاصل نمی شود، مگر اینکه برایش حدودی پیدا می شود، و حقوق و

و مالک و مطلق می پندارد، و همین توهم و پندار نادرست منشأ گرفتاری ها و مایه تباهی هاست.

اگر هر کس - در هر مرتبه - حقوق و حدود خود را بشناسد و دریابد چه تکلیفی بر عهده اوست و چه انتظاراتی از او می رود و چه حقوقی از آن اوست، به تناسب این دریافت، رفتارش سامان می یابد، زیرا اگر انسان احساس کند که تکلیفی ندارد و مطلق العنان و آزاد از قیود و مرزها و برتر از ضوابط و قوانین است، به اخلاقی خودکامه فرو می غلطد. اگر انسان احساس کند که دیگران تکلیفی به عهده دارند و باید ضوابطی را پاس بدارند، ولی او به دلایلی آزاد است و در قبال تکلیفی که بر عهده دیگران است، تکلیف متقابلی بر عهده ندارد، از مرزهای اخلاقی فراتر می رود. هر چه انسان دریافت صحیح تر و عمیق تری نسبت به حقوق متقابل، و حقوق و حدود داشته باشد، تکلیف شناس تر می شود و پابندی او به اخلاق و رعایت حریم ها بیشتر می گردد.

امیرمؤمنان علی (ع) در آموزه های خود وجوه مختلف حقوق را یادآور شده است تا با دریافتی درست از اقسام حقوق بتوان به سوی پاسداری از حقوق گام برداشت و به سلوکی حقوق مدارانه دست یافت که بدان اشاره می شود.

حقوق خدا

از آنجا که مبانی اولی و اصلی حقوق، جعل الهی است، و هر حقی بدین حق اولی و اصلی بازمی گردد، اطاعت خدا بنیان همه امور است. از این منظر همه چیز نعمت الهی است و خدا را در آن حقی است که باید ادا شود. به تعبیر امیربیین، علی (ع):

«خدا را در هر نعمتی حقی است، هر که آن حق را از عهده برون کند، نعمت را بر او افزون کند، و آن که در آن کوتاهی روا دارد، خود را در خطر از دست دادن نعمت گذارد.» (۲)

با چنین نگرشی امیرمؤمنان علی (ع) مردمان را به پروا پیشگی و پرهیزگاری و مرزبانی فراخوانده و آن را حق خدا بر انسان ها بر شمرده که با ادای آن حقی متقابل برای انسان ها فراهم می شود:

«بندگان خدا! شما را سفارش می کنم به پرهیزگاری و ترس از خدا؛ که پرهیزگاری حق خداست بر شما، و موجب حق شما شود بر خدا، و اینکه از خدا یاری خواهید در پرهیزگاری، و از پرهیزگاری یاری جوید در گزاردن حق حضرت باری، که پرهیزگاری امروز سپهر و پناهگاه است، و فردا بهشت راه است. راه آن آشکار است و رونده راه سودبردار، و امانتدار آن، نیکو نگهدار. پرهیزگاری پیوسته خود را نموده است بر مردمان، چه گذشتگان و چه ماندگان، به خاطر نیاز آنان در فردا بدان روزی که خدا آنچه را آشکار کرد باز گرداند، و آنچه داد بستاند، و در آنچه بخشید مؤاخذت راند.» (۳)

پابندی به این حق الهی یعنی پروا پیشگی، مهمترین ضمانت در تحقق اخلاق اداری است. بدون پروا پیشگی و پرهیزگاری واقعی هیچ قانون و مقرراتی

حدود ملازم یکدیگرند. در منظر امام علی (ع) اعتقاد به این امر که حقوق متقابل است و هر جا حقی به وجود آید، تکلیفی هست، و هر جا حقوق رخ نماید، حدود همراهش چهره می گشاید، ناشی از اعتقاد به خداوند و ناشی از اصل توحید است. امام (ع) در خطبه ای والا در این باره فرموده است:

«اما بعد، همانا خدا بر شما برای من حقی قرار داده، چون سرپرستی شما را به عهده ام نهاده، و شما را نیز حق است بر من، همانند حق من که شماراست بر گردن. پس حق فراختر چیزهست که وصف آن گویند، و مجال آن تنگ، اگر خواهند از یکدیگر انصاف جویند. کسی را حقی نیست جز که بر او نیز حقی است، و بر او حقی نیست جز آنکه او را حقی بر دیگری است و اگر کسی را حقی بود که حقی بر او نبود، خدای سبحان است نه دیگری از آفریدگان، زیرا او را توانایی بر بندگان است، و عدالت او نمایان است در هر چیز که قضای او بر آن روان است، و دگرگونی ها در آن نمایان. لیکن خدا حق خود را بر بندگان، اطاعت خویش قرار داده و پاداش آنان را در طاعت، دو چندان یا بیشتر نهاده، از درخشندگی که او راست، و افزون دهی که وی را سزااست.» (۱)

بنابراین درک حقوق متقابل بر اساس جعل الهی، و دریافت اینکه حقوق و حدود، و حق و تکلیف ملازم یکدیگرند از مهمترین مبانی اخلاق اداری است. اگر حقوق این گونه دیده نشود و یک سویه و یک جانبه مطرح گردد، ظهور تباهی های اخلاقی و رفتاری امری اجتناب ناپذیر است.

نمی توان به کسی حقوقی وا گذاشت ولی برای او حدودی قائل نشد و از او تکلیفی نخواست. حق و تکلیف، و حقوق و حدود کاملاً دو طرفه اند و هر جا حقی هست، حدی هست؛ هر جا حقی داده می شود، تکلیفی هم بار می شود.

اگر در نظام اداری کسی - در هر مرتبه ای - خود را واجد حق بداند و آن را یکسویه پندارد، از مناسبات و رفتار انسانی با دیگران بیرون می رود و خود را مسلط

اگر در نظام اداری کسی - در هر مرتبه ای - خود را واجد حق بداند و آن را یکسویه پندارد، از مناسبات و رفتار انسانی با دیگران بیرون می رود و خود را مسلط و مالک و مطلق می پندارد، و همین توهم و پندار نادرست منشأ گرفتاری ها و مایه تباهی هاست.

از ضمانت حقیقی در عرصه عمل برخوردار نیست. وجود قوانین و مقررات لازمه زندگی اجتماعی و مناسبات صحیح انسانی است، اما باید قوه و نیروی در خود مردم باشد که به سبب آن حدود و مرزها محترم شمرده شود و پایبندی واقعی به قوانین و مقررات تحقق یابد و این همان تقوای الهی است و انسان بدین وسیله می تواند در جهت ادای حقوق خداوند گام بردارد. امیرمؤمنان علی (ع) در ابتدای عهدنامه مالک اشتر، این حق اساسی را بدو یادآوری می نماید و می فرماید:

«اورا فرمان می دهد به ترس از خدا و مقدم داشتن طاعت خدا بر دیگر کارها، و پیروی آنچه در کتاب خود فرموده، از واجب و سنت ها که کسی جز با پیروی آن راه نیکبختی را نیپیمود، و جز با نشناختن و ضایع ساختن آن بدبخت نبود، و اینکه خدای سبحان را یاری کند به دل و دست و زبان، زیرا خداوند که بزرگ است نام او یاری هر که او یاریا باشد پذیرفته است و عزت بخشی هر که او را عزیز دارد برعهده گرفته است و او را می فرماید تا نفس خود را از پیروی آرزوهای بازدارد، و هنگام سرکشی ها به فرمانش آرد که همانا نفس به بدی وامی دارد، جز که خدا رحمت آرد.» (۴)

همچنین آن حضرت در یکی از فرمان های حکومتی خود می فرماید:

«اورا فرمان می دهد که از خدا بترسد در کارهای نهانش و کرده های پنهانش، آنجا که جز خدا کسی نگرند و جز او راه برنده نیست.» (۵)

بنابراین مهمترین حق الهی در نظام اداری پروا پیشگی و خدا ترسی است. البته خدا ترسی بدین معنا نیست که ذات اقدس اله موجب ترس و وحشت است، زیرا او کمال مطلق و مهر و رحمت و عشق مطلق است، و خدا ترسی، ترس از عدالت دقیق الهی است و ترس از عدالت او نیز نه از نفس عدالت است، بلکه ترس از عدالت الهی، ترس از خود و رفتار و کردار خود است، یعنی انسان به سبب خطاکاری و مرزشکنی های قبلی خود از عدالت دقیق الهی بترسد و بایم این راداشته باشد که در آینده از حد خود تجاوز نماید و حقوق و حدودی را زیر پا بگذارد، و چنین ترسی موجب خودنگهداری و پروا پیشگی آدمی می شود؛ (۶) و البته بنده باید در عین چنین بیمی به نیکی و بخشندگی و یاری خداوند امید داشته باشد و در اعتدال بیم و امید سلوک نماید، (۷) چنانکه در ضمن زیارت امام رضا (ع) از قول امام جواد (ع) این گونه با خدا سخن گفته می شود:

«خدا یا منزهی تو از اینکه از تو ترسی باشد جز از ناحیه عدالت، و از اینکه از تو جز امید نیکی بخشندگی توان داشت، پس (ای خدا)، بر من منت گذار به آنچه مقتضای فضل و کرم تو است و (به سبب اعمال من) به حکم عدالت مرا خوار مگردان.» (۸)

در منظر امام علی (ع) پروای الهی پیشه کردن و اطاعت خدا را بر هر چیز مقدم داشتن مهمترین مبنای اصلاح رفتار آدمی است؛ چنانکه آن حضرت فرموده است:

در منظر امام علی (ع) پروای الهی پیشه کردن و اطاعت خدا را بر هر چیز مقدم داشتن مهمترین مبنای اصلاح رفتار آدمی است.

شما را به ترس از خدایی سفارش می کنم که آفرینش را آغاز کرد، خدایی که بازگشتن به اوست، و نهایت رغبتان به درگاه اوست. مقصد راهتان به پیشگاه او منتهی شود، و پناهگاهتان سایه رحمت او بود. ترس از خدا، داروی دل های پستان، و موجب بینایی درون های کورتان و درمان بیماری کالبد های پستان، و زداینده فساد سینه های پستان، و پاک کننده جان های پستان، و روشنی بخش تاریکی دیده های پستان، و ایمنی بخش بیم و هراس دل های پستان، و نورانیت بخش تاریکی نادانی تان است. پس فرمانبرداری خدا را پوشش جان خود کنید، نه اینکه آن را رویه کار خود سازید تا برای دیدن مردمان کنید. به درون فرمانبردار باشید نه [فقط] در برون، چنانکه فرمانبرداری خدا میان پهلویا و پشت شما بود (بسان پی و رگ و خون)، و بر سر همه کارهای پستان فرمانبرداری خدا را امیر نماید و آبشخورش سازید که بدان درمی آید. فرمانبرداری خدا میانجی شما باشد برای حاجت روا گردیدن، و سپری برای ترسیدن و فرمانبرداری خدا را چراغی سازید برای درون گورهای پستان، و آرامشی به هنگام وحشت دراز و بیم تنهایی تان، و زداینده غم در منزل های این جهان تان که همانا فرمانبرداری خدا پناه از مهلکه های نهان است و از ترسگاه ها که بیم افتادن در آن است، و از گرمی آتش ها که سخت سوزان است. پس آن که به تقوا کوشد، سختی ها از او روی پوشد از آن پس که نزدیک می نمود، و کار بر وی شیرین شود، از آن پس که تلخ می بود، و موج های انباشته بلا از او بگشاید، و آنچه سخت بود برای او آسان نماید، باران پیوسته مکرمت از پس باز ایستادن بر او ببارد، و رحمت رویگردان بدو روی آرد، چشمه نعمت برای وی روان گردد، و نم نم باران برکت، درشت قطره شود و بر او ریزان. پس بترسید از خدایی که شما را از موعظت خود بهره مند ساخت، و با فرستادن پیامبرانش پند داد، و با نعمت خود رشته منت به گردنتان انداخت. پس خود را با پرستش او خوار دارید و حق طاعتش را بگزارید. (۹)

فرمانبرداری از خدا و پروا پیشگی حقوقی است الهی بر گردن آدمی که هر حق دیگری باید تابع این حق باشد، و هر اطاعتی از مخلوق مشروط به این شرط است که نافرمانی خالق در آن نباشد و این قاعده مبنای اول در اخلاق اداری است.

امیرمؤمنان علی (ع) فرموده است:

«فرمانبرداری مخلوق در نافرمانی خالق روا نیست.» (۱۰)

با ادای حقوق خداوند است که سایر حقوق به درستی ادا می شود که در منظر امام علی (ع) مبنای اصلاح روابط انسانی، اصلاح رابطه انسان با خداوند است:

«آن که میان خود و خدا را به صلاح دارد، خدا

میان او و مردم را به صلاح آرد.» (۱۱)

پس آدمی با شناخت حقوق الهی و ادای آن - در حد توان خود - به اصلاح سایر حقوق بر مبنای رحمانی راه می یابد و از این روست که امیرمؤمنان علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر مؤکداً بر اصلاح رابطه کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری با خداوند اصرار می نماید و می فرماید:

«نیکوترین اوقات و بهترین ساعات را بگذار برای آنچه میان تو و خداست، هر چند همه کارها در همه وقت، اگر نیت درست باشد، برای خداست و مردم را از آن آسایش بود و باید در اقامه فرائضی که خاص خداوند است، نیت خویش خالص گردانی و در اوقاتی باشد که بدان اختصاص دارد. پس در بخشی از شبانه روز، تن خود را خاص پرستش خدا گردان و آنچه را به خدا نزدیک کند به درستی به انجام رسان، بی هیچ کاهش و نقصان، هر چند تو را دشوار آید و تنت بفرساید.» (۱۲)

امام (ع) این گونه به اصلاح رابطه کارگزاران خود با خدا سفارش می فرماید، زیرا آن که پایبند به حقوق الهی گردد، در پاسداری دیگر حقوق با همه وجود تلاش می نماید. البته هر چند که ادای حقوق الهی به طور بایسته و شایسته امری ناممکن است، اما با چنین مبنایی می توان در جهت برپاداشتن سایر حقوق به درستی گام برداشت و آن که در راه ادای حقوق مردمان تلاش می نماید، در مسیر ادای حقوق الهی حرکت کرده است، زیرا هر حقی به حقوق الهی بازگشت می کند. امیرمؤمنان علی (ع) در خطبه ای که به وجوه و جوانب مختلف حقوق پرداخته چنین فرموده است:

«هیچ کس نتواند حق طاعت خدا را چنانکه باید، بگذارد؛ هر چند در 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 اندرزدادن است، و در برپاداشتن حق میان خود، یاری یکدیگر نمودن.» (۱۳)

پی نوشت ها:

- (۱) نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶ (۲) همان، حکمت ۲۴۴
- (۳) همان، خطبه ۱۹۱ (۴) همان، نامه ۵۳
- (۵) همان، نامه ۲۶
- (۶) ر.ک: مرتضی مطهری، ده گفتار، انتشارات حکمت، صص ۵-۵
- (۸) بحار الانوار، ج ۱۰۲، ص ۵۶ (۹) نهج البلاغه، خطبه ۱۹۸
- (۱۰) همان، حکمت ۱۶۵ (۱۱) همان، حکمت ۸۹
- (۱۲) همان، نامه ۵۳ (۱۳) همان، خطبه ۲۱۶

تسلیمت

همکار ارجمند و تلاشگرمان
«مهندس نورالدین امینی»
 عضو هسته گزینش دانشگاه بیرجند، به
 رحمت ایزدی پیوست. از درگاه خداوند متعال
 برای آن مرحوم علو درجات و غفران الهی و
 برای بازماندگان صبر جمیل مسئلت
 می نمایم.



چگونه با فرسودگی شغلی مقابله کنیم

اشاره:

آیا تاکنون برای شما وضعیتی پیش آمده است که به دلیل کار زیاد و طولانی مدت، احساس خستگی شدید، بی‌رمقی، یا فرسودگی کنید؟ اگر پاسخ شما به این سؤال مثبت است، در باره علل، آثار و راه‌های پیشگیری از این وضعیت مشکل ساز و در موارد خاصی نیز -مرگبار، چه می‌دانید؟ آیا تاکنون توجه شما به این نکته جلب شده است که احتمال دارد دلیل بیماری، بی‌رمقی، بی‌علاقگی یا بی‌حوصله بودن بعضی از همکاران یا افراد تحت نظارت شما مربوط به کار زیاد و بی‌وقفه آنان باشد؟ چرا بعضی از افراد در کار کردن زیاد روی می‌کنند و از حد اعتدال خارج می‌شوند؟ این سؤال همراه با موضوع‌های مربوطه دیگر، در اینجا مورد بررسی قرار خواهد گرفت و تلاش ما بر آن است که خواننده با یکی از زمینه‌های جدید "آسیب روانی در سازمان" آشنا شود.

در جهان امروز توانایی و رفاه مردم هر کشوری در گرو به کار بستن امکانات و نیروهای موجود آن می‌باشد. هر چه این نیروها شایسته‌تر و کارآمدتر باشند، پیشرفت و توانمندی آن کشور نیز بیشتر خواهد بود. به طور کلی هنگامی می‌توان گفت فرد یا ملتی کارآمدتر از افراد یا ملت‌های دیگر است که بتواند کار یا عملی را با سرعت و کوششی کمتر انجام دهد. به این جهت، سرعت و مهارت از عوامل سازنده "کارآمدی" به شمار می‌آیند.

روانشناسان در نتیجه پژوهش‌های خویش دریافته‌اند که کارآمدی هر فرد به عوامل مختلفی از جمله استعداد، هوش و انگیزش وی بستگی دارد. در این مقاله به عامل خستگی زدایی خواهیم پرداخت، تا بتوان از فرسودگی و خستگی پیشگیری نمود و فرسودگی ایجاد شده را نیز درمان کرد و در نتیجه کارآمدی شخص را بالا برد.

به آثار مختلفی که کار مداوم روی انسان می‌گذارد و با استراحت از میان می‌رود، خستگی گفته می‌شود.

نشانه‌های مرضی فرسودگی شغلی

اولین مشکل قربانیان فرسودگی ناشی از کار، آن است که از "فرسودگی جسمی" رنج می‌برند، قدرت آنان برای کار کردن کم است و بیشتر اوقات خسته و ناتوان هستند. علاوه بر آن، این افراد از نشانه‌های مرضی فیزیولوژیک بسیار، مانند سردردهای مکرر، تهوع، اختلال در خوابیدن و تغییر عادات مربوط به غذا خوردن (مثل از دست دادن اشتها) رنج می‌برند. دومین مشکل افراد مبتلا به خستگی از کار آن است که گرفتار "فرسودگی هیجانی" هستند. افسردگی، احساس درماندگی و نیز احساس اسارت در دام کار و شغل خود، بخشی از مشکلات هیجانی برای این گونه افراد است. سومین مشکل افرادی که گرفتار خستگی شغلی می‌شوند آن است که غالباً گرفتار "فرسودگی نگرشی" هستند

(از این اختلال غالباً با اصطلاح دگرسان بینی خود یاد می‌شود). این افراد نسبت به دیگران بدگمان می‌شوند، این تمایل در آنان ایجاد می‌شود که با دیگران بیشتر مانند یک شیء رفتار کنند تا به عنوان یک انسان، در ضمن اینکه نسبت به آنان نیز نگرشی منفی پیدا می‌کنند. افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، این تمایل را پیدا می‌کنند که به ابطال‌سازی (توهین و تحقیر) نسبت به خود یا شغلی که به عهده دارند یا سازمان محل کار خویش و به طور کلی، به ابطال‌سازی زندگی خود بپردازند؛ به عبارت دیگر، این افراد، جهان اطراف خود را بیشتر با عینک تیره نگاه می‌کنند تا با عینکی که بتواند زیبایی‌های رنگ گل سرخ یا تابلوی زندگی را نمایان سازد و بالاخره فردی که از عارضه فرسودگی شغلی در رنج است، این احساس را پیدا می‌کند که پیشرفت شخصی او کم است و به این نتیجه می‌رسد که در گذشته نیز قادر نبوده است پیشرفت شخصی زیادی داشته باشد و فرض او بر آن است که در آینده نیز پیشرفتی نخواهد داشت.

نشانه‌های فرسودگی شغلی را می‌توان به گونه‌ای دیگر -مطابق آنچه در زیر آورده شده است - طبقه بندی کرد:

شاخص‌های هیجانی: بی‌علاقگی نسبت به شغل، افسردگی، احساس اسارت در دام یک شغل، احساس درماندگی و ناتوانی، احساس مورد تایید و تشویق قرار نگرفتن، احساس جدایی از دیگران و بیگانگی نسبت به آنها، احساس بی‌تفاوتی و ملامت زدگی و بی‌زاری و از دست دادن همدلی نسبت به دیگران. **شاخص‌های نگرشی:** بدبینی نسبت به دیگران، بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت در سازمان محل کار، گله‌مند شدن از دیگران، بدگمانی نسبت به درستی و نیکویی ذات آدمی و ...

شاخص‌های رفتاری: تحریک پذیر و پرخاشگر بودن، کناره‌گیری از دیگران، کاهش توانایی برای انجام دادن وظایف شغلی، محدود شدن فعالیت‌های اجتماعی و تفریحی، افزایش موارد سوء مصرف دارو، افزایش مشکلات و درگیری‌ها با مراجعان، زیردستان، رؤسا، همکاران، همسر و فرزندان.

شاخص‌های روان‌تنی: احساس خستگی، ابتلا به دردهای عضلانی، انواع سردردها، بی‌نظمی در امور، تغییر در عادات مربوط به خوابیدن (کم خوابی)، ابتلا به اختلال گوارشی و سرماخوردگی‌های مکرر.

شاخص‌های سازمانی: کاهش رسیدگی به خواسته‌های ارباب رجوع، مشتری یا مصرف‌کنندگان خدمات سازمان، تنزل ابعاد اخلاقی و معنوی در کارکنان، افزایش تعداد موارد خلافتکاری، دزدی، غیبت از کار، ترک شغل و بروز سوانح و حوادث در محل کار.

فرسودگی شغلی می‌تواند باعث شود تا فرد تصمیم بگیرد شغل یا حرفه خود را تغییر دهد (جکسون، ۱۹۸۶) به هر حال، بیشتر قربانیان فرسودگی شغلی یا شغل خود را تغییر می‌دهند و یا از جهت روانی گوشه‌گیری می‌کنند و به انتظار می‌نشینند تا باز نشسته شوند.

علل فرسودگی شغلی

همانطور که اشاره شد، به نظر می‌رسد که عامل اصلی اختلال فرسودگی شغلی تحمل فشار روانی ناشی از کار طولانی مدت و زیاد باشد. اما اکنون می‌دانیم که متغیرهای دیگری نیز در این زمینه نقش دارد؛ برای مثال: با شناخت اوضاع و احوال و شرایط متعدد درون سازمانی و نیز ویژگی‌های شخصیتی فرد، می‌توان روشن ساخت که آیا وی مبتلا به فرسودگی شغلی است یا نه. ضمناً با شناخت این عوامل می‌توان میزان یا شدت این اختلال را نیز تعیین کرد (گولومبوسکی و دیگران، ۱۹۸۶) برای مثال: وقتی فرد احساس می‌کند تلاش‌های او در کاری بی‌فایده و بی‌اثر است، یا چنین احساس می‌کند که این نوع تلاش‌ها مورد توجه و قدردانی دیگران قرار نمی‌گیرد، ممکن است آمادگی

افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، این تمایل را پیدا می‌کنند که به ابطال‌سازی (توهین و تحقیر) نسبت به خود یا شغلی که به عهده دارند یا سازمان محل کار خویش و به طور کلی، به ابطال‌سازی زندگی خود بپردازند؛

لازم را برای ابتلا به عارضه فرسودگی شغلی پیدا کند (پینز، ۱۹۸۱). وقتی فرد تحت چنین شرایطی قرار می‌گیرد، احساس می‌کند پیشرفت شخصی او کم است (و مانع می‌داند که این عامل با فرسودگی شغلی رابطه‌ای مستقیم دارد) علاوه بر آن، فرصت‌های اندک برای ارتقا، وجود قوانین و مقررات خشک و غیر قابل انعطاف، این احساس را در فرد ایجاد می‌کند که در دام یک نظام غیر منصف افتاده است و همین احساس باعث می‌شود تا نسبت به شغل خود نقطه نظری منفی پیدا کند. (کینز و جریر، ۱۹۸۳)

عامل مهم دیگری که می‌تواند در فرسودگی شغلی اثر قابل توجهی داشته باشد، سبک مدیریت و رهبری سرپرست واحد محل کار اوست؛ برای مثال: نتایج بعضی از تحقیقات نشان می‌دهد در مواردی که بعد ملاحظه (توجه نسبت به رفاه افراد و برقراری روابط دوستانه با آنان) در مدیریت یک سازمان ضعیف است، در صدبیشتری از کارکنان آن گرفتار نشانه‌های فرسودگی شغلی می‌شوند (استلزر و نومروف، ۱۹۸۶)

یکی از عواملی که در بی‌رسمی، تنیدگی یا فرسودگی شغلی نقش قابل توجهی را بر عهده دارد، سبک‌هایی است که افراد برای کنار آمدن با اعمال کنترل استفاده می‌کنند. دیگران فقط واکنش نشان داده و اجازه می‌دهند تا رویدادها و اتفاقات بر آنان حادث شود و نیز می‌کوشند تا از عوارض و نتایج چنین رویدادها و حوادثی، اجتناب کنند (با کنار آمدن یا فرار کردن).

رابطه بین این شاخص‌ها معنی دار و قابل توجه است؛ برای مثال: می‌توان گفت که به طور کلی، افرادی که برای کنترل مشکلات خود در کار، از راهبردهای مناسبی استفاده می‌کنند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و سنجش آنان از پیشرفت شخصی خود نیز مثبت‌تر از کسانی است که از راهبردهای مناسبی استفاده نمی‌کنند؛ در مقابل، افرادی که از راهبردهای "کنار آمدن یا فرار کردن" استفاده می‌کنند، بیشتر در معرض فرسودگی هیجانی و نگرشی (دگرسان بینی خود) قرار می‌گیرند.

نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد برخی روش‌ها و راهبردهایی را که افراد در پاسخ به محرک‌های تنش‌زای مربوط به شغل و زندگی خود اعمال می‌کنند نقش مهمی در قربانی شدن آنان و گرفتار آمدن در دام فرسودگی بر عهده دارد. دلایل دیگر در ایجاد اختلال "فرسودگی شغلی" افراد که تا کنون شناخته شده، عبارتند از:

۱. عدم آشنایی افراد با هدف یا اهداف سازمان یا قابل درک نبودن این اهداف برای آنان؛
۲. سیاست‌هایی که مدیریت سازمان در ابعاد مختلف حیات شغلی وضع می‌کند یا در عمل به کار می‌گیرد؛
۳. شیوه‌های رهبری و مدیریت در سطوح سرپرستی جبهه مقدم (سبک رهبری سرپرستان واحدها در سازمان)؛
۴. سخت و غیر قابل انعطاف بودن قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌ها در سازمان؛

۵. ناسالم بودن شبکه‌های ارتباطی در سازمان و فقدان ارتباطات دو طرفه و از پایین به بالا در سازمان؛

۶. عدم ملاحظه مدیریت سازمان در امور کارکنان (اعم از امور رفاهی،

درمانی، تفریحی و ...):

۷. عدم بهره‌گیری از همه توان و استعداد‌های بالقوه افراد در انجام دادن وظایف شغلی؛

۸. مبهم بودن نقش فرد در سازمان و در فرآیند تولید، توزیع و مصرف کالاها و خدمات ارائه شده توسط سازمان؛

۹. ناراضی بودن افراد از شغل، واحد یا سازمان محل کار خود (پایین بودن سطح رضایت افراد از شغل خود)؛

۱۰. فقدان امکانات لازم برای رشد و ترقی یا ارتقای افراد در سازمان؛

۱۱. قرار گرفتن مداوم افراد در شرایطی که لازم است در زمانی محدود، کار زیادی انجام گیرد؛

۱۲. واگذار کردن مسئولیت‌های بیش از ظرفیت افراد به آنان و ترس ایشان از ناتوانی در انجام دادن این مسئولیت‌ها؛

۱۳. درگیر شدن در احساس تعارض نقش که طی آن نقش‌هایی بر عهده فرد گذاشته می‌شود که با هم در تعارض است (برای مثال، از سرپرست خواسته می‌شود افراد تحت نظارت خود را وادار به کار بیشتر کند و در عین حال، از او انتظار می‌رود با آنان رفتاری دوستانه نیز داشته باشد)؛

۱۴. هماهنگ نبودن میزان پرداخت حقوق و مزایا با میزان کار مورد انتظار از کارکنان سازمان؛

۱۵. نامناسب بودن نظام ارزیابی عملکرد شغلی افراد و جایگزین شدن رابطه به جای ضابطه در سازمان؛

۱۶. فقدان امکانات مناسب و اثربخش آموزشی برای کارکنان سازمان و آشنا نبودن آنان با وظایف شغلی خود؛

۱۷. عدم به کارگیری روش‌های علمی برای آزمایش و انتخاب افراد و واگذاری تصدی مشاغل به افراد فاقد شرایط؛

۱۸. عدم آشنایی کامل و دقیق افراد به وظایف شغلی خود از همان آغاز ورود به سازمان.

شیوه‌های درمان و پیشگیری از فرسودگی شغلی

حال این سؤال پیش می‌آید که وقتی فرد دچار عارضه یا اختلال فرسودگی شغلی شد، آیا راهی برای رهایی او از این وضع بیماری‌زا وجود دارد؟ خوشبختانه پاسخ این سؤال مثبت است و شواهد و یافته‌های جدید علمی نشان می‌دهد که امکان بهبود و بازگشت سلامتی به فرد مبتلا وجود دارد؛ به طوری که با ارائه کمک‌های مناسب، فرد می‌تواند از فرسودگی جسمی و روانی رهایی یابد. اگر از میزان فشارهای روانی وارد بر افراد کاسته شود، اگر افراد مبتلا به فرسودگی شغلی مورد حمایت سرپرست واحد محل کار خود، همکاران، دوستان و آشنایان قرار گیرند و اگر این افراد برای خود تفریحات سالم و سرگرمی‌های خارج از محل کار داشته باشند، حداقل بعضی از آنان نگرش‌های مثبتی نسبت به کار خود پیدا می‌کنند و بهره‌وری آنان مانند سابق بهینه می‌شود. البته باید در نظر داشت که این نوع ترمیم یا بازتوانی در شرایطی حاصل می‌شود که فرد به خود کمک کند و با به کارگیری راهبردهای درست، خود را از دام فرسودگی شغلی نجات دهد. به هر حال، باید دانست که همه روش‌هایی که برای کاهش فشار روانی به کار گرفته می‌شود، جهت مقابله و پیشگیری از فرسودگی شغلی، مناسب نمی‌باشد.

راهبردهای فردی کنار آمدن (سازش)

در صورتی که شما از فرسودگی شغلی در رنج هستید یا قصد دارید از ابتلای خویش به آن جلوگیری کنید، می‌توانید اقدامات زیر را انجام دهید:

۱. در صورت امکان شرایط فیزیکی یا روانی کار خود را تغییر دهید و

اگر قصد دارید افراد تحت نظارت شما بهتر کار کنند، روش‌های شرطی کردن عامل را به کار گیرید و بر اساس آن - وقتی رفتار مناسبی از آنان سرزد - به نحوی رفتارشان را تقویت کنید و سعی کنید حتی المقدور از روش‌های تنبیهی استفاده نکنید؛

به یک شغل انتخاب می‌شود، احتمال وارد آمدن تنش‌های روانی به او کمتر است؛ بنابراین، احتمال ابتلای او به عارضه فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد. برای دستیابی به این هدف، بهترین راه آن است که از روش‌های علمی آزمایش و انتخاب استفاده کنید و در صورت نیاز از همکاری متخصص روانشناسی در این امر بهره‌گیری کنید؛

۲. برای متصدیان مشاغل گوناگون در یک سازمان، دوره‌های آموزشی مناسب با هر شغل تشکیل دهید و مراقب باشید که برنامه‌ریزی، طراحی و اجرای چنین دوره‌هایی بر اساس نتایج حاصل از تجزیه، تحلیل شغل شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی انجام گیرد؛

۳. موجباتی را فراهم آورید که مهارت‌های افراد تحت نظارت شما در کنترل موقعیت‌ها، افزایش یابد. اگر فرد نتواند بر موقعیت مربوط به شغل خود کنترل داشته باشد، فشار روانی زیادی را متحمل می‌شود؛ برای مثال: اگر یک دانشجوی پزشکی را که برای اولین بار در اتاق جراحی کارآموزی می‌کند، به گونه‌ای آموزش دهیم که بتواند در مواقع بروز مشکلات خاص در هنگام عمل جراحی بر ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری خود کنترل داشته باشد، فشار روانی کمتری بر او وارد خواهد آمد؛

۴. از روش‌های تنبیهی و توبیخی کمتر استفاده کنید و اگر قصد دارید افراد تحت نظارت شما بهتر کار کنند، روش‌های شرطی کردن عامل را به کار گیرید و بر اساس آن - وقتی رفتار مناسبی از آنان سرزد - به نحوی رفتارشان را تقویت کنید و سعی کنید حتی المقدور از روش‌های تنبیهی استفاده نکنید؛

۵. شرایط خطرآفرین در سازمان را به حداقل برسانید و موجباتی را فراهم آورید که افراد در معرض خطر و محرک‌های تنش‌زای اضافی قرار نگیرند، دچار برق‌گرفتگی یا سانحه و حادثه نیز نشوند؛

۶. شبکه‌های ارتباطی در سازمان را بهبود بخشید و موجباتی را فراهم آورید که کیفیت و کمیت ارتباط‌ها در سازمان در بهترین وضع خود باشد و نیز اطمینان حاصل کنید که افراد می‌توانند نظرات و شکایات، پیشنهادات و انتقادات خود را در رابطه با هر فرد یا موضوع، به راحتی و بدون ترس و نگرانی و به شیوه‌های منطقی ارائه دهند. این شما هستید که با رفتار سنجیده خود می‌توانید به افراد تحت امرتان بیاموزید که چگونه در هر زمینه‌ای بدون ترس و نگرانی با سرپرست یا رئیس خود صحبت کنند.

دیر خسته شدن در کار، به شدت ایمان، شوق و علاقه‌ای که فرد نسبت به یک نوع کار معین دارد، مرتبط است. امیرمؤمنان علی (ع) در سن شصت سالگی، با وجود غذای اندک و ساده‌ای که میل می‌فرمود، مطلقاً احساس خستگی و پیری نمی‌کرد و در جنگ "صفین" با پهلوانی جوان و نیرومند به نام "کریب ابن صباح" به ستیز برخاست. در کارایی "مالک اشتر" شاگرد مکتب علی (ع) نیز همین بس که می‌نویسند: مالک اشتر، در جنگ معروف جمل، در سن شصت سالگی با "عبدالله بن زبیر" خوارزاده عایشه، به نبرد تن به تن و طولانی پرداخت و سرانجام پیروز گردید و او را بخشید. پس از آن، معلوم شد که مالک، قبل از شروع جنگ روزه داشته است تا مبادا با شکم پر به شهادت برسد.

به نقل از روزنامه همشهری مورخ ۸۱/۸/۸۳

چنانچه قادر به ایجاد چنین تغییراتی نیستید، بعضی از رفتارهای خود را تغییر دهید و برای مثال، مسئولیتی را که از عهده انجام دادن آن بر نمی‌آید، قبول نکنید (نیومن و بیر، ۱۹۷۹)؛

۲. از برنامه‌های متنوع برای بهبود وضعیت بدنی خود استفاده کنید؛ برای مثال: اوقات خاصی از شبانه‌روز را به ورزش کردن اختصاص دهید و همراه آن، از برنامه‌های غذایی مناسبی استفاده کنید؛ بدین ترتیب، مقاومت بدن شما در مقابل فرسودگی ناشی از فشارهای روانی مربوط به کار و خستگی شغلی، کاهش می‌یابد. هر چند به درستی مشخص نشده است که ورزش کردن باعث تسکین نشانه‌های فیزیولوژیک ناشی از فرسودگی شغلی می‌شود یا اینکه اثرات مثبت آن اساساً جنبه روانی دارد، به هر حال می‌دانیم که برای شما مفید است و حتماً آن را جزو برنامه روزانه خود منظور کنید؛

۳. اگر از روش‌های خاص آرمیدگی (ریلکسیشن) استفاده کنید، در همان جلسه اول متوجه خواهید شد که تا چه میزان در ایجاد آرامش برای شما، مؤثر واقع می‌شود. تا کنون برای ایجاد آرمیدگی، روش‌های گوناگونی معرفی شده است (مثل آموزش نظام‌دار آرمیدگی، مراقبه و...). شما می‌توانید ضمن آشنایی با این روش‌ها از طریق شرکت در جلسات و کارگاه‌های آموزشی، تا آن میزان که وقت به شما اجازه می‌دهد، حتی برای چند لحظه در محیط کار خود این شیوه‌ها را به کار گیرید؛

۴. اگر روش‌های بهتر و اثربخش‌تری را برای انجام کارها بیاموزید، در وقت و نیروی شما صرفه جویی می‌شود. به یاد داشته باشید که همیشه ممکن است روش بهتری برای انجام دادن هر کاری وجود داشته باشد که شما هنوز آن را نشناخته باشید!

۵. در نهایت، در صورتی که همه فنون پیشنهادی را به کار گرفتید و در مورد شما کم اثر بود، می‌توانید به طور موقت یادنامه کاری یا شغل خود را تغییر دهید و به کار دیگری بپردازید. اگر به دلیل تورم یا مشکلات مالی دیگری قصد دارید با کار اضافه مشکلات خود را حل کنید، تصمیم بگیرید توقع خود را کمتر کنید و فقط در یک محل کار کنید و یا با استفاده از فنون مناسب اثرات محرک‌های تنش‌زای شغلی را کاهش دهید؛

۶. برای رفع خستگی کارگران می‌توان در کارهای روزانه مربوط به آنها تغییراتی ایجاد کرد و با جابه‌جا کردن آنها تنوعی در کارشان به وجود آورد که البته این تنوع باید طبق اصول و برنامه صحیح انجام شود. همچنین می‌توان محیط‌های مناسب کارگری به وجود آورد و با تنظیم برنامه‌های تفریحی و جمعی از خستگی روزانه آنها کاست؛

۷. از روش‌های گوناگونی مانند ایجاد علاقه، اطلاع از نتیجه کار، دوره‌های استراحت کوتاه مدت و نیز تأثیر برخی داروهای توان‌بهره‌جست؛ خواب کافی و بازگشت به طبیعت نیز در این امر یاری‌بخش است.

راهبردهای سازمانی کنارآمدن (سازش)

یکی از وظایف مدیریت هر سازمانی آن است که موجباتی را فراهم آورد تا از فشارهای وارد بر افراد، سازمان، کاسته شود. سازمان‌ها در زمینه‌های مختلف بر کارکنان خود فشارهایی روانی وارد می‌آورند؛ بنابراین راه‌های مختلفی نیز وجود دارد که مدیریت هر سازمانی با استفاده از آنها می‌تواند مانع از وارد آمدن محرک‌های تنش‌زا بر کارکنان خود شود. پیشنهاد ما به مدیران علاقمند به سلامت جسمی و روانی کارکنان تحت نظارت خود، آن است که:

۱. افرادی را به کاری بگمارد که اولاً به ایشان علاقمند هستید؛ ثانیاً از ویژگی‌های شخصیتی لازم برای انجام دادن درست وظایف شغلی خود برخوردار باشند. وقتی مناسب‌ترین فرد برای تصدی در مسئولیت‌های مربوط



دریچه

فرآیند نظارت و بازرسی (بخش سوم)

اخلاق بازرسی

اشاره:

در شماره قبل مطالبی پیرامون فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور درج گردید و در پایان نیز "خودکنترلی" به عنوان پیامد فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور معرفی گردید؛ بدین معنا که اگر افراد جامعه عهده‌دار مسئولیت‌های خویش باشند و بدان اهتمام ورزند در حقیقت به خودکنترلی سیستمی رسیده‌اند. در چنین جامعه‌ای نظارت شوندگان، بدون آن که کسی را ناظر بر خود احساس کنند، به خوبی مقررات مربوطه را رعایت می‌کنند و به این ترتیب موجبات رشد و توسعه را برای جامعه تحت مسئولیت خویش فراهم می‌آورند.

در تعالیم متعالی اسلام با اتکا به اخلاق اسلامی، بهترین بستر رشد برای رسیدن به حالت خودکنترلی فراهم گردیده است؛ چرا که یک مسلمان واقعی وقتی عالم را محضر خدا بداند، اعمالی که از او صادر می‌شود همه خدایی است و رنگ و بوی الهی می‌دهد. بنابراین ضرورت آگاهی از اصول اخلاق بازرسی در راه رسیدن به آن هدف والا مشهود است؛ اگر چه این اصول منحصر به بازرسان نمی‌شود و در صورتی که همه آحاد شاغل در جامعه اداری آنرا نصب العین خود قرار دهند، خود به خود رفتار سازمانی اصلاح می‌گردد و طبیعتاً هم فرد و هم جامعه از آن بهره‌مند خواهند شد. امید است با رعایت اصول ذیل که منبعث از فرمایشات حضرت علی (علیه السلام) در نهج البلاغه می‌باشد بیش از پیش در خدمت رسانی به مردم که از بهترین عبادات است، همواره موفق باشیم.

۱. اصل امانتداری:

اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و تلاش می‌کند که به خوبی آن را پیش برود و بالنده سازد. امام علی (ع) از کارگزاران خود می‌خواست که کار و مسئولیت را امانت بدانند چنانکه خطاب به اشعث بن قیس استاندار آذربایجان نوشت: "همانا کاری که به عهده توست، طعمه‌ای برایت نیست، بلکه امانتی است بر گردنت."

بر این مبنا هر کس در هر مرتبه اداری - خصوصاً بازرسان - امانتدار مردمان هستند و باید اموال، امکانات، حقوق، حدود، حیثیت و شرافت آنان را پاسداری کنند. در منظر علی (ع) بزرگترین خیانت، خیانت به امت و تعدی به امانت است. ایشان در این باره می‌فرمایند: "هر که کار

امانت (مسئولیت) را سبک بشمارد، و در آن خیانت روا دارد، و جان و دین خود را از خیانت پاک ننماید، در این جهان باب خواری و رسوایی را به روی خویش می‌گشاید و در آخرت خوارتر و رسواتر درآید و بزرگترین خیانت، خیانت به مسلمانان است و زشت‌ترین دغلکاری، ناراستی کردن با زمامداران." (۱)

۲. اصل مسئولیت‌پذیری:

اصل مسئولیت‌پذیری می‌آموزد که هر کس در هر مرتبه‌ای که باشد، نسبت به تمام امور و کارهای خود مسئول و پاسخگوست. هیچ کارگزاری نمی‌تواند هر گونه که خواست با مردم رفتار نماید و خود را نیز پاسخگو نداند.

از نمونه‌های زیبای مسئولیت‌پذیری در رفتار علی (ع) ماجرای است که سوده همدانی آن را نقل کرده است. وی می‌گوید: "امیرمؤمنان (ع) مردی را به حکومت ما گماشت و میان ما و حاکم مناقشتی رفت، پس به نزد علی (ع) رفتم تا از حاکم شکایت کنم. آن حضرت در حال نماز بود. پس از نماز با کمال رأفت و رحمت پرسید: آیات تو را حاجتی است؟ من شکایت خود را به اطلاع او رساندم و علی (ع) تا آن را شنید، گریست. سپس گفت: خدایا! تو شاهد باش بر من و این جماعت، من در حکومت و امارت به آنان فرمان ستم بر مردم و ترک حق تو را ندادم و سپس ورقه‌ای از جیب خویش بیرون آورد و بر آن نامه‌ای نوشت و در پایان نامه نوشت: چون نامه من به دست رسید، آنچه را که تحت اختیار داری حفظ کن تا کسی بیاید آنها را از تو تحویل بگیرد. سوده می‌گوید: این نامه را گرفتم و به نزد کارگزار آن حضرت بردم و به او سپردم، بی‌درنگ همان گونه شد که حضرت فرمان داده بود." (۲)

۳. اصل انضباط کاری:

انضباط کاری یعنی سامان‌پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هر گونه سستی و بی‌سامانی در کار. بهترین سازمان‌ها و نظام‌ها با زیر پا گذاشتن اصل انضباط کاری، به تباهی کشیده می‌شوند و همه وجوه مثبت آنها نیز بی‌ارزش می‌گردد. انضباط کاری اقتضا می‌کند که هر کاری در زمان خودش انجام شود و هیچ امری به وقت دیگر سپرده نشود و همچنین لازمه آن پرهیز از شتابزدگی و سستی در امور است.

۴. اصل پیگیری:

امور اداری و پیشبردن اهداف سازمانی جز با پیگیری جدی کارها تحقق نمی‌یابد و هر کاری نیازمند پیگیری جدی و تلاشی اساسی است تا به نتیجه مطلوب برسد و بدون وجود روحیه پیگیری در کارها هیچ کاری به درستی صورت نمی‌پذیرد. حبس کردن امور و متوقف ساختن کارها از بزرگترین آفات نظام اداری است که جز با روحیه پیگیری جدی رفع نمی‌گردد. همچنین وقتی مسئولیتی به کسی سپرده می‌شود، لازم است عملکرد فرد پیگیری شود و چنانچه مشکلی در انجام یافتن مسئولیت باشد، خیلی زود نسبت به رفع و حل آن اقدام گردد. حضرت علی (ع) فرمودند: "تمام شدن کارها به کامل کردن آنهاست." (۳)

۵. اصل رفق و ورزی:

رفق و ورزی در روابط و مناسبات اداری، اصلی مبنایی است و امیرمؤمنان علی (ع) بهترین سیاست و مدیریت را آن می‌داند که بر مبنای رفق و مدارا با مردم باشد که مایه خیر و برکت و ملایمت است.



آن حضرت فرموده است:

”رفق و مدارا سیاست خوبی است.“ (۴)

البته رفق و مدارا در همه حالات تجویز می شود مگر در مواردی که چاره‌ای جز اعمال شدت نباشد. علی (ع) در یکی از دستورالعمل‌های حکومتی و اداری خود به کارگزارانش این گونه آموزش داده است: ”در مورد آنچه برای مهم است از خدا یاری طلب، و شدت را با پاره‌ای ملایمت در هم آمیز، و هر جا که رفق و مدارا شایسته‌تر است، مدارا کن و آنجا که جز با شدت عمل کار پیش نمی‌رود، شدت را به کار بند.“ (۵)

ع۶ اصل بردباری:

هر کس در هر مرتبه‌ای از مراتب اداری قرار می‌گیرد باید با بردباری تمام امور را پیش ببرد و از کم حوصلگی بپرهیزد. امام علی (ع) از جمله معیارهای گزینش فرماندهان را، بردباری بر شمرده و در عهدنامه مالک اشتر فرموده است:

« پس، از سپاهیان خود کسی را بگمار که خیرخواهی وی برای خدا و رسول او و امام تو بیشتر بوده و دامن او پاکتر و بردباری اش برتر، که دیر به خشم آید و زود به پذیرفتن پوزش گراید.» (۶)

به هنگام خشم خویشتن دار باش و تندی و سرکشی میار و دست قهر پیش مدار و تیزی زبان بگذار، سخن ناسنجیده بر زبان نیار و در قهر تأخیر کن، تا خشم آرام شود و عنان اختیار به دست آید، و چنین قدرتی بر خود نیابی جز که فراوان به یادآوری که در راه بازگشت به سوی کردگاری.

و علی (ع) سفارش کرده است که آنان که فاقد بردباری اند، تلاش کنند که آن را کسب کنند و بالقا و تلقین و تکلیف به خود، آن را در خود ایجاد نمایند. (۷)

« اگر بردبار نیستی، خود را به بردباری و ادار، چه کم است کسی که خود را همانند مردمی کند و از جمله آنان نشود.»

۷. اصل دادورزی:

رعایت عدل و انصاف در روابط و مناسبات اداری و در خدمتگزاری مردمان اصلی است که بدون آن، نظام اداری از صورت انسانی بیرون می‌رود و هر فساد و تباهی گریبانگیر آن می‌شود.

حاکمیت عدالت در نظام اداری، و پاس داشتن داد و حفظ حقوق دیگران همانند حقوق خود، و در مقام داوری حقوق طرفین را یکسان و برابر رعایت کردن، و برای دیگران حقوقی برابر خود قائل شدن مهمترین قاعده‌ای است که حافظ سلامت و قوت نظام اداری و مایه پیوند دل‌هاست. از علی (ع) در این باره چنین وارد شده است:

« ناراست‌ترین راه و رسم این است که خواهان دادورزی باشی و با مردمان داد نوری.»

۸. اصل نفی خودکامگی:

در رفتار و مناسبات اداری، هر صورتی از خودرأیی، خودسری، خودمداری و سلطه‌گری تباه‌کننده فرد و نظام اداری است. علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر چنین یادآوری فرموده است:

مبادا بگویی که من اکنون بر آنان مسلطم، از من فرمان دادن است و از ایشان اطاعت کردن، زیرا این کار دل را سیاه و تباه‌سازد و دین را پژمرده و بی‌آبرو نماید و نعمت را زایل، و بلا و آفت را نزدیک گرداند. (۸)

بنا بر آنچه که ذکر گردید، نظام اداری علی (ع) مبتنی بر اصولی

است که برگرفته از دین اسلام است و این نظام به رشد و شکوفایی نرسید مگر با در نظر گرفتن مبانی اخلاقی آن. از سوی دیگر اگر پیامبر گرامی اسلام نیز توانست مردم بیابان نشین و بی فرهنگ را صاحب تمدن نماید فقط به وسیله اخلاق نیک و آن خلق محمدی (ص) بود.

بنابراین، در صورت پایبندی به این اصول، دستگاه اداری به سمت و سوی پیش خواهد رفت که شایسته و بایسته است.

تهیه و تنظیم:

معاونت نظارت و بازرسی دفتر ارزشیابی و رسیدگی به شکایات

پی نوشت‌ها:

- (۱) - نهج البلاغه، نامه ۲۶
- (۲) - مصطفی دلشاد تهرانی، کتاب ارباب امانت، ص ۱۹۰
- (۳) - غررالحکم، ج ۱، ص ۳۱۰
- (۴) - غررالحکم، ج ۲، ص ۱۵۸
- (۵) - نهج البلاغه، نامه ۴۶
- (۶) - نهج البلاغه، نامه ۵۳
- (۷) - نهج البلاغه، حکمت ۲۰۷
- (۸) - نهج البلاغه، نامه ۵۳



تسلیت

”حاج محمد صفری“، یکی از گزینشگران صدیق و خدمتگذار، دار فانی را وداع گفت. آن مرحوم که از سال ۶۵ تا کنون به عنوان عضو و مدیر هسته گزینش بانک سپه خالصانه خدمت نمود، پس از گذراندن یکماه دوره بیماری در سن چهل و هشت سالگی به رحمت ایزدی پیوست. مرحوم صفری به عنوان نماینده هیأت عالی گزینش و بازرسی این هیأت در امر گزینش نیز مشغول به فعالیت بوده است. از خدای متعال می‌خواهیم او را با اهل بیت عصمت و طهارت محشور فرمایند و به بازماندگانش صبر جمیل و اجر جزیل عنایت فرمایند.

پاسخ به پرسش‌های شما



پاسخ به پرسش‌های شما

پرسش: در برخی هسته‌های استان‌ها برای انتخاب عضو از ریاست دستگاه مربوطه نظرخواهی می‌شود و یا آنها افرادی را برای عضویت معرفی می‌کنند علت این مسئله چیست؟

پاسخ: در ضوابط گزینش، معرفی افراد از سوی ریاست دستگاه برای عضویت در گزینش جایگاه قانونی ندارد ولیکن با توجه به اینکه هسته‌های گزینش از نظر اداری مستقیماً تحت نظر رئیس دستگاه مربوطه می‌باشند به منظور هماهنگی بیشتر با آن دستگاه در خصوص افراد مورد نظر هیأت جهت عضویت در دستگاه، می‌توان نظر رئیس دستگاه را نیز جویا شد.

پرسش: آیا گزینش نقشی در جهت اصلاح و ارشاد داوطلبین ورود به کار دارد یا بایستی داشته باشد؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، این مهم از چه طریقی قابل انجام و اجرا است؟ در این زمینه اگر به ضرورت موردهای خاص (خصوصاً در مصاحبه) این امر صورت گرفته باشد به لحاظ شرعی، قانونی و یا کاری اشکال دارد یا خیر؟

پاسخ: در صورتی که پرونده داوطلب در شرایط عمومی مورد رسیدگی قرار گیرد، همانطور که در بند ۴ فرمان مبارک حضرت امام (ره) اشاره شده است، هدایت جاهلان منظور نظراصل است؛ لذا در این راستا مذاکره ارشادی و سیر مطالعاتی و... به داوطلبین ارائه می‌گردد ولیکن در مواردی که بحث انتخاب اصلاح مطرح می‌باشد از وجود سایر داوطلبین استفاده خواهد شد.

خوش رفتاری با ارباب رجوع هم می‌تواند ملاک پذیرش قرار گیرد یا خیر؟

پاسخ: در انتخاب اصلح لازم است بر اساس نمره علمی افراد ابتدا از بین پرونده‌ها، پرونده افرادی که بالاترین نمره علمی را کسب نموده‌اند (به تعداد مورد نیاز) بررسی گزینشی انجام گیرد و در صورت احراز شرایط انتخاب اصلح ضرورتی به بررسی پرونده سایر افراد نمی‌باشد و عملاً موضوع سؤال منتفی خواهد بود. ضمن اینکه اخلاق نیکو و خوش رفتاری با ارباب رجوع علیرغم اینکه به خودی خود امتیاز است ولیکن چون در ضوابط انتخاب اصلح درج نشده موجب پذیرش یا عدم پذیرش نخواهد بود.

پرسش: چرا با وجود نظام گزینش (حدوداً دو دهه) در نظام انقلاب اسلامی، متأسفانه هنوز فساد اداری دیده می‌شود؟

پاسخ: در پاسخ به این سؤال اولین نکته‌ای که باید مد نظر قرار گیرد این است که انسان‌ها دائماً در حال تغییر و تحول می‌باشند و قابل پیش بینی نیستند ولیکن علیرغم این امر دستگاه‌های مختلفی همچون رسیدگی به تخلفات اداری، حراست و گزینش در درون سازمان‌ها و دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور از خارج سازمان‌ها بعنوان متولیان کنترل و نظارت بر نیروها در نظر گرفته شده‌اند و در صورتی که هر یک به وظایف خود به طور صحیح و دقیق عمل نمایند، فساد اداری و مالی از بین خواهد رفت؛ ضمن آنکه گزینش‌ها به دلیل اینکه صرفاً در مورد پرسنل غیر رسمی اظهار نظر می‌نمایند و سهم کمتری در انجام این مهم دارند، بنابراین همه دستگاه‌های ذیربط باید به طور دقیق و با تمسک به قوانین و مقررات بیش از پیش به وظایف خود عمل نمایند تا انشاء... شاهد سیستم اداری مبتنی بر ارزش‌های والای اسلامی باشیم.

پرسش: آیا چنین نیست که اگر مصاحبه استاندارد شود، متقاضی از نحوه و ضرایب سؤال‌ها در مصاحبه آگاهی پیدا می‌کند و در مصاحبه بعدی با آمادگی کامل مراجعه می‌نماید و به نحو تدافعی پاسخ می‌دهد؟

پاسخ: در دستورالعمل مصاحبه، باید‌ها و نبایدها و چارچوب کلی کار است که روشن می‌شود نه نوع سؤال‌ها، لذا با این روش امکان آشنایی مصاحبه‌شوندگان با نحوه و ضرایب سؤالات وجود نخواهد داشت و احیاناً ارائه پاسخ‌های تدافعی مقدور نمی‌باشد.

پرسش: در صورتی که مشخص شود مصاحبه‌گر یا محقق از داوطلب مستقیماً در مورد فساد اخلاقی و... سؤال کرده و خود داوطلب نیز به مورد اخلاقی خاصی اعتراف کند و در سرنوشت استخدامی وی تأثیر داشته باشد و بعداً خود داوطلب بفهمد که در ضوابط گزینش سؤال از فساد اخلاقی قانوناً و شرعاً خلاف است و در تجدیدنظر نسبت به این موضوع اعتراض نماید آیا به اعتراض وی رسیدگی خواهد شد یا خیر؟

پاسخ: محقق معمولاً با شخص داوطلب مواجه نمی‌شود و اطلاعات را از منابع بدست می‌آورد، در مورد مصاحبه‌گران نیز در صورتی که در بررسی‌های قبلی اطلاعاتی در مورد ضعف یا فساد اخلاق باشد موظف به بررسی موضوع می‌باشند ولیکن بدون وجود اطلاعات قبلی طرح سؤال در این خصوص خلاف مقررات است و لازم است با متخلف برخورد قانونی صورت گیرد. ضمناً مراحل تجدیدنظر و رسیدگی به شکایات افراد در هر حال انجام خواهد شد.

پرسش: در انتخاب اصلح دست گزینشگران تا چه اندازه باز است؟ میان دو نفر که در تمام معیارها یکسان هستند، آیا مثلاً اخلاق نیکو و



علمی

خلاقیت، گفته‌ها و ناگفته‌ها (قسمت سوم)

۴. بکارگیری سلاست فکر

سلاست فکر، به معنای گردآوری معلومات متنوع و زیادی در مورد مسأله است، ارزش این کار در آن است که هر چه میزان معلومات موجود بیشتر باشد، احتمال یافتن راه حل عملی بیشتر است. به بیان دیگر، میزان معلومات در روند خلاقیت، دارای اهمیت زیادی است. یکی دیگر از عوامل مهم محرک خلاقیت، تعیین یک قرار زمانی برای ایجاد و گردآوری فکرهاست، انسان در غالب موارد تمایل به مسامحه دارد، لذا فکرهای بدست آمده را نباید ارزیابی کرد، زیرا ارزیابی موجب متوقف ساختن روند بروز فکرهای نوین می‌گردد. از این رو بهتر است پس از اینکه افکار قابل توجهی برای بررسی فراهم آمد، آنگاه ارزیابی صورت پذیرد. (اصل خلاقیت: در موقع معینی برای تحصیل میزانی از فکر تلاش کنید و از ارزیابی آنها در طول این مرحله از فرآیند خلاقیت اجتناب ورزید).

۵. فعالیت ضمیر ناخودآگاه بر روی مسأله

هنگامی که پس از کار سخت و مداوم بر روی یک طرح، در آدمی حالت عجزگونه‌ای پدیدار می‌شود، بهترین کار پرهیز از وارد ساختن فشار بر ذهن برای فعالیت بیشتر است؛ یعنی اینکه ذهن خودآگاه خود را از آن مسأله فارغ نموده، قدری آن را آسوده گذاریم. به هر حال علم روانشناسی می‌گوید که ... [در] بخش عمده‌ای از سلول‌های ناشناخته مغزی (ضمیر ناخودآگاه) ما تعداد نامشخص و مجهولی از واقعات و معانی، با فرآیندهای ضمیر ناخودآگاه ما تداومی پیدا می‌کنند. به همین جهت اگر پس از پدیدار شدن حالت عجز، به ذهن خودآگاه خویش فراغت بدیم، برای ذهن ناخودآگاه این فرصت ایجاد می‌شود تا به کمک تداومی، به یافتن راه حلی برای مسأله طراحی شده یاری کند. این مدت زمان یادگیری را خواب بر روی مسأله (۱) می‌نامند.

۶. درخشش ناگهانی یک فکر

شاید بتوان گفت که اکثر دستاوردهای نوین افراد خلاق، حاصل زایش و جرقه یک فکر جدید در ذهن آنها در یک حالت غیر قابل انتظار بوده است. آغاز این مرحله به شرایط محیطی فرد و توجه و دقت او به جهان پیرامونش نیز بستگی دارد. زمان پیدایش یک بارقه نیز مشخص نیست، در بعضی موارد ممکن است در فاصله چند لحظه، چند ساعت یا چند روز پس از مرحله قبلی پدید آید، یا سال‌ها طول بکشد تا ذهن نسبت به آن مسأله، زمینه پذیرش بارقه فکر نوینی را پیدا کند؛ در این مرحله، به نظر می‌رسد که آدم خلاق با توسل به زور نمی‌تواند موجب پدیدار شدن فکری نو شود.

پرورش خلاقیت و کارآفرینی

"پیتر دراگر" معتقد است که خلاقیت و کارآفرینی محدود به قشر خاصی از جامعه نیست و می‌گوید: "بسیاری از مردم، فرושندگان، جراحان، روزنامه‌نگاران، دانشمندان و حتی موسیقیدان‌ها، کارآفرین بوده‌اند؛ بدون آنکه واجد ذره‌ای از ویژگی‌های این گونه شخصیت‌ها باشند." (۲) این در حالی است که کارآفرینی در حدود ۱۴ رشته تحصیلی در دانشگاه‌ها، نظیر دانشگاه ایالت دپیتا، تدریس می‌شود و تا سال ۱۹۹۰، قریب به ۵۰۰ دانشگاه در این رشته فعال شده‌اند. (۳)

تحقیقات جامعه‌شناسان در قالب مطالعه جمعیت شناختی کارآفرینان نیز نشان می‌دهد که اکثر کارآفرینان، کارآفرینی خود را با توجه به تجربه کاری قبلی خود، یا نارضایتی شغلی یا از طریق الگوی نقشی که در دوران کودکی و نوجوانی با آنان بوده و جزء آمل و آرزوهای ایشان بوده است، تحصیل نموده‌اند. مطالعات نشان می‌دهد که نقش پدر و مادر در کارآفرینی بسیار قوی است. البته شرایط مختلفی چون فوت والدین، فقر، عدم امنیت، مهاجرت و حتی شرایط سنی نیز موثر هستند. اگر قرار است کارآفرینی را به عنوان ضرورتی برای توسعه بپذیریم، می‌توانیم محیط‌هایی پرورشی و مصنوعی ایجاد کنیم تا کارآفرینی ایجاد شود. (۴)

امروز در دنیا برای تشویق و ترغیب افراد به کارآفرینی، سه برنامه وجود دارد؛ یکی برنامه‌های آگاهی دهنده است که می‌تواند برای سیاست‌گذاران، مدیران، حقوق‌دانان و کارکنان مورد استفاده قرار گیرد، دوم برنامه‌هایی است که می‌آموزد چگونه می‌توان کارآفرینی را یاد گرفت. دانشکده‌های مهندسی و بازرگانی به این مسأله مهم بسیار توجه دارند و سوم برنامه‌هایی است که با توجه به حضور کارآفرین‌ها در شرکت، چنین می‌آموزد که کارآفرین چگونه می‌تواند آن شرکت را نگه دارد. (۵)

روش‌های ایجاد خلاقیت و کارآفرینی

۱. خلاقیت و آگاهی

چنانچه انسان توانایی حل مشکلات خود را به صورت مطلوب داشته باشد، ویژگی‌های خلاقیت او افزوده خواهد شد. البته موانع ادراکی در کند کردن روند ایجاد این خلاقیت تأثیرگذار است. یکی از راه‌های خلاق شدن انسان در این است که قدرت مهار موانعی چون حساسیت شدید، عصبانیت، افسردگی، خصومت و کینه‌توزی را دارا باشد.

۲. درک موضوع خلاقیت

درک موضوع خلاقیت، مستلزم یادگیری مطالب گوناگون از راه گذراندن دوره‌هایی آموزشی است که می‌تواند بر مبنای مطالعه افکار افراد خلاق، انجام پروژه‌های خلاقیت، تمرین‌های خلاقیت و جلسات طوفان مغزی یا پرورش فکری باشند به این معنی که با ایجاد جلسه‌های تبادل افکار به بهترین ایده می‌توان دست یافت.

۳. درگیری در فعالیت‌های خلاق

این شیوه مهمترین روش برای تقویت استعداد خلاقیت به حساب می‌آید.

۴. تقویت فرآیند خلاقیت

از طریق تغییر نگرش نسبت به موضوع و سپس کاربرد فرآیند حل خلاق مسایل.

۵. آموزش تکنیک‌های خلاقیت و اصول حل مسایل به شیوه خلاق

این روش نه تنها باعث آموزش استراتژی‌های مربوط به ایجاد ایده‌ها می‌شود؛ بلکه کمک می‌کند تا ماهیت ایده‌های خلاق، توسط دیگران درک شود.

۶. تقویت ویژگی‌های خلاقیت

این روش شامل تشویق افرادی می‌شود که دارای ویژگی‌هایی خلاق هستند.

۷. تقویت توانایی‌های مربوط به خلاقیت

این توانایی‌ها شامل روان بودن ایده‌ها، درک اصل مطلب، نگرش به موضوعات از دیدگاه‌های مختلف، استفاده از فانتزی‌ها، ابتکار و دقت در بهسازی می‌شود (۶)

۸. شیوه استقرایی

برخی از دانشمندان چون "بیکن" و "هیوم" نیز شیوه استقرایی را راه آفرینش نظریه‌های جدید دانسته‌اند که حرکت از جزئیات به کل را شامل می‌شود.

۹. شیوه قیاسی

گروهی از دانشمندان بر شیوه قیاسی تأکید ورزیده‌اند که رسیدن از کل به جزء را شامل می‌شود. (۷)

اهل علم، خلاقیت را ارائه ایده و عملی ساختن آن را نوآوری می‌نامند.

پی نوشت‌ها:

(۱) Sleeping on the problem

(۲) دراگر، رشته‌ای علمی به نام خلاقیت، ص ۲۴

(۳) صمد آقایی، جلیل، از کارآفرینی تا جان آفرینی، ص ۲۶

(۴) مجله تدبیر، شماره ۹۵، ص ۶۸

(۵) همان، ص ۶۹

(۶) مجله تدبیر، «خلاقیت، استعدادی قابل پرورش»، شماره ۴۰، بهمن ماه ۱۳۷۲، ص ۷۹

(۷) باقری زاده سیدمحمد، نوآوری در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۶۰، بهمن ماه ۱۳۷۴، ص ۲۱

یا اکتشاف آن، از این منظر مدرن محسوب می شود. پس معنای اصطلاحی مدرنیته چیست؟

شاید به نظر آید که جهان امروز بدان جهت که از فن آوری فوق العاده پیشرفته‌ای برخوردار است، مدرن نامیده می شود. در خانه، خیابان، محل کار و اماکن عمومی، در امور فرهنگی، هنری، علمی و جنگی، همواره چشمان ما با ماشین آلاتی روبروست که نه تنها زندگی را تسهیل می کنند، بلکه افق‌های تازه بسیاری را نیز پیش روی انسان می گشایند. اطلاع‌رسانی و ارتباطات بسیار دقیق، سهل و سریع، جهان کنونی را به صورت دهکده‌ای ارتباطی درآورده است. رشد و پیشرفت علوم و فنون، کشف و تسخیر فضاها، خارج از جو، تکنولوژی ارتباطات ماهواره‌ای، رایانه و علوم شگرف پردازش اطلاعات، گسترش خارق العاده علم پزشکی، امکانات پیشرفته حمل و نقل، ارتباطات هوایی، دریایی، زمینی، تجارت و بازرگانی پیشرفته، تعدد مشاغل و حرف اقتصاد، ظهور و گسترش همه جانبه نظام سرمایه داری، پلیس و دستگاه‌های اطلاعاتی و جاسوسی، نظارت و کنترل دقیق و همه جانبه بر کلیه شئون و جوانب حیات فردی و اجتماعی، و رشد دموکراسی، همه و همه، چهره نوینی برای زندگی رقم زده‌اند. تفاوت هر یک روز از جهان ما با روز گذشته شاید به مثابه پیشرفت یک صد سال در روزگاران باستان باشد. آنتونی گیدنز به این سرعت تحولات در روزگار ما (یا از جا کندگی، به تعبیر او) نام مدرنیته می دهد. پیترا بورن نیز معتقد است مدرنیته، گسست یا انقطاع از "گذشته" و ورود به "آینده‌ای سریعاً در حال ظهور و در عین حال، نامطمئن و ناپایدار است (۱). اما آیا مدرنیته صرفاً همین پیشرفت سریع است؟

پس از رنسانس و انقلاب صنعتی در اروپا و در پی دستیابی به توان فن آوری بسیار بالا، آرام آرام نگاه‌ها به خود "به تازگی خلق شدن" به عنوان یک موضوع خیره گشت. اهمیت و اعتبار روزافزونی که به مقوله "آنچه جدید است" در برابر "آنچه قدیمی است" داده شد به صورت یک ارزش درآمد. سلسله ارزش‌های نوپدید، دیگر احترام یا حرمتی برای گذشته و سنت قایل نبود و از تمایل و آمادگی برای ابداع و نوآوری و "رفتن به قلمروهایی که تا پیش از آن، احدی جرأت پای گذاردن بدان قلمروها را حتی به مخیله خود نیز راه نداده بود،" حمایت و پشتیبانی می کرد. "پدیده کهن"، هم‌اینک جریانی مهجور، متروک، بی فایده و از دور خارج شده بود و باید جای خود را به پدیده‌ای تازه و جدید می سپرد. زیگموند باومن معتقد است مدرنیته را در بهترین وجه می توان عصری توصیف کرد که ویژگی شاخص آن، تحولات دائمی است-لیکن عصری آگاه از این ویژگی شاخص خود؛ عصری که اشکال حقوقی خود، آفرینش‌های مادی و معنوی خود، دانش و اعتقادات خود را به مثابه جریاناتی سیال، گذرا، متغیر (غیر ثابت) و غیر قطعی تلقی می کند، جریاناتی که صرفاً باید تا "اطلاع ثانوی" به آنها باور داشت و عمل کرد و جریاناتی که در نهایت، ارزش و اعتبار خود را از دست داده و جای خود را به جریاناتی جدید و بهتر می سپارند. به عبارت دیگر، مدرنیته عصر یا دوره‌ای است که نسبت به تاریخمندی خود، اشعار و آگاهی دارد. نهادهای انسانی، جریاناتی خود ساخته، خود آفریده و تابع پیشرفت و بهبود تلقی می شوند؛ تنها در صورتی می توان آنها را حفظ کرد که خود را در مواجهه با خواسته‌های دقیق و سختگیرانه عقل وفق داده و توجیه نمایند (۲).



واژه نامه

مدرنیته چیست؟ پست مدرنیته چیست؟ (نگرش انتقادی)

بهزاد حمیدیه

جهان ما جهانی مدرن است. زندگی مدرن، هر چند، در کشورهای پیشرفته و صنعتی بیشترین مجال تجلی را یافته است، جنبه‌های بسیاری از زندگی دیگر کشورها را نیز تحت تأثیر قرار داده است. زندگی سهل و آسان، نجات از بیماری‌های سخت و کشنده، امکان ارتباط نزدیک با مکان‌های دور و ... و جوه مثبت مدرنیته^(۱) اند، اما ابعاد مثبت این زندگی، مانع از آن نشده است که منتقدان، به آسیب‌های زیست محیطی، روانی، مذهبی، سیاسی و اجتماعی آن نپردازند. در نوشتار زیر، تلاش می گردد طی سه مرحله، هویت و ماهیت "مدرنیته" بازشناسی شود تا از این رهگذر معلوم گردد آیا این، ذات تکنولوژی و ماشین‌ساز جدید است که به نفی دین، اخلاق و عاطفه می پردازد یا جنبه دیگری در مدرنیته هست که این پیامدها را می آفریند.

واژه "پست مدرنیته"^(۲) نیز که حدود سی سال پیش توسط نویسندگان فرانسوی به کار رفته و ادعا شده است که جایگزین مدرنیته می باشد، باید به خوبی مورد شناسایی واقع شود. برخی از جایگزینی پست مدرنیته به جای مدرنیته دین ستیز به این فراست افتاده‌اند که پست مدرنیته را عصر دین و دین باوری قلمداد کنند، حال آنکه پس از بازشناسی درست پست مدرنیته، به یقین چنین گمانی ابطال می گردد. لذا در نوشتار حاضر، فصل دوم را به تعریف و نقدهای مربوط به پست مدرنیته اختصاص داده ایم.

فصل اول (مدرنیته)

مرحله اول: شناخت هویت مدرنیته

واژه "مدرن" گرچه از قرن پانزدهم به بعد مورد استعمال قرار گرفت، اما به طور مشخص در قرن هفدهم بود که میان روشنفکران و متفکران باب شد. معنای لغوی این واژه، عبارت است از "رایج"، "مرسوم" و "چیزی که خاستگاه اخیر و معاصر دارد". روشن است که این معنای لغوی، چیز قابل توجهی درباره "مدرنیته" به ما نمی گوید؛ زیرا بدین معنا، در هر زمان و عصری، می توان به کالایی که به تازگی اختراع یا تولید شده باشد، مدرن گفت؛ آتش برای انسان اولیه، ابزار سنگی در عصر حجر، تلمبه پیچی ارشمیدس، اکتشافات دارویی بوعلی سینا و ... هر کدام در عصر اختراع

1- Modernization

2- Post Modernization

تحولات تاریخی مدرنیته

در قرن ۱۷ پس از شیوع جریان نوخواهی و سنت‌زدایی در میان روشن‌اندیشان، کانون نزاعی مشهور به "نبرد و منازعه باستانیان و مدرن‌ها" (Quarrel of ancients and moderns) شکل گرفت که تقریباً یک قرن در فرانسه و انگلستان ادامه یافت. مدرنیته در سیر پیشرفت خود از محدوده صرفاً علمی خارج شد و حوزه هنر خصوصاً نقاشی و شعر را نیز دربرگرفت.

دستاوردهای نیوتن و دکارت در حوزه علمی مدرن، راهگشا شد، اما دیگرانی همچون شارل پرو و برنارد دو فونتنله نیز بودند که با سرسختی و شجاعت، نظرگاه‌های مدرنیته را در تمام حوزه‌های فرهنگی اشاعه می‌دادند. آن دو بر این عقیده بودند که اولاً در عرصه علم و تمام دیگر عرصه‌های آفرینش معنوی، خصیصه "توبودن" به مراتب بهتر، حقیقی‌تر، مفیدتر، صحیح‌تر و زیباتر از کهنگی است و ثانیاً توانمندی، استعداد، ظرفیت و قوه ابتکار و عملکرد عقل و مهارت بشر نامحدود است.

در قرن ۱۸، نهضت رمانتیک موجب احیای افکار و عقایدی شد که مدرن‌ها با آن سخت مبارزه می‌نمودند. "رمانتیسیسم"، فرزند طاغی مدرنیته بود و برخی از مفاهیم آن را تخطئه می‌کرد. تأکید بر اهمیت تجربه انسان به جای اصول انتزاعی عقلی و تأکید بر این امر که سعادت در تکنولوژی و عقل نیست، جزو مهم‌ترین اصول فکری رمانتیسیسم بود. درست، نقطه مقابل رویکرد عقلانی مدرنیته، نهضت رمانتیک از شهود، تخیل و تجربه بی‌واسطه، طرفداری می‌کرد.

مدرنیته بر چالش‌هایی که همچون مانعی بر سر راهش بود غلبه نمود و به تمام حوزه‌ها و رشته‌ها از جمله جامعه‌شناسی، اقتصاد، روان‌شناسی، تاریخ، فلسفه، ادبیات، هنر، نظریه فرهنگی، نظریه اجتماعی، زیبایی‌شناسی، زبان‌شناسی، پدیدارشناسی کشیده شد.

در قرن ۱۹، نیچه با حمله به مدرنیته و ارزش‌های روشنگری و اعلان مرگ خدا و اخلاق مسیحی، موجب پیدایش یک خلأ و تهیّت و فقدان مرکزیت و محوریت شد. البته او این خلأ را با ایده "ابرمردی" که فراسوی خیر و شر است، بلکه با ایده "هنر فراسوی خیر و شر" پر کرد. اما در بافت مدرنیته، تلاش شد این خلأ با نماد و سمبل "ماشین" پر شود. نزد نویسندگان و شعراء، ماشین در قالب کلمات و واژه‌ها تجلی پیدا کرد؛ از پائول سارتر، کلمات را چونان ماشین تلقی می‌کرد. ویلیام کارلوس ویلیامز نیز می‌گفت: کل شعر، چیزی نیست جز ماشینی که قطعات آن، از واژه‌ها ساخته شده است. معماران مدرن نیز خانه‌ها را به مثابه ماشین‌هایی مسکونی می‌دانستند. در واقع تمامی ارکان و اجزای جامعه در حال تبدیل شدن به ماشین بود و در روند ماشینی شدن به مفهوم یافتن و جوه بوروکراتیک، فنی و عقلانی قرار گرفتند (۳).

هنر و ادبیات مدرن

"مدرنیسم" در حوزه هنر و ادبیات، تعبیر جاافتاده‌ای ناظر به گرایشی بین‌المللی در شعر، داستان، نمایش، موسیقی، فیلم، نقاشی، معماری و دیگر رشته‌های هنری غرب در اواخر قرن ۱۹ است که بر بخش اعظمی از هنر قرن بیستم نیز تأثیرات شگرف و چشمگیری به جای گذاشته است. این گرایش در حوالی جنگ جهانی اول به نقطه اوج شکوفایی خود رسید.

مدرنیسم هنری تا پیش از جنگ جهانی اول، شامل جریان‌اتی چون سمبولیسم، امپرسیونیسم، فایویسم، کوبیسم، پساامپرسیونیسم، فوتوریسم، سازه‌گرایی، تصویرگرایی و ورتیسیسم بود و در خلال جنگ جهانی اول و پس از آن، اکسپرسیونیسم، دادا و سوررئالیسم را نیز در بر گرفت. شماری از این جریان‌ات، اختلافات نظری گسترده‌ای با هم دارند، ولی در عین حال، شباهت سبکی زیادی نیز به اشتراک دارند. آنچه میان این جریان‌ات به اشتراک وجود دارد عبارت است از: ضدیت با پوزیتیویسم و ضدیت با بازنمایی (۴). به عنوان مثال، هدف نقاشی مدرن، دیگر، بازنمایی واقعیت خارجی نیست و نقاش ماهر، کسی نیست که درختی ترسیم کند که چونان عکسی، درخت خارجی را بازنماید. نقاش مدرن، به جای استفاده از اشکال خطی، ساده و بازنمایانه، از اشکال فضایی و مکانی یا اشکال مختلط و در هم آمیخته استفاده می‌نماید و شاعر مدرن، در قالب شعر نو، بند قافیه و وزن را می‌گسلد. هنرمند مدرنیست به معیارهایی غیر از معیارهای متناسب با هنرهای اعصار پیشین توسل می‌جوید؛ اما برای کدامین هدف؟

هنر و ادبیات مدرن، چنان پیچیده و ثقیل است که فهم و درک آن بسیار دشوار است. هدف هنر مدرن، به زعم ژان-فرانسوا لیوتار، عبارت است از "بیان یا عرضه این واقعیت که امر غیر قابل عرضه وجود دارد. وظیفه یا رسالت هنر مدرن، مرئی ساختن یا آشکار ساختن آن است که چیزی وجود دارد که نه می‌توان آن را ادراک کرد و نه می‌توان آن را دید و نه آن را مرئی ساخت؛ این، همان چیزی است که در نقاشی مدرن مطرح است. "لیوتار به تاسی از دریدا، بودریار و لاکان از این چیز تحت عنوان امر والا یاد می‌کند برای مثال از آن تعبیر به امر بی‌نهایت عظیم می‌کند (۵). مدرنیسم، به تدریج، به صورت جریانی طبقاتی و تقسیم‌بندی شده درآمد و از دل آن، مدرنیسم عالی سربرآورد. مدرنیسم عالی در سال ۱۹۲۲ با انتشار رمان یولیسز اثر جیمز جویس و رمان زمین بایر اثر تی.اس. الیوت به اوج خود رسید (۶). انواع جریان‌ات مدرنیته، آن‌چنان که کریستوفر کروج می‌گوید عبارتند از: مدرنیسم عالی، مدرنیسم در بحران، بعد از مدرنیسم و مدرنیسم در حال توسعه (۷).

از دیدگاه پیکاسو، هنر مدرن، تأیید مدرنیته فلسفی نیست، بلکه بیان محدودیت‌ها و حد و مرزهای آن است. منشأ هنر آوانگارد مدرن را که از قرار، با تابلوی معروف پیکاسو به نام دوشیزگان آوینون، شروع می‌شود نیز می‌توان در اعتراض و واکنش علیه "پروژه کلیت بخش نامحدود عقل‌گرایی مدرن" دید (۸). هنر آوانگارد، انتقال مشهور و تاریخ‌سازی از پاریس به نیویورک در سال ۱۹۳۹ داشت (۹).

ادامه دارد

پی نوشت‌ها:

- (۱) - مدرنیته و مدرنیسم، نوذری، ص. ۶۵.
- (۲) - همان، صص. ۲۷۰-۲۸.
- (۳) - صورت‌بندی مدرنیته و پست مدرنیته، نوذری، ص. ۱۳۶.
- (۴) - مدرنیته و مدرنیسم، ص. ۹۲.
- (۵) - صورت‌بندی مدرنیته و پست مدرنیته، ص. ۱۲۱.
- (۶) - همان، ص. ۱۳۶.
- (۷) - همان، ص. ۱۶۹.
- (۸) - همان، ص. ۱۳۰.
- (۹) - همان، ص. ۱۴۱.



حقیقت کوثر

چه شبی است امشب خدایا! این بنده تو هیچگاه اینقدر بی تاب نبوده است. این دل و دست و پا هیچگاه اینقدر نلرزیده است. این اشک اینقدر مدام نباریده است. چه کند علی با اینهمه تنهایی!

ای خدا! در سوگ پیام آور تو که سخت ترین مصیبت عالم بود، دلم به فاطمه خوش بود. می گفتم: گلی از آن گلستان در این گلخانه یادگار هست. اما اکنون چه بگویم؟ اینهمه تنهایی را کجا ببرم؟ اینهمه اندوه را با که قسمت کنم؟

ای خدا چقدر خوب بود این زن! چقدر محجوب بود! چقدر مهربان بود! چقدر صبور بود!

گاهی احساس می کردم که فاطمه اصلاً دل ندارد. وقتی می دیدم به هیچ چیز دل نمی بندد، با هیچ تعلقی زمین گیر نمی شود، هیچ جاذبه ای او را مشغول نمی کند. هیچ زیور و زینت و خوراک و پوشاکی دلخوشی اش نمی شود، هرداشتن و نداشتن، تفاوتی در او ایجاد نمی کند، [آنگاه] یقین می کردم که او جسم ندارد، متعلق به اینجا نیست. روح محض است، جان خالص است.

و گاهی احساس می کردم که فاطمه دلی دارد که هیچ مردی ندارد. استوار چون کوه، با صلابت چون صخره، تزلزل ناپذیر چون ستون های محکم و نامرئی آسمان.

چند سال مگر از جاهلیت می گذرد؟ جاهلیتی که در آن شتر مقام داشت و زن ارزش نداشت. جاهلیتی که در آن دختر، ننگ بود و اسب، افتخار. زنی در مقابل قومی با این تفکر و بینش بایستد و بیکه و تنها از حقیقت دفاع کند!

این دل اگر از جنس کوه و صخره و فولاد هم باشد، آب می شود. گاهی احساس می کردم که فاطمه دلی از گلبرگ دارد، نرم تر از حریر، شفاف تر از بلور.

و حیرت می کردم که چقدر یک دل می تواند نازک باشد، چقدر یک انسان می تواند مهربان باشد.

غریب بود خدا! غریب بود! من گاهی از دل او راه به عطوفت تو می بردم. وقتی به خانه می آمدم انگار پا به دریای محبت می گذاشتم، انگار در چشمه صفا شستشو می کردم. خستگی کجا می توانست خودی نشان دهد. زندگی دشوار بود و مشکلات بسیار؛ اما انگار من بر دیبای مهر فرود می آمدم، بر پشتی لطف تکیه می زدم و بال و پر عطوفت را بر گونه های خود احساس می کردم.

فاطمه در این دنیا برای من حقیقت کوثر بود. با وجود او تشنگی، گرسنگی، سختی، جراحت، کسالت و خستگی به راستی معنا نداشت. اکنون بارفتن او، من خستگی های گذشته را هم بردوش خود احساس می کنم.

خسته ام خدا! چقدر خسته ام.

چطور من بدن نازنین این عزیز را شستشو کنم؟! اگر تغسیل فاطمه به اشک چشم مجاز بود، آب را بر بدن او حرام می کردم. اگر دفن واجب نبود، خاک را هم بر او حرام می کردم.

حیف است این جسم آسمانی در خاک. حیف است این پیکر ثریایی در ثری. حیف است این وجود عرشی در فرش.

اما چه کنم که این سنت دست و پا گیر زمین است. از تبعات زندگی خاکی است.

اسماء بیار آن کافور بهشتی را که دیگر دل، تاب تحمل ندارد. ثلث این کافور بهشتی را که جبرئیل آورده، حنوط پیامبر شد. که سلام بر او و خاندان پاکش باد. ثلث دیگر، حنوط تو مظلومه مهربان من! و ثلث دیگر از آن من. کی می شود این ثلث آخر به کار آید و من تنها مانده را به شما دو عزیز رفته ملحق کند؟

آن کفن هفت تکه را بده اسماء! کاش می شد آدمی به جای یار عزیزتر از جان خویش، فراق را برای همیشه کفن کند.

خدایا! این کنیز توست، این فاطمه است، دختر پیامبر و برگزیده تو. دختر بهترین خلق تو، دختر زیباترین آفرینش تو، خدایا! آنچه رهایی اش را سبب می شود بر زبانش جاری کن، برهان او را محکم گردان، درجات او را متعالی فرما و او را به پدرش برسان.

بچه ها بیایید. حسن جان! حسین جان! زینب! عزیزم ام کلثوم، بیایید با مادر وداع کنید. سخت است می دانم، خدا در این مصیبت بزرگ به اجر و صبرش یاری تان کند. آرامتر عزیزان! از گریه، گریزی نیست. اما صیحه نزنید، شیون نکنید، مثل من آرام اشک بریزید.

نمی دانم چطور تسلیتان دهم. این مادر آخر مادری نبود که همتا داشته باشد، که کسی بتواند جای او را پر کند، که جهان بتواند چون او دوباره بزاید. اما تقدیر این بوده است، راضی شوید به مشیت خداوند و زبان به شکوه ننگشاید.

اینقدر صدانزید مادر را! او که اکنون توان پاسخ گفتن ندارد، فقط نگاهش کنید و آرام اشک بریزید.

اما نه، انگار این دست های اوست که از کفن بیرون می آید و شما را در آغوش می گیرد.

این باز همان دل مهربان اوست که نمی تواند پس از وفات نیز ندای شما را بی جواب بگذارد. تا کجاست مقام قرب تو فاطمه جان!

شما را به خدا بس کنید بچه ها! برخیزید!

این جبرئیل است که پیام آورده، برخیزید!

جبرئیل می گوید: روح این بچه ها مفارقت می کند از جسم، بردارشان. جبرئیل می گوید: عرش به لرزه درآمده، بردارشان، شیون ملائک آسمان را برداشته، بردارشان، تاب و تحمل خدا هم... علی جان! بردارشان.

برخیزید بچه ها! چه شبی است امشب خدایا! لا حول و لا قوه الا بالله.

برخیزید بر مادران نماز بخوانیم، نماز آرامان می کند، نماز تسلیمان می بخشد.

حسن جان! بگو بیایند، به آن چند نفر بگو آرام و مخفیانه و بی صدا بیایند.

همه کار همین امشب باید تمام شود، وصیت مادران زهراست.

صبور باش حسین جان! دلت را به خدا بسپار، در این مصیبت عظمی از او کمک بگیر.

أنا لله و أنا إليه راجعون ...

و أنا الی ربنا لمنقلبون ...

علیکم السلام، خدا پاداشتان دهد، اینجا بایستید، پشت سر من، صبور باشید. آرام گریه کنید. وصیت دختر پیامبر را از یاد نبرید، به صدای گریه تان، دیگران را هشیار نکنید، همین شما فقط باید در نماز شرکت کنید. دل هایتان را به یاد خدا آرامش ببخشید.

لا حول و لا قوه الا بالله العلی العظیم

خدایا من از دختر پیامبر تو راضی ام، اکنون که او گرفتار وحشت است تو همدم او باش.

خدایا! مردم از او بریده بودند تو با او پیوند کن. خدایا بر او ظلم کردند، تو برایش حکم کن که بهترین حاکمان تویی.

الصلوه ... الصلوه ...

الله اکبر

الله اکبر

منبع: کشتی پهلو گرفته، نوشته سید مهدی شجاعی

هنگام ظهور

سؤال: گویند حضرت فاطمه (س) کتابی به نام مصحف دارد، که همان "قرآن جامع" است. این مصحف در دست امامان (ع) دست به دست می‌گشته تا اکنون که نزد مهدی آل محمد (عج) است، و هنگام ظهور آن را آشکار می‌سازد، آیا این مصحف با قرآنی که در همه جا در دسترس ماست، فرق دارد؟

پاسخ: قرآنی که اکنون در همه جا در دسترس است، تحریف و کم و زیاد نشده، بلکه همان قرآنی است که با املائی پیامبر اکرم (ص) نوشته شده و تنظیم گشته است، و شخص پیامبر (ص) در نام گذاری سوره‌ها و تقسیم قرآن به ۱۱۴ سوره، و تنظیم آن به همین صورت فعلی نظارت کامل داشته است. ولی مصحف فاطمه زهرا (س) کتابی دیگر با محتوای دیگری است و هیچ گونه تضادی نیز با قرآن ندارد.

توضیح این که مطابق روایات مصحف فاطمه (س) کتاب مخصوصی است با مطالبی که از ناحیه فرشته مخصوص یا جبرئیل به حضرت فاطمه (س) القا شده و حضرت علی (ع) آن را کتابت و تدوین کرده است؛ در این کتاب سخنی از حلال و حرام نیست، بلکه مشتمل بر حوادث غیبی مربوط به آینده و اسرار آل محمد (ص) است که نزد امامان (ع) دست به دست می‌گشته، و اکنون نزد حضرت مهدی (عج) است و هنگام ظهور، آن را آشکار می‌سازد؛ بنابراین نسبت فوق نارواست. در این راستا نظر شما را به چند روایت جلب می‌کنیم:

۱- شیخ کلینی به سند خود از ابو عبیده نقل می‌کند: یکی از اصحاب از امام صادق (ع) پرسید: "مصحف فاطمه (س) چیست؟" امام صادق (ع) پس از سکوتی طولانی فرمود: "فاطمه (س) [تنها] ۷۵ روز بعد از رسول خدا (ص) زنده بود، و در این ایام از فراق پدر، بسیار غمگین بود. جبرئیل نزد فاطمه (س) می‌آمد و او را دلداری می‌داد و احوال و مقام‌های پدرش را برای او بیان می‌کرد و از حوادث غیبی آینده در مورد ظلم‌های دشمنان به فرزندان‌ش به او خبر می‌داد، حضرت علی (ع) آن مطالب را می‌نوشت، و آن (مجموعه) نوشته شده، همان مصحف فاطمه (س) است."

آداب دین

مردی خدمت دانشور برجسته، ملا محمد تقی مجلسی، شتافت و از همسایه‌اش که شب را با خوشگذرانی به صبح می‌رساند، شکایت کرد. مجلسی فرمود: امشب او و دوستانش را به خانه‌ات دعوت کن، من نیز می‌آیم.

مرد به خانه همسایه رفت و او و خوش‌نشینان محفل بزمش را به شام فرا خواند، آنها نیز دعوت وی را پذیرفتند. شب هنگام دانشمند پرهیزگار، ملا محمد تقی مجلسی پیش از همه به خانه دوستش شتافت، چون میهمانان وارد شدند با شگفتی وی را در اتاق پذیرایی یافتند و ناگزیر نشستند. سر دسته ایشان که حضور یک روحانی را مانع کارانی می‌دانست. چنان اندیشید که با نیرنگی وی را از محفل بیرون راند. پس گفت: ملا شیوه‌ای که شما پیش گرفته‌اید بهتر است یا راه ما؟

مجلسی به آهستگی پاسخ داد: نخست باید هر کس روش کارش را بیان کند تا داوری درست باشد.

سرکرده بزمجویان گفت: سخنی نیک بر زبان راندى، آنگاه در اندیشه فرو رفت و اندکی بعد ادامه داد. یکی از خوی‌های ما این است که چون نمک کسی را خوردیم به وی خیانت نمی‌کنیم.

مجلسی فرصت را غنیمت شمرده گفت: این گفتار تان را نمی‌پذیرم.

مرد با شگفتی پرسید: چگونه؟

ملا محمد تقی فرمود: شما تاکنون نمک پروردگار را خورده‌اید؟

سکوت سنگینی بر مجلس سایه افکند و خوشگذرانان غرق در عرق شرم آنجا را ترک کردند.

صاحبخانه نگران شده به دانشور پارسا گفت: با این کار وضعیت را بدتر کردید.

مجلسی فرمود: بردبار باش و از شتاب بپرهیز.

بامداد روز بعد سرکرده خوشگذرانان نزد ملا محمد تقی شتافته، گفت: دیشب گفتار تان مرا به اندیشه واداشت، اینک غسل کرده، دست از گناهان شسته‌ام، آمدم تا آداب دین را از شما بیاموزم. (۱)

گوناگون



۲. روزی یکی از شاگردان امام صادق (ع) به نام حماد بن عثمان در محضر آن حضرت بود. سخن از مصحف فاطمه (س) به میان آمد، حماد می‌گوید: از آن حضرت شنیدم در باره مصحف فاطمه (س) چنین فرمود:

”هنگامی که رسول خدا (س) رحلت کرد، حضرت فاطمه (س) به قدری اندوهگین شد که میزان آن را کسی جز خدا نداند، در این هنگام فرشته‌ای به حضور حضرت فاطمه (س) می‌آمد و حضرت را دلداری می‌داد، و با او هم سخن می‌شد، حضرت فاطمه (س) حضور فرشته را احساس می‌کرد، و صدایش را می‌شنید، بنابراین ماجرا را به حضرت علی (ع) خبر داد. حضرت علی (ع) به حضرت فاطمه (س) فرمود: ”وقتی که حضور فرشته را احساس کردی و صدایش را شنیدی، مرا با خبر کن“، پس هرگاه حضرت فاطمه (س) به حضرت علی (ع) خبر می‌داد، حضرت علی (ع) نزد ایشان می‌آمد و هر چه را می‌شنید، می‌نوشت. تا آن که از آن نوشته‌ها مجموعه‌ای به نام مصحف، تدوین شد، در آن مصحف چیزی از حلال و حرام نیست، بلکه در آن از حوادث (غیبی) مربوط به آینده، خبر داده شده است.“

۳. امام صادق (ع) در سخن دیگری فرمود: ”مصحف فاطمه (س) نزد ماست ... آنچه را که مردم به آن نیاز دارند در این مصحف وجود دارد، و ما به کسی احتیاج نداریم. در آن مصحف، حتی مجازات یک تازیانه و نصف تازیانه و یک چهارم تازیانه و جریمه خراش نیز هست.“

۴. امام صادق (ع) در ضمن گفتار و احتجاج در رد مخالفان فرمود: ”اگر آنها راست می‌گویند، مصحف فاطمه (س) را که وصیتش در آن است، و سلاح پیامبر (ص) نیز همراه آن است بیرون آورند.“

یعنی مصحف فاطمه (س) نزد ماست، و وصیت حضرت زهرا (س) که در آن مصحف ذکر شده مخالفان را تکذیب می‌کند.

۵. فضیل بن سکره می‌گوید: به محضر امام صادق (ع) شرفیاب شدم. حضرت به من فرمود: آیا می‌دانی که اندکی قبل چه چیزی را مطالعه می‌کردم؟ ”گفتم: ”نه“. ایشان فرمود: ”به کتاب فاطمه (س) می‌نگریستم، نام همه سلاطین که در زمین فرمانروایی می‌کنند و همچنین نام پدران آنها در آن، ذکر شده است،

ولی من از نوادگان امام حسن (ع) (و زمامداری آنها) چیزی را در مصحف ندیدم.“ از این روایات فهمیده می‌شود، که مصحف فاطمه (س) کتابی غیر از قرآن است، و حاوی مطالبی از آینده و اسراری است که توسط جبرئیل یا فرشته‌ای دیگر به حضرت فاطمه (س) القا شده، و نیز مشتمل بر وصیت حضرت زهرا (س) نیز می‌باشد که حضرت علی (ع) آن مطالب را تنظیم و تدوین نموده است و این مصحف نزد امامان (ع) می‌باشد. بنا بر این آنچه بعضی به شیعه نسبت داده‌اند که مصحف فاطمه (س) نزد شیعیان همان قرآن حقیقی است و امام عصر (عج) هنگام ظهور، آن را آشکار می‌کند، و آن غیر از این قرآنی است که در دسترس مسلمانان می‌باشد، نسبت بیهوده و ناروایی است. (۲)

زندگی در لحظه اکنون را تجربه کنید.

۶. گاهی خود را در وضعیت نیمه خاموش قرار دهید.

کامپیوتر که ساخته دست بشر است می‌تواند در وضعیت نیمه خاموش قرار گیرد. بدیهی است که ما نیز قطعاً قادر به قرار گرفتن در چنین وضعیتی هستیم. منظور من از وضعیت نیمه خاموش حالتی است که به تنهایی در گوشه‌ای نشسته یا دراز کشیده‌اید و به هیچ چیز فکر نمی‌کنید؛ یعنی زمانی که خودتان با خودتان خلوت می‌کنید. در چند روز اول سخت است که به چیزی فکر نکنید. همین تصمیم شما سبب می‌شود سیل افکار مثبت و منفی به ذهنتان سرزیر شود؛ اما بعدها وضع طور دیگری خواهد شد. در این حالت می‌توانید تصور کنید همچون یک برگ درخت در یک رودخانه آرام روی آب شناور هستید. با این کار می‌توانید هر لحظه را امتداد داده و طولانی‌تر کنید. ممکن است مفهوم طولانی‌تر کردن لحظه برای شما مفهومی عجیب و غیر واقعی به نظر آید و از یک بعد هم البته حق با شماست چرا که یک ثانیه را هیچ وقت نمی‌توان به اندازه سه ثانیه یا یک دقیقه امتداد داد؛ ولی منظور بعد احساسی زمان است؛ یعنی سعی کنید یک ثانیه را به اندازه یک دقیقه حس کنید؛ مثالی می‌زنم: وقتی که ساعات خوب و خوشی را می‌گذرانید - مثل موقعی که در یک مجلس عروسی شرکت

کرده‌اید - احساس شما این است که یک ساعت چه زود گذشت، انگار یک دقیقه بود. همچنین وقتی در مراسم یا حالت ناراحتی هستید، ممکن است بگویید هر ساعت برای من مثل یک سال است؛ یعنی زمان احساسی شما با زمانی که ساعت مچی‌تان نشان می‌دهد متفاوت است. لازم می‌دانم تذکر دهم وضعیت نیمه خاموش زمان را بسط می‌دهد ولی نه به این معنی که قابل مقایسه با زمان ناراحتی‌تان باشد که زمان سخت و کند می‌گذرد.

یکی از راه‌های خوب قرار گرفتن در وضعیت نیمه خاموش، انجام ”مراقبه“ است. دکتر رت‌الشافن در این باره نوشته است: ”تلاش برای احساس کردن و فهمیدن خویش، بهتر از هر چیز با مراقبه حاصل می‌شود. مراقبه، زمان را بسط می‌دهد و سبب می‌شود تا لحظه را عمیق‌تر تجربه کنیم. این طور با آهنگی ردیف می‌شویم که هماهنگ با وجود ماست. ما برای رسیدن به این مهم باید تمرین کنیم. مراقبه به ما امکان می‌دهد که در تنهایی از شدت آهنگ‌های اجتماعی، فردی بکاهیم و سرعت خود را کم کنیم. مراقبه، موضوعی مربوط به آهسته‌تر شدن و آرام‌تر رفتن است. آن قدر آهسته که انگار حادثه‌ای در شرف اتفاق است و کاری برای انجام دادن وجود ندارد.“

مراقبه برای آن دسته از ما که به کارکرد دنیای مدرن بها می‌دهیم، دشوار است؛ زیرا متکی به ذهنی سریع و پویا هستیم و برایمان کند نمودن آهنگ سرعت دشوار است. بنابراین وقتی مراقبه می‌کنیم، ذهن مقاومت می‌کند. فکری از پی فکر دیگر به ذهنمان خطور می‌کند. در تمام این مدت نمی‌توانیم در لحظه، حضور داشته باشیم؛ زیرا یا به گذشته فکر می‌کنیم یا در آینده هستیم. مطمئناً به فرصت و تمرین احتیاج داریم. توجه داشته باشید که مراقبه رسیدن به یک آگاهی متفاوت و تبدیل شدن به خود است و تنها معنی آن حضور است. اگر بتوانیم در ”لحظه“ به آرامش برسیم، مراقبه راحت‌تر است؛ زیرا کاری برای انجام دادن وجود ندارد. در شروع به چیزی که نیاز دارید، دادن فرصت به خویشتن است. به حرکت هوا در بدن خود توجه کنید، روزی پانزده تا بیست دقیقه مراقبه کنید، این مطمئناً روی احساس شما اثر

می گذارد. می توانید مراقبه را به تنهایی شروع کنید. خیلی ساده، روی یک صندلی یا تشک صاف و سفت بنشینید، بطوری که پشت حالت کشیده‌ای داشته باشد، این گونه هوشیارتر باقی می‌مانید و خواب‌آلوده نمی‌شوید. متوجه تنفس‌تان باشید. با هر نفسی که فرو می‌برید، کلمه "درون" و با هر نفسی که بیرون می‌دهید کلمه "بیرون" را تکرار کنید. به حرکت هوا در بدن خود توجه کنید. می‌توانید به جای این کار نفس‌هایتان را با شمارش فرو برده و بیرون دهید. در ده شماره نفس خود را فرو برده و ده شماره آن را بیرون دهید. این کار را برای مدت بیست دقیقه انجام دهید (کمتر یا بیشتر به میل شما بستگی دارد) نگران درست انجام دادن آن نباشید.

یکی از اساسی‌ترین اصول مراقبه، آرام نفس کشیدن است. من توصیه می‌کنم بین هر دم و بازدم نیز مدت هفت ثانیه فاصله دهید.

در وضعیت نیمه خاموش شما مجاز به شنیدن نوار یا مشاهده تلویزیون نیستید و باید حتی الامکان آرامش و سکوت بر محیط اطرافتان حکم فرما باشد؛ اما اگر مهیا کردن چنین شرایطی برای شما دشوار است سعی کنید عوامل مزاحمت‌زا را کمتر کنید.

۷- از احوال‌پرسی شکسته و نیم‌بند احتراز کنید.

کم نیستند کسانی که به دلیل عجله‌ای که دارند مجال سلام و علیک و احوال‌پرسی معمولی را هم ندارند. همه سلام و احوال‌پرسی مفصل آنها در این چهار کلمه خلاصه می‌شود: سلام، چطوری؟ کاردارم، خدا حافظ. یک سلام و احوال‌پرسی درست و کامل چقدر از وقت ما را می‌گیرد؟ مطمئناً کمتر از پنج دقیقه زمان می‌برد. این مقدار زمان به قدری نیست که ما را دچار کمبود وقت سازد؛ ولی زندگی را غنی‌تر، سالم‌تر و شاداب‌تر می‌سازد و به ما و طرف مقابلمان احساس بهتری از زندگی می‌بخشد. به طور قطع ما فرصت آن را داریم که مثل دو انسان با هم صحبت کنیم. ممکن است بگویید که اگر در طول روز برای احوال‌پرسی از هر نفر پنج دقیقه وقت بگذاریم، تا پایان روز یکی دو ساعت از وقت خود را تلف کرده‌ایم. هر چند این زمان از

دست رفته رازمان تلف شده نمی‌دانم ولی آیا واقعاً در روز احتمال ملاقات و احوال‌پرسی با بیشتر از سه یا چهار نفر را پیدا می‌کنید؛ به علاوه این پیشنهاد برای کاستن سرعت زندگی شما ارائه شده است. شما اگر فکر می‌کنید پس از احوال‌پرسی با یک نفر سرعت و شتاب زندگی‌تان را کم کرده‌اید، می‌توانید در مورد بقیه تصمیم دیگری بگیرید.

۸- قدر نفس کشیدن خود را بدانید.

به نظر می‌رسد عملی‌ترین کار برای اینکه هر کس قدر نعمت نفس کشیدن را بداند این است که برای مدتی جلوی تنفس او گرفته شود. اگر زندگی برای شما کسالت‌بار و زجرآور شده است و صورت کریه و زشتی پیدا کرده است می‌توانید برای یک دقیقه یا کمی بیشتر سر خود را زیر آب فرو برید و آنگاه سر خود را بیرون آورید. احتمالاً (حتی اگر به طور موقت) شما از این پس لذت و نعمت تنفس را بیشتر درک می‌کنید. اگر در محیط کار می‌خواهید چنین تجربه‌ای داشته باشید می‌توانید به اختیار برای مدت یک دقیقه نفس خود را قطع کنید.

۹- از منفی‌بافی و گفتن صحبت‌های یأس‌آور اجتناب کنید.

کم و بیش برای شما هم اتفاق افتاده است که در محیط کار یا هنگامی که در تاکسی نشسته‌اید، صحبت‌های منفی و یأس‌آور مطرح شود. یکی ممکن است بگوید که در این زمانه همه به فکر خود هستند؛ دیگری می‌گوید که فلانی باز دو بند این قدر پول به جیب زده است؛ سومی شاید بگوید که هر سال دریغ از پارسال. در این موقعیت، عکس‌العمل شما چه خواهد بود. البته می‌توانید در تأیید منفی‌بافی دیگران دلیل بیاورید و با آنها همراه شوید یا سرتان را به علامت تأسف تکان بدهید و خودخوری کنید ولی برعکس، می‌توانید به نیمه‌پر لیوان هم فکر کرده و به امیدها و نقاط قوت خود و جامعه بیندیشید. پس به شما توصیه می‌کنم نیمه‌پر لیوان را ببینید و به مطالب امیدوار کننده بیندیشید تا طعم زندگی و حلاوت زنده بودن را از دست ندهید. من در این موقعیت‌ها آینه جیبی را بیرون می‌آورم و از درون آینه صورت خود

و محیط بیرون را تماشا کرده یا صورت خود را به نرمی ماساژ می‌دهم. بیرون آوردن آینه جیبی برای من نشانه‌ای است قراردادای که مرا هوشیار می‌کند تا ذهن خود را در برابر امواج منفی ارسالی از سوی دیگران حمایت کنم.

۱۰- تشریفات زندگی را رعایت کنید

به احتمال زیاد گذشتگان ما آداب و رسوم مخصوصی برای هر کار در زندگی داشته‌اند که بسیاری از آنها به دست فراموشی سپرده شده است؛ از جمله تشریفات را که پدران ما برای غذا خوردن و جای نوشیدن مراعات می‌کردند می‌توان مثال زد، آنها هیچ‌گاه به خود اجازه نمی‌دادند که در خارج از خانه و در محیط بیرون مثل خیابان چیزی بخورند یا بنوشند، آنها حاضر نبودند در ظروف کثیف یا غیر مطمئن غذا میل کنند. نوشیدن چای هم مراسم مخصوص به خود را داشت. از نظر آنان جای باید لبریز و لب‌سوز باشد تا ارزش نوشیدن را داشته باشد. در جامعه ما بسیاری از این رسومات فراموش شده است. با ظهور ساندویچ آماده، غذا خوردن سرپایی و خوردن در خیابان مرسوم شده است. (ساندویچ را بعضی سنبل انسان عجول قرن بیستم می‌دانند)... با ظهور فلاسک و جای کیسه‌ای، جای فقط کافی است رنگی داشته باشد تا صرف شود. کنار گذاشتن تشریفات و رسومات زندگی از جمله در مورد غذا خوردن سبب شده است آهنگ زندگی ما سرعت بیشتری پیدا کند و عجله و شتاب افزون‌تری در زندگی ما حادث شود. وقتی غذا خوردن، نوشیدن، خرید، مسافرت، رانندگی و هر چیز دیگری با تشریفات خاصی انجام شود. به خودی خود سرعت حرکت کاهش می‌یابد و لذا امکان درک و تعمق در لحظات "اکنون" آسان‌تر است. شروع جلسات با قرائت قرآن خود نمونه‌ای است از مراسمی که تأثیر بسیاری در کسب آرامش شرکت کنندگان و کاهش ریتم زندگی آنها دارد. (۳)

پی نوشت ها:

- (۱) ارسالی: رضا احسان‌فر، هسته‌گزینش آموزش و پرورش قم
- (۲) مجله پاسدار اسلام، شماره ۲۴۶
- (۳) دکتر محمد هاشم آخوندی نسب، برگرفته از لحظه اکنون، تألیف دکتر رت اشافن

جنگ ما موجب شد که تمامی سردمداران نظام های فاسد
در مقابل اسلام احساس ذلت کنند.

ما در جنگ ریشه های انقلاب پربار اسلامی مان را محکم کردیم .
امام خمینی (ره)

شهدای ما

وقتی طبل « در راه خدا » نواخته می شود ،
دوران حکومت عشق آغاز می گردد. چرا که جز
عشاق کسی حاضر به فداکاری و ازجان گذشتگی
نیست . دوران جهاد. دوران حکومت عشق است .
شهید آوینی





مقاله چمران بمیرید

دل غم زده و دردمندم آرزوی آزادی می کند
روح پژمرده ام خواهش پرواز دارد. تا از این
غربتکده سیاه، ردای خود را به وادی
عدم بکشانند و از بار هستی برهد
و در عالم نیستی فقط با خدای
خود به وحدت برسد.



از دست نوشته های شهید
دکتر مصطفی چمران

