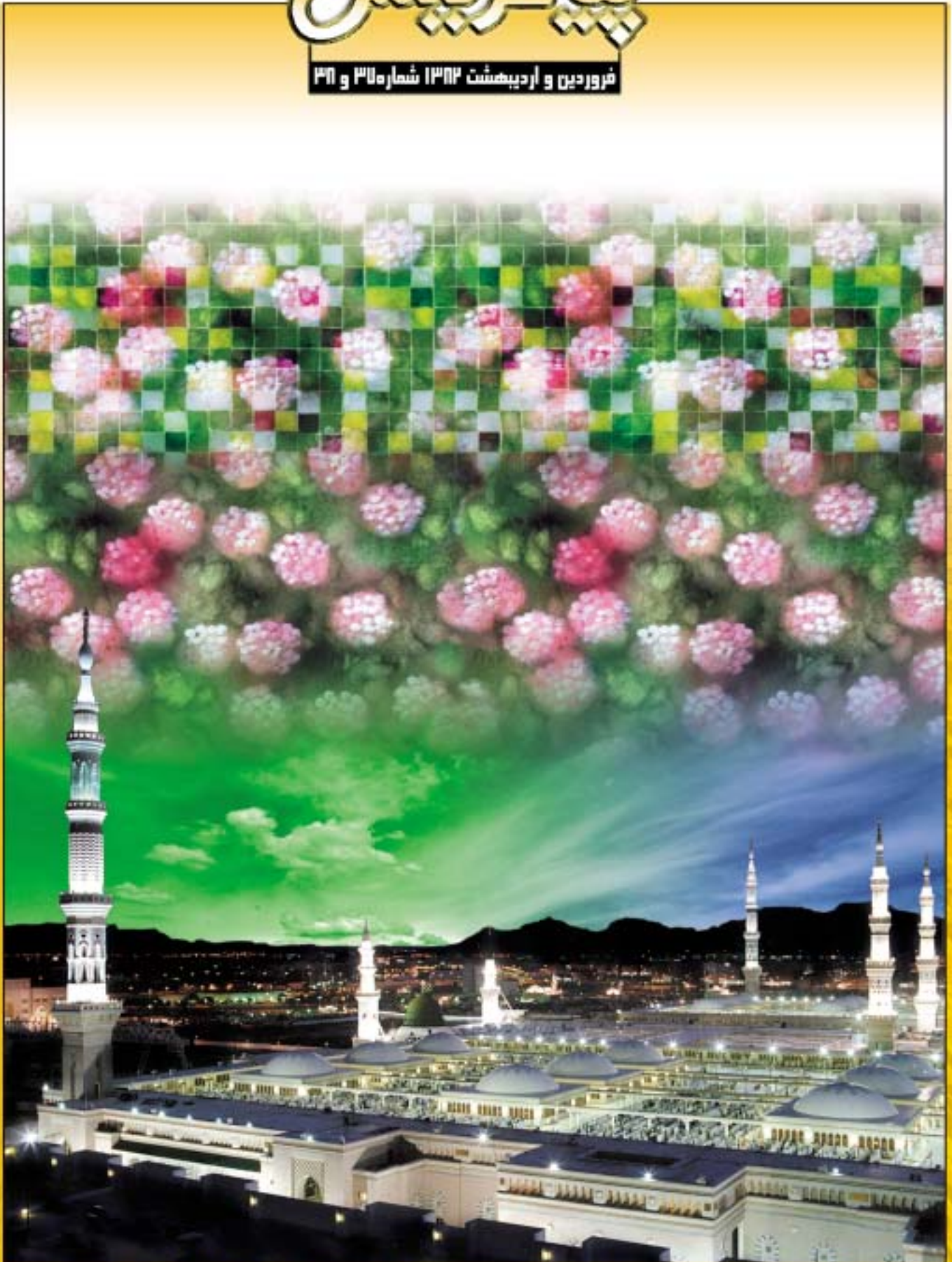


سازگاری پیش

فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۲ شماره ۳۰ و ۳۱



گزیده‌ای از پیام نوروزی در سال ۱۳۸۲

مقام معظم رهبری:

... قوای سه‌گانه و همه دستگاه‌ها، باید در سال جدید با آغاز کردن نهضت خدمت به مردم و پیگیری جدی مبارزه با «بیکاری و فساد مالی»، کارآمدی نظام را به طور ملموس و عینی به مردم نشان دهند. به گونه‌ای که شیرینی آن در کام مردم بنشیند. ... در این نهضت باید کارهای عمیق، ماندگار و زونبازده که آثار آن بیشتر متوجه قشرهای مستضعف و محروم می‌شود، مورد توجه کامل قرار بگیرد.

... رقابتی که در میان مردم مقبولیت و مشروعیت دارد، رقابت برای خدمت به مردم است و رقابتی‌های سیاسی همراه با جنجال و دعوا و برای کسب قدرت، پذیرفتنی نیست و ارزشی ندارد.



ریاست محترم جمهوری:



... رمز اقتدار و ماندگاری نظام و جامعه ما مردم هستند. هر چه و هر کاری که سبب فاصله افتادن میان ملت و حکومت و خواست‌های حاکمیت و مردم شود یا تلقی این فاصله را ایجاد کند، زیان بار است. بخصوص که بدخواهان و دشمنان دائماً در صدد القاء این فاصله هستند. ما باید دست در دست هم این مسیر دشوار را که راه درازی نیز در پیش داریم طی بکنیم





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
۱۳	■ باخوانندگان	۲	■ سر آغاز سخن
۱۴	■ پاسخ به پرسشهای شما	۳	■ اخبار
۱۵	■ علمی	۵	■ دیدگاه
	خلاصیت؛ گفته ها و ناگفته ها (بخش دوم)		مبانی نظری گزینش - (قسمت چهارم)
۱۶	■ گزیده	۷	■ نکات کاربردی در تحقیق
	تأثیر تصورات قالبی و اثرات هاله ای	۸	■ نکات کاربردی در مصاحبه
	شباهت ها و تفاوت های ارتباطات کلامی و غیر کلامی	۹	■ مقاله
۱۹	■ واژه نامه		مبانی اخلاق اداری (قسمت پنجم)
	سکولاریسم (بخش پایانی)	۱۱	■ درپچه
۲۰	■ سفر به وادی عشق		فرایند نظارت و بازرسی (بخش دوم)
۲۲	■ گوناگون		

■ 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

سال ۱۳۸۱ با همه فراز و نشیب‌های آن گذشت و اینک سالی دیگر آغاز شده و سالنامه‌ای جدید روی میز کار و زندگی ما گذارده شده است و این فرصتی است مناسب که در همین ابتدای سال با غوری در سال گذشته و آنچه بر ما گذشت، برای سال جاری برنامه‌ریزی نمائیم؛ امکانات و محدودیت‌ها را بررسی کنیم، نیازها را تعیین نمائیم، اولویت‌ها را در نظر بگیریم و مشخص کنیم که امسال چه کارهایی پیش رو داریم و آنها را چگونه باید انجام دهیم تا حداکثر کارایی و اثربخشی را برای سازمان خود به ارمغان آوریم. دقت کنیم که اصولاً برنامه‌ریزی، هموار کردن مسیر زندگی و ایجاد نظم کاری است؛ به طوری که اگر مورد عنایت قرار نگیرد، کارها با مشکل مواجه خواهد شد.

امروزه گزینش نیز همانند سایر سازمان‌های اجتماعی در جامعه پرتلاطم و رو به رشد فعلی با محدودیت‌هایی روبروست، لیکن باید توجه کنیم که در برخورد با مشکلات نباید گرفتار در ماندگی و ناتوانی شویم، بلکه باید فعالانه، آگاهانه و قدرتمندانه در جامعه اداری حضور داشته باشیم، فعال و پاسخگو و منطبق با نیازها و شرایط روز، وظایف محوله را بنحو احسن به انجام رسانیم.

البته باید دقت کنیم که تعامل و تبادل‌گریزناپذیر گزینش کشور با جامعه متحول کنونی، ما را در مسیر حرکت به جلو قرار داده است و اگر به هر دلیلی نتوانیم از این تغییرات و دگرگونی‌ها به گونه‌ای هوشمندانه بهره‌گیری نمائیم یا قادر به استفاده از قابلیت‌های درونی و انعطاف‌پذیری در انطباق با شرایط محیطی نباشیم، به سازمانی منفعل تبدیل خواهیم شد و محیط متحول، نه تنها جایگاه رفیعی برای ما منظور نخواهد داشت، بلکه حتی موجودیت ما را نیز زیر سؤال خواهد برد، پس باید با توجه به تجدید نظر منطقی و معقول در برخی روش‌ها و اقدامات، نظام گزینش را به عنوان یکی از زیرمجموعه‌های نظام اداری، برای فائق آمدن بر تحولات محیطی آماده نمائیم و سال جاری را که از سوی مقام معظم رهبری (مدظله) به عنوان سال "نهضت خدمت‌رسانی به مردم" نامگذاری شده است، به سالی سرشار از موفقیت و کامیابی در راه رسیدن به اهداف سازمانی و خدمت به مردم تبدیل کنیم و این میسر نخواهد شد مگر اینکه "قابلیت پاسخگویی به جامعه و مردم" و "قدرت تصمیم‌گیری بر مبنای واقعیات" را در خود ارتقا بخشیم و نتایج عملکرد خویش و اثرات آن را بر جامعه اداری پیوسته مورد ارزیابی قرار دهیم. از درگاه ایزد متعال توفیق روزافزون همکاران محترم را در تمام واحدهای گزینش کشور برای خدمت هرچه بیشتر به امت شهیدپرور بخصوص در سال جاری خواستاریم.

والسلام



دستگاه‌ها و مراجع ذیصلاح را مورد تأکید قرار داد. ایشان در بخش دیگری از سخنان خود در خصوص ایجاد بانک‌های اطلاعاتی کشور با کمک سایر دستگاه‌ها و سازمان‌های ذیربط مطالبی را بیان کرد و در پایان به سؤالات مطرح شده، پاسخ داد.



در این کارگاه یکی از اساتید دانشگاه، مطالبی را تحت عنوان "مدیریت نوین" بیان نمود و مراتب آن را در نظام ارزشی اسلام مورد بررسی قرار داد. آقای میرجلالی مدیرکل دفتر آموزش و امور هیأت‌ها دیگر سخنران این جلسه بود. وی در خصوص مقوله گزینش و تبیین شناخت انسان و رویکرد علمی آن مطالبی را ایراد نمود و در این راستا نقش انسان را در سازمان‌های اجتماعی با استفاده از طبقه‌بندی "سیستم‌های نه گانه بولدینگ" مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. وی با اشاره به مقوله قضاوت و پیچیدگی‌های آن و نیز نوع ارزیابی با واسطه در گزینش، اهمیت این مسئولیت سنگین را برای گزینشگران متذکر گردید.

ایشان در خصوص رسیدگی به پرونده‌های گزینشی در مرحله دوم تجدید نظر و استفاده از غمض عین در هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش و نیز تشریح نظام آموزش فراگیر و بسته‌های آموزشی برنامه‌ریزی شده برای گزینشگران مطالبی را بیان نمود.

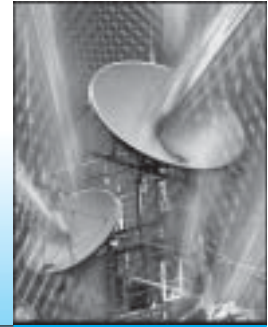
برگزاری گردهمایی پاسخگویان هیأت‌ها و هسته‌های گزینش استان تهران

اولین گردهمایی پاسخگویان هیأت‌ها و هسته‌های گزینش (مستقر در تهران) در تاریخ ۸۷/۱۲/۱۳ به همت گروه رسیدگی به شکایات هیأت عالی گزینش در محل سالن اجتماعات نهاد ریاست جمهوری برگزار گردید.

در این گردهمایی ابتدا معاون دبیر هیأت عالی گزینش، یکی از وظایف عمده هیأت عالی گزینش را زنده نگهداشتن سیستم گزینش کشور و به روز شدن آن بر مبنای ارائه طرح‌های نوین و بازنگری در روشها، فرمها و دیگر اصلاحات ضروری با توجه به آسیب‌شناسی گزینش دانست که این مهم جز با توجه، همکاری و مشارکت فعال کلیه عوامل اجرایی و ستادی میسر نخواهد بود.

ایشان در ادامه به اهمیت جایگاه پاسخگویی در سیستم رسیدگی به شکایات گزینش بعنوان نقش اول در احقاق حقوق افراد اشاره کرد و اظهار نمود پاسخگویی خصوصاً در آخرین مرحله از مراحل رسیدگی به شکایات در مرجع نهایی آن که هیأت عالی می باشد دارای دو چندان اهمیت است و نیز داوطلب در این مرحله می باید آخرین مستندات را بعنوان مبنای عدم پذیرش خود را دریافت کند و به این نتیجه برسد که نظام در برخورد با حق قانونی او حداقل کوتاهی ننموده است و مهمتر آنکه این مرحله از رسیدگی به شکایات

خبر



اخبار

اجرای دوره‌های آموزش تدریس تکنیک‌های تحقیق

محققین هیأت‌های مرکزی و هسته‌های گزینش شهر تهران در دوره‌های آموزشی تکنیک‌های تحقیق شرکت کردند. طی دو دوره آموزشی، روش‌های تحقیق، نحوه تحقیق و نکات مهم دیگری در امر تحقیق مورد تدریس قرار گرفت. دوره اول در تاریخ یازدهم تا سیزدهم اسفندماه برای ۳۰ نفر و دوره دوم در روزهای هجدهم تا بیستم اسفندماه برای ۴۵ نفر از محققین برگزار شد. همچنین در تاریخ ۸۷/۱۲/۲۵ آزمونی از شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها اخذ گردید که نتایج آن بزودی برای هیأت‌های مرکزی با ارسال گواهی نامه اعلام خواهد شد.

برگزاری دوره آموزشی ویژه رابطین گزینش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی

دوره آموزشی دو روزه‌ای ویژه رابطین گزینش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (در سطح استان‌های کشور)، طی روزهای ۲۴ و ۲۵ اردیبهشت ماه سال جاری در مشهد مقدس برگزار شد. در این دوره دروس تکنیک‌های تحقیق و کاربرد روانشناسی در تحقیق مورد تدریس قرار گرفت و در پایان آزمون از شرکت‌کنندگان به عمل آمد.

برگزاری کارگاه آموزشی مدیران و اعضای هسته‌های گزینش سازمان تأمین اجتماعی

کارگاه آموزشی مدیران و اعضای هسته‌های گزینش سازمان تأمین اجتماعی با حضور مسئولان هیأت عالی گزینش، مدیران و معاونان اداره کل تأمین اجتماعی و مدیریت درمان استان خراسان در روزهای هفتم و هشتم اسفندماه سال گذشته در مشهد مقدس برگزار گردید.

در این جلسه پس از قرائت پیام مدیرعامل سازمان و ارائه گزارش کوتاه از اقدامات انجام شده توسط دبیر هیأت مرکزی، آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش پس از توصیه به تزکیه نفس و خودسازی، با اشاره به ۴ نقطه اصلاحی و ۴ نقطه آسیب‌شناختی موجود در کار گزینش، توجه به مواردی از قبیل داشتن تدبیر و پختگی در کار، صبر و استقامت در انجام امور محوله (برحسب وظیفه نه سلیقه) و اطلاع‌رسانی قوی و درست و به موقع نسبت به مسئولان

الف - هیأت مرکزی گزینش وزارت جهاد کشاورزی

۱- تابلوی راهنما حاوی اطلاعات لازم از قبیل اعلام ضوابط عمومی و انتخاب اصلح، مراجع رسیدگی به شکایات و مهلت های زمانی، تلفن و نشانی مراجع در مبادی ورودی دبیرخانه هیأت مرکزی و هسته های تابعه نصب گردیده است.

۲- شماره تلفن جهت پاسخگویی تلفنی در اختیار مراجعین قرار می گیرد.

۳- پاسخگویی حضوری به مراجعین در ساعات اداری انجام می پذیرد.

۴- در صورت تمایل و درخواست داوطلب امکان ملاقات با مسئول دبیرخانه هیأت و مدیران هسته ها در تمام روزهای هفته (بدون هیچگونه محدودیتی) فراهم می باشد.

ب - هیأت مرکزی گزینش سازمان صدا و سیما

۱- ملاقات با دبیر هیأت مرکزی در اکثر ساعات اداری امکان پذیر است.

۲- ملاقات با مراجعین و پاسخگویی توسط دیگر اعضای هیأت مرکزی نیز انجام می گردد.

۳- دفتر هیأت مرکزی در تمام ساعات های اداری پاسخگویی مراجعین می باشد.

ج - هیأت مرکزی گزینش وزارت مسکن و شهرسازی

روزهای دوشنبه هر هفته از ساعت ۱۰ صبح لغایت ۱۴ جهت ملاقات مراجعین با دبیر هیأت، مسئول دبیرخانه، مدیر و اعضای هسته گزینش تعیین شده است.

د - هیأت مرکزی گزینش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

طبق نظامنامه اطلاع رسانی مصوب هیأت مرکزی دستور لازم در خصوص موارد ذیل داده شده است تا ظرف مدت ششماه هیأت مرکزی و تمامی هسته های گزینش اقدامات لازم را معمول دارند:

۱- نصب نام و نام خانوادگی و عنوان پست سازمانی بر روی میز کاری

۲- الزام کارکنان به نصب پلاک سینه

۳- درج تابلو سیر مراحل شکایت ارباب رجوع در محل هایی که به بازدید عموم می انجامد.

۴- چاپ و در اختیار قرار دادن فرآیند شکایت ارباب رجوع در محل مناسب که به راحتی قابل رؤیت بوده و نیازهای اطلاعاتی را در اختیار تمام گروه ها قرار دهد.

۵- ایجاد سیستم مرکزی ثبت مکالمات تلفنی در هیأت مرکزی و اتخاذ روش مناسب اطلاع رسانی با معرفی شماره تلفن مربوط به ارباب رجوع (صندوق پستی صوتی)

۶- ایجاد سیستم مرکزی ثبت مکالمات تلفنی در هسته ها و اتخاذ روش مناسب اطلاع رسانی با معرفی شماره تلفن به ارباب رجوع

۷- عدم برگزاری جلسات اداری در ساعات اداری

۸- حضور تمام وقت کارمند رسیدگی به شکایات جهت پاسخگویی به ارباب رجوع

۹- کلیه اعضای هسته ساعتی را برای پاسخگویی تعیین نمایند.

۱۰- مدیر هسته یا سایر اعضا از کلیه بخش ها در فواصل زمانی دیدن نمایند و از حضور کارکنان، تراکم ارباب رجوع و برخورد کارکنان با ارباب رجوع اطلاع کسب نمایند.

۱۱- الزام به پاسخگویی هسته در برابر نهادهای مدنی چون احزاب، گروه ها، تشکل ها و ...، ثبت و مستندسازی شکایات و پاسخ ها به شیوه های مختلف اطلاع رسانی (دیداری، شنیداری، نوشتاری، گفتاری یا ترکیبی)

۱۲- تعیین یک نفر کارشناس مطلع از واحد رسیدگی به شکایت هسته های گزینش، هیأت یا سایر مراجع ذیصلاح به اختیار ارباب رجوع به عنوان وکیل مدافع به طوری که موفقیت او در احقاق حقوق ارباب رجوع مورد ارزیابی و تشویق قرار گیرد.

۱۳- نصب صندوق شکایت ارباب رجوع و کارکنان هسته ها توسط هیأت

۱۴- کلیه هسته ها موظفند به منظور تقویت پاسخگویی در صورت موافقت داوطلب نسبت به ضبط مصاحبه و نگهداری آن به صورت محرمانه اقدام نمایند.

در هیأت عالی بیش از ۷۰٪ حجم شکایات واصله را به خود اختصاص داده است. بنابراین بدیهی است احقاق حقوق مردم در نظام مقدس از جایگاه بسیار ویژه ای برخوردار است که می باید کلیه عزیزان گزینشگر در کشور با همه توان و با جدیت هر چه بیشتر به این مهم اقدام نمایند. سپس آقای نوروزیان (رئیس گروه رسیدگی به شکایات) ضمن تشکر از همکاری های بعمل آمده، توضیحات مبسوطی در خصوص نحوه پاسخگویی و اخذ اطلاعات لازم ارائه نمود.

وی اظهار داشت: به منظور پاسخگویی دقیق و سریع به افرادی که شکوائیه خود را به هیأت عالی تقدیم می نمایند، در اولین مرحله خلاصه ای از اطلاعات پرونده شاکی از هیأت یا هسته مربوطه دریافت می گردد. این کار پیش از این به صورت شفاهی انجام می شد ولی با توجه به مشکلات این شیوه، به روش کتبی تغییر یافت. به همین منظور فرم مربوطه (۱۳۱-۸۱-ه-ع) با بهره گیری از دیدگاه های کارشناسان طراحی و تنظیم گردید. در این روش اطلاعات دقیق پرونده پس از درج در فرم مربوطه، به همراه مستندات (پاسخ اطلاعات، تست عدم اعتیاد و ...) پس از کدگذاری از طریق نامبر توسط هیأت یا هسته مربوطه برای گروه رسیدگی به شکایات هیأت عالی گزینش ارسال می شود. در پایان جلسه، حضار ضمن ارائه پیشنهادات خود، سوالاتی را مطرح کردند که پاسخ های لازم توسط مسئولین مربوطه ارائه گردید.

برگزاری دوره آموزشی ویژه مدیران و اعضای هسته های گزینش شهر تهران

دوره آموزشی ویژه مدیران و اعضای هسته های گزینش شهر تهران به مدت ۵ روز در تاریخ های ۱۴، ۱۶، ۲۱، ۲۳ و ۲۸ اردیبهشت ماه ۱۳۸۲ از ساعت ۸ لغایت ۱۲ در مرکز آموزش نهاد ریاست جمهوری برگزار شد. در این دوره آموزشی که شامل دروس تکنیک های تحقیق، دستورالعمل مصاحبه، ارزیابی و نظردهی و کاربرد روان شناسی در گزینش بود، مراحل مختلف و روش های انجام امور گزینشی به طور کامل تدریس شد. ارزیابی پایان دوره نیز با ارائه کار تحقیقی توسط مدیران و اعضای هسته های گزینش صورت خواهد گرفت.

راه اندازی پست الکترونیک (E-MAIL) هیأت عالی گزینش

از این پس هیأتها و هسته های گزینش کشور می توانند جهت ارتباط با هیأت عالی گزینش از پست الکترونیک (E-mail) با آدرس gozinesh@govir.ir استفاده نمایند.

ضمناً شماره تلفن ۶۹۶۷۳۳۰، نیز اخیراً جهت ارتباط هسته های گزینش با مرکز رایانه هیأت عالی اختصاص یافته است.

اقدامات انجام شده توسط هیأت های مرکزی گزینش در راستای طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع

در راستای اجرای طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع هیأت های مرکزی اقدامات انجام شده به شرح ذیل را اعلام نموده اند:



نگار

دیدگاه

مبانی نظری

گزینش

(قسمت چهارم)

اکبر دویبی

اشاره:

در مباحث پیشین بیان شد که "حقیقت ایمان چیزی بیش از شناخت است." (۱) این جمله علاوه بر بیان عدم کفایت ایمان به علم، تلویحاً علم را شرط لازم ایمان (و نه کافی) می‌داند. بنابراین نظر، رابطه علم و ایمان از دو مفهوم هم عرض، به دو مفهوم طولی (در طول هم) بدل می‌شود که بر روی هم تأثیر کیفی می‌گذارند و این سنخیت میان علم و ایمان به قدری است که یکی را بر مبنای دیگری می‌توان تقسیم نمود.

تقسیم ایمان بر مبنای انواع علم:

بر طبق روایت معروفی از رسول گرامی اسلام علوم به سه دسته تقسیم گردیده است.

...قال رسول الله (صلی الله علیه و آله و سلم): "انما العلم ثلاثة: آية محكمة او فريضة عادلة او سنة قائمة و ما خلاهن فضل" (۲)

حضرت امام (ره) در کتاب شریف چهل حدیث، این حدیث را با نقل سلسله سند آن بیان، ترجمه و شرح می‌کند؛ که خلاصه نظر ایشان را در ذیل می‌خوانید.

انسان دارای سه بعد است (عقل، قلب و جسم). هر یک از این سه که متعلق به یکی از عوالم وجودی انسان (غیب، برزخ و دنیا) است، کمالی دارد که امکان وصول به آن در فرد می‌باشد (کمال عقلی، کمال قلبی و کمال جسمی). متناسب با هر یک از این کمالات، علمی است که به توضیح و تشریح این کمالات می‌پردازد و پیامبر خدا (ص) در این حدیث شریف، آن سه علم را ذکر کرده‌اند. بنابراین کمال عقل با معرفت به آیه و دلیلی محکم حاصل می‌شود (علم

عقاید)، همان گونه که کمال قلب با شناسایی و ایجاد تعادل قلبی (علم اخلاق) و کمال جسمی یا رفتاری بر اساس سنن و احکام الهی (علم احکام یا فقه) تبیین می‌گردد. (۳)

پس به بیان پیامبر (ص) سه نوع علم داریم که با تبیین حضرت امام (ره) دریافتیم، این سه علم موجب کمال آدمی در سه بعد اساسی وجود او هستند: بعد عقلانی - معرفتی، بعد قلبی - گرایشی و بعد جسمانی - رفتاری.

به دیگر بیان: علم عقاید موجب انابه و بازگشت به سوی حضرت حق می‌باشد و علم اخلاق موجب ایجاد تقوا و ورع و علم احکام نیز موجب تنظیم اعمال و رفتار بر مبنای رابطه با خدا می‌گردد و همان گونه که در بحث گذشته بیان شد (بر طبق آیه فطرت (۴)) انابه و تقوا و اقامه نماز در صورتی که با خلوص (عدم شرک) همراه باشد، موجب احیاء فطرت علمی و ایمانی در انسان می‌گردد و آدمی را آماده پذیرش نور هدایت الهی و قرار گرفتن تحت ولایت و حاکمیت خداوند می‌گرداند تا انسان ظلوم جهول از ظلمات جهل و کفر به نور علم و ایمان راه یابد و از تحت ولایت طاغوت به شرف بندگی تحت ولایت الهی مفتخر گردد که "الله ولی الذین آمنوا یخرجهم من الظلمات الی النور" (۵)

بنابراین هر کدام از سه بعد بینشی، گرایشی و رفتاری انسان تحت تأثیر سه علم (عقاید، اخلاق و احکام) به سمت صحیحی سوق داده می‌شود و در این میان، ایمان به مثابه ظهور بعد گرایشی فطرت انسان نیز تحت تأثیر سه علم (عقاید، اخلاق و احکام) و البته با محوریت تعادل اخلاقی "فریضه عادله" قرار می‌گیرد.

پیش از آن که به سه تقسیم بندی از ایمان بر اساس سه علم مذکور و بر حسب روایات پردازیم نکته مهمی را در این باب متذکر می‌شویم. در برخی روایات بر سه خصوصیت ایمان ساز بسیار تأکید شده است که شامل صدق، وفای به عهد و ادای امانت می‌باشد. این سه خصوصیت که همچون سه نمای یک شیء به هم مرتبطند ظاهر هر کدام مربوط به یک بعد وجود آدمی هستند، به طوری که صدق، ثمره کمال عقلانی است و وفای به عهد، ثمره کمال قلب و اعتدال اخلاقی آن است و همچنین ادای امانت نیز ثمره کمال رفتاری و محور اعمال و رفتارهای مربوط به قوای ظاهری انسان است و البته این سه به گونه ای بسیار قریب، ربط و سیعی با یکدیگر دارد (برای نمونه رجوع کنید به مجموعه کلمات قصار حضرت علی (ع) در غرر الحکم و در الکلم آمدی ص ۲۵۰ تا ۲۵۳) توجه داشته باشید که این سه خصوصیت ایمانی و گرایشی (مرتبط با سه حوزه اعتقادی، اخلاقی و احکامی) می‌تواند از بهترین و

مناسب ترین و مطمئن ترین شاخص های ارزیابی تعهد افراد در فرایند گزینش به حساب آیند و این سه خصوصیت حداقل چیزی است که می‌توان از یک نفر به عنوان مؤمن انتظار داشت. با این بیان به بررسی ایمان به تفکیک در سه حوزه اعتقادی، اخلاقی و احکامی (بر اساس سه روایت بسیار زیبا و جالب) می‌پردازیم. "والله المستعان"

۱- ارکان معرفتی ایمان (شاخص های اعتقادی در سننچش ایمان)

قال علی (ع): الایمان له ارکان اربعة:

"التوکل علی الله و تفویض الامر الی الله و الرضا بقضاء الله و التسليم لامر الله" (۶)

ایمان به خدازمانی واقعی و دارای پایه و اساس می‌باشد که بر پایه معرفت حضرت حق بنا شود و گر نه ادعایی پوچ و تو خالی بیش نخواهد بود.

پس در صورتی که بتوان محدودده معرفت شخص را به حضرت باری تعالی شناسایی نمود می‌توان صدق دعوی و ایمان وی را به همان میزان تصدیق نمود. به دیگر بیان، هر چه معرفت آدمی به خداوند افزون تر شود، در مراتب بالاتری از توکل، تفویض، رضا و تسلیم می‌باشد و بر همین اساس در درجات بالاتری از ایمان قرار دارد. بنابراین ۴ خصوصیت مذکور که ریشه های معرفتی ایمان را شناسایی می‌کنند، شاخصه های معرفتی ایمان هستند.

و به بیان امام راحل (ره): "علم به درجات توکل مبتنی است بر علم به درجات عباد در معرفت ربوبیت حق جل جلاله" (۷)

ارتباط معرفتی - اعتقادی انسان مؤمن به خدا باید بگونه ای باشد که بنده خدا را به مرحله وثوق (اطمینان) برساند؛ بطوری که چیزی را مطمئن تر و محکم تر از رابطه خود با خدا نیابد. در این صورت است که به واقع می‌تواند اطمینان خود را به صورت های مختلف توکل، تفویض، رضا و تسلیم بروز دهد؛ به تعبیر دیگر میزان حضور این ۴ رکن در اعمال شخصی، شاخصی برای میزان وثوق و اطمینان حاصل از ایمان به خدا در اوست.

حضرت علی (ع) در نامه مفصل خود به فرزندش امام حسن (ع) پس از توصیه به تقوا و اعتصام به حبل الهی می‌فرماید:

"وای سبب اوثق من سبب بینک و بین الله ان اخذت به" (۸)

یعنی: چه وسیله ای می‌تواند مطمئن تر از

هر کدام از سه بعد بینشی، گرایشی و رفتاری انسان تحت تأثیر سه علم (عقاید، اخلاق و احکام) به سمت صحیحی سوق داده می شود و در این میان، ایمان به مثابه ظهور بُعد گرایشی فطرت انسان نیز تحت تأثیر سه علم (عقاید، اخلاق و احکام) و البته با محوریت تعادل اخلاقی "فریضه عادلانه" قرار می گیرد.

رابطه بین تو و خداوند باشد (البته اگر بدان چنگ زنی)

و در جای دیگر از همین نامه باز می فرماید: "و اوثق سبب اخذت به سبب بینک و بین الله سبحانه" (۹)

؛ و مطمئن ترین وسیله ای که می توانی بدان چنگ زنی، وسیله ای است که بین تو و خدای سبحان باشد. حضرت امام (ره) در کتاب شریف "چهل حدیث" خود در مورد "وثوق" می نویسد: "و اما ثقه غیر از توکل و تفویض است ... یعنی مقامات ثلاثه (توکل، تفویض و تسلیم) بدون آن حاصل نشود. بلکه روح آن مقامات، ثقه به خدای تعالی است و تا بنده به حق تعالی وثوق نداشته باشد، دارای آنها نشود" (۱۰)

بنابراین ایمان واقعی به خدا، به لحاظ اعتقادی ریشه در وثوق و اطمینان به خدا دارد و این ارتباط موثق و مطمئن با خدا در ۴ شکل بروز می کند: توکل، تفویض، رضا و تسلیم. البته ترتیب این ۴ مقام (۴ رکن یا شاخص ایمان) نیز بدون حکمت نیست؛ چنانچه حضرت امام (ره) در چهل حدیث خود تقدم و تأخری برای آنها قائل شده اند، و با اینکه ریشه همه این مقامات را وثوق و اطمینان به خداوند و ربوبیت الهی می دانند. ایشان می نویسند:

"بدان که مقام رضا غیر از مقام توکل است، بلکه از آن شامخ تر و عالی تر است؛ زیرا که متوکل، طالب خیر و صلاح خویش است و حق تعالی را که فاعل خیر داند، و کیل کند در تحصیل خیر و صلاح، و راضی (دارای مقام رضا) فانی کرده است اراده خود را در اراده حق و از برای خود اختیاری نکند" (۱۱)

"بدان که تفویض غیر از توکل است... در حدیث شریف که فرمود "فتوکل علی الله

بتفویض ذلک الیه" ... حضرت خواسته است او (بنده) را از مقام توکل به تفویض ترقی دهد و به او بفماند که حق تعالی قائم مقام (موکل) تو در تصرف نیست بلکه خود متصرف ملک خویش، و مالک مملکت خود است. (۱۲) البته از نظر امام تحصیل این مقامات تدریجی است: "حصول توکل و رضا و تسلیم و سایر مقامات نیز بتدریج گردد" (۱۳)

از عبارات مذکور شاید بتوان چنین نتیجه گرفت که:

۱- توکل: مرحله ای از ایمان است که مؤمن پس از انجام وظایف مقرر، خداوند را در رسیدن به خیر و صلاح خویش و کیل می گرداند و به او توکل می کند

۲- تفویض: مرحله ای کاملتر از توکل در ایمان است که مؤمن آنچه را به خداوند واگذار نموده است از باب وکالت نیست بلکه از این باب است که خداوند در او به مثابه ملک خویش تصرف می نماید و واسطه ای در جریان تصرف الهی نیست (حتی خود شخص به عنوان موکل). البته شخص با تفویض امور خود، طالب مساعدت الهی در جلب منفعت برای خود است.

۳- رضا و تسلیم: مرحله ای است کاملتر که بنده مؤمن اراده خود را در اراده حق تعالی فانی کرده، اختیاری از خود نداشته باشد و امر الهی هر چه باشد (خواه به ظاهر ضرر او را نیز دربر داشته باشد)، مطلوب و مورد نظر اوست.

توضیح کاربردی: این مراتب و مقامات برای هر شخصی به طور کامل محقق نمی شود مگر در مراتب بالای ایمان ولی در حداقل مراتب خود قابل وصول عام است چراکه هر بنده ای که وظایف عقلی و شرعی و اجتماعی خویش را در حد و وسع خود عمل نماید و هدف خود را رسیدن به مقام و موقعیت های دنیایی قرار نداده باشد و تنها خود را مأمور به وظیفه بداند و در ادامه راه علاوه بر بصیرت و تدبیر، توکل بر خداوند داشته و از نتایج اموری که بر اساس وظیفه انجام داده راضی و به آنها تسلیم

ایمان به خدا زمانی واقعی و دارای پایه و اساس می باشد که بر پایه معرفت حضرت حق بنا شود و گر نه ادعایی پوچ و توخالی بیش نخواهد بود.

علم عقاید موجب انابه و بازگشت به سوی حضرت حق می باشد و علم اخلاق ایجاد تقوا و ورع می نماید و علم احکام نیز موجب تنظیم اعمال و رفتار بر مبنای رابطه با خدای گردد.

باشد، در راه ایمان گام برداشته و از ایمان برخوردار است. البته شناسایی و بکارگیری شاخص های توکل، تفویض، رضا و تسلیم برای سنجش ایمان افراد قدری مشکل می باشد ولی گاه در جریان گفتگو و تحقیق نمودهایی از آن را می توان یافت که رهیافتی به ایمان طرف مقابل است. همچنین می توان با سؤالاتی کاربردی تا حدودی به بعد معرفتی شخص و میزان اطمینان فرد و وثوق او به خدا پی برد. البته باید در مسیر این شناخت میان ظهور حقیقی این چهار رکن با ادعای داشتن این مقامات تفاوت قائل بود که در این زمینه حضرت امام (ره) مطالبی مفید ذکر فرموده اند. (۱۴)

میزان مورد نیاز و چگونگی وصول بدین شاخص ها خود موضوع تحقیق بلکه تحقیقات مفصل تری می باشد و از این مجال مختصر خارج است.

پی نوشت ها:

- ۱- انسان کامل / شهید مطهری / ص ...
- ۲- اصول کافی، جلد ۱، کتاب فضل العلم، باب صفة العلم و فضله (به نقل از چهل حدیث، امام خمینی (ره) صفحه ۳۲۵)
- ۳- ر. ک به چهل حدیث، امام خمینی (ره)، ص ۳۲۵ تا ۳۳۶
- ۴- سوره روم، آیه ۳۱
- ۵- سوره بقره، آیه ۲۵۷
- ۶- جنود عقل و جهل، امام خمینی (ره)، صفحه ۷
- ۷- چهل حدیث، امام خمینی (ره)، حدیث ۱۳، صفحه ۱۸۶
- ۸- نهج البلاغه، ترجمه مرحوم دشتی، نامه ۳۱، فراز ۹
- ۹- همان، فراز ۱۱۱ و ۱۱۲
- ۱۰- چهل حدیث، امام خمینی (ره)، حدیث ۱۳، صفحه ۱۹۰ و ۱۹۱
- ۱۱- همان، صفحه ۱۸۹
- ۱۲- همان، صفحه ۱۸۹ و ۱۹۰
- ۱۳- همان، صفحه ۱۸۹
- ۱۴- همان، صفحات ۱۸۶ الی ۱۸۹

خصوصیات منابع تحقیق

حضرت علی علیه السلام می فرماید: زبان در دو جا غالباً بی انصاف است؛ یکی هنگام ذکر خوبی ها و دیگری در فاش کردن بدی ها.

بنابراین یک محقق در انتخاب منابع مورد نظر خود جهت تحقیق باید بسیار دقت نماید تا بتواند با یافتن افراد مورد اطمینان و موثق، از ایشان اطلاعات منصفانه ای اخذ نماید. منابعی که محقق از آنها اطلاعات می گیرد باید حداقل ویژگی های ذیل را داشته باشد:

الف: بلوغ

ب: عقل

ج: ایمان (۱)

د: صداقت گفتاری

ه: عدم تجاهر به فسق (۲)

و: نداشتن موضع منفی نسبت به نظام و ولایت فقیه.

چند تذکر:

۱- بدیهی است منابعی که اشتهار به تقوی، عدالت و صداقت دارند و از سوابق درخشانی در تقویت نظام برخوردارند در اولویت انتخاب می باشند.

۲- انتخاب منابع با شرایط فوق وظیفه محقق می باشد.

۳- محقق موظف است از منابعی که اعضای هسته معرفی می کنند نیز تحقیق نماید.

۴- محقق نباید بدون حصول اطمینان از دارا بودن حداقل شرایط فوق الذکر، از کسی بعنوان منبع، اطلاعات اخذ نماید.

۵- در صورت عدم دستیابی به منابع واجد شرایط مذکور و ضرورت انجام تحقیق، اخذ اطلاعات از سایر افراد، مشروط به احراز صداقت در ایشان و کسب مجوز از مسئول مافوق، بلامانع است.

تبصره: بدیهی است که ویژگی های منبع باید بطور دقیق در فرم تحقیق نوشته شود.

۶- پیدا کردن منبع شاغل در یک نهاد انقلابی یا افراد حزب الهی از میان بستگان متقاضی مشکل است ولی می تواند به شناسائی هر چه بهتر او کمک کند.

۷- اگر ثابت شود فردی که به عنوان منبع از او اطلاعات اخذ شده، حداقل خصوصیات یک منبع را ندارد، شهادت وی از درجه اعتبار ساقط است ولی می توان به عنوان یک خبر از آن استفاده کرد و برای احراز صحت و سقم آن تحقیق نمود.

۸- انجام تحقیق گزینشی در مورد منابع ممنوع است (ما فقط در مورد داوطلبان مشمول قانون گزینش مجوز تحقیق داریم) تبصره: اگر فردی توسط منبع موثقی به محقق معرفی شود، طرح یک پرسش کلی در مورد میزان وثوق و صداقت وی بلامانع است.

۹- مصاحبه گزینشی با منبع جهت شناسایی وی جایز نیست.

۱۰- انتخاب چند منبع از اعضای یک خانواده و یا با معرفی یک خانواده صحیح نیست.

۱۱- شهادت اعضای درجه یک خانواده (شامل پدر، مادر، فرزند، همسر، خواهر و برادر) برای یکدیگر قابل قبول نیست.

۱۲- محقق باید تا حد امکان منابعی را انتخاب نماید که از نظر جنس، سن، سطح تحصیلات و... با داوطلب سنخیت داشته و از هر گونه حب و بغض های غیر الهی و تنگ نظری و گشاده نظری و تعصبات گروهی بدور باشند.

پی نوشت ها:

۱- ایمان یعنی اعتقاد داشتن به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان مصرح در قانون اساسی (برای احراز این معنا حسن ظاهر کفایت می کند)

۲- تجاهر به فسق یعنی به صورت علنی مرتکب گناهی شدن یا واجبی را ترک کردن.



کاربردی نکات مصاحبه

نکات کاربردی در مصاحبه

بازگرداندن احساس (بخش پایانی)

منظور ما از بازگرداندن احساس این است که با تأکید بر احساسات، به جای جنبه های شناختی صحبت های مصاحبه شونده، محتوای گفته های او را به زبان خودمان بازخورد بدهیم. این تعریف با مفهوم تشریح که عبارت بود از بازگرداندن چکیده اظهارات مصاحبه شونده به خود او با تأکید بر مفاد خبری آن، تفاوت دارد. هر چند مهارت های تشریح و بازگرداندن احساسات، ویژگی های مشترک زیادی دارند، اما تفاوت اصلی این دو، همانا جنبه های عاطفی در بازگرداندن احساس است. یکی از پیش شرط های استفاده موفق از این مهارت، تشخیص دقیق احساسات مصاحبه شونده و برجسته کردن آنهاست. بدون رعایت این نکته، تأثیر بازگرداندن احساسات به شدت کاهش خواهد یافت؛ البته باید بین احساسات نیز تمایز قابل شد. احساسات می توانند ساده یا پیچیده باشند. یک احساس ساده ممکن است فقط شامل یک هیجان (مثل خشم یا شادی) باشد؛ اما معمولاً احساس ها، معلول چند هیجان هستند؛ مثلاً گاهی خشم با احساس گناه، شرم، یأس و ناامیدی همراه است. همین امر باعث می شود تا تشخیص و بازگرداندن احساسات خیلی حساس و دشوار شود. در ضمن گاهی محمل احساسات، خود شخص است و گاهی مصاحبه گر؛ علاوه بر این، ممکن است احساسات مورد بحث مربوط به گذشته یا این مکانی و این زمانی باشد؛ همچنین ممکن است احساسات به صراحت یا به طور ضمنی ابراز شوند، یا اینکه ما آنها را از طریق نشانه های غیر کلامی استنباط کنیم؛ به علاوه بازگرداندن احساسات مبهمی که تلویحی یا استنباطی هستند، معمولاً مفیدتر از بازگرداندن احساسات واضح و روشن است. البته درک این احساسات برای مراجع نیز مثل مصاحبه گر دشوار است. بنابراین بازگرداندن این احساسات به مصاحبه شونده کمک می کند تا از تجارب عاطفی خود درک بهتری پیدا کند. هر چند باید مراقب بود تا سوء تفاهمی پیش نیاید.

مهارت بازگرداندن احساسات با مهارت تشریح، کارکردهای مشترکی نیز دارد؛ بنابراین مصاحبه کننده با استفاده از این مهارت به مصاحبه شونده القا می کند که حرف های او را فهمیده و برای او احترام و ارزش قابل است. همچنین از این طریق می تواند میزان درک و دقت برداشت های خود را بسنجد. اما بازگرداندن احساسات جدای از این کارکردهای مشترک، به مصاحبه شونده می فهماند که در آن وضعیت ابراز احساسات کاری بجا و شایسته است. مصاحبه گر با بازگرداندن احساسات مصاحبه شونده به او می فهماند که حق دارد چنین احساساتی داشته باشد و بر مقبولیت ابراز آنها صحه می گذارد. استفاده صحیح و دقیق از این مهارت باعث می شود تا طرف مقابل حالات عاطفی خود را بیشتر بفهمد و بهتر درک کند. مصاحبه کننده با بازگرداندن جنبه های احساسی اظهارات مصاحبه شونده به او کمک می کند تا در مورد موضوعاتی که قبلاً برای او مبهم بوده اند، روشن تر و بهتر ببیند. یکی دیگر از کارکردهای بازگرداندن احساسات این است که مصاحبه شونده احساسات بازگوشده را متعلق به خودش می داند؛ یعنی بپذیرد که او سرمنشأ و مسئول آنهاست. در ضمن، این مهارت رابطه مصاحبه گر و مصاحبه شونده را تسهیل می سازد. داوطلبان، مصاحبه گرانی را که در بازگرداندن احساسات دقت به خرج می دهند؛ بیشتر همدل می دانند. در چنین شرایطی، مصاحبه شونده احساس می کند مصاحبه گر او را به خوبی درک می کند و دنیا را از زاویه دید او می نگرد و در همین نوع رابطه است که احتمال افشای اطلاعات مهم و با معنا افزایش می یابد. بنابراین می بینیم که بازگرداندن احساس، مهارتی مفید است که تمامی گزینشگران باید از آن برخوردار باشند؛ اما فراگیری این مهارت برای مبتدیان دشوار است.

هر گزینشگری که می خواهد از این مهارت استفاده کند، باید مراقب بازگرداندن ناصحیح احساسات هم باشد. بازگرداندن احساسات ابراز نشده، مشکلات مصاحبه شونده را آشکار نماییم، اما به او کمک نکنیم آنها را مفضلاً بررسی کند. این اشتباه معمولاً در پایان مصاحبه روی می دهد. در چنین موقعیتی مصاحبه شونده "بین زمین و هوا" رها می شود. برای جلوگیری از این اشتباه باید برای ختم جلسات از رویه های مناسبی استفاده کنیم؛ استفاده مکرر از عباراتی مانند "شما احساس می کنید..." باعث می شود تا مصاحبه خشک و "بی احساس" شود و تأثیر معکوسی بر مصاحبه شونده بگذارد. به همین دلیل در بازگرداندن احساسات باید جملات صحیح و متنوعی به کار برد.

یکی دیگر از اشتباهات رایج تأکید بیش از حد بر کلمات مصاحبه شونده و تکرار گفته های او است. این اشتباه، طوطی وار صحبت کردن است و با بازگرداندن فرق دارد. تفاوت این دو از لحاظ کارکرد آن است که طوطی وار صحبت کردن جلوی صحبت و گفتگو را می گیرد، در حالی که بازگرداندن بحث را دامن می زند. مصاحبه گر در عین حالی که از کلمات خودش استفاده می کند، باید مراقب باشد که زبانش برای مصاحبه شونده قابل فهم بوده، با وضعیت موجود تناسب داشته باشد. مصاحبه کننده همچنین باید مراقب باشد تا آن دسته از فرضیات یا حدسیات خود را که داوطلب به کار نبرده، به او نسبت ندهد. در عین حال نباید از بازگرداندن جنبه های عاطفی و مهم اظهارات مصاحبه شونده غافل شود.

شاید یکی از دشوارترین جنبه های این مهارت، هماهنگ کردن عمق احساسات در اظهارات مصاحبه گر و احساسات ابراز شده از سوی مصاحبه شونده باشد. اگر شدت احساسات بازگرداندن شده خیلی کم باشد، احتمال دارد مصاحبه شونده احساس کند مصاحبه گر او را درک نکرده است یا تمایل پیدا کند مسایل خود را عمیق تر جلوه دهد. همچنین اگر سطح احساسات بازگرداندن شده خیلی عمیق باشد، مصاحبه شونده احساس تهدید خواهد کرد و آنها را انکار، و با مصاحبه گر احساس بیگانگی خواهد کرد. برای پیشگیری از این گونه اشتباهات، باید در استفاده از این مهارت دقت لازم را به خرج داده، در مورد عملکردمان برداشت های سلیقه ای نداشته باشیم.

مرو

وقتی از مهارت بازگرداندن استفاده می کنیم (حال چه از طریق تشریح و چه از طریق بازگرداندن احساسات) باید به نکاتی توجه داشته باشیم گرچه قبلاً به برخی از این نکات اشاره شد؛ اما اهمیت آنها ما را بر آن داشت تا آنها را دوباره به ترتیب زیر بازگو کنیم:

اول، از کلمات خودتان استفاده کنید. بازگردان به معنای تکرار کلمات مصاحبه شونده نیست. ما باید تلاش کنیم پیام را در قالب کلمات خودمان تنظیم و بیان کنیم.

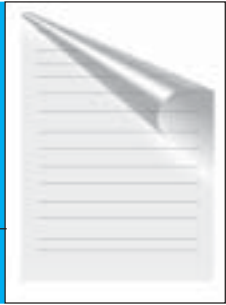
دوم، نباید پا را از اطلاعات ارایه شده فراتر نهاد. به یاد داشته باشید که بازگردان، یعنی بازخورد دادن اطلاعاتی که مصاحبه شونده مطرح کرده است.

سوم، بازگرداندن باید به طور خلاصه و واضح باشد. هدف از بازگردان این نیست که کل گفته مصاحبه شونده را بازگو کنیم؛ بلکه باید مهم ترین قسمت های آن را بازگردانیم.

چهارم، بازگرداندن باید اختصاصی و مشخص باشد. به یاد داشته باشید که یکی از کارکردهای بازگرداندن افزایش درک طرف مقابل است.

پنجمین نکته، دقت در بازگردان است. دقت در بازگرداندن، مستلزم دقت در گوش دادن است. وقتی مصاحبه شونده صحبت می کند، باید فقط به صحبت های او گوش دهیم؛ نه اینکه به حرف های بعدی خودمان یا مسائلی نامربوط فکر کنیم.

نکته آخر اینکه نباید در بازگرداندن افراط کنیم. لزومی ندارد که تک تک جملات مصاحبه شونده را بازگردانیم؛ زیرا با این کار او را محدود خواهیم کرد. ما باید از بازگرداندن در کنار سایر مهارت ها (مانند مهارت پرسشگری) استفاده کنیم.



مقاله

مقاله

نمی‌گیریم: شما را از مساجد خدا که نام او را در آنها بر زبان می‌آورید منع نمی‌کنیم، شما را از درآمد عمومی و غنائم تازمانی که دستتان در جنگ همراه ماست محروم نمی‌سازیم و تا جنگ را با ما آغاز نکرده‌اید با شما نمی‌جنگیم." (۱)

و نیز درباره آنان و حقوق سیاسی و اجتماعی شان فرمود:

"اگر لب به اعتراض بگشایند، ما با منطق با آنان گفتگو می‌کنیم، و اگر لب فرو بندند، ما با آنان حرفی نداریم." (۲)

امیرمؤمنان علی (ع) چنان حقوق مداری را پاس می‌داشت که مخالفت‌های خوارج را تا زمانی که به حقوق مردمان تجاوز نکردند و دست جنایت از آستین بیرون نیاوردند، تحمل کرد و دشنام‌های آنان به خود و بالاتر از آن را دلیلی بر محدود کردن آنان و قطع کردن حقوقشان ندید. (۳)

خوارج، زبان به تکفیر امام علی (ع) گشودند، اما آن حضرت براساس حقوق مداری با آنان رفتار کرد و اخلاق انسانی را در والاترین رتبه‌اش جلوه بخشید. البته این رفتار امام علی (ع) با خوارج، بخشی از آنان را نرم نمود و از دایره کسانی که در مقابل حضرت ایستادند و شمشیر کشیدند، بیرون برد. (۴)

پاس داشتن حقوق انسان‌ها و ادای حق آنان که از ادای حق‌گریزانند، در بسیاری از موارد، تأثیر مثبت دارد و آن‌گریزندگان از ادای حقوق را رام می‌نماید. در سخنان امیر بیان، علی (ع) چنین وارد شده است: "آن که حق کسی را گزارد که حقش را به جا نیارد، (در حقیقت) او را بنده خود نماید." (۵)

کسی که در حقوق مداری بدین مرتبه رسیده باشد که حتی نسبت به آن که حق او را به جانمی‌آورد، پایبند به حقوق می‌ماند و حق وی را آن‌طور که باید می‌گزارد، او را در بند خویش می‌آورد؛ (۶) و اخلاق مبتنی بر حقوق مداری را جلوه می‌دهد، و امیرمؤمنان علی (ع) خود نمونه‌ای عالی چنین اخلاقی بود. امام علی (ع) به دنبال آن بود که نظام اداری وی، نظامی حقوق‌مدار باشد و در آن بیش از هر چیز حقوق مردمان مطرح باشد. روایت شده است که آن حضرت ابوالأسود دؤلی (۷) را به عنوان قاضی منصوب کرد و پس از مدتی او را عزل نمود. ابوالأسود به امام علی (ع) عرض کرد که به چه دلیل مرا عزل نموده‌ای؟ من نه خیانتی کرده‌ام

مبانی اخلاق اداری

(قسمت پنجم)

اشاره:

امروزه با پیشرفت مناسبات اجتماعی و سیستم‌های پیشرفته نظام اداری، سلسله مراتب اداری تحت تأثیر بوروکراسی و پیچیدگی‌های تعریف شده قرار گرفته است. اگرچه علم و تکنولوژی در ظاهر به خدمت نظام اداری و سازمانی درآمده است ولی کمبود اخلاق و معنویت و نبود روح دینی و انسانی در این سیستم باعث نارضایتی و دلخوری بسیاری از ارباب رجوع و مردم شده است. البته در نظام جمهوری اسلامی که نظامی باپشتوانه رأی و نظر مردم است و دین و مذهب به عنوان الگوی مسلم و خدشه‌ناپذیر در تحولات اداری و مقررات سازمانی جایگاه والایی دارد. گرچه متأسفانه گاهی اوقات بعضی از مسئولان و کارگزاران حکومتی بابه وجود آوردن موانع و مشکلاتی اسباب نارضایتی مراجعه‌کنندگان را فراهم می‌کنند. قطعاً وجود اخلاق انسانی و اسلامی در نزد مسئولین نوعی تعهد در خدمت‌رسانی به مردم به وجود می‌آورد و آنها را امجاب می‌کند که از دریچه دین و مذهب، سلسله مراتب اداری را به پیش ببرند.

در نظام مردم‌سالار، مردم صاحبان اصلی حکومت هستند و به قول حضرت امام (ره) خدمت به ایشان نوعی عبادت محسوب می‌شود و این خدمت‌رسانی بدون داشتن اخلاق اداری ممکن نیست.

در سلسله مباحث گذشته در خصوص مبانی اخلاق اداری از مقوله نگاه‌شناسی به عنوان مهم‌ترین مبنا در سامان یافتن و بهبود اخلاق اداری مطالبی بیان شد. نگاه‌شناسی در مباحث اخلاق اداری شامل نگاه به خود، نگاه به کار و مسئولیت، نگاه به مسئولان و نگاه به مردم می‌شود. در این ارتباط دیدگاه‌های امیرمؤمنان حضرت علی (علیه السلام) به طور مبسوط بیان شد؛ لینک در ادامه بحث به مقوله حقوق‌شناسی به عنوان یکی دیگر از مبانی اخلاق اداری می‌پردازیم:

حقوق‌شناسی

شناخت حقوق و توجه به حقوق متقابل و محور قرار گرفتن حقوق، بنیان اخلاق اداری است. تازمانی که اشخاص به حق‌های گوناگون واقف نشوند و رعایت آن حقوق را محور رفتار خود قرار ندهند، اخلاق اداری از تکیه‌گاهی محکم برخوردار نخواهد شد. بسیاری از ستمگری‌ها و بی‌عدالتی‌ها و رفتارهای غیراخلاقی از عدم شناخت حقوق یکدیگر یا عدم پایبندی به حقوق شناخته شده، برمی‌خیزد. بنابراین یکی از مهم‌ترین عوامل اصلاح رفتارها و کردارها، حقوق‌شناسی است.

اگر انسان به حقوق خود و دیگران آشنا باشد، جایگاه خود و دیگران را به درستی می‌شناسد و حد و مرزهای متقابل را در می‌یابد و همین دریافت زمینه اصلاح اخلاق را فراهم می‌نماید.

حقوق‌مداری

اگر مدار مناسبات و روابط انسانی بر حقوق‌شناسی و پایبندی به حقوق قرار گیرد و همه چیز تابع حقوق گردد، صورتی از اخلاق اداری جلوه می‌نماید که کاراترین صورت‌ها است؛ به طوری که اخلاق اداری ضمانتی جدی در عمل می‌یابد. امیرمؤمنان علی (ع) پس از به دست گرفتن حکومت، بسیار تلاش کرد تا نظام اداری و دیگر امور را تابع حقوق مداری نماید و همه چیز را بر این اساس سامان دهد و اخلاق اداری را پیرو حقوق‌شناسی سازد. امام علی (ع) به این امر چنان اهمیت می‌داد و آن را چنان اساسی می‌دانست که وقتی خوارج سر به مخالفت برداشتند و نادرست‌ترین اخلاق و رفتار را از خود بروز دادند و جامعه را به آشوب کشیدند، امام علی (ع) تلاش کرد تا آنان را با حقوقشان آشنا سازد و با تبیین حد و مرزهای برخاسته از نظام حقوقی، آنان را به رفتار در چارچوب قانون بکشاند؛ چنانکه خطاب به ایشان فرمود:

"بدانید که شما نزد ما سه حق دارید که تا هنگامی که همراه ما هستید، آنها را از شما باز

و نه دست به جنایتی آلوده ام! امام(ع) به او فرمود:

“به این دلیل تو را عزل نمودم که دریافتیم به هنگام سخن گفتن در دادگاه، صدایت را از صدای مراجعه کننده بلندتر می کنی!” (۸)

شگفتا! که پاسداری از حقوق انسانی در سیره علوی تا بدین اندازه محترم و معتبر است که اگر قاضی صدای خود را از صدای طرفین دعوا بلندتر کند و حقوق انسانی را آن گونه که باید، پاس ندارد، عزل می گردد!

با این حساب، کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری چگونه باید با مردمان رفتار کنند و با چه شیوه ای ارباب رجوع را تکریم و به او خدمت نمایند و تا چه اندازه حقوق همگان را پاس دارند؟ پاسداری از حقوق همگان در راه و رسم امیرمؤمنان علی(ع) تا بدانجاست که آن حضرت، قاضی ای بلندپایه و شخصیتی والامقام چون ابوالاسود دؤلی را بخاطر کوتاهی در پاسداری از حقوق مردمان عزل می نماید. حقوق مداری در مکتب اخلاقی امام علی(ع) این گونه معنا می شود: خدمتگزاری مردمان از بالاترین نعمت های الهی است که باید حق این نعمت به درستی ادا شود و در آن هیچ کوتاهی روا نگردد، و این جز با حقوق مداری میسر نمی شود، و این نعمت نیز چون هر نعمت دیگری با ادا نشدن و یا کوتاهی در ادای حق آن، از دست می رود. امیرمؤمنان علی(ع) در سخنی والا فرموده است:

“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 اندازد.” (۹)

براین مبنا هر چیز نعمتی است و هر نعمتی را حقی است الهی که باید آن حق را شناخت و به درستی ادا کرد.

مبنای اولی و اصلی حقوق

مبنای اولی و اصلی حقوق در منظر امام علی(ع) جعل الهی است و هر حقی به جعل الهی بازگشت می کند، زیرا تنها اوست که مالک علی الاطلاق است و همه چیز از اوست و پاس داشتن حقوق - هر حقی که باشد - پاس داشتن حق الهی است و زیرپا گذاشتن حقوق - هر حقی که باشد - بی حرمتی به حقی الهی است. بر این مبنا رعایت حقوق مردمان، رعایت حقوق الهی است. امیرمؤمنان علی(ع) در آغاز خلافت خود خطبه ای ایراد نموده است که در آن اینگونه

اگر مدار مناسبات و روابط انسانی بر حقوق شناسی و پایبندی به حقوق قرار گیرد و همه چیز تابع حقوق گردد، صورتی از اخلاق اداری جلوه می نماید که کاراترین صورت ها است؛ به طوری که اخلاق اداری ضمانتی جدی در عمل می یابد.

مبنای اولیه حقوق را تبیین می فرماید:

“همانا خدای متعال کتابی راهنما نازل فرموده و در آن نیک و بد را آشکار نموده؛ پس راه خیر را بگیرد تا هدایت شوید و از راه شر برگردید و به راه راست روید. شما را سفارش می کنم به واجبات که آن را برای خدا به جا آورید که شما را به بهشت می رساند. خدا حرامی را حرام کرده که ناشناخته نیست و حلالی را حلال کرده که از عیب خالی است و حرمت مسلمان را از دیگر حرمت ها برتر نهاده و حقوق مسلمانان را با اخلاص و یگانه پرستی پیوند داده؛ پس مسلمان کسی است که دیگر مسلمانان از دست و زبان او در امان باشند جز آنکه برای حق باشد و گزند مسلمان روا نیست جز در آنچه واجب شود. پیش روید به سوی چیزی که همگان را فراگیر است - مرگ - و یک یک شما از آن ناگزیر است. همانا مردم پیش روی شمایند و مرگ آنان بر شما آشکار و مرگ از پس، شما را می خواند و شما در چنگال آن گرفتار. سبکبار باشید تا برسید که پیشرفتگان برپایند و پس ماندگان را می پایند. خدا را! واپایید در حق شهرهای او و بندگانش که شما مسئولید حتی در مورد سرزمین ها و چهارپایان. اگر خیری دیدید آن را دریابید و اگر شری دیدید روی از آن برتابید.” (۱۰)

در دیدگاه امام علی(ع) حقوق افراد، با

خدمتگزاری مردمان از بالاترین نعمت های الهی است که باید حق این نعمت به درستی ادا شود و در آن هیچ کوتاهی روا نگردد، و این جز با حقوق مداری میسر نمی شود، و این نعمت نیز چون هر نعمت دیگری با ادا نشدن و یا کوتاهی در ادای حق آن، از دست می رود.

اخلاص و توحید در مبنا پیوند خورده است و حرمت انسان مسلمان از همه حرمت های الهی بالاتر و برتر است و از این رو کسی می تواند به درستی حرمت های الهی را پاس بدارد که به نیکویی حرمت انسان را پاس بدارد. پس باید حقوق الهی و حقوق انسانی برخاسته از آن را به درستی شناخت و به نیکویی پاس داشت و در این جهت چشم یاری و توفیق نیز باید به خداوند دوخت.

“سپاس خدای را که احسان فراوانش را بر آفریدگان گسترده است و دست او به بخشش بر ایشان گشاده. او را در همه آنچه کند سپاس می گوئیم و از او در نگاه داشت حق وی یاری می جوئیم.” (۱۱)

“آنچه را خدا بر شما واجب کرده مطلوب خود شمارید و توفیق گزاردن حقی را که از شما خواسته، هم از او چشم دارید.” (۱۲)

“شما را پایانی است، خود را بدان برسانید. برای شما نشانه ای است، آن را راهنمای خود دانید. اسلام را مقصدی است، تا بدان مقصد برانید! از عهده حق خدا برآید، با گزاردن آنچه بر شما واجب داشته و انجام دادن وظایف که بیان کرده و بر شما نگاشته.” (۱۳)

بر اساس جعل الهی حقوق در همه عرصه ها متقابل است و هیچ کس دارای حقوق یک طرفه نیست و هر کس در هر مرتبه ای که باشد رابطه حقوقی اش با دیگران کاملاً دوسویه است.

پی نوشت ها:

- ۱- ابو جعفر محمد بن جریر الطبری، تاریخ الرسل والملوک (تاریخ طبری)، جلد ۵، صفحه ۷۳
- ۲- انساب الاشراف، جلد ۳، صفحه ۱۳۵
- ۳- ن. ک: الاموال، صفحه ۲۹۷
- ۴- ن. ک: انساب الاشراف، جلد ۳، صفحه ۱۴۶
- ۵- نهج البلاغه، حکمت ۱۶۴
- ۶- ن. ک: عباس ابن محمد رضا القمی، شرح حکم نهج البلاغه، صفحه ۲۲۳
- ۷- ظالم بن عمرو بن سفیان معروف به ابوالاسود دؤلی از شخصیت های برجسته تابعین و از فقیهان و محدثان تابعین است. وی عالمی بزرگ و فقیهی گرانقدر و شاعری توانا بود و علم نحو را از امیرالمؤمنین علی(ع) آموخت و علم نحو را به تعلیم آن حضرت بنیان گذاشت.
- ۸- عوالی اللالی العزیزیه فی الاحادیث الدینیه، جلد ۲، صفحه ۳۴۳
- ۹- نهج البلاغه، حکمت ۲۴۴
- ۱۰- همان، خطبه ۱۶۷
- ۱۱- همان، خطبه ۱۰۰
- ۱۲- همان، خطبه ۱۱۳
- ۱۳- همان، خطبه ۱۷۶

است دو ویژگی آن را مورد توجه قرار دهیم:
ویژگی های فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور عبارتست از:
الف) کارآمد بودن (فرهنگ کارآمد)
ب) اثربخش بودن (فرهنگ اثربخش)

الف) تعریف کارایی Efficiency:

کارایی، شاخصی است برای مقایسه انجام یک فعالیت با بهترین روش. به عبارت دیگر هرچه روش انجام یک فعالیت در مقایسه با بهترین روش انجام آن فاصله کمتری داشته باشد، فعالیت مورد نظر از کارایی بالاتری برخوردار خواهد بود. پس فرهنگ نظارت و بازرسی کارآمد، به معنی اتخاذ بهترین روش اجرایی در فعالیت مورد نظر است به گونه‌ای که اکثریت قریب به اتفاق جامعه مورد ارزیابی، ارزش‌ها و باورهای فرهنگ مورد نظر آن را پذیرفته باشند.

ب) تعریف اثربخشی Effectiveness:

اثربخشی، یعنی انجام یک فعالیت صحیح و درست. فرهنگ اثربخش نیز به معنی فرهنگی است که اهداف درست را انتخاب کرده باشد.

تعریف بهره‌وری Productivity:

مجموع کارایی و اثربخشی را بهره‌وری گویند، یعنی انجام یک فعالیت صحیح با بهترین روش. بنابراین فرهنگ بهره‌ور، فرهنگی است که برخوردار از ارزش‌های مناسب و قابل اجرا (کارایی) و دارای اهداف صحیح و درستی (اثربخشی) باشد.

فرهنگ کارآمد + فرهنگ اثربخش = فرهنگ بهره‌ور

آیا ما از جمله کسانی هستیم که به کنترل و بازرسی از حوزه مسئولیت خویش توسط دیگران به عنوان یک حرکت سازنده و اصلاح‌گر می‌نگریم یا آنرا دخالت در کار خود دانسته، و ناظرین را به مثابه کسانی تلقی می‌کنیم که از دور دستی بر آتش دارند و...؟

در جوامع پیشرو تفکر نظارت و بازرسی همیشه به عنوان یک فرهنگ والا و قابل قبول پذیرفته شده است و از آنجا که یک ارزش فرهنگی بر ذهن و روح افراد حکومت می‌کند و با خواسته و علایق درونی آنها مطابقت دارد، پس می‌تواند آنها را به رعایت قوانین و مقررات ملزم کند به طوری که ایشان نیز طبیعتاً از رفتار خود احساس رضایت نموده، آن را یک افتخار بدانند. لذا برای شناخت هرچه بیشتر فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور شناخت هریک از ویژگی‌های فرهنگ‌های مذکور ضروری به نظر می‌رسد.

ویژگی‌های فرهنگ نظارت و بازرسی کارآمد:

۱- مشارکت:

بی تردید اعضای جامعه بازرسی شونده که به رشد فرهنگی در کنترل و نظارت رسیده‌اند و فواید و اهداف آن را می‌دانند و نیز منافع خود دستگاه و جامعه را در آن باور دارند، در فرآیند نظارت و بازرسی فعالانه شرکت می‌کنند و باعث کاهش هزینه‌ها شده، کارایی را افزایش



دریچه

فرآیند نظارت و بازرسی

(بخش دوم)

فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور

اشاره:

در راستای شناخت زوایای مختلف فرآیند نظارت و بازرسی در شماره قبل به تعریف نظارت، تعریف بازرسی، فرآیند نظارت و فواید بازرسی پرداختیم. در این شماره سعی بر این است تا اهمیت نظارت و بازرسی را مورد ملاحظه قرار داده به سمتی پیش برویم که نظارت و بازرسی را به صورت یک فرهنگ در جامعه خود تبیین نماییم. طبیعتاً با بسترسازی مناسب می‌توانیم فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور را تحقق بخشیم. انشاءالله

مطلوب هر مدیری آن است که کارکنانش بتوانند انتظارات سازمان ذیربط را به طور تمام و کمال برآورده سازند ولی بنا به دلایلی امروزه مدیران اجرایی نمی‌توانند تمام وقت و تلاش خود را صرف تحقق این موضوع نمایند و حتی این تصور که مدیران تنها با استخدام افراد خوب و پاداش‌های مناسب می‌توانند نظارتی دقیق داشته باشند و بهترین بازدهی را بدست آورند، نیز غیر واقعی است. بنابراین مدیران باید کارکنان خود را به گونه‌ای تشویق نمایند که بتوانند به بهره‌وری لازم دست پیدا کنند.

اگر کارکنان باور داشته باشند که سازمان برای تحقق ارزش‌ها به معنای عام آن تلاش دارد و مدیران‌شان نیز وفاداری لازم را در این زمینه دارند، طبیعتاً در جهت بهبود روند کار تلاش می‌کنند؛ اما اگر کارکنان نسبت به وفاداری مدیران به ارزش‌های اساسی سازمان مشکوک شوند، بدبینی در آنان شکل می‌گیرد و نسبت به چگونگی روند کار بی تفاوت خواهند شد. بنابراین مدیرانی که رسالت‌های سازمانی را جدی گرفته و به عنوان بخشی از سیستم هدایتی، الگوهای رفتاری قابل قبول را به کار می‌گیرند، ابزار قدرتمندی برای کنترل در اختیار خواهند داشت. این گونه مدیران، ابتدا خود بر اساس آن الگوها، عمل می‌کنند، سپس این باور را به دیگران نیز منتقل می‌کنند، بنابراین - همانطور که امام صادق (علیه السلام) فرمود - مشخص می‌شود که بهترین شیوه چنین باشد که "کونوا دعاة الناس بغير السننکم"؛ یعنی مردم را با اعمالتان به خیر دعوت کنید.

به هر روی، برای تبیین فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور لازم



می دهند و در نتیجه همه عناصر در روند نظارت و بازرسی سهیم هستند و مشارکت در همه ابعاد اجرایی به ظهور خواهد رسید.

۲- اجتماعی شدن و احترام متقابل:

همواره نظارت و بازرسی، عوامل انسانی را پیش رو دارد و از آنجا که انسان یک موجود اجتماعی است و یکی از قوی ترین نیازهای درونی او میل به احترام نسبت به خویش و دیگران است، بنابراین این فرهنگ، نظارت شونده، ناظر و جامعه مورد ارزیابی را مورد تکریم و احترام خود قرار می دهد.

۳- پرهیز از ترساندن:

شاید این طور تصور شود که عامل ترس به عنوان یک اهرم انگیزش در فرآیند نظارت و بازرسی، نظارت شوندگان را وادار به رعایت مقررات می کند ولی آنچه در عمل به اثبات رسیده است بر خلاف این نظر بوده است؛ چرا که انگیزه مبتنی بر هراس و ترس در بلندمدت اثر و اعتبار خود را از دست می دهد و به تدریج به عاملی مخرب و آزاردهنده تبدیل خواهد شد.

۴- آگاهی افراد از اهداف نظارت و بازرسی:

هر چه دانسته های افراد جامعه مورد ارزیابی از اهداف گروه بازرسی بیشتر باشد و رسالت های مربوط به آن را بشناسد، در راستای حصول نتایج و اهداف بازرسی مشارکت و تعهد بیشتری خواهند داشت.

۵- ایجاد محیط پدیدآورنده انگیزش:

فرهنگ نظارت و بازرسی وقتی به صورت یک ارزش و باور دینی -اسلامی تلقی شود، انجام آن یک عبادت محسوب خواهد شد که در این محیط رعایت قوانین و مقررات موجب سرور و خوشحالی ناظر و نظارت شونده می گردد. بنابراین باید با آموزش، تبلیغ، ترویج و عمل به آن برای این فرهنگ بستر مناسب را ایجاد نمود.

۶- تمرکز نظارت بر نقاط استراتژیک:

بازرسی و نظارت به عنوان یک سیستم برای کاهش هزینه ها و افزایش کارایی باید توجه خود را بر نقاط استراتژیک متمرکز کند؛ چرا که نظارت بر همه بخش ها در تمام مراحل فرآیند کار، امکانپذیر نمی باشد.

۷- انعطاف پذیری در روش های نظارت و بازرسی:

تنوع فعالیت های موجود در جامعه، استفاده از روش های متعدد در نظارت و بازرسی را طلب می کند. بنابراین بازرسان باید در شناسایی و یافتن رویه های تازه در نظارت و بازرسی کوشش نمایند.

۸- تمرکز بر اصلاح و تشویق:

بررسی و پژوهش های علمی نشان داده است که همواره تشویق در اصلاح رفتار افراد مؤثرتر از تنبیه بوده است. بنابراین سیستم های نظارتی باید علاوه بر جنبه های آگاهی دهنده و متنبه کننده نظارت شوندگان که در جای خود از اهمیت زیادی برخوردار است، از تشویق در مورد فعالیت هایی که قابل تقدیر است نیز بهره مند باشند.

۹- تأکید بر نقاط قوت:

سیستم نظارت و بازرسی علاوه بر بیان نقاط ضعف، لازم است به نقاط مثبت و مزیت های جامعه مورد ارزیابی نیز توجه کند.

ویژگی های فرهنگ نظارت و بازرسی اثربخش

همانطور که ذکر شد نظارت و بازرسی برای نیل به موفقیت کامل، خود باید به صورت فرهنگ بهره ور درآید، زمانی این فرهنگ چاره ساز خواهد بود که علاوه بر کارآمد بودن، اثربخش هم باشد؛ زیرا کارآمد بودن فرهنگ از نظر روش های انجام کار و اثربخش بودن آن از نظر محتوی، باعث بروز عملکرد بهتری خواهد شد. برخی از ویژگی های فرهنگ نظارت و بازرسی اثربخش به شرح ذیل می باشد:

۱- توسعه تفاهمات مشترک:

زمانی که وظایف بازرسی شوندگان و بازرسان به صورت روشن تبیین گردد و ادراکات یکسانی بر این وظایف حاکم گردد، تأثیر مثبتی بر فرآیند نظارت و بازرسی خواهد گذاشت.

۲- توجه به عدالت به عنوان یک ارزش مهم:

فرهنگ نظارت و بازرسی اثربخش، فرهنگی است که عدل را به عنوان یک هدف صحیح و ارزشمند برگزیده و عدالت را به طور کامل اجرا می کند. این فرهنگ اطلاعات دقیق و درستی از نظارت شوندگان و وظایف و نگرش آنها دارد و قضاوت آن نیز کاملاً مبتنی بر عدالت است.

۳- توجه به وضعیت محیطی، شرایط و زمان:

نظارت و بازرسی متأثر از شرایط محیط و زمان است و اتخاذ یک رویه همیشگی در امر بازرسی می تواند به اثربخش بودن آن لطمه وارد نماید. شرایط نظارت شوندگان، محیط مورد بازرسی و زمان انجام آن باید مورد توجه بازرسان قرار گیرد تا با شناخت این عوامل مؤثر و تعیین کننده، روش مناسب و مطلوبی برای این فرآیند، تبیین و آن را

باخوانندگان

این ستون آماده درج پیام‌ها و سؤالات شما و پاسخگویی به شبهات و پرسش‌هایی است که در ارتباط با نشریه پیام‌گزینش مطرح می‌باشد. جهت طرح سؤالات خود می‌توانید روزهای شنبه و دوشنبه از ساعت ۹ صبح الی ۱۲ تماس حاصل نمایید.

۶۴۹۸۴۷۴

مدیر مسئول محترم پیام‌گزینش
با سلام و تحیات

احتراماً ضمن تبریک و تهنیت به مناسبت حلول سال نو به جناب عالی و همکاران معزز، در آخرین پرسش و پاسخ مندرج در پیام‌گزینش (بهمن و اسفند ۸۱) درخصوص گروه شغلی عزیزان ایثارگر سؤالی مطرح و پاسخ داده شده بود که به نظر می‌رسد پاسخ دهنده از آخرین قوانین مصوب مربوط به ایثارگران مطلع نبوده است. بنابراین متذکر می‌گردم برابر "قانون الحاق یک تبصره به عنوان تبصره ۷ به ماده ۳ قانون نظام هماهنگ مصوب ۸۱/۱/۲۱ مجلس شورای اسلامی" و "بخشنامه شماره ۹۵۷۲۹/ط مورخ ۱۳۸۱/۵/۲۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور"، عزیزان ایثارگری که طبق بند الف دستورالعمل تشخیص خدمت برجسته، بالاترین نمره ارزشیابی راطی سه سال متوالی یا پنج سال متناوب در واحد مربوطه کسب نمایند، می‌توانند خارج از آمار و سهمیه کارکنان از یک گروه تشویقی برخوردار گردند.

شایان ذکر است براساس قانون صدرالاشاره، عزیزان ایثارگر می‌توانند تا سقف دو گروه دیگر علاوه بر دو گروه پیش‌بینی شده در قانون نظام هماهنگ (از طریق گروه تشویقی مدیران، بند الف و بند دستورالعمل خدمت برجسته) استفاده نمایند.

محمدحسین خاوری مقدم

مسئول مصاحبه و تحقیق‌گزینش استانداری قم

از آقای محمدحسین خاوری مقدم و سایر عزیزانی که در این ارتباط با ما مکاتبه نمودند به خاطر دقت نظری که نسبت به مطالب نشریه داشته‌اند تشکر و قدردانی می‌نمایم، ضمناً متن کامل قانون الحاق تبصره (۷) به ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان، ذیلاً به نظر خوانندگان نشریه می‌رسد:

قانون الحاق یک تبصره به عنوان تبصره (۷) به ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

ماده واحده: متن زیر به عنوان تبصره (۷) به ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳) اضافه می‌شود: تبصره ۷- دولت می‌تواند به ایثارگرانی که مشمول بندهای (د) و (ه) تبصره (۴) این ماده می‌شوند، علاوه بر گروه‌های تشویقی تبصره یاد شده یک الی دو گروه تشویقی دیگر اعطا نماید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده، در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و یکم فروردین ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و یک مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۱/۲/۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

مهدی کروب

رئیس مجلس شورای اسلامی

اجرا نمایند.

۴- هم‌سویی اهداف:

تا بحال برای همه ما اتفاق افتاده است که روزی در مقام پاسخگو و مسئول در برابر ارباب رجوع قرار گرفته‌ایم و روزی دیگر به عنوان ارباب رجوع.

چنانچه در هر موقعیتی همه افراد جامعه رعایت قوانین و مقررات را به عنوان یک باور اجتماعی قبول داشته باشند و تأمین منافع خود را در برآورده شدن منافع ارباب رجوع و جامعه بدانند، هم‌سویی اهداف اتفاق افتاده است و طبیعتاً در هزینه‌ها و زمان نیز صرف جویی می‌گردد.

۵- نظارت پیش‌گیرنده:

یکی از رویکردهای مهم نسبت به نظارت و بازرسی، توجه به پیش‌گیری آن است.

نباید منتظر بود جامعه تحت نظارت دچار نقصان و ضعف شود و مشکلات آن به تواتر برسد و بعد که ناکارآمد شد به عنوان یک بیمار به مداوای او پرداخت و عوارض آن را نیز تحمل کرد؛ چرا که در این حالت برگشتن به وضعیت اولیه غیرممکن است در حالی که اگر نظارت و بازرسی را به عنوان یک فعالیت اثربخش و پویا باور داشته باشیم، قطعاً می‌توانیم با ارائه رهنمودهای لازم و به موقع از صرف هزینه‌های بالا و روش‌های ناکارآمد پرهیز نماییم.

نتیجه:

خودکنترلی؛ پیامد فرهنگ نظارت و بازرسی بهره‌ور

رعایت قوانین و مقررات، کاملترین و دقیق‌ترین هدفی است که تمام سیستم‌های نظارت و بازرسی برای تأمین و حصول آن به وجود آمده‌اند. بنابراین اگر نظارت شوندگان به رعایت قوانین و مقررات حاکم بر جامعه تحت مسئولیت خود اهتمام ورزند و فعالیت‌های خود را منطبق با محدودیت‌ها و حدود تعیین شده در قانون به انجام برسانند در حقیقت به خودکنترلی سیستمی رسیده‌اند. این مهم نتیجه حاکمیت فرهنگ بهره‌ور در جامعه است. در چنین جامعه‌ای است که نظارت و بازرسی سهل و ساده می‌شود و نظارت شوندگان، بدون آن که کسی را ناظر بر خود احساس کنند، به خوبی مقررات مربوط به خود را رعایت می‌کنند و به این ترتیب موجبات رشد و توسعه جامعه تحت مسئولیت خویش را فراهم می‌آورند.

تعالیم متعالی اسلام با اتکا به تقوا و ایمان مسلمانان، بهترین بستر رشد را برای خودکنترلی افراد فراهم نموده است؛ چرا که یک مسلمان واقعی عالم را محضر خدا می‌داند و در نتیجه، تخطی از قانون و مقررات نظام اسلامی را در پیشگاه عظمت خداوندی گناه محسوب می‌کند.

تهیه و تنظیم:

معاونت نظارت و بازرسی دفتر ارزشیابی و رسیدگی به شکایات هیأت عالی‌گزینش



پاسخ به پرسش‌های شما

پاسخ به پرسش‌های شما

تحقیق می‌باشد و ابزار تحقیق هم منابع هستند، چه برنامه‌هایی جهت رایانه‌ای کردن منابع، در هیأت عالی‌گزینه‌ش صورت گرفته است؟

پاسخ: مسأله رایانه‌ای کردن کد منابع و ایجاد بانک اطلاعات منابع تحقیق حدود دو سال قبل در جلسات کارشناسی مرکز رایانه هیأت عالی مطرح شد و جوانب مختلف مسأله مورد بررسی قرار گرفت. از آنجا که ایجاد چنین بانکی مستلزم دسترسی دقیق به اطلاعات شناسنامه‌ای منابع می‌باشد و آنها نیز تمایلی به این کار ندارند؛ لذا امکان ایجاد این بانک در حال حاضر فراهم نمی‌باشد.

پرسش: با احترام، به استحضار می‌رساند که اینجانب به عنوان کارشناس نظارت و پیگیری تحقیقات (محقق ویژه) در یکی از هسته‌های گزینه‌ش تابعه وزارت آموزش و پرورش دارای پست سازمانی می‌باشم. خواهشمند است در مورد اختصاص حق لباس به اینجانب با توجه به تصدی پست فوق‌الذکر ارائه طریق نمایید.

پاسخ: براساس بند ۳۹ دستورالعمل شماره ۱۵ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی در خصوص حق لباس مستخدمین دولت، همکاران واحدهای گزینه‌ش در صورتی که "مأمور تحقیق گزینه‌ش" باشند، به این مفهوم که کار تحقیق در مورد داوطلبان را خارج از سازمان انجام دهند، مشمول دریافت حق لباس خواهند شد، لذا در صورتی که واجد شرایط مذکور هستید، می‌توانید از مزایای مربوطه بهره‌مند شوید و در غیر این صورت یعنی اینکه اگر به عنوان کارشناس نظارت فقط بررسی تحقیقات را در محل سازمان انجام می‌دهید، حق لباس شامل شما نمی‌شود.

پرسش: بعضی از ادارات و بانک‌ها نسبت به شرکت مادر کلاس‌های آموزشی که در ارتباط با گزینه‌ش برگزار می‌شود، امتیازی نمی‌دهند؛ آیا این کار قانونی است؟

پاسخ: دوره‌های آموزشی که توسط دفتر آموزش و امور هیأت‌ها برگزار می‌گردد، با اخذ مجوز از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی می‌باشد؛ بنابراین بدیهی است که مورد تأیید کلیه دستگاه‌های اجرایی بوده و همکاران می‌توانند از مزایای آن بهره‌مند شوند. در صورتی که برای گزینه‌گران در برخی از دستگاه‌ها در این خصوص مشکلی وجود داشته باشد، می‌توانند جهت رفع اشکال با دفتر مذکور یا سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی مکاتبه نمایند.

تحويل ایشان شده و نسخه دوم رأی که همان نسخه دوم نامه صادره است، در پرونده ضبط می‌گردد و این همان ابلاغ رأی واقعی و قانونی است.

ب) ارسال رأی به وسیله پست: چنانچه محل سکونت داوطلب با محل استقرار هسته یا هیأت فاصله زیادی داشته باشد می‌توان از پست پیش‌تاز دو قبضه کارت شرکت پست جمهوری اسلامی ایران استفاده نمود. در این روش هزینه پستی دو طرفه پرداخت می‌شود و شرکت پست آگهی تحويل (قبض دوم) را که به منزله تسلیم مرسوله (رأی) گزینه‌ش به داوطلب) می‌باشد، مجدداً به گزینه‌ش ارائه می‌کند. این کارت که در نهایت به امضای گیرنده (داوطلب) رسیده است در پرونده ضبط شده و به منزله ابلاغ رأی می‌باشد. لازم به توضیح است که شماره و تاریخ رأی گزینه‌ش می‌بایست بر روی کارت (آگهی تحويل) نوشته شود.

تبصره: در مواردی که داوطلب از پذیرش رأی استنکاف ورزد، گزارش کتبی مأمور یا مرجع ابلاغ کننده در حکم ابلاغ تلقی می‌گردد مگر آنکه طبق ادعای داوطلب موضوع در هیأت یا هسته مربوطه مطرح و حسب تصمیم اقدام مناسب صورت پذیرد.

پرسش: در صورتی که فقط یک نفر به گزینه‌ش جهت بررسی معرفی شود، چگونه انتخاب اصلاح صورت می‌گیرد؟

پاسخ: چنانچه شغل مورد نظر از مشاغل "حساس" یا "موارد خاص" نباشد و صرفاً یک نفر به صورت موردی به گزینه‌ش جهت بررسی معرفی شده باشد، از منظر قانون، در این مورد انتخاب اصلاح مصداق نخواهد داشت. اما چنانچه شغل مورد نظر، یکی از "مشاغل حساس" یا "موارد خاص" باشد و یا داوطلب در آزمون شرکت نموده باشد امر گزینه‌ش براساس ضوابط انتخاب اصلاح انجام خواهد شد؛ به این معنا که داوطلب علاوه بر دارا بودن ضوابط عمومی، باید واجد ضوابط انتخاب اصلاح نیز باشد. (برای دستیابی به اطلاعات بیشتر نسبت به روش‌های انتخاب اصلاح با طرح و برنامه هیأت عالی تماس حاصل فرمایید.)

پرسش: با توجه به اینکه اساس کار گزینه‌ش،

پرسش: در قانون گزینه‌ش و آیین‌نامه اجرایی آن، در مواردی بحث ابلاغ رأی به میان آمده است؛ لطفاً توضیح دهید ابلاغ رأی به چه معنا است؟

پاسخ: اولاً، "ابلاغ رأی" عمدتاً در مورد آرای عدم پذیرش و مثبت مشروط گزینه‌ش‌ها (هسته‌ها و هیأت‌ها) صورت می‌گیرد. ثانیاً، "ابلاغ رأی" با مکاتبه اداری و ارسال نامه برای داوطلب فرق می‌کند. ثالثاً، "ابلاغ رأی"، به صورت شفاهی محقق نمی‌شود. با توجه به موارد مذکور، هسته گزینه‌ش یا هیأت مرکزی (اعم از مرحله بدوی، تجدید نظر اول و دوم) باید عین رأی صادره یا مضمون آن را در ورقه‌ای توسط فردی ابلاغ نماید. این فرد می‌تواند یکی از افراد شاغل در گزینه‌ش ذیربط یا مأمور پست باشد. داوطلب پس از رؤیت رأی، زیر ورقه را با اثر انگشت یا امضا تصدیق نموده، آنگاه فرد ابلاغ کننده رأی ورقه مذکور را برای الصاق در پرونده گزینه‌ش ارائه می‌نماید. پس آرای گزینه‌ش علاوه بر موارد مطروحه در بندهای الف، ب و ج ماده ۴۶ آیین‌نامه اجرایی (بارعایت کامل تبصره ماده مذکور) می‌توان بر اساس بند ۴۶ مذکور (در صورتی که طبق بند الف، ب و ج ابلاغ صورت نگرفته باشد) به دو روش اصلی ذیل ابلاغ رأی نمود (توصیه می‌گردد عمدتاً از این دو روش استفاده گردد):

الف) دعوت از داوطلب برای مراجعه به گزینه‌ش: این روش چنانچه محل سکونت داوطلب با محل استقرار گزینه‌ش فاصله زیادی نداشته باشد، بهترین و سهل‌ترین روش محسوب می‌شود. بدین صورت که پس از مراجعه فرد به گزینه‌ش، نامه‌ای که حاوی رأی منفی گزینه‌ش است (عنوان نامه می‌بایست خطاب به داوطلب و در پاسخ به شکوائیه وی تنظیم شده باشد) به داوطلب ارائه و از وی خواسته می‌شود تا در صفحه دوم نامه مذکور، عبارت زیر را با دستخط خود مرقوم و زیر آن را امضا کند:

اصل رأی فوق در تاریخ // به اینجانب ابلاغ شد. امضا/تاریخ

پس از اینکه نامه حاوی رأی که با امضای مدیر هسته یا مسئول دبیرخانه یا دبیر هیأت مرکزی گزینه‌ش صادر شده، به رؤیت و امضای داوطلب رسید، نسخه اصلی رأی که خطاب به داوطلب است

مهم ترین ویژگی های مشترک در خصوصیات کارآفرینان، همان روحیه توفیق طلبی آنان است که دوست دارند کارهای خود را با استانداردهای بالا انجام دهند و موفق شوند. آنان دوست دارند بازخورد فعالیت های خود را مرتب دریافت کنند.

کارآفرینان روحیه استقلال طلبی بالایی دارند و دوست دارند برای خود کار کنند. از دیگر ویژگی های کارآفرینان، داشتن تعهد، انرژی، انگیزه و نشاط زیاد است.

افرادی که در رشته مربوطه غیر حرفه ای بوده اند، بوجود آمده است. با این حال تلاش های جدید نشان داده است که کارآفرینان (۲) با دیگران تفاوت دارند. مهم ترین ویژگی های مشترک در خصوصیات کارآفرینان، همان روحیه توفیق طلبی آنان است که دوست دارند کارهای خود را با استانداردهای بالا انجام دهند و موفق شوند. آنان دوست دارند بازخورد فعالیت های خود را مرتب دریافت کنند. دیگر اینکه آنان مرکز کنترل درونی دارند یعنی به سرنوشت خود معتقد بوده و اعتقاد دارند که موفقیت های آنها به خودشان باز می گردد.

کارآفرینان میل به ریسک معتدل دارند و به طور معقول و معتدل انتخاب می کنند. میزان تحمل ابهام آنها بالاست؛ یعنی قدرت و توانایی دارند تا با اطلاعات ناقص محیطی کار و تلاش کنند. کارآفرینان روحیه استقلال طلبی بالایی دارند و دوست دارند برای خود کار کنند. از دیگر ویژگی های کارآفرینان، داشتن تعهد، انرژی، انگیزه و نشاط زیاد است. خلاصه این ویژگی ها، رؤیایی بودن آنها، داشتن قاطعیت، اهل عمل بودن، دلبستگی به کار، پرداختن به جزئیات و اهمیت دادن به سرنوشت و تقسیم نتایج کارآفرینی خود با دیگران است.

مراحل خلاقیت

صاحب نظران در پاسخ به این سؤال که "آسان ها چگونه از خود خلاقیتی بروز می دهند؟" متأسفانه تاکنون تصویر جامعی از فرآیند خلاقیت ارائه نداده اند. اما اکثر آنان درباره مراحل از سیر خلاقیت که به شکل مجزا و به هم پیوسته ای هستند، اتفاق نظر دارند، این مراحل به شرح ذیلند:

۱- کسب دیدگاه و نگرشی موافق نسبت به فکر (ایده) های نوین

برای اینکه استعداد خلاقیت فرد، کاملاً از حالت نهفتگی (بالقوه) خارج شده و آشکار (بالفعل) گردد، لازم است که انسان نسبت به آزادی فکر، به رغم واکنش های غیر مطلوب اولیه ای که فرد ممکن است دریافت کند، نگرشی مثبت داشته باشد. بدیهی است که ابتدا فکرهای زیادی غیرعملی به نظر خواهد رسید ولی فرد متفکر و خلاق نباید به خود اجازه دهد که این پیش فرض بر روی او اثر گذارد و در نتیجه از روی یأس، دست از نوآوری بکشد و بذریه جدید با قضاوت های نارس، تبلی ذهنی و موانع فکری از بین برود.

۲- حساسیت نشان دادن نسبت به مسأله

توانایی شناخت و داشتن آگاهی نسبت به مسأله و موانعی که فرد را از طراحی برنامه ای بهتر باز می دارد، از بارزترین نشانه های مسلم حساسیت یک فرد خلاق نسبت به مسأله است. انسان خلاق ابتدا آنچه را که می خواهد به انجام برساند مشخص می کند و این امر از اهمیت ویژه ای برخوردار است. خلاقیت هنگامی می تواند مؤثر باشد که نیاز یا دلیل فکرهای جدید، شناخته شده باشد. صرف جستجو برای فکرهای جدید، بدون شناخت نیازها و تعیین هدف، کاری بیهوده و از روی ناامیدی است. لازم است که در فرآیند خلاقیت، تلاش ها بر نواحی نسبتاً محدودی تمرکز یابد، در غیر این صورت توان فرد خلاق پخش می شود و خلاقیت را به شدت کند می کند.

۳- آمادگی برای خلاقیت از طریق کسب مواد خام لازم

فکرها از خزاینی سرچشمه می گیرند که بطور عمده شامل دانش فرد، اندیشه های دیگران و تجربیات گذشته اند و این منابع از طریق مطالعه، مشاهدات شخصی، گفتگو با اشخاص آگاه، رسانه های گروهی و مسافرت فراهم می شوند. بدین طریق، گنجینه ای از اطلاعات فراهم می شود که ذهن می تواند غنچه اندیشه های جدید را در گلدستان آن شکوفا کند. پی نوشت ها:

۱- صمد آقائی، ص ۲۴.

۲- توجه به تمایز مفهومی خلاقیت، نوآوری، کارآفرینی و حد و مرزهای موجود بین آنها بسیار ضروری است.



علمی

خلاقیت؛ گفته ها و ناگفته ها

(قسمت دوم)

اشاره:

در شماره پیشین به برخی از ویژگی های افراد خلاق و کارآفرین از دیدگاه صاحب نظران اشاره شد. در این شماره پس از بیان دیگر ویژگی های مربوط به این گونه افراد، قسمت اول بحث مراحل خلاقیت نیز مطرح می گردد:

ویژگی های افراد خلاق و کارآفرین (ادامه بحث):

- خیلی راحت نتیجه اعمال خود را می پذیرند (حتی اگر شکست خورده و یا متضرر شده باشند).

- هدف گرا هستند. (GOAL-ORIENTED)

- وظایف قابل سنجش را ترجیح می دهند (علاقه مندند اعمال خود را با دیگران بسنجند).

- خود محورند.

- پول را معیاری برای سنجش میزان موفقیت خود می دانند.

- توانایی بالایی در تشخیص الگوها دارند.

- صفت بارزشان ساخت دورنماست (VISIONARY بودن) یا به تعبیری آنها در آینده زندگی می کنند.

- اغلب در جستجوی اطلاعات هستند.

- اغلب ارتباطات غیر رسمی و مخالف سلسله مراتب سازمانی برقرار می کنند.

- نمی توانند به راحتی از کنار مسائل و مشکلاتی که می بینند، بگذرند. چون حلال مسائل هستند. (Problem Solver)

- هیچوقت در کارهایشان امروز و فردا نمی کنند، به سرعت تصمیم گیری می کنند و بلافاصله در اولین فرصت ممکن آن را اجرا می کنند.

- امید به موفقیتشان بیشتر از شکستشان است (مسائل را با دیدی مثبت و به طور خوشبینانه می نگرند) (۱)

- اشتیاق به کنترل دیگران در ایشان، بیش از کنترل شدن توسط دیگران می باشد.

- کارآفرین یک خانه می سازد و بلافاصله برای خانه بعدی برنامه ریزی می کند. با

وجود ویژگی هایی که برای این دسته از افراد شمرده شد، بسیاری از مطالعات دیگر در این زمینه نشان می دهد که توانایی خلق ایده و نوآوری تقریباً بین تمام انسان ها عمومیت نسبی دارد و تجزیه و تحلیلی که تاکنون از تمام آزمایش های روانی، به عمل آمده، به این نتیجه

اشاره دارد که استعداد خلاقیت بطور عادلانه تقسیم شده است. البته مطالعات نشان می دهد که درجه مؤثر بودن خلاقیت ما با کوشش و پشتکار، ارتباط بیشتری دارد تا با استعداد

درونی مان و کشفیات علمی مملو از موارد نامحدودی است که در آن، افراد عادی قدرت خلاقیت خارق العاده ای نشان داده اند. حتی بعضی معتقدند که اغلب بهترین ایده ها توسط



گزیده

تأثیر تصورات قالبی و اثرات هاله‌ای بر اظهار نظر افراد

تأثیر تصورات قالبی و اثرات هاله‌ای بر اظهار نظر افراد

اشاره:

مطلب زیر برگرفته از دو کتاب روانشناسی تعامل اجتماعی (رفتار میان فردی) و ارتباطات میان فردی (روانشناسی تعامل اجتماعی) می‌باشد. با توجه به اینکه بحث فوق در ارتباط با مقوله ارزیابی و نظر دهی می‌باشد، لذا مطالعه آن برای گزینشگران خالی از فایده نخواهد بود:

“تصورهای قالبی” به مجموعه معلوماتی درباره ویژگی‌های شخصیتی یا جسمانی گفته می‌شود که در خصوص قشری خاص در ذهن یک فرد یا در افکار عمومی وجود دارد. تصورات قالبی در همه زمینه‌ها مصداق دارد؛ بطور مثال زمانی که می‌خواهیم فردی را ارتقای شغل دهیم یا هنگامی که می‌خواهیم درباره وضعیت یکی از همکاران خود تصمیم بگیریم و بالاخره زمانی که قصد داریم داوطلبی را در یک وزارتخانه یا سازمان گزینش کنیم. در اینگونه موارد اگر اطلاعاتی درباره داوطلب در اختیار ارزیاب گذاشته شود (مثلاً: دانشجوی فعال و درس خوان، ۲۳ ساله) او به ساختن یک تصور قالبی از آن شخص مبادرت می‌ورزد. سپس اطلاعات ارائه شده در پرونده او را با اطلاعاتی که از تصور قالبی خود در رابطه با او دارد، ادغام می‌کند. بنابراین تصویر ارزیاب از آن شخص تا حدودی به تصور قالبی که از او ساخته است، بستگی خواهد داشت. برای مثال وقتی شخصی به عنوان دانشجوی فعال و درس خوان شناخته می‌شود، احتمالاً تصور قالبی ارزیاب در مورد او این است که وی سخت‌کوش و با وجدان است، اوقات زیادی را در کتابخانه می‌گذراند، تکالیف خود را سر وقت تحویل می‌دهد، در سخنرانی‌ها از همه چیز یادداشت بر می‌دارد، کلاس‌ها را هرگز از دست نمی‌دهد، نمرات خوبی می‌گیرد، و

خلاصه مواردی از این قبیل را به او نسبت می‌دهد. آنچه اغلب هنگام نظر گرفتن دانشجوی دیگری به ذهن می‌آید، تصویری از عضو نمونه یا “نمونه نخستین” گروهی است که وی بدان تعلق دارد. چنانچه دانشجوی دوم هم به چنین مقوله‌ای (از سنخ عضو نمونه) مرتبط گردد، به طور خودکار فرض بر این خواهد بود که به مانند عضو اول، بسیاری از همان خصوصیات را داراست. در این صورت است که تشخیص گروهی که فرد بدان تعلق دارد، می‌تواند کمک مهمی به قضاوت‌های دقیق در زمینه ادراک شخص کند؛ اما این امر ممکن است به تحریف‌های جدی در قضاوت‌های ادراکی شخص منجر شود؛ چرا که این تصورات الزاماً در تمام دانشجویان درس خوانی که با آنها روبرو می‌شویم، مصداق ندارد. بنابراین می‌توان گفت برخی از تصورات قالبی دقیق هستند و برخی غیر دقیق، گاهی اوقات نظر درستی در مورد گروه‌ها نداریم و گاهی اعضای یک گروه رفتارهایی انجام می‌دهند که با رفتارهای مرسوم در گروه مغایرت دارد. اگر چه انسان‌ها برای پیش‌بینی اتفاقات حول و حوش خویش به تصورات قالبی نیاز دارند اما اگر از این نکته غافل شوند که این تصورات مبتنی بر ادراک‌های آنان است نه واقعیت، از تصورات قالبی خویش لطمه می‌خورند. پس تفکر قالبی هر چند که می‌تواند به قضاوت‌های ادراکی شخص کمک کند، لیکن ممکن است در پاره‌ای موارد، فرد را از قضاوت صحیح دور نماید. شایع‌ترین و فریبنده‌ترین تصورات قالبی مربوط به خصوصیات قومی، نژادی و ملی می‌شود که خصوصاً در جوامع چند قومی مشهود است. تصور قالبی قومی و نژادی، اغلب با احساسات قوی تعصب آمیزی همراه است. لازم به تذکر نیست که اینگونه پیش‌داوری‌ها، قضاوت‌های ادراکی شخص را شدیداً دشوار می‌سازد.

اثرات هاله‌ای

“اثرات هاله‌ای” موردی خاص از سوگیری‌های برداشت شخص می‌باشد. بر این اساس چنین به نظر می‌رسد که افراد دارای چند خصوصیت خوب (یابد)، احتمالاً خصوصیات دیگرشان نیز حتی اگر نامربوط باشد، همسان (یعنی به همان میزان خوب یا بد) می‌باشد؛ برای مثال اگر از “احمد”، همکاران که زمانی در فروش ماشین به شما کمک کرده است، ارزیابی مثبتی داشته باشید و از شما پرسند که آیا احمد برای کار در فلان اداره مناسب است یا نه، به احتمال بیشتر پاسخ مثبت می‌دهید، نه به خاطر اینکه در مورد مهارت‌های وی اطلاعاتی دارید بلکه به این خاطر که کلاً نظر مثبتی در مورد وی دارید. یک نمونه از اثرات هاله‌ای هنگامی بروز می‌کند که نمود بیرونی و جسمانی همچون مبنایی برای استنباط خصوصیات شخصیتی (درونی) عمل می‌کند صحیح است. مثلاً اگر عکس داوطلبی جذاب باشد، احتمال بیشتری دارد که مثبت ارزیابی گردد؛ بطور مثال دیون، برشید و والستر از شاگردان خود خواستند تا تصاویر افرادی را که از نظر جسمانی جذاب، غیر جذاب یا متوسط به نظر می‌رسیدند، درجه بندی کنند. در این نظرسنجی، افراد خوش قیافه نسبت به افراد معمولی تر کراراً مثبت تر ارزیابی شدند. به نظر می‌رسد قضاوت کنندگان انتظار داشتند مردم جذاب از نظر سایر صفات (چون هوش) نیز برتر باشند. مطالعات دیگر نشان داد که افراد خوش قیافه در صورت ارتکاب به خطا در مقایسه با افراد غیر جذاب با شدت کمتری مورد قضاوت قرار می‌گرفتند. کاملاً جالب است که نه تنها جذابیت جسمانی که ویژگی نسبتاً پایدار در مردم است، بلکه حتی جلوه‌های کوتاه و گذرای مثل لبخند، می‌تواند به همان اثرات هاله‌ای منجر شود. در مطالعه‌ای دیگر فرگاس از شاگردان خود خواست تا در مورد خطای دانشجوی ظاهراً

متقلبی تصمیم‌گیری کنند و مناسب‌ترین تنبیه را برای او برگزینند. قضاوت کنندگان جدای از شرح مفصل مآووقع، عکسی از فرد مورد سؤال دریافت کردند که او را در حال خندیدن یا با چهره‌ای غیر خندان نشان می‌داد. قضاوت کنندگانی که عکس خندان فرد مورد نظر را دیدند، مسئولیت کمتری را متوجه وی دانستند و نسبت به شاگردانی که عکس غیر خندان را تماشا کرده بودند، تنبیهات خفیف‌تری را پیشنهاد کردند. حتی جالب‌تر از این، یافته‌های هراری و مک دیوید می‌باشد که نشان داد: معلمان مدرسه به انشاهای دانش‌آموزانی که از نظر آنان اسامی معمولی و مثبتی داشتند، به طور متوسط یک نمره بیش از دانش‌آموزانی دادند که دارای اسامی نامعمول و منفی از نظر ایشان بودند و این در حالی بود که انشاهای دقیقاً یکسان بود. نمونه دیگری از اثرات هاله‌ای توسط ویلسون نشان داده شد، در آزمایشی وی به تعدادی از دانشجویان خود گفت: فردی که سخنرانی وی را شنیده‌اند در دانشگاهی دیگر در مسند استادی مشغول به کار است. به تعداد دیگری از ایشان کسوت سخنران را دانشجو ذکر نمود. پس از سخنرانی از دانشجویان خواسته شد تا قد سخنران را برآورد کنند. دانشجویانی که می‌پنداشتند آن سخنران مسند استادی دارد، قد وی را ۶ سانتی متر بلندتر از قضاوت کنندگانی که می‌پنداشتند وی فقط یک دانشجو است، برآورد کردند. اما اینگونه سوگیری‌ها در برآورد قد یک سخنران معمولی وجود نداشت. در این مورد به نظر می‌رسد که خصوصیات مثبت مربوط به پایگاه (مثلاً رتبه علمی و دانشگاهی حتی بر قضاوت‌های مربوط به صفات جسمانی (از قبیل قد) اثر هاله‌ای اعمال می‌کند. همچنین اینگونه اثرات هاله‌ای ممکن است بازتابی از نظریه ضمنی شخصیت همگانی باشد که ما همگی در آن مشترک می‌باشیم؛ مثلاً این باور که عموماً خصوصیات خوب محتمل‌تر

است که با سایر خصوصیات خوب همراه باشد تا با خصوصیات بد.

بنابر آنچه ذکر شد مشخص گردید که تصورهای قالبی و اثرات هاله‌ای می‌توانند در بررسی‌های گزینشی (مصاحبه، تحقیق، بویژه ارزیابی و صدور رأی) نقشی جدی ایفا نمایند و لازم است که همکاران گزینشی با عنایت بیشتری نسبت به این موضوع توجه داشته باشند. بخصوص که دین مبین اسلام نیز تأکید شدیدی بر رعایت حق الناس و آلوده نشدن دآوری‌های انسان به قضاوت‌های شخصی و غیر صحیح دارد و به واسطه اهمیت موضوع اهمال کنندگان را به طور جدی تهدید کرده است.

منبع:

- روانشناسی تعامل اجتماعی (رفتار میان فردی)؛ فرگاس، جوزف؛ ترجمه خشایار بیگی و مهرداد فیروزبخت؛ انتشارات ابجد، چاپ دوم، ۱۳۷۹

شباهت‌ها و تفاوت‌های ارتباطات کلامی و غیر کلامی

اشاره:

دنیای غیر کلامی یکی از بخش‌های مهم ارتباطات فردی است که شامل تمام جنبه‌های ارتباط بجز کلمات می‌باشد. ارتباط غیر کلامی نه تنها شامل ژست‌ها و حرکات بدن، بلکه نحوه ادای کلمات را نیز در بر می‌گیرد.

معمولاً معنای تعاملات انسانی مرون همکاری و پیوند تنگاتنگ ابعاد کلامی و غیر کلامی ارتباطات است. برای پی بردن به چگونگی این پیوند باید شباهت‌ها و تفاوت‌های ارتباط کلامی و غیر کلامی را بشناسیم. مقاله حاضر به ارائه این مبحث پرداخته است:

الف) شباهت‌های ارتباطات کلامی و غیر کلامی

ارتباط غیر کلامی از جهات زیادی شبیه ارتباط کلامی است. در اینجا به چهار مورد از این شباهت‌ها اشاره خواهیم کرد.

ارتباط غیر کلامی نمادین است.

ارتباط غیر کلامی نیز مثل ارتباط کلامی، نمادین است. این نوع ارتباط هم بازنمایی غیر کلامی سایر چیزهاست. با بالانداختن شانه، پایین انداختن چشم‌ها و فاصله گرفتن یا نزدیک شدن به دیگران، به دیگران نشان می‌دهیم که حال و حوصله داریم یا نداریم. لبخند زدن هنگامی که دوستان را می‌بینیم مظهر لذت و خوشحالی، اخم کردن مظهر عصبانیت و ناراحتی و گشودن چشم‌ها نشانه تعجب است. و چون ارتباط غیر کلامی نمادین است بنابراین مثل ارتباط کلامی دلیخواهی، دوپهلوی و انتزاعی نیز هست. از همین رو نمی‌توان یقین داشت که معنای چشمک یا تکان دادن دست چیست؟ چرا که چشمک، بسته به بافت ارتباط و افرادی که با آنها ارتباط داریم می‌تواند به معنای ابراز علاقه، شوخی یا ناراحتی چشم کسی باشد که چشمک زده است. همچنین هیچ تضمینی وجود ندارد که طرف مقابل همان برداشتی را از اعمال غیر کلامی ما داشته باشد که خود ما در نظر داریم. برای مثال ممکن است شما به منظور ابراز علاقه به طرف مقابل نزدیک شوید اما او تصور کند که بخاطر ازدحام جمعیت این کار را کرده‌اید یا قصد سوءی دارید.

ارتباط غیر کلامی قاعده‌مند است.

یکی دیگر از شباهت‌های ارتباط غیر کلامی به ارتباط کلامی، قاعده‌مند بودن آن است. اعضای جامعه می‌دانند که کدام رفتار غیر کلامی برای هر وضعیتی مناسب است و در آن وضعیت چه معنایی دارد. برای مثال در ایالات متحده آمریکا مثل بسیاری از کشورها، در ابتدا و انتهای ملاقات‌های تجاری، طرفین بطور متعارف با یکدیگر دست می‌دهند. لبخند معمولاً علامت دوستی و اخم کردن نشانه نوعی ناراضی و ناراحتی است.

انسان‌ها (غالباً بطور ناخودآگاه) برای آرایش کردن محیط و حاکم شدن جوی خاصی بر آن، از قواعد معینی پیروی می‌کنند. برای مثال در سخنرانی‌های رسمی، تریبونی تدارک می‌بینند که با صدلی شنوندگان فاصله دارد. صدلی

شنوندگان را نیز به ردیف و مرتب می‌چینند. پرچم‌ها، پلاکاردها یا سایر نمادهای تشریفاتی را نیز در کنار تریبون قرار می‌دهند. اما در سخنرانی‌هایی که زیاد رسمی نیست ممکن است از تریبون استفاده نکنند، صدلی‌ها را دایره‌ای بچینند و سخنگو سرپا بایستد. بنابراین آرایش و فضای [فیزیکی ارتباط] مظهر جو و حال و هوای خاصی است و نوع تعامل را مشخص می‌کند.

ارتباط غیر کلامی می‌تواند عمدی یا غیر عمدی باشد.

ارتباطات کلامی می‌توانند عمدی یا غیر عمدی باشند. برای مثال وقتی قرار است با شما مصاحبه شغلی شود می‌توانید با ظرافت خاصی و تعمداً لباسی بر تن کنید که مصاحبه‌گر تصور کند شما یک حرفه‌ای هستید. یا در حین مصاحبه طوری صحبت کنید که خودتان را آدم با اعتماد به نفس، خوش بیان و مؤدبی جلوه دهید. خلاصه انسان‌ها کنترل زیادی بر ارتباطات غیر کلامی خویش دارند.

اما گاهی اوقات ارتباط کلامی و غیر کلامی ناخودآگاهانه و بدون برنامه‌اند. برای مثال وقتی مصاحبه‌گر سوال سختی را مطرح می‌کند ممکن است ناخودآگاهانه و ناگهانی بخورید و در نتیجه در حین صحبت جملات و کلمات را از لحاظ دستوری درست ادا نکنید. بنابراین، ارتباطات کلامی و غیر کلامی گاهی اوقات حساب شده‌اند و گاهی اوقات نیز حساب نشده.

ارتباط غیر کلامی با فرهنگ مرتبط است.

رفتارهای غیر کلامی نیز مثل رفتارهای کلامی انسان‌ها متأثر از اندیشه‌ها، ارزش‌ها، آداب و رسوم و پیشینه فرهنگی است. انسان‌ها در حین یادگیری زبان هر فرهنگ، ضوابط غیر کلامی آن زبان را نیز می‌آموزند. انسان‌ها در حین یادگیری زبان ضوابط غیر کلامی، ارزش‌های فرهنگی نهفته در ارتباطات را نیز فرا می‌گیرند. به همین دلیل هم فرهنگ‌های مختلف تا حدودی از لحاظ رفتارهای غیر کلامی متفاوتند. برای مثال مردم ایالات متحده آمریکا در هنگام غذا خوردن از چاقو، چنگال و قاشق استفاده می‌کنند؛ اما مردم کره، ژاپن، چین، نپال و بسیاری از کشورهای آسیایی از چوب غذاخوری استفاده می‌کنند. اکثر غربی‌ها شلوار راحتی، پیراهن مردانه و پیراهن زنانه می‌پوشند در حالی که مردمان هند لباس سنتی به تن می‌کنند. دوستان و عشاق در آمریکا از ظرف یکدیگر غذا برمی‌دارند اما این کار از نظر آلمانی‌ها خیلی زشت است.

ب) تفاوت‌های ارتباطات کلامی و غیر کلامی

این دو نوع ارتباط و معانی و برداشت‌هایی که هر یک منتقل می‌کنند تفاوت‌هایی نیز دارند. در اینجا به سه مورد از این تفاوت‌ها اشاره خواهیم کرد.

ارتباط غیر کلامی قابل اعتمادتر است.

یکی از تفاوت‌های اصلی این دو نوع ارتباط در این است که مردم اکثراً اعتماد بیشتری به ارتباط غیر کلامی دارند. خصوصاً وقتی پیام‌های کلامی و غیر کلامی با یکدیگر همخوانی ندارند. اگر کسی با نگاهی خصمانه بگوید "از دیدن شما خوشحالم"، احتمالاً پیام غیر کلامی او را که حاکی از نفرت او از شماست باور می‌کنید. از نظر مردم ارتباطات غیر کلامی بیش از ارتباطات کلامی از احساسات واقعی افراد پرده برمی‌دارند. به همین دلیل وقتی لب و لوجه شما آویزان است دیگران تصور می‌کنند غمگین یا افسرده‌اید.

علی‌رغم اعتماد مردم به رفتارهای غیر کلامی، این رفتارها همیشه هم دقیق و قابل اعتماد نیستند. بنابراین ضرورتی ندارد که ما نیز به رفتارهای غیر کلامی اعتماد کنیم. گاهی اوقات لب و لوجه آویزان نشانگر این است که طرف مقابل غرق فکر و حل مسئله است و غمگین یا افسرده نیست. همچنین انسان‌ها می‌توانند با رفتارهای غیر کلامی خویش دیگران را فریب بدهند، درست همانطور که با کلام خود چنین کاری می‌کنند.

ارتباط غیر کلامی چندکانالی است.

دومین تفاوت این دو نظام ارتباطی در این است که ارتباط غیر کلامی در اغلب موارد به طور همزمان در دو یا چند کانال برقرار می‌شود. ارتباط غیر کلامی قابل رؤیت، حس شدن، شنیدن، بویدن و چشیدن است و در پاره‌ای از موارد این نوع ارتباط می‌تواند در آن واحد از طریق چند کانال برقرار شود. شما می‌توانید طرف مقابل را در حالی که لبخند بر لبان شما است و کلمات محبت آمیزی را در گوش او نجوای کنید، لمس کنید. ارتباطی غیر کلامی که در آن واحد در سه کانال جریان دارد. اما ارتباط کلامی صوتی، از طریق قوه شنوایی و ارتباط کلامی نوشتاری و زبان اشاره‌ای از طریق قوه بینایی قابل دریافت است. یعنی در آن واحد در یک کانال برقرار می‌شود.

یکی از پیامدهای ضمنی چندکانالی بودن ارتباط غیر کلامی، وقوع ادراک انتخابی است. اگر شما یک انسان بینایی‌گرا باشید، بیشتر به نشانه‌های بصری دقت می‌کنید تا نشانه‌های بویایی یا لامسه‌ای. از سوی دیگر اگر لامسه‌گرا باشید، بیشتر به نشانه‌های لامسه‌ای توجه خواهید کرد تا نشانه‌های بصری.

ارتباط غیر کلامی یکسره است.

و بالاخره ارتباط غیر کلامی در مقایسه با ارتباط کلامی استمرار بیشتری دارد. نمادهای کلامی شروع می‌شوند و خاتمه می‌یابند. انسان‌ها حرفی می‌زنند و چیزی می‌نویسند و سپس صحبت یا نوشتن آنان خاتمه می‌یابد؛ اما قطع ارتباط غیر کلامی اگر غیر ممکن نباشد، حداقل دشوار است. تا وقتی دو انسان در کنار یکدیگرند خواه ناخواه درگیر رفتارهای غیر کلامی هستند.

نحوه ورودمان به اتاق و خروج مان از اتاق، نحوه حرکت و حتی کج کردن سرمان بر تفسیرهای دیگران راجع به ما تأثیر می‌گذارد. ضمناً جنبه‌های غیر کلامی محیط (مثل نور یا درجه حرارت) نیز پیوسته بر تعامل‌ها و برداشت‌ها تأثیر می‌گذارند. با شناخت تفاوت‌ها و شباهت‌های رفتارهای کلامی و غیر کلامی بینش خاصی نسبت به این نوع ارتباط پیدا می‌کنیم و به نحوه کار آنها در کنار یکدیگر در تعامل میان فردی پی می‌بریم.

منبع:

ارتباطات میان فردی، تی.وود جولی



واژه نامه

سکولاریسم (بخش پایانی)

در شماره های پیشین بیان گردید که سکولاریسم (SECULARISM) از ریشه سکولار (SECULAR) به معنای غیر مقدس گرفته شده است. پیام محوری این نکته تفکیک دنیا از آخرت و امور مادی از امور معنوی می باشد. زمان پیدایش این نکته نیز به قرن سیزدهم و در واقع به زمان مبارزه مردم اروپا با حکومت کلیسا بازمی گردد و اوج ترویج این تفکر نیز به قرن نوزدهم می رسد.

در این تفکر، الگوها محتوای بشری دارند و عقل جزئی (عقل معاش) تنها دآوری است که آدمیان در تحلیل تمامی پدیده ها از آن بهره می گیرند و در واقع در این تفکر، "وحی" و امور "متافیزیکی" راهی ندارند. از پیامدهای بارز و خطر آفرین این تفکر در جامعه دینی می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

۱- تکلیف گریزی و تقدس ستیزی:

مدعیان مشی سکولاریسم معتقدند که برای رفع نیازها و خواسته های خویش نمی توان از مفاهیمی نظیر: وحی، ایمان، روح، قداست و... که جنبه ای روحانی و فوق زمینی دارند، بهره مند شد؛ چرا که ما انسان هستیم و در دامان طبیعت قرار داریم. لذا باید "انسانی" فکر کرده و "طبیعی" انتخاب کنیم و به همین دلیل هیچ بشر فوق زمینی، آسمانی و الوهی وجود ندارد که توانایی تعیین تکلیف و باید و نباید را برای آدمیان داشته باشد.

۲- الگوگریزی:

از آنجا که همه چیز در این مکتب مربوط به عالم ماده و عالم طبیعت و به صورتی طبیعی است پس هیچ فرد آرمانی و فوق بشری که بتواند الگوی دیگر انسان ها باشد، وجود ندارد.

۳- تمایز بین "فهم دین" و "دین"

سکولاریست ها بر این باورند که چون انسان با عالم وحی، ایمان و... ارتباطی ندارد، پس فهم او از دین نیز یک فهم طبیعی و غیر معصومانه می باشد و هر کسی از منظر عقل خود، فهمی از دین دارد به طوری که هیچ کدام از این استنباط ها بر دیگری رجحان ندارد و همه آنها غیر مقدس می باشند.

۴- بی اعتقادی و عدم پذیرش ایدئولوژی دینی

پیروان سکولاریسم بر این اعتقادند که چون مبنا و ریشه ایدئولوژی

و عقیده دینی، فوق طبیعی و غیر زمینی است پس عینیت خارجی نیز ندارد و از آنجا که این مبنا در مکتب سکولاریسم جایگاهی ندارد پس به تبع آن پذیرفتن ایدئولوژی دینی نیز نزد معتقدین به این مکتب جایگاهی ندارد.

البته بر تفکر سکولاریسم ایرادات دیگری نیز وارد است اما از آنچه گذشت می توان نتیجه گرفت که در تقابل با باورهای دینی، مجاری شناخت شناسانه و انسان شناسانه جدیدی چهره نموده، که این مجاری بالقوه و بالفعل می تواند شاخص ها و معیارهای رایج را به تأمل و توقفی جدی وا دارد.

یکی از این مجاری، تفکر سکولاریسم است که در بستر مسائل فرهنگی، بحث های فلسفی و متن فرهنگ عمومی خود را نمایانده است. این تفکر نیز جهان را متغیر، آدمی را متحول، معیارها را طبیعی، اخلاق را انسانی، معرفت را بشری و بالاخره همه چیز را "این جهانی" می پندارد. با فرض جهان بینی دنیا نگر و رواج فرهنگ دنیاخواه، خدا و اعمال خداگونه که اساس الهی و دینی است، رنگ می بازد و رفته رفته از صحنه زندگی کنار خواهد رفت.

از آنجا که خاستگاه سکولاریسم در غرب بوده است، شاید این نکته به ذهن متبادر گردد که این اندیشه در مخالفت و تعارض با حکومت دینی و در واقع حکومت کلیسا در آن زمان بوده، نمی توان طرح و بسط اندیشه سکولاریستی را بعنوان تهدیدی فرهنگی بشمار آورد. لکن اگر به تأثیرات این اندیشه و طرح مبانی آن در حوزه فرهنگ عمومی نگاه کنیم، متوجه می شویم که این تفکر می تواند در تعارض با اندیشه اسلامی باشد.

در واقع، با شکل گیری تفکر سکولاریسم، باب "تسبیح" و شکاکیت نسبت به معارف اسلامی باز خواهد شد و به دنبال آن، "مدپرستی"، "توخواهی"، "تحول طلبی" و "رقابت" جای اصولی مثل، "تکلیف" و "دینداری" و "فرهنگ دینی" را خواهد گرفت، به خصوص با عنایت به اینکه اصل ثابت، الگوی واحد و میزانی مقدس در فرهنگ سکولاریسم وجود ندارد.

این مبانی می تواند در حوزه های فرهنگی جامعه نیز تأثیر گذار باشد. عناصر فرهنگی غرب، می توانند بر اساس همین مبانی، به خلق آثار فرهنگی (شعر، نقاشی، داستان، فیلم و...) پردازند و آثار خلق شده مبتنی بر همین اساس باشد. لکن همین امر اگر بخواهد در جامعه اسلامی شکل بگیرد، و در حوزه های فرهنگی آن نفوذ نماید، آنگاه این آثار با اصول مورد قبول ما در تعارض قرار می گیرد؛ به عنوان مثال: تصور کنید یک عنصر فرهنگی، با اعتقاد به مبانی فوق (صرفاً جهت نوگرایی و طرح هنر خود) دست به خلق یک اثر هنری یا ادبی بزند، در اینجا هنرمند مزبور، چون صرفاً با عنایت به این موضوع اقدام نموده است، آن اثر، خالی از هر گونه تقید و تعهد است و چه بسا این اثر با ارزش های مورد قبول و مقدس جامعه اسلامی ناهمسو باشد.

ترویج چنین اندیشه هایی در جامعه ما که نظام حکومتی آن بر پایه دین شکل گرفته و سازماندهی شده است، قطعاً یک تهدید به شمار می رود. در واقع اگر از منظر حکومتی به این موضوع توجه شود، چنین تهدیدی به وضوح قابل درک و رؤیت خواهد بود، زیرا هیچ تناسبی بین فرهنگ سکولاریستی و فرهنگ دینی وجود ندارد و با ظهور فرهنگ سکولاریستی در جامعه، تفکر دینی که نقش عمود را در امنیت ملی کشور ایفا می کند، رنگ می بازد. اگر ما این نتیجه را در بر آورد خود به عنوان حداکثر، تلقی کنیم، حداقل این بر آورد، آن خواهد بود که، ممکن است سکولاریسم علناً بنای دشمنی با ارزش های فوق انسانی و الهی را نداشته باشد، لکن همین ثنویت و دوگانگی و نیز تفکیک میان زندگی دنیوی و حیات اخروی، نوعی دین گریزی را توصیه می کند.

سفر به وادی عشق

به پیشنهاد یکی از دوستان سری به حافظ زدییم و از او مدد خواستیم. اولین بیت این بود:

فقیر و خسته به درگاہت آدمم رحمی
که جز ولای توأم نیست هیچ دستاویز
و در فال بعدی این بیت که:

بر سر تربت ما چون گذری همت خواه
که زیارتگه رندان جهان خواهد بود

برای هر فردی که در کوپه نشسته بود، تفرالی زده شد، سپس به یک نتیجه گیری کلی رسیدیم و آن اینکه این سفر، سفری عادی نخواهد بود و چون حضرتش دعوت نموده اند، پس بهترین میهمان نوازی را نیز خواهند داشت. حدوداً ساعت چهار صبح بود که قطار به ایستگاه مشهد رسید. برف کمی در حال بارش بود و زمین قدری سفیدپوش شده بود. هوا کاملاً تاریک بود و زمان زیادی از اذان صبح نگذشته بود. به سمت هتل راه افتادیم. یکی از همکاران شروع کرد به مداحی:

یا علی موسی الرضا دست من و دامان تو - جان ما قربان تو
چشم امید همه بر لطف و بر احسان تو - جان ما قربان تو

به محض رسیدن، نماز صبح را به جا آوردیم. با مشخص شدن اتاق‌ها، همکاران یکی یکی به اتاق‌های مورد نظر رفتند. در این فاصله همکارانی از شهرهای استان خراسان یا گیلان و مازندران به جمع ما اضافه شدند. ساعت ۱۰ صبح بود که مراسم افتتاحیه با خیر مقدم آقای میرجلالی شروع شد و بعد از اعلام برنامه‌های اردو، حاج آقای اقبالی از هسته گزینش دانشگاه کاشان در خصوص آداب زیارت نکاتی را متذکر شدند. سپس جلسه با ذکر توسل و مداحی آقای سماواتی حال و هوای عجیبی پیدا کرد؛ به نحوی که چشم همگان از شوق زیارت گریان شده بود، خوب عده‌ای بودند که شاید سال‌ها به خاطر مسایلی مختلفی توفیق زیارت پیدا نکرده بودند. خلاصه شور و حالی بود که کلمات گنجایش بیان آن را ندارد.

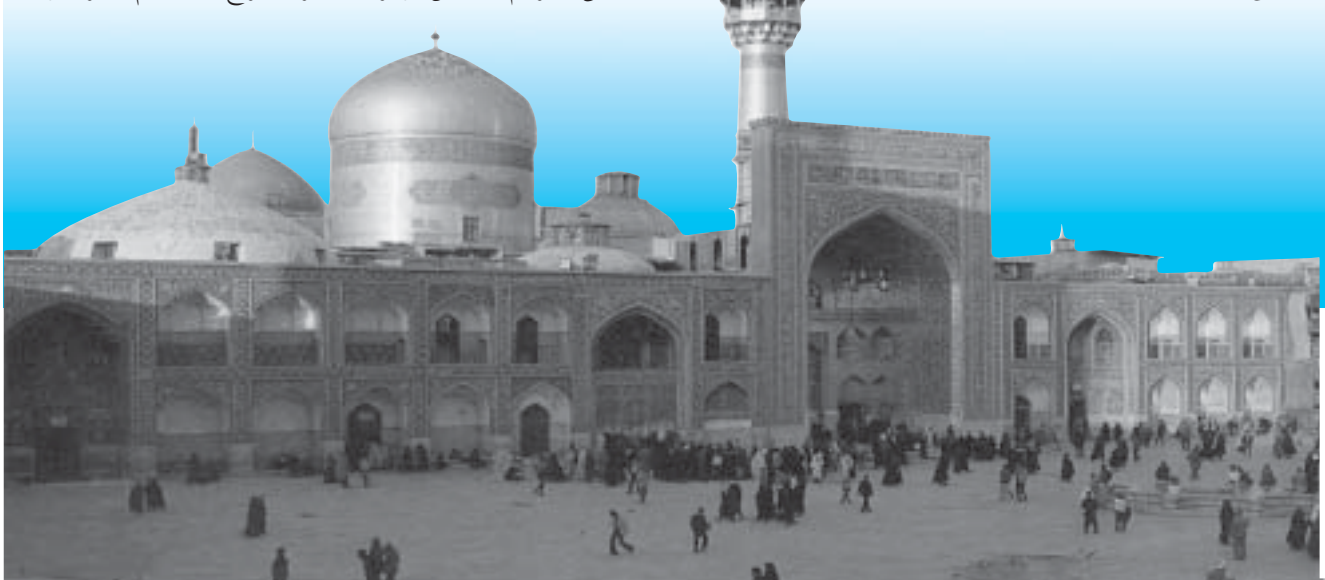
اولین زیارت: بعد از جلسه افتتاحیه، به سوی حرم حرکت کردیم. زمانی که چشممان به گنبد طلایی حضرت دوخته شد، دیگر طاق از کف رفت و اشک از چشم ناخودآگاه سرازیر گردید و تپش قلب‌ها زیاد و زیادتر می‌شد. صدای صلوات فضای مینی بوس را پر کرده بود. هر کس توی دلش با آقا حرف می‌زد، با پیاده شدن و رفتن به سمت حرم، آتش شوق دیدار لحظه به لحظه شعله ورتر می‌شد. با ورود به حرم، بعضی از همکاران مشغول دعا، زیارت و نماز شدند و بعضی دیگر هم در صحن گوهرشاد به طرف ضریح مبارک امام رو کرده بودند و

به بهانه عزیمت کاروان گزینشگران اینارگر
به پابوسی ثامن الحجج (علیه السلام)

فقیر و خسته به درگاہت آدمم رحمی
که جز ولای توأم نیست هیچ دستاویز

قرار بود که همکاران ساعت یک بعد از ظهر در ایستگاه راه آهن جمع شوند. بعضی از همکاران شاغل در شهرستان‌های نزدیک (مثل کاشان) و شهرستان‌هایی که تهران در مسیر حرکتشان بود (مثل اهواز)، از ساعتی قبل در محل حاضر بودند. دیدن چهره‌هایی که قبلاً شاید بارها فقط صدایشان را از پشت خط تلفن شنیده بودیم، برایمان جالب بود. حال و هوای این اردو با اردوهای دیگر متفاوت بود؛ چون جدای از زیارتی بودن آن، جمع، جمع اینارگر و جانباز و برو بچه‌های جبهه و جنگ بود و به همین خاطر این سفر صفای دیگری داشت. همکاران سوار قطار شده بودند. در تقسیم بندی که هیأت عالی انجام داده بود سعی بر این بود که همکاران یک دستگاه از هسته‌های مختلف با هم در یک کوپه باشند. قطار رأس ساعت حرکت کرد و کم‌کم فعالیت اردو به صورت رسمی شروع شد. بچه‌های هیأت عالی شروع کردند به حضور و غیاب، کوپه ارتش: همه هستند؛ پله. کوپه وزارت بهداشت: خالی بود، و ... بعضی از کوپه‌ها هم یکی دو تا جا خالی بود که یا از قطار جامانده بودند یا اینکه در بین راه در سمنان و شاهرود می‌خواستند سوار قطار شوند. بعد از مدت کوتاهی همکاران در هر کوپه با هم‌کدیگر آشنا شدند و اولین گفتگویی که شد از محل خدمت و موقعیت‌های کاری و موارد دیگر بود. آن حس کنجکاوی که گزینشگران دارند گل کرده بود و باعث شده بود که در لحظات اولیه اردو همه از کار هم سردر بیاورند. خورشید هنوز غروب نکرده بود. با یک سرکشی به کوپه‌ها چیزهای جدیدی قابل مشاهده بود. در برخی کوپه‌ها صدای خنده و شوخی بالا گرفته بود، در برخی کوپه‌ها بچه‌ها تر جیج داده بودند ابتدا استراحت کنند و در برخی دیگر نیز همکاران چشم تو چشم هم نشسته بودند و هم‌دیگر را تماشا می‌کردند و حرف زیادی برای گفتن نداشتند.

خلاصه در هر کوپه افراد با خصوصیات، سلايق و گویش‌های مختلف، جمع بودند. از جمله گفتگوهای مهم بین همکاران این بود که حضرت ثامن الحجج با آن همه الفت و مهربانی چگونه با ما برخورد خواهند کرد. در اینجا بود که



در حال و هوای خودشان بودند. به هر ترتیب بعد از نماز ظهر و عصر به محل اسکان برگشتیم.

طی ساعاتی که در هتل بودیم مسئولین اردو برنامه های فرهنگی متنوعی ترتیب داده بودند، از جمله برنامه هایی که تأثیر بسزایی در ایجاد فضای معنوی اردو داشت، پخش فیلم های مستند جنگ بود که دل تمام بچه های کاروان را به آن مناطق می برد. دیدن تصاویر نخلستان های اروند کنار و رزمندگان غواص در شب عملیات والفجر هشت؛ شب عملیاتی که رزمندگان ما به پرچم سبز گنبد طلائی حرم امام هشتم (که آن زمان از آستان قدس آورده بودند) تبرک می جستند و با توسل به آن حضرت، به رود وحشی اروند می زدند... و همچنین دیدن تصاویر رزمندگان در عملیات کربلای پنج در شلمچه ما را به یاد بهترین لحظات عمرمان می انداخت. همراه فیلم این زمزمه به گوش می رسید: ای شلمچه نامت زیباست، خاکت زیباست، سنگر هایت زیباست، غروبت زیباست، سکوتت زیباست و... ای شلمچه به کوچکی جسم این رزمندگان نیاندیش، بزرگی روحشان را ببین، معلمان تهذیب و پیشکسوتان عرفان در برابر قامت بلند معرفتشان زانوی تلمذ می زدند. ای شلمچه بر خود بیال، بر خود بنواز، جا دارد که ذره ذره خاکت را سرمه چشم کنند و چون مشک بویند، اگر بدانی میزبان چه عزیزانی گشته ای، چه دل ها که از فراقشان شکست، چه چشم ها که در فقدانشان خون گریست و چه اشک ها که در پی ایشان سیل گشت و چه همراهان که داغ جا ماندن از قافله شهیدان و همسنگرانیشان برای همیشه بر قلبشان نشست؛ و...

با گذشت یک روز از اردو، در بین همکاران رزمنده و ایثارگر، جوی صمیمی و دوست داشتنی حاکم شده بود.

شب عید غدیر: به حرم رفتیم. بعد از نماز مغرب و عشاء در حرم مراسم جشن عید برپا بود. پس از شرکت در مراسم، قرار گذاشتیم با دوستان قبل از نماز صبح روز عید برای زیارت به حرم برویم. شاید بهترین فرصت بود هم از لحاظ زمانی و هم مکانی؛ فقط یک دل شکسته کم بود که الحمدلله این هم قابل دستیابی بود. سحر که به حرم رفته بودم تعدادی از همکاران را در صحن گوهر شاد دیدم؛ با چه صفاتی زیارت جامعه کبیره می خواندند، و بعضی دیگر نیز با خدای خود خلوت کرده بودند و مناجات می کردند.

روز آخر:

بگذارد تا بگیرم چون ابر در بهاران

کز سنگ ناله خیزد روز وداع یاران

روز آخر در اردو ها همیشه به سختی می گذرد چون بوی جدایی می دهد. ساعت ۱۴ زمان حرکت قطار و لحظه فراق بود. بعد از صرف صبحانه اعلام شد ساعت ۱۰ جشنی به مناسبت عید غدیر تدارک دیده شده، که اختتامیه اردو نیز بود. بعد از جمع و جور کردن اتاق و وسایل، به سالن اجتماعات رفتیم. همه دور هم جمع شده بودند. آقای غفاری (از هیأت عالی) مجری برنامه بود. برنامه جشن اعلام شد. با اعلام برنامه فهمیدیم تاظهر سرگرمیم. آقای میرجلالی در صحبت ها آرزو کردند این قبیل برنامه ها در سال آتی بیشتر شود و همکاری هیأت عالی با ایثارگران هسته های گزینش در زمینه های مختلف گسترش یابد. برنامه آقای... از هسته گزینش... که با گزینش ترکی خود شعرهای مختلفی خواندند و واقعاً جالب بود، نمی دانستیم گریه کنیم یا بخندیم؛ مثلاً سرودهای غم انگیز جبهه با صدای آهنگران در زمان جنگ و بعد سرود الهه ناز! و... البته کار به جایی رسید که همه با خنده و صلوات و کارهای دیگری که از دستشان برمی آمد، سعی می کردند کاری کنند تا بنده خدا برنامه اش را تمام کند ولی ایشان سرود دیگری را شروع می کرد. خلاصه بعد از تمام شدن سرودها حاج آقای اقبالی در صحبت های کوتاهی از عید غدیر و همچنین وداع با امام هشتم (ع) گفتند. در آخر هم آقای سماواتی به مداحی پرداختند که خستگی همه در رفت و حال و هوایی به مجلس داده شد. با پایان یافتن مجلس و اهدای سوغاتی های هیأت عالی، به سرعت آماده شدیم تا برای وداع با حضرت به حرم مطهر برویم.

لحظه وداع:

آنانکه که خاک را به نظر کیمیا کنند
آیا شود که گوشه چشمی به ما کنند

نه توان آن را داشتیم که شکر کنیم و نه اینکه حق مطلب را ادا کنیم. به ساعت صحن اسماعیل طلا که نگاه کردم، نیم ساعتی وقت داشتیم. داخل شدم و بعد از انجام بعضی مستحبات وارده، هر لحظه به ضریح آقا نزدیک تر می شدم تا اینکه خودم را در مقابل ضریح یافتیم. در آن موقع فکر و ذهنم و تمام وجودم متوجه ایشان بود و نه چیز دیگری. شاید هر کس جای من بود نمی خواست در این لحظه وداع کند. از ایشان توفیق زیارت دیگری خواستم. خلاصه آن لحظات جزء بهترین لحظات عمرم بود. در هنگام برگشت از هر دری که خارج می شدم به طرف گنبد طلائی نگاه می کردم و به یاد دعاها و زیارات گذشته خودم یا التماس دعاها می گفتم. سفر می افتادم. با پیوستن به دیگر همکاران و بازدید چشم های خون رنگ آنان به راحتی می شد فهمید که هر کدام چه حالی داشتند.

با سوار شدن به قطار، دیگر رفتن و جدا شدن جدی شده بود. همکاران در راهرو قطار به سمت حرم ایستاده بودند و با حرکت قطار با چشم به دنبال گنبد و حرم آقا می گشتند. در این لحظه آقای سماواتی هم شروع به مداحی کرد و دیگران هم به ایشان پیوستند. این صحنه هم از لحظات به یاد ماندنی سفر بود. اگر بار گران بودیم رفتیم... اگر نامهربان بودیم رفتیم... در آخر، این شعر حافظ به ذهنم خطور کرد:

کاروان رفت و تو در خواب و بیابان در پیش
کی روی، ره ز که پرسی، چه کنی، چون باشی



تفکر خوش بینانه

تفکر مثبت بهتر از عقاید منفی است به طوری که تأثیر آن در زندگی انسان ها حیرت آور است. رفتار افراد خوش بین تقریباً در هر جنبه ای از زندگی بهتر از افراد بدبین است. افراد خوش بین اغلب موفقیت و لذت اجتماعی بیشتری کسب می کنند. خوش بین ها نسبت به افسردگی و بیماری های جسمی آسیب پذیری کمتری از خود نشان می دهند. روان شناسان معتقدند خوش بینی و بدبینی عاداتی هستند که آنها را از دوران طفولیت کسب می کنیم و والدین الگوی ما در کسب چنین عاداتی هستند.

سیلگمن اظهار می دارد که: "خوش بینی روشی است که طبق آن عادت می کنیم شکست ها را برای خود تشریح کنیم." حالا با بررسی حالات مختلف می بینیم که خوش بینی چگونه موثر واقع می شود. ۱- بدبین ها معتقدند که حوادث بد و ناگوار ریشه در موقعیت های ثابت دارد. (من در امتحان ریاضیات موفق نشدم؛ چون مغزم برای این کار ساخته نشده است) و همچنین حوادث خوب ریشه در موقعیت های موقتی دارند (شوهرم برای من گل آورد؛ چون روز خوبی راسر کارش گذرانده است)؛ ولی افراد خوش بین، ناکامی را ناشی از عوامل موقتی می دانند (من در امتحان موفق نشدم؛ چون دقت نکردم) و موقعیت های مطلوب را به عوامل پایدار نسبت می دهند (شوهرم برای من گل آورد؛ چون دوستم دارد).

فرد بدبین اجازه می دهد یک امر ناامید کننده در زمینه ای خاص، همه زندگی او را تحت الشعاع قرار دهد؛ به عنوان مثال اگر چنین فردی از کارش اخراج شده باشد، نه فقط در مورد از دست دادن شغلش احساس ناخوش آیندی دارد بلکه همچنین نگران اینست که ازدواجش نیز دچار مشکل شود یا بچه هایش خارج از کنترل شوند، ولی فرد خوش بین اجازه نمی دهد یک شکست یا ناکامی تمام زندگیش را تباہ کند.

۲- وقتی کاری اشتباه از آب در می آید افراد بدبین خود را سرزنش می کنند؛ برای مثال اگر ماشینی با ماشین پارک شده فردی بدبین تصادف کند، او خود را به خاطر اینکه در چنین جایی پارک کرده است ملامت می کند، ولی افراد خوش بین چنین مشکلی را به شانس نسبت می دهند یا به دنبال جای دیگری برای پارک کردن می گردند. فرد خوش بین با خود می گوید: "دفعه بعد جایی پارک می کنم که ماشین کمتری در آنجا باشد."

آیا می خواهید شما نیز یک فرد خوش بین باشید؟ خوشبختانه این امکان وجود دارد که بتوان عادات اکتسابی را ترک نمود. جدیدترین تحقیق در این زمینه نشان می دهد که خوش بینی مهارتی است که

حقوق دیگران



زندگی امام خمینی (قدس سره الشریف) نشانگر آن است که ایشان هیچ حقی را پایمال نکرده است؛ بلکه به شدت حقوق دیگران را رعایت می نمود. در جریان کودتای نوژه یکی از یاران نزدیک امام، مصرانه از ایشان تقاضای لغو حکم اعدام یکی از کودتاچیان را می کند. اما امام در جواب ایشان می فرماید:

"با تمام ارادتی که به شما دارم، نمی توانم رضایت خلق را بر رضایت خالق مقدم دارم... باید حکم خدا اجرا شود."

حضرت امام (قدس سره الشریف) عصرهای پنجشنبه، در مدرسه فیضیه درس اخلاق می گفتند. یکی از روزها زیلویی سر راه امام انداخته بودند، امام کفش های خود را در آوردند که از روی زیلو با کفش عبور نکنند، یکی از طلاب وارد شد و از روی زیلو با کفش عبور کرد. امام فرمود:

"با کفش وارد نشوید این مخصوص نماز است." در مورد رعایت حقوق مردم نیز امام به خوبی می دانست که بدون پشتوانه مردم، تشکیل یک حکومت اسلامی محال است. از این رو به طور مدام بر سهم مردم در پیروزی انقلاب اسلامی تأکید می کرد و آنها را به عنوان صاحبان اصلی انقلاب و ولی نعمت مسئولان نظام خطاب می کرد و خود را خدمتگزار آنان می دانست و هرگز سخن از رهبری و مبارزات خود به میان نیاورد. او حتی در مسایل بسیار پیش پا افتاده نیز تلاش می کرد تا کوچکترین حقی از مردم ضایع نشود.

یکی از یاران امام (ره) می گوید: "در نجف روزی امام برای نماز جماعت خواستند وارد اتاق بیرونی شوند، وقتی به کفش کن رسیدند توقف کردند و از پا گذاشتن روی کفش دیگران خودداری کردند و دستور دادند، کفش ها را از سر راه مردم جمع کنند."

امام با سیره خود به دیگران نیز می آموخت که باید به حقوق دیگران احترام گذاشت و به حریم آنان تجاوز نکرد. (۱)

گوناگون



زندگی در لحظه "آکنون" را تجربه کنید

تکنولوژی عصر جدید دستاوردهای بسیاری به همراه داشته است. اتومبیل، قطار و هواپیما امکان پیمودن مسافت‌های بسیار طولانی را در طی مدت کمی ممکن ساخته است و سبب شده است ما بسیار سریع مسافرت کنیم. تلفن، فکس، اینترنت امکان این را فراهم ساخته است که در عرض چند دقیقه با هر نقطه از دنیا ارتباط برقرار کنیم.

بزرگراه‌ها و خطوط قطار شهری جایگاهی ما را در داخل شهرهای بزرگ بسیار سرعت بخشیده است و خلاصه آنکه در عصر امروز می‌توانید هر کاری را صدها بار سریع‌تر از عصر قدیم انجام دهید. انسان امروز در این شرایط ناگزیر است با سرعت و تعجیل زندگی کند و امورات خود را سرآسیمه رتق و فتق نماید و این از دیدگاه من، اصلی‌ترین علت و عاملی است که ما را به فراموشی لحظه‌های جاری زندگی واداشته است و قدرت احساس شادی بخشی زندگی را از ما سلب کرده است.

اجتماع ما و فرهنگ اجتماعی حاکم ما چه در ایران که هنوز در میانه‌های راه مدرن شدن است و چه در سایر نقاطی که از این حیث بر ما پیشی گرفته‌اند هر یک از ما را به سرعت بیشتر و عجله افزون‌تر فرامی‌خوانند. ما مجبوریم برای احساس ارزش و لیاقت، حساب هر ثانیه و دقیقه از عمرمان را داشته باشیم تا مبادا وقت و زمان را از دست بدهیم. در چنین حال و هوایی است که انسان به دلیل سرآسیمگی فرصت زندگی کردن را از دست می‌دهد و به سان یک ماشین هوشمند عواطف و احساسات خود را نادیده انگاشته و خشک و بی‌روح و بی‌احساس به محاسبه زمان مشغول می‌شود تا در زمان کمتر، کار بیشتری انجام دهد و بیشتر تولید کند و سریع‌تر بیاموزد.

با این همه نمی‌توانیم فشار بسیاری را که به خاطر این همه عجله و شتاب بر جسم و روح ما وارد می‌شود، احساس کنیم چرا که از ابتدای کودکی و به تدریج آهنگ زندگی تند و پر شتاب داشته‌ایم و داریم.

دکتر استفان رت شافن معتقد است: "اگر قورباغه‌ای را به درون یک کاسه آب جوش بیاندازید بلافاصله از آن به بیرون می‌جهد. اما اگر او را در کاسه آب سرد قرار دهید و آن را به آرامی حرارت دهید تا آب به تدریج به نقطه جوش برسد، قورباغه هرگز از آن به بیرون نمی‌جهد. علت این است که گرما به تدریج افزایش می‌یابد و قورباغه خود را به تدریج با حرارت بیشتر تطبیق می‌دهد و حتی وقتی آب به درجه جوش و هلاک کننده می‌رسد از آن بیرون نمی‌آید.

روز به روز، سال به سال، افزایش گرما را تحمل می‌کنیم. به دلیل کمی وقت، خواب کافی را از خود

حیثیت سیاسی

یک شب در نیمه‌های شب یک مرد خارجی با یک مترجم به منزل آیت‌الله مدرس آمدند. شخص خارجی شروع به صحبت کرد و دیگری هم ترجمه می‌نمود. مترجم: آقا! ایشان نماینده دولت انگلیس هستند. یک چک سفید برای شما آورده‌اند که مبلغ آن را هر قدر می‌خواهید بنویسید و به هر طریق که می‌خواهید خرج کنید.

مدرس گفت: این چک، چیست؟

جواب داد: آقا! چک کاغذی است که مبلغی در آن می‌نویسند و می‌برند در بانک، آنجا امضا می‌کنند و هر مبلغی که در آن نوشته بود، از بانک می‌گیرند. مدرس گفت: چرا حالا (نصف شب) آوردی؟ جواب داد: ما شنیده بودیم شما پول نمی‌گیرید؛ حالا نصف شب چک را آوردیم.

مدرس اظهار داشت: نه، هر که به شما گفته بی‌خود گفته. من پول می‌گیرم منتهی به این صورت نه. اولاً، باید طلا باشد آن هم بار شتر و در میان روز روشن و بعد از نماز در مدرسه سپهسالار یا شتر بیاورند. در این صورت می‌گیرم و هیچ اشکالی ندارد.

وقتی پاسخ را ترجمه می‌کند، نماینده یا سفیر می‌گوید: مدرس می‌خواهد آبرو و حیثیت سیاسی ما را در تمام دنیا ببرد.

سپس بلند می‌شوند و می‌روند. (۳)

مژده وصل

آقای مطهری همیشه مهربان بودند. ولی این اواخر مهربان‌تر شده بودند. ایشان وقتی خیلی ناراحت و دچار مشکل بزرگی می‌شدند؛ اغلب حضرت رسول اکرم (ص) را خواب می‌دیدند و خود حضرت مشکل آقا را حل می‌کرد.

چند شب پیش از شهادت آقا خواب بودیم که ناگهان ایشان با حالت بسیار خاصی از خواب پریدند. از ایشان پرسیدم چه شده؟ گفتند: الان خواب دیدم که من و آقای خمینی در خانه کعبه مشغول طواف بودیم که ناگهان متوجه شدم حضرت رسول (ص) به سرعت به من نزدیک می‌شوند. همین‌طور که حضرت نزدیک می‌شدند، برای اینکه به آقای خمینی بی‌احترامی نکرده باشم خودم را کنار کشیدم و به آقای خمینی اشاره کردم و گفتم یا رسول‌الله آقا از اولاد شما هستند، حضرت رسول (ص) به آقای خمینی نزدیک شدند. با ایشان روبوسی کردند و بعد به من نزدیک شدند و با من روبوسی کردند و من از شدت شغف از خواب پریدم بعد آقا کمی سکوت کردند و گفتند من مطمئن هستم که عنقریب اتفاق مهمی برای من رخ می‌دهد؛ تا اینکه چند روز بعد ایشان به شهادت رسیدند. (۴)

هر کسی می‌تواند آن را بیاموزد.

بدترین شرایط را مجسم کنید و بعد بهترین تصویر را از آن بسازید. شما گله و شکایت می‌کنید که: "من اخراج خواهم شد." احتمالاً نه، شاید رئیس شما در ترافیک بماند و دیرتر از شما به محل کار برسد، بعد احتمالات بیشتری در این شرایط تصور کنید؛ مثلاً رئیس اخم کرده چون شما پشت میزتان دست پاچه شده‌اید. ممکن است این وضع ناراحت کننده باشد اما فاجعه‌آمیز نیست. البته بهتر است به دنبال یک راه حل باشید؛ مثلاً بین ناهار کار کنید یا به منظور در نظر گرفتن تأخیرهای پیش‌بینی نشده خانه را ده دقیقه زودتر ترک کنید.

سیلگمن می‌گوید: "به شکست به عنوان حاصل یک طریقه اشتباه بنگرید، نه یک ضعف شخصیتی. در این شکل به جای احساس درماندگی، می‌توانید دست به [ابتکار] عمل بزنید، برنده بودن را تمرین کنید."

یک پروفیسور روان‌شناس از هلند می‌گوید: "در آزمایش‌های مختلف افرادی که خود را موفق تصور می‌کنند، بهتر از افرادی که در انتظار شکست هستند، عمل می‌کنند."

خود را باور داشته باشید، بر موقعیت‌های گذشته خود ببالید. چیزهای خوبی را که در نتیجه تلاش‌های شما برایتان روی داده است، مورد تجزیه و تحلیل قرار دهید؛ مثلاً اگر عکس‌های تعطیلات شما عالی بودند، آن‌را به دلیل خوب بودن دوربین بلکه به علت مهارت خود در تنظیم نور و کادربندی درست بدانید.

افتخار به کارهایی که انجام می‌دهید، به شما احساس ارزشمند بودن می‌دهد.

اهداف را عاقلانه انتخاب کنید و یقین داشته باشید که آنها از آن شما هستند، اگر پدرتان آرزو داشت که شما اداره کننده فروشگاه لوازم خانگی متعلق به خانواده‌تان باشید، در حالیکه شما به کتاب عشق می‌ورزید، کتابدار بودن بیشتر شما را خوشحال خواهد کرد.

به موارد خاصی بپردازید. به منظور خدمت بیشتر به جامعه" به جای این که تصمیمات نامشخصی بگیری که شانس کمتری برای موفقیت شما دارند، عهد ببندید که مثلاً هفته‌ای یکبار در تهیه غذا برای افراد بی‌بضاعت شرکت کنید.

اهداف بزرگ را به هدف‌های کوچک‌تر تقسیم کنید تا بزرگی کار مورد نظر مانع از رسیدن شما به آن نشود.

"سیندر" می‌گوید: "با هر هدف مقدماتی، شما به هدف بزرگ خود دسترسی می‌یابید و پیشرفت خود را مشاهده خواهید کرد. احساس شور و شوق می‌کنید و در مورد آنچه قرار است اتفاق بیفتد هیجان زده می‌شوید و این امتیاز و توانایی یک فرد خوش بین است." (۲)

دریغ می‌کنیم. در شرایطی که نگران فرصت کافی برای کار اول خود هستیم، کار دوم هم می‌گیریم. از ما می‌خواهند بیشتر کار کنیم، بیشتر فایده داشته باشیم و پر شتاب‌تر حرکت کنیم و ما همه اینها را می‌پذیریم و به آن عادت می‌کنیم و این برای سلامتی ما بسیار زیان بار است...

اغلب ما تغییر آهنگ زندگی را به صلاح نمی‌دانیم و اعتقاد داریم برای توانمندی و ارزشمندی بیشتر لازم است با سرعت بیشتری حرکت کنیم؛ اما اگر هم بخواهیم آهنگ زندگی خود را عوض کنیم تا فرصت تعمق و تأمل در زندگی را پیدا کنیم نمی‌دانیم چه کاری بکنیم و از کجا شروع کنیم. در ادامه من به عنوان نمونه پیشنهادهای ساده و پیش پا افتاده‌ای را مطرح کرده‌ام که می‌تواند به شما برای درک بهتر و لذت بخش‌تر ساختن لحظات زندگی‌تان کمک کند. اطمینان داشته باشید کاستن از سرعت زندگی در بخش‌هایی از شبانه روز، آرامش و شادابی را برایتان به ارمغان می‌آورد و هیچ لطمه‌ای به کار و زندگی‌تان وارد نمی‌کند. لطفاً قدم اول برای شیرین‌تر ساختن طعم زندگی را بردارید:

۱. ذهن خود را تنظیم کنید.

به خصوص اگر با ناراحتی و دلمشغولی به خواب رفته باشید یا پس از دیدن کابوس شبانه موقع بیدار شدن خیل عظیمی از افکار منفی به ذهن شما حمله می‌کنند. اگر با ناراحتی و اندوه بیدار شدید لازم است با افکار مثبت خود را دوباره تنظیم کنید. افکار مخربی همچون "من آدم بیچاره‌ای هستم"، "امروز هم به هیچ کاری نمی‌رسم"، "عجب زندگی مزخرفی نشانه آن است که روان شما به تنظیم نیازمند است. یعنی گیرنده ذهن شما روی موج درستی تنظیم نشده است. روش من این است که به خود می‌گویم "موج گیرنده ذهن من پارازیت پخش می‌کند. الان درستش می‌کنم". وقتی که برخاستم جلوی آینه می‌روم و در حالی که به چشم‌های خود زل زده‌ام زمزمه می‌کنم: "زندگی، تر شدن پی‌درپی. زندگی آب تیی کردن در حوضچه "آکنون" است. رخت‌ها را بکنیم. آب در یک قدمی است" و بعد از یک دوش با آب ولرم سابقه نداشته که به جای افکار منفی و ناراحت کننده، احساس شادی و طراوت نکنم.

۲. به محیط پیرامون خود توجه کنید.

طلوع و غروب خورشید از زیباترین مناظر دیدنی طبیعت است و مشاهده آن آرامش عجیبی به انسان می‌بخشد. در روایات اسلامی نیز دیدن طلوع و مشاهده غروب خورشید توصیه شده است. در مسیر حرکت خود به محل کار می‌توانید به محیط اطراف خود توجه کنید. با اطمینان می‌گویم چیزهای بسیار تازه‌ای را می‌توانید ببینید که تاکنون به آنها توجه نکرده‌اید. یکی از دوستان که به توصیه من چنین کاری را انجام داده بود به من گفت: "باینکه ده سال است من مسیر تجربیش به جمالزاده را هر روز می‌روم و

برمی‌گردم ولی از روزی که مصمم شدم به دور و بر خودم بی‌اعتنا تباشم هر روز به چیز تازه و نویی رسیده‌ام." متأسفانه زندگی از روی عادت سبب می‌شود بسیاری از مناظر لطیف و زیبای اطرافمان را نبینیم. پیشنهاد دیگر من که ممکن است احمقانه به نظر آید سلام کردن به اولین گل و گیاه یا نخستین میدانی است که می‌بینید. درست است گل و گیاه یا سبزه‌ای که در مسیر شماست بی‌جان محسوب می‌شوند ولی چه اشکالی دارد اگر شما در دل به درختی سلام کرده و با او احوال‌پرسی کنید. فلسفه این کار به ظاهر عبث، بیدار کردن درونتان برای توجه به محیط بیرونی است به علاوه ماهیت غیر متعارف و طنزآمیز این کار، شمارا شاد و سر حال می‌کند. اگر باور ندارید برای یک بار امتحان کنید.

۳. ساعت خود را یک ربع جلو ببرید.

اگر آغاز روز را با عجله شروع نکنید امیدواری بیشتری هست که بتوانید از سرعت و شتاب روزانه خود بکاهید و فرصت تعمق در لحظات جاری روز را پیدا کنید. وقتی ساعت خود را یک ربع جلو می‌برید در واقع به همین اندازه از زمان پیش می‌افتید. این پیشنهاد به نظر ساده و بی‌اهمیت می‌آید لیکن تأثیر آن را هنگامی که یک بار امتحان کردید درک می‌کنید. اگر یک ربع زودتر سر کار یا قرار خود حاضر شوید پانزده دقیقه ناب را در اختیار دارید تا کارهای دلخواه خود را انجام دهید و از تعجیل و شتاب خود بکاهید. در این حالت ترافیک سنگین خیابان‌ها آن قدرها اعصاب خردکن نیست و انتظار پشت چراغ‌های قرمز این قدر که اکنون احساس می‌کنید طاقت فرسا و طولانی نیست و زمان کندتر و آرام‌تر می‌گذرد. آن وقت می‌توانید لطافت نسیم را روی صورت خود حس کنید و طراوت و سرزندگی محیط پیرامون خویش را احساس کنید.

۴. برنامه معنوی امروز خود را مشخص کنید.

حتی اگر خود را فردی متعهد و مقید به مسائل دینی نمی‌دانید پیشنهاد می‌کنم اجرای این توصیه را جدی تلقی فرمایید چرا که بسیار سودمند و مفید است. برنامه‌های متعددی که برای کار و تفریح و خرید و پرداخت قسط و تعمیر ماشین، ذهن شما را در نخستین لحظات صبح انباشته کرده است به کناری بگذارید و به برنامه معنوی امروزتان فکر کنید. این برنامه حتی المقدور باید ساده، قابل اجرا و در دسترس باشد. من چند برنامه را به عنوان نمونه مثال می‌زنم: من امروز به یک نیازمند کمک می‌کنم؛ امروز من کسی را مسخره نمی‌کنم؛ امروز در اتوبوس بلند می‌شوم و جای خود را به فردی مسن‌تر از خودم خواهم داد؛ من امروز در مسیرم چند نفر را سوار ماشین شخصی‌ام می‌کنم و به مقصد می‌رسانم؛ با همکارانم مهربان‌تر می‌شوم؛ من امروز حرف‌های مایوس کننده نخواهم گفت. همچنین می‌توانید یک ذکر یا عبارت را از قرآن یا کتاب دعا

انتخاب کرده و تکرار کنید.

۵. برای خانواده و بچه‌ها وقت کافی در نظر بگیرید.

امروزه مشکل بسیاری از خانواده‌ها این است که پدر خانواده به دلیل مشغله کاری یا اوضاع بد اقتصادی یا حجم گسترده فعالیت تجاری وقت زیادی را در خانواده سپری نمی‌کند. همین مدت کمی هم که در خانه سپری می‌شود اغلب یا کم حوصله است یا فرصت ندارد که با همسر و فرزندان خود گفت‌وگو و صحبت کند. اگر دوست دارید فرزندان شما در آینده مثل یک آدم آهنی و ربات سرآسیمه زندگی نکنند بهتر است زمان مناسب و کافی را برای گفت‌وگو با آنها و شنیدن صحبت‌هایشان منظور کنید. یکی از مراجعین به من گفت: همسر من یکی از فعالان سیاسی کشور است.

از صبح تا غروب در جلسه و کمیسیون و این مراسم و آن مراسم است. غروب که به خانه می‌آید یا جلوی تلویزیون است یا تلفن‌ها را جواب می‌دهد و یا برای سخنرانی و کمیسیون فردا خود را آماده می‌کند. تعطیلات هم کمتر در خانه و کنار خانواده است. اگر هم باشد کتابی در دست می‌گیرد و به مطالعه مشغول می‌شود و همیشه می‌گوید من در قبال مسایل جامعه مسئولم ولی بعداً که شرایط مساعدتر شد حتماً وقت بیشتری برای شما صرف خواهم کرد. آری - ممکن است ما در هر مقامی از کارمند و کارگر - رئیس و مرنوس و نماینده و وزیر و وکیل یا پزشک باشیم و فراموش کنیم ارتباط صمیمانه با خانه و خانواده علاوه بر اینکه وظیفه ماست سرعت زندگی مان را نیز می‌کاهد و فرصت درک لذت‌های زندگی را برای ما فراهم می‌کند. (ادامه دارد) (۵)

پی نوشت‌ها:

- ۱- منبع: حدیث پایداری، ناشر: لوح محفوظ، صفحه ۹۵
- ۲- نشریه اخبار دانشگاه، پاییز ۸۱، صفحه ۶۴
- ۳- مقاله "تفکر خوش بینانه" حاوی رویکردی روانشناختی به خوش بینی و بدبینی است و نشان می‌دهد که دانشمندان تا چه حد به اهمیت و کارایی مباحث روانشناختی در روابط اجتماعی پی برده‌اند ولی فراتر از این دیدگاه، دیدگاه اسلامی است که حاوی تعادل در این موضوع است. اسلام نه بدبینی و نه خوش بینی را اصل قرار نمی‌دهد، بلکه اصل در اسلام بر "واقع بینی" است؛ چرا که گاه به نظر می‌رسد (حتی در مباحث مطرح شده در مقاله فوق) خوش بینی بر اساس خودفریبی بنا شده یا برخی بدبینی‌ها نسبت به خود از روی واقع بینی بوده است. البته این نکته صحیح است که انسان هیچگاه ناامید نشود و سعی کند عنصر نامطلوب ناامیدی را همیشه از زندگی بیرون کند، ولی این امر مستلزم خودفریبی و توجیه ناموجه و... نیست بلکه باید با واقع بینی، به تنظیم روابط اجتماعی پرداخت و در این میان قاعده اسلامی را نیز رعایت نمود که "اگر میانه خود را با خداوند اصلاح کنی، خداوند نیز میانه تو را با دیگران اصلاح خواهد کرد." این امر و امور دیگر در اسلام دیگر جایی برای ناامیدی یا توجیه خطا و... باقی نمی‌گذارد. (نشریه پیام گزینش) ۳- یادنامه شهید مدرس، صفحه ۸۰
- ۴- جلوه‌های معلمی استاد، صص ۳۷ و ۳۸
- ۵- روزنامه همشهری، پنجشنبه ۱۳۸۷/۰۱/۱۹

فرازهایی از پیامهای امام خمینی (ره) به مناسبت شهادت استاد مطهری

اینجانب به اسلام و اولیای عظیم الشان و به ملت اسلام و خصوص ملت مبارز ایران
ضایعه اسف انگیز شهید بزرگوار و متفکر و فیثوف و فقیه عالی مقام مرحوم آقا

حاج شیخ مرتضی مطهری قدس سره

را تسلیت و تبریک عرض می‌کنم. تسلیت در سادت شخصیتی که عمر شریف و ارزنده

خود را در راه اهداف مقدس اسلام صرف کرد و با کج رویها و انحرافات مبارزه سرخشتانه

کرد. تسلیت در سادت مردی که در اسلام شناسی و فنون مختلفه اسلام و قرآن کریم کلمه نظیر بود

... من اگر چه فرزند عزیز نبی که پاره تنم بود از دست دادم لکن مستحرم که چنین فرزندان

فداکاری در اسلام وجود داشت و دارد.

شہیدان اہل قلم

تجلیل کریں۔

پس از شہادت این بزرگوار، حضرت آیت اللہ خامنہ‌ای از ایشان به عنوان



بندار ما ایست

که ما مانند ایم و شهدا رفیقہ اند اما صحبت آنست

کہ زمان ما را با خود بردہ است و شهدا مانند ما

سید قاسمی آزادی