

پیکر پيش

مهر و آبان ۱۳۸۱ شماره ۳۱ و ۳۲



لَيْفَةُ الْخَيْرِ عَزَّ وَجَلَّ



قال رسول الله ﷺ:

لو علم العبد ما في رمضان لو دان يكون رمضان السنه

سجاد انوار ج ۲۱ ص ۲۱۶

اگر بنده می دانست چه فضایی در ماه رمضان نصبت است، همانا دوست می داشت که هر سال رمضان باشد.

كان من دعاء علي بن الحسين:

... الحمد لله الذي حباننا بدينه واختصنا بجلته وسبلنا في سبل
احسانه لنسلكه بئنه الى رضوانه، حمداً يتقبله منا ويرضى به عنا
والحمد لله الذي جعل من قلك السبل، شهره شهر رمضان، شهر الصيام
وشهر الاسلام وشهر الطهور وشهر التحيص وشهر القيام...

محراب مسجد كوفه

دعای چهل و چهارم صحیفه سجادیه

فرازی از دعای امام زین العابدین علیه السلام

... حمد و سپاس خدایی را سزا است که دین خویش را به ما بخشید و ما را ملت و شره خویش گردانید و بر ما منت نهاد تا
در راه ثانی احسانش روان گردیم و بهشت و رضایش دست یابیم بدانسان او را حمد و ستایش کنیم که آن را از ما بپذیرد
و به خاطر آن از ما تشوّد شود و حمد و ستایش خدایی را سزا است که ماه خویش، ماه رمضان را که ماه روزه داری، ماه اسلام،
ماه پاکیزگی و ماه پاکی از گناه و ماه ایستادن به نماز است را یکی از آن راه ثانی رسیدن به فضل و احسانش قرار داد...



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	■ پاسخ به پرسشهای شما	۲	■ سر آغاز سخن
۱۴	■ علمی	۳	■ اخبار
	شیوه های رویارویی با خشم در مدیریت	۶	■ دیدگاه
۱۷	■ مسابقه		مبانی نظری گزینش (قسمت دوم)
۱۸	■ باخوانندگان	۹	■ نکات کاربردی در تحقیق
۱۹	■ واژه نامه	۱۰	■ نکات کاربردی در مصاحبه
	سکولاریسم (۱)	۱۱	■ مقاله
۲۰	■ یاد یاران		مبانی اخلاق اداری
۲۲	■ گوناگون		آسیب شناسی گزینش

■ 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 : ۶۴۴۵۳۱۶۵



سرخان

سرآغاز سخن

باسمه تعالی

ناله کن ای دل به عزای علی
گریه کن ای دیده برای علی

کعبه ز کف داده چو مولود خویش
گشته سیه پوش عزای علی

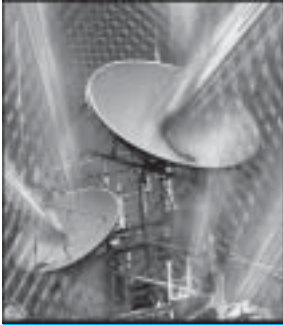
ماه مبارک رمضان فرارسید و دل عاشق میهمانان خدا، پذیرای ماه برکت، رحمت و مغفرت گردید. بساط رحمتی که در شب‌ها و روزهای این ماه پر فضیلت گسترده می‌شود، همگان را به تناول از مائده‌ای آسمانی و قرار گرفتن در معرض نسیمی رحمانی فرا می‌خواند.

اما در این ایام، ماه رمضان، خود سوگوار کسی است؛ هم او که همای رحمت است، هم او که شهادتش، میعادگاه آفتاب و تیغ است و هم او که آینه‌ها از هجرش سیاه پوشیده‌اند و نخلستان، چشم به راه و در انتظارش بسر می‌برد. به راستی سخن گفتن از حقایق زندگانی علی (ع)، زبان را الکن می‌سازد، از این رو امام راحل (ره)، آن سالک راه حق و پوینده راستین راه علی (ع)، را به یاری می‌طلبیم و از کلام گهربار آن بزرگوار مدد می‌جوییم؛ آنجا که می‌فرمودند: «علی (ع) که هر جا می‌رویم اسم او هست. پیش فقها وقتی که می‌رویم، فقه علی (ع)، پیش زاهدان [ها] وقتی که می‌رویم، زهد علی (ع)، پیش صوفی‌ها وقتی که می‌رویم، آنها هم می‌گویند: تصوف علی (ع)، پیش ورزشکاران هم که می‌رویم، آنها هم می‌گویند: علی (ع) و با اسم علی (ع) شروع می‌کنند. این علی، همه چیز است؛ یعنی در همه ابعاد انسانیت درجه یک است. این علی (ع) همه چیز ماست و ما هم باید تابع او باشیم. علی (ع) کسی است که در عبادت، فوق تمام عبادت‌کنندگان بود، در زهد، فوق همه زاهدان بود، در جنگ، فوق همه جنگجویان و در قدرت فوق همه قدرتمندان و اوست که جمع ما بین چیزهای متضاد است.» امید است که خداوند متعال محبت حضرت علی (ع) و خاندان بزرگوارش را در دل مؤمنین افزون گرداند و محبت او زمینه معرفت و شناخت بیشتر آن وجود مبارک گردد.

در شماره پیشین، با طرح سؤالاتی، از عزیزان گزینشگر درخواست نمودیم تا دیدگاه‌های ارزشمند خود را در ارتباط با اصلاح نظام گزینش کشور و بهبود کیفیت امور در واحدهای گزینش دستگاه‌های اجرایی برای این نشریه ارسال نمایند تا با ایجاد فضایی کارشناسی و به دور از کشمکش‌های سیاسی دیدگاه‌های موجود در خصوص نحوه گزینش داوطلبان استخدام در دستگاه‌های دولتی به نقد و تبادل نظر گذارده شود.

در همین ارتباط، تعدادی از همکاران محترم در واحدهای گزینش، ما را مرهون الطاف خود کرده، با ارائه دیدگاه‌های کارشناسانه خویش، زمینه لازم را برای بحث و تبادل نظر فراهم نمودند. در این شماره یکی از دیدگاه‌های اصله درج شده است. البته توقع داشتیم که همکاران از این فرصت بوجود آمده در جهت ارتقا و بهبود امور در گزینش، استقبال جدی‌تری نمایند تا با گشودن فضای نقد دلسوزانه نسبت به مسائل گزینش در سطح کشور، بتوانیم با استفاده از دیدگاه‌های همکاران که مبتنی بر تجربیات کاری ایشان در طول سالیان خدمت در سنگر گزینش است، در آینده اصلاحات مورد نیاز را در جهت تحقق سیستم‌ها و روش‌های کارآمدتر پیشنهاد نموده و وظیفه خود را در این زمینه نیز به انجام رسانیم.

در پایان مجدداً از همه گزینشگران و همکاران محترم می‌خواهیم که با ارائه نظرات خود در خصوص اشکالات موجود در سیستم گزینش و راهکارهای پیشنهادی در جهت رفع معضلات و مشکلات، ما را در این مهم یاری فرمایند. والسلام



اخبار

اخبار

برگزار شد تعداد یکصد و سی نفر از گزینشگران استان گلستان حضور داشتند. در این کارگاه‌ها نیز همچون کارگاه‌های پیشین، ابتدا آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش به تدریس مواد کتاب قانون گزینش پرداخت و در پایان جلسه‌ای جهت پرسش و پاسخ با حضور مدیران کل هیأت عالی گزینش برگزار شد. این جلسات با برگزاری آزمون کتاب قانون گزینش پایان یافت. روز بعد از برگزاری کارگاه‌ها دو جلسه مجزایی با حضور آقای توکلین برای مدیران و اعضای هسته‌های گزینش و دیگری با حضور مسئولان واحد خواهران هیأت عالی گزینش برای خواهران گزینشگر، در استان‌های یاد شده برگزار گردید که در آنها به مسائل و مشکلات مربوط به گزینش و گزینشگران در استان‌های مزبور پرداخته شد.

برگزاری دومین دوره مسابقات ورزشی ویژه گزینشگران استان تهران «یادبود سال عزت و افتخار حسینی»

دومین دوره مسابقات ورزشی ویژه گزینشگران استان تهران در رشته‌های شنا و تنیس روی میز (برای برادران و خواهران) و رشته‌های فوتسال و دو صحرانوردی (ویژه برادران) و رشته‌های والیبال و دو میدانی (ویژه خواهران) برگزار می‌گردد. بر اساس جدول زمان بندی، این مسابقات با رشته فوتسال در هفته دفاع مقدس آغاز گردید و تا پایان دی ماه، تمامی مسابقات در کلیه رشته‌ها به پایان خواهد رسید. ضمناً برگزیدگان در دو بخش انفرادی و تیمی در مراسم اختتامیه مورد تقدیر قرار خواهند گرفت.



اجرای دوره‌های آموزشی تکنیک‌های مصاحبه و تحقیق و کاربرد روانشناسی در گزینش

تعدادی از هیأت‌های مرکزی گزینش با هماهنگی دفتر آموزش و امور هیأتها اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی نمودند. در این راستا تعداد ۴۰ نفر از گزینشگران سازمان تبلیغات اسلامی در دوره‌های آموزشی تکنیک‌های تحقیق و مصاحبه و کاربرد روانشناسی در گزینش در محل باغ سبز کرج و تعداد ۲۵ نفر از گزینشگران هیأت مرکزی گزینش آموزش و پرورش در دوره آموزشی کاربرد روانشناسی در تحقیق در محل آن هیأت و همچنین تعداد ۴۰ نفر از گزینشگران هسته گزینش اتکا در دوره آموزشی تکنیک‌های مصاحبه در محل همان هسته شرکت نمودند؛ این دوره‌ها به ترتیب در روزهای ۲۵ تا ۲۷ شهریورماه و ۱۴ مهرماه و ۷ تا ۸ آبان‌ماه سال جاری برگزار گردید.

ضمناً دوره‌های آموزشی دیگری در روزهای ۸ تا ۱۰ آبان‌ماه با عناوین تکنیک‌های مصاحبه و تکنیک‌های تحقیق برای تعداد ۶۰ نفر از گزینشگران هسته گزینش بانک مسکن در مشهد و دوره آموزشی تکنیک‌های تحقیق در روزهای ۲۴ و ۲۵ مهرماه برای ۴۵ نفر از نمایندگان استانی هسته گزینش شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور، با حضور دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت نیرو و مدیران عامل آب و برق منطقه‌ای خراسان در مشهد مقدس برگزار گردید. در این دوره علاوه بر تدریس روش‌های تحقیق به صورت کاربردی، مباحثی در زمینه اخلاق نیز توسط حجة الاسلام و المسلمین جناب آقای جمالی برای شرکت کنندگان ارائه گردید.

برگزاری کارگاه آموزشی «قانون گزینش و آیین نامه اجرایی» در استان‌های چهارمحال و بختیاری و گلستان

در ادامه برگزاری کارگاه‌های آموزشی، دو کارگاه دیگر توسط هیأت عالی گزینش در استان‌های چهارمحال و بختیاری و گلستان برگزار شد. در استان چهارمحال و بختیاری این کارگاه با حضور یکصد نفر از گزینشگران استان و با همکاری هیأت مرکزی گزینش وزارت جهاد کشاورزی در تاریخ ۸/۷/۸۱ در سالن اجتماعات مرکز آموزش سازمان جهاد کشاورزی برگزار گردید. همچنین در کارگاه استان گلستان که با همکاری هیأت مرکزی گزینش وزارت آموزش و پرورش در تاریخ ۸/۸/۸۱ در مرکز تربیت معلم امام خمینی (ره)





پیش از آن در روز چهارشنبه سوم مهرماه در سالن اجتماعات تربیت بدنی استان تهران جلسه‌ای توجیهی با حضور سرپرست تیم‌ها و مدیرکل محترم دفتر آموزش و امور هیأتها تشکیل گردید. در این جلسه ابتدا جناب آقای میرجلالی اهداف برگزاری این دوره از مسابقات را بیان نموده سپس مسئول فنی مسابقات، روند برگزاری مسابقات و جداول تیم‌ها را تشریح نمود و در پایان سرپرست تیم‌ها با محل برگزاری مسابقات ورزشی (باشگاه النصر) آشنا شدند.



این مسابقات که از روز یکشنبه هفتم مهرماه آغاز گردید، در روز یکشنبه دوازدهم مهرماه با برگزاری مسابقه پایانی با حضور حجة الاسلام و المسلمین حسین نیا، دبیر محترم هیأت عالی گزینش و معاون و مدیران هیأت عالی و همچنین تعدادی از دبیران محترم هیأت‌های مرکزی گزینش در محل باشگاه فرهنگی ورزشی تجارت به پایان رسید. در پایان این دوره مسابقات تیم هیأت مرکزی گزینش ارتش حائز مقام اول و تیم هسته گزینش بانک تجارت حائز مقام دوم گردیدند و همچنین تیم‌های هیأت مرکزی گزینش صنایع و معادن و هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی ایران به ترتیب رتبه‌های سوم و چهارم این دوره از مسابقات را کسب نمودند.

ذکر این نکته لازم است که جام قهرمانی به همراه لوح‌های قهرمانی توسط دبیر محترم هیأت عالی گزینش به تیم‌های برتر اهدا گردید. در ضمن اهدای جوایز تیم‌های برتر در مراسم اختتامیه‌ای که در پایان کلیه مسابقات ورزشی، برگزار خواهد شد به بازیکنان و سرپرست تیم‌های برتر اهدا خواهد شد.

برگزاری دومین دوره مسابقات قرآن ویژه گزینشگران استان تهران

در طلوعه «ماه مبارک رمضان»، ماه نزول قرآن، از سوی دفتر «آموزش و امور هیأت‌ها» هیأت عالی گزینش، دومین دوره مسابقات قرآن ویژه گزینشگران استان تهران در رشته‌های: حفظ (یک جزء از سی جزء قرآن کریم) و قرائت (اعم از ترتیل و تحقیق) برگزار خواهد شد. اخبار مربوط به چگونگی برگزاری مسابقات و نقرات برتر در شماره آتی به اطلاع خوانندگان خواهد رسید.

برگزاری آزمون دوره آموزشی در اردبیل

همانگونه که در شماره پیشین به اطلاع رسید، آزمون دوره آموزشی اردبیل در روز بیست و هشتم شهریورماه برگزار شد. در این آزمون در کلاس مدیران و اعضای هسته‌ها، آقایان صداقت مرادی و بهزاد مجیدی و در کلاس مصاحبه‌گران، آقایان غلامرضا یوسفی فعال و خانم رباب نصری و همچنین در کلاس محققین، آقایان اسماعیل فرج پورنیری و سید مهدی شیرینی و خانم فاطمه کاظم پور موفق به کسب بالاترین امتیاز شدند. بدینوسیله از توجه و اهتمام این عزیزان به امر آموزش تقدیر و تشکر می‌نماییم.

گردهمایی مسئولین هسته‌های گزینش استان یزد

گردهمایی مدیران و اعضای هسته‌های گزینش و رابطین گزینش مرکز استان یزد در روز پنجشنبه چهارم مهرماه در مرکز مشاوره اداره کل آموزش و پرورش استان تشکیل شد. در این گردهمایی که با حضور آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش برگزار شد، حاضران پس از استماع سخنان ایشان درباره گزینش و موقعیت آن در شرایط کنونی جامعه، به بحث و بررسی و تبادل نظر پیرامون مسائل و مشکلات گزینشگران آن استان در زمینه‌های مختلف پرداختند.



برگزاری دومین دوره مسابقات فوتسال ویژه گزینشگران استان تهران «جام عزت و افتخار حسینی»

دومین دوره مسابقات فوتسال ویژه گزینشگران استان تهران با حضور ۲۶ تیم از هیأت‌ها و هسته‌های گزینش در روز هفتم مهرماه آغاز گردید.

برگزاری جشن میلاد بانوی دو عالم حضرت زهرا(س) و گرامیداشت مقام زن

به مناسبت میلاد فرخنده بانوی دو عالم، حضرت زهرا(س) و گرامیداشت مقام زن و همچنین زادروز ولادت فرزند صالحش، حضرت امام(ره)، در ششم شهریورماه مراسم جشنی با حضور بیش از ۱۷۰ نفر از خواهران شاغل در واحدهای گزینش سازمان‌ها، وزارتخانه‌ها و نهادهای مختلف، در باشگاه فرهنگیان آموزش و پرورش برگزار گردید.

در این مراسم که با سرود جمهوری اسلامی و تلاوت آیاتی از کلام‌الله مجید آغاز شد، پس از خیر مقدم، دبیر محترم هیأت عالی گزینش جناب حجة الاسلام و المسلمین حسین نیا با اشاره به جایگاه رفیع زن در قرآن، به تشریح خصوصیات متمایز زن و مرد از نظر روحی و کارکردهای ویژه ناشی از آن پرداخت و با توجه به مظلومیت زن در طول تاریخ، رسالت حفظ نقش زن را به عنوان موجودی لطیف، ظریف، پاک و عقیف از آن فرهنگی دانستند که به نقش واقعی زن آگاه بوده، به آن بها دهد و در ادامه افزودند: «اسلام نویدبخش آزادی زن بوده و هست»

ایشان با تشریح وظیفه اصلی زنان در تربیت فرزندان، اضافه کردند: «اگر در تربیت کودکی قصوری دیدید؛ اگر هر کجا گلی پژمرد، نشانه آن است که از دریای زلال عاطفه سیراب نگشته است». ایشان در پایان حضرت زهرا(س) را شناسنامه عظیم تاریخ تشیع و زن مسلمان خواند و او را چشمه سار پاک و آزادی و آبخور همه فضیلت‌ها دانست.

دومین سخنران این جلسه جناب آقای توکلین، معاون دبیر هیأت عالی گزینش، نیز با بیان فرازی از خطبه فدک درباره نقش امام علی(ع) در تثبیت اسلام افزودند: «درس تاریخی این فراز از سخنان حضرت زهرا(س) این است که یک انسان دیندار متدین باید درد دین داشته باشد و زمانی که حادثه یا آفتی دین را تهدید می‌کند نباید بی تفاوت بماند و صرفاً به زندگی آرام خویش پردازد؛ چرا که عزت و احترام مؤمن در سایه دین محقق می‌شود.»

ایشان با بیان فرازی دیگر از خطبه فدکیه خطاب به راحت طلبان، خاطر نشان کردند: «هنگامی که تجمل‌گرایی و راحت‌طلبی گریبانگیر جامعه‌ای گردید، دفاع از ولایت و رهبری زمان و دین خدا از انسان سلب می‌شود». آقای توکلین در بخش دیگری از سخنان خود پس از بیان نقش و ارزش زن از نظر علامه طباطبایی و همچنین توصیه به مطالعه جایگاه زن در قبل و بعد از انقلاب به نقش گزینش خواهران در تحکیم ارزش‌ها، پیش‌بینی نیازهای جامعه و نقش حمایتی، تثبیتی و اصلاحی ایشان در گزینش و ... به تفصیل پرداختند.

در ادامه مراسم «کمیته علمی فراخوان مقاله» از روند اجرایی کار خود گزارشی ارائه نمود. بر اساس این گزارش از میان ۵۶ مقاله واصله به کمیته علمی، ۱۳ مقاله بر اساس معیارهای شکلی و محتوایی این کمیته بعنوان مقالات برگزیده انتخاب شدند.

این مراسم با برنامه‌هایی از قبیل اجرای تواشیح و نمایشنامه «همراه» و میان پرده طنز و برگزاری مسابقه حفظ سوره مبارکه مریم و مسابقه‌ای بر اساس کتاب کشتی پهلو گرفته و همچنین اشعاری در مدح حضرت زهرا(س) و مقام مادر ادامه یافت.

پایان بخش این مراسم نیز معرفی برندگان مسابقات و اهدای جوایز بود.

برگزاری جلسه مشترک گزینش و برخی مسئولین وزارت جهاد کشاورزی

این گردهمایی روزهای اول و دوم آبان‌ماه برگزار شد. در این مراسم آقای فردی مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش وزارت جهاد کشاورزی مطالبی درباره موضوع گزینش ایراد نمود.

ایشان با ذکر این مطلب که امروزه خواه ناخواه با پدیده‌ای بنام گزینش مواجه هستیم که منحصر به جامعه ما هم نیست، افزود با دو رویکرد می‌توان سیستم گزینش را مورد توجه قرار داد.

نکاتی که در رویکرد منفی به گزینش به چشم می‌خورد، عبارتند از: ایجاد ذهنیت منفی نسبت به عدم پذیرش در گزینش، ضعف‌های موجود در فرآیند اشتغال، مشکلات ناشی از حاکم بودن ادراک شخصی بر گزینش، ضعف یا عدم توجه به ویژگی‌های روانشناختی داوطلبان، اخذ اطلاعات بدون در نظر داشتن ملاک‌های مشخص و از پیش تعیین شده، ضعف سیستم تحقیق و مصاحبه، طولانی شدن زمان بررسی و نظردهی، و...

اما از طرف دیگر در رویکرد مثبت به گزینش نکات زیر به چشم می‌آید:

لزوم وجود گزینش در دنیای پیچیده امروز (خصوصاً در نظام ما که حاکمیت دینی برقرار است)، نقش گزینش در انتخاب کارمندان هماهنگ و همگرا در یک سازمان، پیشگیری از ورود افرادی که نسبت به آن موقعیت شغلی سابقه‌ای منفی داشته‌اند و ...

آقای فردی در بخش دیگری از سخنانش خاطر نشان کرد که: امروزه گزینش با چند چالش اساسی روبرو است:

- ۱- افزایش سطح انتظارات سازمان‌ها در مورد کیفیت کار گزینش.
- ۲- فشارهای ناشی از تحولات سیاسی و اجتماعی
- ۳- فشارهای ناشی از پیشرفت‌های علمی (و ساختار سنتی گزینش)
- ۴- تفاوت داوطلبین امروز گزینش با گذشته.

وی در پایان متذکر شد که بهترین راه رسیدن به وضعیت مطلوب در گزینش اولاً تقویت امر آموزش، ثانیاً تزریق نیروهای توانمند و شایسته به گزینش‌ها و ثالثاً تأمین نیازهای پشتیبانی و تدارکاتی و تقویت بنیه هسته‌ها جهت رسیدن به اهداف سازمان است.

تسلیت

با خبر شدیم برادر رزمنده و ایثارگر سید محمد باقر باقی زاده (عضو هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد) و همسر محترمه اش در سانحه رانندگی به دیار باقی شتافتند. آن مرحوم از سال ۱۳۶۴ عضو هسته گزینش بوده و طی این مدت خالصانه در جهت پاسداری از آرمانهای گزینش فعالیت نموده است. بدینوسیله از طرف کلیه همکاران گزینشگر فقدان غمبار آن برادر تلاشگر را به خانواده و بازماندگانش تسلیت عرض می‌نماییم.



نگاه

دیدگاه

اشاره :

در شماره پیشین ، ضمن مقدمه ای به تفصیل اهمیت و جایگاه نظام گزینش را در مجموعه نظام جمهوری اسلامی و همچنین اهمیت و جایگاه بحث از مبانی نظری نظام گزینش را از منظر بزرگانی چون شهید مطهری تبیین نمودیم.

سپس با گشودن باب مبانی انسان شناختی نظام گزینش به بازشناسی انسان از منظر شهید مطهری پرداختیم. همانگونه که بیان گردید اساسی ترین عنصر در منظومه فکری شهید مطهری در بحث انسان شناختی اصل فطرت است که ایشان با عنوان ام المسائل از آن یاد نموده بود. اینک با توجه به ۲ خصوصیتی که تنها ویژه انسان در میان سایر موجودات است و عبارتست از علم و ایمان ، به تبیین جایگاه و رابطه علم و ایمان در اسلام و غرب پرداخته ایم که در ذیل به نظر شما گرامیان می رسد:

انسانیت زیربنای روح آدمی:

در تفکر اسلامی، ساحت انسانی (فطری)، اصل و زیربنای جامعه انسانی است؛ برخلاف اکثر مکاتب ساخته ذهن بشر که یا انسان را غیر اصیل دانسته و اسیر دست ابزار می داند (درنظام های مارکسیستی) و یا ساحت حیوانی انسان را اصیل می پندارد (تفکر اومانستی لیبرال دموکراسی در غرب). انحراف این مکاتب که انسان را به پائین ترین درجه ممکن کشانده اند، ریشه در بینش مادی گرا (ماتریالیسم) در ایشان دارد. شهید مطهری در یکی از کتاب های خود با اصل دانستن فطرت در انسان و گرایش آن به توحید، به مادیگری به عنوان بیماری و عارضه و نارسایی نگریده و به کاوش در "علل گرایش به مادیگری" پرداخته است. (۱)

بنابراین شهید مطهری همانگونه که در جای جای آثار ایشان می توان دریافت، زیربنای روح آدمی را ساحت انسانی (فطرت) دانسته، حیوانیت او را روبنا و تابع فطرت می داند و در نتیجه زیربنای اجتماع انسانی را نیز فرهنگی و معنوی می داند تا اقتصادی و مادی (برخلاف ماتریالیست ها). لذا این متفکر اسلام شناس، تکامل انسان و جامعه انسانی و همچنین انسان کامل و مدینه فاضله را نیز از این زاویه (فطری -

فرهنگی) نظر می کند. (۲)

۳- علم و ایمان و جایگاه آن در بینش توحیدی اسلام (عرصه های فطری - انسانی در مجموعه بینش ها و گرایش های آدمی):

انسان دو ساحتی (در ساحت عقل و نفس) در دو عرصه رشد و تکامل می یابد: یکی در عرصه بینش ها و دیگری در عرصه گرایش ها؛ البته بینش ها و گرایش های ویژه انسانی، نه آن دسته از بینش ها و گرایش های مشترک با حیوانات که محصور در چارچوب تنگ مادی و محکوم به جزئیت، ظاهری بودن و محدودیت زمانی - مکانی است.

شهید مطهری بینش ها و گرایش های خاص انسانی را همان "فطرت" می داند بطوری که بینش های فطری را مبنای "علم" انسان و گرایش های فطری را اساس "ایمان" ویژه آدمی می داند و در نتیجه امتیاز انسان از حیوان را - به طور خلاصه - در علم و ایمان ویژه او می داند. (۳)

پس ویژگی انسان که او را از سایر موجودات جدا می کند و انسانیت او را قوام می بخشد بطور مشخص شامل ۲ عنصر علم و ایمان می باشد.

۴- رابطه علم و ایمان:

در دیدگاه شهید مطهری رابطه علم و ایمان در ۲ ناحیه مورد توجه است (۱) در ناحیه جهانی:

به این معنا که آیا برداشتی از هستی می توان داشت که از یک سو ایمان زا و آرمان خیز و از سوی دیگر منطقی باشد. (۲) در ناحیه ایدئولوژیک:

به این معنا که تأثیرات علم و ایمان در زندگی انسان چگونه است؟ مکمل است، ضد یکدیگر است یا خنثی و بدون ارتباط با یکدیگر است. شهید مطهری با پذیرش مکملیت علم و ایمان در ناحیه جهان بینی، جهان بینی توحیدی اسلام را ایمان زا و آرمان خیز و در عین حال دارای منطقی براساس فطرت می داند و در ناحیه تأثیرات ایدئولوژیک، آن دو را منشأ تأثیرات مکمل عنوان می کند. به فرازهایی از نوشتار این متفکر شهید در رابطه با خصوصیت مکمل بودن علم و ایمان می پردازیم:

"... علم ابزار می سازد و ایمان مقصد، علم سرعت می دهد و ایمان جهت، علم توانستن است و ایمان خوب خواستن ... علم انقلاب برون است و ایمان انقلاب درون، علم جهان را جهان آدمی می کند و ایمان روان را روان آدمیت می سازد ... علم طبیعت ساز است و ایمان انسان

مبانی نظری گزینش

(قسمت دوم)
اکبر دویبی

شهید مطهری در یکی از کتاب‌های خود با اصل دانستن فطرت در انسان و گرایش آن به توحید، به مادیگری به عنوان بیماری و عارضه و نارسایی نگریسته و به کاوش در "علل گرایش به مادیگری" پرداخته است.

هیچ نفی و انکاری را باقی نمی‌گذارد. اصولاً این تعارض، عالم غرب را به دو عصر ایمان (در قرون وسطی) و علم (از رنسانس به بعد) تقسیم کرده است و ریشه و بستر سکولاریسم در غرب نیز در همین تعارض است که از محصولات آن عرفی شدن دین، فردی و اخلاقی کردن آن و حذف آن از کلیه عرصه‌های اجتماعی و سیاسی است.

شهید مطهری که در مباحث خود به آراء و نظریات دیگران با نگاهی نقادانه نظر می‌کرد، این مشکل را احساس نمود و در ریشه‌یابی آن به نتایج بسیار جالب توجهی رسید.

ایشان در برخی از آثار خود از جمله کتاب اول از مجموعه "مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی" و همچنین در باب اول کتاب شناخت خود (که حاوی مجموعه سخنرانی‌های ایشان در این موضوع است) به تفصیل و البته با زبانی غیر فنی و قابل فهم برای عموم مطالبی را بیان کرده‌اند.

ایشان ضمن قبول اینکه جهان غرب به دو عصر علم و ایمان تقسیم شده است؛ معتقد است که در عصر ایمان (قرون وسطی که بیش از ۱۵ قرن به طول انجامید) متولیان دینی، علم و اندیشه را از صحنه زندگی حذف کردند و تنها دو، سه قرن است که علم جان گرفته بطوری که در پی رنسانس و نهضت پروتستانتیزم (اصلاح دینی) علم با حذف ایمان جایی برای خود باز کرد. شهید مطهری تعارض میان علم و ایمان را در غرب محصول تحریف بسیار ظریف و کوچکی در تورات (عهد عتیق انجیل) می‌داند و البته این تحریف تاریخی خوردنما را زیان‌آورترین تحریف تاریخ از نظر آثار تخریبی آن نامیده است. توضیح اینکه در تورات همانند قرآن کریم داستان خلقت حضرت آدم (ع) ذکر شده است. تفاوتی که در این دو روایت بیش از هر چیز مشهود است نوع میوه "شجره

مست، چراغی است در نیمه شب در دست دزد برای گزیده تر بردن کالا. این است که انسان عالم بی‌ایمان امروز با انسان جاهل بی‌ایمان دیروز از نظر طبیعت و ماهیت رفتارها و کردارها کوچکترین تفاوتی ندارد. چه تفاوتی است میان چرچیل‌ها و جانسون‌ها و نیکسون‌ها و استالین‌های امروز با فرعون‌ها و چنگیزها و آتیلای‌های دیروز؟" (۶)

"تاریخ گذشته و حال نشان داده که تفکیک علم و ایمان از یکدیگر چه نتایجی به بار می‌آورد، آنجا که ایمان بوده و علم نبوده است، مساعی بشر دوستانه افراد صرف اموری شده که نتیجه زیاد و احیاناً نتیجه خوب به بار نیاورده است... آنجا که علم بوده و جای ایمان خالی مانده است. مانند برخی جوامع عصر حاضر. که تمام قدرت علمی صرف خودخواهی‌ها و خودپرستی‌ها، افزون طلبی‌ها و برتری طلبی‌ها شده است" (۷)

شهید مطهری در ادامه مطالب مذکور، نظر برخی دانشمندان مشهور غربی (برتراند راسل و جرج سارتن) را درباره علم و ایمان ذکر می‌کند. (۸) و (۹)

۶- زیان‌آورترین تحریف تاریخ (سرگذشت علم و ایمان در غرب)

از مطالب پیش گفته (شامل نظر اسلام در باب علم و ایمان و رابطه آن دو با هم و زیانهای ناشی از جدایی این دو عرصه وجود آدمی) می‌توان نتیجه گرفت که اگر انسان - و به تبع آن جامعه انسانی - بتواند ظرفیت‌های علمی و ایمانی خود را به شکل صحیحی به فعلیت رساند، قادر خواهد بود در پرتو آن دو به کمال مطلوب خویش نایل آید.

اما پرسشی که بیش از همه در این باب خودنمایی می‌کند این است که آیا در عمل، نوعی تعارض میان علم و ایمان احساس نمی‌شود؟ شاهد این تعارض را می‌توان در جهان غرب و عالم مسیحیت مشاهده نمود؛ بطوری که نمود این تعارض در آن وادی جای

**هم علم به انسان
صلاحیت می‌دهد و هم
ایمان، علم صلاحیت تصدی
بر مناصب تخصصی و ایمان
صلاحیت تصدی بر انسان‌ها
را می‌دهد و بعبارت دیگر
علم تخصص‌زا است و ایمان
تعهد آفرین.**

ساز ... علم جهان را با انسان سازگار می‌کند و ایمان انسان را با خودش ... هم علم به انسان امنیت می‌دهد و هم ایمان، علم امنیت برونی می‌دهد و ایمان امنیت درونی. (۴) ما نیز می‌توانیم به تبع استاد شهید اضافه کنیم:

هم علم به انسان صلاحیت می‌دهد و هم ایمان، علم صلاحیت تصدی بر مناصب تخصصی و ایمان صلاحیت تصدی بر انسان‌ها را می‌دهد و بعبارت دیگر علم تخصص‌زا است و ایمان تعهد آفرین.

البته روابط مذکور میان علم و ایمان شاید بیشتر روابطی کاری را در عرصه‌های مجزا و در عین حال مکمل یکدیگر تداعی نماید ولی در عبارات دیگری از شهید مطهری روابط میان علم و ایمان در ناحیه تأثیر و تأثر مستقیم علم و ایمان برهم، بررسی و این رابطه تنگاتنگ هرچه بیشتر نمایان گردیده است؛ استاد شهید از سویی معتقد است:

"ایمان را در پرتو علم باید شناخت؛ ایمان، در روشنایی علم از خرافات دور می‌ماند" و از دیگر سوی براین باور است که "انسان پیش از آنکه ابزار [علم] را به کار اندازد، مقصد را در نظر گرفته است. ابزارها همواره در طریق مقصدها استخدام می‌شوند ... از این رو [انسان] نیازمند نیرویی است که ... بتواند انقلابی در ضمیرش ایجاد کند و به او جهت تازه بدهد. این کاری است که از علم (و کشف قوانین حاکم بر طبیعت و بر انسان) ساخته نیست [بلکه کار ایمان است]" (۵)

بنابراین علم، ایمان را از دسترس کژی‌ها حراست می‌کند و ایمان نیز علم را جهت می‌دهد و به عبارت دیگر تخصص علمی، تعهد ایمانی را در عرصه عمل به فعلیت می‌رساند و تعهد ایمانی، تخصص علمی را جان و جهت می‌بخشد و یک انسان برای رسیدن به کمال انسانی خویش و همچنین برای رسانیدن جامعه خود به توسعه و پیشرفت و تعالی نیازمند این دو بال (علم و ایمان) می‌باشد.

۵- تبعات جدایی علم و ایمان:

همچنانکه همراهی و نقش مکملیت علم و ایمان دارای آثار و اهمیتی اساسی است، جدایی آن دو نیز تبعات زیانباری بدنبال دارد. این تبعات زیانبار از نگاه ژرف کاو شهید مطهری مخفی نمانده است؛ بطوری که می‌نگارد:

"آنجا که علم و معرفت نیست، ایمان مؤمنان نادان وسیله‌ای می‌شود در دست منافقان زیرک ... علم بدون ایمان نیز تیغی است در کف زندگی

علم، ایمان را از دسترس کژی‌ها حراست می‌کند و ایمان نیز علم را جهت می‌دهد و به عبارت دیگر تخصص علمی، تعهد ایمانی را در عرصه عمل به فعلیت می‌رساند و تعهد ایمانی، تخصص علمی را جان و جهت می‌بخشد و یک انسان برای رسیدن به کمال انسانی خویش و همچنین برای رسانیدن جامعه خود به توسعه و پیشرفت و تعالی نیازمند این دو بال (علم و ایمان) می‌باشد.

ممنوعه "ای است که آدم و حوا از نزدیکی به آن منع شده بودند. در تورات آمده که پس از خلقت آدم و جای گرفتن او و همسرش در بهشت "خداوند آدم را امر فرموده، گفت: از همه درختان باغ بی ممانعت بخور، اما از درخت معرفت نیک و بد زنهار نخوری، زیرا روزی که از آن خوردی، هر آینه خواهی مرد." (عهد عتیق - سفر پیدایش. آیه ۱۶ و ۱۷) همچنین در آیات اول تا هشتم از باب سوم، مکالمه همسر آدم (حوا) را با شیطان (که به شکل ماری بر وی ظاهر شده بود) می‌خوانیم که مار اینگونه وی را تشویق به خوردن همان میوه می‌کند:

"... مار به زن گفت: هر آینه نخواهید مرد. بلکه خدا می‌داند در روزی که از آن بخورید چشمان شما باز شود و مانند خدا عارف به نیک و بد خواهید بود ..."

و طبق نقل تورات زمانی که آن دو فریب شیطان را خوردند (در آیه ۲۳ از همان باب) از قول خداوند آمده است:

"و خداوند خدا گفت: همانا انسان مثل یکی از ما شده است که عارف نیک و بد گردیده. اینک مبادا دست خود را دراز کند و از درخت حیات [جاودانه] نیز گرفته، بخورد و تا ابد زنده بماند."

شهید مطهری پس از نقل این فرازها از عهد عتیق (تورات) می‌نویسد:

"طبق این برداشت از انسان و خدا، و آگاهی و عصیان، امر خدا (دین) این است که انسان عارف نیک و بد نگردد و آگاه نشود؛ شجره ممنوعه، شجره آگاهی است، انسان با عصیان و تمرد امر خدا (با سرپیچی از تعلیمات شرایع و پیامبران) به آگاهی و معرفت می‌رسد و به همین دلیل از بهشت خدا رانده می‌شود. بر اساس این برداشت، همه و سوسه‌ها، و سوسه آگاهی است؛ پس شیطان و سوسه گر همان

عقل است.

اولی] ما مسلمانان از قرآن آموخته‌ایم که خداوند همه اسماء (حقایق) را به آدم آموخت و آنگاه فرشتگان را امر فرمود که آدم را سجده کنند و شیطان از آن جهت رانده در گناه شد که بر خلیفه‌الله آگاه به حقایق سجده نکرد. (۱۰) و سنت به ما آموخته است که شجره ممنوعه، طمع، حرص و چیزی از این مقوله بود. یعنی چیزی که به حیوانیت انسان مربوط می‌شد نه به انسانیت او و شیطان و سوسه گر همواره بر ضد عقل و مطابق هوای نفس حیوانی و سوسه می‌کند و آنچه در وجود انسان، مظهر شیطان است، نفس اماره است نه عقل آدمی." (۱۱)

استاد شهید پس از بیان تفاوت دیدگاه اسلام با مسیحیت تحریف شده چنین نتیجه‌گیری می‌کند:

"همین برداشت است که تاریخ تمدن اروپا را در ۱۵۰۰ سال اخیر به عصر ایمان و عصر علم تقسیم می‌کند و علم و ایمان را در مقابل یکدیگر قرار می‌دهد. در صورتی که تاریخ تمدن اسلامی تقسیم می‌شود به عصر شکوفایی (عصر ایمان و علم) و عصر انحطاط (انحطاط علم و ایمان توأماً)" (۱۲)

شهید مطهری در آخر چنین هشدار می‌دهد که "ما مسلمانان باید خود را از این برداشت غلط که خسارت‌های جبران‌ناپذیری بر علم و ایمان و بر انسانیت وارد کرد، برکنار بداریم و کورکورانه تضاد علم و ایمان را امری مسلم تلقی نکنیم." (۱۳)

این تحریف عظیم که موجب جدایی علم از ایمان در عرصه معرفت بود، تبعات دیگری نیز به همراه داشت؛ جدایی طبیعت از ماورای آن، پالایش معرفت انسانی از پیش‌بینی‌ها و نظریات دینی، جدایی دانش از ارزش و بالاخره جدایی مناسبات اجتماعی از دین و راندن دین به عرصه فردی (سکولاریته)، که یکی از نمودهای بارز آن جدایی دین از سیاست بود و این عبارت که "کار قیصر را به قیصر و کار پاپ را به پاپ و اگدار" شعاری بود بر همین مبنا که در فرهنگ غرب نشو و نما یافت.

یکی از تبعات این جدایی در عرصه سیاسی، پس از رنسانس، در ملاک شایستگی افراد رخ نمود. بر این مبنا تنها به تخصص اهمیت داده می‌شد (البته آن هم در جایی که ملاک شایستگی افراد اهمیت داشت).

نکته‌ای که در آخر باید ذکر گردد اینک: هر چند ایمان به غیب و ماوراءالطبیعه یا ایمان به خدا، معاد، وحی، انبیا و ... پس از رنسانس حداکثر مسأله‌ای شخصی شد، ولی ایمان در عرصه اجتماعی از میان نرفت بلکه متعلق آن تغییر نمود و کثیری از انسان‌ها با گرایش به ماده‌پرستی و علم‌پرستی و ملیت‌پرستی و ... دچار انحراف شدند و این ایمان و پرستش،

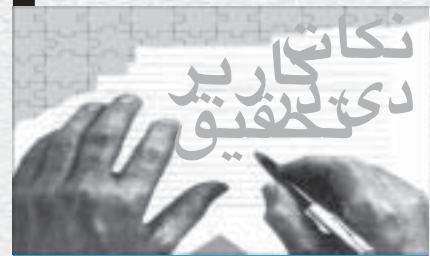
هر چند ایمان به غیب و ماوراءالطبیعه یا ایمان به خدا، معاد، وحی، انبیا و ... پس از رنسانس حداکثر مسأله‌ای شخصی شد، ولی ایمان در عرصه اجتماعی از میان نرفت بلکه متعلق آن تغییر نمود و کثیری از انسان‌ها با گرایش به ماده‌پرستی و علم‌پرستی و ملیت‌پرستی و ... دچار انحراف شدند و این ایمان و پرستش، تعهداتی برای بشر آورد که در ملاک‌های انتخاب افراد بر اساس شایستگی‌های ایشان تأثیر گذار بود.

تعهداتی برای بشر آورد که در ملاک‌های انتخاب افراد بر اساس شایستگی‌های ایشان تأثیر گذار بود. هر چند در بسیاری از موارد، این تعهد و ایمان مکتوب نگردید و شاید در ظاهر نفی یا توجیه شد ولی حقیقت آن است که برای بشر در عمل، زندگی انسانی بخصوص در بعد اجتماعی آنهم فارغ از هر گونه ایمان، باور، اعتقاد و بدون داشتن نوعی تعهد امکان ندارد. کمترین نشانه آن، تأثیر اجتماعی فرهنگ بر حوزه انسانی تحت پوشش آن است. این تأثیر به گونه‌ای است که غالباً خروج از چارچوب فرهنگ و نیروهای اجتماعی تقویت‌گریا موجود آن، موجب فشار همگانی خواهد شد؛ برای نمونه کافی است به پرونده سیاستمداران غربی بخصوص امریکایی رجوع شود؛ آنهم در مواردی که مفاسد جنسی آنان افشاگر دیده است. در اینگونه موارد رسوایی بزرگی در جامعه‌ای که بسیاری از افراد آن اهمیتی بدان مفاسد نمی‌دهند، بوجود آمده است.

ادامه دارد...

پی نوشت‌ها:

- ۱- ر. ک به کتاب علل گرایش به مادیگری
- ۲- برای نمونه ر. ک به مجموعه آثار شهید مطهری؛ ج ۲؛ صص ۲۵ تا ۲۸
- ۳- ر. ک به مجموعه آثار شهید مطهری؛ ج ۲؛ صص ۲۱ تا ۲۵ و یادداشت‌های استاد شهید؛ ج ۱؛ بحث ایمان
- ۴- مجموعه آثار شهید مطهری؛ ج ۲؛ صص ۳۲ و ۳۵-۶؛ همان؛ صص ۳۵ و ۳۶
- ۷ و ۸- همان؛ صص ۳۷ و ۳۸
- ۹- برای اطلاع بیشتر ر. ک به بحث ایمان در مجموعه یادداشت‌های استاد ج ۱؛ و مجموعه آثار ج ۲؛ صص ۴-۲۷۳
- ۱۰- سوره بقره؛ آیات ۳۱ تا ۳۴
- ۱۱ و ۱۲- مجموعه آثار شهید مطهری؛ ج ۲؛ صص ۳۰ و ۳۱



نکات کاربردی در تحقیق

ارتباط غیر کلامی

اشاره: برای برقراری یک ارتباط مناسب، لازم است که تعامل کنندگان درباره ویژگی‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های یکدیگر اطلاعاتی داشته باشند. ما نمی‌توانیم از فرد انتظار داشته باشیم که شخصاً به ارزیابی شخصیت، هوش، ارزش‌ها و پایگاه اجتماعی خود بپردازد؛ بلکه این حالات را از رفتارهای او استنباط می‌کنیم. اکثر علایمی که افراد برای ابراز خود انگاره‌ها استفاده می‌کنند، غیر کلامی است. علایمی مثل وضعیت بدن، لباس، حالات چهره و حتی محیط. آگاهی از جنبه‌های غیر کلامی ارتباط و آثار آن بر تعامل اجتماعی، به گزینشگران کمک می‌کند تا در تفسیر نشانه‌ها، مهارت بیشتری پیدا کنند و برداشت‌های دیگران را بهتر کنترل کنند. ما در دو بخش گذشته، به تعریف ارتباط غیر کلامی پرداختیم و کارکردهای آن را بازگو کردیم. سپس برخی از مؤلفه‌های ارتباط غیر کلامی اشاره کردیم که در این قسمت نیز ادامه بحث را پی می‌گیریم.

ب) وضعیت بدن: هر چند بدن به طور کلی سه وضعیت دارد (ایستاده، نشسته و درازکش) اما منظور ما از وضعیت بدن در ارتباطات میان فردی، حالات ایستاده و نشسته است. وضعیت بدن می‌تواند معرف پایگاه، نگرش‌های مثبت یا منفی و سطح هیجانات و تمایلات باشد.

پایگاه افراد را در دو حالت می‌توان بررسی کرد: نخست در حالت نشسته و سپس در حالت ایستاده. افرادی که پایگاه بالاتری دارند، در هنگام نشستن، وضعیت راحت‌تری به خود می‌گیرند؛ برای نمونه: بدن خود را به یک طرف کج می‌کنند و بر روی صندلی لم می‌دهند ولی افرادی که پایگاه پایین‌تری دارند، روی صندلی "شق و رق" می‌نشینند. افرادی که پایگاه بالاتری دارند، در هنگام ایستادن راحت‌تر هستند و دست‌هایشان را روی سینه خود می‌گذارند یا آنها را در جیب می‌برند، در حالی که افرادی که از پایگاه پایین‌تری برخوردارند "شق و رق" و "رسمی" می‌ایستند.

برخی از پژوهشگران به پدیده "همخوانی وضعیت بدن" اشاره می‌کنند و بر آنند که گاهی تعامل

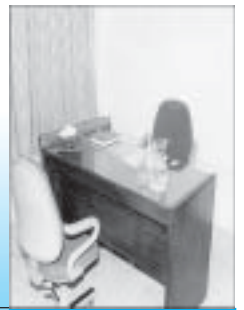
کنندگان به طور همزمان رفتارهای مشابهی انجام می‌دهند؛ یعنی رفتار طرف مقابل، "مثل آینه" رفتار فرد را منعکس می‌سازد. آنها می‌گویند "انعکاس آینه وار وضعیت بدن" در گفتگوهای مثبت روی می‌دهد و تفاهم طرفین را افزایش می‌دهد. این گونه رفتارهای مشابه عبارتند از: انداختن پاها بر روی یکدیگر، خم شدن به جلو، تکان دادن سر، دست به سینه شدن. کسی که در حالت نشسته به طرف جلو خم شده است، در مقایسه با کسی که بدن خود را عقب می‌کشد، نگرش مثبت بیشتری به موضوع بحث دارد. در هنگام ایستادن نیز افرادی که رو در روی یکدیگر می‌ایستند، نسبت به موضوع بحث، نگرش مثبت بیشتری دارند تا کسانی که روی خود را را به طرف دیگری برمی‌گردانند. شایان ذکر است که تعاملات طولانی، بیشتر وقتی روی می‌دهند که طرفین ایستاده یا نشسته‌اند؛ نه وقتی که یکی از آنها نشسته و طرف مقابل ایستاده است.

در اینجا باید اشاره‌ای هم به هیجانات شدیدتری کنیم که مستقیماً از طریق وضعیت بدنی ابلاغ می‌شوند. وضعیت بدنی منابعی که برانگیخته شده‌اند، گویاتر از سخنانشان است؛ مثلاً شخصی که قوز کرده و خمیده است، از افسردگی رنج می‌برد. در آخر باید گفت که شق و رق بودن یا کاهش خمیدگی و همچنین شدت صدا و افزایش تکان دادن سر، از جمله رفتارهایی است که غیر کلامی و در عین حال مؤثر در ترغیب دیگران برای تعامل می‌باشند.

ج) تکان دادن سر: ما فارغ از این که گوینده یا شنونده باشیم، مدام سر خود را تکان می‌دهیم. ما به دو شیوه می‌توانیم برای ابراز علاقه و اشتیاق خود نسبت به حرف‌های گوینده، از تکان دادن سر استفاده کنیم. ما با کج کردن سر، علاقه‌مندی خود را نسبت به حرف‌های طرف مقابل ابراز می‌کنیم. علاوه بر این ما با تکان‌های سر، تمایل خود را به ادامه صحبت نشان می‌دهیم. مصاحبه‌کنندگان و محققین معمولاً از این روش برای تشویق مصاحبه‌شوندگان و منابع به صحبت بیشتر، استفاده می‌کنند؛ در این مورد به چند نوع نشانه اشاره می‌شود که عبارتند از: تکمیل جملات، درخواست توضیح بیشتر، تکان دادن سر به معنای "آهان"، "بله" و "درسته". این نشانه‌ها همگی علامت توجه ما به گفته‌های طرف مقابل هستند. شواهد نشان می‌دهند که حرکات سر به خاتمه دادن آرام و همزمان گفتگو نیز کمک می‌کند. همچنین تکان دادن سر، از جمله رفتارهایی است که بصورت مؤدبانه نمایانگر بی‌توجهی و عدم پاسخدهی توسط کسی است که می‌خواهد گفتگو را پایان دهد و بالاخره حرکات سر، نشانه ابراز احساسات ماست، برای مثال کج کردن سر به یک طرف، نشانه علاقه یا

حیرت و پایین انداختن سر، نشانه افسردگی یا غمگینی و بالا گرفتن سر، نشانه مبارزه جویی است. (د) نگاه کردن (ارتباط بصری): در طی قرون متمادی توجه زیادی به طریقه نگاه و آثار آن بر رفتار انسان شده است. نگاه کردن، کارکردهای مختلفی دارد که یکی از مهم‌ترین آنها نوبت‌گیری است. مردم وقتی به کسی گوش می‌دهند، بیش از وقتی که خود صحبت می‌کنند، از ارتباط بصری استفاده می‌کنند و نیز در هنگام گوش دادن، نگاه‌های طولانی‌تری به طرف مقابل می‌کنند. همچنین در نگاه‌های متقابل که سرعت زیادی دارند، به محض برقرار شدن ارتباط بصری، یکی از طرفین سخن خود را قطع می‌کند. زنجیره این تعامل به این شرح است: وقتی شخص "الف" به انتهای صحبت خود نزدیک می‌شود، نگاهی به شخص "ب" می‌کند و باین نگاه، به او می‌فهماند که نوبت اوست. شخص "ب" نیز به محض شروع پاسخ، نگاه خود را از شخص "الف" برمی‌گرداند، به خصوص اگر صحبت وی طولانی یا راجع به موضوعی دشوار باشد؛ چرا که گوینده باید تحت این شرایط، تمام عواملی را که سبب انحراف حواس می‌شوند، حذف کند؛ به همین خاطر او کانال ارتباط بصری را می‌بندد. از سوی دیگر، شنونده ارتباط بصری با سخنگو را ادامه می‌دهد، مگر آن که صحبت او خیلی طولانی شود. در این صورت نگاه او نیز قطع می‌گردد. ظاهر این الگوی نگاه کردن، شیوه‌ای مفید برای هماهنگ کردن و کنترل جریان گفتگو بین محقق و منبع است و مانع از قطع مکرر کلام و برزبان آوردن نوبت‌های یکدیگر می‌شود.

ارتباط بصری نشانگر شدت هیجانات ما درباره موضوعات یا در مورد دیگران نیز می‌باشد. ظاهر آن مادر گفتگو با افراد یا در موضوعاتی که به آنها علاقه بیشتری داریم، نگاه‌های طولانی‌تری می‌کنیم. البته باید این نکته را هم در نظر داشته باشیم که ما درباره تصور طرف مقابل راجع به پیامان، "فیدبک" (یعنی علایمی دال بر تأیید یا عدم تأیید آن) دریافت می‌کنیم. در این موارد محقق می‌تواند رفتار اجتماعی خود را اصلاح کند و به نتایج مورد نظر دست یابد. بنابراین محققان می‌توانند با ایجاد ارتباط بصری به منابع خود، ابراز علاقه و توجه کنند؛ به علاوه وقتی آنها به طور مکرر به منابع خود نگاه می‌کنند، بیش از وقتی که به ندرت به آنها نگاه می‌کنند، نزد ایشان کسب محبوبیت می‌کنند. همچنین محققانی که به طور همزمان از تقویت کننده‌های کلامی و بصری استفاده می‌کنند، می‌توانند منابع خود را وادار کنند تا نگرش‌ها و احساساتشان را ابراز نمایند.



کاربردی نکات مصاحبه

نکات کاربردی در مصاحبه

بازگردان

پرسش ماهرانه و بازگردان از جمله تکنیک‌های رایج اخذ اطلاعات و هدایت مبادلات میان فردی به شمار می‌آید. اگر چه بازگردان و پرسش از لحاظ کارکرد با هم شباهت‌هایی دارند، اما تفاوت‌هایی هم دارند. منظور ما این نیست که استفاده از این دو با هم منافات دارند؛ برای مثال دو مصاحبه فرضی زیر را در نظر بگیرید. این مصاحبه توسط خانم (الف) با خانم (ب) صورت گرفته است.

خانم (الف) چند نفر با شما زندگی می‌کنند؟
خانم (ب) در حال حاضر من و شوهرم، اما تا دو ماه دیگر صاحب فرزندی خواهیم شد.

(الف) شوهر شما چند سال دارد؟
(ب) او به تازگی وارد ۳۳ سالگی شده است.
(الف) و شما؟

(ب) من ۲۸ سال دارم.
(الف) خیلی خوب، چند وقت است که در تهران زندگی می‌کنید؟

(ب) ماه دیگر می‌شود ۲ سال.
(الف) آیا در حال حاضر شوهرتان شاغل است؟

(ب) بله، شکر خدا؛ اما معلوم نیست تا چند وقت دیگر.
(الف) کجا کار می‌کنند؟

(ب) در یک کارخانه روغن نباتی؛ اما مثل اینکه می‌خواهند کارگاه را به دلیل آلودگی زیاد تعطیل کنند. همین موضوع هم ما را نگران کرده است.

(الف) همسرتان در آنجا چه کار می‌کند؟
(ب) او در قسمت بسته بندی کار می‌کند.
(الف) آیا درآمد دیگری هم دارید؟

(ب) خیر، ما با دستمزد شوهرم زندگی می‌کنیم. این تنها درآمد ماست. البته کمی هم قرض کرده ایم که به آنها هم چک و سفته داده ایم؛ چون بدون آن نمی‌توانستیم زندگی کنیم.

(الف) قبلاً کجا زندگی می‌کردید؟

(ب) در یکی از شهرهای جنوبی کشور.

(الف) آیا شوهرتان در آنجا هم شاغل بود؟

(ب) خیر، به همین دلیل به اینجا آمدم. او از زمان ازدواجمان بیکار بود، بعد از آن هم این اولین شغل او می‌باشد. اینطور شد که به اینجا آمدم.

دومین مصاحبه نیز با همین خانم صورت گرفته است. ذیلاً گزیده‌ای از مصاحبه آنان را بازگو می‌کنیم:

(الف) بیشتر وقتتان را در خانه می‌گذرانید؟
(ب) بله، وقتی فکرتان را می‌کنم می‌بینم یاد نمی‌آید آخرین بار چه موقع برای خرید بیرون رفتم، نه اینکه حوصله‌اش را نداشته باشم، چون اگر می‌خواستم می‌توانستم بیرون بروم.

(الف) شما به رغم اینکه احساس می‌کنید می‌توانید بیرون بیایید اما از این کار خودداری می‌کنید؛ گویا چیزی شما را در خانه نگه می‌دارد؟
(ب) فکر می‌کنم همه‌اش به خاطر نگرانی‌ها از به دنیا آمدن بچه، بیکار شدن شوهرم و این چک و سفته‌هایی باشد که در اختیار طلبکاران قرار دارد.

اینها مدام عذابم می‌دهد. اگر کارخانه روغن نباتی که شوهرم در آنجا کار می‌کند، بسته شود، نمی‌دانم باید چه کار کنیم. ما به کار او احتیاج داریم؛ به خصوص حالا.

(الف) شما همین حالا با فرزندی که در راه دارید، به قدر کافی گرفتار هستید؛ حالا فکر بیکاری همسرتان و فشار آن هم مزید بر علت شده است.

(ب) دقیقاً همین‌طور است، می‌دانید وقتی آمدم اینجا تا جایی که می‌شد قرض گرفتیم، به همین دلیل هم هست که در این مدت نتوانستیم پول زیادی پس انداز کنیم و شوهرم هم سابقه زیادی ندارد و نمی‌تواند از کارفرمای خودش کمک هزینه قابل توجهی بگیرد.

(الف) بله، قطع حقوق ماهیانه خیلی بد است، به خصوص وقتی تنها منبع درآمد شماست. ضمن اینکه طلب‌های زیادی را هم باید بازپرداخت کنید، علاوه بر اینکه تولد فرزندتان و خرج‌های او هم اوضاع را بدتر می‌سازد.

(ب) بدتر از این نمی‌شود، نمی‌دانم اگر نتوانیم سفته‌ها و چک‌ها را سر موعد بپردازیم، چه کار باید بکنیم، آن هم درست نزدیک تولد بچه، بعضی وقت‌ها یک جا می‌نشینم و می‌زنم زیر گریه. می‌دانید که نمی‌توانم همه نگرانی‌های خودم را با

همسرم در میان بگذارم. او هم ناراحت و نگران است و من مدام سعی کرده‌ام که او را سر حال نگه دارم.

(الف) پس تمام این مدت مشکلات را یک تنه تحمل می‌کردید.

(ب) بله و شما اولین کسی هستید که با او در این مورد صحبت می‌کنم.

این دو مصاحبه که با یک نفر انجام شده است، از لحاظ نوع برخورد مصاحبه‌گر متفاوت است.

در اولین مصاحبه، مصاحبه‌گر قصد دارد بر اساس پرسش‌هایی از پیش تعیین شده، اطلاعاتی درباره سوابق مصاحبه‌شونده (از قبیل سن، شغل، تعداد اعضای خانواده، وضعیت اشتغال شوهر و مدت سکونت در منطقه مورد نظر) کسب کند.

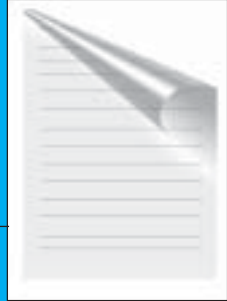
ویژگی اصلی این مصاحبه، سوالات مصاحبه‌گر و اطلاعات به دست آمده توسط اوست و مصاحبه‌شونده فقط اطلاعات می‌دهد. در این مصاحبه برای هدایت مصاحبه‌شونده، فقط از مهارت پرسشگری استفاده شده است؛ به طوری که مصاحبه‌گر، خانم (ب) را تشویق می‌کند تا اطلاعات مورد نیازش را به طور مستقیم ارائه نماید و وقتی این خانم شروع به صحبت درباره تأثیرات بیکاری احتمالی شوهرش می‌کند، مصاحبه‌گر جهت بحث را به سرعت با پرسش دیگری عوض می‌کند.

اما مصاحبه دوم، بر خانم (ب) و مشکلات وی متمرکز است و مصاحبه‌گر در درجه دوم اهمیت قرار دارد. مصاحبه‌کننده به جای هدایت مستقیم مصاحبه‌شونده او را طوری راهنمایی می‌کند تا درباره موضوعات مهمی که در نظر دارد، صحبت کند. در مصاحبه دوم، برخلاف مصاحبه اول، مصاحبه‌گر سؤال نمی‌کند، بلکه جملات معترضه او در واقع «بازگردان» گفته‌های مصاحبه‌شونده است.

اگر چه اختلاف نظرهایی در زمینه تعریف «بازگردان» وجود دارد، اما به طور کلی می‌توان گفت: «بازگردان، عبارتست از اظهاراتی که جوهره پیام مصاحبه‌شونده را در بر گرفته و در واقع بازگویی آن است.»

در دو مصاحبه مذکور، علاوه بر تکنیک «بازگردان»، دو نکته مهم دیگر نیز وجود دارد؛ اولاً: مصاحبه‌گر و مآ پرسش و پاسخ نیست، ثانیاً: سبک مصاحبه‌ها با یکدیگر تفاوت دارد. در شماره بعد در این باره مطالب بیشتری بیان خواهیم کرد.

همکاران محترم! شما نیز می‌توانید مطالب یا تجربیات خود را در این زمینه در اختیار نشریه پیام گزینش قرار دهید.



مقاله

مقاله

مبانی اخلاق اداری (۳)

نگاه به کار و مسئولیت

نوع نگاه انسان به کار و مسئولیت از امور مهم و بنیانی در شکل گیری اخلاق مطلوب اداری است. کسی که کار و مسئولیت را امانت ببیند و آن را وسیله عزتمندی و سرمایه شکوفایی خویش بداند، از کار کردن احساس رضایت و خشنودی و خود شکوفایی می کند و همین مایه بهبود اخلاق و رفتار اداری او می شود. امیرمؤمنان علی (ع) در آموزه های اخلاق اداری، کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری را در این جهت آموزش می داد، چنانکه در نامه ای به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان چنین فرموده است:

«همانا کاری که به عهده توست، طعمه ای برایت نیست، بلکه امانتی است برگردنت و آن که تو را بدان کار گمارده، نگرهبانی امانت را به عهده ات گذارده، و تو پاسخگوی آنی نسبت به آن که فرادست توست. این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خود رأیی عمل نمایی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم در آیی.» (۱)

کسی که کار و مسئولیت را امانت می بیند تمام تلاش خود را می نماید تا امانتداری کند، و این گونه است که اخلاق اداری معنا می یابد. امام علی (ع) با بیان این امر که کار و مسئولیت امانت است، به تصحیح بینش کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری خود پرداخته است. امام (ع) در نامه ای به یکی از کارگزاران خود که امانت مسئولیت را پاس نداشته و در آن خیانت روا داشته، چنین نوشته است:

نیکو و زیبا دیدن کار و تلقی مثبت از مسئولیت، حال و هوای زندگی انسان را مثبت، نیکو و زیبا می سازد و اساساً ارزش آدمی به آن چیزی است که آن را نیکو و زیبا می بیند.

دارد. بنابراین کسی که به کار و مسئولیت خود نگاهی منفی دارد و با آن ارتباطی سازنده و شکوفا کننده برقرار نمی کند، به تلخ کامی و کج رفتاری گرفتار می آید؛ و کسی که به کار و مسئولیت خود نگاهی مثبت دارد و آن را وسیله ای در جهت شکوفایی خود و خدمتگزاری به دیگران و تقرب به پروردگار می بیند، از نظر کاری و رفتاری به نشاطی انسانی دست می یابد. رفتار و کردار انسان، تابع نگاه و تلقی او از امور است و انسان فرزند کار و تخصص خویش است؛ به بیان امام علی (ع):

«مردمان، فرزندان تخصص های خویش و آن چیزی هستند که نیکو می دانند.» (۵)

نیکو و زیبا دیدن کار و تلقی مثبت از مسئولیت، حال و هوای زندگی انسان را مثبت، نیکو و زیبا می سازد و اساساً ارزش آدمی به آن چیزی است که آن را نیکو و زیبا می بیند؛ امیرمؤمنان علی (ع) در سخنی بسیار والا فرموده است:

«انسان را آن بهاست که در دیده اش زیباست» (۶)

نگاه به مسئولان

نوع نگاه کارکنان یک نظام اداری به مسئولان و افراد مافوق خود، از مسائل مهم و تعیین کننده در نوع رفتار و اخلاق اداری است.

بر همین اساس، اگر نگاه کارکنان نظام اداری به مسئولان و افراد مافوق خود، نگاهی مملوکانه و متقادانه باشد، نتیجه چنین نگاهی اخلاق و رفتاری بنده وار و حقارت بار، و توأم با کرنش و سازش، و همراه با چاپلوسی و ریاکاری خواهد بود؛ و اگر نگاه کارکنان نظام اداری به مسئولان و افراد مافوق خود، نگاهی سفیرانه و خیرخواهانه باشد، نتیجه چنین نگاهی اخلاق و رفتاری کرامت بار، و عزت آور، توأم با راستی و درستی و همراه با خیرخواهی و حقوقی خواهد بود. امیرمؤمنان علی (ع) تلاش می کرد نوع نگاه کارکنان نظام اداری را به مسئولان و افراد مافوق تصحیح نماید تا اخلاق و رفتار مطلوب در نظام اداری جلوه کند؛ آن حضرت در ضمن خطبه ای که در

«از تو به من خبری رسیده است، اگر چنان کرده باشی، پروردگار خود را خشمگین ساخته ای، و امام خویش را نافرمانی کرده ای و امانت خود را خوار و بی مقدار شمرده ای.» (۲) اگر امانت مسئولیت در دیده انسان خوار و بی مقدار شمرده نشود و شخص خود را متعهد به آن بداند، دست تعدی و خیانت نمی گشاید و از مرزهای امانتداری فراتر نمی رود. بنابراین، دریافت امانتدارانه از کار و مسئولیت، عاملی اساسی در نوع رفتار و کردار اداری است. براین مبنا امیرمؤمنان علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر به وی می آموزد که افرادی را به کار گیرد که روحیه امانتداری داشته باشند و به کار و مسئولیت به صورت امانت بنگرند و آن را به خوبی پاس دارند؛ آن حضرت چنین سفارش فرموده است:

«بر آن کس اعتماد کن که میان همگان اثری نیکو نهاده و به امانت از همه شناخته تر است.» (۳)

انسانی که کار و مسئولیت را امانت می بیند و آن را به نیکویی پاس می دارد، فقط کار و مسئولیت را پاسداری نمی کند، بلکه حریم ارزش های خود را نیز پاس می دارد؛ زیرا انسان پیش از آنکه به امانت کار و مسئولیت تعدی نماید، باید حریم ارزش های خود را بشکند، و تا انسان حرمت انسانی خود را زیر پا نگذاشته باشد، نمی تواند به حریم امانت کار و مسئولیت تعدی نماید. در اندیشه امیرمؤمنان علی (ع) انسان با کار کردن تنها نقشی اقتصادی و اجتماعی ایفا نمی کند، بلکه خود را نیز می سازد و رشد می دهد.

بالطبع چنین نگاهی به کار و مسئولیت در رفتار و کردار اداری آدمی به شدت تأثیر می گذارد و کار کردن و تلاش نمودن و امانت مسئولیت را به درستی پاس داشتن، خود لذت بردنی حقیقی و رشد یافتنی اساسی است؛ به بیان امیرمؤمنان علی (ع):

«خوشا آن که کسی پاکیزه داشته باشد.» (۴) نگاه درست به کار و مسئولیت و تلقی مثبت از آن، نقشی تعیین کننده در اخلاق کاری آدمی

آسیب شناسی گزینش

قسمت اول: نگرش قالبی نسبت به پدیده گزینش

انتخاب و گزینش در زندگی روزمره انسان‌ها و حتی سایر موجودات زنده، امری طبیعی و عادی بشمار می‌رود و هدف از آن بهره‌مندی هر چه بهتر از مناسب‌ترین گزینه‌ها در جهت رفع نیاز مربوطه می‌باشد؛ لیکن آنچه در این راستا از اهمیت بسزایی برخوردار است و نیل به اهداف اصلی را میسر می‌سازد، فرایند گزینش است. وقتی از فرایند گزینش یاد می‌شود منظور ساز و کارهایی است که ما جهت انتخاب اصلح به کار می‌بریم. از نقطه نظر علمی این فرایند می‌تواند به شیوه‌های گوناگون انجام پذیرد ولی از آنجائی که منظور ما در این مقاله، انتخاب و گزینش نیروهای انسانی می‌باشد و انسان نیز دارای قوه ادراک، فهم، احساس و قدرت تجزیه و تحلیل می‌باشد، لذا انجام این فرایند با نکات ظریف و پیچیده‌ای مواجه می‌گردد تا جائی که گفته می‌شود تمام انسان‌ها انتخابگرند ولی از انتخاب شدن ابا دارند. برای روشن شدن این موضوع به مدل شناختی زیر در رابطه با فرایند گزینش توجه کنید: ما با تفکر، به زندگی روزمره خود شکل می‌دهیم و برای سوالات بیشمار خود جواب‌هایی می‌یابیم، یا به چیزهای مورد نیاز خویش دسترسی پیدا می‌کنیم. اگر بخواهیم تصویر دقیق‌تری از فرایند گزینش نشان دهیم، می‌توانیم ذهن را به سیستمی تشبیه کنیم که اطلاعات ورودی را از طریق حواس دریافت کرده و با پردازش این اطلاعات و تجزیه و ترکیب آنها با توجه به اطلاعات قبلی و احساس‌های موجود، نهایتاً محصول جدیدی تولید می‌کند. این

ذهن ما عادت کرده است که اطلاعات را به شیوه‌ای مشخص و بطور قالبی جابه‌جا کند و این شیوه در بسیاری از مواقع مؤثر و دارای مزیت بوده است ولی محدودیت‌هایی را نیز دربردارد. ذهن در ایجاد قالب - بر اساس عادت - خوب عمل می‌کند اما در تغییر ساختار و تبدیل آنها - مطابق با اطلاعاتی که دارد - از مهارت کمتری برخوردار است.

محصول جدید (یعنی یک ادراک خاص) می‌تواند برای خروج از سیستم (ذهن) شکل انتخابی خاص خود را نشان دهد، همچنین می‌تواند در قسمتی از سیستم (ذهن) برای ترکیب یا مقابله با ورودی‌های بعدی ذخیره گردد. بر این اساس مغز ما برای شکل دادن به اندیشه‌های جدید، دائماً در حال تجزیه، تحلیل، ترکیب و پردازش اطلاعات است و این اندیشه جدید، هم می‌تواند به محصول قابل رؤیت تبدیل شود و هم قابلیت آن را دارد که برای فرصت‌های بعدی ذخیره گردد. این اعمال گاهی به صورت خودآگاه انجام می‌شود که قابل کنترل است و گاهی نیز بصورت ناخودآگاه و خارج از کنترل ارادی ما صورت می‌گیرد.

پس یکی از فرایندهای تفکر گزینش می‌باشد. فرایند گزینش، می‌تواند با آفت‌های جدی و آسیب‌رسان مواجه گردد که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- ۱- فقدان اصالت و ابتکار
- ۲- نداشتن حالت سیال و روان
- ۳- انعطاف ناپذیری
- ۴- عدم بسط و گستردگی

۱- اصالت و ابتکار: عبارت از میزان بدیع و ابتکاری بودن راه‌حل‌هایی است که فرد در برخورد با یک مسئله ارائه می‌دهد. به عبارت دیگر اصالت به معنای توانائی تولید جواب‌های مبتکرانه و تازه‌ایست که به ذهن فرد خطور می‌کند و منحصر به فرد بودن و نادر بودن از مشخصات آن است.

۲- سیال بودن: عبارتست از مقدار ایده‌هایی که ذهن می‌تواند از نظر کمی ایجاد کند و در رابطه با سیال بودن، معمولاً تعداد جواب‌هایی که فرد به یک مسئله می‌دهد مهم است (نه لزوماً صحیح بودن آنها).

۳- انعطاف‌پذیری: عبارتست از تنوع جواب‌هایی که فرد به یک مسئله می‌دهد و این تنوع است که در این مورد اهمیت بسزایی دارد.

۴- بسط و گستردگی: عبارتست از توجه هر چه بیشتر به جزئیات موضوع. در حالت بسط ایده‌ها، فرد به جزئیاتی که معمولاً بطور پیش پا افتاده یا بدیهی تصور می‌شوند، توجه می‌کند و آنها را از جهات مختلف بررسی می‌نماید. برخی از دانشمندان علوم رفتاری با مطرح کردن تفکر عمودی (vertical thinking) و تفکر جانبی (lateral thinking) معتقدند تفکر عمودی باعث ایجاد

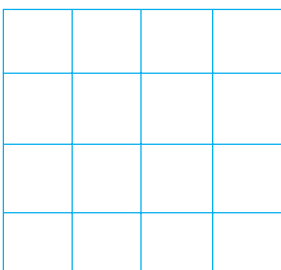
هگزها برای شکل دادن به اندیشه‌های جدید، دائماً در حال تجزیه، تحلیل، ترکیب و پردازش اطلاعات است و این اندیشه جدید، هم می‌تواند به محصول قابل رؤیت تبدیل شود و هم قابلیت آن را دارد که برای فرصت‌های بعدی ذخیره گردد. این اعمال گاهی به صورت خودآگاه انجام می‌شود که قابل کنترل است و گاهی نیز بصورت ناخودآگاه و خارج از کنترل ارادی ما صورت می‌گیرد.

قالب‌های ذهنی می‌شود؛ در حالی که تفکر جانبی ساختار این قالب‌ها را تغییر داده و باعث ایجاد قالب‌های جدید می‌گردد.

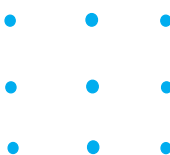
ذهن ما عادت کرده است که اطلاعات را به شیوه‌ای مشخص و بطور قالبی جابه‌جا کند و این شیوه در بسیاری از مواقع مؤثر و دارای مزیت بوده است ولی محدودیت‌هایی را نیز دربردارد. ذهن در ایجاد قالب - بر اساس عادت - خوب عمل می‌کند اما در تغییر ساختار و تبدیل آنها - مطابق با اطلاعاتی که دارد - از مهارت کمتری برخوردار است.

به دلیل این محدودیت‌هاست که نیاز به تفکر جانبی احساس می‌شود؛ اگر به مثال‌های زیر توجه کنیم، بیشتر به نقش تفکر خلاق در رفتارهایمان پی می‌بریم:

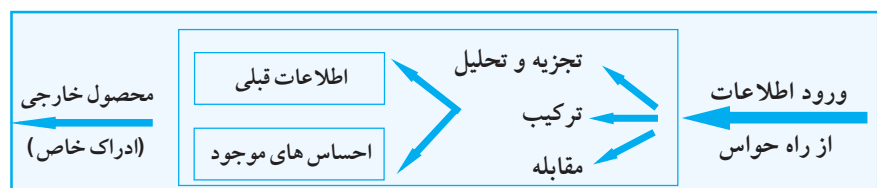
مثال ۱- در شکل زیر چند مربع وجود دارد؟



مثال ۲- در شکل زیر (بدون اینکه مداد را از روی کاغذ بردارید)، نه نقطه را با چهار خط مستقیم به هم وصل کنید.



بقیه در صفحه ۲۴





پاسخ به پرسش های شما

پاسخ به پرسش های شما

نمود؟

پاسخ: بر اساس نظام آموزش پودمانی که اخیراً توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی تصویب و ابلاغ شده است، به دارندگان مدرک تحصیلی دیپلم با طی ۱۲۰۰ ساعت آموزش، گواهینامه مهارتی (همتراز با فوق دیپلم) و به دارندگان مدرک تحصیلی فوق دیپلم با طی ۱۰۰۰ ساعت آموزش، گواهینامه تخصصی (همتراز با لیسانس) و به دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس با طی ۸۰۰ ساعت آموزش، گواهینامه تخصصی - پژوهشی (همتراز با فوق لیسانس) اعطای می شود. ضمناً علاوه بر موارد فوق به استناد مصوبه هیأت وزیران در ازای هر ۱۷۶ ساعت آموزش، یک ماه حقوق و فوق العاده شغل به عنوان پاداش به شرکت کنندگان در دوره های آموزشی پرداخت می شود.

پرسش: گاهی اوقات برای تحقیق، منبع موثقی یافت نمی شود و منابعی هم که خود داوطلب معرفی کرده است، داوطلب را به خوبی نمی شناسند و نمی توانند قاطعانه پاسخ دهند که او اعتقاد و التزام به ولایت فقیه و نظام دارد یا خیر؟ یا اینکه نماز می خواند یا خیر؟ جهت رسیدن به اطمینان، چه اقدامی باید صورت گیرد؟

پاسخ: ابزار شناخت در گزینش برپایه محور تحقیقات، مصاحبه و ارزیابی استوار است که اگر هر کدام با دقت خاص صورت گیرد، پرونده را به اطمینانی معرفی می رساند؛ لذا در صورتی که محقق کلیه تلاش های خود را در جهت شناسایی داوطلبین - اعم از منابع یا معرفیین - انجام داد و به نتیجه مطلوبی نرسید، طبق آموزش هایی که دیده است گزارش تحقیقات و تلاش های خود را مکتوب می کند تا توسط ارزیاب ها از ابزارهای دیگری همچون مصاحبه مدد گرفته شود. ضمناً در خصوص محور سؤال های مطرح شده در فرم های تحقیق و نحوه رسیدن به جواب آنها در آموزش های مربوط به تحقیق توضیح مفصل داده شده است.

پرسش: اینجانب سه سال است که به عنوان محقق با گزینش همکاری دارم، ولی تا به حال هیچ گونه کارت شناسایی یا حکمی برای من صادر نشده است و گاهی هم از این بابت دچار مشکل شده ام. آیا برای گزینشگران کارت صادر نمی شود؟

پاسخ: لزوم شناسایی محقق توسط منابع یا معرفیین، کارت شناسایی یا حکم معتبر مربوط به تحقیق است؛ لذا توصیه می گردد حتماً محققین مجهز به کارت یا حکم جهت اعتبار قانونی کار خود باشند و بدون آن برای تحقیق اعزام نشوند. وظیفه صدور کارت یا حکم، با هسته های گزینش یا هیأت های مرکزی می باشد.

پست های سازمانی هسته ای که شما در آن مشغول به کار می باشید، اقدام نماید.

پرسش: بر اساس ماده ۳۶ آیین نامه اجرایی، مصاحبه گران مربوط به مراحل اول و دوم تجدید نظر در یک پرونده، مستقل از یکدیگر خواهند بود، و همچنین بر اساس ماده ۶ دستورالعمل نحوه انجام امور گزینش خواهران، کلیه امور مربوط به مصاحبه متقاضیان زن باید توسط همکاران خواهر انجام شود. حال چنانچه خواهری داوطلب نیاز به مصاحبه مجدد داشته باشد و خواهر دیگری جهت انجام مصاحبه دوم در هسته وجود نداشته باشد، چه باید کرد؟

پاسخ: در موقعیت مذکور می توان از خواهران شاغل در سایر هسته ها درخواست همکاری کرد یا با آموزش نیروهای پاره وقت، در مواقع لزوم، به آنان مراجعه نمود؛ چنانکه در حال حاضر بسیاری از هسته ها به همین نحو عمل می کنند.

پرسش: چه راه حل هایی برای احراز عدالت یا وثاقت منابع وجود دارد؟

پاسخ: از راه های زیر می توان عدالت یا وثاقت شخص را احراز کرد:

الف. شناخت خود محقق از راه معاشرت یا معرفی از طرف هسته یا هیأت؛

ب. معرفی از طرف منابع شناخته شده با تصریح به اینکه مثلاً فلان شخص، عادل یا راستگوست؛

ج. شایع (بی در پی شدن اخبار جماعتی بدون تبانی بر کذب یا اشتهار نزدیک به علم)؛ به این معنا که شخص در محل سکونت یا کسب یا تحصیل خود مشهور به عدالت یا وثاقت باشد؛

د. داشتن بیینه (تأیید دو شاهد عادل)؛

ه. استصحاب؛ در صورتی که سابقاً شخصی را عادل یا موثق می دانستیم، اکنون نیز او را عادل یا موثق بدانیم؛

و. جمع قرائن و شواهد، مفید اطمینان به عدالت یا وثاقت فرد باشد؛ برای مثال از اقتدای جماعتی از اهل تحقیق و مسأله دان، به یک امام جماعت، انسان به عدالت وی اطمینان پیدا می کند؛
ز. حسن ظاهر در اعمال شخص (به حضور در جماعات و...).

پرسش: آیا می توان طی هماهنگی با سازمان مدیریت و برنامه ریزی، به ازای ساعات حضور در دوره های آموزشی که توسط هیأت عالی گزینش برگزار می شود، ارتقای مدرک دریافت

پرسش: لطفاً بفرمایید چه ملاک هایی برای انتخاب کارگزار نمونه (اعضا، محققین یا مصاحبه گران نمونه) در نظر گرفته شده و انتخاب ها بر چه اساسی صورت گرفته است؟

پاسخ: بر اساس دستورالعمل مربوط به نحوه تعیین کارگزار نمونه کشور، هر ساله همزمان با سالگرد صدور فرمان امام راحل (ره)، افراد واجد شرایط از طریق هسته و هیأت مربوطه مشخص و به هیأت عالی معرفی می شوند و هیأت عالی نیز پس از بررسی سوابق افراد معرفی شده، برترین ها را انتخاب و معرفی می نماید. عواملی که در این بررسی مورد ارزیابی قرار می گیرد، در دستورالعمل مربوطه دقیقاً مشخص و نحوه امتیازدهی نیز معین شده است؛ برای نمونه عواملی مثل: حسن سابقه، صداقت و رازداری، روحیه مسئولیت پذیری، استقلال فکری، رعایت نظم و انضباط اداری، برنامه ریزی برای انجام وظایف، پیگیری دلسوزانه امور، ابداع روش های مؤثر در حل مشکلات، آگاهی و تبعیت از قانون، مشورت در انجام امور، نوع عملکرد (کمیت و کیفیت ارائه خدمت)، تحصیلات و تجربه، حضور در نهادها و مراسم مختلف، ایثارگری و... از جمله عوامل ارزیابی می باشد.

پرسش: در هسته گزینش محل خدمت اینجانب، فقط سه پست سازمانی وجود دارد و بنده به همراه دو نفر دیگر به صورت تمام وقت امور مربوطه را انجام می دهیم؛ اما حجم کار هسته بسیار بالاست و با اینکه بعضاً در روزهای تعطیل هم خدمت می کنیم، باز هم کارهای معوقه داریم. لذا مشخصاً اعلام نمایید چگونه می توان پست های هسته را افزایش داد؟

پاسخ: هیأت عالی گزینش به منظور اصلاح و تنظیم ساختار سازمانی دبیرخانه هیأت های مرکزی و هسته های گزینش کشور، طی نامه شماره ۲/۱۹۳۱۵ مورخ ۱۳۷۹/۴/۲۱ مبادرت به ابلاغ دستورالعمل طراحی و تنظیم تشکیلات سازمانی هیأت ها و هسته های گزینش نموده است. در این دستورالعمل ضمن تعیین استاندارد مشاغل گزینشی، نحوه برآورد تعداد پست های مورد نیاز در واحدهای گزینشی دقیقاً مشخص شده است؛ لذا هیأت مرکزی گزینش مربوطه می تواند در اجرای این دستورالعمل، پس از محاسبه حجم پرونده ها (میانگین پرونده های ۵ تا ۳ سال گذشته) و ارائه آن به هیأت عالی گزینش، با هماهنگی مراجع تصویب کننده تشکیلات تفصیلی، نسبت به اصلاح



علمی

شیوه‌های رویارویی با خشم در مدیریت *

چکیده :

شما به عنوان یک مدیر به هنگام خشم، چه واکنشی از خود نشان می‌دهید؟ آن را واپس می‌زنید، آن را ابراز می‌کنید یا اینکه این احساس را همانند هیجان‌های دیگر، راحت می‌پذیرید؟ طبیعی است که یک مدیر احساس عصبانیت، آزرده‌گی خاطر یا عجز و ناتوانی کند. باور نسبت به این که مدیر باشید و بدون این که هیچگاه دچار هیجان خشم شوید، بتوانید سازمانی را اداره کنید، قدری مشکل است.

لازم است که از نقش خشم در زندگی فردی و سازمانی اطلاع داشته باشیم. هر چه اطلاعات یک فرد در این مورد بیشتر باشد، برای مواجهه با آن بطور مؤثرتر می‌تواند گام بردارد. مدیران گاهی احساس خستگی و ناامیدی می‌کنند و آن را با خشم پاسخ می‌دهند. خشم هیجانی طبیعی است. اینکه خشم چگونه و نسبت به چه کسی ابراز شود، می‌تواند مفید یا مضر باشد. خشم یک نشانه است، که پیامی با خود دارد مثل آزرده‌گی، پامال شدن حقوق و نیازهای ارضا نشده فرد. در این مقاله ضمن پرداختن به تعریف خشم و انواع مثبت و منفی آن، به بررسی عوامل خشم و شیوه‌های رویارویی و چگونگی کنار آمدن با آن می‌پردازیم.

مقدمه:

مدیران از آن جهت که مترصد انجام کار با دیگران و به وسیله دیگران هستند، بیشتر گرفتار خشم و عصبانیت می‌شوند. مهارت انسانی یکی از ضروریات شغل یک مدیر است. لازم است مدیران از جنبه‌های گوناگون این مهارت، آگاهی دقیق‌تری داشته باشند و این مهم در سایه شناخت حالات و هیجانات مختلف در خود و کارمندان خود و چگونگی مواجهه با آن حالات حاصل می‌گردد. یکی از حالات هیجانی در هر فرد با هر مقامی - مدیر یا غیر مدیر - عصبانیت است.

برخی از مدیران بر طبق عادت، ناخرسندی خود را از کارمندان در درون نگاه می‌دارند تا هنگامی که در اثر یک اتفاق جزئی و کم‌اهمیت، ناگاه خشم و ناراحتی انباشته خود را آشکار می‌سازند. در این حالت، بدیهی است که واکنش تند یک مدیر نسبت به اتفاقی که او را برآشفته، کاملاً نامتناسب است؛ چرا که شدت

عصبانیت وی به واسطه انباشته بودن ناراحتی‌های گذشته است و نه تنها به دلیل آخرین تقصیر جزئی کارمندان. این گونه مدیران مانند یک دادستان، به شکل حساب شده و منظم، همه اشتباهات یک کارمند را جمع‌آوری و ثبت می‌کنند تا در یک زمان مسلسل وار همه را به وی یادآور شوند اما این روش کارآمدی نیست؛ زیرا طرف مقابل را در یک موضع دفاعی قرار می‌دهد و همچنین ممکن است آن فرد بسیاری از خطاهای گذشته خود را به خاطر نیاورد. علت بکارگیری چنین تاکتیک‌هایی توسط برخی از مدیران، این است که آنها بر این باورند که برای توجیه عصبانیت خود لازم است پرونده بزرگی از گلايه‌ها، شکایات و مدارک را تدارک ببینند. اما به واقع نیازی به انباشتن و سپس تخلیه یک جا و ناگهانی همه آن ناراحتی‌ها نیست؛ زیرا این حق مسلم هر مدیر است که از عملکرد نامطلوب کارمندان خود عصبانی شود و فرد مقصر را از ناراحتی خود مطلع سازد. چنانچه مدیری ناراحتی و خشم خود را بلافاصله و در زمانی مناسب بروز دهد، از لحاظ روحی و عاطفی با خود و دیگران صادقانه برخورد کرده است. بنابراین چنانچه یک مدیر همان لحظه‌ای که از عملکرد توسط فردی ناراحت شد، احساس خود را برای او بیان کند، بدون شک وی نیز متوجه اشتباه خویش خواهد شد و این گام مهمی است که افراد تحت فرمان نیز بتوانند رفتار خود را اصلاح کرده، یا آن را توضیح دهند.

تعریف خشم

خشم (ANGER) عبارت است از یک واکنش هیجانی بسیار نیرومند که در موقعیت‌های گوناگون شخص از خود نشان می‌دهد موقعیت‌هایی که موجب بروز خشم می‌گردد، ممکن است هنگامی باشد که به فرد اجازه حرکت داده نمی‌شود یا شیئی متعلق به وی از او گرفته می‌شود یا اینکه مورد حمله و تهدیدی قرار می‌گیرد. معمولاً خشم به وسیله مجموعه‌ای از واکنش‌های بدنی و از جمله حالت‌های چهره و اعمالی بروز می‌کند که مرکز کنترل آن در سیستم عصبی است (ساعتچی، ۱۳۷۴، ص ۳۵۵). خشم یک هیجان است و پرخاشگری (AGRESSION) ابراز آن محسوب می‌شود. پرخاشگری رفتاری است که هدف از آن صدمه زدن به خود، یا دیگری می‌باشد (کریمی، ۱۳۷۲، ص ۲۶۹). آنچه در این تعریف حائز اهمیت است، نیت رفتارکننده است؛ یعنی یک رفتار آسیب‌زادر صورتی پرخاشگری محسوب می‌شود که از روی قصد و عمد، به منظور صدمه زدن به دیگری یا به خود انجام پذیرفته باشد. انسان ممکن است خشمگین باشد ولی خشم خود را (به جای روش پرخاشگری) به طرق دیگر نشان دهد که شاید بسیاری از این روش‌ها نیز صلح‌جویانه و آرام‌یا حتی سودمند باشد. برعکس ممکن است آدمی خشمگین نباشد ولی رفتار پرخاشگرانه‌ای داشته باشد.

خشم، علت مسأله نیست بلکه "نشانه‌ای" از یک مسأله است (گلدهور، ۱۳۷۵، ص ۱). خشم واکنشی است غریزی در برابر، نوبندی از رسیدن به اهداف و آرزوها یا مواجه شدن با تهدید در مسیر آن. در صورتی که جلوی ابراز خشم گرفته شود، به درون باز می‌گردد و به صورت افسردگی و نگرانی بروز می‌نماید.

جنبه‌های مثبت و منفی خشم

زمانی تصور می‌شد "خشم" هیجانی است ویرانگر که به هر قیمتی باید سرکوب گردد. اما امروزه صاحب‌نظران معتقدند: "خشم" هیجانی است که اگر واپس زده شود، برای انسان مشکلاتی ایجاد می‌کند. برخی افراد از خشم برای پلایش درون خود استفاده می‌کنند و بعضی دیگر از ظهور هر گونه موج بر روی آرامش طبیعی خود بیم دارند و می‌ترسند که خشم باعث شود تا کنترل‌شان را از دست بدهند. در هر صورت خشم می‌تواند هر دو جنبه مفید و مضر را داشته باشد. برخی از جنبه‌های مفید خشم عبارتست از:

۱- عملکرد مثبت: سیر زندگی همواره مطابق میل ما نیست. بنابراین نارضایتی و خشم ناشی از آن امری عادی است. اگر خشم وجود نمی داشت، زندگی را همانگونه که بود می پذیرفتیم و در نتیجه برای جامه عمل پوشاندن به دیدگاه ها و اهداف مطلوب خود تلاش نمی کردیم.

۲- رهایی از فشار روحی: ابراز خشم می تواند عامل مهمی برای کاهش استرس باشد؛ با این مکانیسم، احساساتی که واپس زده شده و سبب پریشانی و حتی بیماری گردیده اند، آزاد می شوند.

۳- نیل به هدف: انرژی موجود در خشم، هیجانی است که [در صورت هدایت صحیح] ما را در تحقق اهدافمان یاری می دهد. استفاده صحیح از خشم می تواند ما را در قاطع بودن و بیان احساساتمان و جستجوی آنچه که در زندگی می خواهیم، یاری کند. اما این استفاده باید به شکل دقیق [و صحیح] صورت پذیرد (ریس، ۱۳۷۶، ص ۸۳).

جنبه های منفی خشم

خشم می تواند یک هیجان مخرب نیز باشد. برخی از جنبه های منفی خشم عبارتند از:

۱- بروز درگیری: زمانی که هر یک از طرفین بر درستی دیدگاه های خود تأکید کند، خشم می تواند به برخورد های شدید ناشایستی منجر شود.

۲- درک نادرست: خشم می تواند باعث درک نادرست افراد از یکدیگر شود و اختلاف بین آنان را تشدید کند (ریس، ۱۳۷۶، ص ۸۳).

۳- ایجاد افکار غیر منطقی: خشم ممکن است باعث ایجاد افکار غیر منطقی شود؛ مثلاً شخص خشمگین به جای اصلاح اشتباه خود، آزرده خاطر شود و به جای در نظر گرفتن موقعیت کنونی، به گونه ای نامناسب بر بی عدالتی های گذشته تأکید کند. به این ترتیب هنگام ابراز عصبانیت، تداعی خشم ابراز نشده گذشته، کار آسانی است؛ در این صورت خشم به نقطه اوج خود می رسد و کنترل آن دشوار می گردد.

موقعیت هایی که باعث عصبانیت می شود

هیچکس دوست ندارد خشمگین شود. برخی بیم آن دارند که اگر در زندگی دچار عصبانیت شوند، این عصبانیت آنها را نابود خواهد ساخت. آنان در طول حیات خود، خشم شان را بروز نمی دهند و این خشم بعدها در موقعیت های خاص بطور ناگهانی ظاهر می گردد.

به طور کلی موقعیت هایی را که موجب بروز عصبانیت می گردد می توان به صورت زیر طبقه بندی کرد:

۱- زمانی که فرد به نوعی احساس بیهودگی، تهدید و بی احترامی می کند یا راه رسیدن به هدف خود را بوسیله عمل شخصی دیگر مسدود می بیند.

۲- زمانی که فرد احساس کند به حقوق مسلمش تجاوز شده یا کسی در موردش اشتباه فکر می کند (چینی، ۱۳۷۵، ص ۳۵).

۳- زمانی که حالت یا عمل شخصی دیگر، خاطرات کاری ناتمام را در گذشته برایش تداعی می کند.

۴- زمانی که فرد پشیمانی آزرده شده ولی نمی خواهد آسیب پذیر بودنش را نمایان کند. بنابراین به جای آن، خشم خود را به عنوان یک وسیله دفاعی بروز می دهد (ریس، ۱۳۷۶، ص ۷۸).

اقدامات لازم پیش از خشم

مدیران مختلف "ظرفیت خشم" متفاوتی دارند. این ظرفیت در برخی کم و در بعضی دیگر زیاد است. آنهایی که ظرفیت خشمشان کم است، به اندک تحریکی خشمگین می شوند. معمولاً این قبیل مدیران همانگونه که زود خشمگین می شوند، زود هم آرام می گیرند. مدیرانی که ظرفیت خشمشان زیاد است، آرام

و متین اند و فقط تحریکات فوق العاده شدید می تواند "کاسه صبرشان" را لبریز کند و آنها را خشمگین سازد.

در هر صورت قبل از خشمگین شدن نکات زیر را در نظر داشته باشید:

● بپذیرید که خشم احساسی طبیعی است و همه خشمگین می شوند، اما همه لزوماً خشم خود را ابراز نمی کنند؛ پس نیازی نیست که از ابراز خشم خود بپرهیزید.

● فراموش نکنید که شما مسئول کنترل احساسات خود هستید؛ شما از اتفاقی که افتاده خشمگین شده اید؛ کارمند شما، شما را خشمگین نکرده است.

● خود را در شرایط خشمگین شدن قرار ندهید (البرتی، ۱۳۷۴، ص ۱۸۰).

● خود را بشناسید؛ طرز تلقی ها، شرایط محیطی، حوادث و رفتارهای خشم برانگیز را شناسایی کنید.

● فراموش نکنید که خشم و پرخاشگری معادل یکدیگر نیستند.

● در نظر داشته باشید که بروز عصبانیت باید نامرکز و با فاصله زمانی زیاد باشد؛ در غیر اینصورت کارمندان، شما را به عنوان مدیری همیشه عصبانی خواهند شناخت (هداک، ۱۳۷۶، ص ۶۸).

● لحظاتی بیاندیشید؛ آیا این موقعیت ارزش آن را دارد تا وقت و نیروی خود را صرف آن کنید؟ آیا به نتایج احتمالی ابراز عصبانیت خود فکر کرده اید؟

خشم واپس زده گاهی می تواند فشارهای روحی را تشدید کند و در مقابل گاهی نیز می تواند بصورت بهترین برخورد از سوی یک مدیر و بعنوان نوعی "ادب اجتماعی" ظهور یابد. اگر مدیر مطمئن باشد که خشم می تواند وی را به مطلوبش برساند، آنگاه می توان گفت که ابراز خشم مفید است. به این ترتیب برای تشخیص این موضوع که آیا عاقلانه است خشم خود را بروز دهید یا خیر، راهنمایی های زیر سودمند است:

۱- در هر موقعیتی، ابتدا دریابید که هدف شما چیست؟ و آیا با بروز عصبانیت منظورتان بهتر برآورده می شود یا خیر؟ البته این نکته را در نظر داشته باشید که حتی هنگام ابراز صحیح خشم نیز ممکن است کارمندان از شما ایراد گرفته، حالت دفاعی به خود بگیرند. در این حالت لازم است برای آنها توضیح دهید که شما علیه آنان جبهه نگرته اید؛ بلکه درباره آنچه که احساس می کنید، صادق هستید و تنها آن را ابراز می کنید.

۲- در هر موقعیتی، دریابید که انگیزه شما چیست؟ آیا می خواهید کارمندی را سرزنش یا متهم کنید یا واقعاً می خواهید آن موقعیت را اصلاح کنید. در اینجا لازم است با خودتان صادق باشید و همچنین در نظر داشته باشید که مبادا به جای اینکه به اصلاح عملکرد کارمندان کمک کنید، به دشمنی و آشفتگی بیشتر در سازمان دامن بزنید.

۳- در هر موقعیتی، توجه داشته باشید که ممکن است خشم به خاطر شرایط زندگی خانوادگی یا اموری دیگر باشد؛ تخلیه این خشم در اداره و بر کارمندان ممکن است تنها موجب آسودگی موقتی شما گردد، در صورتی که این امر سبب بدتر شدن رابطه بین شما و کارمندانان می گردد.

ملاحظات لازم به هنگام خشم

دلیل بی توجهی برخی افراد نسبت به عصبانیت، آن است که نمی دانند عصبانیت چیست؟ و نمی توانند شرح و تفسیری از آن داشته باشند؛ آنان از احساس خاصی وحشت دارند که قادر به شرح و توصیف آن نیستند. عصبانیت عکس العملی طبیعی در برابر آزرده شدن، ضربه خوردن، تحقیر شدن، مأیوس شدن، حماقت کردن، مورد سوء استفاده یا تمسخر قرار گرفتن و ... است. با رعایت برخی نکات، می توان با وجود خشم، آن را به صورت مثبت و توأم با ابراز وجود نشان داد؛ ملاحظاتی که به هنگام ابراز خشم سودمند است، به شرح زیر می باشد:

۱- اگر تصمیم گرفتید خشم خود را ابراز کنید، از طعنه زدن بپرهیزید، صادقانه حرف بزنید، ناسزا نگویند، تحقیر نکنید و از هر گونه اقدام فیزیکی خودداری

کنید.

نتیجه گیری

همه مدیران خشمگین می شوند؛ اما برخی با کنترل خشم خود، آن را بروز نمی دهند. به اعتقاد ما ابراز خشم بطور صحیح، اقدامی از روی سلامت است و می توان آن را به شکلی سازنده نشان داد. در بسیاری از موارد مدیران، خشم و ناراحتی خود را از دیگران به شکلی غیرمستقیم و مضر ابراز می کنند اما اگر هدف تغییر در رفتار کارمندان باشد، این گونه ابراز خشم، به ندرت با موفقیت توأم است. می توان بی آنکه به کسی لطمه زد، خشم خود را ابراز نمود. ابراز صادقانه ناراحتی، می تواند مانع از خشم بی تناسب و مخرب گردد. تخلیه خشم یا حمله به دیگران، یا فریاد کشیدن بر سر آنها، به لحاظ روانی اقدام سالمی نیست و ابراز خصوصت به حل مسأله کمک نمی کند.

تابوهای مخالف احساس و ابراز خشم در ما به قدری قوی هستند که حتی دانستن این نکته را که خشمگین هستیم، دشوار می کند. وقتی فردی خشم خود را بروز می دهد، احتمال اینکه شخص، غیرمنطقی یا حتی بدتر از آن شناخته و کنار گذاشته شود زیاد است. دقیقاً به همان دلیلی که معمولاً عصبانیت ما مورد تأیید دیگران قرار نمی گیرد، هرگز عجیب نیست که نتوانیم خشم خود را بشناسیم و بر آن صحه بگذاریم.

اغلب ما نیا موخته ایم که چگونه از خشم خود برای تقویت روابط صحیح با کارمندان استفاده کنیم. به جای آن آموخته های ما (در جهت ترس مفرط از خشم، انکار کامل آن، و جایگزین کردن آن با رفتارهای نامناسب، یا حتی استفاده از آن علیه خود) سبب می شود منکر وجود خشم در خود باشیم. باید بیاموزیم که می توانیم از تیروی خشم "در جهت خدمت به رشد شأن و منزلت خود استفاده کنیم.

برگرفته از مجله تدبیر شماره ۱۱۵

منابع و مأخذ:

- البرتی، رابرت و مایکل امونز، روانشناسی ابراز وجود، مهدی قراچه داغی، انتشارات فرهنگ، چاپ اول، ۱۳۷۴.
- پترسن، جیمز، چگونه مذاکره کننده بهتری باشیم، مسعود کسایی و ابراهیم شیرامیری، انتشارات همشهری، چاپ دوم، ۱۳۷۸.
- چینی، عباس، هفت کتاب در یک کتاب، انتشارات البرز، چاپ اول، ۱۳۷۵.
- ریس، شان و رودریک گراهام، در اوج قله خودباوری، پروانه کارکیا، انتشارات دانشگاه الزهر (س)، چاپ اول، ۱۳۷۶.
- ساعتچی، محمود، روانشناسی کاربردی برای مدیران، مؤسسه نشر و ویرایش، چاپ اول، ۱۳۷۴.
- کریمی، یوسف، روانشناسی اجتماعی، انتشارات بعثت، چاپ اول، ۱۳۷۳.
- گراسمن، جک، حرفه زندگی، مهدی چمن زار، انتشارات زریاب، چاپ اول، ۱۳۷۸.
- برکو، ری ام و دیگران، مدیریت ارتباطات، محمد اعرابی و داود ایزدی، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ اول، ۱۳۷۸.
- گلدهور، هاریت، شعله های خشم، مهدی قراچه داغی، انتشارات البرز، چاپ اول، ۱۳۷۵.
- هداک، پاتریشیا و مریلین، منینگ، زنان، مدیریت و رهبری، سهراب خلیلی شورینی، انتشارات کتاب ماد، چاپ اول، ۱۳۷۶.
- KREITNER R. MANGEMENT, SEVENTH EDITION, HOUGHTON MIFFLIN COMPANY, (۱۹۹۸).

* مقاله فوق با عنایت به نکات مفیدی که در آن وجود داشت جهت شما گزینشگر گرامی به چاپ رسید. این مقاله صرفاً بیانگر یکی از نظرات علم مدیریت بوده و در آن در نشریه به معنای تأیید کامل مطالب آن نیست، بخصوص آنکه توصیه اسلام در قبال موضوع رویارویی با خشم، بیشتر فرو خوردن آن و کظم غیظ می باشد. به هر تقدیر برای اطلاع بیشتر در زمینه نظرات اسلامی در باب خشم توجه شما را به منابع ذیل جلب می نمایم:
قرآن کریم؛ سوره های آل عمران و احزاب به ترتیب در آیات ۱۱۹ و ۲۵
نهج البلاغه؛ خطبه های ۱۶۳، ۱۹۲ و ۲۱۷ و برخی نامه ها و قصار الکلم
صحیفه سجاده؛ ادعیه پنجم، یازدهم و پانزدهم
مصطفی دلشاد؛ کتاب سیره نبوی؛ جلد سوم (سیره مدبریتی)

۲- بی پرده سخن بگوئید و مسئولیت اظهاراتان را به عهده بگیرید و کسی را سرزنش نکنید؛ برای نمونه به جای اینکه بگوئید "تو باعث عصبانیت من می شوی"، بگوئید "هرگاه دیر به اداره می آیی، من عصبانی می شوم".

۳- هنگامی که عصبانی هستید، گفتار و کردار تان باید با هم سازگار باشد؛ در غیر این صورت پیام مغشوشی فرستاده اید که نشانگر رفتار و گفتار دوگانه ای در شماست (KREITNER, ۱۹۹۸, P506).

۴- به دیدگاه های طرف مقابل خود، گوش فراد دهید.

۵- در نظر داشته باشید که می توان در عین احترام و اهمیت به شخصیت افراد، خشم خود را نسبت به ایشان ابراز داشت.

۶- در هنگام عصبانیت، دقیق و صریح صحبت کنید ولی در صورتی که فرد مرتکب خطای کوچکی شده از کلمات "هرگز" و "همیشه" در جملات خود پرهیز کنید (گراسمن، ۱۳۷۹، ص ۱۵۵).

۷- مسئولیت عصبانیت خود را بپذیرید، همچنین افرادی که عصبانیت خود را بروز می دهند، باید اجازه دهند که اشخاص مورد نظر (TARGET) متوجه عصبانیت ایشان گردند. (KREITNER, ۱۹۹۸, P506).

۸- تا حد امکان، در اوج عصبانیت تصمیم مهمی نگیرید. این عمل مانع از آن می شود که بر اساس احساسات خود عمل کنید و به شما اجازه می دهد که به عواقب تصمیم خود فکر کنید (برکو و دیگران، ۱۳۷۸، ص ۲۰۴).

۹- بیشتر به ویژگی ها و شرایط موجود توجه داشته باشید و از تصمیم دادن و بحث در مورد روابط دیرینه فی مابین احتراز کنید.

۱۰- برای پیدا کردن راه حل تلاش کنید و صرفاً به پیروزی خود فکر نکنید.

۱۱- چنانچه خشم شما به دلیل یک مورد خطای بخصوص است، پس از یکبار ابراز خشم و ناراحتی، خطای کارمندان را مجدداً به آنان گوشزد نکنید.

وقتی کسی از شما عصبانی می شود

هنگامی که فردی از شما عصبانی است و خشم خود را بطور خصمانه متوجه شما می کند، رعایت موارد زیر برای شما می تواند سودمند باشد:

- به شخص خشمگین فرصت دهید تا احساسات ناخوشایند خود را تخلیه کند.
- ابتدا با قبول حرف های او، واکنش مثبت نشان دهید.
- سعی کنید تا حد امکان آرام باقی بمانید.
- پیشنهاد کنید که در زمان دیگری به این موضوع رسیدگی کنید. به شخص خشمگین فرصت دهید تا خونسردی خود را بازیابد.
- زمانی را برای رسیدگی به آن موضوع اختصاص دهید.
- به خاطر داشته باشید که هیچ راه حلی بی درنگ به دست نمی آید.

بر خوردن با یک فرد عصبانی

هیچ وقت به یک فرد عصبانی نگویید: "عصبانی مباش"، در عوض، او را ترغیب کنید تا همه چیز را در باره آنچه باعث عصبانیتش شده است، به شما بگوید. هنگام رویارویی با یک فرد عصبانی، بهتر است اقدامات زیر را بکار بندید:

- ۱- به حرف او گوش دهید؛ شاید او حق دارد از شما عصبانی باشد.
- ۲- با او جر و بحث نکنید، حتی اگر او خواهان چنین چیزی است.
- ۳- دلیل عصبانیت شخص را پیدا کنید؛ برای این منظور سوالاتی را با او مطرح کنید. سوالات باید از نوع تشریحی باشد نه سوالاتی که جوابشان بله یا خیر است.
- ۴- با او همدلی کنید و نکات مهم گفتار او را با عباراتی دیگر تکرار کنید.
- ۵- اگر شما مقصر هستید، به تقصیر خود اذعان کنید (پترسن، ۱۳۷۸، ص ۶۷).

مسابقه

؟ ؟ ؟



مسابقه مسئله مسئله مسئله

مقدمه:

به منظور دقت و تأمل بیشتر در مطالب نشریه پیام گزینش پرسش‌هایی از مطالب مربوط به شماره‌های پیشین تهیه گردیده است. (در این شماره، سوالاتی پیرامون مطالب مربوط به شماره‌های ۲۵، ۲۶، ۲۷ و ۲۸ پیام گزینش مطرح شده است.) لطفاً با دقت به پرسش‌های زیر پاسخ دهید و پاسخنامه را حداکثر تا تاریخ ۱۴۰۱/۸/۱ به دفتر نشریه ارسال نمایید. ضمناً به قید قرعه به چند نفر از عزیزانی که پاسخ صحیح ارسال نمایند، جوایزی به رسم یادبود اهدا خواهد شد. ضمناً ارسال کپی از پاسخنامه بلامانع می‌باشد.

سوالات مربوط به شماره‌های ۲۵ و ۲۶

۱. مبنای اصلی نظام اسلامی بر است. (الف) نظم (ب) شایسته سالاری (ج) هردو
 ۲. مهم‌ترین شیوه ارتباط، می‌باشد. (الف) ارتباط مکاتبه‌ای (ب) ارتباط غیر حضوری (ج) ارتباط رودررو
 ۳. استفاده از کلماتی نظیر "آها، اوم و ..." در مصاحبه چه وجهی دارد؟ (الف) ارزش مصاحبه را کم می‌کند (ب) مفید است (ج) اگر بجای مکث کلام استفاده گردد موثر است
 ۴. کدام گزینه شامل عوامل موثر بر ادراک می‌باشد؟ (الف) جذب و انطباق (ب) هیجانات و محرومیت‌ها (ج) هر دو مورد
 ۵. دوام هر نظام و سیستمی بستگی به چه عواملی دارد؟ (الف) پایایی نظری (ب) پایایی در عمل (ج) هر دو مورد
 ۶. "شیاع مفید" یعنی (الف) شایعه یک خبر (ب) توالی پیام بدون تباری قبلی (ج) اطلاع رسانی
 ۷. حضرت علی علیه السلام در جواب شخص یهودی که پرسید: "آن چه چیزی است که نزد خداوند نیست، چه فرمود؟" (الف) ستم بر بندگان (ب) شریک برای خود (ج) هر دو مورد
 ۸. هرگاه پیام غیر منسجم باشد، آنگاه (الف) درک آن سهل است. (ب) درک آن دشوار است. (ج) تأثیر شایسته‌ای ندارد.
 ۹. واژه دموکراسی از چه زبانی اخذ شده است؟ (الف) زبان انگلیسی (ب) زبان فرانسوی (ج) زبان یونانی
 ۱۰. طبق تحقیقات انجام شده، چه مقدار از وقت مدیران اجرایی در جلسات می‌گذرد؟ (الف) یک ماه (ب) ۲ تا ۳ ماه (ج) ۴ ماه
- ## سوالات مربوط به شماره‌های ۲۷ و ۲۸
۱۱. طبق مصوبه جدید هیأت دولت، "گواهینامه مهارتی" معادل کدام مدرک تحصیلی می‌باشد؟ (الف) فوق دیپلم (ب) دیپلم (ج) لیسانس
 ۱۲. اصطلاح "ثبات شکل" به چه معناست؟ (الف) ثابت بودن یک پرونده (ب) یکسان‌سازی مکاتبات
- در یک اداره (ج) یکسان‌سازی مکاتبات در کل کشور
۱۳. این حدیث: "انسان را آن بهاست که در دیده‌اش زیباست" از کدام معصوم نقل شده است؟ (الف) حضرت رسول اکرم (ص) (ب) حضرت علی (ع) (ج) امام حسن مجتبی (ع)
 ۱۴. تشویق صحیح موجب می‌شود. (الف) افزایش سرعت در انجام کار (ب) بالا رفتن اعتماد به نفس (ج) هر دو مورد
 ۱۵. اعلام نظر منفی در مورد داوطلب توسط وزارت اطلاعات چه تأثیری در پرونده گزینشی وی دارد؟ (الف) این نظر کفایت می‌کند و نیازی به تحقیق توسط گزینش نیست. (ب) با تحقیق و اعلام نظر مخالف آن توسط گزینش، می‌توان آن نظر را اعمال نکرد. (ج) این نظر در پرونده گزینشی فرد می‌تواند تأثیرگذار باشد.
 ۱۶. آیا امتیازات مربوط به پودمان‌های گزینشگران، شامل نیروهای پاره وقت نیز می‌شود؟ (الف) بلی (ب) خیر (ج) شامل نیروهای پاره وقتی می‌شود که عضو همان وزارتخانه یا سازمان باشند.
 ۱۷. کدامیک از گزینه‌های زیر در مورد "مصاحبه صحیح است؟" (الف) مصاحبه رابطه‌ای است کلامی و چهره به چهره. (ب) هدف از مصاحبه، گردآوری اطلاعات به منظور شناخت فرد است. (ج) گزینه الف و ب، هر دو صحیح است.
 ۱۸. موضوعات اجتماعی اغلب هستند. (الف) استنباطی (ب) غیر قابل مشاهده بلافصل (ج) هر دو مورد
 ۱۹. کدام عامل در ارتقای عزت نفس در محیط کار مؤثر نمی‌باشد؟ (الف) ساختار سازمانی (ب) حمایت همکاران (ج) محیط فیزیکی کار
 ۲۰. این جمله که "افراد بشر منحصرأبَرای دفاع از نظریات کودکان خود درباره طرز ایجاد بهشت بر روی زمین، خون یکدیگر را می‌ریزند."، از کیست؟ (الف) نیچه (ب) کارل گوستاو یونگ (ج) کانت

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 نمائید.

۶۴۹۸۴۷۴

اشاره:

نظام‌گزینش در جمهوری اسلامی ایران یکی از حساس‌ترین جایگاه‌هاست و باید دائماً تحت نظارت و کنترل قرار گیرد تا با واقع‌اشکالات و ارتقای آن هر روز بهتر از دیروز باشد. همانگونه که در سخن آغازین به اشارت گذشت، در راستای فراخوان همکاری فکری اعضای خانواده‌گزینش، برخی عزیزان این دعوت را الییک گفتند و مطالبی برای ما ارسال نمودند. برای اینکه باب بحث و گفتگو در این زمینه پیش از پیش گشوده گردد و مجالتی برای همفکری دیگر یاران ایجاد گردد، متن زیر که خلاصه نامه‌های رسالی یکی از عزیزان است به حضورتان تقدیم می‌گردد. لازم به ذکر است که مسائل عنوان شده دیدگاه رسمی نشریه نبوده و صرفاً نظر نگارنده می‌باشد:

بسم الله الرحمن الرحيم

مسئول محترم نشریه پیام‌گزینش

سلام علیکم

احتراماً در پاسخ به فراخوان "آرانه دیدگاه‌ها در خصوص بهبود امر گزینش در کشور"، در این بجهت که عده‌ای عزم به حذف آن گرفته‌اند و عده‌ای آن را سدر راه خویش می‌دانند و عده‌ای هم حاضر به برقراری کمترین روابط اجتماعی از جمله "سلام کردن" نیستند، مطالبی را به زعم خود بر کاغذ آوردم. این مطالب که ممکن است ناشی از نقایص روحی یا سازمانی باشد، متأسفانه گزینشگران محترم را آزار می‌دهد.

گفتنی است که بعضی از ضعف‌های اخلاقی مورد اشاره، شامل همه گزینشگران شریف نمی‌شود (عمومیت ندارد) بلکه در داختن به این امور و رفع آنها را از وجود خویش زیسته‌تر می‌دانم تا آنکه بخوام به بعضی از بزرگواران گزینش استناد دهم. در ضمن مراتب قدردانی و تشکر خویش را به خاطر این نظر خواهی که در شماره اخیر پیام‌گزینش درج شده بود، اعلام می‌دارم و موفقیت شما همکاران عزیز را از خداوند متعال خواستارم.

برخی از مشکلاتی که امر گزینش در کشور با آن دست به گریبان است، بشرح ذیل می‌باشد:

۱- از آنجا که در گزینش افراد مذهبی و معتقد و پایبند به نظام اسلامی گرد هم آمده‌اند، قریب به اتفاق آنان، ضوابط و قوانین گزینشی را قبول دارند ولی متأسفانه سلاقی شخصی خود را در مسائل اعتقادی، اجتماعی، فردی و گرایش‌های سیاسی، اجتماعی بر ضوابط رجحان می‌دهند یا بعضاً دست به تفسیر قوانین و ضوابط بر اساس علایق خویش می‌زنند و آن را صحیح می‌پندارند و شاید قلیلی هم یافت شوند که طرفدار نظریه "همین است و جز این نیست" باشند.

۲- متأسفانه در برخی موارد عدم اهتمام به امور مردم در بعضی از گزینشگران مشاهده می‌شود، عبارت دیگر برخی افراد فاقد روحیه همدردی و عواطف اجتماعی هستند.

۳- برخی از اعضا هسته (یا هیأت)ها، دلسوزی لازم را جهت اعلام سریع نتایج ندارند. عدم حضور در روز جلسه یا حتی ساعت مربوطه موجب بدبینی نسبت به گزینش، سازمان و حتی نظام اسلامی می‌گردد.

۴- فضای حاکم بر برخی از هسته‌ها یا هیأت‌های گزینش، فضای علمی، فرهنگی مطلوب و همراه با تعقل و تفکر شکوفا نیست.

۵- برخی از گزینشگران هماهنگی قابل قبولی با سازمان متبوع خود ندارند (از ورود و خروج گرفته تا رعایت مقررات سازمان متبوع).

۶- برخی از گزینشگران، در رعایت نظم سهل‌انگارند؛ اعم از رعایت نظم در زمان، در کار و حتی بعضاً در وضع ظاهری (مثل استفاده از دمپایی در رسمی‌ترین شرایط)

۷- در اسلام اصل بر رحمت است و غضب و خشم به تبع آن است و در صورت لزوم بکار می‌رود. برخی از دوستان برخورد‌هایی اسلامی در شأن انسانی ارزش مدار ندارند؛ گذشته

از اینکه گاهی دارای خلُق بد یا کج‌فهمی نیز هستند.

۸- بعضی از گزینشگران به دنبال سوژه‌اند و روحیه تجسس و حس بدگمانی دارند؛ در صورتی که گزینش با وزارت اطلاعات و اداره آگاهی متفاوت است و نمی‌توان بنام مصاحبه، از طرف مقابل اقرار گرفت.

۹- از مشکلات مربوط به گزینشگران، روزمرگی و غوطه‌ور شدن در تعلقات و حس رقابت و قیاس خود با دیگران در تجمل و رفاه بین خانواده، همسایه و همکار است.

۱۰- اهتمام کم نسبت به معارف و معنویات اعم از کلام و وحی (قرآن مجید)، روایات معصومین علیهم‌السلام، سخنان حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری از دیگر مشکلات است.

۱۱- برخی افراد به صفات مذمومی چون صاف و صادق نبودن با هم، مدح در پیش روی شخص و هجو در غیاب او، روحیه غیبت، طنز گویی، حسد، نفاق و دو به هم زنی و ... آلوده هستند.

۱۲- برخی افراد به رغم تظاهر به تدین در اجتماع، اهتمام کمی به آن در داخل مجموعه و حتی در محیط منزل خود دارند.

۱۳- بعضی از دوستان روش خوش برخورد با مردم و وظیفه‌گوش دادن به درد دل‌های مردم را نیاموخته‌اند و نمی‌توانند به مردم امید دهند و آنها را بخاطر عدم انتخاب اصلح از یأس نسبت به خویش و خانواده و اجتماع و نظام نجات دهند.

۱۴- بعضی از دوستان مذهبی در مجموعه‌ها که امیدواریم نادر باشند - تعاطف انسانی و احترام متقابل را رعایت نمی‌کنند و به حفظ حرمت و شأن بین خود آنچنان که لازم است، اهتمام ندارند.

۱۵- بعضی از همکاران هنوز با قوانین گزینشی - به صورت بایسته - آشنا نیستند. در این صورت بیم اعمال سلاقی افزایش می‌یابد. در شهرستان‌ها ممکن است کارگاهی آموزشی برگزار شود ولی در تهران این امر کمتر به چشم می‌خورد. بنابراین باید مطالعه کتب گزینشی برای گزینشگران تبدیل به یک فرهنگ شود و فرهنگ کتاب‌خوانی، مطالعه و حتی تحقیق و پژوهش تا آنجا که میسر است رشد یابد.

۱۶- همکاران باید حتی المقدور از فضای احساسی خارج شوند و با تعقل همراه با تعاطف زندگی کنند نه با احساسات بدون منطق و آمیخته به خطاها، کمترین فایده‌ای که بر مطالعه کتب یا شنیدن سخنان بزرگانی همچون مقام معظم رهبری، متفکر شهید استاد مرتضی مطهری و ... مترتب است، این است که به انسان روحیه تعقل، تفکر و زندگی در عالم حقیقت می‌دهد... البته باید این امر به صورت یک فرهنگ درآید. هیأت محترم عالی نیز می‌تواند جهت بهبود کیفی کار و تصحیح اعتقادات و طرز تفکر بعضی همکاران گزینشگر، مطالعه این نوع کتب را برای همکاران در برنامه‌های خود بگنجانند و همچنین می‌توان در جهت تقویت اداری و اخلاقی و سیاسی از طرف هیأت عالی جزواتی را در باره رخدادهای سیاسی، اجتماعی و ... در کشور منتشر نمود تا همکاران گزینشگر از جدیدترین رخدادهای همراه با تحلیل هیأت عالی از آنها - به عنوان یک مرجع معتبر - آگاه شوند.

۱۷- یکی از مشکلات، ناهماهنگی و عدم همکاری دستگاه‌های متبوع با هسته‌ها یا هیأت‌ها است؛ عبارت دیگر، بعضی سازمان‌ها از نظر اداری، این نیروها را به صورت شایسته پشتیبانی و تأمین نمی‌کنند.

۱۸- اضافه کاری محققین خصوصاً افرادی که شهرستانی هستند، به موقع پرداخت نمی‌شود. اگر همکاران شهرستانی از نظر مادی (طبق مقررات) تأمین گردند، رغبت به انجام کارها و بی‌غرض بودن در کار و ... بیشتر می‌شود و گرنه ممکن است بخاطر بی‌توجهی نسبت به ساعات اضافه کاری و حتی بی‌اعتنایی به عواطف محققین، ایشان دچار بی‌رغبتی در کار با روش صحیح و اعمال برخورد سفارشی و ... نسبت به پرونده‌ای شوند.

۱۹- هیأت عالی - تا حدی که اطلاع دارم - نظارت و کنترل مستمری بر روند هسته‌ها ندارد. به زعم اینجانب متأسفانه نظارت، کنترل، سرکشی و رسیدگی به مشکلات، از طرف هیأت‌های مرکزی هم بر مجموعه خیلی کم بوده است.

۲۰- الزام هیأت‌ها و هسته‌ها به برگزاری کلاس‌های مختلف مربوط به گزینش برای نیروهای خود و نظارت بر امر آموزش و تداوم آن. متأسفانه در برخی موارد مشاهده می‌گردد که برای عدم اعزام همکاران به چنین کلاس‌هایی جواب‌هایی می‌شونیم؛ همچون: کلاس مزبور یا درس مزبور فقط همان چند جلسه بود و خاتمه یافت.

والسلام علیکم ورحمة الله وبرکاته

امضاء محفوظ



واژه نامه

سکولاریسم (قسمت اول)

معنا و مفهوم سکولاریسم

سکولاریسم "SECULARISM" از ریشه "SECULARIS" به معنای غیر مقدس و غیر روحانی گرفته شده و شامل فرایندی است که بر طبق آن واقعیاتی که در قلمرو دینی، ماورای طبیعی و مقدس جای داشتند، به ساحت امور غیر مقدس و طبیعی منتقل می شوند.

در زمینه حیات اجتماعی، غیر دینی ساختن با تقدس زدایی از برخی مظاهر هستی و مقام انسان در جهان همراه است و با آن مظاهری عقلانی، علمی و فنی جایگزین مظاهر دینی و تبیین جهان با استعانت از امور مقدس و الهی می شود. سکولاریزم به این معناست که "فرهنگ، اندیشه و آداب و رسوم، جهاتی غیر دینی دارند و منظور از سکولاریسم قطع پیوندهای آن امور از ارزش های دینی یا مبانی الهی است." (۱) در جای دیگر، سکولاریسم "به معنی جدایی سیاست از دین، نادینی گری یا جدانگاری دین و دولت یا اعتقاد به انتقال مرجعیت از نهادهای دینی تعریف شده است" (۲)

قدر مشترک در همه تعاریف مربوط به سکولاریسم این است که خاستگاه و پیام محوری آن، تفکیک و تمییز دنیا از آخرت و روحانیت از معیشت است. آنچه در شرح این جداسازی، مهم و برجسته می نماید، معرفتی است که بر آن مترتب گشته است. از این رو قبل از ورود به خاستگاه و منشأ آن به ادامه این معنا می پردازیم.

سکولاریسم به معنای دنیاگرایی و دنیوی سازی آمده است. به معنای جدایی دین از شئون اجتماعی، تفکیک دین از حکومت، جدایی دین از قانون و قضاوت و بالاخره جداسازی دین از تعلیم و تربیت است.

سکولاریسم در اصطلاح، معرف گرایش فکری و مکتب فلسفی خاصی است که در شاخه های زیادی همچون اخلاق و دین و بطور کلی در حوزه های جهان بینی، روش شناسی و معرفت شناسی نمود پیدا کرده است. این گرایش فکری، منظری است به جهان و انسان، و به معارف و اخلاقیات که واقعیت امور و حسن و قبح (خوب و بد) آن

را صرفاً در ساحت دنیوی تفسیر و تبیین می کند.

با توجه به تعریف فوق این نکته گفتنی است که اگر دنیوی نگری از روی اختیار و آگاهی و به عنوان یک روش کارا و کارساز اتخاذ شود، در چنین صورتی بهتر آن است که معادل حقیقی سکولاریسم، "دنیوی کردن" معنا شود که در واقع معادل بهتر آن عبارت از "Secularization" به معنای دنیوی سازی می باشد. معنای سکولاریسم، متضمن نوعی جبر طبیعی و حرکت تاریخی زمان است. مطابق این معنا سکولاریسم حاصل اقتضائات عصر و زمان است و به خواسته ها و انگیزش های انسان های یک عصر مربوط می شود؛ عبارت دقیق تر زمان و تاریخ، آدمیان را به سمت دنیوی شدن سوق می دهد و در واقع قهر و جبر طبیعی باعث شده تا انسان تلقی های طبیعی و دنیوی را از میان ملاک ها و انتخاب های خود برگزیند. بنابر تعاریف یاد شده می توان ادعا نمود که مشی و روش و رکن اصلی سکولاریسم، دنیا و جهان طبیعت آن هم بصورت بالفعل است که صحنه گردان معیشت آدمیان گردیده است. سکولاریسم به لحاظ معرفت شناختی بر این مبناست که "صدق و کذب تنها به امور طبیعی تعلق می گیرد و هیچ صدق و کذبی خارج از جهان مادی و ماورای طبیعت نمی تواند مبنای حق و باطل باشد.

خاستگاه سکولاریسم

سکولاریسم یک روند تاریخی در اروپا بود که از قرن سیزدهم و در راستای مبارزه فکری با حکومت کلیسا آغاز شد و تا قرن نوزدهم به اوج خود رسید. در نتیجه این تغییر تدریجی، طبیعت گرایی و دنیاگرایی رواج یافت و در نهایت بینش علمی جایگزین بینش الهی (دین) گردید و این نگرش بصورت عینی در جوامع غربی بروز و ظهور نمود. از نظر تاریخی، سکولاریسم از غرب نشأت گرفته است. طبیعت گرایی و اصالت دادن به دنیا که در نقطه مقابل متافیزیک و ماوراءالطبیعه قرار دارد، ریشه در تقابل با مقدسات، تعهدات و سنت های رایج کلیسایی دارد. این تقابل در فرایند تاریخی خود به شکل های گوناگونی برای حذف و نفی اصول دینی و ارزش های اعتقادی که جنبه عینی، حسی و طبیعی نداشته، در غالب مکاتب بشری ظهور یافته است. به تعبیری دیگر سکولاریسم به ممات آدمیان نمی اندیشد و در قاموس آن سخن از "مرگ" و "معاد" نیست. این دو مقوله خطرناکترین و وحشت آورترین مفاهیمی است که جامعه سکولار از آن هراس دارد. در جامعه سکولار، الگوها محتوایی بشری دارند؛ از این رو عقلانیت انسان یگانه دآوری است که در تحلیل پدیده های اجتماعی، اصول ارزشی و مقولات دینی شکل می یابد. بلکه بالاتر از کلیه شئون سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و حتی هنری، معیار حسن و قبح، فقط و فقط بستگی به تعقل انسانی دارد. طرح و نقدها و میزان و معیارها براساس امر انسانی و معیشت این جهانی شکل می گیرد.

نظریه اصلی سکولاریسم، این است که "آمده ایم در این جهان بمانیم؛ نه برویم" و در این دیدگاه، طبیعت با ساختارهای فیزیکی و دنیوی خویش، بستری مناسب برای این ماندن می باشد. آنچه به معیشت آدمیان جواب مثبت دهد، حقیقی و آنچه جواب منفی دهد،

امروز فضیلت زنده نگاه داشتن یاد شهدا کمتر از شهادت نیست. مقام معظم رهبری



یاد یاران

یاد یاران

بسیجی دلور شهید مصطفی کرم زاده

اشاره:

در راستای زنده نگاه داشتن یاد و خاطره شهیدان هشت سال دفاع مقدس، بر آن شدیم تا گفتگویی با خانواده معظم شهدا و ایثارگران گزینشگر داشته باشیم.

در میان پرونده‌های مربوط به شهدا و ایثارگرانی که هیأت‌های مرکزی گزینش دستگاه‌های مختلف برای نشریه ارسال نموده بودند، پرونده شهید مصطفی کرم زاده انتخاب گردید و با هماهنگی قبلی خدمت خانواده آن شهید بزرگوار که منزلشان در حوالی مهرآباد جنوبی در تهران بود، رسیدیم. در بدو ورود پدر و مادر شهید از ما استقبال گرمی نمودند و ما را مورد لطف خود قرار دادند.

آنچه در پیش رو دارید گزیده‌ای از سخنان و خاطرات ماندگار خانواده گرانقدر شهید مصطفی کرم زاده (از گزینشگران آموزش و پرورش) به همراه قسمتی از وصیت نامه آن شهید بزرگوار می‌باشد:

پدر شهید: آقا مصطفی از دوران نوجوانی در همه حال، مقید به انجام واجبات و ترک محرمات بودند، باینکه سن کمی داشتند و توقعی در این مورد از ایشان نمی‌رفت ولی نماز و روزه‌شان ترک نمی‌شد؛ حتی در بسیاری از موارد ما را در انجام واجبات و ترک محرمات متذکر می‌شدند و امر به معروف و نهی از منکر می‌کردند.

مادر شهید: فرزندم در همان سن نوجوانی، اهل مسجد بود و در برنامه‌های مختلف فرهنگی مسجد شرکت می‌کرد زمانی هم که به دوره جوانی رسیده بود، در پایگاه بسیج محله فعالیت‌های فرهنگی می‌کرد. جمع زیادی از نوجوانان به خاطر روحیه با نشاط و رفتار باوقارش، به او علاقه زیادی نشان می‌دادند. با جوانان و نوجوانان محله، هیأت هفتگی تشکیل

داده بود که این هیأت هنوز هم برقرار است.

خواهر شهید: آقا مصطفی در مسائل تربیتی نوجوانان بسیار کوشا بود؛ در واقع خودشان را وقف امور فرهنگی و تربیتی در پایگاه بسیج نموده بودند. ایشان برای اعضای خانواده‌الگویی کامل و تکیه‌گاهی مطمئن بودند. به پدر و مادرمان احترام خاصی می‌گذاشتند و نسبت به آنها دلسوز و غمخوار بودند؛ بارها شاهد بودیم که در موارد مختلف بر پای مادرمان بوسه زد. در بین آشنایان و فامیل هم زبانزد عام و خاص بودند و همواره بستگان از ایشان به عنوان الگو- برای فرزندان خود- یاد می‌کردند. همسایگان هم در امور مختلف به ایشان مراجعه می‌کردند و در مجموع می‌توان گفت همه از آقا مصطفی راضی بودند.

پدر شهید: ایشان در عشق و مهر نسبت به حضرت امام (ره) غرق شده بود، همچنین انقلاب اسلامی را می‌ستود و تمام سعی خود را در راه حفظ نظام- که از بزرگترین واجبات است- گذاشته بود. از هیچ فرصتی در جهت کمک و پشتیبانی به انقلاب و بسیج دریغ نمی‌کرد. ایشان مسئول پایگاه بسیج مسجد حضرت ابوالفضل بود؛ جوانان و نوجوانان را جمع می‌کرد و حتی از حقوق خود برای امور فرهنگی استفاده می‌کرد؛ مسابقات فرهنگی و قرآنی می‌گذاشت، در منزل مراسم سوگواری اهل بیت (ع) برگزار می‌نمود و اردوهای مختلف زیارتی برای بچه‌ها تدارک می‌دید.

همچنین آقا مصطفی بطور مخفیانه به افراد تهیدست کمک می‌کرد و ما هم از این قضیه بی‌اطلاع بودیم. پس از شهادت ایشان بود که خیلی از افراد مراجعه کردند و عنوان نمودند که آقا مصطفی به آنها کمک مالی می‌کرده است.

خواهر شهید: آقا مصطفی به بیت‌المال خیلی حساس بودند و این مسئله برای ایشان خیلی مهم بود و نکته بسیار مهمی که ایشان در زندگی خود مقید بودند، نظم بسیار دقیق و برنامه‌ریزی در کارهایشان بود، به نحوی که برای تمام فعالیت‌های روزانه خود برنامه‌ریزی قبلی داشتند.

مادر شهید: زمانی که ایشان می‌خواستند به جبهه بروند، برای ما خیلی سخت و ناراحت کننده بود؛ ولی ایشان اشاره می‌کرد به مصائب حضرت زینب (س) و خانواده‌های شهدایی را که چندین فرزند خود را در این راه برای حفظ اسلام و انقلاب فدا نموده بودند. آقا مصطفی مجرد بود و با سن کمی که داشت، چندین بار به جبهه رفت و در سال ۶۵ در عملیات کربلای پنج شرکت نمود که مفقودالاثرا شد. ما از وضعیت او بی‌اطلاع بودیم و حدود ده سال چشم انتظار او بودیم. این مدت به قدری بر ما سخت گذشت که قابل ذکر نیست؛ اما در هر صورت راضی به رضای خداوند بودیم، تا اینکه روزی من در



حالت رؤیا دیدم دو کبوتر خونین وارد منزل ما شدند و به اتاق پریدند. و به من الهام شد که آقا مصطفی شهید شده اند. از آن زمان دیگر احساس آرامش کردم و دانستم که فرزندم شهید شده است. بعد از ده سال انتظار در سال ۷۵ پیکر آقا مصطفی را برگرداندند.

خواهر شهید: آقا مصطفی در عملیات کربلای پنجم در گردان عمار آرپی جی زن بودند. فرمانده اش نقل می کرد که به پای ایشان تیری اصابت نمود و می خواستند ایشان را عقب بیاورند؛ هرچه اصرار کردند، او اجازه نداد و گفت: فرد دیگری را - که در کنارش بود - عقب ببرند. زمانی هم که پیکر او را آوردند، مشخص بود که دشمن در زمان پیشروی، تیر خلاص به ایشان زده است و این گونه به لقاء الله پیوست.

فرازی از وصیت نامه شهید مصطفی کرم زاده:

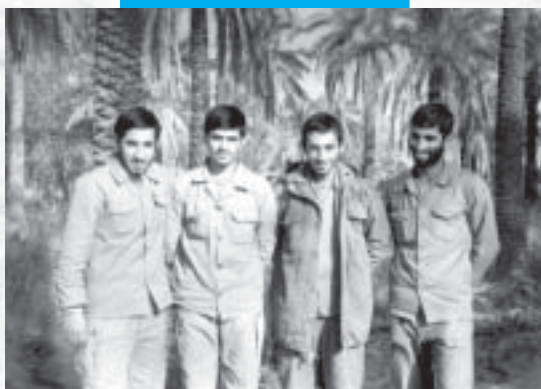
من راه امام حسین (ع) را ادامه دادم. وصیت می کنم از انقلاب و اسلام دفاع کنید. این دنیا چند روزی بیش نیست، تا کی به فکر دنیا و احساسات پوچ و زودگذر باشیم؟ تا کی در شکم پروری و افکار دنیوی، خود را غرق کنیم؟

خدایا تو راه به عزت و قدرت و قهاریتت، به ما عقل و معرفت الهی شدن و بادین شدن واقعی عطا فرما! خدایا دوست دارم مرا پاک قبول کنی. دوست دارم مرگم مرگ سرخ - همچون شاه شهیدان کربلا - باشد. دوست دارم آنطور که خود دوست داری به درگاهت بیایم.

بدانید من به راه اسلام و قرآن رفتم و هدفی جز رضایت حق تعالی و اطاعت از امر رهبری در سر نداشتم. ای مسلمانان کم ایمان، فکر می کنید با یک خم و راست شدن، خدا از شما راضی می شود؟ کجاست امر به معروف و نهی از منکر؟ حافظ انقلاب باشید، حافظ انقلاب باشید، حافظ انقلاب باشید.



ارواح طیبه شهیدان راه خدا. با تعجیل در ظهور آقا
و مولایمان حضرت بقیه الله. اقامه احکام الله،
نابودی عدو الله و نشر صلوات بر محمد و آل
محمد - خادمان باد.



کلامی از یک شهید:
کسی می تواند از سیم خاردار دشمن عبور کند که در سیم خاردار
نفس، گیر نکرده باشد.

پرسیدم: بارها! چه عملی از اعمال بندگانت،
بیش از همه تعجب آور است؟

پاسخ آمد: اینکه شما تمام کودکی خود را در
آرزوی بزرگ شدن به سر می برید و دوران پس از
آن را در حسرت بازگشت به کودکی می گذرانید.
هم اینکه شما سلامتی خود را فدای مال اندوزی
می کنید و سپس تمام دارایی خود را صرف بازیابی
سلامتی می نمایید.

و هم اینکه شما بقدری نگران آینده اید که حال
را فراموش می کنید، در حالیکه نه حال را دارید و نه
آینده را.

و بالاخره اینکه شما طوری زندگی می کنید که
گویی هرگز نخواهید مرد، در حالیکه چنان
گورهای شما را گرد و غبار فراموشی در بر می گیرد
که گویی هرگز زنده نبوده اید.

پس سکوت کردم و اندیشیدم. (۲)

هماهنگی با اصول زندگی

یکی از دلایل عدم موفقیت انسان ها ممکن است
زیر پا گذاشتن یکی از اصول و قوانین زندگی و
طبیعت باشد. طبیعت دارای دادگاه و پلیس و قاضی
نیست بلکه به سادگی قوانینش را به کار می اندازد.
اگر افکار، کلام و اعمال ما مطابق قوانین آن باشد
حتماً شاد و خوشبخت خواهیم بود و زندگی متعادل
و شادی خواهیم داشت زیرا با پیروی از قوانین
معنوی زندگی می توان بر آن مسلط شد.
جی. پی. واسوانی در کتاب "با خالق هستی"
قواعد هفتگانه زیر را برای هماهنگی با اصول زندگی
توصیه می کند:

- نخست: همیشه مواظب افکار تان باشید.
هر گونه بیندیشید همانگونه خواهید شد. هر زمان
که فکر پلیدی به ذهنتان می رسد، آن را از ذهنتان
بیرون کنید. یکی از بهترین راه های جلوگیری از
افکار پلید آن است که با ورود آن خودمان را نیشگون
بگیریم.

حضرت محمد (ص) فرموده اند: "سوسه مانند
رهگذری از راه می رسد و بر در قلب می کوبد و
لا به می کند که به عنوان مهمان به درون آید، اگر او را
به درون راه دهید، سرور خانه خواهد شد."

همواره در میان مشغله ها و کارها به خود
یادآوری کنید که شما جسم نیستید، ذهن هم نیستید.
وجود شما از گوشت، خاک و ماده ساخته نشده
است، بلکه شما آن روح مطلق و ابدی هستید. پیوسته
این حقیقت را به یاد داشته باشید و به خود بگویید:
"من این نیستم، من آن هستم."

- دوم: هر آنچه بکارید، برداشت خواهید کرد.

حسین جانم

چند روزی می شد که در اطراف کانی مانگا در
غرب کشور به کار تفحص مشغول بودیم و شهدای
"عملیات والفجر چهار" را پیدا می کردیم. اواسط
سال ۷۱ بود. از دور متوجه پیکر شهیدی در داخل
یکی از سنگرها شدیم. سریع جلو رفتیم. آن شهید
همان طور داخل سنگر نشسته بود، ظاهراً تیر یا
ترکش به او اصابت کرده و شهید شده بود. خواستیم
پیکرش را جمع کنیم که در کمال حیرت دیدیم در
انگشت وسط دست راست او انگشتری است.
[عجیب این بود که] تمام بدن این شهید به طور کامل
اسکلت شده بود ولی انگشتی که انگشتر در آن بود،
کاملاً سالم و گوشتی مانده بود. همه بچه ها دورش
حلقه زدند. خاک های روی انگشتر عقیق را پاک
کردیم. اشک همه بچه ها درآمد، روی آن انگشتر
عقیق نوشته شده بود: "حسین جانم" (۱)



غبار فراموشی

شبی در خواب دیدم مرا می خوانند، راهی شدم،
به دربی رسیدم، به آرامی آن درب را کوبیدم
ندا آمد: درون آی!
گفتم: به چه روی؟
گفتا: برای آنچه نمی دانی.
هراسان پرسیدم: آیا برای چو منی فرصتی
هست؟!

پاسخ رسید: تا ابدیت
تردیدی نبود. خانه، خانه خداوندی بود؛ زیرا
تنها اوست که ابدی و جاوید است.

گوناگون



پس مراقب هر کار کوچکی که انجام می دهید باشید. هر روز مدتی را ترجیحاً در یک مکان و زمان ثابت به سکوت بگذرانید. وقتی سکوت می کنید همه کارهایی را که در بیست و چهار ساعت گذشته انجام داده اید، مرور کنید. بهتر است به طور معکوس خاطراتان را مرور کنید. مثلاً به آنچه دقیقه ای قبل انجام داده اید، فکر کنید و بعد به کارهایی که یک ساعت قبل انجام داده اید و ... بی تردید در خواهید یافت که نمی بایست بعضی از اعمالی را که مرتکب شده اید انجام می دادید. اشتباهات بسیاری هست که باید آنها را کنار بگذارید. توبه کنید و دعا کنید تا خداوند، خرد و نیرویی به شما ببخشد که مانع تکرار این اشتباهات شود.

- سوم: معاشران خود را با دقت انتخاب کنید. اگر هم نشین افراد خدادوست باشید، تقدس آنها در زندگی شما رخنه خواهد کرد و شما را سرشار از الهام، وجد و آرامش خواهد نمود. از این رو معاشرت بسیار مهم است.

- چهارم: سعی کنید به چیزی وابسته نباشید. وظایفتان را انجام دهید اما از درون وابسته نباشید و بدانید که هیچ چیز و هیچ کس به شما تعلق ندارد. در نمایش شکوفای جهان هستی شما فقط عامل و ناظر هستید و باید دو نقش را در این نمایش ایفا کنید؛ هنرپیشه و تماشاچی. وظایفتان را انجام دهید بدون اینکه در نظر بگیرید آیا شخص دیگری هم این کار را انجام می دهد یا نه. ما اغلب می گوئیم: "فلانی با من رفتار درستی نداشته است من چرا باید به او خوبی کنم؟"

شما باید وظیفه تان را انجام دهید. بدین ترتیب است که آن کارهای درست و صحیح را برداشت خواهید کرد. وقتی که اوضاع آنچنان که می خواهیم پیش نمی رود در مانده و مأیوس می شویم اما اگر با عدم وابستگی کار کنیم تأثیرناپذیر خواهیم بود. برای نتیجه و ثمره کار نکنید بلکه هر عملی را برای عشق خالص به خدا انجام دهید. کار وسیله ای است در دست آن نیروی عظیم کاینات.

- پنجم: هر چه بیشتر خودتان را به خدا تسلیم کنید. بگویید: "خدایا بادا که خواست تو و نه خواست من تحقق پذیرد." نام خدا را تکرار کنید و صمیمانه دعا کنید. زیرا فقط در آن صورت است که رنج نمی تواند بر مآثر بگذارد و ما با خود و کسانی که در اطرافمان هستند در آرامش خواهیم بود.

- ششم: شجاع باشید. در همه اوقات زندگی شجاع باشید و از هیچ چیز نترسید. بودا به مریدانش گفت: "اگر شجاع نباشید میل و خواسته های غیر انسانی وارد قلبتان خواهد شد، درست مانند باران که از سقف شکاف خورده وارد خانه می شود."

- هفتم: تا جایی که می توانید به افراد بشر خوبی کنید. به مردم بیشتری کمک کنید تا بارشان را در راه دشوار زندگی بر دوش کشند. روزی که به انسان، پرنده یا حیوانی کمک نکرده باشید، روزی از دست رفته است. (۳)

رقیب رضاشاه

مدرس دچار سرماخوردگی و بعد ذات الریه بسیار شدیدی شد بطوری که چند ماه در بستر افتاد. تا این زمان وی قلیان می کشید. پزشکان گفتند: دود قلیان برای سلامتی شما بسیار مضر است.

مدرس از آن به بعد، کشیدن قلیان را ترک کرد، روزی یکی از طرفداران رضاشاه به عیادت او آمد و ضمن احوالپرسی، سؤال نمود: با قلیان چه کردید؟ مدرس پاسخ داد: ترک قلیان، کار مشکلی بود ولی اراده سیاسی به خرج دادم. نمی خواستم برای ارباب شما رقیبی وجود داشته باشد؛ زیرا هر دو برای سلامتی بشر مضرند. (۴)

نیروی انسانی

در برخورد با نیروی انسانی از نکات زیر غافل نشوید:

از قبل افراد تحت نظارت خود را درباره چگونگی کارشان توجیه کنید و به طور واضح و قابل فهمی نظراتان را بگویید. به افراد تحت نظارت خود یادآوری کنید که برایشان ارزش زیادی قائلید.

اگر عملکردی اشتباه بود، کارکنان تحت سرپرستی خود را متقاعد کنید که در مورد خودشان نظر خوبی دارید اما در مورد عملکردشان نه؛ فقط رفتار ایشان را مورد سرزنش قرار دهید نه شخصیت ایشان را.

افراد تحت نظارت خود را بلافاصله بعد از انجام عمل درستشان مورد تمجید قرار داده، آنها را تشویق کنید. این عمل موجب می شود کارهای بیشتری را به همان صورت انجام دهند. با نیروهای خود به طریقی ارتباط برقرار کنید که نشان دهد از موفقیتشان در سازمان حمایت می کنید.

اکثر سازمان ها برای نوسازی تجهیزاتشان، پول و زمان بیشتری صرف می کنند تا حفظ و پیشرفت کارکنان؛ شما سعی کنید تا بهترین

لحظات زندگی کاریتان، دقایقی باشد که برای سرمایه گذاری روی افراد صرف می کنید. هر روز دقایقی از اوقات خویش را برای نظر کردن به چهره افرادی که تحت سرپرستی و اداره شما هستند، صرف کنید و بدانید که آنها مهم ترین منابع شما هستند.

و خلاصه: کسانی که احساس خوبی در مورد خود دارند، نتایج خوبی هم به بار می آورند. (۵)

کشمکش ذهنی

می گویند: "کینه توزی یکی از اصلی ترین علل بیماری هاست!" وقتی احساس بکنیم که به هر دلیل درست یا نادرست و به حق و یا به ناحق به حقوق ما تعدی و تجاوز شده است، معمولاً مورد تهاجم افکار منفی و ویرانگر خود قرار می گیریم ... سرزنش ها ... ملامت ها، انتقادات، تحقیرها، توهین ها، و مسخره کردن ها، خرده گیری ها نسبت به دیگران یا نسبت به خود به ذهن ما رسوخ کرده و فعال می شوند و این افکار مخرب هستند که فعل و انفعالات شیمیایی بدن را تغییر می دهند و منشاء بسیاری از امراض روحی و جسمی می گردند. در حقیقت در اثر اینگونه اندیشه های منفی و تکرار آنها در ذهن است که: بی حوصله، کم اشتها، پریشان حال و بد خواب می شویم، افسرده شده و زخم معده می گیریم، ... اوقاتمان تلخ و رنج آور شده و نسبت به همه بدگمان می شویم و قدرت تمرکز فکر را از دست می دهیم، حتی بدون اینکه خود متوجه شویم، انرژی و نیروی خود را در جهت تخریب خویشتن و دیگران بکار برده و عذاب می کشیم در حالی که در بسیاری از مواقع، فرد یا افراد مورد کشمکش ذهنی ما، حتی خیر ندارند که در سر ما چه می گذرد و چه آشوبی در درون ما برپا گردیده است! (۶)

پی نوشت ها:

- ۱- کتاب تفحص؛ انتشارات جنات فکه؛ ص ۱۷۲
- ۲- روزنامه همشهری؛ مورخ ۸۱/۴/۲۹
- ۳- ماهنامه موفقیت، شماره ۲۷
- ۴- مدرس؛ ج ۱؛ ص ۲۱۴
- ۵- هفته نامه پیام تحول؛ شماره ۳۰
- ۶- ماهنامه موفقیت، شماره ۳۱

«صفین» ایراد کرد، چنین آموزش داده است:

«پس چنانکه با سرکشان سخن می گویند، با من سخن مگویند و چونان که با تیزخویان رفتار می کنند، از من کناره مجویید، و با ظاهرآرایی آمیزش مدارید، و شنیدن حق را بر من سنگین مپندارید، و نخواهم که مرا بزرگ انگارید، چه آن کس که شنیدن سخن حق بر او گران افتد و نمودن عدالت بر وی دشوار بود، کار به حق و عدالت کردن بر او دشوارتر است. پس از گفتن حق، یا رأی زدن در عدالت باز نایستید.» (۷)

اخلاق و رفتاری که امیرمؤمنان (ع) بدان فرا می خواند، مبتنی بر نگاهی است تصحیح شده؛ اینکه زمامداران و مسئولان و افراد مافوق را در یک نظام اداری سالم، نباید همانند سرکشان و تیزخویان تلقی کرده، بلکه آنان نیز خدمتگزاران مردمند.

امام علی (ع) به عنوان بالاترین شخص نظام اداری، از همگان می خواهد که او را از منظری بنگرند که اسلام آموخته است. و به تبع این نگاه با او رفتار نمایند؛ نگاهی که این زمینه را فراهم می نماید که هر یک از کارکنان نظام اداری با مافوق خود تا بالاترین شخص، راحت و بدون تکلف و به دور از تصنع رفتار نمایند، و از سازشکاری و کرنش مداری بپرهیزد و هرگز به چاپلوسی و ریاکاری نزدیک نشود؛ نگاهی که این بستر را آماده می سازد که هر یک از کارکنان نظام اداری بتواند با مافوق خود تا بالاترین شخص به راحتی سخن گوید و انتقاد نماید و نصیحت کند و حق و عدالت را به او بنمایاند.

پی نوشت:

- ۱- نهج البلاغه، نامه ۵
- ۲- همان؛ نامه ۴۰
- ۳- همان؛ نامه ۵۳
- ۴- همان؛ حکمت ۱۲۳
- ۵- شرح غررالحکم؛ ج ۱؛ ص ۳۰۹
- ۶- نهج البلاغه؛ حکمت ۸۱
- ۷- همان؛ خطبه ۲۱۶

با توجه به مطالب مذکور، بخشی از عواملی که موجب تضعیف نظام گزینش و بدنبال آن بروز نگرش هایی منفی نسبت به عملکرد آن می شود عبارتست از:

۱. نگرش قالبی نسبت به پدیده گزینش (که موضوع بحث مادر این نوشتار بود)؛
۲. کم توجهی یا بی توجهی نسبت به ویژگی های روانشناختی مصاحبه شوندگان؛
۳. اخذ اطلاعات بدون در نظر داشتن قالب کلی ملاک های پذیرش؛
۴. ضعیف بودن سیستم تحقیق؛
۵. نبود بستری انعطاف پذیر جهت گزینش با توجه به ملاک های مربوط به آن؛
۶. بررسی بیش از حد اطلاعات غیر ضروری و استفاده خام از اطلاعات بدست آمده در نتایج گزینش؛
۷. ضعف نسبی مصاحبه گران در اخذ اطلاعات بطور صحیح و بدون دخالت دادن ذهنیت خود.

تدوین و گردآوری:

دبیرخانه هیات مرکزی گزینش وزارت جهاد کشاورزی.

منبع:

پرورش خلاقیت، حمید نصیری (احمد رضا رفائی، فرزاد گلی)

تفکر جانبی، دیوین

غیر حقیقی خواهد بود. این فراز، ملاک عمده در سلوک سکولاریسم است. بنابر آنچه گفته شد این نتیجه بدست می آید که سکولاریسم با طبیعت گرایی و انسان محوری و نیز با علم گرایی همراه و همخوان است؛ وجه ارتباط و اشتراک آن با طبیعت گرایی اینست که در طبیعت گرایی موضوع طبیعت است و طبیعت وجه کمی دنیا و حیات مادی آدمی است. اصولاً طبیعت گرایی برای فرار و گریز از متافیزیک ابداع شده است.

طبیعت و حیات مادی را موضوع علم قرار دادن، شکل دیگری از "حس گرایی" یا مکتب اصالت حس است؛ گرچه در معنای فنی و خاص این نسخه فکری، اختلافات و تلقی های متنوعی وجود دارد، لیکن این مکاتب بعضاً در اهداف و غایات خود به نتیجه ای واحد می رسند و آنچه دارای اهمیت است، تحلیل و تبیین استنتاجات غایی مسأله می باشد.

گفتنی است که سکولاریسم با طبیعت گرایی و علمی نگری و انسان گرایی رابطه ای بس نزدیک دارد؛ بطور کلی سکولاریسم با مکاتب انسان شناختی و جهان شناختی که به نحوی حیات معیشتی را اصل قرار داده و بر حس و ظاهر و طبیعت و انسان تکیه نموده اند، رابطه و تعامل دارد. عقل گرایی (راسیونالیسم)، انسان محوری (اومانیزم)، تحصیل گرایی (پوزیتیویسم) و ... عرصه های وسیع و متنوعی هستند که سکولاریسم از بدنه آنها جدا می شود. (برایند تنوعات بعلاوه تفسیرهای مختلفی که از متون دینی و اجتماعی عرضه می شود، مجموعه ای است که پلورالیسم بر آنها قابل اطلاق و اسم گذاری است. غفلت نشود که این مکاتب در عین کثرت ها و اختلافاتشان، در هدف واحدند. ساختمان ماهوی این مکاتب از نظر فنی مختص به خودشان است، اما جای انکار نیست که همه این روش ها و کثرت ها در جامعه پلورالیستی نمود پیدا می کند. (در شماره های گذشته به بحث اجمالی درباره این نظرگاه پرداخته ایم.)

گفتنی است که سکولاریسم مبنایی معرفتی و ذهنی دارد. این مبنا در بناهای مختلفی از جمله عرصه دین و فرهنگ، هنر، اقتصاد و سیاست می تواند جلوه گر شود و عینیت خود را نشان دهد.

در این جستار برای بدست آوردن حدود و ثغور "پدیده سکولاریسم"، معیارها و شاخص هایی تعیین گردیده و پیش ساخت های ذهنی و فکری این مکتب مورد مطالعه قرار می گیرد و آنگاه مشخص می شود که این دیدگاه چه می گوید و چه می خواهد؟ همچنین چه تبعاتی خواهد داشت؟ و نهایتاً آیا تفکر سکولاریستی می تواند زمینه ساز تهدید بالقوه یا بالفعل جامعه دینی باشد یا خیر؟ انشاءالله در شماره های آینده به تمامی این موارد پاسخ خواهیم داد. ادامه دارد...

پی نوشت ها:

۱- فرهنگ علوم اجتماعی؛ آلن بیرو؛ ترجمه دکتر باقر ساروخانی؛ ص

۳۳۵

۲- فرهنگ علوم سیاسی؛ علی آقا بخشی؛ ص ۳۵۱

راه جهاد

«او» بزرگ بانی عدالت در عرصه حیات اجتماعی مردم آخرالزمان است.

«او» منتظر تکمیل «درگ حضور» مشتاقان خویش است.

«او» ناشر بهار در پاییز روح انسانیت است.

«او» مطمئن ترین «نفس مطمئن» آخرالزمان است.

«او» به غربت معنویت در روزگار پرستش مادیات خاتمه می دهد.

«او» به قحطی اخلاص در روزگار ریاکاری

پایان می بخشد.

وقتی انسان ها
از هم ناامید می شوند،

«امید مستضعفین» چاره ساز درد آنهاست.

وقتی ریا و کفر هم معنی می شوند، «منجی» مستضعفین بر ارزش اخلاص پافشاری می کند.

وقتی سفیانی در کسوت صلیبیون به قتل و غارت و کشتار روی آورد، «او» به دفع اشرار می پردازد.

وقتی زن و مرد آنچنان در هم گم شوند که تشخیص آنها مشکل باشد، «امام» به تعیین حدود می پردازد.

وقتی خوب ها، بد و بدها شیطان شوند، نفیس اقدام به معرفی «الگو» می کند.

وقتی همه از حق بگویند و هیچ کس به آن عمل نکند،

«قائم» به اقامه حق می پردازد.

وای بر کسانی که ظالمانه زندگی می کنند و

حضور «منتقم» را باور ندارند.

وای بر روزگار اصحاب شمال که در عرصه

لذت جویی های حیوانی، حضور سلسله جنبان

حیات انسانی را فراموش کردند.

وای بر «رؤسای کوچک» که در سایه ذهنیات

شیطانی از اندیشیدن به «عدل» محروم

شده اند.

و بالاخره به

امید فرارسیدن

عقوبت کفار

باش، آنگاه که

حجت حق شمشیر

عدالت را از نیام برکشد.

به امید شادی مؤمنان باش آنگاه که «سدرۃ المنتهی»

در عرصه ظهور خویش، سبزی جهان را بیمه نماید.

به امید جهانگیر شدن اسلام باش، آنگاه که «خلیفه الله» خروج خویش را آغاز نماید.

به امید آمرزش گناهان باش، آنگاه که امیر مؤمنان آخرالزمان فرمان حرکت در راه جهاد را صادر فرماید. (انشاء الله)

امام زمان (ع) صاحب بزرگترین «سکوت سبز» تاریخ انسان است.

امام زمان (ع) برپاکننده بزرگترین نظام

ولایی در عرصه حیات اجتماعی اولاد

آدم است.

امام زمان (ع) جدا کننده اصل دین از

متشابهات است.

کسانی که محبت خدا را پذیرفته اند،

دوستان صمیمی «بقیة الله» هستند.

کسانی که به ثواب و عقاب عقیده دارند،

می دانند که «حاشر»، نامه اعمال آنها را تماشا می کند.

کسانی که دوستی کفار را بر دوستی اهل

ایمان برگزیده اند هنگام حضور «هادی» تنهائند.

کسانی که در «جهاد اکبر» پیروز شده اند

می دانند که او مشتاق دیدارشان

است.

امام خمینی

سید

مستضعفین

مسلمانان جهان باید روز قدس را روز همپن بجنگند

