info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۸۴۱
شنبه / ۲۵ اردیبهشت/ ۱۴۰۰
۳ / شوال / ۱۴۴۲
15 / May / 2021

صاحب‌امتیاز: موسسه همگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان رسمی دادگستری
تلفن: ۳۲۵۳۳۸۳۸-۳۲۵۴۴۲۴۳- ۰۲۶ فکس ۳۲۵۵۳۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۸۹۷۸۶۷۳۹-۰۲۱
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۳/۴۶
چاپ: کارگر

غزل ۴۶۷ **امروز با حافظ**

زان می عشق کز او پخته شود هر خامی
گر چه ماه رمضان است بیاور جامی
روزها رفت که دست من مسکین نگرفت
زلف شمشادقدی ساعد سیم اندامی

غزلانه

در خَم زلف کجَت دل‌ها
غریب‌افتاده‌اند
زلف تو شام غریبان است
و ما چندین غریب
هلالی‌جغتایی

افق کرج **اوقات شرعی فردا**

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۴:۳۹	۰۶:۱۴	۱۳:۰۳	۱۹:۳۵	۲۰:۱۱

برگه

امید در زندگانی بشر آن‌قدر اهمیت دارد که بال برای پرندگان.
ویکتورهوگو

یادداشت

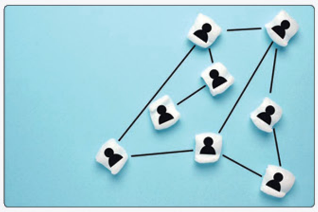
حالی است مرا

اوجی یک دهه پس از انتشار مجموعه رباعی «مرغ سحر» (۱۳۵۷)، که سرشار از نمادها و اشارات انقلابی و تاحدّی حتّی پیش‌گویانه بود، سال ۱۳۶۸ مجموعه‌ای از رباعیاتش را (دویست‌وپنجاه‌ودو رباعی) منتشر کرد. او خود در مقدمه «حالی است مرا» تأکید کرده که این مجموعه را بیش‌تر عاشقان پسندیدند و خواندند و هنوز نیز می‌خوانند.
همه رباعی‌های این مجموعه با عبارت «حالی است مرا» آغاز می‌شود. ساختار و پیرنگ کلّی رباعی‌ها نیز چنین است: «حالی است مرا که بس غریب و عجب است: این حال از کجا است و که آن را درمی‌یابد؟ از عشق است و تنها عاشقانش درمی‌یابند. ناگفته پیدا است همین التزام شاعر به این تکرارها، خود از روند طبیعی آفرینش شعر، خواهد کاست.
بنابه اشاره شاعر، برخی از رباعی‌سرایان (ازجمله شاپور پساوند) نیز براساس این الگو دفتر رباعی منتشر کردند. اوجی چاپ به‌گزین شده‌ای از این دفتر را (صدوشصت رباعی که برخی‌شان ویرایش‌شده زنده‌یادان سیمین بهبهانی و اورنگ خضرایی است) در مجموعه‌ای از رباعی‌ها و غزل‌هایش با عنوان «حالی است مرا و دفترهای دیگر» منتشر کرده‌است (شیراز، انتشارات نوید، ۱۳۸۰). اوجی در دفتر «حالی است مرا»، به‌خلافِ «مرغ سحر»، عمدتاً از زبان و بیانی سنتی و نیز نمادهای مألوف در شعرِ فارسی (فرهاد، حلّاج، مجنون و ...) بهره گرفته؛ گرچه به‌تعدادِ انگشتانِ دست رباعی نو نیز در آن می‌توان‌یافت. هم‌چنین، درکنار دهها رباعی متوسّط، شماری رباعی ضعیف نیز به این مجموعه گزینش‌شده راه‌یافته‌است. نکته دیگر این‌که رباعی‌های اوجی از یکی از مهم‌ترین مزایای رباعی، یعنی ضربه کاری و نهایی مصراع چهارم، چندان نصیبی نبرده‌است. این رباعی، که البته چندان درخششی ندارد، از این‌جهت توفیق یافته‌است:
حالی است مرا که گر تو را می‌دیدم
می‌گفتمت ای نگار و می‌گرییدم:
عشقِ تو مرا به کوی رسوایی برد
آمدبه‌سرم از آن‌چه می‌ترسیدم! (ص ۹۵)
اما این اتفاق کم‌تر در دیگر رباعی‌ها روی‌داده.
اینک چند رباعی از این مجموعه:
ــ حالی است مرا که بی‌قرارم شب‌وروز
هرلحظه چو لاله داغدارم شب‌وروز
این‌گونه که غرقِ آب‌و آتش شده‌ام
جز عشق، بگو، که در چه کارم شب و روز؟! (ص ۲۳)
ــ حالی است مرا ز درد و داغش، دادا!
فریاد از اوی و وای و وا فریادا!
شوری خوش از او است جمله در جان و تنم
این حالِ مقدّسم مبارک بادا! (ص ۲۷)
ــ حالی است مرا که جان از او پُرشکر است
دل در طرب است و لب از آن پُرگهر است
یاللعجب از عشق و چنین حیله‌گری!
هر نقش که زد طرفه‌تر از طرفه‌تر است!
ــ حالی است مرا که در جبینم پیدا است
وز گفته و ناله حزینم پیدا است
این چیست به‌جز عشق که پنهان در من،
می‌سوزد و آهِ آتشینم پیدا است؟!
و درادامه، چند رباعی از این مجموعه، که فارغ از ضعف یا قوّت، زبان و بیانی نوگرایانه‌تر دارند:
ــ حالی است مرا که خوش‌خوشک می‌سوزم
بر آتشِ تب چو قاصدک می‌سوزم
بر منِ چه نموده عشق که این‌گونه به‌شوق
درعینِ یقین و اوجِ شک می‌سوزم؟! (ص ۵۶)
ــ حالی است مرا که جمله لبریزِ توام
سرتاسرِ شب مرغِ شباویزِ توام
در نوبتِ باغ، من بهارانِ توام
در موسمِ برگریز، پاییزِ توام (ص ۵۹)
ــ حالی است مرا که کارِ من بی‌تابی است
آهم همه سرد و چهره‌ام مهتابی است
از ابرِ فراق تیره شد آفاقم
ای دوست بگو کی آسمانم آبی است؟! (ص ۶۹)
ــ حالی است مرا که شرح آن کوتاه است
اندوهِ دلِ غریب سر در چاه است
می‌موید، خود به پاسخش بانگی نیست
می‌نالد و بازتابِ آهش، آه است! (ص ۸۳)
احمدرضابهرام‌پورعمران

نشسته ام به امید آمدنت، تا زندگی وزن شود/ رضوانه رودسرایی

عکاس: حامدنصرآبادیان

مقاله



مهارت مدیر در تیم «حل مشکل»

تیم «حل مشکل» یا گروه کاری «اقدام جدید» در شرکت‌ها، معمولا با یک چالش روبه‌رو می‌شود و آن، «منفی‌بافی» اقلیت حاضر در جمع است. این افراد به جای آنکه درباره راه‌ها سخن بگویند آدرس بن‌بست‌ها را می‌دهند. مدیران سازمان‌ها در چنین مواقعی برای هدایت تیم به «ایده‌پردازی»، یکسری ابتکار عمل -هنجارهای جدید- نیاز دارند.
بعضی از تیم‌ها شناسایی مشکلات احتمالی را خیلی خوب بلدند وقتی یک همکار ایده‌ای را پیشنهاد می‌کند، اعضای تیم فورا سوالات سخت می‌پرسند و ریسک‌های احتمالی را متذکر می‌شوند اما جای بازخورد سازنده در این میان خالی است. به‌عنوان یک مدیر چطور می‌توانیم فرهنگ سازمان را طوری تغییر دهیم که به‌جای تمرکز بر شناسایی مشکلات، روی حل آنها تمرکز شود؟ چطور می‌توانیم هنجارهای جدیدی اعمال کنیم که جو مثبت ایجاد کند؟ و بهترین راه برای پاداش‌دهی به کارکنان به‌خاطر تفکر انتقادی و ارائه پیشنهادهای مفیدچیست؟

نظر کارشناسان

داشتن تیمی که فورا مشکلات و موانع احتمالی را شناسایی کند لزوما بد نیست. لیان دیوی، سخنران حوزه سازمان‌ها و نویسنده کتاب «نبرد خوب» می‌گوید: «مقاومت صادقانه و بی‌طرفانه نسبت به ایده‌های جدید، خوب است که مطرح شود» اما وقتی تیمتان به‌جای حل مشکلات، بیش از حد روی پیداکردن مشکلات متمرکز باشد، این می‌تواند به بهره‌وری و روحیه تیم آسیب بزند. او معتقد است آدم‌های بااستعداد، جذب این سه مورد می‌شوند: «امکان، فرصت و اقدام» و اگر تیمتان دائما درباره دلیل «نشدن‌ها» صحبت کند، به‌جای اینکه راهی برای «شدن» پیدا کند، به مرور جذابیتش را و نهایتا اعضایش را از دست خواهد داد. هایدی گرنت، نویسنده و روان‌شناس اجتماعی می‌گوید: بهترین تیم، تیمی است که میان این دو بالانس برقرار کند. به‌عنوان یک مدیر، وظیفه شما ایجاد محیطی است که همزمان، نوآوری و تفکر تحلیلگرانه را با هم تقویت کند تا تیم بتواند به راه‌حل‌هایی براساس واقعیت دست پیدا کند. به این منظور باید:

*** مشکلات اساسی را شناسایی کنید**

ابتدا باید بدانید که گرایش‌های تیم شما غیرطبیعی نیست. گرنت می‌گوید: «بسیاری از ما وقتی با چالش یا ایده جدیدی مواجه می‌شویم، معمولا واکنش‌مان این است که وارد جزئیات شویم یا روی موانع تمرکز کنیم» به‌جای تفکر برای یافتن یک راه، مشکل و جوانب مختلف آن را نشخوار می‌کنیم. او می‌گوید: «وقتی با دیگران کار می‌کنیم، این تمایل بیشتر می‌شود. عامل اجتماعی، معمولا گرایش به منفی‌نگری را تقویت می‌کند. این عامل همه‌جا مشهود است و اینکه کجا مشهودتر است به‌شخصیت اعضای تیم بستگی دارد.»
ساختار سلسله‌مراتبی نیز نقش دارد. گرنت می‌گوید: «مدیران و افراد رده‌بالا، معمولا درباره چراها و چشم‌انداز فکر می‌کنند. هرچه قدرت شما کمتر باشد، گرایش شما به فکر درباره جزئیات بیشتر است.» (شاید دلیلش این باشد که این افراد معمولا امور اجرا را در دست دارند). درک این دینامیک‌ها کمک می‌کند فرآیند تغییر فرهنگ سازمان را بهتر طرح‌ریزی کنید.

*** درباره هدفتان عمیقا فکر کنید**

باید به‌طور شفاف بدانید که به‌دنبال چه تغییراتی در تیم هستید. گرنت می‌گوید: «می‌خواهید تیمتان بیشتر راه‌حل‌محور باشد، که این تا حدی مثل این است که بخواهید تیمتان نوآورتر یا چابک‌تر باشد. بسیاری از مدیران، خواهان چنین تغییراتی هستند اما مشخص نیست چطور باید از اینجا به آنجا رسید.» ابتدا به این سوالات جواب دهید: در حال‌حاضر، تیمتان نسبت به ایده‌های جدید چه واکنشی نشان می‌دهد؟ چه چیزی یا چه کسانی، منشأ مخالفت هستند؟ تیمتان کجا گیر می‌افتد؟ کدام جزئیات، بیشترین استرس را ایجاد می‌کنند؟ سپس به این فکر کنید که دوست‌دارید تیمتان کدام کارها را جور دیگری انجام دهد؟ این کمک می‌کند رفتارهای دلخواهتان رامشخص کنید.
دیوی می‌گوید به این فکر کنید که چرا می‌خواهید فرهنگ تیم را تغییر دهید: «به‌عنوان یک رهبر، باید زمان و انرژی خود را روی دورنما و چشم‌انداز سازمان متمرکز کنید. نمی‌توانید تمام زمانتان را صرف امور روزمره کنید. باید زمان و توجه خود را برای فردا نگه دارید.»

***با تیمتان صحبت کنید**

گرنت سپس پیشنهاد می‌کند که با اعضای تیم درباره مشاهدات و تغییرات دلخواهتان صحبت کنید برایشان این‌گونه توضیح دهید: «سعی کنید به‌جای گیردادن به جزئیات یک مشکل، به‌دنبال راه‌های جایگزین بگردید» از اعضای تیم بپرسید به نظرشان، چه چیزی مانع از طرح ایده‌ها یا راه‌حل‌های جدید می‌شود سپس به جواب‌هایشان گوش کنید. مثلا ممکن است بگویند که از نظر زمانی در تنگنا هستند یا شاید فکر می‌کنند از ایده‌های جدید استقبال نمی‌شود.

***هنجارهای جدید تعیین کنید**

تغییر فرهنگ تیم، نیازمند این است که همه با روش‌های جدید فکر کردن، موافق و همراه باشند. به این منظور باید هنجارهای جدیدی تعیین کنید که کارمندها را به این روش‌ها ترغیب کند. گرنت می‌گوید: «هنجارها قدرتمند هستند چون ما شدیدا تحت‌تاثیر و نفوذ رفتارهای دیگران هستیم.» کارهای ساده می‌توانند تغییرات بزرگ ایجاد کنند. مثلا می‌توانیم جلسات را با تفکر مثبت آغاز کنیم یا با یک کلیدواژه، لزوم راه‌حل‌محور بودن را به آنها یادآوری کنیم. به این ترتیب، اگر کسی از بحث اصلی خارج‌شد، بقیه همکارها می‌توانند گفت‌وگو را به مسیر برگردانند.

***الگو باشید**

به‌منظور الهام بخشیدن به اعضای تیم و تشویقشان به رویکرد خلاقانه در حل مشکل، خودتان باید چنین رفتاری داشته باشید. ایده‌هایتان را مطرح کنید. رک و صریح باشید. به کارمندها بگویید: «حالا می‌خواهیم درباره راه‌حل‌ها حرف بزنیم. فعلا نمی‌خواهم درباره موانع صحبتی شود.» طوری رفتار کنید که بدانند لازم نیست ایده‌هایشان بی‌عیب و نقص باشد. آدم‌ها وقتی از اشتباه می‌ترسند یا نگران قضاوت منفی دیگرانند، ریسک نمی‌کنند. تلویحا این پیام را به آنها بدهید: «اینجا جای امنی برای مطرح کردن ایده‌های جدید است.» از زبان بدن، لحن و کلمات مناسب برای تشویق آنها به گفت‌وگو استفاده کنید.

*** اطلاعات جدید ارائه کنید**

دیوی پیشنهاد می‌کند برای تشویق به گفت‌وگوهای نوآورانه از اطلاعات اضافی استفاده کنید. مثلا در جلسه بعدی بگویید: «داشتم یک مقاله درباره ترند جدیدی در حوزه کاریمان می‌خواندم. فکر می‌کنید این چه‌تاثیری روی ما می‌گذارد؟ چه فرصت‌هایی ایجاد می‌کند؟ اگر ادامه یابد به چه چیزهایی بیشتر باید توجه کنیم؟ چه تصمیمات سختی باید بگیریم؟» دیوی می‌گوید سوال پرسیدن، آنها را به این فکر می‌اندازد که در برابر تحولات جهان، چه واکنشی نشان خواهند داد.

*** با چالش‌ها به شکلی کارآمد برخورد کنید**

وقتی کارمندها در برابر ایده‌ای مقاومت می‌کنند، بهترین کار این است که به حرف‌هایشان گوش کنید اما اجازه ندهید تمام تمرکزشان، پیدا کردن ایرادهای ایده باشد. مثلا ممکن است دلیل مخالفت یکی از همکارها با یک ایده، این باشد که ۱۰ سال پیش شرکت این ایده را امتحان کرده و جواب نگرفته. شما در وهله اول باید حس و دیدگاه او را به رسمیت بشناسید. مثلا بگویید: «نگرانی که نکند این ایده مثل دفعه قبل، شکست بخورد؟ به نکته خوبی اشاره کردی.» اگر نتوانید اعتراض او را بپذیرید، او حس می‌کند حرفش خریدار ندارد.

*** به رفتارهای مثبت پاداش دهید**

گرنت می‌گوید: «وقتی می‌بینید اعضای تیم به‌دنبال رفع مشکلات هستند، باید به آنها اعلام کنید که کار درست را انجام می‌دهند. عادت‌های جدید، شکل نمی‌گیرند مگر اینکه پاداشی در کار باشد.» از آنها بابت ایده‌های خوب و تفکر خلاقانه تشکر کنید. هنجارها به مرور در حال تغییرند و شما به‌منظور افزایش این حس در کارمندها، باید چیزهای مثبتی که به ذهنتان می‌آید بلند بگویید. کارمندها متوجه حمایت و تایید شما می‌شوند. دیوی معتقد است که تایید اجتماعی، یک اهرم قدرتمند برای تغییر در رفتارهای گروهی است. وقتی به کارمندتان می‌گویید: «این دقیقا چیزی است که می‌خواستیم»، او شدیدا احساس غرور می‌کند.
اغلب کارمندها با تمرین توانستند ذهنیت و نگرش خود را تغییر دهند. کین می‌گوید: «حالا این به یک عادت تبدیل شده. فرهنگ جدید ما کاملا راه‌حل‌محور است و کارکنان تا حد زیادی به امور کنترل دارند. آنها حالا نسبت به مقوله حل مساله، کاملا اشراف دارند و بیش از پیش احساس قدرت و آزادی عمل دارند که خودشان به تنهایی راه‌حل ارائه دهند.»

بایدها و نبایدها

* به راه‌های ایجاد محیطی برای تقویت نوآوری و تفکر انتقادی فکر کنید.
* به چیزی که می‌گویید خودتان عمل کنید
* الگوی کارکنان در تمرین رفتارهای جدید باشید.
* مقاومت نسبت به موانع را نادیده نگیرید
* با پرسش سوال، راه‌حل‌های احتمالی را کشف کنید
* یک تنه اقدام به تغییر نکنید. از افراد بیرون از تیم کمک بگیرید.
* از قدردانی دریغ نکنید.

مترجم: مریم‌مرادخانی

بریده‌جراید

برداشت فانتزی از تعطیلی آخرهفته

دنیای‌اقتصاد-اگر ۲ روز تعطیل در هفته داشتیم، برای بسیاری از ایرانی‌ها برنامه‌ریزی سفر راحت‌تر بود و شاهد ترافیک‌های سنگین در بسیاری از مقاصد هم نبودیم. بسیاری از کارشناسان حوزه توریسم و روزنامه «دنیای‌اقتصاد» سال‌هاست این موضوع را مطرح می‌کنند. گردشگری و سفر ایرانی‌ها نیاز به ساماندهی دارد و آخرهفته ۲ روزه که در تقویم رسمی اکثر کشورهای دنیا سال‌هاست تعریف شده، می‌تواند این امر را محقق کند.
مهسا مطهر کارشناس حوزه گردشگری با اشاره به اینکه عصر کنونی دوره توجه به فراغت است، می‌گوید: در دنیای کنونی نیاز نیست شهروندان تمام یا ۶ روز هفته و حتی ۵ روز هفته را کار کنند، در این عصر، فراغت و سفر اهمیت دارد، ضمن اینکه ۲ روز تعطیلی آخر هفته می‌تواند به برنامه‌ریزی و در نهایت توسعه گردشگری منجر شود.
او معتقد است از نظر بسیاری از متولیان حوزه گردشگری اوقات فراغت به عنوان یک امر فانتزی دیده می‌شود در حالی که این موضوع از ضروریات توسعه بوده و تجربیات جهانی هم آن را تایید می‌کنند. مطهر می‌افزاید: در بسیاری از کشورها ساعت‌های کار انعطاف‌پذیر شده‌اند به این معنا که فرد می‌تواند زمان خود را برای ورود و خروج از شرکت یا اداره تنظیم کند و این، خروجی عملکرد فرد است که سنجیده می‌شود و مبنای «کار مفید» قرار می‌گیرد. در ایران در حال‌حاضر کسب‌وکارهای آنلاین و استارت‌آپ‌ها چنین سیستمی دارند که نشان می‌دهد چنین سیستمی کارآمدتر است. مطهر در پاسخ به این پرسش که آیا افزایش روزهای تعطیل می‌تواند به توزیع مکانی سفر در کنار توزیع زمانی آن منجر شود، عنوان می‌کند: در این زمینه باید انگیزه‌های افراد برای سفر را ارزیابی کرد. به‌عنوان مثال شمال یکی از مقاصد سفر تهرانی‌هاست. بخشی از این موضوع به سهولت دسترسی برمی‌گردد اما در کنار آن موضوعاتی مانند تفاوت اقلیم و... هم وجود دارد. پدیده‌ای تحت‌عنوان خانه‌دوم در مناطق نزدیک به شهرهای بزرگ سال‌هاست شکل گرفته و شمال یکی از مقاصد برای کسانی است که درصدد داشتن خانه‌دوم بوده‌اند. دسترسی به شمال برای ساکنان پایتخت راحت است ضمن اینکه افراد می‌توانند اوقات فراغت‌شان را در فضای خصوصی‌شان داشته‌باشند.
این گروه معمولا گزینه سفر تعطیلات‌شان شمال است و یا با داشتن تمکن مالی بیشتر ترجیح می‌دهند به مناطقی مانند کیش سفر کنند.
این کارشناس گردشگری درباره تعطیلات دو روزه آخر هفته و توسعه فعالیت آژانس‌ها می‌گوید: زمانی که از توسعه گردشگری با افزایش روزهای تعطیل صحبت می‌کنیم شامل تورهای گردشگری هم می‌شود. در عین حال باید توجه کرد که افزایش حضور شهروندان در تورها ارتباط مستقیمی با درآمد و اوضاع اقتصادی آنها دارد. درست است که دو روز تعطیل زمان فراغت زیادی در اختیار شهروندان می‌گذارد اما چنانچه درآمد شهروندان کافی نباشد این امر به افزایش حضور آنها در اقامتگاه‌های بوم‌گردی و... منجر نخواهد شد.
در این بخش باید به مولفه احساس امنیت اقتصادی توجه کرد. گاه حتی فرد پول کافی در اختیار دارد اما به واسطه احساس ناامنی اقتصادی در آینده ترجیح می‌دهد هزینه سفرش را محدود کند، از این‌رو در تحلیل موضوعات مرتبط با گردشگری باید نگاه جامعی داشت و بتوان آن را از جوانب مختلف بررسی کرد.
در جهان دهه‌هاست موضوع تعطیلات دو روزه آخر هفته در دستور کار قرار گرفته و اجرایی شده است. در دهه ۳۰ میلادی کشورهای اروپایی با درنظرگرفتن تغییر سبک زندگی که با صنعتی‌شدن در سده نوزدهم اتفاق افتاده بود، دو روز تعطیلی آخر هفته را لحاظ کردند. آنها در سال‌های اخیر بازهم به واسطه تغییرات جدیدی که در شیوه زندگی مردم در این کشورها اتفاق افتاده حتی یک قدم جلوتر گذاشتند و «تعطیلات آخر هفته سه‌روزه» را مطرح و اجرا کردند که در عمل نشان داد کارآیی کارکنان بالاتر رفته است. کرونا و پاندمی باعث قرنطینه در سطح جهانی شد و کسب‌وکارها و ادارات به سمت دورکاری پیش رفتند، بسیاری از سازمان‌ها در این شرایط با تجربه‌ای جدید مواجه شدند که پیش از پاندمی تصوری از بازدهی آن نداشتند. دورکاری که در این دوره رونق گرفت به بسیاری از مدیران نشان داد می‌توان شیوه‌های جدیدی از مدیریت را هم تجربه کرد. تمام این اتفاقات و تغییرات در حالی جهان را تحت‌تاثیر خود قرار داده که مسوولان و متولیان همچنان در ایران یک روز تعطیل جمعه را کافی دانسته و معتقدند افزایش روزهای تعطیل ضرورتی ندارد. از نظر آنها دو روز تعطیلی برایشان یک امر فانتزی است که تنها ساعات کاری را کاهش می‌دهد، در حالی که همانطور که مهسا مطهر تاکید کرد: افزایش روزهای تعطیل آخر هفته علاوه بر آنکه از ضروریات زندگی مدرن که مبتنی بر توجه به فراغت است، می‌تواند به توزیع زمانی سفر منجر شود، شهروندانی که امکان سفرکردن هفتگی را داشته باشند منتظر یک روز تعطیل در روزهای منتهی به جمعه نیستند و تقویم را برای دیدن روزهای تعطیل در ماه‌های مختلف ورق نمی‌زنند تا بر مبنای آن سفرهایشان را برنامه‌ریزی کنند. آنها می‌توانند هر هفته‌ای که بخواهند سفر کنند و همین امر از حجم بار ترافیک شمال و بسیاری دیگر از جاده‌ها خواهد کاست. این امر قادر است به کسب‌وکارهای مرتبط با این صنعت هم تعادل بدهد و آنها تمام توان و انرژی خود را برای ارائه خدمات در معدود تعطیلات تقویم نگذارند و مسافران خود را به شکل دائمی و پایدار داشته باشند که در نهایت به آنها هم قدرت برنامه‌ریزی برای هزینه‌کرد خانوار را می‌دهد.
موج چهارم کرونا که پس از نوروز شکل گرفت و بسیاری از مسوولان در گفته‌هایشان آن را به گردشگری نسبت دادند، نه به این صنعت که به مدیریت نامناسب سفر در ایران بازمی‌گردد، تا زمانی که مردم امکان برنامه‌ریزی سفر را نداشته باشند ما در تعطیلات مناسبتی تقویم شاهد سفرهای تهاجمی به مقاصد گردشگری خواهیم بود که این امر به‌ویژه در دوران کرونا عواقب دردناکی برای شهروندان و فشار بی‌حد به جامعه پزشکی خواهد داشت. از این‌رو به نظر می‌رسد پیش از آنکه شاهد امواج جدید کرونا در ایران باشیم بهتر آن است که برای سایر تعطیلات پیش‌رو تنها از رویکرد سلبی جریمه استفاده نکرده و با تدوین سیاستی که به توزیع زمانی سفر منجر شود هم به سلامت شهروندان کمک کنیم و هم به رونق صنعت گردشگری که در بیش از یک سال گذشته به جرات می‌توان گفت فراتر از توان خود تحت‌فشار قرار گرفته و به‌تبع آن مشاغل جانبی این صنعت نیز در آستانه ورشکستگی هستند و بسیاری حتی ناچار به تغییر شیوه کسب درآمد خود شده‌اند، کمک کنیم.

کافه پیام

برای انعکاس نظرات و گلایه‌ها و پیشنهادات خود درباره مسائل البرز با پیام آشنا تماس بگیرید

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

با شعرای کرج

پاره ای از زندگی او شدم

هرکی میون قصه ام پا گذاش
رفتو یه جوری منو تنها گذاش

هرکی اومد قصه ی شیدایی گف
غصه هاشو رو دل من جا گذاش

جمله‌ای در عشق همه مشترک
حرفای آخر رو به فردا گذاش

خواس بماند که نماند و نماند
وقتی برام واژه ی حاشا گذاش

پاره ای از زندگی او شدم
اویی که زخمی روی زخما گذاش

راز دلم رو که زمانی شنید
ازمن و ما چهره ای رسوا گذاش

وای به من با همه ی سادگیم
با رفتنش شکل معما گذاش

من شده ام سنگ صبور همه
هرکی جلو پای خودش را گذاش

وقتی میون قصه ام پا گذاش
رفتو یه جوری منو تنها گذاش

جوادسمنگانی

قاب سبز

در مسیر شکفتن

حمید عسگری

مسیر شکوفه تا شکفتن اگر به درستی فهم نشود، فقط یک جلوه از زیبایی رُخ می‌نماید و نمی‌توان از رنگ به رنج گل راهی یافت! رنجی که با ذات گل‌ها درآمیخته و باروری‌شان را تضمین کرده است. فیض کاشانی چه اشارت زیبایی دارد:
غنچه دل‌تنگ و گل خندان و بلبل در فغان
لطف و قهر از باطن هر یک‌به نوعی مَظهَر است
لطف و قهرش در شقایق گشته با هم جلوه‌گر
از درون دل داغدار و از برون رُخ احمر است
ناسپاسی بزرگ آنجاست که تکرارِ دیدن، ما را از این آموزه‌های بزرگ باز دارد! کیست نداند لحظه به لحظه‌ی برآمدن گل از حکمت سرشار و از معرفت آکنده است! امید به فردا و نشستن بر شانه‌ی شاخه‌ها، و روزها و لحظه‌ها را یکی یکی ورق زدن تا صبح شکفتن، زیبایی و جلوه پر شکوهی‌ست که کمتر در آن توقف می‌کنیم! شاید همین خصیصه‌ی ثمرگرای آدمی‌ست که پرده در مسیر درک واقعیت‌های خلقت در برابرش برانداخته است و آن‌چنان که باید در او جوششی برنمی‌انگیزد! ما به عادت مبتلا شده‌ایم و به همین سبب لذت‌مان پایدار و عمیق نیست! بَصَر به نظاره‌ای اقناع می‌شود و شامّه از رایحه‌ای لبریز! اما ظرف اندیشه در این همه گلگشت عبرت‌ساز و درس‌آموز، خالی می‌ماند! گل را می‌بینیم و می‌بوییم، اما مسیر برآمدنش را که یک مجموعه عظیم از زیبایی‌های هستی‌ست، فهم نمی‌کنیم! از کنار باران و آفتابی که صمیمانه و سخاوتمندانه به او در شکفتنش مدد رسانده و باغبانی که رنج بسیار کشیده است، ساده می‌گذریم! در حالی که یکی از آموزه‌های گل و طبیعت این است که در این سیر معرفت محور، خود را یافته و از رفتار حق جویانه خویش سرمست شویم. به راستی از خود بپرسیم چه تعداد از ما تاکنون از باغبان محله برای ثمر و صیانت از این همه زیبایی تقدیر کرده‌ایم! اگر عادت در ما نمیرد، سفر از گلبرگ‌ها به بوستان معرفت مقدور نیست!

قاب نقاشی

هانیتا کاکاوند
۱۳ ساله

از تمام خوانندگان پیام آشنا می خواهیم، یکی از مهم ترین‌مشکلاتی که در محله ی زندگی خود با آن دست به گریبان هستیدبرایمان پیامک کنید تا در ستون «پیامک های وارده» با نام تان- در صورت تمایل- منتشر شود.