info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۵۴۱
سه‌شنبه / ۲۴ دی / ۱۳۹۸
۱۸/ جمادی الاول / ۱۴۴۱
14 / Jan/ 2020

صاحب‌امتیاز: موسسه همگانان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کریمخان زند، خیابان فرهنگ، جنب کانون گارشناسان، رسمی دادگستری
تلفن: ۳۲۵۴۳۴۳۳-۳۲۵۳۲۸۳۸-۰۲۶ فکس: ۳۲۵۵۳۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۰۲۱-۸۹۷۸۶۷۳۹
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۲/۲۶
چاپ: کارگر

قاصدک

محمود دولت‌آبادی، در سوگ این مردمان زمینگیر شده‌ام

محمود دولت‌آبادی نویسنده شناخته شده کشورمان درباره حادثه سقوط هواپیمای PS۷۵۲ پادشاه‌نشی نوشته است که در ادامه می‌خوانید.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، دولت آبادی نوشت: «وقتی‌هایی زبان‌بند می‌شوم، چون احساس می‌کنم واژگان چقدر کم بضاعتند در برابر واقعیت فاجعه؟ -نمی‌خواهم ناتوانی و درماندگی خود را به زبان بیاورم، ولی واقعیت این است اگر بگویم بعد از شنیدن خبر شوم سقوط هواپیما در سوگ این مردمان زمینگیر شده‌ام و نمی‌خواهم این را بیان کنم

چه اثری دارد؟ بدرسم در شرایط اضطراری- حتی بالفرض کوتاه مدت- چرا قرمان توقف، پروازهای غیرنظامی صادر نشده و مدیریت مسؤل و مربوط چرا غافل مانده بوده است؟ و چه اثری دارد پرسیده شود که در اصل کدام سازمان مسؤل نظارت بر شرایط عام اضطراری کشور بوده و اکنون پاسخ این عزای عمومی را چگونه می‌خواهد بدهد؟ آیا باز هم امید به حافظه کوتاه مدت ما مردم بسته دارند؟

محمود دولت‌آبادی
بیست و یکم دیماه نود و هشت»

تلنگر

فرهنگ، حافظه نیست، گفت‌وگوست

در طول سال‌هایی که کار مطبوعاتی کـردم اقبال هم‌صحبتی و مفاخرت و گفت‌وگو با چهره‌های شاخص بسیاری داشتم که بسیاری از آنها نویسندگان، پژوهشگران و مترجمان و هنرمندان سرشناسی بودهاند و البته در این میان حساب برخی‌شان از برخی دیگر متمایزتر است.

نگمن این چهره‌ها بی‌شک و لااقل برای من مردی است بزرگ، بخام جلال ستاری، که مفاخرت و گفت‌وگو با او، نه فقط یک گفت‌وگو که تاریخی شفاهی است و البته کلامی برای سـؤال پرسیدن و درس آموختن از فرهنگ، تاریخ و اسطورها و افسانه‌ها. موضوع این نوشتار اما بیوگرافی نوشتن برای ستاری نیست که بی‌شک کمتر کسی است که او را نشناسد.

موضوع، بازخوانی یکی از این گفت‌وگوهاست به تقویم امروز که نشان می‌دهد ۲۳ دی ماه سالروز تولد محمدعلی جمالزاده پدر داستان‌نویسی امروز ایران اسـت. در یکی از روزهای سرد زمستانی که برای دیدار با ستاری به مهرشهر رفته بودم، حرف به میان دلشنگویی او در سوئیس رسید و خاطرات زندهای که ستاری از آن دوره داشت.

حافظه ستاری آن روز، مثل همیشه دقیق بود و با ذکر جزئیات و نام‌ها همه چیز را به‌خاطر می‌آورد و افسـوس‌هم عمر خودش و این حافظه تا ابد مسـتدام بماند. آن روز برای اولین بار از نام مسـتمار آن دوران خودش سـخن گفت که در مطبوعات چپ زیرسایه آن نام مستمار مطلب می‌نوشت و بعد همین «آقای گیل» از حزب جدا شد که جای توضیح‌اش اینجا نیسـت. از دوستی و همدلشگاهی بودنش با احسان نراقی و دلاور رشیدی و... گفت و سفری دانشگاهی که به برلین کردند برای حضور در جشنواره جوانان برلین.

در نهایت در این جشنواره به جای آنکه به‌زور او را به تماشای مسابقه قوتبال ببرند، سر از سخنرانی و شرح‌خوانی ناظم حکمت در می‌آورد و خاطرات خوش آن روزگار. اما در همان سوئیس که ستاری دلشکوه زندگی می‌کـرد؛ ایرانی صاحبنام و برآوازه دیگری یعنی محمدعلی جمالزاده نویسـنده و مترجم معاصر ایرانی که سال ۱۹۶۵ هم نامزد دریافت جایزه نوبل ادبیات شـده بود هم زندگی می‌کرد. سـتاری از جمالزاده دیدارها و مکاتباتش با او این‌طور بلور تعریف می‌کرد: «رفتی ما را با خیلی از چهره‌ها آشنا می‌کرد.

کار من آن زمان بیشتر درس و مشق و دانشگاه بود. جمالزاده اما خیلی در تو و خشک گرایت نداشت. با دیگران خوب، تا نمی‌کردولی با من بسیار بسیار مهربان بود. اگر یادداشت‌هایی که برای من نوشت را ببینید متوجه لطفش به من می‌شوید. یادسوین محل زندگی من خیلی نزدیک به او بود اما من مدام برای جمالزاده نامه می‌نوشتم زیر یادسوین باشگاه بیلیاردی بود که جمالزاده هر روز می‌آمد آن‌جا و بازی می‌کرد» برایم جالب شده بود پرسیدم چرا با همه این نزدیکی مدام نامه می‌نوشتید می‌توانستید راحت بروید سر راهش را بگیرید و موضوعه سؤال‌هایی را که می‌خواستید در نامه از او بپرسید در میان بگذارید.

جواب جلال ستاری برایم جالب‌تر از همیشه بود. «آن روزگار که مثل امروز نبود. راستش ترس نمی‌کردم حتی پیش از آنکه بروم سوئیس بعدازظهرها می‌گفتم به «محمد یولاده» و به «تریتی» که استاد ما بود کمک می‌کردم گلمی از جاو کتابفروشی رد می‌شدم و می‌دیدم مردمان بزرگ و سرشناسی در کتابفروشی دور هم جمع شده‌اند نفیسی و... حتی جرأت نمی‌کردم روم داخل کتاب‌بخرم. چنین احترام و شرایطی وجود داشـت. در سوئیس هم خیلی بعدتر از شـروع نامه‌نگاری‌ها با جمالزاده از نزدیک به گفت‌وگو نشسـتم» جمالزاده دوره قاجار به سوئیس رفته و درس خوانده بود و در دفتری بین‌المللی و دولتی کار می‌کرد و به گفته ستاری آن زمان که او و جمالزاده باهم آشنا می‌شوند بازنشسته شده بود.

خود ستاری درباره آخرین مکالماتش با جمالزاده نگفتن را می‌برد به کسی پیش از مرگ جمالزاده می‌گوید: «سال‌های آخر عمرش خیلی به ندرت می‌دیدمش تا اینکه یار آخر که از سوئیس به ایران برگشتم به محض بازگشت به کشور به او زنگ زدم تین آخرین تماس ما بود گوشش خیلی سنگین شده بود و به سختی می‌شنید چه می‌گویم.»

جلال ستاری کتابی در قالب مجموعه مقالات می‌نویسد بعنام «درباره فرهنگ» و آن طور که خودش تعریف کرد کتاب را برای تورق و مطالعه برای جمالزاده می‌فرستد. در جواب نامه اعلام وصولی برایم فرستاد و چند خطی نوشت که هنوز آن نامه را دارم. جمالزاده ضمن تشکر سؤالی بنویاین از من پرسیده و نوشته بود «تعریفت از فرهنگ چیست؟» دیدم رفست من اول باید بدانم فرهنگ چیست. گفتم برایش گفت «خدا اینها که تو می‌گویی سنت فرهنگ است. تو باید برسی به تعریف لوریوی کنیم» دیدم این کم دسـت من گویند ستاری آن روز این خاطراش را با این گزاره تمام کرد که «جمالزاده اولین کسی بود که به من تفهماند فرهنگ یعنی همین گفتوگوها که می‌کنیم» ستاری که فکاری با تمام اختلاف نظرها با جمالزاده به این قصل مشترک بالوسیله بود تشریح کرد که «تا گفتوگو نداشته باشیم فرهنگ صرفاً حافظه است که طوطی‌وار آن را تکرار می‌کنیم»

محسن پوالحسنی

یادداشت

مدیر بودن مانند بازیگری است

رهبران سازمانی انقلاب مجبور می‌شوند از مدیریت احسـاسـات خود به عنوان ابزاری برای اثرگذاری بر دیگران اسـتفاده کنند. هر چند تمام ما در زندگی روزانه خود به مدیریت احسـاسات برای اداره زندگی خود و ارتباطات بهتر با دیگران نیاز داریم. این مسأله برای رهبران سازمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و به شکل ابزاری حیاتی برای موفقیت درمی‌آید. آنها چگونه می‌توانند از نمایش احسـاسات استفاده کنند و در عین حال صادق و واقعی باقی بمانند؟

همه ما با ایفاندهای تصنعی برخی از افراد فعال در حوزه خدمات آشنا هستیم. آنها از طرف مدیران خود مجبور شدهاند که با تحویل ایفاندهای «روفین و گرم گرفتن با مشتریان، آنها را جلب کنند. کارکنان مکدونالد، خدمه پروازی و پرستارهای بیمارسـتان‌ها مجبور هسـتند برخی از احسـاسات خود را در محل کار به نمایش گذاشـته و بقیه احسـاسـات خود را سرکوب کنند. این نمایش‌ها بخشی از وظایف شغلی آنها اسـت اما تحمل این «قواعد نمایش» و اسـتفاده از احسـاسات به عنوان ابزاری برای انجام کارها بخش جدایی‌ناپذیر شـغل مدیران و رهبران سازمانی نیز هسـت. برایگیشن کارکنان، نظم دادن به کارکنان نامنضبط، خاطرجمع و مصمم نشان دادن خود در شرایط ابهام و تغییر و کنترل احساسات شخصی، بخشـی از وظایف هر روزه مدیران اسـت. از طرفی، با آنکه احسـاسـات و ایفاندهای نمایشی کارکنان خدماتی تا حدی زیادی «سطحی» هسـتند، مدیریت احسـاسـات مدیران کاری پیچیده اسـت و به درجه بالاتری از قضاوت و تلاش نیاز دارد. هر قدر که روابط کاری بیشـتری وجود داشته باشد، هرقدر که طیف نتایج مطلوب گسـتردهتر باشد و هر قدر که ماهیت رهبری سازمانی پیچیدهتر شود، استفاده حرفهای از احسـاسات دشـوارتر و چالشی‌تر از آن در بخش خصوصی خواهد شد.

خود بودن

در همین زمان، به طور دائم می‌شنویم که مدیران باید صادق و اصیل باشند و از رفتارهای غیراخلاقی و رسوایی‌های سازمانی منتشر شده در اخبار به دور بمانند. گفته می‌شود رهبران سازمانی صادق و اصیل، درباره اهداف و نیت‌های خود روراسـت هسـتند و بین ارزش‌های اخلاقی و رفتارهایشان تناقضی دیده نمی‌شود. سوال اینجا اسـت که چگونه مدیران و رهبران سازمانی می‌توانند هم از احسـاسات و نمایش آنها به عنوان بخشی از وظایف روزانه‌شان بهره ببرند و هم صادق و اصیل به نظر برسند.

آیا رهبران سازمانی هم چنین تناقضی را احسـاس کنند و مجبور به تصمیم‌گیری در این تناقض وظایف‌شان می‌شوند؟ چه استراتژی‌هایی می‌توان استفاده کرد تا ضمن صادق و اصیل بودن، از احسـاسات برای پیشبرد کارها و برنامه‌ها استفاده کرد؟ پژوهش‌های بسـیاری در ۱۰ سال اخیر از رهبران سازمانی مختلف (مدیران میانی و ارشد، رهبران سازمان‌های دولتی و خصوصی و زنان و مردان) دقیقا همین سـؤال را پرسیده‌اند. پاسـخ‌های آنها روشنگر مسأله و اغلب شگفت‌آور هسـتند.

مرز بین رهبری سازمانی اصیل و کار احسـاسی رهبرانی که روی آنها مطالعه کرده‌اند، به مدافعی لزوم نقش‌های نمایشی شغل خود را قبول کردهاند. تد میزری ستادی در یک موسسه آموزشی Higher Education) است. او گفت: «مدیر بودن مانند بازیگری است. باید احساساتی را به نمایش بگذاری که لزوما دارای آنها نیستی. ممکن است در شرایطی نیاز داشته باشـی که صمیمیت یا بالا ببری اما لزوما چنین احساسی نداری. ممکن است لازم شود که خود را همدرد و همفکر نشان بدهی یا آنکه احساسات منفی خود را مخفی کنی. گاهی ممکن است حتی احسـاسی داشته باشی اما نیاز باشـد در آن افراط کنی.» یک مدیر ارشد دیگر در بخش دولتی به نام جولی بیان کرد که «مدیریت نوعی توان بخشیدن بین نمایش‌های احسـاسـی و خود واقعی اسـت ... بنابراین اگر درباره موضوعی نگران یا عصبانی باشم، آن را مخفی می‌کنم و لزوما این احسـاسات از بین نرفتهاند.»

تمام مدیرانی که با آنها مصاحبـه کردهام، به لزوم مخفی کردن احساسات منفی و زائد اشاره کردهاند و به رغم دشواری این کار در برخی موارد، آن را لازم شغلشان دانسته‌اند. این مسأله به ویژه در زمان اخراج کارکنان و ایجاد نظم و مقررات برجسته‌تر می‌شود. راجر، مدیر ارشد در شـرکت دارویسازی بیان کرد کـه حتی زمانی که یکـی از کارکنان مردمن که بایـد او را اخراج می‌کردم، در مقابلم به گریه افتاد، می‌دانستم که تصمیمی سنجیده و منصفانه گرتهام و نباید اجازه دهم احساساتم بر تصمیمم اثر بگذارد. هر چند مدیران انقلـاب نمی‌توانند از تصمیم خود برای اخراج کارکنان خود برگردند، نوع ارتباطات و میزان حمایت‌ها و همدردی از قدر مقابل در کنترل خودشـان اسـت. در اینجا است که می‌توان اصیل و واقعی بود و احسـاسات درونی را ابراز کرد. تری، یک مدیر قروض وضعیت را این‌گونه خلاصه کرد: «من مجبور بودم افرادی را اخراج کنم و تعاملی هم به آن نداشتم. پس احساسات شخصی خود را در این مورد از مسئولیت شغلی‌ام جدا کردم و توضیح دادم که یا توجه به شـرایط و دلایل موجود، مجبور به چنین تعدیلی هسـتیم. در همین حال، نیاز بود تا درجهای از احسـاس و همدردی نشان دهم و خود را کاملا از یک موجودی احساس معرفی نکنم. دلم‌می‌خواست بیش از آن، احساسات به خرج می‌دادم. اما احتمالا چنین کاری به نفع طرف مقابل نبود.»

مکالمات اضطرابی هم بخشی پذیرفته‌شده از شغل مدیران اسـت. راجر بیان کرد: «من از گفتوگوهای دشوار اضطرابی خوشم نمی‌آید و اهل تقابل با مردم نیسـتم. اما این هم بخشی از وظایف من است و در زمان اُنُس، شرم و خجالت را کنار می‌گذارم.» نیناد یک مدیر فناوری اطلاعات که مجبور به موضع‌گیری در مقابل عملکرد ضعیف برخی از کارکنان خود بوده است، توضیح داد: «اگر کاری به عنوان مدیر او نمی‌کردم، اثر بخشی و نفوذ خودم را از دست می‌دادم.» با این حال، در این حوزه، افزایش تجربه مدیریت، از چالش بودن وضعیت می‌کاهد. نینا توضیح داد: «در ابتدا فکر می‌کردم از گفتوگوهای اضطرابی متنفر هسـتم و نمی‌خواهم وارد‌شان شوم. اما با خودم فکر کـردم که خجالت معنایی ندارد و اگر کاری نکنم، اوضاع بدتر و بدتر می‌شود. پس فقط باید از اطلاعات و شـواهدی که دارید مطمئن باشید و تصمیمی مناسب‌بگیرید.»

تنها در زمان مدیریت همکاران نیسـت که بحث احسـاسات و کار احسـاسی اهمیت دارد. بسیاری از مدیران به این موضوع اشـاره کردهاند که از خارج از سـازمان هم به آنها استرس و فشار وارد می‌شود. به عنوان مثال، ریکا عضو هیات‌مدیره یک شرکت مشـاوره مدیریت به این موضوع اشاره کرد که باید «هوشیارانه احساسات را در مقابل مؤکلان کنترل کرد و ماسـک حرفه‌ای خود را روی صورت نگه داشت. «هر چه فکر می‌کنید چه‌بسا حتی اگر موکل شـما در حال یاوه‌گویی باشد، باز هم باید احساسات خود را مخفی کنید و با دقت به او گوش دهید. بنابراین در محل کار به طور آگاهانه احساسات خود را کنترل می‌کنم.» استیون از یک شرکت بین‌المللی مشاوره فناوری اطلاعات هم نظر مشـابهی داشـت. او از استیصال و لزوم نمایش احساسات در زمانی سخن گفت که نظر موکلانش عوض می‌شـود و سفارش خود را نمی‌خواهند. او توضیح داد: «وقتی که پس از انجـام کار، نظر موکلان درباره زیرسـاخت‌های فناوری اطلاعاتشـان عوض می‌شود و چیز دیگری طلب می‌کنند که نیازی به دوباره‌کاری‌های فراوان دارد، مسـتاصل می‌شوید و در عین حال نمی‌توانید این استیصال را نشان دهید. اگر باشد، شوید و بگویید که به دلیل تغییر تصمیم‌هایشان، با آنها کار نمی‌کنید وجهه خوبی برای شـرکت خود باقی نمی‌گذارید. احساسات در چنین شـرایطی جایگاهی ندارند. نظراتی را که می‌خواهم بیان کنم، ناگفته می‌گذارم.»

از دست دادن کنترل حرفه‌ای

تعدادی از رهبران سـازمانی به نقل داسـتان‌هایی اقدام کردند که در آن کنترل خود را از دسـت داده و احسـاساتی غیرحرفه‌ای اما واقعی نشان دادهاند. نینا درباره جلسـه‌ای با مدیرعامل صحبت کرد او گفت که در این جلسه یک برنامه کسـوکار ارائه دادم امـا «مدیرعامـل آن را کوبید و گفت چنین برنامه‌ای هیچ‌گاه موفق نخواهد شد. برنامه تهیه‌شده با اطلاعاتی کامل تدوین شـده بود و همه کارکنان برای آن زحمت کشیده بودند. به گریه افتادم. خیلی می‌گردم از پنجره به منظره بیرون نگاه کنم و نفس عمیق بکشم اما نمی‌توانستم جلوی اشک‌های من را بگیرم. قدم زیادی به من آمد و به همین دلیل، به جای آنکه به طور حرفه‌ای صحبت کنم و به دفاع از برنامه بپردازم، گریه کردم.»

مثال مدیرانی که کنترل احساسی خود را از دست می‌دهند، نشان دهنده آن است که مدیران هم انسان هسـتند و نمی‌توانند همواره به شیوه مطلوب عمل کنند. با این حال، شواهد نشان می‌دهد که در بیشتر مواقعی که مانـک حرفه‌ای آنها می‌افتد و احسـاسات واقعی خود را نشان می‌دهند، پیامد کاری آینده آنها بهبود می‌یابد. نینـا گزارش داد که پس از آن گریه «روابط ما بسیار بهتر شد و بی‌پردهتر با یکدیگر به بحث و گفتوگو می‌نشسـتیم. فکر نمی‌کنم که مدیرعامل متوجه بود چه تغـیری روی ما اسـت. او هم گفت این کار را دیدم. انجام دهم و از آن برنامه و قشرهای خود اسـتفاده می‌کردم. نه؛ خجالت از شـرایط همواره باعث پریشـانی من می‌شـد. اما پس از آن اتفاق، راحت‌تر می‌توانستم‌به گفتوگو وبحث درباره جوانب مختلف مسائل بپردازم.»

استراتژی‌های مقابله با کار احساسی

مدیرانی که با آنها مصاحبه کردم، توصیه‌های فراوانی برای مدیریت بهتر احسـاسات و اسـتفاده موثر از آنها داشتند. ریکا توصیه کرد «با خجالت از شرایط فرار نکنید» او توضیح داد که اجتناب از شرایط دشوار، باعث می‌شود که قشار احساسی بیشتری به شما وارد شود. همچنین می‌توان ماندند یک نظاره‌گر عمل کرد و قاع از احسـاسات شخص به مسائل نگریست و به تحلیل آنها پرداخت. کرتیس که کسـوکار شخصی خود را دارد به من گفت «هر زمان که احسـاسـات غالب می‌شوند، به این موضوع فکر کنید که آیا این احسـاسات از مثبتی بر شـما و کارکنان دارد و آیا از آن راضی هسـتید یا خیر؟ اینرا به ذبال آن نباشید که خود را کنترل کنید یا بلافاصله احسـاسات را کنار بگذارید. چنین کاری راحت نیسـت. به جای آن توجه اهمیت احسـاسات واثر آنها بر دیگران باشید. خاطرات‌کرتین موضوع ناگاهی از اثر احسـاسات اسـت.»

«برنامه‌ریزی و آمادگی» توصیه‌ای اسـت که اکثر مدیران برای مواجهه با جلسـات و گفتوگوهای دشوار داشتند. گوردون، مدیری باتجربه در شورای یک شهر بزرگ تشـریح کرد: «چند ساعت برای جلسات دشـوار به شدت آماده باشید. باید بدانید که به چه مواردی می‌خواهید اشاره کنید. به چه تصمیماتی می‌خواهید برسید و زمانی که وارد جلسه شدید، یک شنونده قوی‌گاه‌خوب باشید؛ چرا که بخش زیادی از مدیریت تعارض‌ها به ارائه قرصت به طرف مقابل برای بیان دیدگاه‌ها و احساساتش ختم می‌شود.»

قابل پیش‌بینی بود که بسیاری از مدیران مصاحبه شونده به لزوم وجود افرادی اشاره کردند که در شرایط دشوار بتوانند با آنها صحبت و مشورت کنند. برخی از آنها موضوعات دشـوار را با همسران خود مطرح می‌کردند و برخـی تصمیم می‌گرفتند که چنین کاری نکنند و بین کار و زندگی شخصی‌شان تفکیک قائل شوند. در هر صورت، تمام آنها گروهی از افراد قابل اعتماد داشتند که در صورت بروز مشکلات به مشورت و کسب حمایت از آنها می‌پرداختند. پیتر، یک مدیر باتجربه در شرکتی چندملیتی توصیه کرد: «یک دوست یا همکار پیدا کنید که میستم ارزشی و نگاهش به مسـائل شبیه شما باشد؛ حتی قردی که بتوانید در کنار او از قشار احساسات خود بگاهید. شاید هم بتوانید یک مشـاور روکاوا داشته باشید که به شما در درک احساساتتان و درس گرفتن از شرایط کمک کند.»

بسیاری از مدیران از ورزش برای تخلیه احساسات و قشارهای خود اسـتفاده می‌کردند. در اغلب این موارد، ورزش در فضای باز و در طبیعت انجام می‌شد. دنیـس، یک مدیر دولتی از ارتبـاط بین ورزش و موفقیت موقتیت‌آمیز احساسات و قشارهای کاری صحبت کرد: «اگر بدانم که قرار اسـت در یک جلسه چالشی شرکت کنم، باید به باشگاه یا استخر می‌روم و از شر هورمون تسـتوسرون خود راحت می‌شوم و سپس بسـیار آرام و آسوده‌تر در آن جلسه شرکت می‌کنم.» همه ما می‌توانیم از این استراتژی به خوبی بهرهببریم!

مترجم: مهدی نیکوئی

خواندنی

تو قسمی دیدی و رفتی و من خسته از بامت به خدا یاغ و چمن دیدم و پرواز نکردم

مهدی اخوان ثالث

اذان و اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۵:۴۷	۰۷:۱۶	۱۲:۱۶	۱۷:۱۵	۱۷:۳۴

برگه

انسان همان چیزی است که باور دارد.

آنتوان چخوف

گزارش

ترجمه ماشینی هنوز از پس کتاب‌های ادبی برنمی آید

سـالن سـالنهای برق‌بازی مرکز فناوری اطلاعات و فضای مجازی دانشگاه تهران در پناه آینده نظر متاثر از ترجمه‌های ماشینی گفت: مسائل عمد هنر کتاب یا گوگل ترنسلیت ترجمه می‌شود. در متن طبیعی با خبری کیفیت مترجمان هوشمند نسبتا بهتر از متون ادبی است به همین دلیل من مستقیم فناوری در این نسبته تا حدی عقب ماندهاست و با نام پیشرفت هایمان هنوز باید کتاب‌های ادبی را به دست مترجمان انسانی بسپاریم

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا چند سالی می‌شود که انقلاب فناوری که با فضای نت و وب آشنایی دارند می‌دانند امکانی مانند گوگل ترنسلیت می‌تواند برخی ناقصی‌های زبانی آنها را مرتفع کند در واقع وبد به دنیای کوچکتر باعث شده است ما اخبار یکدیگر را از سراسر دنیا سریع‌تر بشنویم و سریع‌تر هم واکنش نشان دهیم دومین آنکه زبان کلـسـور خاص را بدانیم بی شک بخشی از این سرعت انتقـال اطلاعـات مرهـون ترجمه‌های آنلاین و بهتر ترجمه‌های ماشینی است. توجه به این امکان باعث شد تا توجهی هم به ترجمه کتاب‌ها و دیگر محتوای مکتوب با استفاده از این نوع ترجمه بیاندازیم اینکه چقدر تاثیر داشته است و چه آینده‌ای را برای کتاب‌ها با استفاده از ترجمه‌های ماشینی می‌توان متصور شد.

هشام فیلی، سالن سالنهای نرم افزاری مرکز فناوری اطلاعات و فضای مجازی دانشگاه تهران در گفتوگو با ایسنا درباره مرد نالیز گذاری و نقش ترجمه‌های ماشینی در تولید و انتشـار کتاب گفت: از دهه چهل یا پنجاه میلادی بود که ترجمه ماشینی شروع به کار کرد و تاثیر فعالیت آن را می‌توان به چهار دوره تقسیم‌بندی کرد. در واقع دهه پنجاه و شصت میلادی دهه شروع ترجمه ماشینی بود استه که تقریبا تلاش‌های نیلوفتنی در آن صورت گرفت و دهه هفتاد و هشتاد به دلیل نطوق بودن در دوره قبلی می‌توان گفت در دنیا به فرامونی سپرد شده بود و عملا کاربردی نداشت در دهه هشتاد و نود میلادی دوباره این ترجمه‌ها با گردشتد چرا که تلاش‌هایی در این دهه صورت گرفت که به بهبود تولدات رسانه‌ها انجامید.

وی افزود: اما دهه اول و دوم قرن بیستویکم زمانی بود که کاربرد ترجمه ماشینی در زندگی ما بسیار پررنگ شد و به طور خاص کاربرد ترجمه ماشینی در ترجمه کتاب‌ها و در کل در دیگر فرآیندهای ترجمه بسیار فراگیر شد البته پیش از آنکه ترجمه ماشینی تاثیر خود را نگذارد ما مفهوم دیگری در این عرصه آشنا شدیم یا مفهوم ابزار کامپیوتر که حدود دو دهه از دهه نود میلادی تنقش خود را در حوزه ترجمه نشان دادند؛ بنابراین می‌توان هر دو این روش‌ها را بمنی ترجمه با استفاده از کامپیوترها و ترجمه با استفاده از یک منظر گرفت. گفتنی است ترجمه با استفاده کامپیوترها پس از سی سال است که تاثیر گذاشته است و بسیار پر کاربرد بود است. اما از ترجمه‌های ماشینی از سال ۲۰۱۰ به بعد بسیار خوش را بروز داد.

فیلی با اشاره به استفاده از ترجمه‌های ماشینی و کاربرد آن در ادبیات گفت: کاربرد ترجمه‌های ماشینی در ادبیات بیشتر از سوی مردم عادی است که می‌خواهند مطلب را از دیگر زبان‌ها به زبان خود ترجمه کنند و متوجه شوند. برای مثال اگر متن خبری که به زبان فارسی منتشر شده است را بخواهید متوجه‌ها دیدبدا ذاین کاربرد بهره بگیرید تا در حال حاضر ترجمه ماشینی بخش زیادی از این نیاز را برآورده کرده است. سالنهای مترجم هوشمند آنلاین در دنیا که در رأس آن‌ها گوگل ترنسلیت قرار دارد. صلاتین نقش را به خوبی بازی می‌کنند. موضوعی که در این بخش اهمیت دارد این است که در این زمینه کیفیت تمین کننده نیست و بیارتری که تمین کنندهاست سرعت است که در اصل در دهه گذشته به بعد بسیار پیشرفت داشته است.

فیلی درباره کاربرد ترجمه ماشینی در ارتباطات تشریح کرد کاربرد سـوم این فرآیند در حوزه ارتباطات است. در واقع اگر شـما می‌خواهید با فردی که زبان دیگری دارد صحبت کنید در این زمینه اپلیکیشن‌های مختلفی وجود دارد که از ترجمه‌های ماشینی برای چنین امری اسـتفاده می‌کنند. به طور خاص محصولی مانند اسکایپ که برای ارتباطات اتصوری و صوتی در شبکه‌های اجتماعی کاربرد دارد و خودش یک شبکه ارتباطی است. دارای قابلیت‌های ترجمه ماشینی همزمان است. در واقع اسکایپ می‌تواند میان دو زبان انگلیسی و فارسی‌ی ارتباط ایجاد کند.

وی افزود: متسـفانه هنوز در اسـکایپ ترجمه صوتی و تصویری زبان انگلیسـی به زبان فارسـی وجود ندارد اما آزمایشـگاه ترجمه ماشینی دانشگاه تهران در حال تهیه نسخه‌ای با یک نرم‌افزار است که ترجمه صوت انگلیسی به فارسی را داشته باشد و اکنون در حال تهیه نسخه آزمایشی است.

فیلی سابقه‌های نرم‌افزاری مرکز فناوری اطلاعات و فضای مجازی دانشگاه تهران در آینده نظر متاثر از ترجمه‌های ماشینی گفت: مسائل عمد هنر کتاب یا گوگل ترنسلیت ترجمه می‌شود. در متن طبیعی با خبری کیفیت مترجمان هوشمند نسبتا بهتر از متون ادبی است به همین دلیل من مستقیم فناوری در این نسبته تا حدی عقب ماندهاست و با نام پیشرفت هایمان هنوز باید کتاب‌های ادبی را به دست مترجمان انسانی بسپاریم.

بریده جراید

لطافت طبع و ظرافت ذوق و سماحت خُلق

ایران: حمیدرضا محمدی-سمجنه بود. دکترا هم داشت. هم در حوزه درس خوانده بود و به اسـتادی رسیده بود و هم در دانشگاه به بالاترین مدارج دست یافته بود. هم در فارسی‌نویسی زبده بود و هم در عربی‌نیای خبره. آفرین بر ذقه و اصول که درسش را خوانده بود و حتی حوزه نجف اشرف را هم درک کرده بود. بر تاریخ اسلام اشراقی تام و تمام داشت. اما کوچک‌ترین تفرعنی به خود راه نداده بود. نثری عالمانه و عامیانه را صادقانه رعایت می‌کرد. شاید از همین رو هم بود که وقتی چنین موضوعی در قالب کتاب درمی‌آمد، شما گالی قابل توجه می‌یافتید.

«سیدجعفر شهیدی» تاریخ‌نگاری جامع‌الاطراف بود. او زمانی دست به قلم برد که در مصر، تاریخی به طبع می‌رسـید که تمدن اسلامی را خالی از قرهنگ تشیع جسـتجو می‌کرد و البته، سخت در پی روشنگری بود. چنانکه در کتاب «جنایات تاریخ» که درسی سالگی منتشر شد، آورد: «تریک محیطی که اکثریت آن را مردم بی‌سواد تشکیل بدهند، دین بهترین حربه‌ای است که می‌توان علیه دین هم به کار برده شود» اما شهیدی جز آنکه می‌کوشد جامعه را از نظر فاقه خود بیدار کند و تاریخ‌نگاری اسلام را از زواید بزداید، تلاش دارد تا از همین مجرا نسبت به آنچه در فلسطین می‌گذرد هم گام بردارد. اما شهیدی تنها مرد در تاریخ اسلام نباشد. او ادیبی عالم و فاضل هم بود. جز آنکه «پس از پنجاه سال پژوهشی تازه پیرامون قیام امام حسین» و «تاریخ تحلیلی اسلام تا پایان امویان» و «زندگانی فاطمه زهرا» و «زندگانی امام صادق» و «زندگانی علی‌بن‌الحسین» و «علی از زبان علی یا زندگانی امیرمؤمنان علی» و «انقلاب حق» و «نامه‌نامه» نوشته میرزا مهدی‌خان استرآبادی را هم تصحیح کرد که اثری سراسر اطناب است و نثری منشیانه دارد و البته به تصحیح «آتشکده آذر» اثر آذر بیگدلی و «برهانبن‌العجم» تألیف موج‌الدوله سـیهر و نگارش «شرح مثنوی شریف» و «شرح لغات و مشکلات دیوان انوری» هم پرداخت. او در عرصه ترجمه هم دستی پر آتش داشت و چنان بود که «چهل‌البلاغه» را به فارسـی برگرداند. همچنین «شیرین کربلا یا زینب دختر علی» نوشته بنت‌الشاطی. «انقلاب بزرگ» اثر طه حسین و «پوتر غفاری نخستین انقلابی اسلام» تألیف جوده السحار را برای فارسی‌زبانان ترجمه کرد که این سه کار آخر، جزء آثار نخسـتین او نیز بشـمار می‌آیند. شهیدی اما سی‌وئه سال «هوسـه لفتنامه دهخدا» را یعنی دو سال پس از آنکه دکتر محمد معین می‌خواهد سرسپرد و زمانی که وارد شده بود، کار را رها کرد و کوشید تا بزرگان علم لغت چون سیدمحمد دبیرسیاقی، حسن قوری، حسن احمدی گیوی، رسول خایسته، سعید نجفی اسدالله‌ی و غلامرضا ستوده در آنجا مجتمع بمانند و به تکمیل و تسریع کار این مؤسسه همت گمارند. او درست سی سال پیش بود که مرکز بین‌المللی آموزش زبان فارسی را در همان نهاد علمی ایجاد کرد تا قدمی برای فارسی‌آموزی غیرایرانی‌ها بردارد. او حتی کتابخانه و خانه‌اش را هـم در طبق اخلاص نهاد و بدل به کتابخانه عمومی کرد تا نه فقط آثارش منتفع‌ساز باشد، که زیستگاهش نیز میزبانی باشد برای کسب علم جویندگان علم این راستا احمد مهدوی دامغانی درباره‌اش گفته است که توصیفی سراسر ارزشمند است «مردی متواضع و خدوم و بسیار خیرخواه و سعادتمند بود آزادی بود که مال در کف او قرار نداشـت از رفت احسـاس و سـمه مدر و لطافت طبع و ظرافت ذوق و سـماحت خلق. با دنیاداری و مال‌اندوزی یا معارضه در مسائل مادی و جاطمالیی به کلی برکنار بود. خانه وسیع و کتابخانه نفیس خود را وقف عام فرمود. همه آثار سـودمند علمی و ادبی‌ی او در حال حاضر از مراجع موثق تحقیقات ادبی اسـت» (پیامی خطاب به شب سیدجعفر شهیدی، کانون زبان فارسی، دوشنبه ۲۳ دی ۱۳۹۲).

فریاد اعتراض فعالان زیست‌محیطی به اسپانسر شرکت نفتی موزه بریتانیا

ایونا- انتشار خبر برگزاری نمایشگاه بزرگی در مورد سرزمین‌های قطب شمال در موزه بریتانیا صدای اعتراض فعالان زیست‌محیطی را درآورد و فعالان مزبور از مسئولان این موزه خواستند بپیشنهاد تامین مالی از طرف شرکت نفت و گاز بریتیش پترولیوم را رد کنند.

این نمایشگاه که قرار است از ۲۸ دی ماه تا ۲۳ آبان ماه (۸ خرداد تا ۲ شهریور ۱۳۹۹) برگزار شود، نخستین نمایشگاه بزرگ در مورد مردم قطب شمال و نحوه زندگی آنهاست. موزه بریتانیا با برپایی این نمایشگاه قصد دارد به این کشف دست یابد که چطور مردم قطب شمال امروزه با تغییرات اقلیمی حاصل دست بشر رو به رو هستند. در همین حال، فعالان زیست محیطی با درخواست‌های مکرر از این موزه برای قطع روابط خود با شرکت نفت و گاز بریتیش پترولیوم، به این مسأله واکنش نشان دادند.

قرار است در این نمایشگاه ابزار، نوع پوشش و آثار هنری معرف رابطه عمیق مردم قطب شمال با سرزمین‌های یخ‌زدان به نمایش درآید. تاثیرات بالای تغییرات اقلیمی دست بشر، بخش مهم این نمایشگاه است.

«امبر لینکولن» (Amber Lincoln) مسـئول برگزاری این نمایشگاه و متخصص قرهنگ‌های قطب شمال، از رهبران اسکیموهای ا