payamdaily.iir

پیام آشنا

نخستین روزنامه صبح البرز

شماره ۱۷۱۰
سه‌شنبه / ۲۲ مهر / ۱۳۹۹
۲۵ / صفر / ۱۴۴۲
13 / October / 2020

صاحب‌امتیاز موسسه همگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان رسمی دادگستری
تلفن: ۳۲۵۳۲۸۲۸-۳۲۵۳۴۲۴۳-۰۲۶ فکس ۳۲۵۵۳۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۰۲۱-۸۹۷۸۶۷۳۹
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۲/۴۶
چاپ: کارگر

کافه پیام

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

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

قاب سبز

زندگی

یا کبوتر هم صدایی کن
یا بلبلان تو هم نوایی کن
عجب حال خوشی است زندگانی
که به ارزش نیاشد هیچ جانی

زندگی یعنی امید و مهربانی
زندگی یعنی مفید باشی و بانی
زندگی یعنی یدی ها را گستن
زندگی یعنی سنگ دلی ها را شکستن

زبان فارسی زبان علم و دانش
وابن لحظه ای شعر و بینش
زبان مادری است خوب و زیباست
زبان اشعار پر از معناست

علی بابازاده اصل

***

ابعاد دوری

رخت خاطره را
بر دوش کدام شاخه
آویخته‌ای؟
یاد ویژه و
آشفته کرده
بند بند دلم را
سوار فاصله ها رفته ای
وابن لحظه های علمی
یقل کرده ژلوی غم
به صراط هیچ خیالی
مستقیم‌نمی‌شوند
از عرش شاه هایگو
و ضلع آغوشت
از ارتفاع دوری
بریده‌طاقتم

مینا یارعلی زاده

خبر

با حکم وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی؛ اعضای هیئت علمی جایزه کتاب سال منصوب شدند

اعضای هیئت علمی سی‌وهشتمین دوره جایزه کتاب سال جمهوری اسلامی ایران با حکم وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی منصوب شدند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از روابط عمومی موسسه خانه کتاب و ادبیات ایران، سیدعباس صالحی وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی با صدور احکامی، اعضای هیئت علمی سی‌وهشتمین دوره جایزه کتاب سال جمهوری اسلامی ایران را منصوب کرد.

بر اساس احکام صادر شده ایوب دهقانکار، محمود کرم‌علی، جواد محقق، حجت‌الاسلام والمسلمین رضا مختاری، اسماعیل بنی‌اردلان، محمد جواد مرادی‌نیا، فریبرز خسروی، مرتضی ایزدی، رضا اکبری، رسول جعفریان، حسین میرزایی، حسین یکتا و مریم حسینی به عنوان اعضای هیئت علمی سی‌وهشتمین دوره جایزه کتاب سال جمهوری اسلامی ایران منصوب شدند.

درمتن حکم اعضای هیئت علمی جایزه کتاب سال جمهوری اسلامی ایران آمده‌است: «نظر به شایستگی علمی و فرهنگی و تجارب ارزشمند جنابعالی در حوزه پژوهش و کتاب به موجب این حکم به مدت یک سال به عنوان «عضو هیئت علمی سی‌وهشتمین دوره جایزه کتاب سال جمهوری اسلامی ایران» منصوب می‌شوید.

امید است با استعانت از خداوند متعال و بهره‌گیری از دیدگاه‌های شما و استادان و اندیشمندان دیگر، این جایزه ارزشمند بتواند در رشد و گسترش فرهنگ مکتوب کشور نقش‌آفرین باشد.»

پیش از این، حجت‌الاسلام والمسلمین محمدعلی مهدوی، اردوا حمدعلی حیدری از سوی وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی به عنوان دبیر علمی سی‌وهشتمین دوره جایزه کتاب سال جمهوری اسلامی ایران و دبیر علمی بیست‌وهشتمین دوره جایزه جهانی کتاب سال جمهوری اسلامی ایران منصوب شدند.

از تمام خوانندگان پیام آشنا می‌خواهیم، یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که در محله ی زندگی خود با آن دست به گریبان هستید برایمان پیامک کنید تا در ستون «پیامک های وارده» با نام تان-در صورت تمایل- منتشرشود.

SMS

خبر

باز آفرینی پوستر معروف حافظ پس از ۴۰ سال

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، من نیز به پاس امروز و آفرینش‌های ستودنی شاعر بزرگمان پوستری را که در سال ۱۳۵۸ شامل لوگو-آرم که با نام و مقبره حافظ ترکیب شده است باز دیگر منتشر می‌کنم» بهزاد شیشه‌گران نقاش، طراح، گرافیست و عضو هیات مدیره انجمن هنرمندان نقاش ایران است، ورود او به دانشگاه، همزمان با اوج گیری انقلاب بود.

شیشه گران به تولید پوسترهایی با مضامین اجتماعی یا سیاسی پرداخت که با تکثیر آنها و سپس نصب بر دیوار پیاده روها یا ارسال پستی برای افراد، سازمان‌ها، سفارتخانه‌ها و حتی نهادهایی در خارج از کشور، تلاش کرد به نوعی هنر و پیام رسانی از این طریق را وارد زندگی مردم کند. از جمله «خیابان شاهرضا هنر است» ۱۳۵۵ و «چه خاطر صاح در لینن» ۱۳۵۵. این دومی از سوی «سازمان ملل متحد» مورد تقدیر قرار گرفت یا اوج گیری انقلاب، روند تولید و تکثیر پوسترها اغلب به وسیله چاپ سیلک اسکرین سرعت بیشتری پیدا کرد.

بهزاد شیشه‌گران، هنرمند نقاش و طراح گرافیست به مناسبت روز حافظ پوستری را که سال ۵۸ به همین مناسبت خلق کرده بود، با تغییرات جدیدی بعد از گذشت ۴۰ سال منتشر کرده است.

بهزاد شیشه‌گران که این طرح را به‌صورت اختصاصی در اختیار «ایسنا» قرار داده، در توضیح آن نوشته است: «بیستم مهر، شیفتگان شعر و هنر در روز گذاشت مردی چون حافظ شاعر بزرگ ایران و جهان سالروزش را گرامی می‌دارند

مقاله

ایجاد یک محیط کار سالم با انعطاف پذیری

بی‌ثباتی نگرانی به‌وجود می‌آورد و ما در دوره بی‌ثباتی زندگی می‌کنیم. در میانه افزایش موارد ابتلا به کووید۱۹-، پرسش‌ها درباره بازگشایی یا ادامه تعطیلی اقتصادها و کسب‌وکارها، اعتراضات علیه مرگ جورج فلوید و تاثیر همه‌گیری کرونا بر اقتصاد، ما نمی‌دانیم بعد چه خواهد شد. این مساله بر سلامت روان ما از جمله در محیط کار اثر می‌گذارد.

ما اثر همه‌گیری جهانی بیماری را دیده‌ایم. موسسه ما تحت‌تاثر شرکای ما بنده‌شر، در پایان فروردین و اواسط اردیبهشت تحقیقی را از کارمندان جهانی با کمک سازمان‌های کووالتریکس و SAP انجام داد. ما دریافتیم که تقریبا ۴۲ درصد سلامت روان پاسخ‌دهندگان از زمان شروع همه‌گیری کاهش یافته است. با توجه به ادامه وضعیت همه‌گیری می‌توان حدس زد که این رقم افزایش یافته است. درباره این تاثیر کوتاه‌مدت بر سلامت روان صحبت‌های زیادی شده و اثرات بلندمدت آن هنوز مشخص نشده است. بسیاری از شرکت‌ها قبل از شیوع همه‌گیری جهانی بیشترین تمرکز خود را بر سلامت روان در محیط کار گذاشته بودند. (اغلب در پاسخ به فشار از طرف کارمندان). این تلاش‌ها اکنون ضروری‌تر هم هستند.

وقتی به تحولات ماه‌ها و سال‌های آینده فکر می‌کنیم، احتمال دارد مدیران شاهد این امر باشند که کارمندانشان با اضطراب، افسردگی، فرسودگی و آسیب روانی دست و پنجه نرم کنند. چنین تجربه‌هایی از سلامت روان با توجه به تزاد، فرصت‌های اقتصادی، وضعیت شهروندی، نوع شغل، پدر یا مادر بودن، مسئولیت مراقبت از دیگران و بسیاری از عوامل دیگر متفاوت است. پس برنامه مدیران و رهبران برای حمایت از افرادی که با عوامل جدید استرس، نگرانی‌های امنیتی و طغیان اقتصادی روبه‌رو هستند، چه خواهد بود؟ در اینجا به ذکر چند توصیه می‌پردازیم.

مدیران چه می‌توانند انجام دهند؟

حتی در بی‌ثبات‌ترین زمان، نقش مدیر ثابت است: حمایت از اعضای تیمش. این شامل حمایت از سلامت روان آنها نیز می‌شود. خوشبختانه بسیاری از ابزارهایی که به آن نیاز دارید مدیران‌هایی هستند که شما را تبدیل به یک مدیر تاثیرگذار می‌کنند. آسیب‌پذیر باشید یکی از نکات مثبت همه‌گیری جهانی آن است که چالش‌های سلامت روان را عادی‌سازی می‌کند. تقریبا همه افراد سطحی از ناراحتی را تجربه کرده‌اند اما جهان‌شمول بودن این تجربه داغ آن را کمرنگ‌تر می‌کند؛ در صورتی که افراد و بالاخص افراد قدرتمند، تجربه‌های خود را در میان بگذارند به عنوان یک رهبر سازمان، صادق‌بودن درباره چالش‌های سلامت روان‌تان باعث می‌شود کارمندان برای صحبت کردن با شما درباره سلامت روان خود احساس راحتی کنند.

قبل از شیوع همه‌گیری جهانی، شرکت Roche Genentech ویدئوهایی را تهیه کرد که در آن مدیران ارشد درباره سلامت روان خود صحبت می‌کردند. این ویدئوها به عنوان بخشی از کارزار # بیایید حرف بزنیم (#let's Talk) در اینترنت شرکت به اشتراک گذاشته شد. سپس شرکت شبکه «قهرمانان سلامت‌روان» را ایجاد کرد (شبکه‌ای از کارمندان که برای ایجاد آگاهی درباره سلامت روان آموزش دیده بودند) و از آنها خواسته شد درباره تجارب خود ویدئوهایی بسازند که خود بخشی از کارزارهای مختلف آگاهی از سلامت روان در شرکت بود.

افرادی از ما که از خانه کار می‌کردند چاره‌ای نداشتند جز اینکه درباره زندگی‌شان شفاف باشند، اینکه بچه‌هایمان جلسات ویدئویی را خراب می‌کردند یا اینکه همکارانمان نگاهی به خانه‌ها می‌انداختند وقتی مدیران چالش‌های خود را شرح می‌دادند، فارغ از اینکه به سلامت روان مربوط باشد یا نباشد، باعث می‌شد که آنها به صورت انسان قابل‌اعتماد و شجاع جلوه کنند. تحقیقات نشان می‌دهد که مدیریت صحیح می‌تواند اعتبار ایجاد کند و مشارکت و کارآیی کارمندان را افزایش دهد.

الگوی رفتارهای سالم باشید. تنها به گفتن اینکه سلامت روان را حمایت می‌کنید، اکتفا نکنید. خودتان الگو باشید تا اعضای تیم احساس کنند می‌توانند مراقبت از خود را اولویت‌بندی کرده و حد و مرز ایجاد کنند. اغلب اوقات مدیران آنقدر بر رفاه تیم خود و انجام کار متمرکز هستند که مراقبت از خود را فراموش می‌کنند. این مساله را که وسط روز به پیاده‌روی می‌روید قرار درمانی دارید یا برای جلوگیری از فرسودگی یک روز به خودتان استراحت می‌دهید (خاموش کردن ایمیل‌ها) با دیگران به اشتراک بگذارید.

فرهنگ انعطاف‌پذیر را از طریق پیگیری ایجاد کنید. اینکه با میل خود با هریک از کارمندانتان پیگیری منظم داشته باشید بیش از هر زمان دیگری به یک اصل مهم تبدیل شده است. این مساله همیشه مهم بوده اما قبل از همه‌گیر شدن بیماری کمتر از آن استفاده می‌شد. اکنون با وجود بسیاری از افراد که از خانه کار می‌کنند، فهمیدن اینکه یک شخص با مشکلاتی دست و پنجه نرم می‌کند، سخت‌تر هم شده است. در تحقیقات ما، تقریبا ۴۰ درصد از کارمندان جهانی گفتند؛ هیچ‌کس از آنها نپرسید که آیا حالشان خوب است یا خیر و این پاسخ‌دهندگان ۳۸ درصد بیشتر از بقیه گفتند که سلامت روانشان از زمان همه‌گیری کاهش یافته است. از یک «حالت چطور است؟» ساده فراتر بروید و سوالات خاص درباره اینکه چه حمایتی برای آنها مفید است، بپرسید. منتظر جواب کامل باشید، واقعا گوش کنید و نگرانی‌های آنها را دریابید. البته مراقب باشید از خودراضی جلوه نکنید؛ این کار می‌تواند سیگنال بی‌اعتمادی بفرستد یا شما را یک مدیر جزءنگر تنش دهد. وقتی کسی به‌شما می‌گوید که مشکلاتی دارد، همیشه نمی‌دانید چه بگویید یا چه کاری انجام دهید. مهم‌ترین نکته این است که فضایی ایجاد کنید که واقعا بفهمید حال اعضای تیمتان چطور است و اینکه دلسوز باشید. شاید آنها نخواهند جزئیات زیادی را با شما درمیان بگذارند که هیچ اشکالی هم ندارد. اینکه بدانید آنها می‌توانند با شما حرف بزنند مهم است.

انعطاف نشان دهید و در جریان مسائل باشید. انتظار ادامه تغییرات در موقعیت نیازهای تیم‌تان و نیازهای خودتان را داشته باشید. بعطور منظم پیگیری کنید. شما فقط در صورتی می‌توانید به حل مشکلات کمک کنید که بدانید موضوع چیست. چنین گفت‌وگوهایی به شما این فرصت را می‌دهند که هنجارها و روش‌هایی را که از سلامت روان حمایت می‌کنند تکرار کنید. انعطاف‌پذیری فراگیر شامل ارتباط فعال و تنظیم هنجارهایی است که به افراد کمک می‌کند مرزهایی که به آن نیاز دارند را مشخص و از آن حفاظت کنند. درباره آنچه کارمندانتان به آن نیاز دارند پیش‌داوری تکنید. آنها به احتمال زیاد در زمان‌های مختلف نیازهای متفاوتی دارند. یک رویکرد مخصوص برای رسیدگی به عوامل استرس‌زا مثل چالش مراقبت از کودکان یا احساس تنهایی به‌کار مسلوم اتخاذ کنید. به‌صورت فعال انعطاف‌پذیر باشید. تا جایی که می‌توانید دست و دل‌باز و واقع‌بین باشید.

جیسون فرایدر به‌عنوان مدیرعامل شرکت بیس‌کمپ اخیرا اعلام کرد کارمندانی که هرگونه مسئولیت مراقبتی برعهده دارند، می‌توانند زمان‌بندی کار را خودشان انجام دهند، حتی اگر این به‌معنای ساعت‌های کاری کمتر باشد. تطبیق‌پذیر بودن الزاما به معنای پایین آوردن استانداردهایتان نیست. انعطاف‌پذیری می‌تواند به تیم شما در بحبوحه زمان بی‌ثباتی کمک کند.

این گونه انعطاف‌پذیری جدید را با نحوه تغییر رفتار خودتان مدل‌سازی و تحقق‌اعده فرآورید. استیسی اسپرتکل یکی از شرکای شرکت حقوقی موریسون و فورستر، به همه اعضای تیمش گفت به‌خاطر مسئولیت مراقبت از بچه‌هایش در ساعات عجیب و غریب کار خواهد کرد و از آنها خواست برای انجام بهترین کار در دوره همه‌گیری آنچه نیاز دارند را مطرح کنند. از اعضای تیم‌تان بخواهید صبور باشند و یکدیگر را درک کنند تا بتوانند خود را انعطاف دهند به آنها اعتماد کنید و بهترین را در نظر بگیرید. آنها به شما تکیه کرده‌اند و نحوه رفتارتان با آنها را در زمان سخت فراموش نخواهند کرد.

بیش از آنکه فکر می‌کنید لازم است ارتباط برقرار کنید. تحقیقات مانشان داد کارمندانی که احساس می‌کنند مدیرانشان در ایجاد ارتباط، عملکرد خوبی ندارند ۲۳ درصد بیشتر از بقیه احتمال داشت که افت سلامت روان را از زمان شیوع بیماری تجربه کنند. مطمئن شوید که تیم در جریان هرگونه تغییرات یا اتفاقات سازمانی قرار می‌گیرد. هرگونه تغییر در ساعات کاری یا هنجارها با شفاف‌سازی کنید. درباره انتظارات خود از حجم کاری استرس وارد نکنید، این کار یا با اولویت‌بندی آنچه باید انجام شود پیش ببرید، تیم را از منابع موجود سلامت روان آگاه کرده و آنها را به استفاده از آن تشویق کنید. تقریبا ۴۶ درصد کارمندان در تحقیق ما گفتند که شرکت به‌طور فعال این مسائل را با آنها درمیان نگذاشت. اگر یک‌بار آنها را در جریان گذاشتید، دوباره این کار را انجام دهید و بدانید که شرم و خجالت باعث جلوگیری از استفاده کارمندان از مزایای سلامت‌روان برای پذیرش درمان می‌شود، به‌همین خاطر باید استفاده از این خدمات را عادی‌سازی کنید. هرچند مدیران یکی از خطوط مقدم رسیدگی به مسائل مربوط به سلامت‌روان هستند، مدیران‌رشد نیز در این‌باره مسئول هستند تا در سازمان دست به اقدام بزنند.

سایر اقدامات

در گزارش سال ۲۰۱۹ ما درباره سلامت روان و کار که با همکاری SAP و Qualtrics انجام شد، رایج‌ترین منابع مطلوب در حیطه سلامت‌روان در محیط کار عبارتند از: فرهنگ باز و پذیرنده‌تر در سازمان، اطلاعات واضح‌تر درباره اینکه به کجا باید مراجعه شود یا از چه کسی درخواست حمایت شود و آموزش. به اشتراک‌گذاری چالش‌های سلامت‌روان خودتان و مدل‌سازی رفتار سالم دو قدم مهمی هستند که می‌توانید بردارید. در اینجا به ذکر موارد دیگری می‌پردازیم که به‌وسیله آن مدیران می‌توانند سلامت‌روان را در محیط کار عادی‌سازی و آن را حمایت کنند.

سرمایه‌گذاری در آموزش. در اولویت قراردادن آموزش فعالانه و پیگیرانه سلامت‌روان در محیط کار، اکنون بیش از هرزمان دیگری برای رهبران، مدیران و افراد لازم و ضروری است. قبل از شیوع همه‌گیری، شرکت‌هایی از جمله موریسون و فورستر و شرکت رسانه‌ای ویزیون با مدیران ارشد خود جلساتی تشکیل می‌دادند تا درباره نقششان در ایجاد فرهنگ سلامت‌روان بحث کنند. این کار آنها را در دوره بی‌ثباتی که بعد از آن در زمان شیوع همه‌گیری حادث شد، در موقعیت خوبی قرار داد. وقتی تعداد بیشتری از کارمندان با مساله سلامت‌روان دست و پنجه نرم می‌کنند، مهم است که روش‌های رایج اصلاح شوند، شرم و خجالت کاهش یابد و مهارت‌های لازم برای ایجاد گفت‌وگوهای سازنده درباره سلامت‌روان در محیط کار ایجاد شود. اگر بودجه لازم را برای سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش بنداریم گروه‌های منابع سلامت‌روان متشکل از کارمندان یک هزینه کم برای افزایش آگاهی، ایجاد ارتباط و حمایت همکاران از یکدیگر به‌حساب می‌آید.

اصلاح سیاست‌ها و روش‌ها. برای کاهش استرس بر همگان، تا می‌توانید در به‌روز کردن سیاست‌ها و روش‌ها در پاسخ به همه‌گیری و پاندمی‌های مدنی دست و دل‌باز و انعطاف‌پذیر باشید. به‌عنوان مثال، باید نگاه دقیق‌تری به قوانین و هنجارها حول ساعات کاری انعطاف‌پذیر، مرخصی ساعتی یا حقوق، ایمیل و سایر وسایل ارتباطی و مرخصی باحقوق و بدون‌حقوق بیندازید. سعی کنید اندازه‌گیری کارایی را به‌جای اینکه در قالب اهداف سختگیرانه ارزیابی کنید به‌عنوان فرصتی برای فیدبک دلسوزانه و یادگیری موردبررسی قرار دهید. در اوایل اردیبهشت مدیرعامل شرکت ویکی‌مدیا ایمیلی به اعضای سازمان فرستاد که در آن تغییراتی را برای کاهش استرس اعلام کرد؛ از جمله: «اگر مایل به کاهش ساعات کار هستید، اشکالی ندارد» همچنین به پیمانکاران و کارگران ساعتی با توجه به ساعت کارشان مزد داده می‌شد، بدون در نظر گرفتن توان کاری آنها وقتی تغییراتی ایجاد می‌کنید، مطمئن شوید که این‌کار را برای سلامت‌روان کارمندانتان انجام می‌دهید. البته اگر هدف این است.

اندازه‌گیری. لازم نیست برای اطمینان از مسئولیت‌پذیری مسائل را پیچیده کنیم؛ این‌کار را می‌توان در قالب یک بررسی منظم در جهت درک احوال امروز افراد و حال آنها طی زمان مدیریت کرد بلکه راک که یک شرکت مدیریت سرمایه‌گذاری است، یکی از چندین شرکتی است که چنین بررسی را طی زمان همه‌گیری انجام داد تا بفهمد عوامل اولیه استرس و نیازهای کارمندان چه هستند. داده‌های مستقیم کارمندان به آنها کمک کرد برنامه‌های جدیدی طراحی کنند، از جمله ایجاد مهارت مدیریت از راه‌دور برای مدیران، افزایش حمایت سلامت و رفاه کارمندان و افزایش انعطاف‌پذیری و زمان‌تعطیلی.

هرچند دوست داریم کارها همانطور که قبلا انجام می‌شد پیش بروند، اما باید از آن اجتناب کنیم. پس بیایید از این فرصت استفاده کنیم تا فرهنگ‌های یک محیط کار از لحاظ روانی سالم را ایجاد کنیم که در واقع همیشه باید وجود می‌داشت.

مترجم: رویا مرسلی

برگه

وقتی که شما به بدبینی عادت کنید، بدبینی به اندازه خوشبینی مطلوب و دوست داشتنی است.

آرنالد بنت

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۴:۴۸	۰۶:۱۳	۱۱:۵۴	۱۷:۴۲	۱۷:۵۰

خاطره

که گفتت سرا بپا وفایی؟ غلط گفت جفایی جفایی جفایی جفایی

فیض کاشانی

خاطره ۲۴۴

امروز با حافظ

دلا همیشه مزن لاف زلف دلبندان
چو تیره رای شوی کی گشایدت کاری
سرم برفت و زمانی به سر نرفت این کار
دلم گرفت و نبودت غم گرفتاری
چو نقطه گفتمش اندر میان دایره آی
به خنده گفت که ای حافظ این چه پرگاری

یادداشت

در انتظار سحر

الف- به نظر می‌آید که در تپه تخت سه بیست‌ویکم میلادی، قصیدهٔ قالبی است بسیار حاشیه‌ای و حتّی گاه فراموش‌شده در زبان فارسی. کسانی هم که می‌توانند از خواندن و شنیدن قصیده‌های متقدّم و متأخّر این زبان لذّت برند، قالبِ بسیار اندک‌شد آن را برنمی‌تابند به دلیل‌های این موضوع از بحث حاضر بیرون است. اما اگر از همان گروه «مسیار اندک» از فرهیختگان قصیده‌خوان، چه در ایران و چه در دیگر قلمروهای زبان فارسی، درباره بهترین قصیده‌سرایان زبان فارسی پرسش کنیم، بی‌شک در پاسخ آنان، با هر گرایش ادبی و فکری، نام محمّدتقی بهار (ملک‌الشّعرا ۱۳۳۰-۱۲۹۵) را نیز خواهیم شنید. حدود شصت‌وپنج سال پیش از عمر شصت‌وپنج ساله بهار در تپه تخت سه بیستم میلادی سپری شد. با این همه، تولدی و انتکرش در قصیده‌سرایی چنان کم‌اندیشیده شد که او را با فاصله‌ای اندک در کنار بزرگ‌ترین قصیده‌سرایان زبان فارسی در انبوار کهن قرار داده است.۱

ب- بهار به دیگر قالب‌های شعر، مانند مثنوی و غزل و قطعه نیز گاه توجّه می‌کرد. این توجّه، اگرنه همیشه، دست کم، انقلاب از سر تفنّن بود. اتّفاقاً یکی‌سو چیرگی درونی (اقوینت‌گرفته) و بیرونی (ادبیه) وی، بر زبان و شکل و ساختار کهن شعر و از دیگر سو، همراهی گاه به گاهش با انقلاب لحظه‌های پُرهیجان سیاسی و اجتماعی ایران، از دوره مشروطه تا آستانه ملّی شدن صنعت نفت، مثنوی‌ها و غزل‌ها و قطعه‌های پُرشهرت چندی را به کارنامه شعری‌اش افزود. تصنیف‌ها و ترانه‌های بهار ۲ نیز چنین موقعیّتی دارد. آیا می‌توانیم بخت و اقبال را هم به دو دلیل بالا بیافزاییم؟ اگر، کم یا زیاد، عقیده داشته باشیم که شعر هدیه خدایان است، البته می‌توان چنین اندیشید.

پ- با اعلام خبر پیروزی کاشف‌وبکا در روسیه (انقلاب اکتبر ۱۹۱۷)، به تدریج، موج‌هایی از آرمان‌ها و شعارهای سوسیالیستی و سپس کمونیستی به شعر شاعران تجدّدخواه راه یافت. پیش از سال ۱۲۹۶ به صورتی جُسته - گریخته از بخشی از این آرمان‌ها و شعارها در شعر فارسی نشانه‌هایی دیده می‌شد. قبل پس از این سال، وضعیّت به کلی، دگرگون شد: عارف قزوینی، لنین را «خرشته رحمت» نامید و آرزو کرد که «قدم رنجه کنند» و به «خانه خویش». یعنی ایران بیاید. فرّخی یزدی، انقلاب شعرهایش را به ستایش کارگران و تهی‌دستان و نکوهش ثروتمندان و زمینداران اختصاص داد.

لاهوتی، کرمانشاهی، به تعبیر «امید، صُرتنشلی، یقتنشلی» به کمه‌ٔ امید انقلابی‌های جوان، یعنی اتّحاد جماهیر شوروی جدید رهسپار شد. حتّی گلچین گیلانی دوازده سال هم در رشت، که در خانواده‌ای دیوانی به دنیا آمده بود، تخستین گلبهارهای شاعرانه‌اش را با بیان اندوه و رنج کشاورزان تنکستت و لمن و تفرین آبیان توگفتر (رادیوش آغاز کرد. پس از اقتار سلطنت رضاشاه (۱۳۰۴)، تأثیر عمومی انقلاب اکتبر، دست‌کم، در دوره تخست پادشاهی او بر شعر شاعران پایدار مانده یا بوده به دوره دوم پادشاهی وی رشد فزاینده داشته‌اند. بالطبع، این تأثیر: تا حدّی، روی به کاهش نهاد. ت- ترانه «مرغ سحر» در فضای سال‌های پس از انقلاب اکتبر آفریده شد. سال اختتار و تخستین اجرای آن تیر ۱۳۰۶ است. سال سروده شدنش هم شاید همین سال باشد.۲ تأثیر آرمان‌ها و شعارهای «جماعتین عنیّین» و «حُرّام اشتراکی» بر این ترانه قطعی است: از اشاره به «خمه آزادی نوع بشر» در بند تخست گرفته تا تأکید بر «خللم مالک جور اربابه و طوی دستان» و توجّه به «صیلوات» در بند دوم. از تلسیتالیسم که در بخش عمدهای از سروده‌های بهار نقوذی گسترده دارد، در «مرغ سحر» خبری نیست.

در مقابل، چون ترانه بهار شرح و بیانی عاطفی از شکست آرمان‌ها و شعارهای انقلاب مشروطه است، در بند دوم این موضوع مورد تأکید قرار می‌گیرد که اگر «از جی نزدی، وطن و دین بهانه شده» اما دو تکته سبب می‌شود که «مرغ سحر» به ترانه‌ای مُرَمّمی (ایدئولوژیک) تبدیل نشود. نکته تخست آن است که بهار شاعری است با شمّ زیبایی تیرومند. یعنی هم در خوانّاگه و هم در ناخوانّاگه ادبی‌اش، تفاوت بیان شعری و بیان مرامی را می‌داند و حسّ می‌کند. بنابراین، موج‌های برآمده از آرمان‌ها و شعارهای انقلاب اکتبر در ترانه «مرغ سحر» در چارچوبی عاطفی، «بیان شعری» می‌یابد و از بیان مرامی، تا حدّ زیادی، دور می‌شود.

ث- تکته دوم، قُسی گسترده گوینده با زوایا و استعارها و تمادهای شعر کهن فارسی است. البتّه، گویا بخشی از این زوایاها و استعارها و تمادها را، با بهوز، از قلمرو تغزّل و غزل فارسی، برمی‌گیرد و در کنار آزادی خواهی و برابری‌طلبی انسان، عصر تجدّد برمی‌نشاند. بدین‌ترتیب، عناصر و اشارهای نو و تامّتنظر، اخیر به عناصر و اشارهایی ملموس تبدیل می‌شود: «مرغ سحر» باید «طلّه سر کنند» و «بلبل پُرسته» باید «خمه آزادی نوع بشر» سر دهد. چراکه «خللم ظالم چو صیّاد آشیان» و «از هر یار داده» است. در پایان بند تخست، فضای شعر چنان سنّتی می‌شود که چنین عبارتی پدید می‌آید: «مرغ بیدل، شرح هجران، مختصر، مختصر، مختصر کن». با این همه، در بند دوم، تعلّل تبدیل بیان مرامی به بیان شعری اندکی به هم می‌خورد: این اشاره به «راستی و مهر و محبّت» فسانه شده، در خور پذیرش است.

اما به نظر می‌آید که تأکید شاعر بر «مرغ و بی‌پَر» شدن «طلّه عاشق» و «حاز معشوق»، اندکی زیاده‌روی است. همچنین، عبارت، «خللم مالک، جور اربابه، ظالم و صیّاد» تقریبا، گستره پیتاب، به بیش از اندازه، در بیان خیال‌انگیز شعر و ترانه صراحت دارد. البتّه، در بخش پایانی بند دوم، ترانه، دوباره، به چارچوب‌های عاطفی خود بازمی‌گردد: «سینه» راوی از «هُم» «بلبل حزین» و «پَرِتَرَه» شده است. با این همه، همان اندک بی‌تعادلی مورد اشاره در بند دوم، میان تظلّم زیبایی‌شناسانه این بند و بند تخست، تفاوتی نه چندان اندک به وجود آورده است. از این رو، پس از اجرای تزدیک به زمان سروده شدن این ترانه، اندک - اندک، انقلاب آواز خوانان ایرانی و پارسی‌گو ترجیح داده‌اند که فقط بند تخست ترانه «مرغ سحر» را واگویند و از بند دوم صرف‌نظر کنند. ج- ترانه «مرغ سحر»، بی‌شکّ، ترانه «تنکست آرمان‌ها و شعارهای انقلاب مشروطه» است. امّا، در همان حال، ترانه انتظار هم است. انتظار از چه کسانی؟ یکی از انتظارها از «طی خندانی فلک‌ای طبیعت» است که «ظلم تاریک ما را سحر» کند. این انتظاری است برآمده از سه دیدگاه الهی (خدا)، تقدیری کهن (فلک) و مادّی (طبیعت). اما این انتظار خطاب به تمادها و استعارهایی آشناتر شعر کهن هم تکرار می‌شود: «تازه گل، به «دست طبیعت»، «لا آتشین» هل تنکه»، «بلبل حزین» و «عالی گلچهره» «جاز دلنشین». البتّه، پُرماندت‌ترین خطاب این ترانه مربوط است به «مرغ سحر». «مرغ سحر» تا به سر کن/ خاج مرا تا تزه کن/ رَاز شَرَرباز این قفس را/ برشکن و زیر و زبر کن» طنین «مرغ‌های کهن» شعر فارسی، مانند «مرغ سحر»، عشق از پروانه بیاموز؛ سعدی در «گلستان» و اتمی تولن در این خطاب پُرازشیدایی الدوبولز تقدیمه گرفت. اما باید دقّت کرد که «مرغ» ترانه ابوذر تخست را، سیری کرده و به عبر تجدّد گام نهاده است. مانند ویکتور هوگو، رومانتیک که «از تزنده آزادی مرغ» را نه توسخن می‌گفت، بهار هم با الحنی رومانتیک؛ از «مرغ سحر»، «خمه آزادی» طلب می‌کند. به احتمال زیاد، شاعر ایرانی از سروده‌های شاعر فرانسوی در این زمینه اطلاع داشته است. علاوه بر این، شاید بتوان «طی مرغ سحر، چو این شب تار» علی اکبر دهخدا را در دوره آغاز مشروطه، نیای تزدیک‌تری برای ترانه دانست. برطبق این نظریه می‌توان «نه‌ای از طی کودک دوره طلایی» به «مرغ سحر» بخشید. یعنی «نه‌ای تا نسل آینده» یعنی کودکان امروز و جوانان فردا. افسوس که در این زمینه، قرینه‌ای لفظی، جز «مرغ سحر»، در ترانه بهار وجود ندارد.

چ- این ترانه، پس از تخستین اجرا، بسیار زود، بر تازگ ترانه‌های سیاسی و اجتماعی فارسی در عصر جدید تتست. چرا؟ چون تظلّم زیبایی‌شناسانه اولیی و کلامی آن، آمیزشی از نغمه حروف و موسیقی قافیه‌ها از دل تأکیدهای شکوه‌آمیز بر «آزادی و برابری (درون‌مایه‌های نو) و تکیه‌های لحظه به لحظه بر آنـدوه و هجر آنـدی (درون‌مایه‌های کهن) برآمده بود. به عبارت دیگر، شکایت از آنچه هست، در مقابل انتظار آنچه باید باشد، قرار می‌گرفت. بدین اساس، در واقع، میان موجود و موعود، ما در عصر تجدّد فاصله‌ای شکاف‌آور وجود دارد. (این فاصله را جرا کوشتی یگانه پُر نمی‌کند. اما مایه دلیل همان شکاف‌آور از چنین کوشتی بی‌بهره مانده‌اند). ترانه بهار از این «فاصله، شکفت‌آور» می‌گوید. از این روداستان ایرانی عصر تجدّد، همواره، این ترانه پُرتَرَنّم در دستگاه مافور و نیز شعرها و ترانه‌هایی مانند آن، را «ترمان دل» خود یافته است و می‌یابد: «از ما به مهربانی یاد آرید! از ما که در تمام شب عمر/ در جست‌وجوی تو سر بر زمینه می‌دیم» (حمید مصدّق)

یادداشت‌ها و مراجع:

۱. برای مطالعه «دیوان بهار» به «ویاسین تنظیم آن به کوشش جهرزاد بهار (۲ ج، توس- ۱۳۸۰) مراجعه شود. سیر زندگی و شعر بهار را تنیز می‌توان در تکنگاری صاحب این قلم (به یاد میهن، ثالث و برایش تخست-۱۳۷۶ چوپان جو- ۱۳۹۰) پی گرفت. آگاهی از آثار بهار و آراء دیگران درباره او، از جمله، از طریق کتاب‌شناسی یاتنی این تنکتگاری امکان‌پذیر است.

۲. زندیه‌ـ یحیی معاصر مجموعه ترانه‌های بهار (افکار- ۱۳۸۴) را در یک کتاب گردآورده است نیز در تارنمای «ملک‌الشّعراء بهار» مقاله‌های درباره «کاربرد مضامین عاشقانه، سیاسی و اجتماعی در تصنیف‌های بهار» (شهین سرلاج- بی تا) نشر یافته است.

۳. ترانه مرغ سحر (انتشارالّتین پروین، بخارا ش ۵۵، مهر- آبان ۱۳۸۵، صص ۱۷۶- ۱۷۱).

کامبیز عابدی
به یاد استاد محمدرضا شجریان