info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۷۵۴
دوشنبه ۱/ دی/ ۱۳۹۹
۶/ جمادی الاول/ ۱۴۴۲
21 / December / 2020

صاحب‌امتیاز: موسسه هنگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان، رسمی دادگستری
تلفن: ۲۲۵۳۲۸۳۸-۲۲۵۳۲۳۲۳-۰۲۶ فکس: ۲۲۵۵۲۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۰۲۱-۸۹۷۸۶۷۲۹
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۲/۴۶
چاپ: کارگر

کافه پیام

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

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

قاصدک

بوم و بام سادگی

اگر برف نزول رحمت و جلوه‌ی برکت الهی است، باید مُهر باطل بر این تمثیل زد که از دیرباز به غلط در اذهان نقش بسته است«هر چه بامت بیش، برفت بیشتر»!

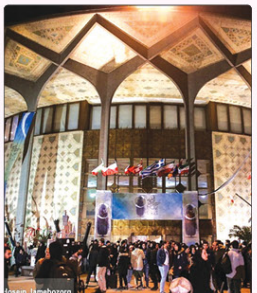
تردید نیست که در دستگاه خلل‌ناپذیر الهی بام بیش مبنای نزول رزق و رحمت نیست، بلکه شرح صدر، فراخی دل، نیک‌اندیشی و پندار خیر است که مجمعی از خیرات و برکات را پدید می‌آورد. گفتار، کردار و پندار نیک خصیصه‌ای است که طعم واقعی انسانیت و دین‌مداری را بر ذائقه‌ها می‌نشاند و برف رحمت را بر بام و بوم زندگی دیدنی می‌کند.

حمیدعسگری

خبر

فراخوان جشنواره آنلاین هنر زنده است

فراخوان نخستین جشنواره آنلاین «هنر زنده است» با حضور بهروز غریب‌پور، کمال تبریزی، فردین خلعتبری و محمود کلاری منتشر شد.



به گزارش پیام آشنا به نقل از روابط عمومی جشنواره «هنر زنده است»، فراخوان اولین جشنواره آنلاین «هنر زنده است» در چهار بخش فیلم به دبیری کمال تبریزی، تئاتر به دبیری بهروز غریب پور، موسیقی به دبیری فردین خلعتبری و دیجیتال آرت به دبیری محمود کلاری منتشر شد.

جشنواره «هنر زنده است» مولود شرایطی است که بیماری کوید ۱۹ بر جامعه جهانی تحمیل کرده است. با وجود مصائبی که این پاندومی به بار آورد، انگیزه‌ی ایجاد شد تا ضمن توجه به راه‌های ارتباطی سنتی، راه‌های پرامکان ارتباط مجازی از نو مورد توجه قرار گیرد.

پیام این جشنواره چندوجهی است. «جهان زنده است. هنر زنده است. هنرمندان زنده‌اند. مخاطبان زنده‌اند.» دبیران بخش های مختلف این جشنواره، در نشست رسانه‌ای جزییات جشنواره آنلاین «هنر زنده است» را اعلام خواهند کرد. متن کامل فراخوان در فرم ثبت‌نام این جشنواره به آدرس portal.aafestival.ir موجود است.

علاقه‌مندان جهت شرکت در بخش های مختلف جشنواره «هنر زنده است» از امروز شنبه بیست و نهم آذر ماه تا یکم بهمن ماه ۹۹ می توانند آثار خود در بخش فیلم بلند را به نشانی دبیرخانه ارسال و سایر آثار خود در بخش های مختلف را در فرم ثبت نام جشنواره بارگذاری کنند.

نخستین دوره جشنواره «هنر زنده است» با مشارکت موسسه فرهنگی هنری «برداشت آخر» و مجموعه هنری «ربع ۱۱» به شکل رقابتی در شبکه‌های اینترنتی با حمایت مادی بخش خصوصی و حمایت معنوی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی از ۱۰ لغایت ۲۰ اسفندماه سال جاری برگزار می‌شود.

از تمام خوانندگان پیام آشنا می خواهیم، یکی از مهم ترین مشکلاتی که در محله و زندگی خود با آن دست به پیامک کنید تا در برایمان پیامک کنید تا در ستون «پیامک های وارده» با نام نان-در صورت تمایل- منتشر شود.

SMS
۳۰۰۰۴۸۰۴۰۰۷۰

فال ۴۹۶ — امروز با حافظ

دم از ممالک خوبی چو آفتاب زدن
تو را رسد که غلامان ماه رو داری
قبای حسن فروشی تو را برازد و بس
که همچو گل همه آیین رنگ و بو داری
ز کنج صومعه حافظ مجوی گوهر عشق
قدم برون نه اگر میل جست و جو داری

فال تزئین — در هجر آن زیباصنم، صبر و تحمّل چون کنم؟ من عاشق دیوانه‌ام، ناید ز من این کارها

فخری هروی

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۵:۳۹	۰۷:۱۱	۱۲:۰۳	۱۶:۵۵	۱۷:۱۴

برگه

تکامل و حرکت، مبنا و پیش فرض کل وجود است.

انگلس

خبر

توسط موسسه خانه کتاب و ادبیات؛

اطلاعیه‌های شماره ۸ و ۹ نمایشگاه مجازی کتاب تهران منتشر شد

موسسه خانه کتاب و ادبیات ایران اطلاعیه‌های شماره هشت و نه حضور ناشران در نمایشگاه مجازی کتاب تهران را صادر کرد.

به گزارش پیام آشنا موسسه خانه کتاب و ادبیات ایران به‌عنوان برگزارکننده نمایشگاه مجازی کتاب تهران، اطلاعیه‌های هشتم و نهم حضور ناشران در این رویداد را صادر کرد. این موسسه پیش از این، هفت اطلاعیه در خصوص نمایشگاه‌های مجازی کتاب صادر کرده بود و این اطلاعیه هشتمین اطلاعیه درباره این نمایشگاه است.

طبق هشتمین اطلاعیه منتشرشده در این باره، پروانه نشر یا جواز کسب ناشران برای حضور در نمایشگاه مجازی کتاب تهران باید تا پایان بهمن ماه سال جاری معتبر باشد.

مرجع تشخیص اعتبار و صدور پروانه نشر، دفتر توسعه کتاب و کتابخوانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی است. همچنین کتاب هایی که از سال ۱۳۹۶ به بعد منتشر شده باشد قابلیت نمایش و فروش در نمایشگاه مجازی کتاب تهران را خواهند داشت.

همچنین کتاب‌هایی که تا پایان آذرماه سال جاری اعلام وصول شده باشند در نمایشگاه مجازی کتاب تهران قابل عرضه و فروش خواهند بود. ناشران متقاضی حضور در نمایشگاه مجازی کتاب تهران ضروری است نسبت به افتتاح حساب در بانک صادرات ایران به عنوان بانک عامل نمایشگاه مجازی کتاب تهران اقدام کنند.

ناشران ملزم‌اند برای کنترل اطلاعات کتاب‌های خود به سامانه خانه کتاب و ادبیات ایران مراجعه و نسبت به اعلام وصول کتاب ها اقدام کنند.

نهمین اطلاعیه هم درباره نحوه عضویت ناشران و خدمات سامانه پست کتاب در نمایشگاه‌های مجازی کتاب است که طبق آن، اعلام شده با توجه به آغاز روند اجرایی نمایشگاه‌های مجازی کتاب و افتتاح نمایشگاه مجازی کتاب جنوب کرمان (۲۹ آذرماه تا ۳ دی) و همچنین الزام عضویت تعلمی ناشران در سامانه پست به اطلاع آن دسته از ناشرانی که هنوز در این سامانه ثبت نام نکرده‌اند می رساند ضروری است در اسرع وقت نسبت به عضویت اقدام کنند.

ناشران می توانند از دو روش؛ سامانه نمایشگاه مجازی کتاب و منوی پنل ناشران و از طریق سامانه پست کتاب نسبت به ثبت نام در سامانه پست کتاب اقدام کنند. برای دسترسی به سامانه‌های فوق به سایت **https://www.ketab.ir** مراجعه کنید.

به این ترتیب ناشران می‌توانند با عضویت در سامانه پست کتاب از تسهیلاتی نظیر تخفیف ارسال مرسولات نمایشگاهی، جمع‌آوری سفارش‌ها از محل توسط شرکت پست، رهگیری مرسوله و... بهره‌مند شوند.

نمایشگاه مجازی کتاب تهران، نیمه دوم دی ماه سال جاری برگزار خواهد شد. نمایشگاه مجازی کتاب تهران، نیمه دوم دی ماه سال جاری برگزار خواهد شد.

مقاله

شکاف میان درک متقابل مدیران و کارمندان

روش‌هایی که پیام قدردانی را به کارمندانتان منتقل می کند

بیشتر شرکت‌ها نوعی از برنامه‌های به رسمیت شناختن کارمندان را در پیش گرفته‌اند اما اغلب آنها علاقه بسر اینکه منابع را هدر داده‌اند. موفق نبوده‌اند. بسیاری از این برنامه‌ها در نهایت تبدیل به یک کار بی‌معنای دیگر برای مدیران که صرفا باید انجام شود یا فرصتی برای گلچین کردن تعداد معدودی از عزیزکرده‌گان و رها کردن سایر پرسنل با احساس طردشدگی، شده‌اند. در همین حال بسیاری از مدیران در ابراز قدردانی به اندازه کافی شکست می‌خورند، چراکه به اشتباه فرض می‌کنند کارمندان می‌دانند آنها چه احساسی دارند یا برای ایجاد تعادل میان تقدیر و تشکر و بازخوردهای ترقی‌جویانه (Developmental Feedback) تقلا می‌کنند. در گفت‌وگوهای گروهی متمرکز (Focus Groups) و مصاحبه‌ها، کارمندان این حقیقت را افشا کردند که دریافت احساس ارزشمند بودن و به رسمیت شناخته شدن آنقدرها هم پیچیده نیست در واقع عمدتا به بسیاری از کارهای کوچک علم و معتارف، برمی‌گردد.

این سناریو را تصور کنید: کارمندی به نام رُون در دهمین سالگرد فعالیتش به محل کار می‌رسد و یک کارت هدیه با یادداشتی روی آن بر میز کار خود می‌بیند. یادداشت از طرف مدیر اوست که به این سالگرد اشاره دارد و متوجه می‌شود که یادداشت حتی شامل یک تشکر و تبریک ساده هم نیست و پیش خودش چشم غرباتی به او می‌رود.

درحالی‌که اکثر شرکت‌ها به نوعی برنامه‌های به رسمیت شناختن کارمندان را اجرا می کنند اغلب آنها چنین واکنش‌هایی- مانند آنچه برای رون اتفاق افتاد- از کارمندان خود ایجاد می کنند. اینها به جای ایجاد احساس قدردانی معنادار در کارمندان، تبدیل به کار دیگری برای مدیران می‌شود که صرفا باید انجام شود و با دستاوردهای کارمندان کاملا بی‌ارتباط است. بعضی شرکت‌ها تلاش می کنند این برنامه‌ها را با دادن جوایز مشخص به افراد بیشتر با دستاوردها مرتبط کنند؛ مثلا به افرادی که یک ابتکار جدید مهم را ایجاد و رهبری کرده‌اند، ارزش‌های سازمانی را در رفتارهای خود «مجسم» ساخته‌اند یا اثرگذاری قابل توجهی به وجود آورده‌اند. با وجود این، این رویکرد هم مشکلاتی دارد: جوایز را می‌توان فرصتی برای افراد معدود منتخب در نظر گرفت و بیشتر نیروی کار با احساس کنار گذاشته شدن و دیده نشدن رها می‌شوند.

اگر مدیران بتوانند به گروه گسترده‌تری از کارمندان قدردانی را منتقل کنند، مزایای آن چشمگیر خواهد بود. ادم گرنت (Adam Grant) و فرانچسکا جینو (Francesca Gino) دریافته‌اند وقتی افراد قدردانی را از سوی مدیرانشان تجربه می کنند، عملکرد بهتری دارند. اخیرا محقق دیگری دریافته است که گروه‌هایی وقتی اعضا بطور دقیق که همکارانشان به آنها احترام می گذارند و قدر آنها را می‌دانند، وظایف خود را با عملکرد بهتری انجام می‌دهند.

اما در طول بیش از ۵۰ سال کار مشترک ما در جهت بهبود سازمان‌ها شاهد کردهایم که مدیران بسیاری می‌کوشند تا کارمندان احساس کنند استعدادها و مشارکت‌های آنان مورد توجه و ارزشمند واقع شده‌اند. در چهت پیگرد این مساله ما اخیرا در یک سازمان عمیقا تفحص کردیم که ببینیم تلاش‌های سازمانی برای نشان دادن تقدیر و سپاسگزاری چگونه استنباط شده‌اند. در این پروژه ما از طریق گفت‌وگوهای گروهی متمرکز، سوالات نظرسنجی و جلسات یادگیری با کارمندان و مدیران همکاری کردیم و پی بردیم با وجود اینکه روسا احساس می‌کنند انتقال پیام قدردانی به کارمندان پرچالش است اما کارمندان آن را بسیار ساده می‌دانند.

شکاف بین مدیران و کارمندان

بررسی‌های ما شکاف قابل توجهی را میان دریافت مدیران و کارمندان از وقایع مشخص ساخت. اول اینکه تفاوت فاحشی میان میزان قدردانی مدیران از کارمندان و احساس قدردانی دریافت شده توسط کارمندان وجود داشت. ما حدس می‌زنیم که توهم عیان بودن یا تمایل افراد به بیش از حد ارزیابی کردن میزان نمایان بودن احساسات آنها برای دیگران، این مساله را توضیح می‌دهد. مدیران به اشتباه تصور می‌کردند که کارمندان از احساس آنها نسبت به خودشان آگاهی داشته‌اند.

دوم اینکه بسیاری از مدیران گزارش کردند که برقراری ارتباط تقدیرآلوده واقعا پیچیده به نظر می‌رسد برخی از آنها برای برقراری تعادل میان آن و بازخوردهای ترقی‌جویانه مشکل داشتند و ترس این را داشتند که پیام‌های متناقضی به کارمندان منتقل کنند. بعضی دیگر هم نگران بودند که تلاش آنها برای قدردانی از همه کارمندان روزمره شود و بی‌روح و خالی از معنا تلقی شود. از طرف دیگر کارمندان این کار را وظیفه بعزتجی نمی‌دیدند و به سرعت و صراحت روش‌های دقیقی را که مدیران می‌توانند برای اظهار موثر قدردانی خود به‌کار گیرند، مفصلا بیان می‌کردند. اینجا چیزهایی که آنها به ما گفتند نیاز است مدیران انجام دهند را می‌خوانیم:

۱- زود به زود و مکرر! باهم در ارتباط باشید. اگر چه بطور منظم وقت گذاشتن برای سلام و احوالپرسی با کارمندان و سر زدن به آنها ممکن است موجب هدررفت بهره‌وری بنظر برسد اما این تعاملات در واقع نقاط ارتباطی ارزشمندی برای کارمندانتان (و شما) هستند این کار از اینکه کارمندان شما احساس نامرئی بودن بکنند جلوگیری می کند. کارمندی در یکی از گفت‌وگوهای گروهی متمرکزمان، به ما گفت «شنیدن جمله ساده «صبح بخیر» یا «حال شما چطور است؟» از مدیر بخش به اندازه برنامه‌های رسمی به رسمیت شناختن برایش معنادار بوده است. اگر شما روتین‌هایی ایجاد کنید که به کارمندانتان این امکان را بدهد تا مسائل خود درباره آنچه انجام می‌دهند یا روی آنها کار می کنند، را با شما به اشتراک بگذارند، می‌توانید به آنها احساس «دیده شدن» بدهید و در جریان آنچه در حیطه سازمان شمارخ می‌دهد، قرار بگیرید.

۲- بازخورد متوازن بدهید. کارمندان می‌خواهند بدانند چه کارهایی را خوب انجام می‌دهند و نیز در چه کارهایی می‌توانند پیشرفت کنند. در صحبت‌های ما آنان بارها و بارها گزارش دادهاند که دریافت بازخورد- چه مثبت و چه ترقی‌جویانه- یکی از مسائل کلیدی بوده که باعث شده آنها احساس ارزش کنند. چنان که یکی از کارمندان توضیح داد که دریافت تعریف و تمجید از مدیرش برای او معنادار بود اما از آنجا که هرگز پیشنهادهای پیشرفت‌محور از او دریافت نمی کرد در صحت بازخوردهای مثبت تردید کرد. در عین حال بنظر می‌رسید برخی کارمندان که فقط بازخوردهای انتقادی دریافت کردهاند، تلقید شدهاند؛ زیرا احساس کردهاند هرگز نمی‌توانند کاری را درست انجام دهند.

قوت و فن این کار این است که از دادن همزمان این دو نوع بازخورد خودداری کنید. استفاده مدیران از تکنیک رایج ساندویچ- قرار دادن بازخورد منفی بین دو لایه بازخورد مثبت مانند ساندویچ- فقط باعث گیج شدن کارمندان می‌شود. طبق تجربه ما افرادی که بیشتر نیازمند بازخوردهای ترقی‌جویانه بودند براساس تمایل خود فقط مورد مثبت را از مدیرشان می‌شنیدند و افرادی که عملکرد خوبی داشتند با یادآوری بیشتر نظرات منفی، کار را ترک کردند. بنابراین اطمینان حاصل کنید که بازخوردهای مثبت و بازخوردهای ترقی‌جویانه را به شکل شفافی از یکدیگر مجزا کنید.

۳- فرصت‌های رشد ایجاد کنید. کارمندان می‌خواهند بدانند آینده شغلی‌شان چیست. وقتی مدیران وقت می‌گذارند تا صراحتا در مورد پتانسیل‌های رشد بحث کنند یا فرصت‌هایی را فراهم می‌آورند و وظایف را بسط (Stretch Assignments) می‌دهند، کارمندان این اقدامات را مویدی بر ارزشمند شناخته شدن خود در سازمان می‌دانند. برعکس، زمانی که مدیران از پرداختن به رشد و توسعه افراد غفلت می‌کنند، کارمندان آن را به‌عنوان نشانه‌ای از نبود این فرصت‌ها می‌بینند. یکی از کارمندان به ما گفت: «مدیر من دائما کار من را تصدیق می‌کند و من می‌دانم او مرا می‌بیند که بیشتر و بیشتر در انجام کارها پیشرفت می‌کنم. مساله این است که او برای فراهم آوردن فرصت‌های جدید و بزرگ‌تر برای من سخت‌تلاش نمی‌کند»

۴- انعطاف نشان دهید. خواه مدیران این امکان را به افراد دادهاند که دورکاری کنند یا حتی برای که کارمندان تا دیروقت اضافه کاری می‌کردهاند به سادگی به آنها پیشنهاد دادهاند که روز بعد دیرتر به سرکار بیایند. کارمندان سریعا اینها را به‌عنوان نشانه‌ای از اعتماد و قدردانی تعبیر کردهاند. یکی از کارمندان گفت او احساس می‌کند ساعات کاری شناور و متغیری که مدیرش به او پیشنهاد کرده برای او «جیک به رسمیت شناختن بزرگ» است.

۵- تصدیق و قدردانی را به یک عادت تبدیل کنید صرف چند دقیقه وقت برای اینکه به کارمندانتان بگویید، بطور مشخص چه چیزهایی در نوع همکاری وی برای شما ارزشمند است، می‌تواند تاثیر فوق‌العاده‌ای بگذارد. سعی کنید این کار را در برنامه‌های منظم روزمره خود قرار دهید. شاید با صرف ۱۵ دقیقه ابتدایی، هفته خود برای نوشتن یک یادداشت تشکرآمیز فردی یا شروع کردن جلسات گروه خود یا تصدیقی کوتاه بر دستاوردهای فردی هر یک از اعضای گروه طیف گزینه‌هایی که برای این کار وجود دارد تقریبا نامحدود است. بعضی از مدیرانی که ما با آنها صحبت کردیم به‌عنوان موارد قابل لمسی از قدردانی- به غذا مهمان می‌کردند یا کارت هدیه می‌دادند- سایرین با ملاقات روزانه با هر یک از افراد توجه خود را نشان می‌دادند. هدف این نیست که یک سیستم خودکار برای تشکر از کارمندان ایجاد شود بلکه مساله بیشتر به این برمی‌گردد که به خودتان اجازه دهید قدردانی و به رسمیت شناختن را به روش ذاتی خودتان انجام دهید.

اشتباهاتی که باید از آنها اجتناب کرد

کارمندان درباره مواردی که به واسطه آنها از مدیران پیام عدم قدردانی و به رسمیت شناخته نشدن دریافت می‌کنند نیز به همان اندازه صریح هستند. حال برخی از اشتباهات رایج مدیران را بررسی می‌کنیم:

۱- اظهار سپاسگزاری‌هایی که شامل تعمیمانی بی‌اعتبار یا فراگیر است. تقدیر و قدرشناسی باید مشخص و واقعی باشد. با وجود اینکه کارمندان مشتاق دریافت پیام قدردانی به روش‌های مختلف بودند، اما با حرکات توخالی و بدون فکر تحت‌تاثیر قرار نمی‌گرفتند. تفاوت سپگیری میان این دو روش وجود دارد: یکی فریاد زدن تشکر هنگام خروج از درب دفتر و دیگری نشستن با یک نفر برای توصیف اینکه چه چیزهایی در کار او ارزشمند است و چه تاثیر مثبتی بر آن گروه یا سازمان می‌گذارد.

قدردانی معنادار اغلب بجا مرتبط و صادقانه وصف می‌شد و در واقع عبارات تشکرآمیزی که خالی از معنا و پوچ بودند از عدم قدردانی مدیران بدتر تلقی می‌شدند. همچنین مدیران هنگام به توصیف می‌شدند همچنین مدیران هنگام به رسمیت شناختن همه اعضای گروه باید با دقت عمل کنند. گاهی همه اعضای یک گروه سهم یکسانی در عملکرد گروه ندارند و شما در معرض این خطر هستید که با قدردانی یکسان از همه افراد، کارمندانی با سهم عملکردی بیشتر را از خود برانید.

۲- نادیده گرفتن رویه‌های مرسوم شرکت. بسیاری از مدیران پرمشغله احساس می‌کنند رویه‌هایی همچون مرورهای سالانه، اعلام حضورهای فصلی و نامزد کردن کارمندان برای دریافت جوایز اتلاف وقت است. اما برای کارمندان اینها نقاط عطف مهمی هستند که به آنها سرنخ‌هایی از وضعیت پیشرفت و عملکردشان می‌دهد. زمانی که یک مدیر از آنها گذر می‌کند، کارمندان این‌گونه استنباط می‌کنند که این آنها هستند که مدیر برایشان ارزش قائل نیست نه رویه‌های رایج شرکت. اگر می‌خواهید از دستورالعمل‌های سازمان عدول کنید، نیاز است حداقل درباره علت این مساله با کارمندان خود صریح باشید. در غیر این صورت ممکن است آنها این‌گونه نتیجه‌گیری کنند که افعال شما اثرهای به آنها دارد.

۳- این اجازه را به کارمندان دادن که خود را مستقل از همکارانشان یا کل سازمان بدانند. دیدن اینکه همکاری هر یک از افراد چگونه با کار سایرین جفت می‌شود برای مدیران آسان‌تر است، اما معمولا کارمندان از چنین بینشی برخوردار نیستند. وقتی مدیران این مساله را که چگونه کارمندان از و هم غذا می‌شوند و به تعریف آنها می‌پردازند که کارهای بزرگ شما کشاورزان موجب قوام دنیا شده است. جشن بلدا در همه اقوام ایران وجود دارد و خوراکی‌های متنوع و بازی‌های خاصی برای آن تعریف شده است. در واقع اغلب این اقلام خوراکی محصولات باغداران و کشاورزان بوده است که بر سر سفره خود می‌گذاشتند مانند سیب، انار، گلابی، پرتقال، هندوانه و... غذای شما هم به روند تغذیه خانواده‌ها بستگی داشت، اگر مامدار بودند بیشتر از خوراک‌هایی استفاده می‌کردند که از شیر درست می‌شد و آش‌های مختلف با حبوباتی از محصولات خود و سبزی‌های خشک شده پخت می‌گردید.

و در کنار آن «شب چره» می‌گرفتند و باز هم از محصولات خود چون تخمه خربزه، طالبی یا هندوانه یا بادام، پسته، فندق، انجیر و توت خشک استفاده می‌کردند و در آن شب از نعمت‌هایی که خداوند به آنها اعطا کرده شکرگزاری می‌شد و مهم‌ترین مسأله ذکر نیایش و ستایش خداوند بود. اما از جمله بازی‌ها یا سرگرمی‌های خاصی که به این شب اختصاص داشت گرفتن فال حافظ، فال کوزه، دوبیتی خوانی و منظومه‌خوانی و قصه تعریف کردن مادربزرگ و پدربزرگ‌ها برای فرزندان خود بود. و البته نکته مهمی که مربوط به پیش از اسلام بوده و بعدها وارد اسلام شده اتفاق کردن است.

در گذشته مردم در شب بلدا یک مقدار آجیل تهیه می‌کردند و در کنار آن شمع یا چراغی روش می‌شد و مبلغی پول یا یک وسیله یا یک لباس کنار می‌گذاشتند و بعد از دعا و شکرگزاری صبح روز بعد، آن آجیل با همان مبلغ پول یا لباس سهم اولین فقیری بود که به در منزل آنها می‌رفت. البته دراین سال‌ها دگرگونی‌های بسیاری در شب بلدا ایجاد شده و آنچه از آیین این شب باقی مانده بیشتر رو به تجمل‌گرایی بوده است نه آن فضای همدلی و مأنوس بودن در کنار یکدیگر و مساله مهمتر این است که واژه‌سازی‌های ترکیبی و بی‌معنا و نادرستی از نام بلدا انجام گرفته است بخصوص در این ۴۰ سال اخیر و مسئولان فرهنگی نسبت به این موضوع توجهی نشان نداده‌اند، در واقع ضمن برگزاری و پاسداشت این آیین باستانی باید حافظ این نام بزرگ هم باشیم.

هوشنگ جاوید
پژوهشگر موسیقی نواحی و آیینی ایران

یادداشت

صبح صادق ندمد تا شب یلدا نرود

شب یلدا یکی از آیین‌های باستانی زیبا وماندگار ایران زمین است که در فرهنگ مردم ایران «شب چله» هم عنوان می‌گردد به این دلیل که از فردای آن روز، چله بزرگ زمستان آغاز می‌شود. البته برخی شاعران چون سعدی، حافظ و مولانا در اشعار خود بیشتر به نام «یلدا» تأکید داشته‌اند به این سبب که تاریخ دیرینه «یلدا» را فراموش نکنیم و بدانیم هر آیین به لحاظ باستان‌شناسی از دیرباز در کشورما جاری بوده است. چنان که سعدی می‌گوید: «باد آسایش گیتی نزند بر دل ریش صبح صادق ندمد تا شب یلدا نرود» در واقع در تاریخ ایران باستان «یلدا» را شب زایش مهر و خورشید هم می‌نامند، به این معنا که روز اول زمستان خورشید از دل تاریکی بیرون می‌آید و زاییده می‌شود و در گذشته و در ایران کهن این زادروز را در چهار روز جشن می‌گرفتند: اول، هشتم، پانزدهم و ۲۳ دی ماه، که نام ماه با نام روز یکی بود و این سه روز آخر را «دی» می‌نامیدند و هر روز آن را جشن می‌گرفتند اما امروزه تن‌ها روز اول زمستان را جشن می‌گیریم که یلدا نامگذاری شده است. «یلدا» یک واژه سریانی است که به فرهنگ ایران وارد شده و همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد به معنای ولادت خورشید یا میترا است. در بلور پیشینیان گمان می‌کردند که اهریمنی می‌دانستند و برای اینکه کمک کنند نور پیروز شود شب اول زمستان را کمی بیشتر از شب‌های گذشته بیدار می‌ماندند و به جشن و پایکوبی می‌پرداختند تا همزمان در کنار آنها خورشید از دل تاریکی بیرون شود.

البته زایش خورشید و آغاز دی، فرهنگ‌های دیگری را هم در برگرفته است به‌طور مثال در قرن چهارم میلادی در احتساب سال کبیسه اشتباهی رخ داد و باعث شد ۲۱ دسامبر به ۲۵ دسامبر منتقل شود، در واقع ۲۱ دسامبر روز تولد میترا است و این روز را کریسمس و روز تولد حضرت عیسی(ع) اعلام کردند؛ همان‌طور که حکیم سنایی می‌گوید: «به صاحب دولتی پیوند اگر نامی همی‌جویی / که از یک چاکری عیسی چنان معروف شد یلدا» نکته دیگر در آیین بلندترین شب سال، اقلام خوراکی مرسومی است که استفاده می‌شود. در واقع اول زمستان پایان برداشت محصولات زمینی و صیفی‌جات و آغاز فصل استراحت در جامعه کشاورزی است. لازم به یادآوری است کشاورزان در گذشته چهار جشن برگزار می‌کردند؛ نخست «جشن نوروز» و آمدن بهار و فصل کار و تلاش، دوم «جشن تیرگان» که در تابستان است و این روز را به‌خاطر حاصل شدن و رسیدن بخشی از نعمت‌های خداوند مانند گندم، جو و برداشت میوه‌های درختی جشن می‌گرفتند و دیگر «مهرگان» است و جشن برداشت تمامی نعمت‌های بزرگ خداوند و در آخر شب‌چله که همه محصول صیفی برداشت می‌شود و فصل استراحت کشاورزان است.

البته جشن شب‌چله چون نزدیک به اسفند ماه و روز «سپندارمزد» بوده، ارتباطی بین این دو مناسبت قرار گرفته است که روز دوستی نامیده‌اند به این علت که باغداران و کشاورزان در اسفند ماه به همیاری یکدیگر می‌روند اما متأسفانه غربی‌ها این روز را از ما اقتباس و در واقع دزدی کرده‌اند و لنتاین نامگذاری شده است و متأسفانه نهادهای متولی میراث فرهنگی تا به امروز کار جدی در این زمینه انجام نداده، در حالی که اساس این دوستی‌ها در ایران‌زمین شکل گرفته است.

ابوریحان بیرونی در کتاب آثارالباقیه اشاره داشته در روز نخست دی ماه که پایان برداشت محصولات کشاورزی است، پادشاه یا فرمانروایان با دهقانان و بزرگان مجالست می‌کنند و هم غذا می‌شوند و به تعریف آنها می‌پردازند که کارهای بزرگ شما کشاورزان موجب قوام دنیا شده است. جشن شب یلدا در همه اقوام ایران وجود دارد و خوراکی‌های متنوع و بازی‌های خاصی برای آن تعریف شده است. در واقع اغلب این اقلام خوراکی محصولات باغداران و کشاورزان بوده است که بر سر سفره خود می‌گذاشتند مانند سیب، انار، گلابی، پرتقال، هندوانه و... غذای شما هم به روند تغذیه خانواده‌ها بستگی داشت، اگر مامدار بودند بیشتر از خوراک‌هایی استفاده می‌کردند که از شیر درست می‌شد و آش‌های مختلف با حبوباتی از محصولات خود و سبزی‌های خشک شده پخت می‌گردید.

و در کنار آن «شب چره» می‌گرفتند و باز هم از محصولات خود چون تخمه خربزه، طالبی یا هندوانه یا بادام، پسته، فندق، انجیر و توت خشک استفاده می‌کردند و در آن شب از نعمت‌هایی که خداوند به آنها اعطا کرده شکرگزاری می‌شد و مهم‌ترین مسأله ذکر نیایش و ستایش خداوند بود. اما از جمله بازی‌ها یا سرگرمی‌های خاصی که به این شب اختصاص داشت گرفتن فال حافظ، فال کوزه، دوبیتی خوانی و منظومه‌خوانی و قصه تعریف کردن مادربزرگ و پدربزرگ‌ها برای فرزندان خود بود. و البته نکته مهمی که مربوط به پیش از اسلام بوده و بعدها وارد اسلام شده اتفاق کردن است.

در گذشته مردم در شب یلدا یک مقدار آجیل تهیه می‌کردند و در کنار آن شمع یا چراغی روش می‌شد و مبلغی پول یا یک وسیله یا یک لباس کنار می‌گذاشتند و بعد از دعا و شکرگزاری صبح روز بعد، آن آجیل با همان مبلغ پول یا لباس سهم اولین فقیری بود که به در منزل آنها می‌رفت. البته دراین سال‌ها دگرگونی‌های بسیاری در شب یلدا ایجاد شده و آنچه از آیین این شب باقی مانده بیشتر رو به تجمل‌گرایی بوده است نه آن فضای همدلی و مأنوس بودن در کنار یکدیگر و مساله مهمتر این است که واژه‌سازی‌های ترکیبی و بی‌معنا و نادرستی از نام یلدا انجام گرفته است بخصوص در این ۴۰ سال اخیر و مسئولان فرهنگی نسبت به این موضوع توجهی نشان نداده‌اند، در واقع ضمن برگزاری و پاسداشت این آیین باستانی باید حافظ این نام بزرگ هم باشیم.

هوشنگ جاوید
پژوهشگر موسیقی نواحی و آیینی ایران

مترجم: فاطمه تل زرد