info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۸۷۵
دوشنبه / ۱۴ تیر / ۱۴۰۰
۲۴ / ذوالقعده / ۱۴۴۲
05 / July / 2021

صاحب امتیاز: موسسه هنگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان رسمی دادگستری
تلفن: ۳۲۵۳۲۳۲۸-۳۲۵۳۲۳۲۳-۰۲۶۰ فکس: ۳۲۵۵۳۲۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۰۲۱-۸۹۷۶۷۲۹
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: 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

قاب سبز

آئینه چشم هایت

پیداست در آئینه ی چشم هایت
تصویر نگاه من
در خاکستر خیال
جستجو کردم آرمانشهر رویاها را
زود آمدی
پر کشیدی غریبانه
ای کاش
تنها در خیالم بودی
ای کاش
غرق نمی شدم در ازدحام کلامت
اینک سلام می کنم
به حلقه های خاموش اضطراب
تنها در آسمان خیالت
ادامه خواهم داد به پرواز
فراموش نمی کنم دیگر
غمت را
در انتظار صداقت دستهای مهربانت
هستم هنوز
تو که تمام شعرم بودی
به مراغم خواهی آمد روزی
ای آرمان خوشبختی
این است
گواهی دل شکسته و منتظرم

بهروز قاسمی (رها)

تلنگر

محمد معین و زبان فارسی

به گزارش پیام آشنا به نقل از اعتماد، بی‌شک دکتر محمد معین (۱۳۵۰-۱۲۹۷) استاد زبان فارسی و پدیدآورنده فرهنگ معین از فضلای بزرگ ایران معاصر است. او پس از پایان تحصیلات مقدماتی برای ادامه تحصیل در دارالفنون به تهران آمد و به تحصیل در دانشکده ادبیات پرداخت. در سال ۱۳۱۳ با نوشتن پایان‌نامه‌ای به زبان فرانسه در مورد شاعر فرانسوی «لوکنت دولیل» و در حالی که فقط ۱۶ سال سن داشت در رشته ادبیات و فلسفه به اخذ مدرک کارشناسی نایل شد در ۱۳۱۴ به ریاست دانشرای مقدماتی اهواز برگزیده شد. در سال ۱۳۲۱ با نوشتن رساله «مزدیسنا و تأثیر آن در ادبیات فارسی» به زبان فرانسه اولین کسی بود که در ایران به اخذ درجه دکترای ادبیات نایل می‌آمد. از چند دانشگاه خارجی درجه دکترای افتخاری داشت و عضو فرهنگستان ایران شد که ریاستش با ذکاءالملک فروغی بود. ریاست کمیسیون ادبیات سمینار جهانی تاریخ و فرهنگ ایران را برعهده داشت. در سمینار بین‌المللی (سومر) دانشگاه هاروارد و کمیته مجموعه کتیبه‌های ایران و کمیته تالیف فرهنگ پهلوی و انجمن خاورشناسان پاریس و انجمن فلسفی عضویت داشت.

آشنایی و علاقه معین با فرهنگ لغت‌نامه‌نویسی، اگرچه از دوران نوجوانی شکل گرفته بود، اما دیدار با سرپرست گروه باستان‌شناسی از کشور فرانسه، این علاقه را به عمل تبدیل کرد. دکتر معین، نخست به تصحیح لغت‌نامه برهان قاطع پرداخت و علاوه بر تحقیق در آن، اقدام به حاشیه‌نویسی و تکمیل آن کرد و این کتاب را در پنج جلد عرضه کرد. دومین گام مهم او تهیه فرهنگ فارسی بود. پیش از یک میلیون فیش مطالعه در کتابخانه‌های دنیا بررسی دقیق فرهنگ‌های معتبر جهانی و حاصل تلاش بیست ساله معین و همکاری چهارصد نفر از دانشجویانش باعث شد تا فرهنگ فارسی معین در شش جلد منتشر شود که از منابع معتبر واژگان زبان فارسی است. از دیگر فعالیت‌های مهم او همکاری با علامه علی‌اکبر دهخدا ادیب، لغت‌شناس، سیاستمدار و شاعر ایرانی بود. تاسیس «واژه‌نامه» در منزل دهخدا و دعوت از استادان و دانش‌پژوهان برای همکاری، باعث شد تا معین نیز به این مجموعه معرفی شود و با تشویق اساتید برجسته این همکاری آغاز شد. عملکرد او در ارایه کتاب برهان قاطع، دهخدا را مطمئن کرد که فردی مناسب و مستعد برای مجموعه خود یافته است.

به واسطه پژوهش‌ها و تحقیقاتش، موفق به کسب مدال‌ها و نشان‌هایی شده بود که برای لرج نهادن و قدردانی از ارزش او به او اعطا می‌شد. مدال‌هایی چون جایزه عالی آکادمی ادبیات فرانسه، نشان درجه دوم سپاس در سال ۱۳۲۷، نشان هنر و ادبیات دولت فرانسه، نشان آکادمیک از رییس جمهور فرانسه، نشان لژیون دونور، نشان درجه دوم علمی در سال‌های ۱۳۱۶ و ۱۳۲۱ و... به عنوان تقدیر از جایگاه علمی و ادبی به معین اهدا شد. معین با تسلط علمی خود در کنفرانس‌های متعددی شرکت داشت. معین که حدود ۲۳ جلد کتاب تالیف کرد در آذر ۱۳۴۵ دچار سکته مغزی شد و حدود پنج سال در حال اغما به سر برد. معالجات در ایران و خارج نیز به نتیجه‌ای نرسید و سرانجام در ۱۳ تیر ماه ۱۳۵۰ آرامشی ابدی یافت و در آستانه اشرفیه گیلان به خاک سپرده شد.

ایرج افشار در خاطرات سفرش به ژاپن در وصف معین چنین می‌نویسد: «زندگی معین براساس ساختن و سخت کوشی گذشت و عبرت‌آموز بود. دوران جوانی‌اش بی‌پاور بود. در فراگرفتن دانش رنج برخود هموار کرد. چون بالیده شد و به فنون ادب آراسته آمد در دانشگاه تهران میدان خدمت بر او گشاده بود به ذوق و شوقی که در نهادش بود راههایی جدید به جانب تحقیق پوییدند. نخستین ایرانی بود که توانست درجه دکترای ادبیات فارسی بگیرد و از همراهان خود پیش افتد. پس از آن دست از کار نکشید. چه دلیرتر شده بود و در کار خود پویاتر و استوارتر.»

محمود فاضلی

دیدگاه

باید شکم سیر باشد تا از هنر و تئاتر لذت ببریم

به‌دلیل شیوع بیماری کرونا و همچنین به‌خاطر عروسی پسرم که به سفر رفتیم و راهها به‌خاطر اپیدمی کرونا بسته شده بود، ارتباط من هم با سایر همکاران و دوستان هنری‌ام قطع شد. مایلم کاری اگر باشد انجام دهم اما در این شرایط کرونا صلاح نمی‌دانم که به عرصه بازیگری بازگردم. اکنون حدود یک سال و نیم است که به کار نوشتن روی آوردهام و یکی از آثارم هم آماده انتشار است. در این روزها بیشتر با کتاب سر و کار دارم تا با دوربین و جمعیت تئاتر.

اتفاق یا قدمی کرونایی آنکه خودمان متوجه باشیم زندگی‌ها را زیر و رو کرده است. حتی طرز تفکر، مهارت‌ها و شیوه زندگی مردم را تغییر داده البته این موضوع در سنین مختلف تأثیرات متفاوتی دارد. مثلا برای جوان‌ها تحمل این وضعیت که یکباره از یک ریتم و رابطه تنگاتنگ با جامعه باید دور شوند، بسیار سخت است. اینکه باید ملک بزنند و مسائل بهداشتی را رعایت کنند. آنهایی که این مسائل را رعایت نمی‌کنند، باعث می‌شوند تعداد تلفات بیشتر شود.

معتقدم باید متوجه شد و مشکلات این بحران را به گردن گرفت و باید قبول کرد که اوضاع جامعه به خاطر این بیماری دگرگون شده است.

وقتی به تهران آمدم متوجه شدم دو چیز مردم ایران را بشدت آزار می‌دهد؛ یکی بیماری کرونا است و دیگری کمبود امکانات معالجه و کند بودن واکسیناسیون همگانی می‌دانم که قطع شد. مایلم کاری اگر باشد انجام دهم اما در این شرایط کرونا صلاح نمی‌دانم که به عرصه بازیگری بازگردم. اکنون حدود یک سال و نیم است که به کار نوشتن روی آوردهام و یکی از آثارم هم آماده انتشار است. در این روزها بیشتر با کتاب سر و کار دارم تا با دوربین و جمعیت تئاتر.

اتفاق یا قدمی کرونایی آنکه خودمان متوجه باشیم زندگی‌ها را زیر و رو کرده است. حتی طرز تفکر، مهارت‌ها و شیوه زندگی مردم را تغییر داده البته این موضوع در سنین مختلف تأثیرات متفاوتی دارد. مثلا برای جوان‌ها تحمل این وضعیت که یکباره از یک ریتم و رابطه تنگاتنگ با جامعه باید دور شوند، بسیار سخت است. اینکه باید ملک

سیروس ابراهیم‌زاده
بازیگر تلویزیون، سینما و تئاتر

مقاله

حفظ کنترل سازمان همزمان با استقلال کارکنان

رویکرد غیرمتمرکز نسبت به مدیریت، احتمالا در دنیای پسابقدمی رواج بیشتری خواهد یافت و درست است که استقلال کاری می‌تواند در یک سازمان به عاملی توانمندساز تبدیل شود. اما این موضوع ریسک‌هایی هم دارد وقتی از یکی از مدیران شرکتی چندملیتی در آمریکا پرسیدم چطور اطمینان دارد که استقلال و ابتکار در یک سازمان، به فاجعه منجر نمی‌شود، در پاسخ گفت: «من بوم و رنگ را به افرادم می‌دهم. این به خود آنها بستگی دارد که تصمیم بگیرند چه چیزی بکشند و چگونه بکشند.» منظور او این بود که کارکنانش می‌توانند استقلال داشته باشند اما در چارچوبی مشخص؛ بله، آنها می‌توانند هر چه می‌خواهند بکشند، اما باید روی بومی باشد که ما تهیه کرده‌ایم و فقط از رنگ‌هایی استفاده کنند که ما به آنها داده‌ایم. مدیر عامل یک سرویس‌مارکت زنجیره‌ای فرانسوی، هم مثال مشابهی برای من زد: «به افرادم می‌گویم در چه زمانی کجا باشند. این تصمیم خود آنها است که چطور به آنجا برسند.» هر دو این پاسخ‌ها، نشان می‌دهند استقلال باید در قالب مرزها و پارامترهای مشخصی باشد. وقتی قرار است تصمیم‌هایی گرفته شوند، افراد متوجه می‌شوند که آیا استقلال دارند در این تصمیم‌ها دخالت کنند یا باید برای آن از مافوق‌های خود اجازه و توصیه بگیرند.

حفظ کنترل سازمان همزمان با استقلال کارکنان

از نظر من، یک سازمان به دو پارامتر کلیدی نیاز دارد تا بتواند روند تصمیم‌گیری را پیش ببرد. اولی، استراتژی سازمان است که باید به وضوح منتقل شده باشد. این استراتژی با انتخاب‌های سختی که رهبری سازمان داشته تعریف می‌شود و مشخص می‌کند کدام تصمیم‌ها «استراتژیک» هستند (و باید فقط توسط مدیریت ارشد اتخاذ شوند) و کدام تصمیم‌ها «عملیاتی» هستند (و باید توسط کارکنان اتخاذ شوند). دومین پارامتر هدف و ارزش‌های سازمان است. تا زمانی که این دو پارامتر در DNA سازمان گنجانده شوند، به کارکنان کمک می‌کند که تصمیم بگیرند چه اقداماتی از هدف و ارزش‌ها پشتیبانی می‌کنند و چه اقداماتی پشتیبانی نمی‌کنند. این به نوبه خود، به آنها کمک خواهد کرد تصمیم بگیرند چه کارهایی را خودشان انجام دهند و چه کارهایی را به مدیریت ارشد واگذار کنند.

پارامتر ۱: انتقال واضح استراتژی

تصمیم‌ها در مورد استراتژی- مثل تصمیم‌گیری در مورد اینکه کدام مشتریان را هدف قرار دهید یا کدام محصولات را بفروشید- در انحصار مدیریت ارشد است و نمی‌توان آن را به کارکنان سطوح پایین‌تر واگذار کرد. شما نمی‌توانید بگذارید کارکنان، پیشنهاد محصول یا مشتریان هدف را بدون دریافت اجازه مستقیم از رهبران سازمان، تغییر دهند. بازخورد گرفتن از بازار مهم است ونمی‌توان آن را نادیده گرفت. اگر این بازخورد مربوط به تغییر یا تنظیم استراتژی باشد، کارکنان باید آن را به مافوق‌های خود گزارش دهند تا در مورد اقدام لازم، تصمیم‌گیری شود. اگر بازخورد مربوط به مسائل عملیاتی باشد، کارکنان می‌توانند خودشان به آن پاسخ دهند. بنابراین، اصلی که وجود دارد به اندازه کافی ساده است: کارکنان می‌توانند نسبت به مسائل عملیاتی که عملکرد فعلی آنها را رتقا می‌دهد، استقلال داشته باشند، اما در مورد انتخاب‌هایی که جهت استراتژیک سازمان را تعریف می‌کنند، این استقلال وجود ندارد و خود سازمان باید تصمیم بگیرد.

مشخصا، اگر کارکنان بخواهند تفاوت بین مسائل عملیاتی و استراتژیک را بدانند، اول باید بدانند انتخاب‌های استراتژیک سازمان چیست. این یعنی «استراتژی» (که به‌طور واضح منتقل شده) مهم‌ترین پارامتری است که هدایت‌گر رفتارهای کارکنان است و باعث استقلال آنها می‌شود؛ بدون اینکه رهبری سازمان کنترل خودش را از دست بدهد.

به این ترتیب، سازمان در مورد سه موضوع کلیدی انتخاب‌های سختی دارد:

چه کسانی را به عنوان مشتری هدف قرار دهد و چه کسانی را هدف قرار ندهد؛ چه چیزی را پیشنهاد دهد و چه چیزی را پیشنهاد ندهد؛ و چگونه در رابطه با رقبا بازی را پیش ببرد- یعنی چه فعالیت‌هایی را مرتبط با زنجیره ارزش در پیش بگیرد و چه فعالیت‌هایی را در پیش نگیرد. اینها به اندازه کافی ساده به‌نظر می‌رسند، اما شواهد محکمی وجود دارد که کارکنان در بیشتر شرکت‌ها از انتخاب‌های استراتژیک شرکت‌های خود خبر ندارند. بر اساس یک مطالعه آکادمیک حتی در شرکت‌هایی که عملکرد خوب دارند و استراتژی‌های خود را به وضوح عنوان کرده‌اند، فقط ۲۹ درصد کارکنان می‌دانند استراتژی شرکت دقیقا چیست. مطالعات دیگر هم این موضوع را تایید می‌کنند.

من معتقدم برای این عدم شفافیت در استراتژی، سه دلیل خاص وجود دارد: ناتوانی رهبران سازمان در انتخاب کردن در گام اول، ناتوانی آنها در انتقال واضح چیزی که در نهایت انتخاب شده است، و در نهایت کمرنگ شدن این انتخاب‌ها در طول زمان.

تصمیم‌تان را بگیرید، مشکل اصلی که بیشتر سازمان‌ها با آن مواجهند این نیست که باید سه یا چهار یا پنج انتخاب داشته باشند، بلکه مشکل این است که چطور مدیران ارشد را وادار کنند اصلا انتخابی داشته باشند. شکست در انتخاب کردن، باعث عدم شفافیت در استراتژی می‌شود. در این صورت، استراتژی به‌جای اینکه بیانیه واضحی از انتخاب‌های دشواری باشد که سازمان انجام داده، چیزی بیش از یک بیانیه کلی و مبهم نخواهد بود که فقط چیزهای خارق‌العاده را که سازمان می‌خواهد محقق کند، لیست می‌کند. این هیچ راهنمایی برای کارکنان نیست.

با فرض اینکه شرکت انتخاب‌های واضحی در مورد چه کسی، چه چیزی و چگونگی انجام کسب‌وکار داشته، این انتخاب‌ها باید به کل سازمان منتقل شوند. اغلب، این اتفاق اصلا نمی‌افتد یا آنقدر بی‌اثر است که استراتژی برای کارکنان در حد یک راز باقی می‌ماند. به هر حال، حتی در بهترین حالت، وقتی سازمان انتخاب‌های لازم را انجام داده و مدیریت ارشد زمان و انرژی برای انتقال شفاف آنها صرف کرده، این احتمال هنوز بالا است که کارکنان نتوانند آنچه را که به آنها منتقل شده به‌خاطر اختصاصی نبودن و نبود اطلاعات کافی، به‌طور کامل درک کنند.

شفاف باشید. این بیانیه استراتژی واقعی را که مربوط به یک شرکت چندملیتی است، در نظر بگیرید: «استراتژی ما این است که کاملا یک‌شرکت استراتژی‌محور باشیم و پلتفرمی برای رشد و تکامل ایجاد کنیم. ما نوآوری و راه‌حل‌های یکپارچه همراه با ارزش افزوده را پیش می‌بریم و به سمت مدل‌های کسب‌وکار خدماتی و مشارکت با محوریت مشاوره با مشتری، تغییر رویه خواهیم داد.» مشخص نیست اهداف و آرمان‌های در هم چطور منجر به تحقق آنها می‌شود. همچنین از کلمات زیبایی استفاده شده که ظاهر خوبی دارند اما می‌توانند معانی متفاوت برای افراد متفاوت داشته باشند. چه کسی واقعا معنی «راه‌حل‌های یکپارچه با ارزش افزوده» را می‌فهمد یا «مشارکت با محوریت مشاوره با مشتری»؟ بیانیه‌هایی که می‌توانند معناهای متعدد داشته باشند، باعث سردرگمی و عدم توافق می‌شوند. برای اینکه به‌طور دقیق بفهمید این مشکل چقدر جدی است، به یکی از عبارت‌های پرکاربرد در عرصه کسب‌وکار توجه کنید: «استراتژیک فکر کنید.» از صدها مدیر پرسیدم بگویند وقتی این جمله را می‌شنوند، چه چیزی به ذهنشان می‌رسد. بیشترین جواب‌هایی که دادند عبارتند از:

* بلندمدت فکر کن (حداقل سه تا پنج سال آینده)
* به مسائل بزرگی که با آن مواجه می‌شویم فکر کن.
* به اتفاق‌های بیرون سازمان و تغییرات بزرگ و اختلال‌هایی که در اطراف ما رخ می‌دهد فکر کن و سپس تصمیم بگیر در داخل سازمان چه کار کنی.
* نترس، به عقب برگرد و با آرامش در مورد تغییرات اطرافمان فکر کن.
* در مورد اینکه چطور کل سازمان ممکن است تحت‌تاثیر کاری که می‌خواهید انجام دهید قرار بگیرد، فکر کن. نه فقط در مورد واحد یا بخش خودتان.
* دید جمعی و مشارکتی به مسائل داشته باش (نه فردی).
* به فدهای بزرگی که باید بردارید تا چشم‌اندازمان محقق شود، فکر کن.

این فقط هفت تا از معناهای ممکن این عبارت بود. حالا از خودتان بپرسید: «وقتی یک عبارت ساده، می‌تواند حداقل هفت معنای ممکن داشته باشد، در یک سازمان چه اتفاقی می‌افتد؟» سردرگمی.

به علاوه، صرفا منتقل کردن انتخاب‌هایی که داشته‌اید، کافی نیست. کاری که واقعا باید انجام دهید این است که خود آن انتخاب و گزینه‌هایی را که برای داشتن آن انتخاب رد کرده‌اید، در اختیار همه بگذارید. موقعیت آن انتخاب در برابر گزینه‌های دیگر است که انتخاب را برای افراد واضح می‌کند. این یعنی نباید بگویید «تصمیم گرفته‌ایم مشتری X را هدف قرار دهیم» بلکه باید بگویید «تصمیم گرفته‌ایم به جای مشتری Y یا Z مشتری X را هدف قرار دهیم.» به عنوان مثال، «بزرگ‌ترین عرضه‌کننده در بازار بودن» انتخاب چندان معتبری نیست. باید مشخص شود چه گزینه‌های دیگری را برای تبدیل شدن به بزرگ‌ترین عرضه‌کننده بازار منظنر داشته و چه گزینه‌هایی را رد کرده‌اید.

انتخاب‌های خود را در طول زمان کمرنگ نکنید. انتخاب‌هایی که صورت گرفته، همیشه در یک مقطع زمانی و با توجه به واقعیت‌های بازاری که سازمان در آن لحظه با آن مواجه است، تصمیم‌گیری می‌شوند. در نهایت، این واقعیت‌های بازار ممکن است تغییر کنند. رقبای جدید ممکن است ظاهر شوند. نیازهای مشتری متفاوتی مطرح می‌شوند. تکنولوژی‌های جدید وارد صنعت می‌شوند و... با توجه به این تغییرات مداوم واقعیت‌های بازار، یک سازمان باید همواره هوشیار باشد و انتخاب‌های اصلی خود را در واکنش به تغییراتی که در اطراف رخ می‌دهد، متناسب‌سازی کند. یکی از بزرگ‌ترین خطراتی که استراتژی با آن مواجه است، این است که یک سازمان در تلاش برای پاسخ دادن به تهدیدات نوظهور یا بهره‌برداری از فرصت‌های جدید، ممکن است به تدریج انتخاب‌های اصلی خود را کمرنگ کند و موقعیت متمایز خود در بازار را تخریب کند.

پارامتر ۲: ارزش‌های قوی و یک هدف انگیزه‌بخش

همه هدف‌ها انگیزه‌بخش نیستند و همه بیانیه‌هایی که در مورد ارزش‌های سازمانی وجود دارد هم در پیشبرد رفتارها به شیوه‌هایی که بحث کردیم، اثربخش نیستند. در مقابل، اگر بر اساس این واقعیت که ۸۷ درصد کارکنان دنیا ادعا می‌کنند در محیط کار دخالت داده نمی‌شوند قضاوت کنیم، باید گفت بیشتر هدف‌گذاری‌ها بی‌فایده‌اند. بنابراین، سوالی که باید به آن توجه کرد، این است که «تفاوت بین اهداف انگیزه‌بخش و غیرانگیزه‌بخش چیست و بین ارزش‌هایی که هدایتگر رفتارها هستند و ارزش‌هایی که توسط افراد نادیده گرفته می‌شوند، چه تفاوت‌هایی وجود دارد؟»

برخلاف این عقیده گسترده که کلمات مورد استفاده یا محتوای هدف و بیانیه‌های ارزش مهم هستند، شواهدی وجود دارند که خلاف این را اثبات می‌کنند. چیزی که بسیار مهم‌تر است، این است که آیا کارکنان هدف یا بیانیه ارزش را باور دارند یا نه. آیا واقعا از هدفی که تعیین شده قزری می‌گیرند و با ارزش‌هایی که ترویج پیدا کرده زندگی می‌کنند؟ رهبران سازمان باید روش‌هایی را پیدا کنند که این چیزها را به کارکنان عرضه کند تا تعهد آنها تضمین شود. این به‌طور طبیعی سوالی را مطرح می‌کند: «چطور می‌توانیم هدف و بیانیه ارزش‌مان را بفروشیم و افرادمان هم خریدار آنها باشند؟»

مترجم: مریم رضایی

فال روز

امروز با حافظ

ای باد اگر به گلشن احباب بگذری
زنهار عرضه ده بر جانان پیام ما
گو نام ما ز یاد به عمدا چه می‌بری
خود آید آن که یاد نیاری ز نام ما

خوانش

آوای «دوست می‌دارمت» از زبان تو
افزون کند زیبایی مرا
گویی بی عشق تو هرگز
زیبا نبوده‌ام...

نزار قبانی

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۴:۰۶	۰۵:۵۴	۱۳:۱۱	۲۰:۲۷	۲۰:۴۶

برگه

احمق شـــدن نیاز به آموزش دارد.

برترند راسل

بریده جراید

کتاب‌هایی که شما را به دل تاریخ می برد

ایمنا- رویدادها و حوادث فراوانی وجود دارد که جهان را به شکل امروز درآورده است. نویسندگان و تاریخ شناسان بزرگ تاریخ را با دقت و گیرایی فراوان به صورت کتاب درآورده اند شاید یکی از بارزترین خصوصیات موفقیت کتاب‌های تاریخی بهره‌مندی نویسندگان آن‌ها از دانش تاریخ باشد. این کتاب‌ها بیان حقایق و سیر زندگی است و گرچه تاریخ را نمی‌توان در قالب صفحات یک کتاب گنجاند، اما این نویسندگان بزرگ توانستند به شکلی جذاب آن را از فراموشی در امان نگه دارند. در ادامه به معرفی چند اثر در حوزه تاریخ می‌پردازیم:

"تاریخ جهان" اثر ارنست گامبریج

"گامبریج"، نویسنده و تاریخ دان مشهور انریشی است که در سال ۱۹۳۵ در شهر وین متولد شد. وی درست زمانی که تنها بیست‌وشش سال داشت، این کتاب را خلق کرد. این نویسنده در این اثر رخدادهای بشر را در قالب ۴۰ فصل از عصر حجر تا عصر اتم با زبانی بسیار ساده بیان کرده است. این موخ بزرگ، فصل آخر این کتاب را در قالب (بخش کوچکی از تاریخ که من خود در آن زیسته ام: نگاهی به گذشته) پس از حدود ۵۰ سال به نگارش درآورد که در آن از حوادث و رخدادهای تازه‌ای همچون جنگ جهانی دوم، اختراعات و کشفیات بی شمار در زمینه علمی و اندیشه‌های نوینی در زمینه‌های فلسفی و فکری صحبت می‌کند. روایت جذاب و شیرین از سیر زندگی در این کتاب خواننده را همراه با خود به گردش و سیر و سلوک در تاریخ گذشتگان می‌برد. "تاریخ جهان" مشهورترین اثر این نویسنده بزرگ است.

"ایرانیان" اثر همایون کاتوزیان

ایران کشوری با پیشینه بسیار گسترده است. "ایرانیان" یک اثر جذاب برای مطالعه تاریخچه شگفت این سرزمین پهناور است. "کاتوزیان" اقتصاددان، تاریخ‌نگار، کاوشگر علوم سیاسی و منتقد ادبی، علاقمند به مسائل ایران بود. وی در این اثر به بیان حوادث و رخدادها در ایران، از امپراتوری پارسیان تا انقلاب ۵۷ پرداخته است. این کتاب در واقع دیدگاه جامعه شناختی و بررسی دیدگاه‌های هر دوره است، که به ۱۴ فصل اصلی تقسیم شده است. نویسنده در ابتدای شروع فصل اول این اثر زیبا و ماندگار چنین می‌نویسد: «ایران بسیار کهن‌تر از تاریخ نوشته سه هزار ساله آن است. در بخش‌هایی از ایران نشانه‌هایی از تمدن چند هزار ساله وجود دارد. چادرنشینان ایرانی که نام خود را به این سرزمین دادند هزار و ۵۰۰ سال پیش از میلاد مسیح به آن وارد شدند.»

"تاریخ جهان" اثر فیلیپ فرناندس آرمستو

"فرناندس آرمستو" کتاب "تاریخ جهان" را در سال ۲۰۱۹ به رشته تحریر درآورد. این تاریخ شناس انگلیسی خالق ۲۵ کتاب است که به ۲۲ زبان جهان ترجمه شده است. این اثر جهان را پس از یخبندان زمین تا خروج از گل و لای و سپس بازسازی این کره خاکی و قدیمی روایت می‌کند. در واقع زندگی واقعی بشر را در ۳۰ فصل بیان می‌کند که در دل آن داستان‌های بسیاری از بشر می‌خوانیم که واقعیت دارند. گستردگی دید و بیان حوادث در این کتاب خواننده را با درک عمیق و اساسی از روابط رو به رو خواهد کرد.

"تاریخ تمدن" نوشته ویل دورانت

"تاریخ تمدن" شامل ۱۱ جلد و ۱۳ مجلد در سال ۱۹۳۵ تا ۱۹۷۵ در آمریکا منتشر شد. وی در واقع این اثر را به کمک همسر خود "آریل دورانت" نوشت. "دورانت" در قسمتی از شروع فصل اول (عوامل کلی تمدن) چنین می‌گوید: «تمدن را می‌توان به شکل کلی آن، عبارت از نظمی اجتماعی دانست که در نتیجه وجود آن، خلاقیت فرهنگی امکان پذیر می‌شود و جریان پیدا می‌کند.» که خود تعریف جامع از این اثر بی نظیر است.

"دو قرن سکوت" اثر عبدالحسین زرین کوب

"عبدالحسین زرین کوب" نامی آشنا برای ایرانیان است. وی تاریخ‌نگار، نویسنده و مترجم برجسته ایران بود. "دو قرن سکوت" ایران را پس از سلطه اعراب به تصویر می‌کشد، این اثر ماندگار و گیرا اولین بار در سال ۱۳۳۰ منتشر شد. یکی از ویژگی‌های بارز این کتاب بررسی تاریخ اسلام از زوایای مختلف است. "زرین کوب" پس از اولین انتشار، پنج سال به بررسی مجدد این کتاب در پاسخ به منتقدان پرداخت و پس از طی این مدت بار دیگر اجازه چاپ مجدد این کتاب را داد. پس از مطالعه این اثر می‌توان فهمید که نام دو قرن سکوت به این دلیل برای کتاب انتخاب شده است که شاید بهت و حیرت ایرانیان پس حمله اعراب به رخ بکشد.