info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۸۲۳
شنبه / ۲۸ فروردین/ ۱۴۰۰
۴ / رمضان / ۱۴۴۲
17 / April / 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: ۲۲۵۳۲۳۲۸-۲۲۵۳۲۳۲۳-۰۲۶ 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

خبر

آیندگان روزنامه‌های دوران کرونا را چطور قضاوت می کنند؟

دوران شیوع بیماری کرونا دوره ویژه‌ای بود که همه افراد، گروه‌های شغلی و جریان‌های مختلف از جمله مطبوعات در آن صدمه دیدند و به نظر من مطبوعات بیشتر هم صدمه دیدند اما اگر قرار باشد در آینده عملکرد مطبوعات در این دوران مورد قضاوت قرار بگیرد رسانه‌ها را باید با در نظر گرفتن همه عناصر و عوامل روزگار داوری کنند نه به‌صورت جداگانه. این روزها شرایط به شکلی است که مطبوعات ناچار از هماهنگی بودند نه اینکه داوطلبانه جلو افتاده باشند. اما واقعیت این است که نه دوران کرونا که دوره ۳۰، ۴۰ سال اخیر از نظر روزنامه نگاری و به طور کلی عملکرد رسانه، دوران افتخارآمیزی نبوده است. بدترین نمود و نشانه آن هم در بی‌اعتمادی مردم به ما اهل خبر است. سالی آدامز نویسنده کتاب‌های مختلف آموزش روزنامه نگاری می‌گوید که هیچ تحول و انقلابی را در دنیا مطبوعات ایجاد نکردند. هیچ دولتی را سرنگون نکردند و نظام تازه‌ای روی کار نیاوردند و اخلاقیات و فرهنگ جامعه را یک باره عوض نکردند. نقش رسانه‌ها تقویت جریان است نه ایجاد جریان ها. روزنامه نگار قرار نیست رهبری حرکت‌ها و دگرگونی‌ها را در جامعه برعهده بگیرد و نقش پیشوایی داشته باشد اما مطبوعات در دوران مختلف می‌توانند تقویت کننده جریان‌ها باشند و معمولا این وظیفه برعهده رسانه‌های غیردولتی است.

به‌طور مثال در دوران پیروزی انقلاب اسلامی و مبارزه مردم تیتری در روزنامه کیهان آن زمان در اواسط بهمن ۵۷ در کنار عکسی از قرار گرفتن چند سرباز تفنگ به دوش روبه روی مردم، چاپ شد که بسیار اثرگذار بود. تیتر زده شد: «سرباز نزن» و این تیتر تأثیر زیادی بر افکار عمومی گذاشت و به نظر من اگر مردم شاخه گل در لوله تفنگ نظامیان می‌گذاشتند این تیتر این حرکت را تسریع کرد. روزنامه‌ها انقلاب را ایجاد نکردند اما روند آن را تسریع و تقویت کردند. در جریان انقلاب نقش مطبوعات نقش پیش برنده بود نه ایجاد کننده.

در دوران کرونا و شیوع کرونا که شاید مردم ترجیح می‌دهند کمتر از خانه بیرون بیایند و خیلی‌ها در قرنطینه‌های خودخواسته قرار دارند دیگر نمی‌توانند دکه‌ها را ببینند و روزنامه‌ها را انتخاب کنند. از سوی دیگر شرایط اقتصادی آنچنان سخت شده که خرید روزنامه در سبد خرید مردم نیست. به همین دلیل شاید مطبوعات نتوانستند نقش کمک کننده و تقویت کننده را در جریان مبارزه با کرونا بخوبی ایفا کنند و اگر قرار باشد یک داور یا یک تاریخ نویس با انصاف درباره عملکرد روزنامه‌ها در این دوران نظر بدهد باید همه این شرایط و عوامل را در کنار یکدیگر درنظر بگیرد. اما اکنون هم خودمان می‌توانیم نقدهایی را به عملکرد مطبوعات وارد بدانیم. در روزهای اخیر یکی از دوران‌های بسیار سخت را در کشورمان پشت سر می‌گذاریم. موج بیماری از نوع جدید آن بشدت خطرناک شده و مردم را مبتلا و قربانی می‌کند و از سوی دیگر مشکلات تهیه دارو و گرانی آن مردم را دچار مشکلات اساسی کرده است. در چنین شرایطی درگذشت یک مجری سابق صداوسیما اتفاق می‌افتد و بخش زیادی از توان و وقت رسانه‌ها و روزنامه‌ها صرف پرداخت گسترده به این موضوع و زندگی این مجری و حواشی آن می‌شود. در صورتی که اکنون ما به توان روزنامه‌ها برای کنترل موج بیماری نیازمندیم و موضوعات بسیار مهمی داریم که روزنامه‌ها و رسانه باید به آن بپردازند. پیش از این مسأله هم مدتی بخشی از تمرکز رسانه‌ها بر مسائل حاشیه‌ای چون ساسی مانکن و تتلو بود. نکته‌هایی که ممکن است آیندگان در بررسی عملکرد روزنامه‌ها در این دوران از آن به‌عنوان نقص این عملکرد نام ببرند.

علی اکبر قاضی زاده
استاد روزنامه نگاری و علوم ارتباطات اجتماعی

فال ۴۲۲

امروز با حافظ

از چار چیز مگذر گر عاقلی و زیرک
امن و شراب بی‌غش معشوق و جای خالی
چون نیست نقش دوران در هیچ حال ثابت
حافظ مکن شکایت تا می خوریم حالی

خوانش

هر شب به سیر کویش از کوچه‌خرابات
نعره‌زنان برآیم یعنی که مست‌اویم

خاقانی

اذان ترج

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۵:۰۷	۰۶:۳۴	۱۳:۰۵	۱۹:۳۶	۱۹:۵۴

برگه

لحظه ای که به کمال رسیدم و منور شدم، تمام هستی کامل و منور شد.

بودا

گفت و گو

باید از تجربیات جهانی در تعطیل نکردن کتاب‌فروشی‌ها استفاده کنیم

مهدی فیروزان مدیرعامل شهر کتاب با اشاره به تعطیلی کتاب‌فروشی‌ها طی هفته جاری گفت: اگر در ایام نوروز محدودیت‌ها به شکل بهتر و سنگین‌تر اعمال می‌شد، دیگر نیازی نبود که با آغاز هفته کاری، کتاب‌فروشی‌ها و یکسری از مشاغل دیگر تعطیل باشند، اما مساله اینجا است که ما همیشه بعد از حادثه حسرت کارهای انجام‌نداده قبل را می‌خوریم.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، وی افزود: به‌هرحال اعمال این تعطیلی ضروری بود اما اینکه باز هم در همین شرایط تصمیم درست بگیریم، مهم است زیرا محصولات فرهنگی امکان پر کردن اوقات فراغت مردم در خانه‌ها را دارد و الان کشورهایی که با فرهنگ آمیختگی بیشتری دارند، کتاب‌فروشی‌های خود را تعطیل نکرده‌اند.

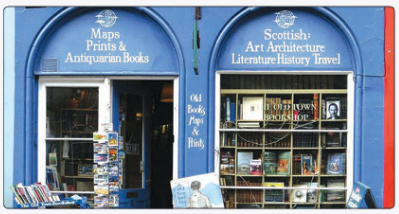
فیروزان با اشاره به برخی از این کشورها عنوان کرد: در ممالکی مانند هند، اتریش، آلمان، فرانسه و لبنان در زمان الزامی شدن تعطیلی صنوف و فروشگاه‌ها، کتاب‌فروشی‌ها تعطیل نشده‌اند و مردم می‌توانند به راحتی از کتاب‌فروشی‌ها کتاب خریداری کرده و در خانه‌بمانند.

وی گفت: ما نباید امکانات در خانه ماندن را به مردم ندهیم و توقع داشته باشیم که آن‌ها در خانه باشند؛ بنابراین به عنوان یکی از قدیمی‌های این صنف، می‌گویم باید از تجربیات جهانی در حوزه تعطیلی مشاغل استفاده کرد و این تجربه فقط مختص غربی‌ها نیست؛ بلکه کشورهای شرقی هم کتاب‌فروشی‌ها را از جمله مشاغل ضروری در نظر گرفته‌اند.

فیروزان با بیان اینکه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی که مسئول بخش فرهنگ ستاد ملی مقابله با کرونا است باید تجدیدنظر بکند، گفت: نباید با این کار بار مالی کتاب‌فروشان افزایش و تعهداتشان افزایش پیدا کند. مردم تا یک مدتی می‌توانند بدون امکانات فرهنگی در خانه بمانند اما باید شرایطی ایجاد شود که اوقات فراغتشان را با کتاب و اسباب‌بازی‌های فرهنگی پر کنند.

وی همچنین درباره تبعات این تعطیلی‌ها برای کتاب‌فروشان ادامه داد: کتاب یک کالای فرهنگی ارزان‌قیمت است و نسبت به بقیه کالاها هنوز افزایش قیمت نداشته است. به دنبال این تعطیلی‌ها فعالان این حوزه از یکسو به دلیل قیمت پایین کتاب‌ها و از سوی دیگر به دلیل تعطیلی‌ها ضرر مضاعف می‌کنند.

فیروزان با بیان اینکه همکاران ما در شهر این ریسک را می‌پذیرند که در این اوضاع پاندمی به کتاب‌فروشی‌ها بیایند، تاکید کرد: هدف اصلی و نهایی ما خریداری کتاب از سوی مردم است تا آن‌ها بتوانند در این شرایط به راحتی و سهولت به کتاب دسترسی داشته باشند و دست‌اندرکاران این صنف این فداکاری را می‌کنند اما دولت هم باید به این فداکاری توجه کند.



کسب و کار

سه مهارت نرم برای مدیران در عصر کرونا

مدیر آکادمی «تربیت مدیران بریتانیا» برای گشایش قفل مدیریت در عصر کرونا توصیه می‌کند، رهبران سازمانی از «صدور دستور» دست‌بردارند و به مهارت‌های نرم سه‌گانه رو بیاورند. یکی از این مهارت‌ها «مواجهه بدون نقاب با کارکنان» است. رهبران موفق از این نسخه مدیریتی، جواب گرفته‌اند. یک مهارت نرم‌تر هم برای «سخت‌ترین ماموریت مدیران سنتی» وجود دارد.

هیچ‌کس با قطعیت نمی‌تواند بگوید که دنیای کسب‌وکار پس از کرونا چگونه خواهد بود و مدیران باید انتظار چه چیزهایی را داشته باشند. جینا لوچ، مدیرعامل آکادمی تربیت مدیران بریتانیا(AoEC) اعتقاد دارد همدلی، شفافیت و خودآگاهی در زمره کلیدی‌ترین ویژگی‌هایی است که مدیران و رهبران سازمانی در مواجهه با آینده مبهم پیش‌رو باید از خود نشان دهند.

یک گفته قدیمی حاکی از این است که «هیچ چیز جدیدی زیر نور خورشید وجود ندارد» به نظر شما مدیران امروز با شرایطی کاملا جدید مواجه هستند یا می‌توانند با رویکردهای آزمون و خطای دیروز به راهشان ادامه دهند؟

همه‌گیری کرونا وجود چالش‌هایی را اثبات کرد که هنگام تدوین استراتژی‌های بلندمدت فکرشان راهم نمی‌کردیم. اکنون نگاه کامل‌تری به اوضاع داریم و همه چیز را در هزینه‌های مالی خلاصه نمی‌کنیم. برایمان مشخص شده است که کسب‌وکارها هزینه‌های انسانی هم دارند و حتی شیوه زندگی و مدیریت ما هزینه دارد. ما به طور واقعی شاهد میزان شکنندگی انسان در برابر یک بیماری و میزان توانایی کسب‌وکارها در نشان دادن انعطاف ساختاری و مالی بودیم. کرونا آسیب‌پذیری اخلاقی ما را هم نشانمان داد. پیش از آن، همه چیز را فدای موفقیت اقتصادی می‌کردیم در حالی که اکنون می‌دانیم مواردی مانند سلامت، صداقت و برابری ارزش بیشتری دارند.

کرونا با تمام مشکلاتش شاید فرصتی کم‌سابقه برای درک شیوه مدیریت مناسب و رهبری سازمانی خوب بوده است. با نگاه جدید می‌توان امید داشت که مدیران ما هنگام خدمت به کارکنان و جامعه خود، از نیروی مثبت و همکاری‌های بیشتری برای تغییر بهره ببرند.

به نظر شما در آینده به کدام ویژگی‌های مدیریتی و رهبری سازمانی نیاز بیشتری خواهد بود؟

من سه ویژگی را انتخاب می‌کنم که هر سه مورد باعث می‌شوند در محل کار، انسان‌تر باشیم. همدلی یکی از آنها است. همدلی یکی از ویژگی‌های ذاتی ماست که از هوش هیجانی نشات می‌گیرد و امکان ایجاد روابط عمیق و معنادار با دیگران را فراهم می‌سازد. همه‌گیری کرونا میزان شکنندگی ما را در حوزه سلامت جسمی و روانی نشان داد. همچنین اجازه داد نگاه عمیق‌تری به زندگی شخصی همکاران خود داشته باشیم و یادمان بیاید که همه ما انسان هستیم. همه خانواده داریم و یک زندگی ورای کار. عبور از چنین بحران‌هایی بدون همکاری و همدلی با یکدیگر ممکن نیست.

دومین ویژگی، شفافیت است. بهترین رهبران سازمانی، نقاب به چهره ندارند. آنها شکنندگی و ضعف‌های خود را به دیگران نشان می‌دهند و ذی‌نفعانشان را در جریان تمام اتفاقات ریز و درشت جاری می‌گذارند. ما نمی‌توانیم بدون پذیرش این موضوع که در کوتاهمدت با شرایط دشواری مواجه هستیم، برنامه‌ای بلندمدت تدوین کنیم.

خودآگاهی سومین اولویت است. شما چگونه به عنوان یک رهبر سازمانی، یک مربی یا یک مدیر بر سر کار حاضر می‌شوید؟ هر قدر که خودتان را بهتر شناخته باشید، اثربخشی بیشتری در ارتباط با دیگران خواهید داشت. بدون خودآگاهی نمی‌توان از تجربیات گذشته درس گرفت و شناخت منفسی نسبت به نقاط قوت و ضعف فردی داشت. پیامد آن ناتوانی در استفاده از حداکثر پتانسیل برای خدمت کردن به ذی‌نفعان است.

در یک سخنرانی عنوان کرده بودید که علم مدیریت و رهبری سازمانی باید به طور اساسی تغییر کند و بر ویژگی‌ها و مهارت‌هایی تاکید شود که امکان مهار تغییرات، حداکثرسازی فرصت‌ها و بهره‌گیری از آنها را فراهم سازد. می‌توانید این نکته را بازتر کنید؟ چگونه می‌توانیم اطمینان داشته باشیم که در تغییر اولویت‌های خود و انطباق با مشکلات جاری، مهارت‌های مدیریتی همچنان سودمند را از دست نمی‌دهیم؟

ما در دوره جدیدی هستیم که هدف عامل پیشران سازمان‌ها است و نه سود. پیش‌تر، سرمایه‌گذاران شرکت‌ها بیشترین نقش را در تصمیم‌گیری‌ها داشتند و به همین دلیل سودآوری (آن هم سودآوری کوتاه‌مدت) مهم‌ترین معیار تصمیم‌گیری بود اما شاید کرونا باعث شد تمام ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌ها مدنظر قرار گیرند و سازمان‌ها هدف‌محور شوند. این شرایط نیازمند آن است که رهبران سازمانی، تعامل جدیدی به گوش دادن نشان دهند، از تنوع افکار استقبال کنند و برای اثرگذاری مثبت بر سازمان و جامعه‌شان، دقت بیشتری در گفته‌ها و اقداماتشان به خرج دهند. برای رسیدن به آن سطح، مدیران و رهبران سازمانی باید رویکرد ماشینی یا مالی خود را به رویکردی انسانی تغییر دهند، مهارت‌های نرم را به کار ببندند، همه افراد را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند و ذهنیتی پذیرای تغییر داشته باشند. این سخن به معنای چند اقدام و مهارت جدید است: همدلی، ارتباطات مناسب از طریق گوش دادن، استقبال از بازخوردها و انتقادات و در نهایت نمایندگی و همکاری با افراد داخل و خارج از سازمان. علاوه بر این موارد، رهبران سازمانی امروز باید هوشیار و جسور باشند تا بتوانند در مواجهه با ناشناخته‌ها به دیگران احساس امنیت بدهند. با توجه به نیازهای در حال تغییر امروز، دوره دستور و کنترل و زندگی برای بسیاری از افراد تغییر کند و رهبران سازمانی آموختند که حتی با استفاده از رویکردهای نرم‌تر (مثلا مربیگری و راهنمایی به جای مدیریت) می‌توانند بیشترین کارایی را از افراد بگیرند. زمانی که از تغییر ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریتی صحبت می‌کنیم، منظور این نیست که مهارت‌های مهمی مانند حل مساله یا تصمیم‌گیری را کنار بگذاریم. فقط قرار است شفافیت و همکاری بیشتری داشته باشیم، هماهنگی بالاتری بین اولویت‌ها ایجاد کنیم، چابک‌تر باشیم و بدون اتکا به زور و قدرت ناشی از ساختار سازمانی از بهره‌وری و عملکرد کارکنان اطمینان یابیم.

به نظر شما جایگزینی مدیریت با مربیگری چه مزایایی در فضای پس از کرونا دارد؟

هموار می‌دانستیم که به طور کلی با شکاف‌های مهارتی مواجه هستیم. اما کرونا نشان داد در کدام مهارت‌ها و کدام بخش‌های سازمان با این شکاف‌های مهارتی درگیریم. همه‌گیری کرونا عامل مهمی در شناخت ضعف‌ها بود و همچنان شکاف‌های مهارتی بیشتری به چشم می‌آید اما بیش از کمبود مهارت‌های فنی، مهارت‌های رهبری سازمانی و ارتباط با کارکنان را نیاز داریم.

کارها پیچیده‌تر می‌شوند، خاوری برخی مشاغل را منسوخ می‌کند. تیم‌های داخل شرکت ممکن است جزیره‌ای شده و ارتباطشان را با دیگران از دست بدهند. سیستم‌ها به مرور زمان کارآیی‌شان را از دست می‌دهند و مشاغل می‌توانند فاقد معنا و هدف شوند. تمام این موارد نگرانی‌های عمیقی ایجاد می‌کنند. اما مهم‌تر آن است که بدانیم در کجا شکاف مهارتی داریم، یادگیری مستمر را تشویق کنیم و به این صورت بتوانیم قدرتمندتر از گذشته از این بحران بیرون بیاییم. در آن صورت آمادگی بیشتری برای بحران‌های آینده خواهیم داشت. مهارت‌های مربیگری می‌توانند نقش بزرگی در احیای اقتصادی و کسب‌وکار داشته باشند. مهم‌ترین مزیت مربی بودن برای کارکنان آن است که برای آنها امکان عملکرد بالاتر را فراهم می‌سازد. شما کارکنان را آماده می‌کنید که پتانسیل‌های خود را حداکثر سازند، روی نقاط ضعف خود کار کنند و خود را با چالش‌ها انطباق دهند. مربیگری باعث افزایش انعطاف‌پذیری می‌شود و حل مساله را هم راحت‌تر می‌کند. این رویکرد، پتانسیل‌ها را شکوفا می‌کند و تفکر جدید، نوآوری و جسارت آزمایش ایده‌های جدید را به افراد می‌دهد.

حتی پیش از کرونا هم مهم‌ترین ویژگی عصر مدرن را تغییرات دائمی می‌دانستند. به نظر شما در دنیای پس از کرونا لازم است رویکرد جدیدی در مدیریت تغییر در پیش گرفته شود تا بتوانیم به خوبی با تغییرات پیش‌رو مواجه شویم؟

بله، من فکر می‌کنم شیوه مواجهه ما با تغییرات باید عوض شود. استراتژی‌های پنج ساله برای پرداختن به چالش‌هایی که در مسیر بروز می‌کنند، کافی نیستند. داشتن نگاه بلندمدت همچنان یک اولویت است اما باید برای تغییرات و اختلالات محیط در دوره‌های کوتاه‌تر هم آماده باشیم. اگر با چالش‌های کوتاه‌مدت مواجه نشوید، در بلندمدت نمی‌توانید بقا یابید. این سخن به معنای اهمیت آگاهی نسبت به اتفاقات محیط و سرمایه‌گذاری در افزایش آمادگی کارکنان برای تغییرات است.

اتحادیه مربیگری بین‌المللی (ICF) و موسسه سرمایه انسانی در اواخر ۲۰۱۸ پژوهش‌هایی روی مدیریت تغییر داشتند. آنها دریافتند که شرکت‌های دارای بهترین عملکرد مالی، آنهایی هستند که توانمندی‌های بالاتری در مدیریت تغییر دارند و فرهنگ مربیگری را در سازمان‌های خود نهادینه کرده‌اند. مربیگری به این دلیل نقش مهمی در مدیریت ریسک و تغییرات دارد که به جای توسل بر زور، افراد را برای حداکثرسازی پتانسیل‌هایشان و رسیدن به اهداف شخصی‌شان کمک می‌کنید. در این صورت، با ارتباطات شفاف‌تر و سازنده‌تر مانع از مقاومت آنها در برابر تغییرات می‌شوید که در علم مدیریت سنتی یکی از مهم‌ترین مشکلات تغییر شناخته می‌شد. اگر مربیگری تاب‌آور را هم به کار بگیرید، کارکنان خود را قادر خواهید ساخت تا با ناشناخته‌ها و شوک‌های ناگهانی هم مواجه شوند.

به عنوان سوال آخر، به دورکاری بپردازیم. به نظر می‌رسد دورکاری ادامه یابد. در این شرایط، چه مشکلاتی برای مربیگری ایجاد می‌شود و چاره چیست؟

آکادمی ما از زمان تاسیسش در سال ۱۹۹۹ به صورت مجازی فعالیت کرده است و مهم‌ترین تجربه‌ام آن است که باید مناسب‌ترین فناوری‌ها و زیرساخت‌ها را برای انجام درست کار برای کارکنانتان فراهم کنید. سیستم‌های غیراستاندارد می‌توانند بر فرهنگ سازمانی اثر بگذارند و به همین دلیل باید روی ابزارهای انگیزه‌بخش و باعث مشارکت کارکنان خود سرمایه‌گذاری کنید. من اعتقاد ندارم که فقط به دلیل فاصله جغرافیایی نتوان روابط و ارتباطاتی قدرتمند داشت. داشتن ارتباطات خوب و منظم، کلید توانمندسازی کارکنان است. فارغ از آنکه کجا به کار مشغولند. چالش موجود، نشان دادن اعتماد به کارکنان و اعتماد داشتن از انجام شدن کارها است. فرهنگ سازمانی از شیوه همکاری و معنا و هدف کارتان نشات می‌گیرد. اعتماد کردن به تیم کاری و اجازه دادن به آنها برای آزمایش ایده‌ها و شیوه‌های جدید کار، مشارکتشان را بالا می‌برد و از نظر روانی احساس امنیت و مفید بودن خواهند کرد.

مترجم: مهدی نیکونی

بریده جراید

رمضان بجمعنا

ایران- دو سالی که در سوریه بودم (۱۳۸۸ تا ۱۳۹۰) مفهوم ماه رمضان را با فاصله گیری از ماه مبارک در ایران متفاوت دریافتم. شعار این ماه در میان اعراب یک جمله قصار عربی بود که همه شبکه‌ها آن را به صور مختلف تکرار می کردند: «رمضان بجمعنا». آنها ماه مبارک را بسیار شاد و با شکوه برگزار می کردند، چیزی مثل نوروز ما. نیمه های شب بود که می دیدی یکی دارد بر طبل کوچکی می‌کوبد و با خواندن شعرهای محلی خواب ماندگان غفلت را بیدار می کند که برخیز که هنگام سحر شد. آخر ماه هم همین آوازخوان دوره گرد دق الباب می‌کرد که حق‌الصوت ما یادتان نرود. مردم بعد از افطار تا دیرگاهی در خیابانها گرد می آیند و خوش و بش می‌کنند. زندگی در ماه مبارک شبها جریان دارد. قدیمترها در زرقان ما هم نزدیک سحر کسانی بر پشت بام می‌رفتند و چاووشی می‌خواندند که برخیزید که وقت سحر آمد. در زندگی ما مسلمانان این ماه خیلی خاصیت دارد هر فرهنگی آن را به صورتی بزرگ داشته و برایش آداب و رسومی تدارک دیده است. از «به پیشواز (شما بخوانید پیش باز) رفتن» گرفته تا آن مراسم بر پشت بام رفتن برای رویت هلال ماه نو که چه ذوق و شوقی دارد و تا شبهای قدر و قرآن بر سر گرفتن و دعای مجیر و برشمردن هزار اسم خدا در جوشن کبیر تا بیدار شدن با دعای سحر و افطار کردن با «برنای شجریان».

به این مجموعه بیفزایید شوق و ذوق نشستن جمعی بر سر سفره افطار در مهمانی ها و انتظار شیرین دقایق پیش از اذان مغرب و مزه فراموش ناشدنی نان و پنیر و سبزی و خرما را و پیروزی بر وسوسه خوردن آب زلال در روزهای گرم و خشک تابستان در حالیکه از تشنگی له له می‌زنی. ماه رمضان یک اتفاق بی نظیر است، ماه پوست انداختن سال و شکستن عادت وارگی و عادتی شدن زندگی است. صفت «مبارک» که برای این ماه انتخاب شده و در زرقان ما، مثل خیلی جاهای دیگر، جاشین موصوف شده (یعنی به جای ماه رمضان می گویند ماه مبارک) خیلی زنده و معنادار است.

انگار کل جامعه مبارک می شود، ادم مبارک می شود، حوا مبارک می شود، زمین و زمان مفهوم تازه پیدا می کند حتی شخصیت خدا در ذهن ما مبارک می شود و میزبانی می‌کند و انسان می شود مهمان خدا. روزهای روزه گرفتن دارای دقایقی است که در ماههای دیگر ان طور به نظر نمی رسد و شبهای رمضان آسمان و اهالی آسمان فعال‌تر می‌شوند. ادمها در ماه مبارک مهربان تر، و ادم تر می شوند، غذاها خوشمزه تر، زندگی زلال تر و یکسانی انسانها بیشتر می شود.

حتی بدن در این ماه بهترین و سالمترین روزهای خود را سپری می کند، چربی ها ذوب می شود و قند خون به تعادل می رسد و تمام لذتهای تن کامله در رمضان لذیذتر می شود. رمضان از محدود زمانهایی است که روح و جسم در مورد لذت بردن تشریک مساعی می کنند و به تفاهم می رسند. بیخود نیست که اجداد ما این ماه نازنین را بزرگ می داشتند و این همه آداب و رسوم برای لحظه لحظه آن تدارک دیده بودند. خدا لعنت کند کرونا را که لذت ماه مبارک را هم در کام ما تلخ کرده و ما دیگر چندان معنای «رمضان بجمعنا» را حس نمی‌کنیم. خدا کند یکی فریاد استغاثه ما را به گوش خداوندگاران صدا و سیما برساند که شما را به هر دینی دارید سوگند می دهیم که امسال دیگر ما را از «برنای استاد» محروم نکنید. مردگان خطرناک نیستند.

دکتر سیدمهدی زرقانی

هزم‌ها را درون پنجره می چینم بخاری روی سیب می گیرد. کریم‌رت جمشیدی (خرم آباد)

عکاس: حامد نصرآبادیان

از تمام خوانندگان پیام آشنا می خواهیم، یکی از مهم ترین 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-منتشر شود.

SMS
۳۰۰۰۴۸۰۲۶۰۰۶۰۰