info@payamdaily.ir

پیام آشنا

نخستین روزنامه صبح البرز
شماره ۱۸۷۲
چهارشنبه ۹/ تیر/ ۱۴۰۰
۱۹ / ذوالقعده / ۱۴۴۲
30 / June / 2021

صاحب امتیاز: موسسه هماگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان رسمی دادگستری
تلفن: ۲۲۵۲۳۲۳۲-۲۲۵۲۳۲۳۳-۰۲۶ فکس ۲۲۵۵۲۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۸۹۷۸۶۷۲۹-۰۲۱
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

تلنگر

دلخوشیم نیست به دنیا دگر

بی خبرم از تو و از خویش هم
برده ام از یاد دگر کیش هم

دلخوشیم نیست به دنیا دگر
زهر به جان نوش وبه تن نیش هم

کی شوم آزاد از این بندِ تن
از غمِ فردا و دلِ ریش هم

زخمِ دلم شعله به جانم زند
دوش بلا بود و بلا پیش هم

فقر و فغان است و غم آب و نان
بر من و همسایه ی درویش هم

عشق در این غمکده از یاد شد
دهکده قحطی شد و تجریش هم

سرو و سپیدار و سمن بی چمن
پور وپری در دل تشویش هم

هر چه هوس بود نشد کام را
غل وقفس بر من و بر بیش هم

پری وش فیروزبخت

یادداشت

انتشار الکترونیکی مقالاتی درباره شمس و مولانا

همایش بین‌المللی شمس و مولانا هر سال در خوی برگزار می‌شود و محققان و مولاناپژوهان در این همایش ضمن ایراد سخنرانی، مقالات و پژوهش‌های خود را به این کنگره و حضار ارائه می‌دهند که بسیاری از آنها حاوی نکته‌ها و رهیافت‌هایی بسیار مهم برای علاقه‌مندان به این حوزه است. چندی پیش هم نسخه الکترونیکی کتاب مجموعه مقالات پنجمین همایش بین‌المللی شمس و مولانا که حاوی مقالات و سخنرانی‌های علمی پنجمین همایش بین‌المللی شمس و مولانا است و هفتم و هشتم مهر ماه سال ۱۳۹۸ در شهرستان خوی، دارالقرار شمس تبریزی برگزار شد، روی خروجی سایت دبیرخانه این همایش قرار گرفت. در این همایش ۱۶ نفر از استادان و پژوهشگران برجسته داخلی و خارجی سخنرانی داشتند و یک مقاله برای ارائه و ۴۵ مقاله برای چاپ توسط هیأت علمی انتخاب شده بود که مجموعه آنها در ۳ جلد الکترونیکی تدوین و گردآوری شده است. این کتاب با همکاری انتشارات شعر سپید آماده انتشار شده و خانم‌ها مریم شهامتی و فاطمه رحیم‌لو کار ویراستاری آن را عهده‌دار بودند و طراحی روی جلد این کتاب توسط صابر عباسی اقدم و صفحه‌آرایی آن را فاطمه رحیم‌لو انجام داده است. یادآوری می‌شود، پنجمین همایش بین‌المللی شمس و مولانا توسط تولیت شمس تبریزی و با همکاری پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی و با دبیری علمی مریم عاملی رضایی در شهرستان خوی برگزار شد و افسرالملوک ملکی از پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی و آقایان امیر هنرور، دکتر سیدحسین حسن‌زاده و مرتضی برین از گروه‌های تحقیق و پژوهش و امور بین‌المللی تولیت شمس تبریزی نیز در تدوین و آماده‌سازی این کتاب همکاری صمیمانه‌ای داشتند. علاقه‌مندان می‌توانند نسخه الکترونیک این کتاب را از سایت تولیت شمس تبریزی به نشانی http://shamstabrizi.ir و در قسمت مقالات دریافت کنند.

محمدغریب
نویسنده

فال روز — امروز با حافظ

روی خوبت آیتی از لطف بر ما کشف کرد
زان زمان جز لطف و خوبی نیست در تفسیر ما
بادل سنگینت آیا هیچ در گیرد شبی
آه آتشناک و سوز سینه شبگیر ما
تیر آه ما ز گردون بگذرد حافظ خموش
رحم کن بر جان خود پرهیز کن از تیر ما

فرازی

ولی از آینه چیزی مَپرس
از من پُرس! که او به رازِ تنت
از من آشناتر نیست

حسین منزوی

اوقات شرعی فردا

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

برگه

همیشه به خاطر داشته باشید که دنیا هرگز مدیون شما نیست، زیرا قبل از شما نیز وجود داشته است.

جان استیل

معرفی کتاب

رابطه‌های بریده بریده

موسسه گسترش فرهنگ و مطالعات: کتاب «دروغگویی روی مبل»، نوشته‌ی اروین دی یالوم، به همت نشر اسپینا به چاپ رسیده است. «دروغگویی روی مبل» به دست درمانگر معروف، یالوم به رشته تحریر درآمده است. یالوم در این رمان با به کارگیری تجربیات خود در زمینه‌ی روان‌درمانگری، به بیان رویکردهای مختلف جریان یافته در روند بیماران می‌پردازد. او در این کتاب سه رابطه‌ی غیرمتعارف بین سه درمانگر با بیمارانشان را بررسی می‌کند. رابطه‌ای که گاهی اوقات باعث وابستگی یکی از طرفین به دیگری می‌شود و مسائل خاصی را پدید می‌آورد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از شهر کتاب، او در این کتاب بر این موضوع تأکید دارد که می‌توان هر رابطه‌ای را به عنوان یک رابطه‌ی درمانی در نظر گرفت و این ارتباط متقابل انسان‌ها می‌تواند آن‌ها را به یک درمانگر تبدیل کند.

شخصت اصلی کتاب، ارنست لش، که به‌عنوان نماینده‌ی کمیته‌ی اخلاق به پروندهی روان‌شناسی با تجربه به نام سیمور تروتر رسیدگی می‌کند، در طی مصاحبه‌هایش با وی تحت تأثیر افکار و عقایدش قرار گرفته و تصمیم می‌گیرد تا در روند درمان بیمار جدیدش رویکردی جدید را پی بگیرد، رویکردی که بر صداقت مبتنی است؛ اما پیاده‌سازی آن به این آسانی‌ها میسر نیست. یالوم روان‌پزشک و نویسنده‌ی آمریکایی متولد سال ۱۹۳۱ است. او در مقام استاد تمام دانشگاه استنفورد، مدل روان‌شناسی اگزیستانسیال را بنیان گذاشت.

او، هم در زمینه‌ی روان‌شناسی آکادمیک آثار تألیفی دارد و هم رمان‌های روان‌کاوانه‌ی بسیاری تألیف کرده است که دروغگویی روی مبل یکی از مهم‌ترین رمان‌های روانکاوانه‌ی اوست.

قسمتی از کتاب دروغگویی روی مبل:

مارشال اواخر آن روز عصر، بعد از ویزیت پنج بیمار بعد از ظهر خود، با عجله به خانه رفت و دید کسی نیست. همسرش شرلی یادداشت گذاشته بود که شامش را در یخچال گذاشته و حدود ساعت هفت از نمایشگاه گل‌آرایی برمی‌گردد. او مثل همیشه، یکی از گل‌آرایی‌های «کمپانا» (هنر گل‌آرایی به سبک ژاپنی) را برایش گذاشته بود: گلدان سرامیک لوله‌ای شکل بلندی که در آن شبکه‌ای از شاخه‌های خاکستری، نوک‌تیز، بی‌برگ و آویخته جا گرفته بود. از ته یک طرف آن آشیانه‌ای از دو گل سوسن شرقی ساقه‌بلند صورتی و هم‌رنگ هم بیرون زده بود.

درحالی که گلدان را تقریباً تا انتهای میز هل می‌داد، فکر کرد، لعنتی، امروز هشت ساعت بیمار ویزیت کردم و یک ساعت جلسه سرپرستی داشتم -یعنی می‌شود هزار و چهارصد دلار- و او نمی‌تواند شام را برای من بیرون بگذارد. چون همه‌اش مشغول این گل‌آرایی کوفتی‌اش است! عصبانیت مارشال به محض باز کردن ظرف‌های پلاستیکی داخل یخچال رفع شد: سوپ گازپاچو با عطر نارگیل، سالادی با رنگ‌های شاد درست‌شده از تن‌ماهی تازه‌ی فلفلی و لُبه. انگور سبز و سالاد پاپایا با سس میوه‌ی گل ساعتی. شرلی یادداشتی به کلمه‌ی گازپاچو چسبانده بود: یافتم! دستور غذایی با کالری منفی: هر چه بیشتر بخوری لاغرتر می‌شوی. فقط دو کلمه‌ی پر -یک وقت محو نشوی. مارشال لبخند زد. اما فقط برای یک لحظه. شوخی دیگر چند روز پیش شرلی درباره‌ی محو شدن، به‌طور مبهم یادش آمد.

مارشال در حال خوردن، بخش مالی روزنامه‌ی آژمیرنر را باز کرد. سهام دلو بیست تا بالا رفته بود. البته آژمیرنر فقط قیمت‌های ساعت یک بعد از ظهر را داشت و اخیراً بازار بورس در آخر هر روز به‌شدت نوسان داشت؛ ولی مهم نیست. او از بررسی دو بار در روز قیمت‌ها لذت می‌برد و می‌توانست آخرین قیمت‌های پایان روز را در روزنامه‌ی فردا صبح کرونیکل ببیند. وقتی با عجله ارقام افزایش هر سهم خود را روی ماشین حساب می‌زد و سود آن روز را حساب می‌کرد، نفسش را حبس کرده بود. هزار و صد دلار- و تا وقت بسته شدن بازار می‌توانست بیشتر هم بشود. موج گرمی از رضایت او را در بر گرفت، و اولین قلنگ از سوپ غلیظ و قرمز رنگ گازپاچو را که حاوی مکعب‌های کوچک و براق سبز و سفید پیاز، خیار و کدوی سبز بود خورد. هزار و چهارصد دلار از صورتحساب‌های مطب و هزار و صد دلار از سود سهام، روز خیلی خوبی بود.

مارشال بعد از مطالعه‌ی صفحه‌ی ورزشی و نگاهی سریع به اخبار جهان، با عجله پیراهنش را عوض کرد و آماده‌ی ورزش شبانه‌اش شد. اشتیاق او به ورزش تقریباً مانند عشقش به سود کردن بود. او روزهای دوشنبه، چهارشنبه و جمعه وقت ناهار در تیم وای ام سی ای بسکتبال بازی می‌کرد. روزهای آخر هفته به دوچرخه‌سواری، تنیس یا راکت‌بال می‌رفت. روزهای سه‌شنبه و پنج‌شنبه هر طور می‌توانست در کلاس ایروبیک شرکت می‌کرد -ساعت هشت. جلسه‌ی استیتوی روان‌کاوی گولدن گیت برگزار می‌شد و مارشال زودتر راه می‌افتاد تا برای پیاده‌روی سریع سی دقیقه‌ای به استیتو وقت داشته باشد. مارشال با هر گام بلند و فکر کردن به جلسه‌ی آن شبه حدسی می‌زد. قرار بود جلسه‌ی فوق‌العاده‌ای باشد. هیچ شکی نداشت: هیجان زیادی داشت. خون و خون‌ریزی راه می‌افتاد. آه خون -بله، بخش مهیجش همین بود. قبلاً هیچ‌وقت به این وضوح به جذبه‌ی وحشت پی نبرده بود. فضای کارناوال‌های اعدام در روزگاران قدیم، دست‌خروش‌هایی که چوبه دار اسباب بازی می‌فروختند. دروغگویی روی مبل را موسی رضایی ترجمه کرده و کتاب حاضر در ۴۸۷ صفحه رقعی با جلد نرم و قیمت ۱۲۰ هزار تومان چاپ و عرضه شده است.

مقاله

تغییر از خود، گام اول در رهبری سازمانی

افراد معمولا به‌دلیل مهارت‌های فنی و عملکردی به جایگاه‌های رهبری سازمانی ارتقا پیدا می‌کنند. این مهارت‌ها کمک می‌کنند تا فرد بتواند در حوزه فنی خود عملکرد خوبی داشته باشد، اما به معنای رهبری سازمانی موثر نیست. چنین فردی پس از ورود به جایگاه رهبری در سازمان، در آموزش نیروها، الهام‌بخشی به آنها و بسیاری موارد دیگر با مشکل مواجه می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، افرادی که تخصص فنی و عملکرد خوبی دارند معمولا به نقطه‌ای می‌رسند که از آنها خواسته می‌شود تیمشان را رهبری کنند و از طریق تیم به نتایج دلخواهی برسند. این امر به معنای پیشرفت حرفه‌ای است؛ یعنی وارد شدن به جایگاه مدیریتی، حتی اگر حوزه تخصص فرد ربطی به جایگاه مدیریتی او نداشته باشد. اما مدیر بودن نیازمند یکسری مهارت‌های کاملا جدید است. اگر این مهارت‌ها را یاد نگیرید، احتمالا عملکردتان تضعیف خواهد شد و به‌مرور، احساس سرخوردگی و ناامیدی به شما دست خواهد داد.

اجازه دهید ماجرای یکی از مشتریانم به نام امیر را برایتان تعریف کنم که برای آموزش پیش من آمده بود. او مدیریت زنجیره تامین یک نهاد بشردوستانه بین‌المللی را برعهده داشت. امیر کاملا به آخر خط رسیده بود و عقلش به جایی نمی‌رسید. طی شش ماهی که از مدیریتش می‌گذشت، فرصت‌هایی برای افزایش کارآمدی و شفافیت شناسایی کرده و برنامه و استراتژی برای اعمال تغییرات طراحی کرده بود، اما در یک زمینه ناموفق بود؛ او نمی‌توانست با «تاتیانا» که یکی از رهبران کلیدی سازمان بود، به توافق برسد. امیر می‌گفت همه تغییراتی را که انتظار داشت تاتیانا اعمال کند به‌خوبی برایش توضیح داده بود، اما تاتیانا دستورات او را نادیده می‌گرفت و همه‌چیز را طبق روال سابق انجام می‌داد. این مشکل، انرژی و زمان تیم را تحلیل می‌برد و اجازه نمی‌داد امیر، استراتژی‌اش را اجرایی کند. امیر با دو دهه تجربه مرتبط و یک ذهن تحلیلی و تیزبین، کاملا واجد شرایط این شغل است. اما عدم‌ارتش در رفع چالش‌های فنی، با ترسی که گاهی هنگام مدیریت آدم‌ها و چالش‌های مرتبط با آنها گریبانش را می‌گیرد، کاملا در تضاد است. او در این مورد تنها نیست. صدها رهبر سازمانی را می‌شناسم که دقیقا همین مشکل را دارند. براساس ۲۰ سال تجربه آموزش و تعلیم رهبران سازمانی به شما می‌گویم که ریشه‌مشکل اینجاست:

۱. آدم‌ها به‌خاطر داشتن مهارت‌های فنی و عملکرد خوب‌شان به جایگاه‌های رهبری در سازمان ارتقا پیدا می‌کنند. این مهارت‌ها به فرد کمک می‌کنند در حوزه تخصصش، عملکرد خوبی داشته باشند، اما به معنای رهبری موثر نیست. آنها در الهام‌بخشی، آموزش، هم‌آفرینی (ابتکار مدیریتی گروهی و جلب نظرات مختلف)، ایجاد تعهد نسبت به چشم‌انداز مشترک و یادگیرنده کردن و مسوولیت‌پذیری اعضای تیم با مشکل مواجهند.

۲. بسیاری از سازمان‌ها در رفع این شکاف، ناتوانند. آنها قادر نیستند آموزش‌های لازم برای تبدیل مهارت‌های فنی و عملکردی به مهارت‌های رهبری سازمانی را ارائه کنند. همچنین نمی‌توانند رهبری سازمانی موثر را به‌عنوان یک اولویت معرفی کنند یا آن را در فرهنگ سازمان نهادینه و در سیستم پاداش‌دهی لحاظ کنند. وقتی به رهبری موثر در سازمان ارزش ندهیم، نتوانیم آن را به‌طور عملی به اعضا نشان دهیم و فرصت‌های ساختاریافته برای تقویت مهارت در این زمینه را در اختیارشان قرار دهیم، در واقع به شکاف میان پتانسیل رهبر و توانایی واقعی او در تاثیرگذاری دامن می‌زنیم.

۳. مدیران معمولا یکسری مفروضات اشتباه درباره رهبری سازمانی دارند و بر همان اساس عمل می‌کنند. آنها نقش خود را در سختی‌هایی که می‌کشند کاملا نادیده می‌گیرند. در نتیجه، معمولا شرایط را اشتباه تشخیص می‌دهند، در جستوجوی راه‌حل بد بیراهه می‌روند و رفتارهای ناموفق و ناکارآمد در آنها نهادینه می‌شود. آنها نمی‌توانند به‌عنوان یک رهبر سازمانی، یاد بگیرند و رشد کنند.

۴. رفتارهای مرتبط با رهبری ناموفق در سازمان، به‌مرور به عملکرد و سلامت سازمان و اعضایش آسیب می‌زند.

تحلیل اولیه امیر در مورد مشکلش با تاتیانا از این قرار بود: تاتیانا از اعمال تغییراتی که او معرفی کرده، امتناع می‌کند، نمی‌تواند اعضا را در اعمال تغییرات پاسخگو کند، دست به اقدام و ابتکار نمی‌زند، برای حرکت به جلو به‌شدت به امیر متکی است و با ایجاد وقفه مکرر و راهنمایی خواستن‌های روزانه از امیر، روند پیشرفت استراتژیک را کند کرده است. امیر برای رفع این مشکل، این اقدامات را انجام داد: او شروع کرد به بررسی عملکرد تاتیانا و اعضای تیمش. سپس برای دریافت اطلاعات مستقیما سراغ اعضای تیم تاتیانا رفت؛ به جای آنکه از خود تاتیانا اطلاعات بخواهد. زمان‌هایی را تعیین کرد که تاتیانا اگر کاری داشت، در آن زمان‌ها با او تماس بگیرد و انتقاض به عملکرد تاتیانا را در گزارش سالانه ارزیابی عملکرد او، مطرح کرد. این اقدامات در آن زمان از نظر امیر منطقی بود، اما این رویکرد اشتباه بود.

اقدامات او به جای اینکه به تحقق نتایج دلخواهش منجر شود، فقط شرایط را بدتر کرد. تاتیانا کاملا احساس می‌کرد تضعیف شده، مورد بی‌احترامی قرار گرفته و تحت‌کنترل است (که این قابل درک بود). او تمام تلاشش را می‌کرد تا اعضای تیمش را از آنچه به نظرش دخالت‌های امیر بود، محافظت کند به جای ابتکار عمل و اقدام و داشتن استقلال، او از پذیرش هرگونه مسوولیتی خودداری کرد. از ترس آنکه مبادا کاری کند که به مذاق امیر خوش نیاید. او که سال‌ها زیر نظر مدیر قبلی، ارزیابی عملکرد مثبتی داشت، حالا از ارزیابی امیر شوکه شده و نگران بود که این نشانه نیت خصمانه امیر باشد. و بخواهد مسیر حرفه‌ای او را تخریب کند. به همین دلیل، شکایتی علیه امیر تنظیم کرد. در نتیجه امیر احساس سرخوردگی و استیصال کرد. تاتیانا به‌شدت اضطراب داشت و هر دو طرف به این نتیجه رسیدند که کار با آن یکی، غیرممکن است.

رهبری مثل امیر، چطور می‌تواند از این شرایط بیرون بیاید؟ چطور تاثیرات این اقدامات اشتباه را خنثی کند و رهبری خود را در سازمان بهبود بخشد؟ به‌عنوان یک رهبر سازمانی، چطور می‌توانید چالش‌های مرتبط با این نقش را رفع کنید و انرژی خود را افزایش دهید، حتی اگر سازمان در این کارها به شما کمکی نکند؟ جواب ساده است: با تعهد نسبت به توسعه رهبری خودجوش و دائمی. این شامل پاسخگویی به چندین سوال است: به‌عنوان یک رهبر سازمانی، چه کاری را می‌خواهید متفاوت انجام دهید؟ چرا تقویت این مهارت برایتان مهم است؟ چگونه چشم‌اندازی که برای چالش‌های رهبری سازمانی به کار می‌برید، گسترش دهید؟ چگونه به دنبال اطلاعات بگردید؟ و چطور رفتارهای جدید را امتحان کنید؟

یکی از فاکتورهایی که انسان‌هایی که رهبری می‌کنند را از کسانی که صرفا در جایگاه رهبری سازمانی هستند متمایز می‌کند، علاقه قلبی به رشد و یادگیری دائمی است. بهترین رهبران سازمانی که می‌شناسم، یکسری کارها را به صورت یک روال عادی انجام می‌دهند. مثلا همواره از خوشان سوال می‌پرسند. همیشه فرض می‌کنند که چیزهایی جدیدی برای یاد گرفتن هست. به دنبال بازخورد هستند و تجربیات یادگیری خود را ساختار می‌بخشند.

مترجم: مریم مرادخانی

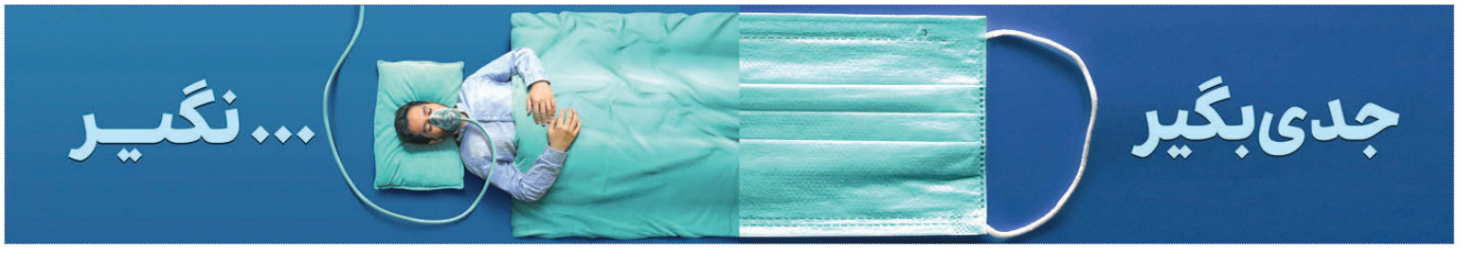
بریده جراید

۱۰۰۱ دلیل ریسک سفر با اتوبوس

در هفته گذشته دو حادثه مرگبار واژگونی اتوبوس جامعه را دچار بهت و حیرت کرد. اولین آنها چهارشنبه دوم تیر رخ داد که اتوبوس حامل خبرنگاران محیط‌زیست در مسیر نقده واژگون شد و دو خبرنگار محیط‌زیست در آن جان باختند. یک روز بعد پنج سرباز در سانحه واژگونی و تصادف اتوبوس کشته شدند. در هر دو مورد شمار مجروحان بالا بود و هنوز برخی در بیمارستان بستری هستند. این دو مورد اولین و آخرین تصادفات اتوبوسی در ایران نیست و نخواهد بود، اما پرسشی که در ذهن بسیاری ایجاد می‌کند این است که چرا استانداردهای لازم برای ایمنی مسافران درنظر گرفته نشده است؟

مهسا مطهر کارشناس گردشگری در این باره به «دنیای اقتصاد» می‌گوید: موضوع فرسودگی ناوگان حمل‌ونقل چیز تازه‌ای نیست و برای این امر هم هزار و یک دلیل (بی‌نهایت استدلال) وجود دارد که یکی از آنها به تحریم برمی‌گردد. ما از وسایل حمل‌ونقلی استفاده می‌کنیم که با وجود داشتن امکانات ساده چندین برابر ماشین‌هایی با تکنولوژی بالا هزینه دارند، مصرف سوخت این ماشین‌ها و آلودگی‌شان زیاد است و در مقابل به لحاظ کیفی چندان مناسب نیستند. او با اشاره به اینکه استفاده از حمل‌ونقل استاندارد باید به یک مطالبه عمومی تبدیل شود، می‌افزاید: ما در ایران دستورالعمل مشخصی برای چگ کردن ماشین پیش از سفر نداریم، اینکه اتوبوس مربوط به چه سالی است و- درحالی که در کشورهای توسعه‌یافته قبل از هر بار حرکت چک می‌شود که اتوبوس استاندارد باشد، یا راننده ساعت مشخصی را رانندگی کند. این کارشناس گردشگری می‌گوید: برای تور ورودی باید عمر اتوبوس زیر پنج سال باشد و اگر ما اتوبوس شش سالهای را در اختیار آنها بگذاریم آژانس جریمه می‌شود. در واقع اپراتوری که گردشگر را می‌فرستد مجموعه‌ای از استانداردها را با ما چک می‌کند، مبنی بر اینکه اتوبوس چه ویژگی‌ها و مولفه‌هایی باید داشته باشد. این درحالی است که ما در تورهای داخلی خودمان این استانداردها را عمدتا نداریم و در مواردی شاهدیم که تنها سیستم صوتی چک می‌شود نه سلامت ترمز، موجود بودن وسایل ایمنی نظیر چک نجات، کپسول آتش‌نشانی و-

او معتقد است این حوادث تلخ به ما نشان می‌دهد که حتما باید استانداردهایی برای خودروها در نظر بگیریم که آنها را یا توسط وزارت راه‌وشهرسازی یا وزارت گردشگری تهیه شوند. برخی از خبرنگاران حاضر در اتوبوس ذکر کرده بودند که کمربندی برای بسته شدن نداشتند، مهسا مطهر این موضوع را هم به فقدان استاندارد بودن خودرو مرتبط می‌داند و عنوان می‌کند: علاوه بر ضرورت داشتن کمربند، برای بسته بودن آن هم باید راننده و شاگرد حساسیت به خرج دهند. چطور ما زمانی که سوار هواپیما می‌شویم مهماندار در طول سفر مراقبت می‌کند که کمربندها بسته باشد اما در سفرهای اتوبوسی این حساسیت وجود ندارد. در این سفرها شاگرد راننده کمتر مسافران و امنیت آنها را چک می‌کند زیرا این آموزش را ندیده است. همان‌طور که این موضوع را در سطحی دیگر باید به عموم مردم هم آموزش داد. از نظر این کارشناس گردشگری همان‌طور که برای گواهینامه و- سختگیری می‌شود باید مسوولان روی استانداردهای اتوبوس هم حساسیت به خرج دهند زیرا از اهمیتی یکسان برخوردارند و فقدان یا مشکل در آنها به قیمت جان افراد تمام می‌شود. مطهر می‌گوید: از این روست که وزارت گردشگری باید در زمینه تهیه این استانداردها اقدام کند تا چه در برنامه تورهای داخلی، مطبوعاتی و چه در سفرهای برون‌شهری برای همه مردم رعایت شود. مطهر اضافه می‌کند: با تدوین این استانداردها و چک کردن آن پیش از سفر، باید از حرکت اتوبوسی که این استانداردها را ندارد جلوگیری شود. ما باید چک لیست داشته باشیم و روی رعایت آنها حساس باشیم. در روزهای اخیر ما بهای سنگینی داده‌ایم حساسیت به امنیت برای آنکه تبدیل به یک مطالبه عمومی شود، باید به مسافران نیز از طریق سازمان‌های مردم‌نهاد یا آموزش و پرورش از کودکی تا بزرگسالی آموزش داده شود. چرا که ایمن بودن حمل‌ونقل نیاز به حساسیت سه رأس مثلث دولت، مردم و رانندگان دارد. گفته‌های این کارشناس گردشگری نشان‌دهنده اهمیت رعایت استانداردها چه برای انواع تورها و چه سفرهای بین‌شهری است. متاسفانه سیستم حمل‌ونقل عمومی در ایران سال‌هاست که با مصائب و کمبودهای مختلف دست و پنجه نرم کرده و بسیاری از کارشناسان درباره فرسودگی آن هشدار داده‌اند. در نظر داشته باشیم هر تصادف و واژگونی اتوبوس به معنای داغدار شدن خانواده‌هایی در این سرزمین و مجروح شدن گروه دیگری است که خاطره و زخم آن را برای همیشه با خود حمل می‌کنند.

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
۳۰۰۰۴۸۰۲۶۰۰۶۰۰۰