info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۸۱۲
سه‌شنبه / ۲۶ اسفند / ۱۳۹۹
۲ / شعبان / ۱۴۴۲
16 / March / 2021

صاحب‌امتیاز: موسسه همگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: زاهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان، رسمی دادگستری
تلفن: ۲۲۵۲۳۲۳۸-۲۲۵۲۳۲۳۳-۰۲۶ فکس: ۲۲۵۵۲۳۲۸
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 گلایه‌ها و پیشنهادات خود درباره مسائل البرز با پیام آشنا تماس بگیرید

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

باشعرای کرج

هجران

در پی گمگشته خویشم هنوز
از میان کوچه‌های انتظار

مانده‌ام در جستجوی یار خود
با دلی محزون و قلبی بی قرار

می رسد آنی طنینی پر طپش
چون صدای پای اسبی تک سوار

من چنان پروانه‌ای مشتاق درد
شمع یادش را گرفتم در کنار

از حصار خسته بیرون می زنم
می روم پیدا کنم کوی نگار

بی حضورش لحظه هایم درسکون
غنچه‌ای نشکفته محتاج بهار

می شوم از بند هجرانش «رها»
جویم او را من به هر کوی و دیار

بهروزقاسمی(رها)

خبر

معلمی که ادبیات را عاشقانه زیست

هوشنگ گلشیری (۱۳۱۶ - ۱۳۷۹) اگر آنقدر زود با زندگی بدرود نگفته بود امروز ۸۳ سالگی‌اش بود. مردی که نمی‌توان او را تنها به نویسندگی‌اش محدود کرد؛ چنین کاری هم بی‌انصافی است و هم تعریف ناقصی درباره او خواهد بود.

در میان نویسندگان ایرانی با چهره‌های شاخصی طرف هستیم که برخی از آنان همه عمر خود را بر سر نوشتن گذاشته‌اند و آثار ماندگاری هم خلق کرده‌اند. اما کمتر کسی را می‌توان یافت که همچون گلشیری همه زندگی و هستی‌اش را صرف ادبیات کرده باشد. او هم می‌توانست خیلی راحت نظیر اغلب اهالی کتاب همه مرها را ببندد و در خلوت خود دست به تألیف بزند، اما گلشیری یک پدیده نادر فرهنگی بود که نقشی بسزا در پیشبرد ادبیات داستانی‌مان در دوره معاصر ایفا کرد.

زندگی حرفه‌ای او که البته از دنیای شخصی‌اش هم جدا نبود وجوه مختلفی داشت؛ هم نویسنده بود، هم مدرس داستان‌نویسی و هم منتقد ادبی. افزون بر این‌ها به معنای واقعی کلمه معلم هم بود. هیچ‌گاه در خاطراتش را به روی علاقه‌مندان نبست؛ همواره به دنبال حمایت از نویسندگان جوان بود و کم نبودند افرادی که از سراسر ایران با راهنمایی و حتی کمک او موفق به انتشار نوشته‌های خود و حتی معرفی به جامعه ادبی شدند.

حتی در معرفی ادبیات ایران به خارج از کشور و از سویی آشنایی جوانان با داشته‌های ادبیات کلاسیک‌مان هم تلاش بسیاری به خرج داشت. من در زمره شاگردان گلشیری نبودم اما چند مرتبه‌ای سر کلاس‌های او رفته بودم. کتاب‌های شاخص جهان را با نگاه تازه‌ای نقد می‌کرد. حضورش آن‌قدر مؤثر بود که افراق نیست اگر او را همچون چراغی در مسیر ادبیات آن دوران بدانیم که به سکون رسیده بود.

شبیه شرایطی که هم‌اکنون بعنوی ادبیاتمان گرفتار آن شده اما دیگر فردی همچون گلشیری را نداریم که عاشقانه به فکر ارتقای آن باشد. حالا که سال‌ها از درگذشت گلشیری می‌گذرد حتی آن‌هایی که او را قبول ندارند هم نمی‌توانند منکر اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم او بر طیف گسترده‌ای از فعالان این عرصه بشوند. همه دغدغه‌اش ادبیات بود و بیراه نیست اگر بگوییم او ادبیات را به معنای واقعی زیست و شاید همین مسأله یکی از مهم‌ترین رازهای ماندگاری ادبی‌اش بر تاریخ ادبیات معاصر ایران باشد. در گذشت زودهنگام او خسران بزرگی بر ادبیاتمان وارد کرد.

حالا که بحث این معلم و نویسنده بزرگ به میان آمد پیشنهادی هم برای نوجوانان و جوانانی دارم که به‌تازگی قدم به دنیای ادبیات گذاشته‌اند. با آنکه انتخاب میان نوشته‌های او کار راحتی نیست اما به عقیده من داستان‌های کوتاهی که پیش از انقلاب، نوشته آثار بسیار شاخصی هستند. خواندن رمان‌های جزنامه و آینه‌هـای دردار هم می‌تواند افزون بر لذت‌بخشی نکات بسیاری را به علاقه‌مندان و آن‌هایی که نوشتن را تازه شروع کرده‌اند بیاموزد.

فرخنده آقایی
نویسنده

فال ۴۰۰

امروز با حافظ

بیا ساقی بده رطل گـــرانم
سقـــاک الله مـــن کاس دهـاق
جوانی باز می‌آرد به یادم
سماع چنگ و دست افشان ساقی

خواندنی

گر طلب کنی ازجان عشق و دردمندی را
عشق را هنر پابی، درد را دوایینی

رهی‌معیری

فال نرج

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۴:۵۴	۰۶:۱۹	۱۲:۱۷	۱۸:۱۴	۱۸:۳۱

برگه

مرد موفق کسی است که بتواند با آجرهایی که دیگران برایش پرتاب می کنند ساختمانی با پی محکم بسازد.

دیویدبرینکلی

یادداشت

عمو نوروز در راه است، ننه سرما خوابت نبرد

نوروز برای ما پر بود از خاطرات خوش دید و بازدیـد خرید و عیـد دیدنی، بازی‌های دورهمی، خانه‌های بزرگ و جمع شدن دور سفره هفت‌سین. عیدی گرفتن و لذت جمع کردن عیدی‌ها. لباس نو و بازی‌های محلی و... این روزها اما خیلی چیزها تغییر کرده. نه خانـه بزرگی مانده نه حال و حوصله‌ای. بچه‌ها یکسال است که در محدودیت قرار گرفته‌اند از پارک رفتن و تفریح، دورهمی دوسـته و از جمع دوسـتان دورمانده‌اند. زندگی‌ها پر شده از محدودیت. دیگر خرید عید نه تنها بدلیـل کوویدا۱۹ که بدلیل وضع معیشت مردم شـده است. دید و بازدید و دیـدن مادربزرگ‌ها و پدربزرگ‌ها محدود شـده و به حداقل رسیده است. اما در هر شرایطی بهار می‌آید، نوروز در راه است و بچه‌ها چشم انتظار. انگار ما همه ننه سرما هستیم منتظر عمو نوروز و باید حواس‌مان باشد موقع آمدنش خوابمان نبرد و حسرت یکبار دیگر به دلمان نماند. امسـال منتظر بهار بودیم تا بیاید و شادی بیاورد. این روزها می‌توانیم اشعار کودکانه بهاری را با بچه‌ها زمزمه کنیم و با هم بخوانیم و با شـادی به استقبال بهار برویم. این شعر از پروین دولت آبادی را بخوانید. پر از امید است:

بهار آمد، گل آمد / نسـرین و سـنبل آمد
/ گل‌های سـرخ و زیبا / در بـاغ خانه آمد / چشـم‌ها را باز کردند / با خنده ناز کردند / بنفشـه دسته دسته / کنار جو نشسته / در روز آفتابی / در آسمان آبی / پرنده خوش آواز / پر زد و کرد پرواز / بهار آمد، گل آمد / نسرین وسنبل آمد

یا اشـعار دیگری که با جسـتوجو براحتی می‌شود پیدا کرد و بچه‌ها را تشویق کرد به فراگرفتن و خواندن آن‌هـا می‌توانیم برای بچه‌ها از نوروز بگوییم از داستان امید به زایش؛ نو شدن. از هفت سین بگوییم و اینکه هر کدام نماد چیست. از نمادها بگوییم و از آداب کهن. شاید بد نباشد از افراد قدیمی‌تر و اقوام دور و نزدیک از رسوم محلی بپرسیم در کنار بچه‌ها کارهای تحقیقی انجام دهیم بچه‌ها را تشویق کنیم به جسـتوجو و کارهای خلاقه. تهیه یادداشـت و گزارش مبادله این تحقیق‌ها با هم درباره ایران و فرهنگ‌ها و سنت‌های کهن. می‌توانیم بچه‌ها را تشویق کنیم به ساخت کاردسـتی‌های نوروزی. تهیه سفره هفت‌سین با سلیقه خودشـان، رنگ آمیزی تخم مرغ وساخت هدیه‌های عید دسـت ساز. خوب است بچه‌ها آشنا بشوند که در هر منطقه جغرافیایی سنت‌های مختلفی در شب عید وجود دارد و در برگزاری مراسم شیوه و آیینی جذاب. نهفته است و اینکه همه ما به‌عنوان ایرانی مشترکاتی داریم. همه ما پای هفت سـینی مشـترک می‌نشینیم به انتظار روشنی دوباره اینکه باید در هر شرایطی امید را زنده نگه داریم و بدانیم بعد از هر زمستان بهاری خواهد بود و شکوفه و طراوتی. مثلا در میان زرتشتیان مراسم نوروز اینگونه بود که پدربزرگ آتش روشن می‌کرد و روشـن نگاه می‌داشت و نیایش می‌خواند. هیزم و توده‌های خار و خاشاک را بچه‌ها کنار بیل بزرگش می‌نهادند و او هیمه را باید چنان می‌سوزاند که تا دمیدن سپیده بتواند آتش را روشن نگه دارد.»

ایـن نوروز هم بدلیـل محدودیت‌ها دید و بازدید مرسـوم انجام نمی‌شود اما می‌توانیم برای شـادی و سـرگرمی بازی‌های محلی را در خانه اجرا کنیم مثـل تخم مرغ بازی و... می‌توانید از بزرگترها کمک بگیرید و آنها راهم سرگرم کنیم. همین‌طور می‌توانیم زمانی را به خواندن داستان و کتاب‌هایی با موضوع نوروز و عمونوروز با بچه‌ها بگذرانیم. کتاب‌های «گل اومد بهار اومد» اثری از منوچهر نیسـتانی و تصویرگری پرویز کلانتری، «عمونوروز» نوشته جمال‌الدین اکرمی، «عمونوروز» نوشته فریده فرجاد و م. آزاد و تصویرگری فرشاد مثقالی و «بنفشه‌های عمو نوروز» به قلم محمد هادی محمدی از دسته کتاب‌های نوروزی خوب و ارزشمندهستند.

کم‌کم صدای نوروزخوان‌ها شنیده می‌شود. سـر و کله حاجی فیروزها پیدا شده است. هدیه‌های نوروزی را آماده می‌کنیم و منتظریم تا دور هفت سـین امسال بنشینیم به امید رسیدن بهار و تازه شـدن دل‌ها در این تازه شـدن کتاب را فراموش نکنیم و به بچه‌ها کتاب هدیه بدهیم و با آنها وقت بگذرانیم به امید شادی و نو شدن.

***برگرفته از ketabak.org**
نلی محجوب
فعال حوزه ادبیات کودک و نوجوان

گفت و گو

فقدان همدلی؛ پاندمی جدید کسب و کار

چگونه ساختار بوروکراسی و تشریفات اداری را از بین ببریم؟

در سالی که گذشت کرونا باعث شد تغییرات بزرگی در نحوه کارکردن مـا رخ بدهد، به همین علت بسیاری از رهبران سازمان‌ها و مخصوصا کارمندها دیگر نمی‌خواهند مثل قبل کار کنند. مردم به این فکرند که زندگی سازمانی خود را بهبود دهند. یکی از راه‌ها شکستن ساختار بیوروکراسی است.

آیا در سازمان شما قوانین و مقرراتی وجود دارند که کارها را سخت‌تر کنند؟ آیا دریافت تایید از رأس سازمان، تکنولوژی‌های گیج کننده یا جلسات زیاد، روند انجام کارها را کندتر کرده؟ آیا مشـتریانتان مجبورند لقمه را دور سرشان بچرخانند؟ ساختار بعضی از سازمان‌ها به‌گونه‌ای است که با فکر، عمل و رفتار آنسان جور درنمی‌آید. این فقدان همدلی با کارکنان و مشتریان، مانعی بر سر راه بهره‌وری و موفقیت است.

«هارتین لیندستروم» موسس و مدیر شرکتی به همین نام است. او کتابی درباره حذف ساختار بوروکراسـی نوشته و از همه می‌خواهد که با این سـاختار اعلام جنگ و تفکر منطقی را دوباره بر سازمان‌ها حکم‌فرما کنند. او اخیرا مهمان سردبیر مجله کسب‌وکار هاروارد بوده و بیشتر درباره این مشـکل که نامش را «پاندمی جدید سازمان‌ها» گذاشته، صحبت کرده. چکیده‌ای از این مصاحبه را با هم می‌خوانیم.

خوش‌آمدی مارتین. هیچ‌کس از بوروکراسی خوشـش نمی‌آید. همه ما دوست داریم سازمانمان «کاربر پسند» و کارآمد باشد. چرا شرکت‌ها برای تحقق چنین چیزی تا این حد مشکل دارند؟

همه‌چیز به سن بستگی دارد. هرچه یک سازمان بزرگ‌تر باشد پیرتر اسـت و تعداد لایه‌هایش بیشـتر. در نتیجه بوروکراسی بیشتری در آن دیده می‌شود. بوروکراسـی در واقع فقدان عقل‌سلیم اسـت. بعنظر من منطقی نیسـت چون اتفاقی که می‌افتد این است: شما یکسری قوانین وضع می‌کنیـد. دنیا را از زاویـه خودتان می‌بینید که داخل سازمان نشسـته‌اید نه برعکس. بعد یک روز به خودتان می‌آیید و می‌بینید که ارتباطتان با مشتریان را از دست داده‌اید چون سرتان گرم ایجاد دسـتورالعمل‌های داخلی بوده برای بقا.

موضوع فقط قطع ارتباط با مشتری‌ها نیست. نه؟ کارکنان خطمقدم هم مهمند. درست است؟ همان کسانی که در دل ماجرا هستند و می‌دانند کارها چطور پیش می‌رود و چه موانعی وجود دارد.

بله اتفاقی که می‌افتد این اسـت که هرکس در محدوده کوچک خودش کار می‌کند و برایش مهم نیست که در واحدهای دیگر چه اتفاقی می‌افتد. انگار هر واحدی به سیلوی خودش محدود شده. چرا باید کارکنان خطمقدم برای من مهم باشند؟ معمولا وقتی صحبت از خطمقدم به میان می‌آید میان آنچه درون و بیرون سازمان اتفاق می‌افتد یک شکاف بزرگ وجود دارد.

بگذارید یک مثال برایتان بزنم از بانکی در آسـیا که برایشـان کار می‌کردم. شعبه‌های این بانک یکشنبه‌ها تعطیل بودند، با اینکه مشتری‌ها دوست داشتند کارهای بانک‌شان را یکشنبه‌ها انجام دهند. رفتم سراغ کارکنان خطمقدم، (همان کسانی که در شعبه‌ها کار می‌کردند و با مشتری‌ها سر و کار داشتند) و به آنها گفتم «آیا منطقی نیست که دفاتر شعبه را باز کنید؟» آنها گفتند «چرا؛ قطعا بهتر است اما دفتر مرکزی می‌گوید بصرفه نیست.» گفتم «صبر کنید ببینم! من هر وقت یکشنبه‌ها از کنار شعبه‌هایتان رد می‌شوم می‌بینم که چراغ‌ها و سیستم تصفیه‌هوا روشن است.» گفتند: «بله! این قانونش است. حتی دو تا کارمند پشتیبانی در شعبه هستند.» گفتم «ها! اجازه ندارید بانک را باز کنید؟!» گفتند: نه! چون می‌گویند هزینه اضافی دارد.»

ما دقیقا در چنین وضعیتی هستیم. آنها یک روز تصمیم گرفتند که شعبه‌هایشکنبه‌ها هم باز باشند. تصمیم خوبی بود. مشتری‌ها راضی شدند. بانک هم از این تصمیم، کلی سود کرد و آن شکافی که بین دفتر مرکزی و کارکنان خط مقدم وجود داشت، از بین رفت.

این قوانین و مقـــررات اصلا از کجا و چطور به‌وجود آمدند؟ مـــا از بیرون نگاه می‌کنیم و می‌گوییم «وای خدا! اصلا با عقل جور در نمی‌آیند!» اما چرا یک بانک از اول به بازکردن شعبه‌ها در روزهای تعطیل فکر نکرده؟

ریشه‌اش، عدم‌همدلی و درک است. شاید به‌نظرتان خنده‌دار باشد اما میان همدلی و عقل‌سلیم، رابطه مستقیم وجود دارد. هرچه عقل‌سلیم بیشتر باشد، میزان همدلی و درک بیشـتر است. بسیاری از شـرکت‌های جدید، با مخاطبان خود احسـاس همدلی دارند. اگر مشکل مخاطبان و مشتریان را با تمام وجودشان درک کردند، همین حس همدلی، مسیر آنها را تعیین کرده اما به مرور زمان، همزمان که همه‌شان عضو واحد تطبیق قانونی هستند به توصیـه من، گزینه CC را حـذف کردند و هیچ کس هیچ ایرادی از آنها نگرفت و کارهایشان راحت‌تر شد. عملا ما در این زمینه دست به ابداع زدیم و یک روش جدید را معرفی کردیم و حالا یک سال از آن اتفاق گذشته و هیچ شکایتی از هیچ مرجع قانونی دریافت نکرده‌ایم. مشکل اینجاست کـه ما از قبل دنبال بهانه‌ایم که یک کار را انجام ندهیم، به‌خاطر ترس از پیامدهایش.

آیا تغییرات کوچکی از این دست، باید حتما با بالا هماهنگ شوند؟ نمی‌شود یک تیم آن را اعمال کند و سپس به تمام سازمان گسترش یابد؟ آیا داشتن قوانین مختلف برای افراد مختلف، ریسک دارد؟

سوال خیلی خوبی پرسیدی. چیزی که من طی این سـال‌ها یاد گرفتم این است که اگر بخواهیم این روش جـواب دهد، باید هم از بالا به پایین باشد، هم از پایین به بالا. اعمال یک تغییر از بالا به پایین برای این است که شما دسـتور و مجوز بگیرید که آن تغییر، اجرایی شود. اعمال از پایین به بالا، برای آن اسـت که بقیه سـازمان را با خود همراه کنید به‌خصوص سطوح میانی که از نظر من، منجدد و فلج هستند چون معمولا سـخت‌تر از بقیه سطوح تغییر می‌کنند.

بهترین راه برای اعمال یک تغییر در سازمان، انجام آن در سطوح پایین و به اصطلاح بدنه سازمان است. حراست، پذیرش، پرسنل؛ همان‌هایی که گمنامند باید به آنها فرصت دهیم که ایده‌های بقیه جاهای خالی را تیک بزنیم، مجبوریم چند صفحه را پر کنیم و زمان، یکی از عوامل کلیدی زیربنایی عملکرد ماست» و در نتیجه نرخ رضایت مشتری پایین بود، و در پایان روز، عدم همدلی، برنده بازی بود.

آن‌طور که پیداسـت ره یای بوروکراسی و قوانین دست و پاگیر، در بسیاری از حوزه‌ها دیده می‌شود. قبلا به تطبیق قانونی یا تایید مراجع بالا اشاره کردی. ممکن است مدیران بهانه بیاورند که دولت‌ها ما را موظف به اعمال این قوانین می‌دانند و از دسـت ما کاری ساخته نیست؟ یا برعکس، این عدم تمایل به تغییر یا ترس از پیامدهاست که مانع از امتحان روش‌های جدید می‌شود؟

به‌نظرم حقیقت چیزی بین این دو است. گاهی ما خوب بلدیم قبـل از انجام یک کار، بهانه پیدا کنیم که انجامش ندهیم چون از نشانه‌تعدا و پیامدهایی ترسیم و به همین علت به روش‌های قدیمی ادامه می‌دهیم و هرگز آنها را زیر سـوال نمی‌بریم. درست مثل کارکنان بانک اهل نیویورک که به آنها کارگروهی داشـتم. از آنها پرسیدم چه چیزی در طول روز، آزاری شما را تخلیه می‌کند. گفتند «حجم بالای ایمیل‌ها». از آنها پرسیدم چند نفر تان وقتی ایمیلی را دریافت می‌کنید CC را می‌خوانید. تقریبا هیچ‌کس نمی‌خوانده به جز ۲۰ نفر. گفتم «چرا این گزینه را حذف نمی‌کنید؟» طوری نگاهم کردند که انگار برق از سرشان پریده. گفتند: «تطبیق قانونی به ما اجازه نمی‌دهد.» فکر می‌کردند ممکن است به لحاظ قانونی از آنها ایراد بگیرند. وقتی از آن ۲۰ نفر پرسـیدم، معلوم شد که همه‌شان عضو واحد تطبیق قانونی هستند. به توصیـه من، گزینه CC را حـذف کردند و هیچ کس هیچ ایرادی از آنها نگرفت و کارهایشان راحت‌تر شد. عملا ما در این زمینه دست به ابداع زدیم و یک روش جدید را معرفی کردیم و حالا یک سال از آن اتفاق گذشته و هیچ شکایتی از هیچ مرجع قانونی دریافت نکرده‌ایم. مشکل اینجاست کـه ما از قبل دنبال بهانه‌ایم که یک کار را انجام ندهیم.

بیشـتر ما جراهایی که تعریف می‌کنی، شامل خودت دست و پا گیر، در بسیاری از حوزه‌ها دیده می‌شود. قبلا به تطبیق قانونی یا تایید مراجع بالا اشاره کردی. ممکن است مدیران بهانه بیاورند که دولت‌ها ما را موظف به اعمال این قوانین می‌دانند و از دسـت ما کاری ساخته نیست؟ یا برعکس، این عدم تمایل به تغییر یا ترس از پیامدهاست که مانع از امتحان روش‌های جدید می‌شود؟

فلسفه‌ای هست که طبق آن، وقتی ما عضو یک قبیله هستیم، دنیا را از همان زاویه می‌بینیم و این به مرور تبدیل به جهان‌بینی ما می‌شود که خودتقویت‌کننده اسـت. و به مرور زمان، دیگر غلط و درسـت را نمی‌بینیم. مهم‌ترین گام این است که از شـر این خلاص شوی. ابتدا شروع کن به بررسـی هر روزت. ببین هر روز را چطور می‌گذرانی: به‌خصـوص در دوران کرونا. چند ساعت در جلسه آنلاین هستی؟ آیا جلسه مفید است؟ نحوه انجام کسـب‌وکار فرق کرده اما ما داریم همان روش‌های قدیمی را اعمال می‌کنیم. و حالا فرصت عالی ایجاد شـده که نحوه انجام کارهایمان را اصطلاحا «ری‌ست» کنیم و زندگی روزمره‌مان را دوباره ساختارده‌ی کنیم.

فرض کـن چهار سـطل داری به اسـوهای «حذف، بسـته‌بندی، بهبود و حفظ.» از صبح تا موقع خواب، چه کارهایـی انجام می‌دهی؟ کدام‌ها کارآمد نیسـتند؟ کدام‌ها با عقل جور درنمی‌آیند؟ کدام‌ها خیلی خسـته و کافاف می‌کنند؟ کدام‌ها را می‌توانی به شـیوه‌ای بهتر انجام دهـی؟ از همکارانت هم بخواه در همین چالش شـرکت کنند. می‌توانـی از کاری که کافاف می‌کند عکس بگیری یا آن را بنویسی. سپس یادداشـت‌هایتان را با هم قیاس کنید. شـرط می‌بندم که ۶۰ یـا ۷۰ درصد کارهای خسته‌کننده در لیسـت‌هایتان، دقیقا یکسان خواهد بود. سپس سعی کنید در ۹۰ روز مشکل را حل کنید.

بیشـــترین میزان بوروکراسی در بخش دولتی است. آیا توصیه‌ای برای کارکنان خط مقدم، مدیران و رهبرانی که در ادارات دولتی کار می‌کنند دارید؟

توصیه‌ام به آنها این اسـت که با دوسـتانتان و همکارانتان جمع شوید. یک پرونده برای حل مشکل درست کنید. سعی کنید از زوایای دیگر به آن نگاه کنید. ببینید آیا امکانش هست که از تجهیزات و تاسیسـات قدیمی، استفاده‌های جدید کنید یا نه. سـپس ایده‌تان را با مدیران ارشد بالا مطرح کنید. بارها آزمون و خطا کنید. این آزمایش و تجربه را کماکان ادامه دهید. اگر رویکرد جدید جواب داد، شواهدتان را جمع‌آوری کنید و به سـایر جاها ارائه دهید. با استفاده از آن پرونده، یک جنبش برای مبارزه با سـاختار بوروکراسی تشکیل دهید.

سپاسگزارم که دعوت ما را پذیرفتی.
خواهش می‌کنم الیسون

مترجم: مریم مرادخانی

بریده جراید

سخنی درباره پیشگیری و درمان کرونا

اطلاعات: دکتر فرید فدایی- اطلاعات: زمانی که انسان با یک بحران و برای نمونه همه‌گیری کرونا روبه‌رو می‌شـود، چند راه‌حل پیش‌رو دارد که به آن‌ها اشاره می‌شود:

۱ـ مقابله اصولی با بحران برای حل آن.
۲ـ کنار آمدن با بحران و پذیرش و عدم پذیرش متناوب آن به صورت کجدار و مریز.
۳ـ گریز از واقعیت و پناه بردن به سازوکارهای دفاعی روانی.

کـه به هر یـک از این روش‌هـا در ارتباط بـا کووید ـ ۱۹ می‌پردازیم:

۱ـ در مورد کووید ـ ۱۹ به‌عنوان یک بحران، بهترین کار مبارزه اصولی و قاطع با آن بود، یعنی بستن فوری مرزها، قرنطینه، جلوگیری از سفرهای بین شهری، استفاده اجباری از ماسک و حفظ فاصله‌های فیزیکی و سرانجام واکسیناسیون هر چه سریع‌تر مردم.

در بسیاری از کشورها و از جمله ایران این روش مقابله به‌طور کامل عملی نشده، گرچه در برخی از آن‌ها عملی شده است.

۲ـ هنگامی که مقابله قاطع و اصولی میسـر نبود، عموماً از روش دوم استفاده می‌شود. برای نمونه کووید ـ ۱۹ به‌عنوان یک بحران مرموز به رسمیت شناخته می‌شود و توصیه‌های بدون ضمانت اجرایی برای پیشگیری از گسترش آن به عمل می‌آید و اینکه روزانه شـماری از هموطنان بر اثر آن از دنیا بروند یک امر بدیهی تلقی می‌شـود، اما کوشش می‌شود با اقدامات موضعی، تعداد مبتلایان روزانه از چند هزار نفر و تعداد فوتی‌های روزانه از اعداد ۲ رقمی بالاتر نرود.

۳ـ سـرانجام زمانی که هیچ‌یک از ۲ روش یاد شده به نتیجه نرسـد، انسـان‌ها چه افراد عادی و چه مسئولان بهداشـتی از سازوکارهای دفاعی روانی استفاده می‌کنند تا دچار اضطراب که حالت ناخوشایندی است، نشوند. روش‌های دفاعی روانی مرسوم در این موارد که به کرات توسط افراد عادی و مسؤولان به کار رفته، متعدد است، از جمله باید اشاره کرد به:

۱ـ واپس‌زنی: یعنی مسأله به ناخودآگاه سپرده می‌شود و در ذهن خودآگاه باقی نمی‌ماند ظاهراً فراموش شده است، اما به حیات خود در ضمیر تاریک انسان ادامه می‌دهد و به شکل‌های مبدل تظاهر می‌کند. شخصی که از واپس‌زنی استفاده می‌کند، خود را از ماسـک و حفظ فاصله‌های فیزیکی و واکسیناسـیون بی‌نیازمی‌بیند.

۲ـ انکار: یعنی شـخص مشـکل را می‌بینـد، اما به صورت ناخودآگاه به این نتیجه می‌رسد که این موضوع اهمیت ندارد و مسأله عمده‌ای را ایجاد نمی‌کند، بنابراین به رعایت موازین بهداشـتی اهمیت نمی‌دهد و واکسیناسـیون را هم جدی نمی‌گیرد.

نمونه فـردی که از سـازوکار دفاعی روانی انـکار در مورد کووید۱۹ استفاده می‌کند، «پولسانارو»، رئیس‌جمهوری برزیل است که خود نیز به کرونا مبتلا شده است.

۳ـ جُبران: برای نمونه با گفتن از موفقیت‌های فردی می‌کوشد شکسـت‌ها را ناچیز جلوه دهد و یا به وسیله بیان موفقیت‌های تصوری، خود را از اضطراب شکست برهاند.

۴ـ دلیل‌تراشـی: عدم موفقیت فـرد در مقابله با بیماری به صورت‌هـای گوناگون موجه‌نمایی می‌شـود. برای نمونه در گسترش عفونت، مردم مورد اتهام قرار می‌گیرند که توجهی به شیوه‌نامه‌های بهداشتی نداشته‌اند، در حالی که برای یک خانواده فقیر و پرجمعیت، تأمین فرضاً روزی ۱۰ یا ۲۰ عدد ماسـک به قیمت هر واحد سـه هزار تومان یا خرید مکرر صابون برای شستشوی دست‌ها و الکل برای ضدعفونی، ممکن است به روزی ۱۰۰ هزار تومان یا ماهی ۳ میلیون تومان برسـد که توانایی پرداخت آن را ندارند.

۵ـ عقلانی‌سازی: افراد عادی یا مقام‌های مسئولی که خیلی هم اهل تلاش نیستند، ممکن است به این نتیجه برسند که به هرحال عوامل زیادی در ابتلائات و مرگ‌های ناشی از کووید ـ ۱۹ نقش دارند و ایمنی کامل ناممکن است، بنابراین تلاش زیاد برای آن ضرورتی ندارد.

۶ـ خیال‌بافی: فرد یا مقام مسئول در مورد کرونا می‌گوید: خیلی هم خوب شـد که این ویروس آمد تا به ما هشـدار و شیوهٔ زندگی ما را تغییر دهد.

۷ـ طنز: در سازوکار دفاعی روانی طنز، واقعیت تلخی که بیان مسـتقیم آن ناخوشایند اسـت، به صورتی بیان می‌شود که به آن نگاه کنید ببینید آیا امکانش هست که از تجهیزات و تاسیسـات قدیمی، استفاده‌های جدید کنید یا نه. سـپس ایده‌تان را با مدیران ارشد بالا مطرح کنید. بارها آزمون و خطا کنید. این آزمایش و تجربه را کماکان ادامه دهید. اگر رویکرد جدید جواب داد، شواهدتان را جمع‌آوری کنید و به سـایر جاها ارائه دهید. با استفاده از آن پرونده، یک جنبش برای مبارزه با سـاختار بوروکراسی تشکیل دهید.

سپاسگزارم که دعوت ما را پذیرفتی.
خواهش می‌کنم الیسون

مترجم: مریم مرادخانی