

## برگی از ادبیات



## رخدادهای غیر تصادفی

زمانی که من خواندن تاریخ، تحصیل تاریخ، تدریس تاریخ و نوشتن تاریخ را آغاز کردم، باموارد و رویدادها و آدم‌هایی برخورد کردم که به نظر می‌رسید «وه، چه فیلمی از این می‌شود ساخت.» گرچه برخی فیلم‌ها، حال آدم را به هم می‌زنند، اما من همیشه سینما را دوست داشتم.ام، وقتی درباره موضوعات تاریخی چیزی می‌خوانم، جست‌وجومی کنم که آیا فیلمی از آن درست شده است؟ اما غالباً چیزی پیدا نمی‌کنم. مدتی به درازا کشید تا متوجه شدم هالیوود هیچ‌وقت از رویدادهایی که من در نظر داشتم فیلم نخواهد ساخت. هالیوود فیلمی نخواهد ساخت که وجدان طبقاتی مردم را بیدار کند، یا آن‌ها را مخالف جنگ کند و یا آن‌ها را نسبت به لزوم برابری نژادی آگاه‌تر کند. به این موضوع می‌اندیشیدم. به نظر من اصلاً تصادفی نبود. می‌توانید بگویید این فقط یک غفلت است که هالیوود فیلمی درباره نسل‌کشی لودلو در کلرادو نساخته است. آن هم اتفاقی بوده، مثل هر اتفاق دیگری که تا تلویزیون را روشن کنید خواهید دید، مثل امروز صبح که من تلویزیونم را روشن کردم. آن‌ها داشتند «اتفاقی» را که هنگام بمباران صف عظیم پناهندگان کوزوو توسط نیروهای ناتو رخ داده بود، شرح می‌دادند. این چیزها همیشه اتفاقی است. حالا ممکن است بگویید «این رخدادها واقعا با قصد قبلی نیست، عاملان واقعا نمی‌خواستند به این کار دست بزنند.» اما این رخدادها به قدرت تصادفی است. یعنی آدم‌های هالیوود همه توی یک اتاق دور هم جمع نشده‌اند که تصمیم بگیرند «ما از این پس چنین فیلم‌هایی می‌سازیم و چنان فیلم‌هایی نمی‌سازیم.» هیچ‌کس در دفتر مرکزی ناتو یا دولت ایالات متحده لازم نبود دیگران را جمع کند و بگوید «ما می‌خواهیم غیر نظامیان را بمباران کنیم.» این کار را نکرده‌اند، اما این رخدادها تصادفی هم نیستند.

از کتاب «هنرمندان در زمانه جنگ» نوشته «هاوارد زین»

## روزنگار



## روزی به نام مصدق و نفت

تصویب قانون ملی شدن صنعت نفت ایران در روز ۲۹ اسفندماه سال ۱۳۲۹ نقطه عطفی در تاریخ سیاسی، اقتصادی و مبارزات مردم ایران برای نجات سرمایه‌های ملی این مرزوبوم از دست بیگانگان به‌شمار می‌رود؛ روزی که در تقویم به نام روز «ملی شدن صنعت نفت» لقب گرفته است. زمانی که اولین چاه نفت در ایران بیش از یک قرن پیش در منطقه مسجدسلیمان در استان خوزستان توسط یک شرکت انگلیسی کشف شد، دولت وقت ایران هیچ آگاهی و درکی از این اتفاق مهم نداشت. اما کاشفان آن به‌خوبی می‌دانستند به چه ثروتی در ایران دست یافته‌اند و پایه‌های استعمار خود را در ایران را با قرار دادهای استعماری استخراج، تولید و فروش نفت خام ایران بنا نهاده‌اند. شرکت‌های خارجی سال‌ها سرمایه مردم ایران را به تاراج بردند و دولت‌های وقت ایران هیچ‌گونه تلاش و توجهی برای احقاق حقوق مردم انجام ندادند. در این میان «محمد مصدق» بزرگ‌مرد تاریخ سیاسی و اقتصادی ایران حرکت بزرگی را در کشور آغاز کرد که سنگ بنای تفکر اقتصاد بدون نفت بود. در جریان ملی شدن صنعت نفت به‌دنبال حمایت و تأکید مراجع شیعه، مردم در صحنه حاضر شدند. آیت‌الله کاشانی کوشش برای ملی شدن صنعت نفت را «تکلیف دینی و وطنی ملت مسلمان ایران» دانست. دیگر علما و مراجع نیز بر این امر تأکید کردند؛ از جمله آیت‌الله‌العلظمی خوانساری در اعلامیه‌ای نوشت: «باینکه مثل حضرت مستطاب آیت‌الله کاشانی -دامت بر کانه- که مجتهدی عادل و باشاهمت و دلسوز و فداکار برای مصالح دین و دنیای مردم‌اند و با این همه جدیت و رغبت و تحریض، مردم را بیدار می‌کنند، دیگر مجال عذری برای کسی باقی نمی‌ماند.» در دوران تلاش برای ملی شدن صنعت نفت، ایران بزرگ‌ترین تولیدکننده نفت خام خاورمیانه و پس از آمریکا، ونزوئلا و شوروی سابق، چهارمین تولیدکننده نفت خام دنیای به‌شمار می‌آمد. از سوی دیگر، دولت انگلستان که از راه قرار دادهای استعماری گوناگون و از تاراج منابع نفتی ایران، سرمایه‌هنگفتی به‌دست آورده بود، ملی شدن صنعت نفت ایران را خطری برای منافعش می‌پنداشت. به همین دلیل، این دولت استعمارگر، تمام تلاشش را کرد تا از ملی شدن صنعت نفت ایران جلوگیری کند، اما در نهایت ناکام ماند.

جامعه ما با استرس‌هایی روبه‌روست که قبلاً هرگز تجربه نکرده است. سازمان‌های ما پیچیده‌تر و رقابتی‌تر شده‌اند. دیگر نمی‌توانیم برای رسیدن به جایگاه‌های برتر، صرفاً متکی به تعداد محدودی نیروی کارآمد باشیم. اگر می‌خواهیم بقا یابیم، باید روش‌هایی بیابیم تا از خلاقیت و پتانسیل افراد در همه سطوح استفاده کنیم. حرکت به سمت مشارکت و دخالت دادن افراد در کارها، به‌قدری قوی است که از آن به‌عنوان «انقلاب سوم» در رویه‌های مدیریتی یاد می‌شود. کار تیمی منجر به افزایش مالکیت و تعهد، شکوفایی خلاقیت و ایجاد مهارت‌ها می‌شود. مدیر امروزی باید توانمندکننده افراد و تسهیل‌کننده تیم‌ها باشد. نه تنها به‌عنوان یک مدیر اثربخش تیم، بلکه به‌عنوان عضوی اثربخش از خود تیم باشد.

## شجاع باشید

بیشتر مدیران هنگامی که با تغییرات بزرگ مواجه می‌شوند، واکنشی قابل پیش‌بینی از خود بروز خواهند داد. آنان اقدام به پیسسازی راهبرد شرکت می‌کنند و سپس مظنونان همیشگی (افراد، پرداخت‌ها و فرایندها) را احضار می‌کنند، شیفت کارمندان را تغییر می‌دهند، در تخصیص مشوق‌ها و پاداش‌ها تجدیدنظر می‌کنند، دستمزدها را دستکاری و ناکارآمدی‌ها را اصلاح می‌کنند. سپس صبورانه منتظر می‌شوند تا عملکرد شرکت بهبود یابد، اما به‌رغم همه این اقدامات بنا به دلایلی، اتفاق خوشحال‌کننده‌ای که انتظارش را دارند، رخ نمی‌دهد. اما چرا وضعیت این گونه پیش می‌رود؟ نخست به این دلیل که بیشتر مردم نسبت به تغییر عادات خود اگراه دارند و معتقدند آنچه در گذشته جواب داده، برای اکنون و بعد نیز کافی خواهد بود. آنان در غیاب تهدیدی بزرگ، همواره همان کاری را می‌کنند که پیش از این نیز انجام داده‌اند و هنگامی که سازمان با بازنسنجی مدیران ارشد و جانشینی مدیران جدید مواجه می‌شود، مقاومت در برابر تغییر بیش از پیش خواهد شد. میراث ناامیدی و بی‌اعتمادی بر جای مانده از دوره گذشته نیز فضای ایجاد می‌کند که کارمند به‌صورت ناخودآگاه تغییر را محکوم به شکست می‌داند و چنین می‌پندارد که او نیز «یکی مانند سایرین است». در چنین وضعیتی لزوم فداکاری و انضباط شخصی با بدبینی، شک و مقاومت ناخودآگاه پاسخ داده می‌شود. پس باید در ارتباط با کارمندان خود خلاق باشید و راه‌های نافرجام امتحان پس‌داده را فراموش کنید. شما قرار است روش تازه‌ای بیافرینید؛ پس شجاع باشید و گام نخست را همین امروز بردارید.

بررسی روش‌هایی که می‌تواند روحیه و عملکرد کارکنان شما را بهبود بخشد

## جادوی مدیریت خلاقانه



معطوف کنید. باید از خود انتظار بالایی داشته باشید چرا که راه تعالی این است، رشد و پیشرفت شما مبتنی بر انتظاراتی است که شما از خود دارید. اگر از خود توقع کمی داشته باشید، معمولی باقی خواهید ماند و اگر از خود توقع بالایی داشته باشید، به جایگاهی متعالی خواهید رسید. به استقبال تغییر بروید. یک چیز مسلم است و آن این است که فرصت‌های فردا، مشابه فرصت‌های امروز نخواهند بود. افراد اثربخش همواره در سازمان از رؤسا، زیردستان و خصوصاً همکاران سایر بخش‌های سازمان می‌پرسند:

«انتظار چه مشارکتی از من در حوزه کاری سازمان دارید؟ و این مشارکت را چه زمان، به چه نحوی و در چه قالبی انتظار دارید؟» این پرسش‌ها، بنیان حقیقت سازمان‌های دانش‌مدار را تشکیل می‌دهد. یک کار اثربخش حاصل تلاش جمعی اعضای گروهی است که دانش و مهارت‌های متنوعی دارند.

## مشارکت معجزه می‌کند

هرگز تا قبل از این در تاریخ محیط کار، مفهوم کار تیمی این‌قدر برای عملکرد سازمان‌های موفق مهم نبوده است. با رشد سریع تغییرات اجتماعی، فناوری و اطلاعات،

استراحت بین ساعات کاری وجود دارد و کارهایی از این قبیل در ایجاد صمیمیت کارکنان و تولید انگیزه و آرامش مثرمر خواهد بود. پس همین حالا شروع کنید و با توجه به شناختی که از کارکنان خود دارید و با اهتمام به امکانات و شرایط خاص مجموعه‌ای که مدیر آن هستید، راهکاری را برای ایجاد رفاقت و جوی دوستانه یافته و آن را عملی کنید.

## به استقبال تغییر بروید

برای اثربخشی باید بر منشأ اثر بودن تمرکز کنید و از خود پرسید «من چه کاری می‌توانم انجام دهم که در عملکرد و نتایج کسب‌شده در سازمانم سهیم باشم؟» سپس از خود پرسید «برای داشتن این سهم، باید در چه زمینه‌هایی پیشرفت شخصی داشته باشم؟» برای منشأ اثر بودن، اغلب لازم است که از حیطه تخصصی، حرفه‌ای و یا حتی واحدی در سازمان خود فراتر بروید و به حوزه‌هایی وارد شوید که عملاً «عملکرد» سازمان شما را تشکیل می‌دهند. این امر هم به‌نوبه خود اقتضای می‌کند تمرکز خود را به محیط خارجی یعنی جایی که نتایج حاصل از فعالیت سازمان شما در آنجا عرضه می‌شود،



پرتو جغتایی

روزنگارگر

مدیریت خوب و خلاقانه گروهی از کارمندان، درست همانند آرایشگری، نانوائی یا نواختن پیانو و حتی باغبانی نیاز به مهارت دارد. از آنجایی که شما قرار است در قالب یک مدیر ایده‌آل و عادل شرایطی را برای بهتر شدن وضعیت کارکنان خود فراهم کنید، ضروری است علاوه بر پایبندی به اصول سنتی مدیریت تا حد زیادی در روش خود خلاق باشید. بخش مهمی از رشد و پیشرفت شما به‌عنوان رهبر در یک گروه این است که یاد بگیرید چگونه موقعیت‌ها و بحران‌های دشوار بین کارمندان را از سر راه خود بردارید و به‌خوبی با آن‌ها تعامل کنید. از طرفی، باید به این موضوع توجه داشته باشید که چه در یک استارت‌آپ، چه در یک کارخانه و یا کارگاه تولیدی و چه در سازمان این شما باید که مدیریت را برعهده دارید. حفظ کارمندان خوب و یا اعضای تیمی که کارشان را بلدند و به‌بهره‌وری و پیشرفت تیم و تمام مجموعه و سازمان کمک می‌کنند، بسیار حائز اهمیت است. موفق‌ترین صاحبان کسب‌وکار، رگ خواب کارکنان‌شان را به‌خوبی می‌شناسند و در راهی قدم برمی‌دارند که همکاری با کارمندان برای‌شان در زمان حال و آینده برای موفقیت کسب‌وکار و در برخی از موارد برای ادامه سرمایه‌گذاری جذاب و موفقیت‌آمیز باشد.

اگرچه همه ما دوست داریم در محیط‌های مدرن و بزرگ و مجهز به آخرین فناوری‌ها کار کنیم، اما این عناصر در قبال وجود یک اتمسفر سرد، بدون ارتباط و شرایط نامتناسب با شخصیت کارکنان ارزشی ندارد. شاید فردی بتواند با یک رایانه کند و قدیمی یا سیستم‌های به‌روز نشده کنار بیاید، اما هرگز نمی‌تواند در کنار یک همکار عبوس، عصبی و خشمگین که چشم‌دینش را ندارد، کار کند. پس مراقب باشید که باید به نوع روابط کارکنان با یکدیگر، روش‌های برقراری ارتباط و صمیمیتی که باید در محیط کار برقرار باشد، اهمیت دهید و مدام سعی در بهبود شرایط داشته باشید. برگزاری مسابقات ورزشی، بازی‌های رایانه‌ای، دورهمی‌های کارمندی در محیط‌هایی مانند کافه یا رستوران، تماشای مسابقات ورزشی، ایجاد محیط مناسب برای مشورت و هدف‌گذاری‌های سازمان یا شرکت، عیادت از یکدیگر در هنگام بیماری، برگزاری بازی‌های گروهی در اوقاتی که به‌دلیل فشار کاری نیاز به

## لنگرگاه

## دریاچه افسانه‌ای



دریاچه تخت‌سلیمان جایی است که مردم محلی پیدایش آن را بر اثر کوبیدن عصا به دست حضرت سلیمان در این محل می‌دانند. افسانه‌هایی نیز درباره وجود گنج‌های بی‌شمار در اعماق این دریاچه وجود دارد که از میان آن‌ها گنجینه‌های کوروش کبیر،

اشکانیان و ساسانیان مشهور هستند اما به‌دلیل عدم دسترسی به عمق این دریاچه هرگز درستی این افسانه‌ها ثابت نشده است. عمق دریاچه تخت‌سلیمان قابل رؤیت نیست و به‌دلیل رسوب بالا در آب آن تنها سطح آب دیده می‌شود. آب دریاچه تخت‌سلیمان آهکی است برای همین امکان شنا، غواصی و دسترسی به عمق آن وجود ندارد. آب این دریاچه همچنین برای نوشیدن انسان یا دام مناسب نیست و مشکلات گوارشی ایجاد می‌کند. این دریاچه بخشی از مجموعه تخت‌سلیمان است که در ۲۹ آذرماه سال ۱۳۱۶ به شماره ۳۰۸ در فهرست آثار تاریخی کشور به ثبت رسیده است. در سال ۱۳۸۰ پرونده ثبت جهانی مجموعه تخت‌سلیمان نیز در یونسکو گشوده شد و در تیرماه سال ۱۳۸۲ (۲۰۰۳) به‌عنوان چهارمین اثر ایران پس از چغازنبیل، تخت‌جمشید و میدان نقش جهان به شماره ۱۰۷۷ به ثبت جهانی رسید. تخت‌سلیمان در ۴۵ کیلومتری شمال شرق شهر تکاب در جنوب شرقی استان آذربایجان غربی قرار دارد. برای رفتن به تخت‌سلیمان می‌توان به تهران باید به سمت قزوین و سپس زنجان حرکت کنید و از آنجا راهی بیجار، تکاب و تخت‌سلیمان شوید. مسیر تهران، اسلامشهر، ساوه، کبودرآهنگ، بیجار و تکاب نیز شما را به می‌رساند.

## کاروبار

## ساخت جعبه‌های کادویی



نزدیک نوروز است و رسم کهنه عیدی دادن و عیدی گرفتن کماکان در فرهنگ مردم ایران پابرجاست. از دیرباز رسم بر این بوده که در دیدوبازدیدهای نوروزی بزرگ‌ترهای فامیل به کوچک‌ترها عیدی می‌دادند و سال جدید را برای‌شان شیرین‌تر می‌کردند.

بخش مهمی از هدیه‌دادن بسته‌بندی هدایایی است که می‌خواهیم به عزیزانمان بدهیم. این روزها جعبه‌های جذاب کادویی رنگارنگی در بازار موجود است که می‌توانیم زیباترین‌شان را بنا به سلیقه خودمان انتخاب کنیم و کادوی خود را در آن به عزیزانمان تقدیم کنیم. ساخت این جعبه‌ها و پاکت‌های کادویی کار چندان سختی نیست و سال‌هاست به‌عنوان یکی از مشاغل محبوب خانگی در نظر گرفته می‌شود. با یادگیری اصول اولیه ساخت جعبه کادویی، شما می‌توانید با استفاده از وسایل ساده‌ای مانند مقواهای رنگی، کاغذهای رنگی، چسب، روبان و... اقدام به ساخت جعبه کادویی در منزل کنید. این کسب‌وکار نیاز به حوصله و سلیقه بسیار زیادی دارد تا بتوانید محصولات خاص و زیبایی را تولید کنید. باکس‌های زیبا و تمیز خاطره قشنگی را از هدیه یک دوست در ذهن ماندگار می‌کند. تهیه و ساخت جعبه‌های هدیه یکی از عنوان‌های کار در خانه محسوب می‌شود که نیاز به داشتن مدرک تحصیلی ندارد. در ضمن لازم نیست به‌دنبال اخذ مجوز از هیچ ارگانی باشید. به مکان بزرگ و سرمایه آنچنانی هم احتیاج ندارد.

شما به‌احتی از سایت‌های مختلف اینترنت می‌توانید مهارت لازم را به‌دست آورید و شروع به کار کنید.

## دگردیسی

## ارابه‌چی‌های وفادار



شاید باورش برای شما چندان ساده نباشد، اما هنوز هم هستند مردانی که در کوچه‌پس‌کوچه‌های روستاها و برخی شهرهای کوچک در سراسر ایران، روزگارشان خلاصه می‌شود در چرخش چرخ ارابه‌هایی که با کمک اسب بارکشی که به آن متصل است،

می‌چرخد. مردانی که پایه‌پای همین ارابه به‌دنبال روزی خود می‌گردند و اگر زمانی برسد که چرخ این ارابه بچرخد، چرخ معیشت‌شان نیز از حرکت می‌ایستد. شغل «ارابه‌کشی» قدمتی طولانی معادل ۱۵۰۰ سال در کشور ما دارد. سال‌های دوری که کالاهایی نظیر تخته‌های چوب، قطعات آهنی برنج، گازوئیل، گالی و نفت توسط همین ارابه‌ها جابه‌جایی می‌شد و اگر ارابه‌چی‌ها نبودند هیچ حمل‌ونقلی انجام نمی‌گرفت. این روزها اما در بار ارابه‌چی‌هایی که هنوز به شغل سنتی و دیرینه خود وفادار مانده‌اند، تنها وسایل به‌دردنخور و دورریختنی مانند نخاله‌های ساختمانی و ضایعاتی که ماشین‌ها جابه‌جا نمی‌کنند، مانده است. گاهی نیز پیش می‌آید باری بخواهد از کوچه‌ای بگذرد که ماشین‌رو نیست، آن وقت باید دست به دامان ارابه‌کش‌ها شد. زمانی اما همه‌چیز تفاوت داشت، سال‌هایی بود که جابه‌جایی برنج، گندم و مایحتاج مهم مردم از جایی به جایی دیگر بدون کمک ارابه‌چی‌ها امکان‌پذیر نبود. شغل «ارابه‌کشی» هنوز هم در برخی نقاط ایران عزیز ما زنده است و نفس می‌کشد، اما بدون شک این حرفه نیز مانند بسیاری از شغل‌های قدیمی و کهن دیگر، نقش‌های آخر خود را می‌کشد و با پیشرفت تکنولوژی و قدم گذاشتن به زمانه اکنون به تاریخ می‌پیوندد و تنها نامی از آن به یادگار می‌ماند.

شکوفه‌های بهاری گیلانی - شیراز



زادبوم

## من فهمیده‌ام که...

اگر می‌خواهم لذت رشد و پیشرفت را لمس کنم، باید خود را برای تحمل «درد» آماده کنم.

رواق

مهاجرت مسلمانان هندوستان به کشور پاکستان - سال ۱۹۴۶



یادنگاره