



مرکز تحقیقات اسلامی


اصفهان

گامی




عمران
علیهما صلوات

www. **Ghaemiyeh** .com
www. **Ghaemiyeh** .org
www. **Ghaemiyeh** .net
www. **Ghaemiyeh** .ir



معرفی کتب مدیریت



مرکز تحقیقات رایانه ای فائمه اصمهان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

معرفی کتب مدیریت

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

۵	فهرست
۷	معرفی کتب مدیریت
۷	مشخصات کتاب
۷	مدیریت در عرصه فرهنگها
۸	انتظار عدالت و عدالت در سازمان
۸	روانشناسی پرورشی نوین
۱۱	مدیریت تولید
۱۴	معرفی و خلاصه کتاب مدیریت رسانه
۱۹	نادر شاه افشار
۲۲	شما برنده به دنیا آمده اید
۲۴	مدیریت زندگی
۲۸	زندگی نامه ابن مسعود از مهدی سردار
۳۰	مدیریت با عشق
۳۴	سه شنبه ها با موری
۴۰	۲۱ راز موفقیت در لحظه های بحرانی
۴۴	روانشناسی رابطه ها
۴۸	مدیریت دانش در سازمان
۴۸	پرورش راهبردی
۴۹	توانمند سازی کارکنان
۴۹	نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها
۵۰	توسعه کارکنان
۵۰	خلاقیت و نوآوری درانسانها و سازمانها
۵۰	هوش هیجانی

۵۱	در مسیر سرآمدی
۵۱	اخلاق در مدیریت
۵۱	تیم سازی
۵۱	مدیریت تحول در یک هفته
۵۲	مدیریت تحول استراتژیک
۵۲	مبانی مدیریت بازاریابی
۵۲	مدیریت پروژه
۵۲	اصول بازاریابی
۵۲	تئوری و مسائل اقتصاد مدیریت
۵۳	روش تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت
۵۳	مدیریت ریسک
۵۳	درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

معرفی کتب مدیریت

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: معرفی کتب مدیریت / www.modiryar.com

ناشر: www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتالی: اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری: نرم افزار تلفن همراه ، رایانه

موضوع: مدیریت - کتب

مدیریت در عرصه فرهنگها

مباحث و دیدگاهها **Managing Across Cultures : Issues and Perspectives** نویسنده : پت جوینت ، ملکم وارنر ، مترجم : محمد تقی نوروزی نشر مشترک سازمان سمت و مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) تعداد صفحه : ۵۸۴ صفحه کتاب مدیریت در عرصه فرهنگها مباحث و دیدگاهها حاصل کار شبکه‌ای بین‌المللی از دانشمندان مدیریت در اقصی نقاط جهان (برزیل، کانادا، جمهوری چک، فرانسه، هنگ کنگ، آلمان، هلند، نروژ، لهستان، سوئد، انگلستان و ایالات متحده امریکا) و حتی دانشگاهها و دانشکده‌های بازرگانی است. ضمن اینکه بر تشریک مساعی قبلی دو ویراستار آن، که در ویرایش قبلی با عنوان مدیریت در فرهنگهای مختلف منتشر شد استوار گردیده است. بیشتر مقالات مجموعه حاضر به طور خاص برای گنجاندن در این کتاب سفارش داده شده است. برخی از مقاله‌ها نسخه‌های تجدید نظر شده مقاله‌های علمی‌ای است که در همایشهای سالهای ۱۹۹۴ و ۱۹۹۵ در زمینه مدیریت میان‌فرهنگی عرضه گردید. این کتاب در سه بخش مقدمه کلی، مطالعات منطقه‌ای و مباحث میان‌فرهنگی و در بیست و دو فصل تألیف و برای دانشجویان رشته مدیریت در مقطع کارشناسی ارشد و دکترا به عنوان منبع اصلی درس «مدیریت تطبیقی» به ارزش ۴ واحد و کمک‌درسی برای دروس «مدیریت بین‌الملل» و «رفتار سازمانی پیشرفته» ترجمه شده است. برای اطلاع بیشتر در مورد هدف از ترجمه کتاب و ضرورت آن، پیشنهاد می‌شود حتماً پیشگفتار مترجم را مطالعه نمایید. فهرستپیشگفتار مترجم پیشگفتار مؤلف بخش اول: مقدمه کلی فصل اول: مقدمه: رویکردهای میان‌فرهنگی فصل دوم: ایجاد شبکه‌ها و گذر از مرزها: پویاییهای تولید دانش در جهان فراملتی فصل سوم: فرهنگ: مرور نظریه‌های چهارم: نقش علوم اجتماعی در مطالعه تحول اقتصادی و فرهنگی فصل پنجم: رهیافتهای عمل‌گرا و کل‌گرا به مدیریت در دموکراسیهای ... فصل ششم: فرهنگهای ملی و ارزشهای کارکنان سازمانی: زمانی برای نگاهی دیگر بخش دوم: مطالعات منطقه‌ای فصل هفتم: مدیریت در امریکا: بازآفرینی فرهنگ رقابت جویفصل هشتم: وقتی جهان می‌چرخد: تغییرات کوتاه‌مدت در دسته‌های بین‌المللی فصل نهم: تصویرهایی از اروپا: گذشته‌ها حال و آینده فصل دهم: نگرشها، ارزشها و الزامات رهبری - مقایسه‌های فرهنگی ... فصل یازدهم: حساسیت به فرهنگ اجتماعی در تصمیم‌گیری مدیریتی: مطالعه‌ای ... فصل دوازدهم: مقایسه نقشها، ادراکات و رفتار مدیریتی در بریتانیا و آلمان فصل سیزدهم: توسعه مدیریت: تضادها و تنگناهای پدید آمده در بررسی ... فصل چهاردهم: مدیریت در آسیا: ابعاد میان‌فرهنگی فصل پانزدهم: ارزشهای کاری در ژاپن: کار و انگیزش کاری در یک فضای تطبیقی فصل شانزدهم: فرهنگ، آموزش و صنعت: مدیریت مطالعات مدیریتی در ژاپن فصل هفدهم: زیر و رو شدن جهان: تجارت در آسیا بخش سوم: مباحث میان‌فرهنگی فصل هجدهم: در جستجوی مدل فراملی: مطالعه گزینه‌های ساختاری در شرکتها ... فصل نوزدهم: جابه‌جایی مدیران اجرایی: تاکتیکهای فردی و سازمانی فصل بیستم: کارآفرینان در محیطها و فرهنگهای مختلف، در بریتانیا، نروژ و ... فصل بیست‌ویکم: فرهنگ، رفتار مصرف

کننده و بخش بندی بازار جهانی فصل بیست و دوم: عوامل میان فرهنگی مزیت رقابتی در داخل و خارج در ابتدای هر فصل مقدمه و در پایان آن نتایج و منابع درج شده است

انتظار عدالت و عدالت در سازمان

مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (Advanced Organizational Behavior Management) نویسنده: دکتر علی رضائیان، چاپ: اول، ۱۳۸۴ تعداد صفحه: ۹۲ ص شابک: ۹۷۰-۴۵۹-۹۶۴ کتاب ارزنده ای نوشته ی چهره ی ماندگار مدیریت ایران استاد دکتر علی رضائیان می باشد که برای کلیه ی علاقمندان مدیریت دارای مطالب قابل توجه و ارزشمندی می باشد. فهرست: پیشگفتار فصل اول: ظهور انگیزش فصل دوم: نظریه های انگیزش فصل سوم: انگیزش از طریق برابری فصل چهارم: انگیزش از طریق عدالت فصل پنجم: عدالت رویه ای فصل ششم: عدالت مرادده ای فصل هفتم: انصاف جایگزین اعتماد منابع

روانشناسی پرورشی نوین

تالیف دکتر علی اکبر سیف

معرفی کتاب روانشناسی پرورشی نوین- روانشناسی یادگیری و آموزش- تالیف دکتر علی اکبر سیف ویرایش ششم چاپ اول- چاپ مکرر چهل و نهم پاییز ۱۳۸۶ - ۵۱۵۰ نسخه - چاپ نیل مباحث مورد بحث: هوش و تفکر راهبردهای یادگیری و مطالعه هوش نمی توان تعریفی مشخص از هوش بدست آورد که مورد توافق همه ی روانشناسان باشد. اما عناصر هوش مورد توافق است. عناصر هوش: ۱- توانایی پرداختن به امور انتزاعی: افراد با هوش بیشتر با امور انتزاعی در ارتباط هستند تا امور عینی (امور انتزاعی: اندیشه ها نمادها روابط مفاهیم اصول). ۲- توانایی حل کردن مسایل: توانایی پرداختن به موقعیت های جدید ۳- توانایی یادگیری: به ویژه توانایی یادگیری انتزاعی (برخی از روانشناسان به این عنصر استعداد گفته اند). (الفرد بین روانشناس فرانسوی به کمک دستیار خود سیمون به پیشنهاد یک شرکت آموزشی نخستین آزمون عینی هوش را درست کرد. آزمون بین و سیمون برای کودکان ۳ تا ۱۳ سال درست شد. به کمک این آزمون برای هر کودک یک سن عقلی تعیین می شد. بدین شرح که از یک کودک سوال هایی پرسیده می شود که از تمام کودکان ۶ ساله پرسیده می شود. آنگ کودک بتواند به این سوال هل به طور صحیح جواب دهد سن عقلی ۶ به وی تعلق می گیرد. حال کودک می تواند ۶ سال داشته باشد یا ۴ سال و یا ۸ سال. با وجود اینکه روانشناسان هنوز نتوانسته اند تعریفی خاص از هوش بدست بیاورند اما هوش را به ۲ دسته تقسیم کرده اند: هوش یگانه و هوش چند گانه هوش یگانه از نظر و کسلر: یک توانایی کلی که فرد را قادر می سازد تا به طور منطقی بیاندیشد فعالیت هدفمند داشته باشد و به طور موثر به کنش متقابل پردازد. هوش یگانه از نظر اسپرمن: معتقد به یک هوش کلی است و آن را با نمایش می دهد. هوش چند گانه از نظر ۴ روانشناس مورد تحلیل قرار گرفته است به نام های: ترستون/گیلفورد/استن برگ/گاردنر هوش چند گانه از نظر ترستون: درک کلامی (توانایی درک قیاس های کلامی و خواندن و فهمیدن متن) سیالی واژه (توانایی کار کردن با واژگان) سهولت عددی (سرعت و درستی محاسبات) تجسم فضایی (توانایی انجام کارهایی نظیر چرخاندن اشیا در ذهن) حافظه تداعی (توانایی یادآوری کلمات آریه شده به صورت جفت) سرعت ادراکی (توانایی یافتن دفعاتی که یک کلمه در یک متن تکرار شده) استدلال (توانایی حل مسایل ریاضی و منطقی) الگوی ساخت گیلفورد: ۱- عملیات: به فرایند های مهم هوش گویند. ۱- شناخت (دانستن/کشف کردن/آگاه شدن) ۱-۲ حافظه و یادآوری ۱-۳ تفکر واگرا (تولید پاسخ های چند گانه) ۱-۴ تفکر همگرا (تولید یک پاسخ واحد قابل قبول) ۱-۵ ارزشیابی (داوری درباره ی خوبی) ۲- محتوا: همان اطلاعات ذهنی است. ۲-۱ شکلی یا دیداری (تصاویر ذهنی) ۲-۲ نمادی (اعداد) ۲-۳ معنایی (معنی

کلمات) ۲-۴ رفتاری (اطلاعات غیر کلامی مانند هیجان) ۳- فرآورده ها: محصول های عملیات بر روی محتوا است. ۳-۱ واحد ها ۳-۲ طبقات ۳-۳ روابط ۳-۴ نظام ۳-۵ تغییرات (دگرگونی اطلاعات) ۳-۶ تلویحات (برون یابی /پیش بینی بر اساس اطلاعات) به طور خلاصه محتوا چیزهایی اند که مردم به آنها فکر می کنند عملیات ذهنی چگونگی اندیشیدن افراد را نشان می دهند و فرآورده به نتایج اندیشه ی افراد گفته می شود. هوش چند گانه از نظر استن برگ: هوش تحلیلهوش افرینندههوش عملیهوش چند گانه از نظر گاردنر: کلامیمنطقی-ریاضیدرون فردیمیان فردیطبیعت گرایانهموسیقیاییبدنی-جنبشیفضایینظریه ی هوش سه بخشی استن برگ: هوش از مجموعه ای از مهارت های تفکر و یادگیری تشکیل یافته که در حل مسایل تحصیلی و زندگی روزانه مورد استفاده قرار می گیرند. ۱- هوش تحلیلی: به توانایی انسان در برخورد موثر با مسایل گفته می شود و معرف توانایی کلامی تفکر انتزاعی پردازش اطلاعات و سازماندهی به مطلب است. (رویکرد خبر پرداز) ۲- هوش افریننده: تولید اندیشه های تازه پیشنهاد دادن روش های نو برخورد متفاوت با مسایل و ترکیب کردن اطلاعات به راههای جدید. برخورد موثر و سریع با: ۱- موقعیت های تازه: بینش ۲- موقعیت های آشنا: خود کاری ۳- هوش عملی: توانایی پرداختن به مسایل و مشکلات زندگی روزانه را شامل می شود. به فرد امکان تمرین کردن به کار بستن و استفاده از آنچه را که در موقعیت های رسمی یا غیر رسمی یاد گرفته می دهد. کسانی که دارای این هوش هستند می توانند با جنبه های متغیر محیط خود سازگار شوند و در صورت لزوم به تغییر محیط خود اقدام کنند تا آن را با نیاز های خود هماهنگ کنند تا محیط زندگی بهتری برای خود درست کنند. برخی افراد در بعضی از این هوس ها قوی اند در حالیکه بعضی دیگر ممکن است در همه ی هوش ها قوی باشند. غالب تکالیف آموزشی گاهی نیازمند ترکیبی از این ۳ هوش هستند. نظریه ی هوش های چند گانه گاردنر: شامل ۸ نوع هوش است. زبانی /موسیقیایی /منطقی-ریاضی /فضایی /بدنی-جنبشی /طبیعت گرایانه /میان فردی /درون فردی. در این نظریه چنین فرض شده که در میان افراد از لحاظ هوش های مختلف تفاوت وجود دارد. گاردنر و استن برگ هر ۲ معتقدند که هوش در فرهنگ های مختلف به صورت متفاوت ظاهر می شود. کسانی که دارای هوش میان فردی هستند معمولاً دارای مشاغل معلمی یا درمان گری هستند. ایراد بزرگ نظریه ی گاردنر: اجزای هوش او همبستگی بسیار بالایی دارند و از هم مستقل نمی باشند. هوش هیجانی: (EQ) معادل با هوش میان فردی در نظریه ی گاردنر می باشد. هوشبهر: (IQ) نمره ی فرد در آزمون های سنجش هوش را گویند. این مبحث دارای یک نموداریست که تقعر آن به سمت پایین است. درجه بندی این نمودار بین ۷۰ تا ۱۳۰ است. حدود ۹۵٪ از افراد دارای هوش ۷۰ تا ۱۳۰ هستند و ۲٪ کمتر از ۷۰ و ۲٪ بیشتر از ۱۳۰. استثنایی بودن: نمره ی ۷۰ مرز عقب ماندگی ذهنی است. برای تصمیم گیری تنها هوشبهر زیر ۷۰ کافی نیست بلکه باید مهارت های سازگارانه ی او نیز در نظر گرفته شود. استثنایی پایین: عقب مانده ذهنی استثنایی بالا: سرآمد (قریحه) دانش آموز سرآمد کسی است که در یک یا چند زمینه تحصیلی مانند علوم ریاضیات زبان علوم اجتماعی دارای توانایی قابل ملاحظه ای هستند و به راحتی قابل آموزش اند. قریحه: توانایی تولید عملکرد استثنایی آموزش هوش: کوشش هایی که به منظور بالا بردن سطح هوش صورت گرفته ثمربخش بوده اند. یکی از رویاهای دیرینه آموزشی یافتن راهی برای باهوش کردن افراد است. منظور صرفاً اطلاعات دادن و ایجاد مهارت های مختلف نبوده بلکه به طور کلی ایجاد توانایی یادگیری و کسب دانش ها و مهارت های تازه بوده. غنی سازی موثر: یکی از برنامه های آموزشی معروف آموزش توانایی های هوشی یا ذهنی است. در این برنامه افراد یک رشته تکلیف کتبی انجام می دهند که هدفشان ایجاد مهارت های ذهنی است. تمرین سنجیده: بالا بردن قریحه ی افراد است و هدف اصلی آن ایجاد و گسترش مهارت است. شامل تمرین هایی برای توانایی های شناختی و هم کارکرد های بدنی است. راهبرد های یادگیری و مطالعه ی شناخت و فرا شناخت راهبرد: یک برنامه یا نقشه کلی است که از مجموعه ای عملیات تشکیل می یابد و برای رسیدن به یک هدف معین طراحی و اجرا می شود. شناخت: فرایند ها یا جریاناتی که به کمک آنها یادگیری یادآوری و تفکر صورت می پذیرد. (دانستن) فراشناخت: دانش فرد درباره ی چگونگی یادگیری خودش. دانش فرا شناختی: ۱- دانش مربوط به خود یاد گیرنده: مانند آگاهی از رجحان ها و یا نقاط ضعف و

قوت ۲-دانش مربوط به تکلیف یا موضوع یادگیری: مانند اطلاعات مربوطه به سطح دشواری موضوع ۳-دانش مربوط به راهبرد های یادگیری فرا یادگیری: به تسلط فرد بر آنچه در حال یادگیری اش است گفته می شود و کلی تر از فراشناخت است. راهبرد های شناختی: اقداماتی هستند که ما به کمک آنها اطلاعات تازه را برای پیوند دادن و ترکیب کردن با اطلاعات قبلی اموخته شده و ذخیره سازی آنها در حافظه ی دراز مدت آماده می کنیم. در ۳ دسته کلی تقسیم می شوند: تکرار/بسط/سازمان دهی ۱-تکرار یا مرور: ۱-۱: موضوعات ساده و پایه(غیر معنی دار) از طریق: بخش بخش حفظ کردن/تمرین پراکنده ۱-۲: موضوعات پیچیده(معنی دار) از طریق: انتخاب نکات مهم و کلیدی/خط کشیدن زیر نکات مهم/برجسته سازی یک کتاب درسی/رو نویسی هدف از تکرار یا مرور: نگهداری در حافظه ی فعال تا زمان استفاده از آن یا انتقال به دراز مدت. این راهبرد ها یادگیرندگان را در انتخاب و کسب اطلاعات و دانش مورد نظر یاری می دهند. ۲-بسط و گسترش: ۲-۱: مطالب ساده و پایه(اتصال) از طریق: مکان هاسر واژه:(از طریق ان بین مواد اطلاعاتی نوعی ارتباط ایجاد می شود مثل سکوت) کلمه کلیدی:(با استفاده از یک کلمه ی آشنا ۲ کلمه به هم ربط داده می شوند)واسطه:(ارتباط بین مطالب و مواد غیر مرتبط)تصویر سازی:(بر قراری ارتباط معنی دار بین مطالب از طریق ایجاد یک رابطه ذهنی بین آنها) ۲-۲: مطالب پیچیده از طریق: یادداشت برداری:(انتخاب و ثبت نکات مهم و کلیدی هنگام خواندن یک مطلب یا گوش دادن یک سخنرانی)شرح نویسی:(علامت گذاری و حاشیه نویسی)قیاس گریخلاصه کردن:(نوشتن عبارات کوتاه که معرف اندیشه های اصلی موضوع باشد) هدف از بسط یا گسترش: یاری فراگیران در ارتباط بین مطالب جدید با قدیم. این کار از راه افزودن جزئیات بیشتر به مطالب تازه خلق مثال ها و مواردی برای ان ایجاد تداعی بین ان و اندیشه های دیگر و استنباط کردن درباره ی ان انجام می شود. ۳-سازماندهی: ۳-۱: مطالب ساده از طریق تقطیع:(دسته بندی) ۳-۲: مطالب پیچیده از طریق: تهیه ی سر فصل های کتاب درسی/تبدیل متن به نقشه(نقشه ی مفهومی یا الگوی مفهومی).بهترین و کامل ترین نوع راهبرد های یادگیری و مطالعه سازماندهی است. برای معنی دار ساختن یادگیری به مطالبی که قصد یادگیری انها را داریم نوعی چهار چوب یا سازمان تحمیل می کنیم. اگر این چهار چوب ویژه ی اطلاعات جدید باشد نوعی سازمان درونی به وجود می آید. اگر این چهار چوب مطالب جدید را به دانش موجود ربط دهد چهار چوب بسطی به وجود می آید. یکی از راه های بسیار موفقیت امیز سازماندهی مطالب استفاده از نقشه ی مفهومی است. نقشه ی مفهومی: به یادگیرنده در سازمان دادن به مطالب در ذهن خود کمک می کند. الگوی مفهومی: یادگیرنده را در درک و فهم مطالب و یادگیری معنی دار کمک می کند. هدف ان ایجاد یک بازنمایی ذهنی روشن و مفید از آنچه قرار است بیاموزد است. یادگیرندگان را در ارایه ی راه حل های خلاق برای مسایل توانا تر می سازد. کاربردهای نقشه ها و الگو های مفهومی: ۱-استفاده به عنوان پیش سازمان دهنده: ارایه معلم هنگام درس ۲-خوانندگان پس از خواندن فصلی یک نقشه مفهومی درست کنند. ۳-معلم با بررسی نقشه های مفهومی نقاط ضعف قوت یادگیرندگان را تشخیص می دهد. ویژگی های الگوی مفهومی: ۱-کامل بودن ۲-خلاصه بودن ۳-قابل فهم بودن ۴-عینی بودن: برای یادگیرنده آشنا باشد. ۵-مفهومی بودن ۶-مناسب بودن راهبردهای فرا شناختی: راهبرد های شناختی راه های یادگیری هستند و راهبرد های فرا شناختی تدابیری هستند برای نظارت بر راهبرد های شناختی و کنترل و هدایت انها. راهبرد های فرا شناختی به ۳ دسته تقسیم می شوند: برنامه ریزی/نظارت و ارزشیابی/نظم دهی ۱-برنامه ریزی: A: تعیین اهداف B: پیش بینی زمان لازم برای مطالعه C: تحلیل چگونگی برخورد با موضوع یادگیری D: تعیین سرعت مطالعه E: انتخاب راهبرد های شناختی ۲-نظارت و ارزشیابی: A: ارزشیابی از پیشرفت B: نظارت بر توجه C: طرح سوال هنگام مطالعه D: بررسی زمان و سرعت مطالعه ۳-نظم دهی: A: تعدیل سرعت زمان B: اصلاح یا تغییر راهبرد شناختی روش های آموزش راهبردها: ۱-پس ختام ۲-روش کاپس ۳-روش مردرد ۴-آموزش دو جانبه ۵-مطالعه ی مشارکتی ۶-آموزش هم شاگردی ۷-پرسیدن دو جانبه پس ختام: پیش خوانی preview سوال کردن question خواندن read تفکر از refgeet حفظ گفتن recite مرور کردن review پس خبا: پیش خوانی preview سوال کردن

question خواندن read به خود پس دادن self-recitation از مون کردن test روش کاپس: شخصیت های داستان character هدف داستان aim مشکل problem راه حل solve روش مردر: حال و هوا mood درک و فهم undrestand یادآوری recall کشف و هضم detect بسط و گسترش digest& explore مرور و پاسخ respond & raxiew آموزش دو جانبه: سوال کردن/خلاصه کردن/توضیح دادن و روشن ساختن نکات پیچیده/پیش بینی رویداد های آینده این روش به صورت گروهی اجرا می شود. در اصل این روش برای بهبود خواندن و فهمیدن دانش آموزانی که در این زمینه مشکل داشتند ابداع شد. مطالعه ی مشارکتی: یادگیرندگان به صورت دو نفری با هم کار می کنند به نوبت خلاصه دهی می کنند. آموزش هم شاگردی: کسی که بیشتر می داند به کسی که کمتر می داند درس می دهد. آموزش یک دانش آموز به وسیله ی یک دانش آموز دیگر. به صورت ۲ نفره انجام می گیرد. دانش آموزی که با این روش آموزش می بیند محتوای درسی را بهتر درک می کند و سطح انگیزش بالا- تری دارد و سریع تر یاد میگیرد. دانش آموزی که آموزش می دهد گاهی بیشتر از دیگری سود می برد. در این روش سهم توضیح دهنده بیشتر از گوش دهنده است. پرسیدن ۲ جانبه: بین معلم و دانش آموز صورت می گیرد. هدف: افزایش تعداد و تنوع پرسشها جالب ترین جنبه ی این روش این است که نقش معلم و شاگرد را تغییر می دهد.

مدیریت تولید

تالیف: بابک کاظمی

انتشارات: پیام نور تلخیص : بهناز فاضل خورشید فصل اول شناخت تولید و فعالیت های تولیدی هدف های رفتاری ۱- آشنایی با مفاهیم مختلف تولید. ۲- آشنایی با عوامل تولید. ۳- آشنایی با عوامل تولید از نظر اقتصاد دانان. ۴- آشنایی با عوامل انسانی در تولید. ۵- آشنایی با ماشین آلات و وسایل در تولید. ۶- آشنایی با مواد خام و اولیه تولیدی. ۷- شناسایی با تکنولوژی ، مراحل ایجاد و انواع تکنولوژی. ۸- آشنایی با سازمان تولیدی. ۹- شناسایی شرایط محقق تولید به مفهوم صحیح ، جامع و کامل. ۱۰- شناسایی عوامل موثر در نظام تولیدی. مقدمه: تولید یعنی تغییر در منابع خام و تبدیل آن به محصولات و ایجاد ارزش افزوده جهت ارضای نیازها . برای تولید نیاز به عوامل و سازمان تولیدی است . تولید: تولید عبارت است از : ساختن ، ایجاد کردن ، آفرینش ، صنعت و بوجود آوردن . تولید از نظر اقتصادی: تغییر در منابع خام جهت تبدیل به محصولات و ایجاد ارزش اضافی به منظور ارضای نیازهای جامعه . ارزش افزوده: مبلغی که به ارزش مواد خام برای تبدیل به کالای ساخته شده صرف شده و به آن اضافه می شود . عوامل تولید: مجموعه ای از منابع مادی و انسانی که نیازمندیهای مختلف اقتصادی را تامین می کند . عوامل تولید از دیدگاه اقتصاد دانان : ۱- نیروی کار (Man) . ۲- ماشین آلات ، تجهیزات ، ابزار و وسایل (Machines) . ۳- مواد (Material) . ۴- روش ها و شیوه های کار (Methods) . ۵- مدیریت (Management) . نیروی کار: به افرادی که عملیات تولیدی را طبق برنامه ارائه شده انجام می دهند ، نیروی کار گفته می شود . کار صنعتی: به اجرای یک وظیفه مشخص در نظام انسان - ماشین به وسیله تاثیرات مشترک انسان ، مواد و قطعه کار، کار صنعتی گویند . مهندسی عوامل انسانی (ارگونومی) : بکارگیری علم زیست شناسی و تطابق آن با علوم فنی و مهندسی جهت رسیدن به تعادل به کار و کارگر که به اجرای صحیح کار منجر می شود . مدیریت: عبارت است از: طرح ریزی ، سازمان دهی ، رهبری و کنترل عملیات . وظیفه اساسی مدیریت هماهنگ کردن سایر عوامل تولید است . ماشین: عبارت است از : تمام وسایل مادی که در امر تولید مورد استفاده قرار می گیرد . انواع ماشین : ماشین آلات ابزار و ادوات ماشین ابزار ماشین آلات : تجهیزات و ابزاری که با نیروی محرکه مکانیکی یا الکتریکی کار می کند . ماشین آلات یا بصورت مستقل و یا به کمک انسان کار و تولید می کنند . ویژگی های ماشین آلات :- جسم زیاد- وزن زیاد- قدرت زیاد- سرعت زیاد ابزار یا افزار : به انواع وسایل مادی که ساخته دست بشر است و کارگر در عملیات مختلف از آنها استفاده می کند . انواع ابزار :- انواع بیلها- انواع

آچارها- انواع اهرمها- انواع قیچیها- انواع انبردستها- و غیره بازرادستی: به وسایلی مانند انبردست، آچار، بیل، کلنگ و غیره اطلاق میگردد که کارگر از آنها در عملیات مختلف استفاده می کند. ابزارآلات ماشینی: به وسایلی مانند تیغچه ها، مته ها و... اطلاق میگردد که روی ماشین تامین شده و در امور مختلف از آنها استفاده میگردد. انواع ماشین ابزار: - دریل برقی- ماشین سنگ زنی- قیچی برقی- اهر برقی مواد تولیدی: مواد خام و اولیه ای که در کارخانه تغییر شکل داده و به محصول تبدیل میگردد. مواد خام: موادی که مستقیماً از طبیعت استخراج شده و هیچگونه تغییر و تبدیلی روی آن صورت نگرفته باشد. انواع مواد خام: - سنگ آهن- نفت خام- مواد معدنی- پنبه- گندم- سبزی ها- غیره مواد اولیه: موادی که محصول کارخانه ها و عملیات تولیدی دیگری است که پس از تغییر و تبدیل به محصول دیگر تبدیل می شود. انواع مواد اولیه: - چرم- آرد- گندم- پارچه- شمش طلا- شمش آهن مواد غیر تولیدی: موادی که مستقیماً در امر تولید دخالت نداشته، ولی بطور غیر مستقیم در خدمت تولید و اداره امور سازمان است. انواع مواد کمکی و مصرفی: - مواد سوختی- گازوئیل- مازوت- ذغال سنگ- گریس- روغن موتور- لوازم و ملزومات دفتری- لوازم التحریر- اثاثه تکنولوژی: مجموعه ای از تواناییهای علمی و فنی، مهارتها، ابزار و دانشهایی که یک ملت برای عرضه خدمت یا ساخت کالا بکار می برد. اجزای تکنولوژی: ۱- ماشین ۲- نقشه ها و دانش استفاده از ماشینمراحل ایجاد و تکامل تکنولوژی: ۱- تحقیقات پایه ای و اساسی ۲- تحقیقات کاربردی و عملی (ایجاد کارخانه) ۳- تحقیقات توسعه ای (تولید انبوه) انواع تکنولوژی: ۱- سرمایه بر (خودکار- استفاده از ماشینهای اتوماتیک) ۲- مکانیزاسیون کامل (سرمایه بر- کاربر) ۳- مکانیزاسیون ناقص (کاربر- سرمایه بر) ۴- مکانیزاسیون دستی (کاربر) سازمان: ترکیب صحیح منابع انسانی و مادی جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده را سازمان گویند. سازمان تولیدی: واحد اقتصادی که با طرح ریزی منظم و علمی و با ترکیب بهینه عوامل تولید به قصد تولید کالاها و خدمات ایجاد می شود. شرایط تحقق تولید: ۱- فراهم آوردن منابع تولید به اندازه لازم و کافی ۲- ایجاد سازمان تولید به نحو صحیح و منطقی شرایط تحقق تولید: فصل سوم ارزیابی طرح های صنعتی اهداف رفتاری: ۱- جنبه های مختلف اقتصادی در بررسیهای اقتصادی تحلیل گردد. ۲- لزوم ارزیابی رقبا تشریح گردد. ۳- شرایط مناسب برای استفاده از روشهای سرمایه بر و کاربر تشریح شود. ۴- اجزای بررسیهای فنی تشریح گردد. ۵- عوامل مورد توجه در انتخاب روش تولید و تکنولوژی بررسی شود. ۶- کلیات بررسی فنی در کشور ما تشریح گردد. ۷- اهداف بررسی مالی شرح داده شود. ۸- هزینه هایی که در بررسی مالی محاسبه می شود بیان گردد. ۹- مواردی که برای بررسی مالی باید ارزیابی شود، توضیح داده شود. ۱۰- ارتباط بررسیهای مالی، اقتصادی و فنی تحلیل شود. ۱۱- ضرورت پیش بینی وضع طرح در سالهای آتی بررسی شود. ۱۲- تفاوت به طرحهای صنعتی تشریح گردد. ۱۳- بررسیهای لازم در تعیین محل اجرای طرح توضیح داده شود. ۱۴- عوامل مربوط به بررسی جغرافیایی طرح تشریح گردد. ۱۵- علت انتخاب محلهای نامناسب برای اجرای طرح شرح داده شود. ۱۶- مهمترین عوامل عینی برای انتخاب محل کارخانه تشریح گردد. مقدمه: قبل از سرمایه گذاری برای یک فعالیت صنعتی لازم است در مورد آن امکان سنجی گردد که این بررسیها در زمینه های: ۱- اقتصادی، ۲- فنی و ۳- مالی انجام می شود. جنبه های مختلف مورد بررسی در بررسیهای اقتصادی: ۱- طراحی و انتخاب محل اجرای طرح ۲- تعیین میزان و ترکیب محصول ۳- برنامه ریزی ۴- بازاریابی ۵- تحلیل آثار اجرای طرح در مورد میزان اشتغال، سطح قیمتها و... شرط اول و لازم برای موفقیت یک طرح: وجود بازار مناسب و کافی داخلی و خارجی برای عرضه محصولات تولیدی. شرایط مناسب برای استفاده از روشهای سرمایه بر: در مواردی که با کمبود کارگر مواجه ایم یا در مناطقی که مزد کارگر بسیار زیاد است از روشهای سرمایه استفاده میگردد. شرایط مناسب برای استفاده از روشهای کاربر: در کشورهایی مواجه با نیروی کار مازاد و عدم اشتغال کافی هستند، استفاده از روش کاربر مناسب است. موارد مطرح در بررسیهای اقتصادی: ۱- پیش بینی میزان فروش. ۲- قابلیت دسترسی به نیروی انسانی. ۳- برآورد کمی و کیفی نیروی انسانی مورد نیاز. ۴- بررسی کشش تقاضا. ۵- چگونگی قیمت گذاری. ۶- بررسی شیوه های بازاریابی و تبلیغات. ۷-

بررسی نظام توزیع . بررسیهای فنی: بررسی امکانات ساخت محصول با مشخصات فنی و کیفیت مورد نظر با توجه به دسترسی به وسایل و ماشین آلات ، نیروی انسانی و اجزای بررسیهای فنی : ۱- ماشین آلات فنی لازم ۲- نیروی انسانی ماهر ۳- مواد اولیه با توجه به مقدار و کیفیت مناسب ۴- سوخت ، آب و برق ۵- سایر عوامل و خدمات مورد نیاز نکات مورد ارزیابی در بررسی فنی : ۱- موجودی مواد اولیه ۲- زمان نصب و استقرار کارخانه ۳- زمان تولید آزمایشی و ورود به مرحله بهره برداری ۴- روش تولید و تکنولوژی ۵- زباله های ناشی از تولید ۶- ضایعات مواد ۷- آلودگی های صوتی عوامل فنی موثر در روش تولید : ۱- نوع و بازده کار ماشین ۲- درجه و لزوم نظارت یا خودکار بودن ۳- انعطاف پذیری خط تولید در ایجاد تنوع در محصولات ۴- مواد اولیه عوامل موثر در انتخاب روش تولید : ۱- قابلیت به کارگیری تکنولوژی پیشنهادی ۲- نیروی انسانی ماهر ۳- تاثیر تکنولوژی در سرمایه گذاری، نیروی کار و قیمت تمام شده ۴- نحوه انتقال تکنولوژی ۵- درجه وابستگی به منابع خارجی ۶- امکان اخذ دانش فنیهدف بررسی مالی طرح : تعیین مطلوبیت اقتصادی طرح از طریق تحلیل هزینه ها و فایده های حاصل شده در طول عمر اقتصادی طرح . هزینه هایی که در بررسی مالی پیش بینی و محاسبه می گردد : ۱- هزینه های سرمایه ای (ثابت) . ۲- هزینه های بهره برداری ۳- کل سرمایه گذاری در طرح . هزینه های سرمایه ای : ۱- دانش فنی ۲- هزینه های قبل از بهره برداری ۳- فاضلاب صنعتی و انسانی تفاوت بین تحلیل های مالی و بررسی های اقتصادی : تحلیل های مالی به محاسبه میزان بازده داخلی برای طرح ها می پردازد ولی در تحلیل های اقتصادی با توجه به وضعیت کل فعالیت های اقتضارن جامعه مورد توجه قرار می گیرد . ضرورت پیش بینی وضع طرح در سالهای آتی : ضروری است وضعیت طرح از نظر گسترش آینده نیز طوری پیش بینی گردد که از انعطاف لازم برخوردار باشد تا در آینده جهت گسترش با مشکلات و هزینه های زیادی روبرو نگردد . برنامه ریزی اجرایی طرح های صنعتی : عملیات اجرایی هر طرح باید به طور مداوم ، منظم ، هماهنگ و به کمک شیوه های جدید برنامه ریزی (نظیر پرت و سی . پی . ام) اجرا گردد ، به نحوی که طرح در حداقل زمان به اجرا در آید . نظارت بر طرح های صنعتی : منظور از نظارت اجرای طرح مطابق مشخصات فنی تعیین شده و برای این منظور، معمولاً امر نظارت را با حق الزحمه مشخص به سازمان دیگری سپرده می شود . عوامل موثر در موقعیت جغرافیایی : ۱- میزان تقاضا و ظرفیت کارخانه ۲- مواد اولیه ۳- طراحی پروژه ، تکنولوژی و تجهیزات ۴- هزینه های فروش و اداری ۵- نیروی انسانی ۶- هزینه اجرای طرح ۷- تجزیه و تحلیل مادی عوامل موثر در هزینه های مکان یابی : ۱- برآورد نیروی انسانی ۲- گزینش تکنولوژی مناسب عوامل عینی : ۱- دسترسی به مواد اولیه ۲- نزدیکی به بازارهای فروش ۳- هزینه های زمین و ساختمان ۴- قوانین و مقررات ۵- توسعه آتی ۶- حمل و نقل ۷- آب ، برق ، ... ۸- نیروی انسانی ۹- سایر عوامل دلایل انتخاب نامناسب محل اجرای طرح : محل اجرای طرح تابع عوامل کیفی و ذهنی مانند علایق شخصی ، جنبه های سیاسی و سلیقه مستقیم سرمایه گذار است که بدون هیچگونه ضوابطی در انتخاب او تاثیر می گذارد . مسایل ناشی از نامناسب بودن محل اجرای طرح : ۱- مشکلات مربوط به مواد اولیه ۲- مشکلات مربوط به تامین نیروی انسانی ۳- مشکلات مربوط به کیفیت محل مشکلات مربوط به مواد اولیه : فاصله زیاد مواد از محل اجرای طرح ، موجب ازدیاد هزینه ها و همچنین باعث حیف و میل مواد اولیه گردد . مشکلات مربوط به تامین نیروی انسانی : نبود یا کمبود نیروی انسانی ، پایین بودن سطح فکر کارگران محلی یا سایر موجب افزایش هزینه تامین نیروی انسانی از محلهای دیگر می شود . مشکلات مربوط به کیفیت محل : آب و هوای نامناسب ، فقدان آب ، برق ، ... ، عدم دسترسی به تعمیرکاران مجرب و سایر موجب لطمه به کالای نیمه ساخته یا کالای تولید شده می گردد . فصل پنجم تعمیرات و نگهداری اهداف رفتاری : ۱- دیدگاه فنی تعمیر و نگهداری را شرح دهید . ۲- مفهوم تعمیر، تعویض و تجدید و نوسازی را توضیح دهید . ۳- دیدگاه مالی را توضیح دهید . ۴- عوامل مد نظر در دیدگاه مالی را شرح دهید . ۵- تعمیرات و نگهداری از دید مدیریت توضیح دهید . ۶- تعمیرات حفاظتی و اتفاقی را شرح دهید . ۷- فواید برنامه ریزی تعمیرات و نگهداری را شرح دهید . ۸- ارتباط برنامه ریزی تولید با نظام تعمیرات و نگهداری را توضیح دهید . ۹- مزایای نظام تعمیرات و نگهداری را شرح

دهید. ۱۰- دلایل بهبود تعمیرات و نگهداری را شرح دهید. ۱۱- ارزش و اهمیت قطعات یدکی را توضیح دهید. ۱۲- علت ضرورت شناخت منابع عرضه قطعات یدکی را شرح دهید. مقدمه: تعمیرات و نگهداری صحیح یا ایمنی محیط کار را به مقدار زیادی بالا برده و از ایجاد حوادث حین کار جلوگیری می‌کند. دیدگاه‌های مربوط به تعمیرات و نگهداری: دیدگاه فنی - دیدگاه مالی - دیدگاه مدیریتی دیدگاه فنی: آشنایی با سه واژه تعمیر، تعویض و تجدید و نوسازی یا R3 یا 3 لازم و ضروری است. تعویض: در تعویض، تقریباً تمام ماشین پیاده شده و قسمتهای اساسی که خراب شده‌اند، تعویض می‌گردد. در تعویض تعمیرات اساسی و سنگین در مورد ماشین انجام می‌شود. تجدید و نوسازی: در تجدید و نوسازی ابزار و ماشین آلات جدید با ظرفیت، کیفیت و طرز کار جدا جایگزین ابزار و ماشین آلات فرسوده می‌گردد. مالی: از دیدگاه مالی جزء هزینه‌های دوره می‌باشد ولی تعویض و تجدید و نوسازی جزء کالاهای سرمایه‌ای که منافع آن برای چندین سال استهلاک در نظر گرفته می‌شود. دیدگاه مالی: تعمیر جزء هزینه‌های دوره، ولی تعویض و تجدید و نوسازی جزء کالاهای سرمایه‌ای است و منافع آن برای چندین سال است و استهلاک نیز برای آنها محاسبه می‌گردد. عوامل مد نظر در دیدگاه مالی: - دوره بازگشت سرمایه - ریسک - هزینه سرمایه‌گذاری - ارزش فعلی - میزان بازگشت - سایر عوامل دیدگاه مدیریت: از دیدگاه مدیریت تعمیر عبارت است از: افزایش قابلیت اعتماد وسایل و ماشین آلات. عملیات که موجب افزایش قابلیت اعتماد و اطمینان ماشین آلات می‌گردد: - اجرای تعمیرات. - ذخیره قطعات یدکی. - تامین گروه‌های تعمیراتی. تعمیرات حفاظتی: طبق برنامه زمان بندی شده برای تعمیرات و نگهداری، وقتی که عمر مفید قطعات به پایان رسید، تعویض می‌شوند. تعمیرات اتفاقی: زمانی تعمیرات انجام می‌شود که ماشین خراب شده و احتیاج به تعمیر و تعویض قطعه دارد. فواید برنامه ریزی تعمیرات و نگهداری: ۱- افزایش عمر مفید ماشین ها ۲- کاهش هزینه تعمیرات ۳- سالم سازی محیط ۴- پیشگیری از حوادث ۵- تقلیل زمان از کارافتادگی. مزایای نظام تعمیرات و نگهداری: - حفظ سرمایه‌های مادی - افزایش بازدهی - افزایش عمر مفید کارخانه - افزایش امنیت شغلی کارکنان - نظارت بهتر بر هزینه‌های تعمیرات - ایجاد محیطی امن برای کارکنان ارزش و اهمیت قطعات یدکی: برای حفظ قدرت تولید و افزایش ضریب ایمنی، لازم است ماشین آلات در بهترین وضعیت باشند و قطعات و لوازم آنها در موعد مقرر تعویض شوند. روش تهیه قطعات یدکی: - تنظیم شناسنامه برای ماشین آلات. - تنظیم فهرست قطعات یدکی مورد نیاز. - تنظیم برنامه تعمیرات و نگهداری. - تنظیم به موقع سفارشات و دادن سفارش خرید.

معرفی و خلاصه کتاب مدیریت رسانه

۸:۴۸ معرفی و خلاصه کتاب "مدیریت رسانه" تهیه و تنظیم: غلامرضا خادمی

کتاب "مدیریت رسانه" (Media Management: A Casebook Approach) نوشته پنج تن از اساتید مطرح رشته مدیریت رسانه دانشگاه‌های ایالات متحده (ژان لوبلان و یکس، جورج سیلوی، سی. آن هالفیلد، استفن لیبی و آردیس برودریک سان) در سال ۲۰۰۴ به چاپ سوم خود رسید. دکتر طاهر روشندل اربطانی که امروزه به عنوان اولین فارغ التحصیل دوره دکتری مدیریت رسانه به چهره شناخته شده‌ای در این عرصه تبدیل شده است، ترجمه این کتاب را بر عهده داشته است. این را در اصل می‌توان اولین اثر جدی منتشر شده در این حوزه نوپا در ایران دانست؛ چرا که کتاب دیگری در حوزه مطالعات مدیریت رسانه‌ها به سبک و سیاق و جامعیت این کتاب وجود ندارد. مترجم در مقدمه این اثر به اهمیت وسایل ارتباط جمعی در جوامع امروز می‌پردازد و می‌نویسد: "هرچه بر اهمیت وسایل ارتباط جمعی در جوامع افزوده شده، هم خود آنها و هم فرایند ارتباط جمعی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. رسانه‌های جمعی امروزه به عنصر جدایی‌ناپذیری از زندگی بشری مبدل شده‌اند که در تمامی عرصه‌های آن از اقتصاد گرفته تا سیاست و فرهنگ نقش بی‌بدیلی ایفا می‌کنند. آنها یکی از مهم‌ترین عاملان تغییر اجتماعی در

جوامع محسوب شده اند، و همچنین در شکل گیری واقعیت های اجتماعی و مسلم و بدیهی انگاشته شدن آنها مؤثرند." در این میان سازمان های رسانه ای با تبعیت از ساختار کلی جوامع، قواعد و مولفه های اصلی نظام بازار را درونی کرده اند. آنها لازم است که در این بازار عظیم از قواعد بازی تبعیت کنند تا بتوانند به دو هدف اصلی خود یعنی کارایی و اثربخشی نایل شوند. این نگاه نیازمند اتخاذ بینشی علمی و سیستماتیک به مدیریت رسانه های مختلف است. بر اساس این نگرش مترجم معتقد است: "بی تردید رشد و گسترش رسانه ها در چند دهه اخیر به لحاظ تعدد و تنوع، مسئله رقابت را برای سازمان های رسانه ای بیش از گذشته مطرح ساخت. این سازمان ها در چنین شرایط پرفشار رقابتی نیازمند مدیران، سیاست گذاران و استراتژیست هایی بودند که با تدوین و اجرای راهبردهای رقابتی پیشتاز عرصه رقابت باشند. تحت چنین شرایطی توجه به بعد مدیریتی سازمان های ارتباط جمعی در کانون توجه صاحب نظران قرار گرفت و بدین ترتیب رشته ای آکادمیک با عنوان مدیریت رسانه ابتدا در ایالات متحده آمریکا و سپس به تدریج در بسیاری از کشورهای دیگر دنیا، تولد یافت." اما آیا می توان حد و مرز رشته ای بنام مدیریت رسانه را مشخص کرد؟ این رشته چه نسبتی با سایر رشته ها دارد؟ بی شک در این میان می توان به نسبت میان دو علم مدیریت و ارتباطات به عنوان مهم ترین مولفه های تشکیل دهنده ی مدیریت رسانه اشاره کرد. بر این اساس می توان معتقد بود که مدیریت رسانه از تلفیق این دو رشته حاصل می شود. حال از یک منظر می توان مدیریت را در هسته این حوزه قرار داد و ارتباطات و دانش رسانه ای را به عنوان متمم آن قرار داد و یا می توان رویکردی متضاد اتخاذ کرد و ارتباطات را در هسته این حوزه قرار داده و مدیریت را به عنوان متمم آن در نظر گرفت. این دو دیدگاه به عنوان دو نوع نگاه رایجی مطرح می شود که در بین اندیشمندان این حوزه در کشور ما رایج بوده است. اما اگر نگاه دقیق تری به این حوزه مطالعاتی (و سایر حوزه های مشابه مانند مطالعات فرهنگی و یا حتی فلسفه رسانه ها) داشته باشیم به وضوح به خصلت بین رشته ای بودن این حوزه های مطالعاتی اذعان خواهیم کرد؛ چرا که نمی توان مرزهای این حوزه ها را دقیقاً از یکدیگر منفک کرد. مترجم به درستی اشاره می کند که "همانند سایر گرایش های مدیریت، مدیریت رسانه نیز از ویژگی میان رشته ای بودن برخوردار است. ارتباطات، علوم سیاسی، اقتصاد، روان شناسی اجتماعی، جامعه شناسی، مطالعات فرهنگی، تکنولوژی اطلاعات و چندین رشته علمی و مطالعاتی دیگر در زمره رشته هایی اند که در شکل گیری مدیریت رسانه نقش داشته اند." بنابراین در بررسی مسایل موجود در این حوزه لازم است دیدگاهی چندجانبه اتخاذ شود و تاثیر مولفه های مختلف مورد بررسی قرار گیرد. اما ذکر این نکته هم لازم است که برای بنانهادن حوزه مطالعاتی مدیریت رسانه گرچه نمی توان مرزهای دقیق برای آن مشخص کرد (و چه بسا تعیین مرزها و حدود آن مانند یک دیوار بتونی مانع رشد و پویایی این حوزه مطالعاتی شود) اما لازم است تعاریف اولیه ای ارائه شود تا بتوان مسئله های مرتبط با این حوزه مطالعاتی را مشخص کرد. دکتر روشندل معتقد است: "مدیریت رسانه به عنوان یک رشته علمی و دانشگاهی به مطالعه سازمان های رسانه ای و مدیریت و راهبری این تشکیلات بزرگ و پیچیده می پردازد. به مانند دیگر گرایش های مدیریت در اینجا نیز بسیاری از اصول و مفاهیم مدیریت عمومی کاربرد دارند لکن مدیریت سازمان های رسانه ای از برخی جهات تفاوت ها و پیچیدگی های خاصی به خود می گیرد که طبیعتاً از ماهیت این سازمان ها ناشی می شود. برخورداری از محیط فعالیتی پیچیده، متغیر و نامطمئن در کنار برخی ویژگی های دیگر نظیر دشواری در سنجش اثربخشی، کار مدیریت را در این سازمان ها دشوار می سازد." کتاب حاضر در ۱۰ فصل تنظیم شده است. در هر فصل ابتدا مفاهیم بنیادین مرتبط با هر فصل به شکل نظری مطرح می شود و سپس مهمترین مزیت کتاب در قالب ارائه مطالعات موردی از سازمان های رسانه ای به عنوان تکمله ای بر مباحث نظری ارائه می شود. اصل کتاب بر چارچوبی بنیاد نهاده شده است که بیشترین وزن و اهمیت را به مباحث مدیریتی می دهد و سعی دارد این مفاهیم را در سازمان های رسانه ای عملی کند که در این راستا به خوبی از پس خواسته خود بر می آید. در ادامه به معرفی اجمالی عناوین و فصول این کتاب می پردازیم: فصل ۱. تصمیم گیری مدیریتی فصل اول به موضوع تصمیم گیری مدیریتی می پردازد که در آن انواع تصمیمات و سبک های تصمیم گیری، فرایند

تصمیم‌گیری و موضوعات مرتبط با این مفهوم مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. این فصل با ارائه‌ی تعریف تصمیم‌گیری شروع می‌شود که در ادامه مفاهیم پایه‌ای تشکیل‌دهنده این تعریف از نقطه نظر نویسندگان مختلف (مانند تخصیص، کمیابی، افراد و گروه‌ها و هدف) مورد مذاکره بیشتر قرار می‌گیرد تا ابعاد نظری و عملی این تعریف مشخص شود. در این فصل مراحل تصمیم‌گیری در قالب شش گزینه اساسی برشمرده می‌شود. این شش مرحله عبارتند از: تعریف مسئله، تعیین اهداف، توسعه راه حل‌ها، انتخاب راه حل، اجرای راه حل و نهایتاً ارزیابی راه حل انتخاب شده. به شکل خلاصه مولفان، تصمیم‌گیری را قلب مدیریت می‌دانند که به دو شکل برنامه‌ریزی شده و یا برنامه‌ریزی نشده ارائه می‌شوند و در یک دسته بندی دیگر به شکل گروهی یا فردی محقق می‌شوند. بر این اساس، فصل با بررسی‌های موردی در حوزه رسانه‌ها (مانند وب سایت‌ها و تبلیغات) به پایان می‌رسد. فصل ۲. رهبری و نیروی کار فصل دوم به موضوع رهبری و نیروی کار اختصاص دارد که در آن به موضوعات مختلفی در خصوص رهبری کارکنان و به‌ویژه چالش‌های مدیران در رابطه با نیروهای انسانی توجه شده است. در این فصل به مسائلی مانند ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در حال تغییر، تحول تکنولوژیک و آموزش به عنوان مفاهیم بنیادین مرتبط با نیروی انسانی و نوع مدیریت اشاره شده است. بر این اساس لزوم اتخاذ استراتژی‌های منعطف در سبک‌های مدیریتی و رهبری سازمان‌های رسانه‌ای به امری ضروری بدل شده است. رهبران لازم است که از استراتژی‌های تیمی و مشارکتی در پیشبرد امور استفاده کنند. در انتها این مباحث مولفان نشان می‌دهند که برای اجرای یک رهبری اثربخش، توجه به زمینه‌های فرهنگی (مانند زبان و سبک‌های ارتباطی) به اندازه مقوله‌هایی مانند طراحی اهداف سازمان و میزان رضایت شغلی کارکنان اهمیت دارد. فصل ۳. انگیزش در فصل سوم مباحث مربوط به انگیزش کارکنان مطرح است که در این رابطه تئوری‌های مختلف انگیزش در بافت سازمان‌های رسانه‌ای طرح شده است. مولفان در این فصل به رابطه میان اقتصاد جهانی و نیروی کار اشاره می‌کنند و از خلال این بحث مفهوم انگیزش به مثابه یکی از مهمترین مفاهیم در مدیریت سازمانها (و بالتبع آن سازمان‌های رسانه‌ای) را مطرح می‌کنند. برای مدیریت این مسئله بنیادین سازمان‌های رسانه‌ای لازم است مدیران در وهله اول اطلاعات اساسی درباره زمینه کاری را بدست آورند تا رابطه میان مدیریت و این مولفه مشخص شود و همچنین اینکه بررسی شود که نگرش کارکنان بر چه اساسی باید استوار شود تا بالاترین کارایی برای کل مجموعه و بیشترین رضایت برای کارکنان تامین شود. برای نیل به این هدف لازم است که اصل پذیرش "تنوع" به عنوان اصلی اساسی از سوی مدیران مورد قبول واقع شود و آنها این اصل را نه به شکل تصنعی، بلکه به شکل جدی درونی کنند. پذیرش چنین نگاهی در دو سطح کلی و فردی سبب می‌شود تا سازمان به راحتی به اهداف خود دست پیدا کند. از سوی دیگر، محیط سازمان‌های رسانه‌ای، محیطی به غایت پیچیده و متغیر است و افرادی که در این سازمان‌ها فعالیت می‌کنند بیشتر از آن که توسط عوامل بیرونی ارضا شوند بر اساس مولفه‌های شخصی و درونی انگیزته می‌شوند. بر این اساس لازم است مدیران رسانه‌های ابزارهای لازم برای شناخت و ارضای خواسته‌ها و اهداف درونی افراد را تامین کنند تا آنها با بالاترین حد انگیزش به فعالیت خود پردازند. فصل ۴. ساختار جهانی سازمان‌های رسانه‌ای فصل چهارم به ساختار جهانی سازمان‌های رسانه‌ای مربوط می‌شود. انواع بخش‌بندی‌های متداول در سازمان‌های مختلف رسانه‌ای اعم از رسانه‌های پخش یا چاپی از اهم موضوعات مطرح شده در این فصل است. مولف این فصل از کتاب مدیریت رسانه، به درستی معتقد است که سازمان‌های رسانه‌ای در آینده نزدیک در یک محیط چندرسانه‌ای و چندمهارتی عمل خواهد کرد که در آن، مدیران سطوح پایین و زیردستان بخش اعظم وظایف (۷۰ تا ۸۰ درصد کل وظایف سازمان رسانه‌ای) را انجام خواهند داد. بر این اساس، ساختارهای رسمی و غیررسمی این سازمان‌ها با تغییرات اساسی روبرو خواهد شد. زمانی که تقسیم کار بین مدیریت سطوح بالا و سطوح پایین از چنین الگویی تبعیت کند لازم است رابطه میان این دو بخش مدیریتی نیز به شکل جدیدی صورتبندی شود. به این معنی که در چنین وضعیتی، مدیران سطح پایینی هستند که راه حل‌های اساسی را به مدیریت سطوح بالا پیشنهاد می‌کند و میزان آزادی عمل مدیریت سطح پایین به میزان قابل توجهی

افزایش خواهد یافت. بنابراین، توانایی در تلفیق نگرش‌ها به توانایی و اراده مدیریت در ایجاد سازگاری با محیط متغیر سازمان بستگی دارد. مدیران اجرایی در شرکت‌های مختلط رسانه‌ای، لازم است که بینش و نگرش جدیدی نسبت به محیط، کارکنان و اهداف خود داشته باشند. در ساختار جهانی سازمان‌های رسانه‌ای مالکیت از الگوهای سنتی مالکیت تبعیت نمی‌کند چرا که مدیران در این فضا لازم است رویکردهایی اقتضایی به کار ببندند تا بتواند متغیرهای بیشمار دخیل در کارایی و اثربخشی سازمان را تحلیل کرده و بهترین ساختار عمل و تصمیم‌گیری را انتخاب کنند. فصل ۵. تکنولوژی و آینده‌در فصل پنجم به تکنولوژی و آینده سازمان‌های رسانه‌ای پرداخته می‌شود. در این فصل علاوه بر طرح رویکردهای مختلف به مقوله فناوری به تأثیرات مدیریتی تکنولوژی و خصوصاً تأثیر آن بر بازار مخاطبان توجه شده است. اما به راستی تکنولوژی چیست؟ چه نگرش‌هایی را می‌توان در یک سازمان رسانه‌ای نسبت به این مفهوم اتخاذ کرد؟ مولفان این فصل از کتاب معتقدند که در یک نگاه کلی، تکنولوژی‌ها تأثیرات داخلی و خارجی با خود به همراه می‌آورند و مدیران لازم است که اولاً تکنولوژی را به عنوان یک مقوله بسیار مهم در سازمان خود بشناسند و ثانیاً تعدیلات و تغییرات لازم برای سودمند شدن آن در سازمان خود را اعمال کنند. پس مدیر یک سازمان رسانه‌ای با بررسی این مقوله، سایر مولفه‌های کاری سازمان خود را می‌چیند؛ او طبیعت کاری را بر این اساس انتخاب می‌کند و سایر مولفه‌های مدیریت خود مانند برنامه ریزی، سازماندهی، تامین نیروی انسانی، انگیزش و کنترل را با توجه به نوع و میزان تأثیری که از تکنولوژی می‌گیرند تنظیم می‌کند. از سوی دیگر، تکنولوژی با ویژگی برجسته‌ای با عنوان تغییر مداوم همراه است. ذات تکنولوژی تغییر است و بر این اساس لازم است مدیر رسانه خود را برای فعالیت در یک محیط کاملاً متغیر آماده کند. حال با توجه به تغییرات روزافزون تکنولوژی‌های رسانه‌ای و ارتباطی این وظیفه دوچندان می‌شود. میزان موفقیت یک سازمان رسانه‌ای ارتباط تنگاتنگی با نوع نگرش و عمل مدیریت و کارکنان آن سازمان در ارتباط با مقوله تکنولوژی دارد. فصل ۶. مقررات و خودتنظیمی فصل ششم به مسائل حقوقی و قانونی سازمان‌های رسانه‌ای پرداخته و در آن ضمن طرح موضوعاتی نظیر حریم خصوصی، توهین و افترا، فریبکاری در تبلیغات، رهنمودهایی در جهت انضباط و خودتنظیمی سازمان‌های رسانه‌ای ارائه می‌شود. سوال محوری این فصل از کتاب مدیریت رسانه را می‌توان اینگونه مطرح کرد: نسبت میان رسانه‌ها و قوانین چیست؟ یک سازمان رسانه‌ای لازم است که قوانین و نحوه مراوده با این قوانین را بشناسد تا بتواند به حیات خود ادامه دهد به اهداف خود برسد. در این فصل سعی شده است با ارائه مثال‌هایی، اصول و اقداماتی را که لازم است تمام مدیران رسانه برای اجتناب از مشکلات قانونی رعایت کنند مطرح کرده و به مدیران رسانه نحوه تعامل با قوانین و فضاهای قانونی را نشان دهد. برای نیل به این هدف لازم است اشاره مدیران رسانه با هوشیاری و احتیاط، اطلاعات لازم را جمع‌آوری کرده و مطالعه کنند و از مشاوره‌های مفید استفاده کنند. آنها باید هر لحظه در جریان قوانین متغیر حرفه‌ای و قانونی باشند که سازمان‌های رسانه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهند. فصل ۷. برنامه ریزی فصل هفتم به بحث مهم برنامه‌ریزی در سازمان‌های رسانه‌ای اختصاص دارد که در آن به انواع برنامه‌های راهبردی، میان‌مدت و کوتاه‌مدت در سازمان‌های مزبور پرداخته شده است. اغلب گفته می‌شود که فرایند برنامه‌ریزی برای شرکت‌های رسانه‌ای به یکی از اشکال برنامه‌ریزی استراتژیک، بلندمدت و یا کوتاه‌مدت عملی می‌شود. در این فصل ابتدا به ویژگی‌های اساسی هر یک از این سه نوع برنامه‌ریزی اشاره می‌شود و تفاوت‌ها و مشابهت‌های آنها با یکدیگر عنوان می‌شود. برنامه‌ریزی استراتژیک نوعی برنامه‌ریزی بلندمدت است که معمولاً سه تا پنج سال به طول می‌انجامد. برنامه‌ریزی میان‌مدت اغلب شش ماهه تا دو ساله است و برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت از یک هفته تا یک سال طول می‌کشد. ذکر این نکته لازم است که مشابهت‌های فراوانی میان برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری وجود دارد. به عنوان مثال در تصمیم‌گیری نگاه دقیق به تحولات جهانی و بیرونی سازمان رسانه‌ای امری حیاتی است. بر این اساس، در شتاب جهانی شدن سریع و به‌طور فزاینده رسانه‌ها، مدیران رسانه‌ها باید از مهارت‌های زبانی، دانش چندفرهنگی و چشم‌اندازی جهانی برخوردار باشند و بتوانند مسایل پیچیده مرتبط با مدیریت سرمایه‌گذاری

رسانه ای را تجزیه و تحلیل کرده و بهترین برنامه ریزی را انجام دهند. فصل ۸ و ۹. تحلیل بازار و تحقیقات بازاریابی فصل هشتم به تحلیل بازار و فصل نهم به تحقیقات بازاریابی اختصاص دارند که بر پیش‌بینی، تحلیل روند و همچنین مخاطب‌پژوهی تأکید ویژه‌ای دارند، منابع تحقیقاتی خوبی را نیز بدین منظور معرفی کرده‌اند. در فصل هشتم تحلیل بازار مطرح شده است. تحلیل بازار عبارتست از بررسی دقیق و نقادانه عوامل و مولفه‌هایی که بر موفقیت یا عدم موفقیت در یک محیط رقابتی موثر اند. اما چه مواقعی یک سازمان به تحلیل بازار نیاز دارد؟ تحلیل بازار برای بررسی پتانسیل‌های یک سرمایه‌گذاری یا یک محصول جدید بکار می‌رود. اینکه چه تهدیدها و فرصت‌هایی در محیط متغیر رسانه‌ها وجود دارد و مدیران چگونه باید آنها را در نیل به اهداف خود مدیریت کنند اینها سوالاتی هستند که در تحلیل بازار مورد بررسی قرار می‌گیرند. مولفان این بخش از کتاب معتقدند که مسائل و مباحث خاصی در هر تحلیل بازار وجود دارد که از پروژه‌ای به پروژه دیگر متفاوت است. اما یک تحلیل بازار در نگاهی کلی، شامل بررسی شرایط خارجی، شرایط داخلی و وضعیت مالی سازمان است. نتایج بدست آمده از یک تحلیل بازار به مدیران کمک می‌کند تا به نحو اثربخشی، محیط رقابتی فعالیت خود را زیر نظر بگیرند، از مزایای فرصت‌های جدید بهره‌مند شوند و با تهدیدات نوظهور بهتر مواجه شوند. نسبت مستقیمی میان تحلیل بازار و تحقیقات بازاریابی وجود دارد. فصل نهم کتاب مدیریت رسانه سعی دارد ابعاد مختلف تحقیقات بازاریابی در سازمان‌های رسانه‌ای را مورد بررسی قرار دهد. مولفان معتقدند که تمام مدیران رسانه‌ها لازم است با دیدی وسیع به مقوله تحقیق نگاه کنند تا از آن به صورت ابزاری موثر و مفید در پیشبرد امور سازمان رسانه‌ای استفاده کنند. برخی مقوله‌های تحقیق مانند تحقیقات اولیه، ثانویه، صنفی، اکتشافی، توصیفی و علی برای مدیریت اثربخش رسانه حائز اهمیت‌اند. برخی روش‌های تحقیق کاربردی شامل مخاطب‌پژوهی، موقعیت‌یابی، تحقیق تکوینی و تلخیصی هستند. طرح‌های گردآوری داده‌ها نیز عبارتند از: گروه‌های کانونی، مصاحبه‌های عمیق، پیمایش و آزمایش‌ها. مدیران رسانه‌ها با جمع‌آوری اطلاعات مصرف‌کننده، تصمیمات راهبردی آگاهانه‌تری اتخاذ کرده و ابزارهای تبلیغاتی را به نحو اثربخش‌تری برای تبلیغات کنندگان بکار می‌بندند. فصل ۱۰. بودجه بندی و تصمیم‌گیری فصل دهم به موضوع بودجه‌بندی در رسانه‌ها اختصاص پیدا کرده که در آن تلاش شده تا پیوند بین بودجه به‌عنوان یک برنامه و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی روشن شود. این فصل نیز مانند همه فصل‌های دیگر با طرح موردکاوی‌هایی در پایان فصل خاتمه می‌یابد. مدیران برای تصمیم‌گیری از چندین نوع اطلاعات استفاده می‌کنند. در این فصل از کتاب سعی شده است نشان داده شود که مدیران رسانه‌ها چگونه از اطلاعات حسابداری برای برنامه‌ریزی و کنترل رفتار سازمانی بهره می‌گیرند. بدون اطلاعات حسابداری، مدیران دچار فقدان اطلاعات ضروری برای برنامه‌ریزی و ارزیابی عملکرد می‌شوند و سازمان (حتی اگر هدفی را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار داده باشد) تعریفی ضعیف از این اهداف خواهد داشت و در نهایت رشد سازمانی برای چنین سازمانی امری دور از دسترس خواهد بود. در یک نگاه کلی، فعالیت‌های حسابداری به دو دسته تقسیم می‌شود: مالی و مدیریتی. حسابداری مالی اساساً مورد استفاده افرادی قرار می‌گیرد که خارج از سازمان قرار دارند و ترازنامه معرف این نوع از حسابداری است. حسابداری مدیریتی، با هدف تهیه اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم‌گیری در اشکالی مانند بودجه‌ها و صورت‌های درآمدی تنظیم می‌شوند. سازمان‌های رسانه‌ای لازم است از این ابزارها به شکل موثری در برنامه‌ریزی‌ها و * ** مترجم در نوشته خود در باره امکاناتی که این کتاب برای مطالعات رسانه‌ای در کشورمان فراهم کرده است می‌نویسد: " کتاب حاضر با محتوای یادشده قابلیت استفاده در دروس مختلف رشته مدیریت رسانه خصوصاً دروس مدیریت رسانه (۱) و مدیریت رسانه (۲) مقطع کارشناسی ارشد این رشته را داراست. همچنین در دیگر درس‌های دوره نظیر مدیریت عمومی، مدیریت ارتباطات و رفتار سازمانی و مدیریت استراتژیک نیز می‌توان از مطالب آن بهره جست. استفاده از این کتاب همچنین به تمامی مدیران رسانه‌های کشور توصیه می‌شود. بی‌تردید مطالب این کتاب افق‌های جدیدی پیش‌روی آنها قرار خواهد داد و درک عمیق‌تری از مدیریت در سازمان‌های رسانه‌ای به آنها می‌دهد." امید است این کتاب فتح بابی باشد در شکوفایی رشته نوپای

مدیریت رسانه در ایران. منبع: لوبلان ویکس، ژان و سیلوی، جورج و هالیفیلد، سی. آن و لیس، استفن و برودریک سان، آدریس (۱۳۸۷). مدیریت رسانه، ترجمه طاهر روشندل اربطانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

نادر شاه افشار

مهدی ملایری

خلاصه کتاب: نسیم مظفریان لائین - دیباچه: یکی از موضوع‌ها در تاریخ داستان نادر شاه است. نادر شاه نزدیک به زمان مابوده. ۲۰۰ سال بیشتر از زمان اون گذشته. با این حال تاریخش تاریک است. آنچه ما درباره نادر شاه میدانیم خبرهایی است که میرزا مهدی خان و برخی کسان دیگر در آن زمان نوشته اند. برای مثال می‌گوییم: یکی از بدی‌های نادر شاه آدمکشی‌های آخر عمر او را شمرده اند. در زمانی ایران در حالت بدی به سر میبرد. در خاک دلیرپرور ایران ستاره تازه ای درخشان گردید و مرد نامداری که در میدان نبردش کسی یارای نبردش نبود. در سال ۱۱۳۶ از دره جرمن از محل‌های باورد که زادگاهش بود دامن همت بر کمر زده. پای دلیری سربه سروری برداشت و به لشکرکشی و دشمن‌کشی شمشیربر میان بست. از روزی که به جنبش آغازید دمی نیاسود تا دشمنان را از پا انداخت و دوست و دشمن را به یکدیگر نزدیک کرد. نخست مفتاح خاک خراسان را بدست گرفت و سرکشان آنجا به فرمانش گردن نهادند و بد گوهران سر جای خود نشستند. خلاصه شده ی: نقوی پاکباز و مهدی ملایریمقدمه: احمد کسرویناشر: دنیای کتاب‌پراستار: علی اصغر عبدالهیترژ: ۲۰۰۰ نسخه‌نوبت چاپ: دومشابک: ۹۶۴_۳۴۶_۱۶۹_۶-۹۶۴ چاپ: پیک ایران‌تولد نادر: امام‌قلی پدر نادر در روستای دسگرد (دستگرد) - در ۲ کیلومتری جنوب درگز - زندگی میکرد. امام‌قلی از خانواده ای معمولی بود که تعدادی گوسفند و جزئی زمین کشاورزی داشت. هاجر همسر امام‌قلی نادر را به دنیا آورد و امام‌قلی نیز اسم او را (ندر قلی) که شبیه اسمش بود گذاشت که بعد ها به نادر مشهور شد. پیدایش نادر شاه: در زمانی ایران در حالت بدی به سر میبرد. در خاک دلیرپرور ایران ستاره تازه ای درخشان گردید و مرد نامداری که در میدان نبردش کسی یارای نبردش نبود. در سال ۱۱۳۶ از دره جرمن از محل‌های باورد که زادگاهش بود دامن همت بر کمر زده. پای دلیری سربه سروری برداشت و به لشکرکشی و دشمن‌کشی شمشیربر میان بست. از روزی که به جنبش آغازید دمی نیاسود تا دشمنان را از پا انداخت و دشمن را به یکدیگر نزدیک کرد. نخست مفتاح خاک خراسان را بدست گرفت و بد گوهران سر جای خود نشستند. بازگشتن نادر به خراسان: خوانین خراسان که به شمشیر زنی در جهان بنام بودند. از شکستی که خورده بودند سرافکنده گردیده بودند و از ترس باز خواست نادر. رضاقلی میرزا را میانچی رسانیدن خبر ساختند. در اوایل ماه صفر این خبر به دست چاپاران شاهزاده به نادر رسید. نادر به آهنگ پاداش ناپاکی افغانها با لشکری فراوان شتابان به سوی خراسان راه نوردید و در روزهای آخر ربیع الثانی به مشهد رسید و مردم اندوهناک آنجا را به شادی رسانید. در سرمای آن سال خواهر شاه طهماسب که نامزد شاهزاده رضاقلی میرزا شده بود در شب ۱۵ رجب حمله گاه رفت و مردم شادی‌ها نمودند. سگالش در صحرای مغان و برگزیدن نادر به شاهی: چون خاندان صفوی بر افتاده و بایستی پادشاه بهتری به جای آن بنیاد یابد و از سویی نادر از روی بی نیازی سربه افسر پادشاهی فرود نمی‌آورد. برای شور و نیک اندیشی دستور داد که بزرگان کشور و سران سپاه و دیگر شناختگان و کشور را از هر سوبه دربار خواندند و چون همگی حاضر شدند در صحرای مغان مجلس شورای بزرگی به پا گردید. نادر از اندیشه بزرگان درباره ی پادشاهی جو یا گردید. همگی یک دل و یک زبان چنین گفتند که ما جز فرمان تو را نخواهیم برد و بندگی تو بر ما واجب است و چون بر این اندیشه پایداری نمودند. خان بزرگ خطبه ی پادشاهی را اجرا نمود و نام سلطنت را از شاه عباس منسوخ گشت و به نادر رسید و نادر پادشاهی را پذیرفت و پس از چند روز در ۲۴ شوال ۱۱۴۸ بزمی باشکوه بسیار بزرگی آراسته شد. نادر تاج پادشاهی را بر سر گذاشت و بر سر تخت فرمانروایی نشست. چند روز پیایی جنبش برپا بود و شادی‌ها میکردند. چنگ و چغانه مینواختند. دلیران

پای می‌کوبیدند دلاوران باده مینوشیدند. نادر جاهای زیادی را در ابتدای کارش آباد کرد. از جمله اینکه بناهای تاریخی را تعمیر کرد جاهای خراب را آباد کرد و جاهای زیادی را فتح کرد (هرات، ارومیه و تبریز، بخارا، مشهد، هندوستان و... کشور هندوستان: زمانی که نادر در قندهار بود نامه های دوستانه به محمد شاه شاه هندوستان فرستاد و از او درخواست کرد که کابل و غزنین را که زمانی جزء خراسان بود را ب ایران واگذار کند اما محمد شاه جواب نامه ی نادر را نداد و فرستاده ی او را نیز اسیر کرد و خبر به گوش نادر رسید و نادر ناراحت شد و لشکری به آماده کرد و به سمت هندوستان راه افتاد و در این لشکر کشتی اول غزنین را گشود و مردم آنجا را کشت و بعد به سراغ کابل رفت. مردم کابل از خود پایداری نشان می دادند و نادر نیز با استفاده از هوش و ذکاوت خود ترفندی بکار برد که آنها را شکست دهد و موفق هم شد. محمد شاه که خیلی تر سیده بود از میدان فرار کرد و به پناهگاه کرنال پناهنده شد. به فرمان نادر چند هزار سوار دلاور گرداگرد اردوی او را گرفتند. محمد شاه پس از این شکست نا امید شد. نظام الملک را که به کارهای کشور هندوستان دانا بود به نزد نادر فرستاد که پیمان بسته و به جنگ پایان دهد. نظام الملک به دربار نادر آمد و پیمان ها را بست و به جنگ پایان داد. روز دیگر محمد شاه با بزرگان و سران دولت گورکانیان به دربار نادر شاه آمدند و شاهنشاه به پیشواز آنان شتافت و آنان را گرامی داشت. محمد شاه را در پهلوی خود بر سریر نشانید و از او دلجویی کرد. روز یکم ذی الحجه ۱۱۵۱ نادر آهنگ شاهجهان آباد پایتخت هندوستان نمود و روز نهم با همراهان و لشکریان به آنجا رسید. محمد شاه به پذیرایی پرداخت و بزم شاهانه آراست و کلید خزانه هندوستان را به نادر شاه داد. تخت های زرنگار به ویژه تخت طاووس که در زیبایی مانند نداشت و جواهر شناسان بهای آن را نمی دانند به نادر ارمغان گردانید. شب دهم ذی الحجه که آغاز برج حمل (نوروز ایرانیان) و عید قربان باهم در یک رز بودند و با پیروزی سپاه نادر سه جشن به هم در هم آمیخته بود. جشن بسیار باشکوهی گرفته شد و همه به شادی بی پایان پرداخته و آن روز را به خوشی گذراندند. کلات: کلات دژی است که دیوارهای بلند و استوتور دارد و به درون آن جز از راه های ویژه نمی توان رسید. در سوی جنوبی دژی بنام فرود (بند ارغوانشاه) استوار و آراسته است. کوه های بلندش که در استواری بی همتاست و نادر در آن زمان رخنه ها و شکاف های ورودی کوه ها را با آهک و ساروج بست و روی آنها نازک کاری هایی انجام داد. کشته شدن نادر: چون نادر در ابتدای کار که سرزمین ایران سالها پایمال لشکر بیگانه بود. به یاری بیگانه یکتا دل بسته گیاهان خودروی آن چمن را با داس پاداش دروید و هر جا مرد ناپاکی سربرفراشت از دم شمشیرش گذرانید. پس از پیراستن سرزمین ایران به جهانگیری پرداخت. هند-سند-توران و خوارزم را گرفته بساط داد گسترانید و مرزهای کشور را از خراش ناخن چیره دستی دشمن مکار ایمن ساخت. ایران را رشک بهشت برین گردانید. بچارگان را پناهگاه و پاکان را پشتیان بود چون خورشید بر پست و بلند نور می افشاند. دست و دلش با عطا تیز تدبیرش بی خطا می بود. با ایرانیان و دیگران نیکو رفتار میکرد ولی چون از سفر داغستان برگشت بر اثر پاره ای از پیش آمدها رفتار و کردارش عوض شد او رویه ی نیکوکاری را کنار گذاشت و شروع به مردم آزاری کرد. به دلیل اینکه: (نادر شاه زمانی که هندوستان را فتح کرد و در حال برگشتن به ایران بود پسرش لشکری آماده کرد که برای تبریک به پیشواز از پدرش برود. اما یک نفر حریص و طمعکار به نادر خبر داد که پسرش بر علیه تو قیام کرده است و نادر نیز ناراحت شد و به حلاجان دستور داد که بروند و چشمان پسرش را در بیاورند.) بعد از این اتفاق نادر متوجه اشتباه خود شد و پشیمان شد. زمانی که از اصل ماجرا باخبر شد یک حالت جنون به نادر دست داد و فکر میکرد که همه دشمنان او هستند. از آن به بعد تمام مستخدمان را شکنجه میکرد. تهمت زدگان را به زندان می انداخت و سربازان را دستاویز از پا آویخته زر می طلبیدند. برادران مهربان و دشمنان سخت روی بی شرم از این شیوه به ستوه آمده و رو از او برتافتند. دولت خواهان از بوستان دولتش به وی ناامیدی در یافتند. دولتش با آن که سرو نوخیز بود چون چنار کهن سال از خویش آتش گرفت. علی قلی خان برادر زاده اش که در دامن مهربانی او پرورش یافته بود طبل دورویی را که در زیر گلیم میزد به نفیر عام نواخت و به کشتن او اشاره کرد. افشاریه نیز با او همکاری کرد و در فتح آباد خوشان در شب شنبه ۱۱ جمادی اثنای ۱۱۶۰ گروهی از افشاریه که پاسداران

سراپرده ی شهریاری بودند. با دم شمشیر خون از پیکرش فروریخت و زندگی نادر به پایان رسید. اینک سخس چند از خواص و صفات نادر: به عنوان یک سرباز یک سیاستمدار و یک مرد بزرگ میگویم. جای هیچ گونه شک و تردید نیست که نادر بیش از هر چیز استعداد نظامی داشت و صفت سربازان و سلحشوری و سرداری او مقدم بر تمام خواص و صفات دیگرش میباشد. نادر در ایام جوانی با حمله و مبارزه خو گرفته بود و همان موقع که رئیس سپاهیان باباعلی پیگ شد. طریقه ی فرمان داری نظامی و حمله را به خوبی میدانست و تجهیزات گرانهایی در آن ایام به بدست آورد نادر از اسلول لشکر کشی و تاکتیک نظامی بهره ی کامل خدادادی داشت. بر دیسپلین شدید و تعلیمات نظامی متعدد بود و از همه بالاتر آن که میتواند روح انعماد در سربازان خود را ایجاد کند و البته برای ایرانیانی که در جنگ های افغان آن طور شکست خورده بودند. همچنین فرمانده ای قیمت زیاد داشت. نادر سواره نظام و تفنگچی ها را به خوبی اداره میکرد ملی مانن هانیبال و ولینگتن در فن محاصره چندان ماهر نبود. شاید برای اینکه وسایل محاصره ی وی آنقدرها کافی نبوده است. اگر چه نادر شخصا ذر هیچ جنگ دریایی شرکت نکرده و بلکه سوار کشتی هم نشده است اما به نیروی دریایی اهمیت میداد و ارزش آن رامیدانست. چنان که از فتح عمان به این مطب مسلم گردید. اما در قسمت سیاست و کشور داری نادر چنان استعدادی نداشت و هرچه بنا میکرد بی اساس و پایه بود. چنانکه امپراطوری وسیع وی در نتیجه ی همین ضعف تشکیلات پس از مرگش در هم پاشید. نادر میخواست امور کشوری را هم با نیروی نظامی اداره کند. البته درست در نمی آمد. مالیات سنگین و قشون کشی های متوالی نادر یکی از نقاط ضعف سیاست داخلی او بود اما در قسنت سیاست خارجی لیاقت کامل از خود برز میداد و با روس ها و ترک ها به طرز عاقلانه ای رفتار نمود. اگر نادر پس از فتح هند غنایم و ثروتی که بدست آورده بود برای اصلاح امور کشور صرف می کرد از مالیات بندی و لشکر کشی های بی مورد چشم میپوشید. البته حال و روز ایران بزودی و خوبی اصلاح می شد. در صنعت اداری نادر همان رویه صفویه را تعقیب می کرد. به این قسم که میگر بیگی یا استاندار ایالات خراسان و فارس و آذر بایجان را اداره میکردند و باقی شهرستانها به خان ها و یا فرمانداران کوچک سپرده شده بود و عده ای بازرس مامور رسیدگی به کار آنان می شد گاه گاه هم خود ناد به سرکشی می رفت و اگر حساب مالیات عقب می افتاد یا کم و کسری داشت مقصرین را به سختی مجازات میکرد. در امور مذهبی نادر هیچ گونه تعصبی نداشت و شاید در ایام جوانی به مذهب شیعه اعتقاد داشت ولی همین که فرمانرا و سیاست مدار گشت مذهب شیعه یا سنی را فقط و فقط برای پیشرفت در سیاست روز بالا- و پایین می آورد و اگر چه در ایام سلطنت خویش در طلائی- برای حضرت رضا(ع) بنا کرد اما آن هم نظر جلب توجه علمای شیعه و تزئین شهر مشهد بود که میخواست پایتخت دائمی وی باشد. محمد مهدی اصفهانی مداح عصر نادر (البته این مهدی غیر از مهدی خان مورخ و منشی مشهور نادر است) می گوید: موقعی که یکی از ملا- ها از نعمت های بهشت برای نادر شرح و تفصیل میداد که چنین و چنان است نادر پرسید: -آیا در بهشت جنگ هم هست که بر دشمنان خدا پیروز شویم؟ ملا با گفت: -جنگ و جدال در بهشت روی نمی دهد. و نادر گفت: -پس چنین بهشتی لذت ندارد و به درد ما نمیخورد و برای شما آخوند ها خوب است و..... پاره ای از مورخان نادر را به اسکندر کبیر و ناپلئون و امیر تیمور تشبیه می کند. ولی شباهت نادر به تیمور بیشتر از آن دو دیگری می باشد. نادر هم مثل تیمور خواندن و نوشتن نمی دانست و فکر جهانگیری داشت. هر دو فرمانده لایقی بودند و از دشمنان به سختی انتقام می کشیدند اتفاقا زن دوم نادر همانم عروس امیر تیمور بود و گوهر شاد نام داشت. اما این قضیه تصادف نبود که نادر اسم نوه خود را شاهرخ گذارد که با اسم پسر تیمور یکی باشد و شاید در آن موقع نادر میل داشت که با تیمور برابری کند. عقیده ی دکتر لاکهارت در مورد نادر: -عقیده ی شخص م چنان که در ضمن کتاب راجع به نادر اظهار داشته ام آن است که مرد بزرگی بوده است و با وجود همه ی خطاها باید او را جزء رجال بزرگ عالم دانست و اگر چه اشخاص در ایران باره به من اعتراض دارند ولی معذالک من به طور قطع نادر را مرد بسیار بزرگی می دانم. آیا مردی که بدون کمک و یا نفوذ دیگران خود را از هیچ به مقام شامخ فاتح آسیا رسانیده است مرد بزرگی نیست؟ البته که هست!

شما برنده به دنیا آمده اید

پرمود باترا مقدمه: گاهی اوقات حس میکنیم که در زندگی، زیر با غم و غصه هایمان خرد شده ایم. لحظات سختی پیش می آید که دانایی، توانگری و درصد قدرت بودن مطلقاً بی ارزش می شود و هیچ کمکی به ما نمیکند. در اینگونه موارد ثابت شده است که یک چشم انداز مثبت به زندگی می تواند ارزشمندترین دارایی ما به حساب آید. مهمترین موضوعی که در زندگی وجود دارد نگرش ما نسبت به زندگی است. ذهن ما میتواند مثبت یا منفی بیندیش. کل کاری که باید انجام دهید، زندگی توام با شور و اشتیاق، خوشی، صداقت و درست کاری است. اینها فقط چند عدد از سلاحهای ضراد خانه مثبت اندیشی هستند. نگرش هت هستند که برنده و بازنده را مانند گندم از پوسته جدا میکند. این کتاب پیشنهادی است تا به شما کمک کند تا با زیر بم های زندگی با استواری رو به رو شوید. کارخانه مثبت اندیشی را آغاز کنید

سر شناسنامه: باترا، پرمود عنوان و نام پدید آورنده: شما برنده به دنیا آمده اید/پرمود باترا/(مترجم: مامک بهادر زاده) مشخصات نشر: تهران: اوین، ۱۳۸۶. مشخصات ظاهری: ۱۱۲ ص. جدول؛ ۱۷*۱۱ س م. شابک: ۹-۲۹-۸۱۴۸-۹۶۴-۹۷۸ وضعیت فهرست نویسی: فیبا. موضوع: اندیشه و تفکر خلاق. رده بندی کنگره: ۱۳۸۶ ک ۲ ب ۲/۴۰۸ رده بندی دیویی: ۳۵/۱۵۳ شماره کتابخانه ملی: ۱۰۳۷۲۹۶ طرح جلد: مهرنوش هاشمیچاپ و صحافی: معراج خلاصه نویسی: سید مرتضی رضوی

فهرست مقدمه..... ۳ ۱. کارخانه مثبت اندیشی را آغاز کنید..... ۴ ۲. افسردگی هایت را با خنده از خود دور کن..... ۶ ۳. عاشق خودت باش..... ۷ ۴. دعاهای یک دقیقه ای را انجام بده..... ۸ ۵. وقتی منظورتن "نه" است نگویید "بله"..... ۹ ۷. خونسرد باش..... ۱۰ ۸. به کاری که می کنی عشق بورزید..... ۱۱ ۹. ای ششما یک فرد نیکو کارید..... ۱۲ مقدمهگاهی اوقات حس میکنیم که در زندگی، زیر با غم و غصه هایمان خرد شده ایم. لحظات سختی پیش می آید که دانایی، توانگری و درصد قدرت بودن مطلقاً بی ارزش می شود و هیچ کمکی به ما نمیکند. در اینگونه موارد ثابت شده است که یک چشم انداز مثبت به زندگی می تواند ارزشمندترین دارایی ما به حساب آید. مهمترین موضوعی که در زندگی وجود دارد نگرش ما نسبت به زندگی است. ذهن ما میتواند مثبت یا منفی بیندیش. کل کاری که باید انجام دهید، زندگی توام با شور و اشتیاق، خوشی، صداقت و درست کاری است. اینها فقط چند عدد از سلاحهای ضراد خانه مثبت اندیشی هستند. نگرش هت هستند که برنده و بازنده را مانند گندم از پوسته جدا میکند. این کتاب پیشنهادی است تا به شما کمک کند تا با زیر بم های زندگی با استواری رو به رو شوید. کارخانه مثبت اندیشی را آغاز کنید

برنده به دنیا بیایید مراقب افکارتان باشید، گفتارتان خواهد شد، مراقب گفتارتان باشید، کردارتان خواهد شد، مراقب کردارتان باشید، عادتان خواهد شد، مراقب عادتان باشید، شخصیتتان خواهد شد. یک ذهن منفی نتیجه احساسات سرکش و نافرمان است. وقتی از این موضوع آگاه شوید می توانید اطمینان حاصل کنید که چه چیزی برایتان خوب است. هرچه را بکاریم همان را درو میکنیم، بدون شک حقیقت ان است که بزرگ ترین دوست یا دشمن ما خودمان هستیم. ما در طی روز، مقداری نگرانی، حسادت و رنجش اندخته میکنیم که باید از ذهنمان بیرون ریخته شود. اگر تمام این اقلام را از ذهنمان بیرون نیندازیم، ذهنمان را مسموم خواهند ساخت. این خوشکشویی روزانه ذهنی به ما کمک میکند ۶ تا ۹ درصد حجم مغزی خود را برای ورود افکار جدید خالی نگه داریم. اگر افکار شادی بخش داشته باشیم، شاد خواهیم بود. اگر افکار مصیبت بار داشته باشیم مصیبت زده خواهیم بود. اگر

افکاری هراس اور داشته باشیم، هراسان خواهیم بود. مغز ما کارخانه اندیشه سازی است و می تواند هم افکار خوب و هم بد تولید کند. مغز ما مانند یک جریب زمین است که می توانیم در آن گل یا علف هرز بپرورانیم. متأسفانه طبیعت بشر اگر برای کاشتن و پروردن بذره‌های ذهنی مثبت در وجود خود تلاش نکند، بیشتر گرایش به پروراندن علف های هرز دارد. افسردگی هایتان را با خنده از خود دور کنید خنده نیرو بخش ترین داروی حیات است. یک خنده خوب در همه حال بلافاصله حال ما را بهبود می بخشد.

کتاب های کمدی بخوانید ، با ادم های شوخ نشست و برخاست کنید. فیلم های خنده دار ببینید، لطیفه های خوب بشنوید، از شرکت در مجالسی که زنان و مردانش لبخند زدن را فراموش کرده اند بپرهیزد. شوخ طبع باشید، اگر نمی توانید به لطیفه های خودتان نمیخندید، هرگز لطیفه نسازید. اگر ما بتوانیم اراده کنیم و موجب شویم که برای یک ساعت مشخص در سال همه دنیا بخندند، به گمان من در نلابودی تیرگی ها ، خشونت ها، حماقت ها... کمک شایان توجهی کرده ایم. فقط یک خنده کوچک هم میتواند زندگی را برای زیستن ارزشمند کند. خنده قدرتمندی می آورد ، امروزه حتی علم هم ثابت کرده است که خنده یکی از مهم ترین و موثرترین داروهایی است که بشر در اختیار مردم گذاشته است. عاشق خودت باش هرگز عزت نفست را از دست نده زیرا اگر آن را از دست بدهی، همه چیزت را از دست داده ای. کسی که به خودش احترام نگذارد، نباید انتظار احترام از جانب دیگران را داشته باشد . تفکر خلاقانه وقتی انجام میگیرد که عزت نفس و خود باوری شما دست نخورده و سالم باشد. عزت نفس و خود باوری خود را با کمک دیگر مردم وقتی شما را مورد پذیرش قرار نمی دهند، افزایش دهید. این شما نیستید که مورد پذیرش قرار نرفته اید بلکه عمل یا رفتارتان است که مورد پذیرش قرار نگرفته است. نگرش مثبت ، ارزشمند است. از یک حالت سنج برای ارزشیابی نگرش حتی خود استفاده کنید. این دستگاه وسیله ای است که میتواند فاکتور های مثبت یا منفی خود را ارزشیابی کنید. مطمئن شوید که به عوامل مثبت گرایش دارید. عواملی که شما را بالا و بالاتر میبرد. کس نخورد پشت من جز ناخن انگشت من {دعا های یک دقیقه ای را انجام دهید به نیایش های مذهبی پردازید از دانه های تسبیح برای کاهش استرس و عصبانیت استفاده کنید. قصد گفتن حرف های خوب است حتی به خودمان. این کار به شما کمک میکند که مثبت بیندیشید. ببینید چه چیزی مناسب شماست و دعایتان با شرایط خاص خودتان، خلاصه کنید. مادامی که در تلاش برای رسیدن به خواسته های خود هستید، از آنچه در حال حاضر دارید لذت ببرید. این یک سناریو است. شما میتوانید به سناریوهای دیگری مطابق با شرایط خاص خودتان فکر کنید. هدف این است که حتی زمانی که در مرحله بسیار بدی از زندگی هستید، مملو از تفکرات مثبت باشید. به خاطر داشته باشید که گرچه سختی های بشر به اتمام نمی رسد، اما انسان های سخت تمام می شوند. وقتی منظورتان " نه " است نگوئید " بله " وقتی " نه " گفتن را یاد بگیرید همچنین به پذیرفتن " نه " دیگران عادت کنید، مدیریت کارها آسان میشود. هر کدام از ما توان انجام چند کار مشخص را داریم ، این مطلب باید در مغزها جای گیرد که، همه مردمی که با آنها سروکار داریم چه بالادستی و چه پایین دستی ها توان مندی های محدودی دارند. اگر خواهان کاهش استرس هایمان هستیم باید این واقعیت را چه در هنگام پذیرش کارها و چه در هنگام واگذاری کارها، این موضوع را در نظر بگیریم . بگذارید این مطلب از یادمان نرود که هر گاه توان انجام کاری که به ما محول شد را نداشتیم ، با یک عقل سلیم با گفتن " نه " رک و راست کدورتی که بعداً به وجود خواهد آمد از بین ببریم. خون سرد باشدر قلاب کسی که به شما توهین می کند نیفتید و خود را هم سطح او نکنید. در جاگاه رفیع خود بایستید، جایی که از گزند سنگ ها در امان باشید... وقتی ما عصبانی یا از خود متشکر می شویم، حرف هایمان به مانند تیر هایی برگشت ناپذیر است. آنها به استرس ما دامن میزنند در حقیقت تک تک ما از این نقیصه بشری رنج میبریم. اتهامات بی فکرانه ، لا قیدانه یا عیب جوینانه که اغلب از روی حسادت انجام می پذیرد، خالق مشکلات ما هستند. اگر شما میبینید که کسی دارد اشتباه میکند، در صورتی که خودتان خیره آن کار هستید اشکالی ندارد که به آن اشاره کنید، در غیر این صورت ساکت بمانید. به کاری که می کنید عشق بورزید اگر خواهان شادی مادام العمر هستید یاد بگیرید به کاری که میکنید عشق بورزید. اکنون سه سال است که من با این اندیشه زندگی

میکم، و در طول این مدت زندگی ام بسیار روشن تر و شفاف تر شده است. افکار من به طور معمول مثبت از افکار دوستانم استاگر تلاش هایت با شکست رو به رو شد، استانداردهایت را پایین بیاور... یا شما یک فرد نیکو کارید همه میتوانند بزرگ باشند، زیرا هر کس قادر به خدمت کردن است. «برای خدمت کردن نیازی نیست مدرک دانشگاهی داشته باشید... لزومی ندارد افلاطون و ارسطو را بشناسید... یا تئوری نسبیست انیشتین را بدانید. برای خدمت گذاری فقط باید قلبی سرشار از عطف و گذشت و بزرگواری داشته باشید، روحی نشلت گرفته از عشق» از خداوند به خاطر این که مرا در موقعیتی قرار داد که بتوانم به یاری دیگران بشتابم سپاس گزارم، زیرا با کمک به دیگران به خود نیز کمک کرده ام. شما میتوانید به همه خواسته هایتان که در زندگی دارید برسید، به شرطی که به دیگران در رسیدن به خواسته هایشان کمک کنید. پایان

مدیریت زندگی

نویسنده: جان ماکسول خلاصه کتاب: نرجس خاتون هاشمی - مقدمه: مدیریت پروژه ای است چندین ده ساله در پیش روی هر یک از ما که نیاز به مدیریتی درست و هوشمندانه دارد تا در پایان آن بتوانیم خود را مدیر پروژه ای موفق بدانیم. مدیریت زندگی یک هنر است. هنر زیبا آفرینی تعریف کرده اند و زیبایی را داشتن تناسب و هماهنگی دانسته اند. ما پروژه زندگی را توشه ای از سرمایه های فکری و هوشمندی ها و توانایی ها و استعدادها یی برای خود آغاز میکنیم. مدیریت پروژه زمانی هنرمندانه پیش خواهد رفت که با رعایت توازن و تناسب و هماهنگی سرمایه و داشته هایمان را بکار بگیریم و شاهکاری خلق کنیم. نویسنده: جان ماکسول مترجم: شمس آفاق یآوری شناسنامه کتاب: مدیریت زندگی نویسنده: جان ماکسول مترجم: شمس آفاق یآوری ریاستار علمی: دکتر فریبا لطیفی صفحه آرایی: نرگس میر صانعطراح جلد: آزاده شیانیفرایند چاپ: مصطفی تاجیکینوبت چاپ: اولشمارگان: ۳۰۰۰ جلد شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۰۹۲-۰۴-۱ ISBN ۹۷۸-۶۰۰-۶۰۹۲-۰۴-۱ ناشر: فرامقدمه: مدیریت

پروژه ای است چندین ده ساله در پیش روی هر یک از ما که نیاز به مدیریتی درست و هوشمندانه دارد تا در پایان آن بتوانیم خود را مدیر پروژه ای موفق بدانیم. مدیریت زندگی یک هنر است. هنر زیبا آفرینی تعریف کرده اند و زیبایی را داشتن تناسب و هماهنگی دانسته اند. ما پروژه زندگی را توشه ای از سرمایه های فکری و هوشمندی ها و توانایی ها و استعدادها یی برای خود آغاز میکنیم. مدیریت پروژه زمانی هنرمندانه پیش خواهد رفت که با رعایت توازن و تناسب و هماهنگی سرمایه و داشته هایمان را بکار بگیریم و شاهکاری خلق کنیم. ماکسول در این کتاب تلاش کرده است تا این هنر را به خوانندگانش بیاموزد که با تصمیمات دوازده گانه و مدیریت درست آن تصمیمات تنها برای چند دقیقه در روز فرد را چنان قدرتمند میسازد که با تشخیص اولویتهای خود به سمت موفقیت و یک زندگی کامل گام بردارد. در این کتاب خواهید آموخت که برنامه کاری خود را نظم ببخشید خلاقیت و تفکر را پرورش، پول خود را مدیریت، برقراری ارتباط درست و مناسب با دیگران و آموزه های دیگر که در راه زندگی ما را راهنمایی میکند. زندگی هنر هم نفسی با غم هاست

زندگی هنر هم سفری با رنج است زندگی هنر سوختن تا روشنی آینده است زندگی هنر ساختن پنجره در بیداری است زندگی هنر روزنه در تاریکی است زندگی گاهی آری به همین باریکی ستامروز خود را به شاهکار بدل کنید شما زندگی خود را چگونه توصیف می کنید؟ آیا تمام امور زندگی خود را به انجام رسانیده اید؟ آیا خود را فرد موفق میدانید؟ شما با اتخاذ چند تصمیم کلیدی و کاربردی و به کار بردن آنها در زندگی و در برنامه کاری خود موفقیت را از آن خود سازید. شما میتوانید زندگی خود را به شاهکار بدل کنید. آری ایده جالبی که هیچ هزینه و پولی نمی خواهد برای هدف گذاری و رسیدن به هدف باید دو عنصر تصمیمات درست و انضباط روزانه در کنار هم و با هم باشند در غیر اینصورت فاقد ارزش است. زمان کار

فرمایی است که در تمامی فرصتها یکسان عمل میکند اما نوع برخورد ما با زمان یکسان نیست. ما میتوانیم با توانایی هایمان و

بکارگیری استعدادهایمان هنرمندی برای زندگی خود شویم تصمیمات درست - انضباط روزانه = یک برنامه بی نتیجه
 انضباط روزانه - تصمیمات درست = گروه بندی بی نتیجه تصمیمات درست + انضباط روزانه = یک شاهکار بالقوه

تصمیمات درست امروز منادی فردایی بهتر هستند. اصول دوازده گانه روزانه‌ها کسول یک فهرست دوازده گانه از موارد بسیار مهم برای نیل به موفقیت را به صورت زیر معرفی میکند. و آنرا اصول دوازده گانه می نامد. ۱. طرز برخورد: انتخاب و نمایش درست هر روزه ۲. اولویتها: مصمم بودن و عمل به اولویتهای مهم روزانه ۳. بهداشت: شناخت و پیروی از راهنماهای بهداشتی هر روزه ۴. خانواده: مراوبه و مراقبت هر روزه از خانواده ۵. اندیشیدن: تمرین و توسعه خوش فکری هر روزه ۶. تعهد: خلق و حفظ تعهدات مناسب هر روزه ۷. امور مالی: مدیریت درست پولی هر روزه ۸. اعتقاد: عمق بخشی و بیان اعتقاد هر روزه ۹. ارتباطات: بنیان نهادن ارتباط محکم و سرمایه گذاری هر روزه بر آنها ۱۰. سخاوت: برنامه ریزی و مدل سازی سخاوت هر روزه ۱۱. ارزش ها: پذیرش و کاربرد هر روزه ارزش های درست ۱۲. رشد: جستجو و تجربه بهتر شدن هر روزه با تصمیم گیری درست در هر یک از این بخش ها و سپس مدیریت کردن بر آنها خواهید توانست مدیریت را از آن خود کنید. طرز برخورد طرز برخورد شما انتخاب خودتان است. اگر مایلید که روزتان را به یک شاهکار بدل کنید باید برخوردتان را با دیگران اصلاح کنید، اگر فرد خوش برخوردی نیستید، باید به تغییر آن دست بزنید و میتوانید اینگونه تصمیم گیری کنید که • تصمیم گیری روزانه برای طرز برخورد درست • مسئولیت طرز برخوردتان را بپذیرید هر یک از انسانها وظیفه دارند تا مسولیت نحوه برخوردشان را برعهده بگیرند پس نحوه نگاهتان را به آن تغییر دهید • تصمیم بگیریید تا نگرش بد خود را تغییر دهید مواردی از زندگی مانند نژاد و یا والدین غیر قابل تغییرند اما نگرش از آن جمله است که قابل تغییر است و بخش هایی از نحوه تفکر تقریبا همه آدمها قابل تغییر است • فکر، رفتار، صحبت و عملتان را شبیه فردی کنید که میخواهید مثل او باشید برای تغییر کار را از ذهن خود شروع کنید بهبود را باور داشته و قبول کنید تبدیل به فردی شوید که در آرزویش هستید. زمانی نحوه تفکر تغییر یابد هر چیز دیگر هم از آن متابعت خواهد کرد • مردم را ارزشمند بشمارید نمی توان از دیگران بیزار بود و همزمان برخورد درستی با آنان داشت. تعامل شما با دیگران و با ارزش شمردن و رفتار درست با دیگران مانند شنیدن ملودی شیرینی است • حس قدردانی از دیگران را در خود پرورش دهید قدردانی ربطی به ذوق و سلیقه یا دلیل و برهان ندارد بلکه به چشم انداز فرد مربوط است. مدیریت کردن طرز برخورد برای حفظ نحوه برخورد درست، تعدیل را در زندگی هر روزه خود الزامی کنید. اگر برای شما تازگی دارد و لابد می رسید چگونه میتوان آنرا اجرا نمود. به راهنمایی های زیر در این امر به شما کمک میکند توجه کنید • تعدیل برای طرز برخورد روزانه طرز برخورد به خودی خود پابرجا نمی ماند باید به طور روزانه مورد مراقبت قرار گیرد، هر چه نهاد بدگویی و عیب جویی شما بیشتر باشد طرز برخورد شما به توجه بیشتری نیاز خواهد داشت سعی کنید هر روز را با بررسی طرز برخورد خود آغاز کنید مراقب خطری باشید که حاکی از خطرات احتمالی رفتار شماست • یافتن موارد مثبت هر چیز در زندگی روزانه هر چند ممکن است کار سختی به نظر برسد ولی با کمی تلاش میتوان در هر چیز حتی میان وضعیت های دشوار هم نکات مثبت را یافت • یافتن افراد مثبت در تمام وضعیتها به دنبال یافتن افراد مثبت باشید در برابر مشکلات از آنها کمک بگیرید و اگر آنها در مشکل قرار گرفتن به کمک آنها بشتابید. دو فرد مثبت بهتر از یک نفر میتواند با سختی و مشکلات بجنگند • استفاده از کلمات مثبت در مکالمات تعریف و تمجید، قدردانی و قوت قلب دادن، ستایش، ترفیع و پاداش دهی به دیگران را صمیمانه انجام دهید بدانید کاری است که برای خودتان هم مانند دیگران لذت بخش خواهد بود • حذف کلمات منفی از حرفهای روزانه شما هم میتوانید از چنین روشهایی بهره بگیرید کلمات منفی خود را بیابید و دست به اصلاح آن بزنید، جستجو و پذیرش مداوم مثبت ها و حذف منفی ها به شما کمک میکند تا مثبت اندیشی را در زندگی هر روزه وارد کنید • بیان سپاسگذاری هر روزه از خودتان وقتی تشکر کردن را بیاموزید به جای تمرکز بر بدی ها بر موارد خوب زندگی خود تمرکز میکنید اندیشیدن به موارد خوب به ما در سپاسگذار بودن

کمک میکند و موجب قرار گرفتن در فاز مثبت خواهد شد و این مورد باعث تفکر به سمت موارد خوب به جای بدی ها و امی دارد. اولویتها زمان با ارزش ترین سکه موفقیت در زندگی شماست تنها شما هستید میتوانید نحوه خرج کردن آنرا تعیین کنید مراقب باشید و اجازه ندهید دیگران آنرا خرج کنند. زندگی خود را اولویت بندی نمایید و تمام تمرکز و انرژی را صرف اموری نمایید که بیشترین نتیجه را دارد از آن به بعد دیدتان نسبت به خود و شغلتان تغییر میابد. تصمیم گیری روزانه برای مصمم بودن و اعمال و اولویتهای مهم با رعایت موارد زیر میتوان از طریق تصمیم گیری بر اساس اولویتهای روش نگاه خود و اعمالتان را تغییر دهید: امروز را باز پس گیرید و وقتتان را برای خود اختصاص دهید اجازه ندهید دیگران آن طور که میخواهند وقت شما را در اختیار بگیرند سوال از خود پرسید- چه انتظاری از من می رود؟- بیشترین نتیجه مثبت از چه اعمالی ناشی میشود؟- بیشترین پاداش از چه اعمالی ناشی میشود؟- توانایی های خود را حفظ کنید از طریق آزمایش و خطا، مشاوره با دیگران، آزمون های شخصیتی و تجربه های شخصی از توانایی های خود مطلع شوید و البته باید بدانید برای رسیدن به موفقیت شکست را هم باید بپذیرید. مدیریت کردن انضباط اولویتهای روزانه اولویتهای اولویتهایتان را هر روزه مورد بررسی قرار دهید چرا که در هر روز اولویتهای در زندگی تغییر میکند • برنامه ریزی دقیق برای وقتتان اگر میخواهید تاثیر گذار باشید باید برنامه ریزی را در زندگی خود متحول سازید • تعقیب برنامه های خود بدانید به برنامه ریخته شده باید عمل نمود و از انجام آن غافل نشوید و گرنه بازده کار و برنامه تان مانند کسی است که برنامه نداشته و از این اولویتهای بی نصیب مانده است • استفاده از جایگزین در هر زمان • سرمایه گذاری روزانه برای افراد واجد شرایط مواردی که به هنگام ارزیابی سرمایه گذاری از وقت به آنها توجه میکنم از این قرار است که گروه را ارزشمند شمرده، قابلیت های ذاتی، مسوولیت، زمان بندی، پتانسیل و مربی گری صحیح و زمانی که برای دیگران صرف میکنید یک سرمایه گذاری عظیم است. سلامتی • تصمیم گیری روزانه برای شناخت و تعقیب رهنمودهای سلامتی • یک هدف با ارزش برای زندگی خود تعیین کنید تمایل به زندگی طولانی در شما • به انجام کارهای لذت بخش روی آورید آنچه که به شما انرژی میبخشد • سرعت مناسب حال خود را بیابید اگر سرعت زندگی کمتر از میزان توانایی باشد ممکن است موجب احساس سستی شود. و اگر سرعت بیش از توان فرد باشد ممکن است آزار دهنده باشد، شما باید حد تعادل خود را کشف کنید • ارزش فردی خود را بشناسید • از همه مهمتر خنده را فراموش نکنید مدیریت کردن سلامتی • تغذیه درست و مناسب • ورزش • در مقابل استرسها خود را نیازید خانواده ساخت یک خانواده مستحکم به خودی خود ممکن نیست احتیاج به تلاش سخت دارد برای رسیدن به موفقیت های دیگر اما نباید خانواده را فدا کرد زیرا او یک موفق واقعی نیست. شعار هر روزتان و عمل به آن: برای جلب عشق و احترام نزدیکانم هر روز سخت کار خواهم کرد • تصمیم برای ارتباط و توجه روزانه به خانواده • اولویتهای خود را مشخص کنید خانواده- شهرت- مقام و ... معنا بخشی به خانواده • ایمان بخدا • تداوم در رشد توانایی فردی خود و فرزندان • اعتماد به تجربیات • اطمینان به خدا و خودمان و به دیگران • همکاری در زندگی راهبرد حل مشکلاتتان را در خانه خویش بهبود بخشید که موجب پرورش سه چیز میشود درک بهتر- تغییر مثبت- رشد ارتباطات. مدیریت کردن انضباط خانواده اگر مایلید زندگی خود را تحکیم بخشید و آنرا منبعی از پایداری کنید انضباطهای زیر را اعمال کنید • در صدر قرارداد ازدواج سالم • قرار دادن خانواده در اولویت اول • حفظ سنتهای خانوادگی • یافتن راههای مناسب و حذف برنامه های تفریحی فردی و صرف وقت با خانواده • بیان قدردانی از یکدیگر • حل هر چه سریع درگیری ها و مشکلات نحوه تفکر تمام پیروزی ها و شکستهای یک انسان در راه موفقیت از افکار او برمیخیزد پس سعی کنیم به تمام چیزهایی که به ارزش خود و دیگران می افزاید ببانیدش و خوش فکری را با موارد زیر بخشی از زندگی خود کنید: - تصمیم روزانه برای تمرین و پرورش خوش فکری (بیشتر فکر کنید، ایده های ظاهر شده و بهتر میشود به محض بهتر شدن بهبود هم خواهند یافت). - فکر عالی زاینده خوش فکری است انواع مختلف تفکر را تشخیص دهید (مانند تفکر

خلاق، متمرکز، راهبردی، واقع‌گرایانه، مشترک و... - توانایی خود را گسترش و ضعف‌تان را به کارکنان خود بسپارید مدیریت کردن انضباط تفکروضعیت‌های مختلف در زندگی و همچنین افراد می‌تواند فکر ما را نسبت به زندگی مثبت و یا منفی کند باید خودعهده دار اندیشه خود باشید اگر مایلید چنین عمل کنید این اعمال را از یاد نبرید: هر روز زمانی را برای تفکر به خود اختصاص داده و مصممانه به موضوعات درست بیاندیشید • یافتن محلی برای تفکر • تخصیص زمانی برای تفکر به طور روزانه • زمانیکه بهترین حال را برای تفکر دارید • حفظ افکار • به اجرا در آوردن سریع افکار • تلاش هر روزه در جهت بهبود تفکر (تمرکز بر موارد مثبت، گردآوری اطلاعات درست، وقت‌گذرانی با خوش‌فکران) تعهدسرسختی در انجام خواسته‌ها و تصمیم‌گیری برای پذیرش صمیمانه تعهد در زندگی نیازمند کارهایی است که در زیر به آن اشاره می‌کنیم • اگر کاری ارزش انجام دادن دارد خود را متعهد به انجامش کنید • تصمیم‌گیری روزانه برای ایجاد و حفظ تعهد • در برابر تعهدات خود احساس مسوولیت کنید • همیشه در تلاش به رسیدن کمال باشید مدیریت کردن انضباط تعهد هر روز تعهد خود را مورد بررسی قرار داده و به فواید حاصله بیاندیشید • هر روز تعهد خود را مورد بررسی قرار داده و به فواید آن بیندیشید • پذیرش تعهد به عنوان یک تلاش • متکی نبودن بر استعدادها • تمرکز بر انتخاب‌ها به جای تمرکز بر شرایط • مصمم بودن • انجام کار درست حتی در صورت عدم تمایلامور مالی اگر داشتن انتخابهای متعدد یکی از آرزوهایتان است، ولی در مورد درآمدزایی و مدیریت مالی روزانه خود دچار مشکل هستید انجام کارهای ذیل می‌تواند به شما در اتخاذ تصمیمات درست مالی کمک کند • امروز مان را برای داشتن انتخاب فردا قربانی نکنیم • در تصمیم‌گیری روزانه برای کسب درآمد و مدیریت مالی • دورنمایی از ارزش هر چیز تصور کنید • دوره زندگی خود را بشناسید (یادگیری - کسب درآمد • بدهی‌های خود را کاهش دهید • یک فرمول مالی برای زندگی خود تهیه کنید • فرمول مالی خود را به مرحله اجرا در آورید مدیریت کردن انضباط امور مالی • هر روز بر برنامه مالی خود تمرکز کنیم تا انتخاب‌های هر روزمان بیشتر و نه کمتر شود • کسب درآمد برای سر و سامان بخشیدن به امور مالی • هزینه‌ها را در نظر بگیرید و در اسرع وقت آنها را بپردازید • تمرکز بر روی امور مالی خود • سپاس‌گذاری هر روزه در برابر آنچه که دارید • عدم مقایسه خود با دیگران • بخشش تا حد امکان‌ایمان و اعتقادایمان امری فردی است که نمی‌شود از فرد به فرد منتقل و یا به شخص ارث برسد بلکه باید فرد آن را باور و به آن عمل کند، ایمان بیشتر از هر تصمیم دیگری به زندگی شکل می‌بخشد و جهان بینی را وسیع می‌کند، هنگامی که در یک مشکل گیر میکنید به ایمان خود روی می‌آورید و هر چه ایمان عمیق‌تر باشد عبور از گذرگاه مشکلات راحت‌تر میشود • ایمان در وجود همه ما هست... فقط باید جایی برایش انتخاب کنیم • تصمیم‌گیری روزانه برای عمق بخشی به ایمان و تداوم آن • بدانید که در هنگام مشکلات به ایمان روی می‌آورید • زمانی که ایمان را درک کرده باشید توانایی اش در گذر مشکلات بیشتر میشود مدیریت کردن انضباط ایمان • زندگی هر روز خود را مانند نیکان بگذرانید • اینکار امکان ندارد مگر به اینکه به سه توصیه برای مدیریت انضباط ایمان توجه کرد • ۱- خدا را در نظر داشته باشید • ۲- با مردم معتقد معاشرت کنید • ۳- ایمان خود را کشف کنید و آنرا عمق ببخشید و پرورش دهید ارتباطات انسانها در مورد روابطشان احساس مسوولیت نمی‌کنند باید این نکته را بدانند برای برقراری روابط ناب شما باید ذهنیت خود را تغییر دهید. در زیر روشهایی برای کمک به شما ذکر شده است، به آنها توجه کنید • تصمیم‌گیری روزانه برای پیش قدم شدن و سرمایه‌گذاری بر ارتباطاتی استوار • پیش قدم شوید و بر ارتباطاتتان با دیگران سرمایه‌گذاری کنید • برای دیگران ارزش قائل شوید • سعی کنید دیگران را درک کنید • بدون چشم داشت به دیگران احترام بگذارید اما احترام دیگران را کسب کنید • افزودن به ارزش دیگران را جزو تعهدات خود قرار دهید مدیریت کردن بر انضباط برقراری ارتباطات خود پرسید آیا امروز به فکر دیگران بوده‌ام؟ آیا آنها از کنار من بودن لذت برده‌اند؟ اگر میخواهید جواب این سوالات مثبت باشد پس انجام اعمال زیر را در خاطر داشته باشید • هر روز ارتباطاتم را با دیگران با حسن نیت همراه کنید • اولویت دادن به دیگران • با

دیگران چنان رفتار کن که مایلی با تو رفتار کنند • عدم دخالت احساسات در روابط • تخصیص وقت برای با ارزش ترین ارتباطات • خشنودی از رفع مشکل دیگران • بیان کردن عشق و قدر دانسیخاوتبخشش تابع درآمد نیست- بلکه از دل برمی خیزد. بخشش درباره کمک به دیگران و یافتن راههای افزودن به ارزش آنان است. راهی برای دستیابی به موفقیت‌های مهم در زندگی شماست. اگر میخواهید فردی سخی شوید سخاوت را بخشی از زندگی روزانه خود سازید کارهای زیر را انجام دهید •:

تصمیم روزانه برای برنامه ریزی و نمونه سازی سخاوت • از پول خود بخشش کنید • سعی کنید اگر پولی برای بخشش ندارید از عمل و یا حرف محبت آمیز دریغ نکنیدمدیریت انضباط سخاوت • با دیگران محترمانه صحبت کنید • گوش دادن به دیگران و تلاش جهت درک آنها • سعی کنید بر ارزش خویش بیفزایید زیرا تا چیزی نباشید نمیتوانید ببخشید • کارهایی که خداوند با ارزش شمرده را انجام دهید • برای سخاوت منتظر کامیابی نباشید • چه کاری باید برای دیگران انجام دهیم • چگونه دست نیازمندان را بگیریمارزش ها شما یکبار فقط زندگی می کنید اما اگر درست عمل کنید همین یکبار کافی است. مردم چگونه می توانند درست عمل کنند؟ با شناخت ارزشها و عمل هر روزه به آنها و بدانید شما در این کار با ندامت روبرو نخواهید شد. توصیه های زیر برای شروع کار به شما کمک میکند • تصمیم روزانه برای پذیرفتن و اجرای ارزش پسندیده • فهرستی از ارزش های پسندیده تهیه کنید • به توصیف ارزشها پردازید • منفعت آنها را برای خود مشخص کنید • ارزشهای پسندیده خود را شناسید • برای کاربرد روزانه ارزشها تصمیم بگیریدمدیریت انضباط ارزشها هر روز ارزشها مورد آزمایش قرار میگیرند. افراد منفی ممکن است به خاطر رفتار مثبت شما را به دیده تحقیر بنگرد و یا مثلاً افراد بی خانواده از خود گذشتگی شما را نسبت به خانواده درک نکنند و... این افراد سعی دارند تا شما را به تبعیت از خود راضی کنند. برای این امر اتفاق نیفتد به راهنمایی های زیر توجه کنید •: هر روز ارزشهای خود را بررسی کنید و بازتاب آنها ببینید • پذیرش روزانه ارزشها • مقایسه ارزشهایتان با کارهای روزانه • پایداری بر ارزشها با حفظ احساساتتان • ارزیابی هر روزه بر اساس ارزشهارشد انسانها اگر در محیط خشن و محدود قرار گیرند کوچک باقی خواهند ماند اما اگر بیایید و آنها را در محیطی قرار دهید که مشوق رشد است شاهد رشد و شکوفایی آنها تا نیل به تواناییهایشان باشید. در زندگی یک برنامه رشد فردی تهیه و آنها را عمل کنید، اگر آمادگی یافته اید تا برای دنبال کردن رشد و تجربه بهبود هر روزه خود تصمیم گیری کنید به توصیه های زیر عمل نمایید. - تصمیم گیری برای جستجو و تجربه روزانه رشد - از خود پرسید توانایی من در چه زمینه ای است؟ - برای تغییر متعهد تغییرات فردی در زندگی شوید - برای رشد اهدافی را تعیین کنید - لذت بردن از مسیر را بیاموزید - خود را در محیط رشد قرار دهیدمدیریت انضباط رشد • هر روز هدفمند و با یک برنامه به رشد خود ادامه دهید • هدف قرار دادن رشد به نحوی هر روزه • اختصاص دادن وقت و برنامه ریزی برای رشد فردی به صورت هر روزه • یادداشت مطالب جدید که در آینده بکار آید (بایگانی کردن آموخته ها •) بکار گیری مطالب یادداشت شده قبلی (بکارگیری آموخته ها)ماحصلپیاده سازی این زمانها کار ساده ای نیست به همین جهت توصیه می شود که ابتدا دوازده تصمیم درست را در زندگی خود بیابید و با این اصول و با توجه به اصول زندگی خود آنها را تعدیل نمایید سپس بر تصمیم گیری ها کار کنید هر ماه تصمیمی اتخاذ و نوع مدیریت آنها مشخص کنید. بعد از یک سال از تمرکزی که بر زندگیتان حاکم شده و جریان یافتن در مسیری که آرزویش را داشتید شگفت زده خواهید شد. با بهسازی امروز به بهسازی زندگی خود دست زنید، زیرا که وقتی از امروztان مراقبت میکنید، فردا به خودی خود مراقب خواهید بود. بدانید برنامه ریزی برای کارهای روزانه راز موفقیت شما در زندگی است

زندگی نامه ابن مسعود از مهدی سردار

خلاصه کتاب زندگی نامه ابن مسعود از مهدی سردار کتاب: زندگی نامه ابن مسعود تالیف: جواد محدثی چاپ و نشر: دفتر نشر فرهنگ اسلامی تنظیم: برآبادی تعداد: ۱۰۰۰۰ جلد تاریخ: _____ نش: _____ ر: بهم: _____ ن ۵۹ فهرس: _____ تپیش گفتار: _____ اب: _____ ن مس: _____ عود

کیست؟ ۱۵ تداوم

موضوعگیری ۲۹ سخن ان ابن

مسعود ۱۴۶ ادیثی در: ره ابن

مسعود ۱۵۷ ن مس: عود و

قرآن ۶۰ آموزش: ها و تع: الیم ابن

مسعود ۱۳۳ بن مس: عود در دوران خلافت ابوبکر و عمر

..... ۱۹۳ ن مس: عود در دوره خلافت

عثمان ۱۰۴ پای: ان زن: دگی ابن

مسعود ۱۴۱ منابع

ومصادر ۱۵۰ پیش گفتار: در سرگذشت وقصه های آنان عبرت

و تجربه ای برای خردمندان است... (سوره یوسف آیه ۱۱۱) نسل ها نیاز به الگو دارند. امت مسلمان، برای تربیت اسلامی - انسانی

پیروان اسلام، نیازمند به نشان دادن الگوی تربیتی و ارایه قهرمان و نمونه است. این را به هیچ شکل و عنوان نمیتوان انکار کرد. سخن از

تربیت و سازندگی است. بحث از شکل دادن به وجود است. گفتگو از بارور کردن شخصیت انسانی و به ثمر رساندن هستی است

. تنها در این صورت است که زندگی، هدف و جهت پیدا میکند و از پوچی بیرون می آید زیرا زندگی، زراعت و جودی انسان است

و هر کسی دهقان بذر خویش. چگونه باید بود؟ چگونه باید زیست؟ چگونه باید مرد؟ آنها سوالاتی است که برای انسانهای جویای

یقین پویای راه، که به ارزش های اصیل و واقعی علاقمند هستند، پیش می آید، چه بخواهند، چه نخواهند..... هر مذهب یا مکتب

اعتقادی و اخلاقی، یک کارخانه سازنده انسان است. خصوصیات و ارزش های واقعی یک کارخانه را از دو طریق می توان

شناخت: طریقه اول: که به همان اندازه که طولانی و پیچیده و دشوار است مشکوک و غیر مطمئن تیز هست این است که خود

کارخانه رامستقیما مطالعه کنیم و اصول فنی و مکانیسم کار و وسایل و شعبه های مختلف و محاسبات ریاضی و شیوه های تکنیکی آن

را بررسی کنیم و بر اساس اصول علمی و تیوریک صنعت و قوانین مکانیک و ریاضیات، ارزشهای آن را بسنجیم و درباره آن نتیجه

گیری و قضاوت کنیم. این کار در عین حال تنها از عده ی معدودی متخصص بر می آید. راه دوم: که بر عکس، به همان اندازه که

ساده و کوتاه است نتیجه اش مطمئن و صریح و بسیار روشن است این است که ارزش فنی و علمی و میزان توفیق و درستی ادعاهای

آن را از روی چند نمونه کالایی که ساخته و در معرض دید عموم قرار داده است ارزیابی می کنیم و آنها را با نمونه های مشابهش

که از کارخانه های همانندش بیرون آمده است مقایسه نماییم چرا ابن مسعود: پیرامون خورشید فروزان محمئ(ع) ستاره های تابناکی

چونان علی(ع)، سلمان، ابوذر، میثم، یاسر، عمار، مقداد، بلالو..... می درخشند و برای هر کدام از اینان، کتابها و جزوه های

جداگانه نوشته شده است و بیوگرافی اکثرشان معلوم می باشد که میتوان شرح حال و زندگی نامه اینان را در آن کتابها دید و خواند

و با سیمای درخشانشان آشنا شد. اما درباره ابن مسعود که یکی از برجسته ترین یاران پیامبر و بزرگترین شخصیت ها و مصمترین

چهره های پیرامون رسول خداست، که تا زمان عثمان هم به زندگی مبارزاتی خود با ظلم و تبعیض و ناحق، مبتنی بر عقیده و جهاد

و ایمان و عمل صالح ادامه میدهد و در پایان شهید می شود کتاب جداگانه و مستقلی در دسترس نیست و این صحابی مجاهد شهید

مخصوصا در میان فارسی زبانان گمنام و ناشناخته باقی مانده است. ابن مسعود کیست: ملاک کار پایان آنست

و.....شریفترین مرگ ها ، کشته شدن و مرگ شهیدان است.....ابن مسعود عبدالله بن مسعود (مشهور به ابن مسعود) از مردم مکه و از قبیله هذیل بود. ششمین نفری بود که مسلمان شد و از پیشگامان پیوستن به نهضت جدید اسلام بود. دوبار هجرت کرد. یکبار از مکه به حبشه، همراه جمعی از مسلمانان. بار دوم از مکه به مدینه در سیزدهمین سال بعثت پیامبر اسلام. در زمان عمر به عنوان آموزگاری شایسته برای شناساندن دین اسلام به کوفه اعزام شد. کوتاه فد و لاغر بود. به حدی که در حال ایستاده به اندازه مردان بلند قد بود که نشسته باشند. میوی سرش تا پشت گوشش میرسید. منظم آراسته بود و همواره خود را معطر می ساخت. ساق پایش خیلی باریک بود. روزی پیامبر فرمایش داد که از درختی بالا برو و میوه بچیند. اصحاب پیامبر به باریکی ساقش نگاه کرده خندیدند. پیامبر فرمود: برای چه می خندید؟..... دو ساق ابن مسعود، در هنگام سنجیدن و مقایسه و در میزان، از کوخ احد سنگین تر است. دو ساقی که مدام در راه خدا راه رفته و فعالیت کرده و ضربه دیده و آزرده شده است. به دو قبله نماز خواند (مسجد الاقصی و کعبه) و پیامبر بر بهشتی بودن او شهادت داد. جز کسانی بود که در نماز بر فاطمه زهرا (س) شرکت داشتن و نیز ابوذر غفاری پس از شهادتش در تبعیدگاه ((ربذه)) نماز خواند. در جوانی پیش از مسلمان شدن گوسفندان غنچه بن ابی معیط را در مکه می چرانید. روزی پیامبر بر او گذشت و از او شیری خواست: جوانک شیر داری؟ آری. اما امانت دار هستم و گوسفند شیر از آن دیگری است. پس یک گوسفند نر ندیده ای بیاور. ابن مسعود، گوسفند مورد خواسته پیامبر را حاضر کرد. پیامبر دستی بر آن کشید و پستانش پر از شیر شد. مقدار فراوانی از آن شیر دوشید و خودش خورد و به همراهش نیز داد و سپس ابن مسعود را دعا کرد. این حادثه، موجب تمایل ابن مسعود به پیامبر و آیین او شد و بعدا نسلمان گشت. سخنان ابن مسعود: ۱- پرهیزکاران، سروران هستند و فقیهان پیشوایانند و نشست و برخاست با آنها سبب فزونی است. ۲- یا معلم دانا باش یا فراگیرنده دانش. و جز این دو در حال دیگری مباش. و اگر نتوانستی لااقل دوستدار دانشمندان باش نه دشمن آنان. ۳- درس و بررسی، خود، نماز است. ۴- راستترین سخن قرآن است و ستوارترین دستگیره ها تقوا است. ۵- بدترین کوری، کوری دل است. بدترین پشیمانی، پشیمانی در قیامت است. ۶- از حرف های زیادی پرهیزید. برای هر کس، حرف زدن به مقدار نیازش، کافی است. ۷- با منافقان با دستاوردنیرهایتان پیکار کنید. اگر آنرا نتوانستید دست کم با چهره های در هم و خشمگین با آنها روبه رو شوید. ۸- ای مردمن علم آگاهی بدست آورید. پس هر کس که دانست به دانسته اش عمل کند. احادیثی درباره ابن مسعود: ۱- پیامبر فرمود: برای امتم آنچه را که خداوند و ابن مسعود پسندند می پسندم و از آنچه که خداوند و ابن مسعود از آن خشمناک و ناخشنود شوند، خشمناک و بیزارم. ۲- علی (ع) فرمود: ابن مسعود در قیامت، هنگام سنجش در میزان از کوخ احد سنگین تر است. ۳- شبیه ترین مردم به پیامبر در روش و خضوع و وقار طمانینه ابن مسعود است. ۴- اصحاب محمد (ص) میدانستند که عبدالله ابن مسعود، در روز قیامت از مقرب ترین بندگان به درگاه خداوند است. ۵- تمیم ابن حرام گفته است: من با اصحاب رسول خدا همنشینی کردم در این میان ابن مسعود از همه بی رغبت تر نسبت به دنیا و مشتاق تر به آخرت بود. و بیشتر دوست داشتم که در صلاح و نیکی شبیه او باشم. آموزشها و تعالیم ابن مسعود: آموزشهای ابن مسعود درباره: ۱- نشان دادن الگو ۲- دعوت به اتحاد و همبستگی ۳- دعوت به حفظ موضع ها ۴- کوبیدن روحیه جاهلی ۵- عفاف و پاکدامنی ۶- مقابله با دنیا زدگیایان زندگی ابن مسعود: سرانجام ابن مسعود در سال ۳۲ هجری در گذشت و به خاک سپرده شد.

مدیریت با عشق

نویسنده: نوال المهبینی انواع مدیران: مدیر مقتدر: او معمولا بدنی نیرومند دارد با وزن زیاد یا قد بلند با چهره ای جدی. راه رفتن او متوازن است و هنگام گام برداشتن شتاب نمی کند از گفتار خود مطمئن است تن صدای اشکاری دارد کم می خندد کارمندان وظیفه شناسی دارد که مورد حمایت او هستند. کم کار است و در عین حال زیاد دستور می دهد. • مدیر بلند پرواز: چنین مدیری همیشه چه در رفتار و چه هنگام راه رفتن سرعت ویژه ای دارد و سرعت دستها و چشمهایش حتی در هنگام غذا خوردن و

تفکر موجب احساس خستگی او می شود • مدیر مردد: چنین مدیری به سرعت قابل شناسایی است. برای شناخت او از یاری به کوشش در راه کشف رفتار او نسبت و می توان از حرکاتش او را شناخت • مدیر عملیاتی: همه چیز برای چنین مدیری برنامه ریزی شده است. اتفاق در کارهای او جایی ندارد شخصیت او ترکیبی از هیبت و جدیت در انجام کار است. وقتی برای بیکار ماندن و اتلاف وقت با دیگران ندارد • مدیر ضعیف: پیش کسوتی یا وساطت عامل رسیدن چنین مدیری به منصب خود میباشد. این مدیر ویژگی های یک مدیر را ندارد حدود کار و صلاحیت خود را نمی شناسد تمام امور را به دیگر افراد واگذار میکند و خود از جانب کارمندان اداره میشود. نقش های اصلی مدیران • برنامه ریزی • نظم بخشی • نظارت • جهت دادن • آموزش نقشهای دیگر مدیران ۱. اینکه مدیر فضای کار سالمی ایجاد کند که همه ی افراد اداره یا گروه او را در بر بگیرد ۲. مدیر باید مشاور و مرجعی برای تمام کارمندان تحت مدیریت خود باشد در میان کارمندان اعتماد بیافریند و کار و توانایی های آنان را مورد تقدیر قرار دهد ۳. مدیر باید توانایی این را داشته باشد که از یک مدیر خشن و مقتدر به مدیری انسان صفت و علاوه بر آن به مدیری بلند پرواز بدل شود . نباید از یاد برد که مدیر باید دوست و مرجعی انسانی برای تمام کارمندان باشد ۴. از مهم ترین نقش های مدیر توانایی رهایی هوشمندانه از مشکلات است ۵. داشتن دیدی بی طرفانه و عدم دخالت احساس و تعیین نقاط مثبت و منفی پیش آمد و پس از آن مشورت با افراد آگاه و مورد اعتماد و در پایان تصمیم گیری با در نظر گرفتن بعد انسانی ۶. مدیر باید استعداد رهبری داشته باشد ۷. مدیر همچنین باید نسبت به تغییرات درون سازمان یا اداره ی خود تیزبین باشد ۸. هم چنین از خصوصیات ویژه مدیر قابل تحول و پیشرفت بودن است چه از نظر فکری و چه از احاط حسی و چه از لحاظ رفتاری از جمله نقشهای یک مدیر عاشق این است که • آموزش همگانی و علاقه به کارهای آنان از طریق به کار بستن روشهای موثر • دوست داشتن موسسه و احساس مسولیت نسبت به آن • عشق به کار و بهره گیری از آن • احساس تعهد به موفقیت و جست و جوی آن • عشق به کسانی که با آنها کار میکنند • دوست داشتن محیط کار و سازگاری با آن ایا عشق مدیر به کارمندان نیروی محرک کار آنها ست یا دلیلی بر عدم توانایی کنترل امور؟ برخی از رفتارهایی که نشان از وجود رابطه ی میان یک گروه دارند عبارتند از • پیش قدم شدن در یاری کردن یک دیگر • پیشی گرفتن در احوال پرسى و جویا شدن سلامتی یکدیگر • پیشی گرفتن در آموزش • پیشی جستن در ارایه ی نصیحت سازنده و انتقاد بی طرفانه و هدف مند برای اصلاح • پیش قدم شدن در حل مشکلات کار • پیش قدم شدن در بالا بردن معنویات و رهایی از بحان های روانی مراحل تحول کار کارمند از مبتدی تا متخصص در دنیای مدیریت با عشق • خوش آمد گویی به کارمند تازه وارد در اولین جلسه ی چرخشی • نشستی دیگر با کارمند تازه وارد و شرح کامل وضعیت کار شیوه ی مدیریت اداره نقش های او و سایر کارمندان • تنظیم برنامه ی آموزشی برای کارمند تازه وارد • گفت و گوی روزانه با او در مورد مطالب و نکاتی که به ذهن او رسیده است • نظر خواهی از همکاران در مورد اجرای کار کارمند جدید • تشکیل جلسات توجیهی برای پیشرفت در انجام کار • معرفی او به همکاران جدید از طریق تبادل اطلاعات میان هر دو طرف و خوش آمد گویی به او در حضور دیگر هم کاران • نظر خواهی از او در اجرای کار و در خواست پیشنهاد برای پیشرفت کار و استفاده از آن • تقویت کار او و بیان شیوه های ارتباط طبق مدیریت با عشق • نظر خواهی از هم کاران در مورد او کارمند بی انضباط در مدیریت با عشق کارمند بی انضباط مدیریت با عشق را مدیریتی میداند که میتواند در آن هر گاه که بخواهد از وقت خود لذت ببرد یا با کارمندان دیگر باشد و یا مشغول کار شود. او کارها را طبق مصلحت شخصی خود و نه در جهت مصلحت مشترک پیش میراند. انواع مدیران عاشق • مدیر عاشق هراسان: مدیر عاشقی وجود ندارد که در ارتباط خود با دیگران دوستانه رفتار میکنند ام در بسیاری مواقع مانند زمان تصمیم گرفتن نوعی حالت ترس از اتخاذ تصمیم در آنها مشاهده میشود. البته منظور ما تردید و دودلی نیست • مدیر عاشق زیرک: بسیار دلپذیر است که افراد با مدیری عاشق و در عین حال زیرک کار کنند. او با نظر دقیقی به کارها مینگرد. برای مصلحت کار با همه ی وضعیت های اداری و

انسانی ارتباط برقرار می کند •. مدیر عاشق راهبر: این مدیر همیشه گروه کاری خود را خود انتخاب می کند. به کارمندان کوشا پاداش می‌دهد و مهارت‌های گوناگونی را به کار می‌گیرد •. مدیر عاشق دقیق: صاحب نظر بوده و بدون توجه به موانع و سهل انگاری‌های دیگران گروه کاری خود را به سمت اهداف پیش میبرد •. مدیر عاشق راهنما: به غنی‌سازی کار و کارمندان از راه نصیحت کردن ایمان دارند. مدیرانی که اندیشه‌های بسیار و قابلیت ایجاد تحول دائمی برای کار و کارمندان را دارا می‌باشند •. مدیر عاشق مردد: بر کسی پوشیده نیست که در شخصیت افراد مردد هم سادگی و هم ژرف نگری با هم نمایان است سادگی در گفتار و ترس واضح در آن و عمق در مفهوم سخن و جست و جوی اطمینان از موضع خود پیش از اظهار نظر یا تصمیم. مدیران عاشق مردد بسیار اندک اند. روابط خارج از کار طبق مدیریت با عشق بنای گروه کار واحد پیشرو هماهنگ و بلند پرواز به فضاهای سالمی نیاز دارد که این فضا از راه‌های مختلفی ساخته می‌شود. از جمله: ایجاد رابطه در خارج از فضای کار و کامل کردن نتیجه‌ی رابطه درون دایره کار. چرا مدیریت با عشق ازدشوارترین شیوه‌های مدیریت است؟ از طریق ارتباط با کارمندان •. ممکن است مدیر عاشق در ابتدای کار خود شکار خوبی برای کارمندی انضباط و نامنظم یا کارمند همیشه شاکی به نظر برسد •. مدیر چگونه میتواند دو ویژگی را در آن واحد داشته باشد؟ این هنری است که مدیر عاشق میتواند آن را با تجربه‌ی زیاد بدست آورد •. مدیر عاشق در مدیریت خود افراد را دوستانه مورد انتقاد قرار می‌دهد زیرا او با کارمندان خود به شیوه‌ای رفتار میکند که از نظر اداره‌ی کل سبب تباهی کار می‌شود. چه کسی می‌تواند محیط کار خوشی به وجود آورد که فضایی سرشار از عشق داشته باشد؟ مدیر اولین القاکننده چنین روشی است البته اگر ویژگی‌های زیر را داشته باشد: ۱. تجربه‌ی عملی در برقراری روابط انسانی ۲. توانایی اداره یک بحث مثبت و هنر خوب شنیدن را داشته باشد ۳. در ارتباط خود با انواع کارمندان یا کارگران موسسه و محیط کار شجاعت داشته باشد ۴. شوخ طبع و شاد باشد ۵. حس مسولیت و توانایی و تاب تحمل رفتار کارمندان را داشته باشد ۶. دارای روح ماجراجویی و رقابت باشد ۷. توانایی پشت سر گذاشتن مراحل شکست را دارا باشد ۸. در شرایط گوناگون توانایی داوری داشته باشد آیا کار مدیر یک مدال افتخار است یا یک مسولیت؟ واژه‌ی مدیر به معنای سرپرست و گرداننده سازمان و کار است که مسولیت موفقیت یا شکست کارمندان و اداره بر دوش او قرار دارد. مدیر چه کسی است؟ مدیر اولین و آخرین مسئول فضای کار در سازمان است او طرح ریز نتایج و کشتی بان موفقیت در گستره‌ی سازمان است. مقوله‌هایی وجود دارند که نیازمند بازنگری هستند •. نخست اینکه: مدیر رئیس و مهمتر اداره و حاکم بر کار کارمندان است •. برداشت تلاش‌های دیگران تنها از آن مدیر است •. مدیر تنها در یافت کننده تشکر و قدر دانی اداره‌ی کل به خاطر انجام کار است •. مدیر می‌تواند سیاست کار را بدون نیاز به نظر کارمندان تعیین کند •. مدیر تنها کسی است که حق غیبت و تاخیر در کار و مرخصی و استراحت دارد بدون اینکه دلیل آنرا بیان کرده یا به احساسات کارمندان خود احترام بگذارد. تمام موارد ذکر شده مربوط به مدیرانی است که حاکمیتی خلاف مدیریت با عشق را دارند. زندگی شخصی مدیر عاشق عده‌ی زیادی اعتقاد دارند که مدیر تاخته‌ای جدا یافته است و آنها حق راه یابی به سوی او و حتی آشنایی با او را ندارند و نمی‌توانند از زندگی شخصی مدیر کوچکترین اطلاعی پیدا کنند. سرشت مدیر عاشق در جذب دیگران و آگاهی او از برخی ویژگی‌های کارمندان شکل می‌گیرد. لازم است در اداره تبادل اطلاعات خصوصی کارمندان و نظرات آنان رواج داشته باشد و مدیر باید برخی از امور شخصی خود را با آنان در میان بگذارد و همه را در شادی‌های خود شریک سازد مواردی مانند تولد فرزند مدیر یا فارغ التحصیل شدن با ازدواج یکی از فرزندان او. چرا در مدیریت با عشق بر بعد پاداش تاکید می‌ورزیم؟ از آن رو که پاداش مشوق تلاشها و عامل اصلی تقویت کار و شناسایی نخبه گان است. ما تصور خود از بخشش و چه گونه‌ی ارزش نهادن به تلاش‌ها را به دیگران عرضه می‌داریم و فرد تلاش گر نیز به خاطر انتساب به چنین اداره یا مجموعه‌ای احساس افتخار می‌کند. اداره‌ای که تلاشها و زحمات او را مورد تقدیر قرار داده و از او یک جست و جوگر دائمی و برتر می‌سازد. از این رو از این ناکلامی‌ها و موانع زندگی معمولی گذشته دور شده و رشته‌ی

اتصال تلاشهای خود به این موانع را از هم می‌گسلد. اما این پرسش مطرح است که اگر کوتاهی در کار یا نقطه ای منفی در عملکرد کارمند مشاهده شد چه گونه می‌توان اصل مجازات را در مدیریت با عشق به اجرا در آورد؟ نخست اینکه: آیا واژه ی مجازات در اینجا به معنای منع رفتار منفی است یا تنبیه فرد و پشیمانی او؟ یا اینکه ما در صدد اصلاح عملکرد و تجدید تعهد به وظیفه و یاد اوری این نکته هستیم که هر رفتاری عکس العمل ویژه ی خود را دارد؟ لازم به یاد اوری است که مفهوم مجازات در مدیریت با عشق به معنای بیان اشتباه و راهنمایی به سمت اجرای صحیح شرح راه های اصلاح کار و تصحیح روال کار است و هم چنین اعطای فرصت مناسب برای اصلاح و تقویت و سپس پی گیری تغییر دلخواه. مجازات در مدیریت با عشق چرا؟ مجازات مانند هر زمینه ی کاری دیگر در مدیریت با عشق به معنای رشد وجدان کاری و افزایش آگاهی و درک خدمات و رفتار فرد است. کارمندی که دارای رفتار منفی است هنگامی که احساس کند در اداره در برابر عمل کردهای او چه مثبت و چه منفی رفتار متقابلی و خود دارد مراقب رفتار و کار خود خواهد بود. مدیر عاشق رایحه ی عشق را در فضای سازمان خود می‌پراکند البته بدون تحمل ان بر دیگران مدیر می‌تواند محیط کوچک یا بزرگ کار یا سازمان خود را سرشار از عشق کند البته با اقدامات زیر •:

توجه به کارمندان سلام کردن و دست دادن با آنها و احوال پرسی از آنان • عنایت شخصی به مسایل آنها و تلاشهای پی گیر برای بر طرف نمودن مشکلات کارمندان • پیش دستی در خوش رویی و استقبال و احترام متقابل • پشتیبانی مثبت از طریق پیش رفت و جهت دهی به کارمندان • پی گیری روند کار به شکلی ویژه و استفاده از سخنان مثبت برای تشویق کارمندان • توانایی گوش فرا دادن به سخنان دیگران و داشتن هنر ایجاد رابطه ی دوستانه با آنان • توانایی فرو بردن خشم و استفاده نکردن از شیوه های استبداد فکری و تبعیض قایل نشدن میان کارکنان از نظر نژادی یا نوع جنس (مرد یا زن) پس برای ارتقای کار و رسیدن به اهداف باید او را مورد تشویق و حمایت قرار داد از طریق ۱:

- بیان اهداف موسسه و اهداف کاری که مشغول انجام آن هستند
- شناسایی اهداف او و رابطه ی مستقیم تحقق اهداف شخصی از طریق اهداف عمومی ۳. ذکر اهمیت نفس او در موفقیت کار ۴. تشویق کارمند هنگام پیش رفت کار او از طریق جلسات خصوصی تشکر و تقدیر یا نشر خبر موفقیت او در مرحله ی آموزش ۵. نوشتن تقدیر نامه به صورتی که پاداش تنها یک نوشته نباشد بلکه تشویقی عملی نیز باشد مانند تقدیر نامه همراه با پاداشی مادی یا اینکه تقدیر نانه یک بلیت سفر باشد و یا دعوت رایگان از دو نفر برای صرف شام در یکی از بهترین رستورانهای شهر ۶. تشویق به وسیله ی هدایای عینی یا نقدی ۷. اجرای گفت و گویی خصوصی با رئیس اداره یا مسئول کار جهت دعوت از او برای نوشیدن چای و صحبت با او در دفتر کارش ۸. دعوت از همسر کارمند برای تشویق و قدر دابی از او به خاطر پشتیبانی و نقش فعال او در مهیا سازی محیط کاری که سبب انجام کار به صورتی عالی شده است. تشویق در مدیریت با عشق چگونه صورت میگیرد؟ تشویق و پاداش انگیزه ای است برای پیشرفت. پاداش دارای دو جنبه است: مثبت و منفی. پاداش مثبت یعنی پشتیبانی نظر خواهی و هدیه های معنوی و مادی که همه پیش رفت در کار را مدنظر دارند. این پاداش پیش از انجام کار یا در خلال آن و یا حتی پس از پایان کارها داده میشود. شکست انواع مدیریت ها در برابر مدیریت با عشق ۱. مدیریت میانه رو: یک نوع مدیریت که معتقد به کاربرد انعطاف و شدت است و این به رفتار کارمند بستگی دارد. ۲. مدیریت موضع گیر: که مدیریتی است سهل انگار در کار سخت گیر انعطاف پذیر و دوست دار و در کل شیوه ی مدیریت را موضع کارمند تعیین می کند ۳.
- مدیریت کار محور: این مدیریت اعتقاد دارد که ان چه او را به کارمند ربط می دهد تنها قرار داد کار است. ۴. مدیریت مستبد: که به خود رایی و دیکتاتوری ایمان دارد. ۵. مدیریت سست: مدیریت مدیر و دوست داران او با منطق حمایت از اطرافیان و وابستگان ۶. مدیریت وقت مدار: که به زمان بندی کار و دقیق بودن در وقت اعتقاد داشته ۷. مدیریت نتیجه محور: مدیریتی که به معامله بر حسب نتیجه معتقد است. خانم ها دوست دارند در کار چگونه اداره شوند؟ این موضوع به مقوله های زیادی مربوط میشود: سطح اجتماعی سطح آموزشی و فرهنگی سالهای تجربه وضع اجتماعی سن و... هنگام برنامه ریزی برای شیوه مدیریت خانم

ها باید بخشی را به این موارد اختصاص داد. چه گونه میتوان اصل مدیریت با عشق را به اداره ی کل - اداره ای که به قدرت اعتقاد دارد- القا کرد؟ پرسش را به شکل دیگری مطرح میسازیم: آیا میتوان صاحبان اصول تند را مقداری مورد تغییر قرار داد؟ باید اهداف اداره ی کل را به هر موسسه و نظام کار انتقال دهیم تا بتوانیم ابتدا در مورد امکانات تغییر بحث کنیم. اصلا مساله به تغییر نیاز دارد یا اینکه باید همان گونه که هست باقی بماند. داستانها و ماجراهای واقعی که باید مورد تامل قرار گیرند هنگامی که مدیران کارکنان داخلی خود را از دست می دهند از شیوه های رفتاری مدیران- که ان را در ارتباط با کارمندان موثر می دانند- تعجب میکنم در حالی که با اجرای ان گله و شکایت کارمند یا شکست و فرار او از محیط کار مشاهده میشود و این نوعی بی مسولیتی و ناتوانی از اجرای خواسته های کار است . شناسنامه کتاب مدیریت با عشق نویسنده: نوال المهینی مترجم: مریم حیدری ویرایش: متانت سعادت‌مند صفحه ارا: علی محمد کرامت حروف نگار: زهرا ابوالحسنی چاپ و صحافی: عمران نشر: رشش

سه شنبه ها با موری

خلاصه کتاب: آسیه گل گلی

خلاصه کتاب: آسیه گل گلی: پیش درآمد: شاید روزگاری پدر بزرگ، مادر بزرگ، معلم یا همکاری وجود داشته. پیر دهر، بزرگتر صبور و عاقلی که در کتان می کرده، وزمانی که جوان بودیدو جستجوگر، کمکتان می کرده که جهان را ظرف ژرف تری تصور کنید و با رهنمود های قاطعش یاری گر طی طریقتان در این دنیا بوده. این شخص برای میچ آلبوم کسی نیست جز موری شوارتز، استاد دانشگاهش - تقریبا از ۲۴ سال پیش.

مرد پیر، مرد جوان بزرگترین درس زندگیمیچ آلبومترجمه ی ماندانا قهرمانلو نشر قطره سه شنبه ها با موری میچ آلبومترجمه ماندانا قهرمانلو چاپ: هشتم ۱۳۹۰ چاپ: صفاتیواژ: ۲۲۰۰ نسخه عنوان اصلی:

Tuesdays with Morrie: an old man , a yang man, and life's greatest lesson,

C. ۱۹۹۷

موضوع: خلاصه ای از کتاب سه شنبه ها با موری خلاصه کتاب: آسیه گل گلی پیش درآمد: شاید روزگاری پدر بزرگ، مادر بزرگ، معلم یا همکاری وجود داشته. پیر دهر، بزرگتر صبور و عاقلی که در کتان می کرده، وزمانی که جوان بودیدو جستجوگر، کمکتان می کرده که جهان را ظرف ژرف تری تصور کنید و با رهنمود های قاطعش یاری گر طی طریقتان در این دنیا بوده. این شخص برای میچ آلبوم کسی نیست جز موری شوارتز، استاد دانشگاهش - تقریبا از ۲۴ سال پیش. شاید شما نیز مثل میچ، هنگام سیرو سلوک، رد پای مرشدان را گم کرده، روشن بینان را از دست داده ایدو جهان را سردتر و بی روح تر احساس می کنید. آیا مایلید بار دیگر مرشدان را ملاقات کنید، سوالات مهمتری که همچنان ذهنتان را تسخیر کرده با او مطرح کنیدو کلید حل زندگی سرسام آور امروزتان را بیابید؟ همانند ایم قدیم...

موفق شد دوباره موری پیر را در آخرین ماه های زندگی اش کشف کند. با وجود اینکه از مرگش آگاه بود، سه شنبه ها میچ را در اتاق مطالعه اش میدید. مثل دوران دانشگاهش. آن ها رابطه دوستانه شان را از سر گرفتند، رابطه ای که در واقع آخرین کلاس درس بود: درس هایی در باب چگونه زیستن.

این دو مرد با یکدیگر صرف کردند و میچ از طریق این کتاب، هدیه ماندگار موری را با جهان سهیم شده است. آشنایی با نویسندهمیچ آلبوم، روزنامه نگار است. انجمن ناشران ورزشی امریکا تا سال ۱۹۹۷، دو بار میچ را بهترین مقاله نویس ورزشی تشخیص داده، ورتبه ی اول را به او اختصاص دادند. وی علاوه بر روزنامه نگاری، برنامه های رادیویی، و برنامه های تلویزیونی را نیز نویسنده و اجرا می کند. آلبوم سابق بر این، نوازنده ای حرفه ای بود.

فارغ‌التحصیل دانشگاه براندریز در رشته ی جامع شناسی، و فوق لیسانس روزنامه نگاری و مدیریت بازرگانی از دانشگاه کلمبیای نیویورک سیتی است. او نویسنده پرفروش ترین کتاب سال ۱۹۹۷ در امریکا بوده، یعنی کتاب سه شنبه ها با موری. **** بعد از ظهر شنبه ای شرجی، اواخر بهار ۱۹۷۹. صدها نفر از ما دانشجویان کنار همدیگر، به ردیف، روی صندلی های چوبی نشسته ایم، صندلی ها در محوطه ی اصلی دانشگاه چیده شده اند، با بی حوصلگی به سخنرانی های طولانی گوش میدهم. به محض پایان مراسم، کلاه هایمان را به هوا پرت میکنیم، و رسماً از دانشگاه فارغ التحصیل می شویم، دانشجویان فارغ التحصیل کارشناسی براندریز. چند لحظه بعد از پایان مراسم، استاد مورد علاقه ام، موری شوارتز، را پیدا، و به پدر و مادرم معرفی می کنم. به پدر و مادرم می گوید که من در تمام کلاس هایش حضور داشتم. به آن ها می گوید: «شما پسری کاملاً استثنایی دارید». پیش از خروج از دانشگاه، هدیه ای به استادم می دهم، یک کیف دستی به رنگ قهوه ای روشن که حرف اول نام استاد جلیوش چسبانده شده. کیف را می پسندد، و بعد مرا محکم در آغوش می گیرد. ازم می پرسد که آیا ارتباط ام را با او ادامه خواهم داد و من بی درنگ پاسخ میدهم: «البته». زمانی که به عقب گام بر میدارم، متوجه می شوم، اشک هایش سرازیر شده. مدت ها بعد آن روز تابستانی که برای آخرین بار استاد فهمیم و عزیزم را در آغوش کشیدم، و قول دادم که ارتباط ام را با او قطع نکنم. من ارتباط ام را قطع کردم. در حقیقت با تمام هم دانشکده ای ها و دوستان و آشنایان آن دوره قطع رابطه کردم. سال های بعد از فارغ التحصیلی، مرا تبدیل به انسانی خشک و جدی کرده بود و من با آن میچ مغرور تازه فارغ التحصیل عازم نیویورک (که می خواست استعداد هایش را تقدیم دنیا کند) کاملاً فرق کرده بودم. همان ایام بود که اولین مرگ مهم زندگی ام را به چشم دیدم. دایی محبوب ام... کسی که موسیقی و رانندگی به من آموخت، کسی که مرا به ورزش فوتبال علاقه مند کرد. این آدم همان آدمی است که می خواهم، در بزرگی مثل او شوم... دایی محبوبم در چهل و چهار سالگی بر اثر ابتلا به سرطان پانکراس از دنیا رفت. این شد که نوازندگی، کاباره گری و آهنگسازی را برای همیشه کنار گذاشتم. دوباره در دانشگاه ثبت نام کردم، و فوق لیسانس روزنامه نگاری گرفتم. بلافاصله اولین کار به من پیشنهاد شد. نویسنده ی مقالات ورزشیه جای اینکه پی کسب شهرت برای خودم باشم، در مورد ورزشکاران مشهور مطلب می نوشتم، و برای آن ها کسب شهرت می کردم. در واقع برخلاف گفته خود، زیر بار موفقیت های کاریام مدفون شدم... موفقیت، پشت موفقیت. اعتقاد داشتم که با موفقیت های کاری فراوان قادر خواهم بود، اوضاع را تحت اختیار بگیرم، و تا ابد در شادی حاصل از این موفقیت تازه محبوس شوم. تصمیم داشتم، پیش از اینکه بیمار شوم یا بمیرم، و یا مانند دایی ام تصور کنم که تقدیرم این بوده، به این مرز برسم. و اما در مورد موری؟ گهگاهی به او فکر می کردم، به درس هایی که به من آموخته بود: انسانیت، رابطه با دیگران. اما فقط به صورت خاطراتی از گذشته های دورگویی در زندگی دیگری، با او آشنا شده بودم. و اگر شبی دیر وقت تلویزیون را از کانالی به کانال دیگر نمی زدم، ممکن بود، این روند تا ابد ادامه پیدا کند، اما آن شب صدایی به گوش ام رسید... برنامه جمعه شب پخش شد. شروع برنامه با تصویر تد کاپل بود، «موری شوارتز کیست؟» و سر جایم میخ کوب شدم. **** حکم مرگ استاد تابستان ۱۹۹۴ صادر شد. در شصت سالگی مبتلا به تنگی نفس پیشرفته شد، طوریکه نفسش به سختی بالا می آمد. یک روز که کنار رودخانه چارلز قدم می زد، ناگهان باد سرد شدیدی می وزد و راه تنفسی اش را مسدود می کند. بعد از انتقال سریعش به بیمارستان، به او آدرنالین تزریق می کنند. چند سال بعد، در راه رفتن مشکل پیدا می کند. یک بار در جشن تولد یکی از دوستان، که بدون علت مشخصی روی زمین می افتد و بار دیگر در سالن تئاتر که از پله ها پایین می افتد. عاقبت روزی شرجی در اوت ۱۹۹۴ موری و همسرش، شارلوت، به مطب پزشکی متخصصی رفتند. پزشک از آن ها خواهش کرد قبل از آگاهی از موضوع بنشینند. موری مبتلا شده بود به: تصلب بافت های بدن از نوع ثانوی آن. مرضی کشنده و لاعلاج ALS، بیماری در سیستم عصبی. پزشکان موری زمان مرگش را دو سال دیگر تخمین زده بودند. موری آگاه بود که زمان مرگش زودتر فرا خواهد رسید. اما استاد قدیمی من وقتی از مطب دکتر بیرون آمد (در حالی که شمشیر آویخته شده به تار مویی را بالای سرش احساس می کرد) به یکباره آن روز را از نوع

ساخت. با تمام وجود تصمیمش را گرفته بود. از خود پرسید، آیا می‌خواهم ذره ذره پژمرده شوم و از بین بروم یا در زمان باقیمانده بهترین کاری را که از دستم بر می‌آید انجام دهم؟ او تصمیم نداشت ذره ذره پژمرده شود. تصمیم نداشت از مرگ خود شرمنده و متأسف باشد. بلکه برعکس قصد داشت، مرگ، موضوع آخرین پروژه تحقیقی اش باشد، موضوع مورد تمرکز ایام بیماری. *****نیوتون غربی، حومه‌ی آرام در بوستون. هم‌چنان که با اتومبیل کرایه‌ای دور محل زندگی موری می‌چرخیدم، فنجانی قهوه در یک دست و تلفن همراهی بین گوش و شانه‌ام داشتم. مشغول صحبت با یکی از تهیه‌کنندگان تلویزیون بودم. ناگهان جلوی خانه قرار گرفتم. ترمز اتومبیل را فشار دادم، قهوه‌ام روی شلوارم ریخت. مردی جوان و زنی میانسال، پیرمردی ریزنقش را از دو طرف گرفته بودند و روی صندلی چرخ‌دار می‌گذاشتند. موری به محض دیدن استاد قدیمی اش شوکه شدم. شانزده سال بود که موری را ندیده بودم. موهایش کم پشت تر از قبل شده بود. تقریباً سفید سفید. صورتش هم نحیف شده بود. داشت به اتومبیل لبخند میزد، دستانش را روی دامن لباسش در هم فرو برده و منتظر بود که پیش بروم. و پنج دقیقه بعد موری مرا در آغوش خویش نگه داشته بود. موهای کم‌پشتش گونه‌ام را نوازش می‌داد. موری زیر لب گفت: «دوست قدیمی من بالاخره برگشتی؟» داخل منزل موری. پشت میز ناهارخوری - میزی از جنس چوب گردو - نشستیم، نزدیک پنجره‌ای که رو به منزل همسایه باز میشد. موری آن قدر روی صندلی چرخ‌دارش جابجا شد تا بالاخره به راحتی و آسایشی که دلش می‌خواست، رسید. کنی، پرستار موری، کمی دارو روی میز گذاشت. موری داروها را نگاه کرد و آهی کشید. چشمانش نسبت به گذشته بیشتر تو گود رفته بود. استخوان‌های گونه‌اش هم بیشتر بیرون زده بود. موری به آرامی گفت: «میچ، می‌دانی که دارم می‌میرم.» میدانستم. «پس همه چیز رو به راه است.» «بگویم شبیه چیست؟» چه چیزی شبیه چیست؟ مردن؟ گفت: «بله.» همان لحظه اولین جلسه‌ی ترم آخرمان شروع شد، هرچند که من از این موضوع آگاه نبودم. ***** آخرین کلاس درسشعاع‌های خورشید از پنجره‌ی اتاق ناهارخوری به درون می‌تابید، و کف پوش چوبی اتاق را روشن می‌کرد. احساس عجیبی داشتم. ناگهان موری گفت: «میچ، می‌دانی، حالا که دارم می‌میرم، خیلی توجه مردم را به خودم جلب کرده‌ام و نکته اینجاست که مردم مرا به صورت پلی‌مینگرند. من انسان زنده مطابق عادات گذشته‌ام نیستم، اما هنوز نمرده‌ام. من نوعی از... حدفاصل‌ام.» «من مشغول انجام آخرین سفر بزرگم در این دنیا هستم، و مردم می‌خواهند، بدانند، کوله بار سفرم چیست.» موری با شگفتی تمام، داستان‌های دوران دانشگاه را تعریف می‌کرد. انگار که من فقط به تعطیلاتی طولانی مدت رفته بودم. چه بر من رفته؟ به جای وفای عهد ده سال تمام بود که در دیترویت ماندگار شده بودم. همان محل کار. همان بانک. ناگهان لقب موری را به خاطر آوردم و گفتم: «مری» مری ناگهان لب به سخن گشود: «میچ، مرگ تنها چیزی است که می‌شود، درباره‌اش غمگین شد. اما زندگی بدون دل‌خوش، بحث دیگری است. خیلی از مراجعه‌کنندگان من دل‌خوش ندارند.» چرا؟ «خب، اولین دلیلش این است که فرهنگ و سنت حاکم بر روی ما این دید را به مردم القا نمی‌کند که نسبت به خودشان احساس خوبی داشته باشند. ما درس‌های اشتباه را آموزش می‌دهیم. و تو باید خیلی قوی باشی که بتوانی بگویی اگر سنت برای کاربرد ندارد و به درد نمی‌خورد، خوب ولش کن. سنت خودت را خلق کن. اکثر مردم قادر به انجام این کار نیستند. آن‌ها از من هم غمگین‌ترند، با وجود این که من این شرایط را دارم.» ممکن است من بمیرم، اما روح‌ها و جان‌های عاشق و مهربانی را احاطه کرده‌ام. چند نفر می‌توانند چنین ادعایی داشته باشند؟» حرفی برای گفتن نداشتم، به جز خب تو که می‌دانی، منظورم این است.... که... تو که نمی‌دانی. موری چشم بر هم گذاشت. «می‌دانم، می‌چناید از مرگ من بترسی. من زندگی خوبی داشتم، و همه‌مان می‌دانیم که بالاخره این اتفاق می‌افتد. ممکن است، هنوز چهار، پنج ماهی داشته باشم.» موقع خداحافظی که موری را در آغوش گرفتم، گفت: «برای دیدن استاد قدیمی‌ات باز هم به این جا برگرد.» درحالی که سعی می‌کردم، به وعده‌ی قبلی‌ام نیندیشم، قول دادم، این بار به عهدم وفا کنم. یک هفته گذشت. عاقبت گوشی تلفن را برداشتم، و شماره‌ی منزل موری را گرفتم. موری جمله‌ای گفت که بیشتر خبری بود تا پرسشی: «می‌خواهی، بیایی، من را ببینی.» خب، بله اما می‌توانم؟ «سه شبانه چه طور

است؟» گفتم، سه شنبه خوب است، سه شنبه عالی است.***اولین سه شنبه (عشق) کنی در را برالیم باز کرد، و مرا داخل خانه برد. موری روی صندلی چرخدارش کنار میز آشخانه نشسته بود. پاکت خرید قهوه ای رنگی را بالا- گرفتم، و با صدای بلند گفتم، یک چیز هایی برایت آورده ام. سر راه از فرودگاه تا خانه ی موری جلوی فروشگاهای توقف کرده، چند تکه بوقلمون، سالاد سیب زمینی، سالاد ماکارونی، و چند قطعه نان حلقه حلقه شده خریده بودم. می دانستم که در خانه اش خیلی خوراکی دارد، اما می خواستم، من هم در چیزی سهیم باشم. بسیار ناتوان تر از این بودم که نوع دیگر به او کمک کنم. موری عاشق غذا خوردن بود. با هم دور میز نهار خوری نشستیم و شروع به خوردن غذا کردیم. موری، استاد عزیز من با آن اشتهای وافرش دیگر قادر نبود آن همه غذا را یکجا بخورد. فقط کمی از غذاها را آن هم طی چهل و پنج دقیقه خورد، به این ترتیب مدتی از فرصت ما صرف خوردن غذا شد. داشتم آماده ی رفتن می شدم که این موضوع را به من یادآوری کرد. «میچ تو در مورد توجه من به آدم ها سؤال کردی، آدم هایی که حتی آنها را نمی شناسم؛ اما من می توانم، بزرگ ترین دستاورد بیماری ام را به تو بگویم؟ دستاوری که دارم آن را یاد می گیرم؟» آن چیست؟ «مهم ترین چیز در زندگی این است که یاد بگیریم، یک، چه گونه امواج عشق را بیرون بفرستیم، دو، چگونه پذیرای امواج عشق باشیم.» موری زمزمه وار تکرار کرد: «پذیرای امواج عشق باشیم. ما فکر می کنیم، استحقاق و ظرفیت عشق را نداریم. فکر می کنیم، اگر اجازه دهیم، عشق در ما نفوذ کند خیلی حساس و مهربان خواهیم شد. اما خردمندی به نام لوین چه خوب این مطلب را گفته که: «عشق، تنها عمل عقلانی - منطقی است.» موری می گوید: «آیا در مورد کشش دو قطب متضاد با تو صحبت کرده ام؟» کشش دو قطب متضاد؟ «بله، زندگی مجموعه ای است از پسروی ها و پیشروی ها. تو می خواهی، کاری انجام بدهی، اما مجبور میشوی که بزور کار دیگری انجام دهی. آسیب می خوری، درحالی که می دانی نباید آسیب می خوردی. در راستای کسب منافع شخصی ات، اعمال معینی را انجام می دهی، آن هم زمان هایی که می دانی، نباید به فکر نفع شخصی ات باشی.» کشش دو قطب متضاد، مثل کش آمدن کش لاستیکی است. و اکثر ما در فضای میانی آن کش منزل کرده ایم.» سؤال میکنم، و اما کدام طرف برنده می شود؟ «عشق برنده می شود. عشق همیشه برنده است.» سرم را به نشانه فهم مطلب تکان دادم، مثل شاگرد خوب ها، و موری بی رمق بازدمی را بیرون داد. بالای سرش خم شدم تا او را در آغوش اش بگیرم. زیر لب گفتم: «پس سه شنبه آینده بر می گردی؟» ***دومین سه شنبه (عشق) سه شنبه بعد نزد موری برگشتمو هم چنین چندین سه شنبه ی دیگر بی صبرانه در انتظار دیدن موری بودم، بیش از حد تصور. ناگفته نماند که هزاران کیلومتر هم پروتز می کردم تا کنار موری رو به موتم بنشینم. ساعاتی که کنار او بودم، احساس می کردم، وارد تونل زمان شده ام و در گذشته و آینده سیر می کنم، در دنیایی دیگر. اوضاع دفتر روزنامه در دیترویت، بهتر که نشده بود، هیچ، در واقع به طرز وحشتناک وخیم تر هم شده بود، تنش و ناسازگاری شدید و توهین آمیزی بین اعتصاب کنندگان و کارندهای جایگزین به وجود آمده بود. با این اوصاف، احساس می کردم، مرتباً به دیدار مردی می شتافتم که با عادات دیر آشنای من کاملاً در تضاد بود، مردی ابر مهربان و دیدار هایی در راستای پالایش مهر بشری. قبل از سومین دیدارم با موری، جلوی فروشگاهای ایستادم و پاکت ها را پر از غذاهایی هم چون سوپ رشته فرنگی با سبزیجات، سوپ هویچ، و کلوچه. وقتی وارد اتاق مطالعه ی موری شدم، پاکت ها را بالا بردم، و مثل دزدیکه تازه بانکی را زده باشد، هیجان زده فریاد کشیدم. «خوراکی فروش شدم!» موری لبخند زد. و در این اثنا، من در پی یافتن علایم پیشرفته بیماری اش بودم. انگشتان اش به اندازه ی کافی خوب کار می کردند. هنوز می توانست، با قلم بنویسد، یا عینک اش را بالا نگه دارد، اما قادر نبود، دستان اش را بیش از حد سینه بالا بیاورد. دیگر زمان های کمتری را در آشپزخانه یا اتاق نشیمن می گذراند. از موری پرسیدم که آیا دل اش به حال خودش می سوزد. موری گفت: «بعضی وقت ها صبح ها عزا می گیرم. بدن ام را لمس می کنم، انگشتان ام را حرکت می دهم، دستان ام را... و هرجایی را که هنوز می توانم، حرکت می دهم. بعد برای چیز هایی که از دست داده ام، عزا می گیرم. برای مرگ آرام و تدریجی ام ماتم می گیرم. اگر چه به این حالت خاتمه می دهم.» «اگر احتیاج داشته باشم، گریه کنم، مفصل اشک می ریزم. اما بعد، روی

پدیده‌های خوبی که هنوز در زندگی دارم، متمرکز می‌شوم: آدم‌هایی که به دیدارم می‌آیند، خبرهایی که می‌خواهم، بشنوم... و تو. اگر سه‌شنبه باشد. آخر ما سه‌شنبه‌ای هستیم.» «میچ من به خودم اجازه نمی‌دهم، بیش‌تر از این به حال خودم دلسوزی کنم. چندین قطره اشک صبحگاهی؛ فقط همین.» موری گفت: «این بیماری وقتی فرا وحشتناک می‌شود که تو آن را این‌گونه بینی. بله، دیدن اندامی که آرام آرام خشک، پلاسیدهو نیست و نابود می‌شود، فرا وحشتناک است. اما در عین حال شگفت‌انگیز هم هست. چون من همواره در حال خداحافظی ام.» او لبخند زد. «همه این قدر خوش شانس نیستند.» وقت استراحت موری بود، و می‌بایست به اتاق استراحتش برود. با کمک کنی او را روی تختش منتقل کردم. با بوسه‌ای او را ترک کردم. * * * * * سومین سه‌شنبه (افوس‌ها و حسرت‌ها) سومین سه‌شنبه هم طبق معمول با پاکت‌های خوراکی سرسیدم! اما کارونی با ذرت، سالاد سیب زمینی، پای سیب. نخستین باری که موری را در برنامه نایت لاین دیدم، از خودم پرسیدم، وقتی متوجه شده که مرگ اش خیلی زود فرا می‌رسد، حسرت چه چیزی را خورده. غم دوستان از دست رفته؟ یا... ای کاش طور دیگری رفتار می‌کرده‌ام؟ خودخواهانه اندیشیدم که اگر من جای او بودم. آیا غم و حسرت چیزهای از دست رفته‌ام را می‌خوردم، و خودم را از بین می‌بردم؟ آیا افسوس رازهای نهان‌ام را می‌خوردم؟ وقتی این افکارم را به موری گفتم، سرش را تکان داد. «طبیعی است که آدم در وهله اول نگران این‌طور چیزها بشود، مگر نه؟ اگر امروز آخرین روز زندگی من روی کره‌ی زمین باشد، چه خواهد شد؟» موری به دقت به من خیره شد؛ شاید متوجه شک و تردیدم را در رابطه با انتخاب‌هایم شده بود. سرم را تکان دادم تا این افکار از سرم بپرد. هیچ حرفی نزدم. اما موری متوجه تشویش و دودلیام شده بود. گفت: «میچ، فرهنگ و سنت تا وقتی که رو به موت نباشی، تشویق‌ات نمی‌کنند که به این مسایل فکر کنی. ما به شدت گرفتار منیت، خودبینی، و خودخواهی شده‌ایم، شغل، خانواده، پول کافی، وام، اتومبیل جدید... درگیر میلیون‌ها کار کوچولو شده‌ایم، آن‌هم فقط برای ادامه دادن زندگی و رفتن به سمت جلو. عادت نداریم، لحظه‌ای بایستیم، پشت سرمان را نگاه کنیم، زندگی مان را ببینیم، و به خودمان بگوئیم، زندگی فقط همین است؟ کل چیزی که می‌خواهم، فقط همین است؟ آیا این وسط چیزی گم نشده؟» موری لحظه‌ای مکث کرد. «تو به کسی نیاز داری که به این سمت هل‌ات بدهد. خود به خود اتفاق نمی‌افتد.» منظورش را درک کردم. همه‌ی ما در زندگی نیاز به مرشد و راهنما داریم. و مرشد من روبه‌رویم نشسته بود. حسابی تصمیم خودم را گرفتم. اگر قرار است، دانشجو باشم، بهترین دانشجویی می‌شوم که از دست‌ام بر می‌آید. موری همیشه می‌گفت: «از من سؤال کن!» * * * * * چهارمین سه‌شنبه (مرگ) موری لب به سخن گشود: «بگذارد امروز را با طرح این نظریه شروع کنیم: همه‌ی ما دانند که خواهند مرد، اما آن را باور ندارند.» آن سه‌شنبه موری، فعال‌تر و با انرژی‌تر از همیشه به نظر می‌رسید. موضوع مورد بحث، مرگ بود. موری دوباره تکرار کرد: «همه خواهند مرد، اما آن را باور ندارند. اگر باور داشتیم، کارها را طور دیگری انجام می‌دادیم.» گفتم پس در رابطه با مرگ به خودمان دروغ می‌گوییم. «بله. اما راه بهتری هم وجود دارد. باور کردن مرگ‌ات، و آماده کردن خودت برای آن، در هر لحظه. این بهتر است. روشی که به حق می‌تواند، تو را در طول زندگی‌ات کاملاً درگیر زیستن بکند.» چگونه می‌توانی، همواره برای مرگ آماده باشی؟ «به آن چه که بودایی‌ها انجام می‌دهند، عمل کن. هر روز، پرنده‌ی کوچکی را روی شانه هات تصور کن که می‌پرسد: آیا امروز همان روز است؟ آیا آماده‌ام؟ آیا کل کارهایی را که انجام می‌دهم، واقعاً نیاز دارم که انجام دهم؟ آیا همان انسانی هستم که می‌خواهم، باشم؟» موری سرش را به طرف شانه اش بر می‌گرداند. گویی پرنده آن‌جا بود. او پرسید: «آیا امروز، روز مرگ من است؟» موری گفت: «میچ، حقیقت این است که اگر چه گونه مردن را یاد بگیری، چه گونه زیستن را نیز فرا خواهی گرفت.» از او سؤال کردم، آیا پیش از این که بیمار شوی هم تا این حد به مرگ فکر می‌کردی؟ موری لبخند زد: «نه، من هم مثل بقیه. حتی یک دفعه در اوج شادی و لذت به یکی از دوستان‌ام گفتم: من سالم‌ترین پیر مردی هستم که تا به حال دیده‌ای!» به زور لبخند زدم. «اموری که زمان زیادی صرفشان می‌کنی - همه‌ی این کارهایی که انجام می‌دهی - آن قدرها هم مهم نیستند. کمی هم به معنویت بیندیش.» «از این واژه متنفری، نه؟ معنویت. فکر

می کنی، معنویت از آن دسته اعمال لطیف حسی-نوازشی است؟» «میچ، من هم دقیقاً میدانم، مفهوم پیشرفت معنوی چیست. اما می دانم، یک جورهایی فقدان ضروریات داریم. به شدت درگیر مسایل مادی هستیم، مسایلی که راضی مان نمی کند. ما روابط عاشقانه و جهان اطراف مان را فقط برای نفع شخصی خودمان می خواهیم.» دیگر برای یک بعد از ظهر برایم کافی بود و بیش تر از این گنجایش نداشتم. با اولین پرواز به دیترویت برگشتم. ***** پنجمین سه شنبه (پول) روزنامه را بالا نگه داشتم تا موری بتواند، آن را بخواند: نمی خواهم، روی سنگ قبرم نوشته شود: «هرگز صاحب یک شبکه تلویزیونی نبودم.» موری خندید و سرش را تکان داد. جمله فوق نقل قولی بود، از تد ترنر، میلیاردر معروف تلویزیون، و مؤسس شبکه ی CNN. تد ترنر شاکی بود که چرا نتوانسته، با آن همه پول، شبکه CBC را بخرد. آن روز من این خبر را برای موری آوردم، زیرا در شگفت بودم که اگر تد ترنر وضعیت استاد قدیمی من را داشت، آیا واقعاً برای تملک یک شبکه ی تلویزیونی می گریست؟ موری گفت: «این ها همه اش مربوط می شود، به همان مشکل قدیمی، میچ. ارزش گذاری ها یمان اشتباه است. در نتیجه زندگی های مان پوچ و بی مفهوم است. به نظرم باید در این مورد صحبت کنیم.» او روی این موضوع متمرکز شد. «در کل زندگی ام هر جا رفتم، انسان هایی را دیدم که خواهان به دست آوردن کالای جدیدی بودند. خواهان خرید اتومبیل جدید، اسباب و اثاثیه ی جدید، آخرین مدل اسباب بازی. و تازه بعد هم می خواهند، در موردش با تو حرف بزنند: حدس بزن، چی خریدم؟ حدس بزن، چی خریدم؟» «می دانی، تفسیر من از این قضیه چیست؟ این افراد، به شدت تشنه عشق اند، اما به جای به دست آوردن خود عشق، جایگزین هایی برایش تعیین کرده اند. آن ها مادیات را در آغوش کشیده اند، به این امید و انتظار که مادیات هم آن ها را در آغوش بکشد. اما زهی خیال باطل! نمی توانی، اشیای مادی را جایگزین عشق، مهر و محبت، و صمیمیت و رفاقت کنی. پول، جای خالی عشق و محبت را پر نمی کند. قدرت، جای خالی عشق و محبت را پر نمی کند. چون در حال مرگ ام، می توانم، این چیز ها را به تو بگویم، وقتی نیازمند عشقی، نه پول می تواند، این احساس را بهت بدهد نه قدرت. اصلاً هم مهم نیست که چه قدر پول و قدرت داشته باشی.» «واقعیت این امر این است که با داشتن این چیزها راضی نخواهی شد. می دانی، چه چیزی واقعاً بهت احساس رضایت می دهد؟» «چه چیزی؟» «باید آنجا را که داری، با دیگران سهیم شوی.» ***** ششمین سه شنبه (ترس از پیری) بوته های انبوه برگ بو و درخت افراي ژاپنی را پشت سر گذاشتم. از پله های سنگی منزل موری بالا رفتم. آن روز صبح از دیدن شارلوت خیلی شگفت زده شدم. شارلوت گفت: «امروز از آن روزهایی است که موری حال اش خیلی بد بود.» پاکت های خرید را بالا گرفتم، و به شوخی گفتم، خوراکی های همیشگی ام. احساس کردم شارلوت علی رغم لبخندش غمگین هم هست. در واقع لبخندی غم انگیز به چهره داشت. «هنوز هم کلی غذا از قبل مانده. موری از دفعه ی پیش تا حالا- به هیچی لب نزده.» شارلوت در یخچال را باز کرد، و من ظرفهای آشنایی را دیدم، ظرف هایی حاوی سالاد جوجه، سوپ رشته فرنگی، سبزیجات.... همه خوراکی هایی که برای موری خریده بودم. مختصر نشانه های بیماری رو به فزونی بود. سرانجام وقتی موفق شدم، کنار موری بنشینم، پشت سر هم سرفه کرد، پیش از حد معمول. مدتی صبر کردم و بعد موری از من کمک خواست تا بنشیند. دستم را زیر پشتش گرفتم، او را بلند کردم و نشاندمش. وقتی اوضاع وحشتناک موری را دیدم، دوران جوانی خود را مرور کردم. زمانی را که با غرور از سن ام یاد می کردم، و کارهایی را که در جوانی انجام داده بودم. به خاطر این که نمی خواستم، سن ام را بقالا و بالاتر ببرم، به خاطر این که از چهل سالگی می ترسیدم، و متعاقب آن، از نا کار آمدی شغلی و از کار افتادگی. اما موری با دید بهتری پیر شده بود. گفت: «اعتقادی به این اهمیت و تأکید روی جوانی ندارم. گوش کن، من میدانم، جوان بودن مساوی با چه بدبختی هایی است، پس به من نگو که جوانی دوره ی باشکوهی است. چه بسیار جوان هایی که نزد من آمده اند، و از جنگ و دعوای، تضادها، بی لیاقتی ها، و اسفباری زندگی شان حرف ها زده اند. به نظرشان گاهی زندگی به حدی بدو ناگوار بوده که حتی خواستند، هم دیگر را نیز بکشند...» (و علاوه بر همه ی این تفاسیر اسفناک، جوان ها عاقل نیستند؛ درک کمی از زندگی دارند. وقتی نمی دانی، چه اتفاقی دارد می افتد، چه گونه می توانی، هر روز زندگی کنی؟ آن هم وقتی بعضی ها فریب ات

می دهند که این عطر را بخور، چون جذاب تر می کند، یا جین بپوش، خوش تیپ تر شوی... و تو باورشان می کنی! چه حماقتی! سؤال کردم تو هیچ وقت از پیر شدن نترسیدی؟ «میچ، من پیری را در آغوش کشیدم. به استقبالش رفتم.» * * * * * آخرین سه شنبه (خدا حافظی) آن روز هوا سرد و نمناک بود. از پله های منزل موری بالا رفتم. تمام اشیا را با دقت هر چه تمام تر از نظر گذراندم، جزییاتی که در عرض آن مدت هرگز متوجه شان نشده بودم. روز قبل، شارلوت تماس گرفته بود تا مرا از حال بد موری با خبر کند! می خواست، به این طریق اعلام کند که واپسین روزها فرا رسیده. شارلوت گفت: «موری دلش می خواهد، تو را ببیند، اما میچ...» ازش پرسیدم، موری چه طور است؟ کنی فقط لب پائینش را حرکت داد و گفت: «زیاد خوب نیست. دلم نمی خواهد، در این باره فکر کنم. او مردی مهربان و دوست داشتنی است، می دانی که؟» در اتاق نشیمن به انتظار نشستم، در حال خواندن روزنامه بودم که شارلوت با مهربانی به من نزدیک شد و با مهربانی گفت: «بسیار خوب. او آماده است که تو را ببیند.» موری در اتاق خوابش بود. مردد و دودل به اتاق خواب او رفتم، موری روی تختش دراز کشیده بود. جمله ی قصارش در گوش ام می پیچید: زمانی که روی تخت هستی، مرده ای بیش نیستی. دهان موری باز بود. رنگی به چهره نداشت. وقتی چشمانش به طرف من چرخید، کوشید صحبت کند، اما آن چه شنیدم، ناله ای ضعیف بود - بعد لبخند زد. بالاخره گفت: «دوست... عزیزم...» تکرار کردم، من دوست تو هستم. «امروز اصلاً... حال ام... خوب... نیست.» به آرامی گفتم، موری. کلام ام را تصحیح کرد: «دستان ام را به طرف قلب اش برد. احساس کردم، بغض در گلو دارم. مریبی؟ «ها آ آ آ آ آ آ» من خدا حافظی بلد نیستم. دست ام را آرام و بی رمق فشار داد، بعد آن را روی سینه اش نگه داشت. «ما... این طوری... خدا حافظی... می کنیم...» آهسته نفس می کشید، دم و بازدم؛ افت و خیز قفسه ی سینه اش را می دیدم. چشمانش را به چشمان ام دوخت، و با صدای خش دارش چنین گفت: «دوست ات دارم...» من هم دوست ات دارم... مریبی. * * * * * موری صبح سه شنبه روزی از دنیا رفت. سرانجام چهارم نوامبر دم و بازدم اش قطع شد. درست زمانی که نزدیکان مورد علاقه اش از اتاق بیرون رفته بودند؛ یعنی درست در اولین خلوت اش بعد از اغما. او رفت. ایمان داشتم که آگاه بود، روی تخت اش دراز کشیده، و کتاب ها و یادداشت ها و گیاه بامیه نزدیک اش بودند. او دلش می خواست، با آرامش از دنیا برود، و همین گونه رفت. به خواست او روی سنگ قبرش نوشته شد: معلمی تا مرز بی نهایت

۲۱ راز موفقیت در لحظه های بحرانی

مؤلف: برایان تریسی آرامش خود را حفظ کنید: کسی که قرار است بر عوامل خارجی مسلط شود در ابتدا باید بر احساسات درونی اش مسلط باشد. از غمگین شدن یا عصبانی شدن پرهیزید، با مطرح کردن سوال، گوش سپردن به پاسخ دیگران و اندیشیدن به راه حل های ممکن، حساسیتهای عاطفی خود را کم کنید. اندیشه های شما بسیار نیرومند هستند و سبب می شوند که غمگین یا شاد مثبت یا منفی هیجان زده یا آرام باشید. مشخصات کتاب

۲۱ راز موفقیت در لحظه های بحرانی مؤلف: برایان تریسی مترجم: سیما فرجی صفحہ ارا: الهه ایمنی طراح جلد: مهناز صبورناشر: نسل نو اندیش - مارگان: ۳۰۰۰ جلد نوبت چاپ: دوم سال چاپ: ۱۳۸۸ شابک ۹۷۸ ISBN: ۹۶۴_۴۱۲_۲۸۷_۳
 ۹۷۸ ISBN: ۹۶۴_۴۱۲_۲۸۷_۳ علی مودبآرامش خود را حفظ کنید کسی که قرار است بر عوامل خارجی مسلط شود در ابتدا باید بر احساسات درونی اش مسلط باشد. از غمگین شدن یا عصبانی شدن پرهیزید، با مطرح کردن سوال، گوش سپردن به پاسخ دیگران و اندیشیدن به راه حل های ممکن، حساسیتهای عاطفی خود را کم کنید. اندیشه های شما بسیار نیرومند هستند و سبب می شوند که غمگین یا شاد مثبت یا منفی هیجان زده یا آرام باشید. اندیشه های شما تعیین کننده ی احساسات شما هستند. وقتی خودتان را در موقعیتی بحرانی می بینید، وقتی با بدبینی یا شکستی ناگهانی مواجه می شوید، نخستین وظیفه شما این است که اندیشه ها و احساسات خود را مهار کنید تا اطمینان یابید که در آن موقعیت به بهترین شیوه عمل خواهید کرد. دو احساس منفی بسیار مهم که

به هنگام بروز بحران یا شکست به وجود می‌آید ترس از شکست و ترس از طرد شدن است. این احتمال وجود دارد که هر یک از آن‌ها به بروز خشم، افسردگی یا بی‌تفاوتی منجر شود. ترس از شکست را زمانی احساس می‌کنید که در حال از دست دادن سرمایه، مشتری‌ها، شغل یا اعتبار خود هستید. ترس از طرد شدن ارتباط نزدیکی با ترس از انتقال یا عدم تایید دارد. به توانمندی‌های خود اعتماد کنید. شهادت همچون ارزشی است که زندگی‌تان را از انسان دریافت می‌کند تا به او آرامش بخشد. (امیلیا ارات) به خودتان یادآوری کنید که در گذشته با موفقیت به همه‌ی مشکلات رسیدگی کرده‌اید و اکنون نیز می‌توانید به خوبی به مشکل فعلی رسیدگی کنید. شهادت پیشروی کردن داشته‌باشید. شهادت و دلیری امری مسری است. وقتی یک انسان شجاع از جای خود برمی‌خیزد، اغلب اوقات، ستون فقرات دیگران صاف و محکم می‌شود. (بیلی گرام) بدبختی‌ها و شکست‌های غیرمنتظره، اغلب اوقات شما را بهت زده می‌کنند و سبب می‌شوند واکنش جنگیدن یا فرار کردن را برگیرید. به جای این که تسلیم چنین احساساتی شوید به کارهایی ویژه بیندیشید که می‌توانید آنها را انجام دهید و موقعیت را بهبود ببخشید. وقتی در حیطه‌ی شغلی با موقعیتی بحرانی مواجه می‌شوید، باید بقاء و ماندگاری سازمان خود را در اولویت قرار دهید. موقعیت‌های ناامیدکننده اغلب اوقات به اقدام‌هایی ناامیدکننده منجر می‌شود. شما باید آماده باشید تا اقدامات لازم را برای برطرف کردن بحران و رهایی یافتن از آن موقعیت انجام دهید. شهادت دارای دو شاخه است. نخستین شاخه به اقدام کردن، دست به کار شدن و با اطمینان گام برداشتن مربوط می‌شود. بی‌آن که تضمینی برای موفقیت وجود داشته باشد. این شاخه از شهادت بسیار مهم و بنیادین است و با تمرین کردن می‌توانید آن را در خودتان پرورش دهید. دومین شاخه‌ی شهادت به استقامت ورزیدن و پشتکار داشتن در رویارویی با ناکامی‌ها و شکست‌های موقتی مربوط می‌شود. حقیقت این است که همه‌ی انسانها می‌ترسند. همه‌ی ما ترسهای گوناگونی به صورت کوچک و بزرگ یا نهان و آشکار داریم. "شهادت داشتن به معنی نترسیدن نیست بلکه به معنی مهار ترس یا تسلط بر ترس است." شما، در لحظه‌های بحرانی، باید همه‌ی شهادت خود را به کار بگیرید تا تصمیم‌هایی دشوار اتخاذ کنید و اقدامات لازم را انجام دهید و به این ترتیب سلامتی و ماندگاری انسانها و سازمانی را تضمین کنید که به شما وابسته هستند. حقایق را بیابید. بهترین معیار سنجش شهادت این است که شکست را تحمل کنیم، بی‌آنکه دل‌سرد شویم. (رابرت اینگرسول) قبل از تصمیم‌گیری زمانی را در نظر بگیرید تا دقیقاً پی ببرید که چه اتفاقی افتاده است. شاید دلیل اصلی دستیابی به موفقیت در زندگی این است که به وضوح روشن کنید ماهیت واقعی شما چیست، چه خواسته‌ای دارید و جزئیات موقعیتی که با آن روبه‌رو می‌شوید چگونه است. هرچه درباره‌ی ماهیت دقیق بحرانی که با آن سر و کار دارید اطلاعات بیشتر و بهتری داشته‌باشید، آرامش بیشتری خواهید داشت و تصمیم‌های بهتری اتخاذ خواهید کرد. اختیار همه‌ی امور را در دست بگیرید. شهادت همچون نردبانی است که همه‌ی فضیلت‌های دیگر روی آن رشد می‌کند. (کلر بوث لوس) مسئولیت رسیدگی کردن به مشکل یا بحران را به طور کامل بپذیرید. از بهانه آوردن یا سرزنش کردن دیگران پرهیزید. به گذشته متمرکز نشوید زیرا گذشته را نمی‌توان تغییر داد. بر کارهایی متمرکز شوید که می‌توانید آن‌ها را در آینده انجام دهید. اگر می‌خواهید در تغییر موضوع دادن مهارت پیدا کنید و در موقعیت‌های بحرانی اختیار همه‌ی امور مربوط به سازمان یا شغل خود را به عهده بگیرید، نخست باید مسئولیت کامل خودتان و همه‌ی رویدادهایی را بپذیرید که از این دقیقه به بعد اتفاق می‌افتد. مدیران موفق مسئولیت را می‌پذیرند و اقدام می‌کنند. انسان‌های دنباله‌رو از پذیرش مسئولیت پرهیز می‌کنند و آن‌ها به دیگران می‌سپارند. هرچه زودتر جلوی ضرر را بگیرید، آماده‌ی فاصله گرفتن از موقعیت‌هایی باشید که نمی‌توانید آن‌ها را اصلاح کرد. (ساموئل جانسون). اشتیاق شما برای اتخاذ تصمیم‌های ضروری و دشوار در لحظه‌ی بحرانی و متوقف کردن هر چه سریع‌تر خسارت‌ها، به طور کلی، میزان موفقیت یا شکست شما را، هم در کوتاه مدت هم در بلندمدت تعیین می‌کند. بحران را مهار کنید. شهادت داشتن به این معنی است که با وجود ترسیدن باز هم گام کوچکی به سوی جلو برداریم. (بورلی اسمیت). این زمان در حقیقت زمان آزمایش است. چنین آزمایشی در مسیر مدیران، بزرگسالان و همه‌ی افرادی قرار می‌گیرد که به نوعی دارای

مسئولیت هستند. مسئولیت را بر عهده بگیرید، برنامه ریزی کنید و سرگرم برطرف کردن مشکل شوید. بحران در حقیقت یک مشکل یا شکستی بزرگ است که کاملاً به صورت غیر منتظره اتفاق می افتد، آرامش تان را بر هم می زند و نسبت به هر کاری که در آن لحظه انجام می دهید در اولویت قرار می گیرد. بحران در حقیقت لحظه ای مهم است و زمان آزمایش ما محسوب میشود. هر آنچه را تصمیم می گیرید انجام دهید یا در انجام دادن آن شکست می خورید بسیار حائز اهمیت است و پیامدهای مثبت و منفی مهمی در آینده ی زندگی شغلی و شخصی شما دارد. پیوسته با دیگران ارتباط برقرار کنید بهترین معیار سنجش شهامت ما ترسی است که بر آن غلبه کردیم. (نورمن اف. دیکسون). با همه ی افرادی صحبت کنید که بحران شما نیز بر آن ها تاثیر گذار است. برای آن ها توضیح دهید که چه اتفاقی می افتد، موقعیت خود را برای افرادی در داخل و خارج سازمان تان توضیح دهید و از آن ها تقاضای کمک کنید. هشتاد و پنج درصد مشکلات شما، در زندگی شخصی و شغلی، به این دلیل به وجود می آیند که نمی توانید با انسانهای مهم پیرامون تان به شیوه ای موثر ارتباط برقرار کنید. در زمان بحران باید به انسان های مهمی که در حیطه ی شغلی شما یا خارج از آن قرار دارند خبر دهید که چه بحرانی اتفاق افتاده است. چنین اقدامی تمایز بین موفقیت و شکست را به وجود می آورد. موانع خود را تعیین کنید بزرگ یا کوچک به نظر رسیدن موانع سر راه تان بر اساس بزرگی یا کوچک بودن خودتان تعیین می شود. (اوریسون سوئت ماردن). چنین مانعی عامل محدود کننده است که سرعت شما را در دستیابی به هدف تان تعیین می کند به از بین بردن این مانع متمرکز شوید. بین جایگاهی که هم اکنون در آن قرار دارید و جایگاهی که قصد دارید در آینده به آن برسید همیشه عامل یا غالب اوقات عواملی وجود دارند که مانع پیشروی شما می شوند. برای این که بحران فعلی را به خوبی پشت سر بگذارید و به اهداف شخصی و شغلی خود برسید باید موانع تان را تعیین کنید. این موانع همان عواملی هستند که شما را از پیشروی کردن باز می دارند. نیروی خلاق وجودتان را آزاد کنید تا آنکه مسئولیت های همسان با قدرت تان به شما اعطا شود دعا کنید قدرتی همسان با مسئولیتهایی که بر دوش دارید به شما اعطا شود. (فیلیس بروکس). شما می توانید برای هر مشکلی که با آن روبه رو می شوید راه حل پیدا کنید. اندیشه های خود را روی کاغذ بیاورید. تا آنجا که میتوانید راه حل های احتمالی بسیاری را برای مشکل تان بیابید و سپس اقدام کنید. خلاقیت به عضله های بدن شباهت دارد. هر چه بیشتر از خلاقیت خود استفاده کنید، نیروی خلاق وجودتان قوی تر میشود هر چه راه حل های بیشتری را برای حل مشکلات و بهبود وضع زندگی خود پیدا کنید، در آینده راه حل های بیشتری به ذهنتان خواهد رسید. با استفاده از نیروهای خلاق وجودتان به معنای واقعی توانایی پیدا می کنید تا وضعیت کار و زندگی خود را به شیوه های گوناگون بهبود بخشید. بر بخشهای پربازده تمرکز کنید این موقعیت ها نیستند که انسان را می سازد بلکه این انسان است که موقعیت زندگی اش را می سازد. (فردریک. رابسون). در هر شغل یا در هر سازمان فقط پنج تا هفت بخش پربازده وجود دارد. این بخشها شامل کارهایی می شوند که برای موفقیت شغلی خود باید آن ها را به خوبی انجام دهید. بر اولویتهای متمرکز شوید ذهن ضعیف در رویارویی با بدیاری ها مغلوب می شود، اما ذهن قدرتمند بر آنه غلبه میکند. (واشنگتون ایروینگ). قانون ۲۰/۸۰ را در همه ی کارهای خود به کار ببرید. به خاطر داشته باشید ۸۰ درصد پیامها از ۲۰ درصد فعالیت های شما نشات می گیرد. تعیین کنید که چگونه می توانید از هر لحظه ی خود بهترین بهره ها را ببرید و بی درنگ بر انجام دادن آن کار مهم متمرکز شوید. توانایی شما برای متمرکز ماندن و مسلط عمل کردن در لحظه های بحرانی، میزان موفقیت یا شکست تان را تعیین می کند. شما نمی توانید همه ی کارها را انجام دهید، اما می توانید یک یا دو تا از مهمترین کارها پیردازید و به آن ها ادامه دهید تا به شیوه ای رضایت بخش کامل شوند. چنین اقدامی برای عبور از لحظه های بحرانی ضروری است. چند مرحله وجود دارد که با دنبال کردن آنها میتوانید بر برترین اولویتهای خود متمرکز بمانید. نخست اینکه اندیشه های تان را روی کاغذ بیاورید. واجب است که نکته های مهم را یادداشت کنید تا بتوانید به هنگام ضرورت یا در لحظه ی بحرانی اختیار همه ی امور را در دست بگیرید. قبل از هر اقدامی، فهرستی از کارهایی تهیه کنید که برای حل مشکلات و عبور از بحران باید آنها را

انجام دهید. دست به ضد حمله بزنید. دیگر عروسکهای خیمه شب بازی نیستیم که با نیروی قدرتمند بیرونی مهار شویم، ما خودمان، همان نیروی قدرتمند هستیم. (لیوبوسکالیا). وقتی موقعیت را ارزیابی کردید، اطلاعات لازم را بدست آورید و برنامه ریزی های لازم را انجام دادید، زمان آن فرا می رسد که پیشروی کنید و دست به ضد حمله بزنید. هدفی را تعیین کنید که برای برطرف کردن و پشت سر گذاشتن بحران باید به آن برسید و معمولاً هدفی مالی محسوب می شود. اطمینان پیدا کنید که این هدف برای همه افراد گروه واضح و روشن است. خودتان را عادت بدهید که در ابتدا قاطعانه بر هدف اصلی متمرکز شوید و از وسوسه شدن برای اصلاح امور جزئی بپرهیزید. جریان نقدینگی سازمانتان را حفظ کنید. بشر آفریده ی موقعیت ها نیست، موقعیت ها آفریده بشر هستند. مامخلوقاتی با اراده آزاد هستیم و بشر بسیار قدرتمندتر از ماده است. (بنجامین دیسراییلی). بسیاری از بحران های شخصی و شغلی به نحوی مسائل مالی مربوط می شود نقدینگی برای هر سازمان مانند خون برای مغز است. اغلب اوقات، بحران به دلیل ایجاد وقفه در جریان نقدینگی به وقوع می پیوندد. این امر بقای سازمان را به مخاطره می اندازد. علت اصلی کاهش نقدینگی را معمولاً باید در بخش فروش جستجو کرد. گاهی، بعضی از کالاهایی که باید بقا و رشد سازمانتان فروخته شوند به دلایلی فروش نمی روند. به مشتریان خود احترام بگذارید هیچ کار در برابر پشتکار و مهارت انسان غیر ممکن نیست. کارهای شگرف ثمره ی نیرو و قدرت انسان نیستند بلکه ثمره عزم راسخ و پشتکار و محسوب می شوند. (بروس بارتون). هدف از کسب و کاری این است که مشتریانی کافی را جذب و حفظ کنیم تا ماندگاری و موفقیت سازمانمان تضمین شود. بسیاری از مردم تصور می کنند که هدف از هر کسب و کاری دستیابی به منفعت مالی است، اما فقط در نتیجه ی جذب مشتری به شیوه ای سود آور می توان به منفعت رسید. مهم ترین معیار موفقیت در کسب و کار میزان رضایت مشتری است. هر چی بیشتر و بهتر در جلب رضایت مشتری بکوشید، آن ها نیز بیشتر از شما خرید می کنند و به دوستان شان هم توصیه می کنند که برای خرید نزد شما بیایند. بنابراین، جلب رضایت مشتری باید مهمترین بخش فعالیت های شما را تشکیل دهد. معامله های بیشتری را جوش بدهید فقط در این مکان که همان تماشاخانه ی ذهن تان است به پیروزی در جنگ دست خواهید یافت. (مارکوس مالتوز). باید فعالانه از مشتریان تان در خواست کنید که کالاها و خدمات شما را بخرند و بابت آن ها پول بپردازند تا بتوانید بحران مالی خود را پشت سر بگذارید. همه ی امور را ساده کنید پیچیده کردن امور کار آسان است، اما ساده کردن آنها کار پیچیده ای محسوب می شود. (قانون مایر). آن دسته از کارهایی را تعیین کنید که قصد ندارید آن ها را انجام بدهید این کار عاملی مهمی در ساده کردن امور محسوب می شود. انرژی خود را حفظ کنید برای دستیابی به عالی ترین و شکوهمندترین موفقیتها باید از آرامش ذهنی و خرسندی و نشاط برخوردار باشیم. (ناپلئون هیل). لحظه های بحرانی، اغلب اوقات، انرژی عاطفی شما را از بین می برد و شما را خسته و فرسوده می کند به گونه ای که دیگر نمی توانید عملکرد عالی داشته باشید. میتوان گفت که سطح انرژی عاطفی شما با میزان انرژی یک باتری برابر است. هر چه بیشتر با بدیاری های عاطفی روبه رو شوید، انرژی عاطفی شما بیشتر تحلیل می رود تا این که سرانجام توانایی خود را برای اتخاذ تصمیم های مناسب از دست می دهید. اجازه ندهید چنین اتفاقی برای شما بیفتد. ارتباط خود را با خالق هستی حفظ کنید هر کس به هویت راستین خود و به یگانگی اش با آن قادر مطلق و دانای مطلق پی برده است، درحقیقت، این امکان را فراهم می کند تا قانون هایی بر او آشکار شوند که فراتر از قدرت درک ذهن بشری در حالت عادی هستند. (رالف والدو ترین). وقتی به این نیروی عظیم پناه می برید، همه ی مشکلات موجود در مسیر هدف تان به طور پیوسته و طبیعی از بین می روند فقط باید هدف تان واضح و روشن باشد. شاید اهداف بلند مدت شما در موقعیت های آشفته و نابسامان، مانند لحظه های بحرانی، مبهم و متناقض به نظر برسند. به همین دلیل، برای کمک گرفتن از آن نیروی بیکران، در ابتدا باید به آرامش ذهنی برسید و سپس در جستجوی راه حل هایی برای مشکلات خود باشید. با دعا کردن، تفکر و تدبیر می توانید قانون جذب را فعال کنید. در این وضعیت، ذهنتان را به آهنربایی تبدیل می کنید که فقط نگرشها، انسانها، اطلاعات و منابع لازم را برای کمک به شما جذب می کند تا مشکلات تان را حل کنید و به

اهدافتان برسید. با هربار کمک گرفتن از این نیروی بیکران و همیشه در دسترس، در حقیقت، برقراری ارتباط بعدی شما آسان تر می شود و این نیرو نیز سریعتر به شما کمک می کند. منش نیکو بسیار تاثیر گذار است با آرامش و نشاط کار کنید و بدانید که اندیشه های درست و تلاشهای مناسب، بی تردید، به پیامد های درست منجر می شود. (جیمز الن). ارزشمندترین سرمایه شما در حیطه شغلی و شخصی نام نیک و اعتبار شما خواهد بود. نام نیک شما به این موضوع مرتبط می شود که، وقتی حضور ندارید، دیگران در مورد شما چگونه می اندیشند و چه می گویند. اعتبارتان در حقیقت ارزیابی کلی مردم درباره ی ویژگی ها و شخصیت شما خواهد بود. همه ی راهکارها را گرد آوری کنید قاطعانه تصمیم بگیرید با پشتکار به کارتان ادامه دهید تا موفق شوید. تصمیم شما برای تسلیم نشدن، به معنای واقعی، تضمین کننده ی موفقیت نهایی شما خواهد بود. در سراسر زندگی، پیوسته، با مشکلات و موانع بسیاری مواجه خواهید شد. اما اگر هر بار که با مشکلی مواجه شدید، بر آن غلبه کنید به انسانی تبدیل می شوید که شایستگی اش را دارید. در این وضعیت، بی گمان رشد خواهید کرد و اوج خواهید گرفت.

روانشناسی رابطه ها

دکتر غلامعلی افروز

معرفی کتاب: زن ها و شوهر ها: رابطه زن و شوهر، رابطه عاشق و معشوق، رابطه تن و تن پوش است، این رابطه به قدمت خلقت آدم، به عظمت گستره هستی و تجلی گر اولین تعامل حقه انسان هاست. همچنین این رابطه جلوه ای از برترین هنر زندگی و کامل ترین شکل ارتباط انسانی است. رابطه زن و شوهر، معنایی از درس وفا، آینه ای از مهر و صفا و تصویری از یکرنگی و دلدادگی است. بیانی از حقیقت و ضرورت بنای خانواده و زنجیره جوامع انسانی است، رابطه زن و شوهر انتخاب مطلوب ترین است ترسیم سعادت و رستگاری است، برکت کارنامه اعمال است. رابطه زن و شوهر به فرموده خالق انسانها همچون رابطه قامت و لباس است و این لباس گرما بخش جسم و جان، معنا گر حیات و جلوه گر وحدت است. رابطه زن و شوهر موفق به گونه ای است که در آن زبان تهدید، تنبیه، تحقیر و تخریب شخصیت جایی ندارد. هرچه هست زبان محبت، صداقت و صمیمیت، شجاعت و عدالت، ایثار و احسان است. محور رابطه زن و شوهری که در اندیشه اداره و ادامه یک زندگی پویا، مولد و پر برکت هستند، همدلی و یکرنگی، صبوری و خویشتن داری و گذشت و ایثار است. زن و شوهر های موفق آنهایی هستند که در پیوند ها و ارتباطات خانوادگی بیش از هر چیز به آرامش روانی، آسودگی خاطر و احساس امنیت همدیگر می اندیشند. رابطه زن ها و شوهر ها با مادر، خواهر، برادر، پدر و دیگر نزدیکان نه تنها نمی تواند کمترین اثر ناخوشایندی بر روابط فی ما بین بگذارد بلکه به اعتماد متقابل و شیرینی زندگی مشترک آنها می افزاید. برای برقراری و استمرار رابطه ای پردوام میان زن و شوهر و پیشگیری از ستیزه های خانوادگی هم زن و هم شوهر باید به خاطر داشته باشند که نمی توانند مانند دوران مجرد بخش قابل توجهی از وقت و فکر و احساس خود را به پدر و مادر، خواهر و برادر و... اختصاص دهند. در یک زندگی موفق، زن و شوهر سعی و تلاش خود را در جهت جلب رضایت خاطر یکدیگر مبذول می دارند و همچنین نسبت به خویشان خود نیز ابراز محبت دارند و ضمن محبت به ایشان به مسوولیت خطیر همسری اندیشیده و همه مهر و محبت خود را در همه حال تقدیم همسر می نمایند. همسران موفق نباید اجازه دهند رابطه با دیگران خدشه ای در رابطه آنها ایجاد کند، در این نگرش فرزندان نیز مستثنا نیستند، بچه ها زمانی می توانند از رشدی هماهنگ و متعادل برخوردار شوند که پدر و مادر خود را دارای زیباترین و صمیمی ترین ارتباط ببینند. تربیت فرزندان، باغبانی وجود ایشان است، فقط در آغوش گرفتن گل و حمایت از شکوفه ها نمی توانند زمینه رشد متعادل آنها را به شایستگی آماده سازد. با کمال تاسف گاه مشاهده می شود که تولد فرزند باعث می شود که مادر خواسته یا ناخواسته بیشترین توجه خود را صرف کودک کرده و از همسر خود غافل شده با وجود نیاز فرزندان از دوران جنینی تا نوجوانی و جوانی به حمایت و هدایت مستمر والدین و بالطبع در

دوران نوزادی و شیرخوارگی بیشترین مسوولیت و توجه مداوم به فرزند به عهده مادر است، اما مادر با وجود این رسالت سنگین، از دیگر مسوولیت‌های خود غافل نمی‌شود. به عبارت دیگر، زن‌های خردمند و با تدبیر نمی‌گذارند که با تولد فرزند حسن رابطه و پیوند عاطفی‌شان با همسر خود سست شود. و همچنین شوهرها نیز مسوولیت‌های در هنگامه‌های حساس، مثل بارداری، تولد و دوران شیرخوارگی خود و دارند. و سخن آخر آن که با نگاه‌ی به زندگی پربرکت و روابط همسری حضرت علی (ع) و حضرت فاطمه (ص) اولین دانش‌آموختگان مکتب اسلام، و برترین همسران جهان و با اعتدال به ایشان و الگوگیری از زندگی ایشان منظر وجود خود را در مسیر برترین زن‌ها و شوهرهای هستی قرار می‌دهیم. پدرها و پسرها در آغاز زندگی مشترک و پذیرش مسوولیت هدایت کانون مقدس خانواده، صلاحیت و کفایت همسری و لیاقت و قابلیت پدر و مادر بودن باید به طور همزمان توسط داوطلبان ازدواج و مشاوران ازدواج مورد توجه قرار گیرد. تردیدی نیست که مسوولیت عمده و اساسی تربیت فرزند در تمام مراحل اولیه رشد و تحول به عهده مادر است اما این کار زمانی امکان پذیر می‌باشد که خود از آرامش روانی و امنیت خاطر برخوردار باشد. لازم به ذکر است که پسر بچه‌ها دوست دارند که در خانه و مدرسه از نزدیک با ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری، آرمانها و اندیشه‌ها، هدف‌ها و برنامه‌های پدران و معلمان و مربیان مرد بیشتر آشنا شوند. نوجوانان پسر دوست دارند و نیازمند هستند که اوقاتی از ساعات روز و شب خود را در حریم حمایتی و هدایتی پدر سپری کنند و این نوجوانان به خاطر ارتباط صمیمی و خوشایند کلامی که با پدر دارند از بیشترین مصونیت روانی و فرهنگی برخوردار هستند و در دوران جوانی با بالاترین احساس خود ارزشمندی، اعتماد به نفس و صلابت شخصیت همراه می‌شوند. آن دسته از کودکان و نوجوانان پسر که از کمترین ارتباط خوشایند کلامی با پدر محروم هستند بیش از دیگر همسالان خود، وجودشان مستعد انواع آسیب‌پذیری‌های روانی، فکری و اجتماعی خواهد بود. اینکه گاهی مشاهده می‌کنیم جوانی در یک خانواده متشخص و مذهبی دچار آسیب‌پذیری‌های اجتماعی و سیاسی می‌شود می‌بایست پیش از هر چیز ریشه آن را در کمبود محبت و فقر پیوندهای عاطفی و ارتباطات خوشایند و پرجاذبه کلامی بین پدر و فرزند در دوران کودکی و نوجوانی جست‌وجو کرد. پدری که در طول حیات خود و در دوران و ایام اقتدار شخصیتی خویش لحظه‌ای از حسن رابطه و پیوند عاطفی با فرزندان خود غافل نبوده و صمیمی‌ترین و صادقانه‌ترین ارتباط را با آنان داشته است، در پیرانه سر نیز بیش از هر زمان دیگر مورد مهر و محبت فرزندان واقع می‌شود. زیبایی و شکوه رابطه پدرها و پسرها تضمین‌کننده بهداشت روان و آرامش خانواده و هموارگر سعادت و تعالی جامعه است. خداوند منان خالق همه هستی، جان آفرین پدرها و پسرها، مادرها و دخترها، در قرآن کریم، کلام حیاتبخش عرش‌ی که همواره بر فراز عصرها و نسلها جاودانه و تضمینگر سعادت و فلاح همه انسانهای آزاده و وارسته است، رفتار محبت‌آمیز پسرها و دخترها را با پدرها و مادرها در کنار عبادت خود ذکر کرده و می‌فرماید پروردگارت فرمان داده جز او را نپرستید و به پدر و مادر محبت و نیکی کنید. هرگاه یکی از آن دو یا هر دوی آنها، به پیری برسند، هرگز سخنی که موجب رنجش آنها می‌شود به زبان نیاورید و کمترین اهانتی به آنها روا مدار. و بر آنها فریاد مزن و با کلام لطیف و سنجیده و بزرگووارانه با آنها صحبت نکن. همیشه بالهای تواضع و تکریم خویش را از محبت و لطف و مهربان، در برابر آنان بگستران و بگو: پروردگار! به پدر و مادرم رحمت و مهربانی فرما، آن گونه که آنها مرا در کوچکی تربیت کردند. مادرها و دخترها مادر این باغبان شکوفه‌های حیات، معناگر همه خوبی‌ها سرچشمه محبت اسوه صبوری و ایثار، همیشه دوست میدارد در رابطه‌ها، شمع وجودش گرمابخش حیات فرزند و روشنگر راه او باشد. مادر دوست دارد همه خوبی‌ها همه شایستگی‌ها و همه کمالات را در وجود فرزندان خویش تجربه نماید. مادر زمانی می‌تواند در حسن ایفای نقش مادری و رسالت پرورشگری موفق باشد که کانون خانواده اش از آفات زبان و آسیب‌های روان، چون: تحقیر، تهدید و توهین، پرخاش و پرخاشگری مصون باشد. مادرانی که صمیمی‌ترین و مطلوب‌ترین رابطه‌ها را با فرزندان دارند، آنانی هستند که همسری فهیم و بصیر و مهربان و منطقی دارند و یا فرزندشان از فیض وجود پدر محرومند و مادر نقش‌پذیری را نیز بر عهده دارد. نقش مادر، این

منع حیات روان، در تربیت فرزند فوق العاده مهم و تعیین کننده است اما رابطه مادر با دختر از ویژگیها، ظرافت ها و حساسیت های خاصی برخوردار استگاهی برخی از مادران به صورت ناخود آگاه و یا آگاهانه در جبران بعضی از محرومیت ها و ناکامی های زندگی گذشته خود سعی می کنند باورها و رفتارهای قابل توجهی را در شخصیت در حال تحول و تکوین دختران خویش بارور و متبلور سازند، و گاهی در این رهگذر، چه بسا از حد اعتدال تجاوز کرده، از فرزندان خود انتظارات و توقعاتی دارند و یا وی را به طریقی تربیت و هدایت می نمایند که هیچ گونه تناسبی با ویژگیهای سنی، بلوغ فکری، نیازهای روانی، ضرورت های شرعی و سازی یافتگی های اجتماعی ندارد. □ برجسته ترین ویژگی رابطه مادر و دختر در این است که همانند سازی دخترها با مادران خود بیشتر و عمیق تر از پسرها با پدر هاست. □ مادران مهم ترین و غنی ترین الگوی رفتاری برای دختران هستند. □ مادران اندیشه مند و دلسوز به خوبی میدانند که همه انسانها، اعم از کوچک و بزرگ، پسرها و دخترها، دوست دارند الگوهای زندگی و بزرگسالان محبوبشان را همیشه در هیاتی مقتدر و با صلابت، گشاده رو و پر محبت نظاره نمایند و دخترها نیازمند و دوستدار آنند که مادرشان را همواره پرنشاط و با محبت، آرام و با صلابت، مطمئن و مصمم، محکم و استوار، با اعتماد به نفس و فعال و پویا ببینند. دخترها هرگز نمی خواهند که الگوی محبوبشان تهی از اعتماد به نفس، مردد و دلواپس، نگران و پر اضطراب، منفعل و حقیر باشد. □ مادران صبور و دور اندیش نیک می دانند که زمانی فرزندان خانواده به شایستگی با والدین خود همانند سازی می کنند و پیروی از رهنمودهای ایشان را نصب العین قرار می دهند که شخصیت آنها برایشان مطلوب و محبوب باشد. □ مادران فهیم و پدران بصیر خوب می دانند که خانه همچون باغی است که فرزندان، گلها و میوه های آنند و مادر باغبان است و پدر سنگربان و دژبان است. □ مادرانی که به جای زبان تایید و قدردانی از شخصیت و ویژگیهای مثبت و تلاش های ارزشمند پدر در خلوت خویش با دختر، همراه زبان تکذیب و اعتراض گشوده، شخصیت پدر را در ذهن دختر تضعیف و تحقیر می کنند، نه تنها فرزند خود را در تعارض روانی و دغدغه فکری قرار می دهند، بلکه غالباً به طور مستقیم و غیر مستقیم زمینه رویش و تکوین نگرش و باز خوردی منفی و ناخوشایند را در وجود دخترها نسبت به جنس مرد فراهم آورده، بسیاری از ایشان در سنین جوانی و هنگامه انتخاب همسر با مشکل مواجه میکنند. □ گاه برخی از مادران به لحاظ بعضی ویژگی های شخصیتی، نیازهای روانی ناشی از تجارب نه چندان رضایت بخش گذشته و محرومیت ها و ناکامی های حاصل از زندگی مشترک و احساس نیاز وافر به ترحم و دلسوزی در رابطه خود با دخترانشان عموماً زانوی غم بغل کرده با حالتی غمگین و محزون، زبان شکوه و گلایه از روزگار گشوده، قصه غصه های خود را بازگو می کنند و فرصت های تنهایی با دختر را مغتنم دانسته، در کنار هر صمیمیت و سخنی ذکر مصیبتی نیز دارند این مادران دوست دارند دل دخترشان به حالشان بسوزد که این کار گاه اشتباه می باشد و ادامه و استمرار چنین رابطه و تعاملی غبار غمزدگی و افسردگی را بر چهره نیازمند نشاط دختر می نشاند و دلمردگی و حزن و افسردگی مادر را مضاعف می کند. □ مادران بصیر و آگاه در تمام مراحل رشد و تحول فرزند دختر خود به سعادت و خوشبختی او می اندیشند و همه تلاش خود را مبذول می دارند. خواهرها و برادرها □ تلاش برای تبیین ارتباط خواهرها و برادرها فقط با به تصویر کشیدن زیباترین رابطه ها در هاله ای از مهر و محبت و پرتوی از صفا و یکرنگی مقدور است و بس. به عبارت دیگر بحث درباره تعامل و ارتباط خانوادگی و اجتماعی خواهرها و برادرها، سخن گفتن از گسترده ترین پیوند های عاطفی میان انسانهاست. □ در نگرش کلی، دامنه پیوند عاطفی و روانی برادرها و خواهرها بسیار وسیع تر و گسترده تر از ارتباط میان والدین و فرزندان و یا زنها و شوهرهاست. □ رابطه خواهرها و برادرها عموماً بسیار صمیمی تر از رابطه برادرها با برادرها و خواهرها با خواهرهاست. □ عمده ترین نکته در اهمیت و ویژگی قابل توجه رابطه خواهرها و برادرها، همان تفاوت در جنسیت و ساختار خاص شخصیت در ایشان و انتظار متقابل است. □ محبت یک خواهر نسبت به برادرانش، اگر بیش از ده نفر هم باشند، با محبت یک خواهر به تنها برادرش نمی تواند تفاوت قابل توجهی داشته باشد. □ معنا و مفهوم دوستی محبت و ایثار را می توان در پیوند های عاطفی میان خواهرها و برادرها جست و جو کرد و اگر در مواردی

مشاهده می‌کنی میان برخی از برادرها و خواهرها دوستی و الفت، مهر و محبت وجود ندارد بدون تردید علت آن را می‌تواند ضعف و کاستی در تعادل و تعالی شخصیت بیاید. بدون شک نحوه رابطه پدر و مادر و نقش، رسالت و منزلت هر یک در کانون خانواده، تاثیر قابل توجهی در پدیدآیی نگرشهای مختلف در اذهان برادرها و خواهرها نسبت به یکدیگر می‌تواند داشته باشد. به طور کلی فرهنگ و ارزشهای حاکم بر جامعه به گونه‌ای ترسیم‌گر ساختار روابط اجتماعی و هدایتگر بازخوردها و نگرشها نسبت به جایگاه و منزلت مردان و زنان و تعیین‌کننده چگونگی روابط خواهرها و برادرهاست. قانون حاکم بر خلقت جهان هستی بر زوجیت استوار است و جز ذات اقدس خداوندی که احد است و صمد، لم یلد است و لم یولد، و کفو و همتایی ندارد، همه پدیده‌های جهان هستی و همه مخلوقات، زوج آفریده می‌شوند. همه انسانها نیز بر اساس زوجیت آفریده می‌شوند، برای همه پسرها که نیمی از انسانها را تشکیل می‌دهند، دخترانی زاییده می‌شوند و هر پسر و دختری باید با رسیدن به بلوغ جنسی دستیابی به قابلیت‌های فکری و کفایت‌های اجتماعی، کسب صلاحیت و پذیرش مسوولیت فدر اولین فرصت زوج خود را برگزینند. بنا بر این در هوشمندی، قدرت خلاقیت و نوآوری فکری، هیچ‌گونه تفاوتی میان خواهرها و برادرها وجود ندارد. رابطه خواهرها و برادرها، بسیار فراتر از یک ارتباط ساده قهری است. این رابطه بر یکپارچگی وجود و شخصیت در حال رشد آنان تاثیر خاص می‌گذارد و علاوه بر آن می‌تواند محور تغییر و تحول مطلوب در فرایند تکوین شخصیت خانواده و نزدیکان باشد. همچنین عروس خانم دوست دارد و سخت مشتاق است که فکر و روان همسر را در اختیار داشته باشد و با نظر مشورت او کانون خانواده را بیاراید و برنامه زندگی مشترک را تنظیم و اجرا نماید. دخالت مستمر مادرشوهرها در برنامه‌های زندگی جوان، احضار پی‌درپی پسر و ارائه توصیه‌های ویژه و نسخه‌های خاص، در اختیار گرفتن بخش قابل توجهی از اوقات او و قرار دادن وی در موقعیت دوگانگی احساس و تعارض روانی و بعضاً بدخلقی‌ها، سردیها و ستیزهای ناشی از آن، زمینه بدبینی و پیش‌فرضهای نادرستی را در اذهان بسیاری از عروس خانمها ایجاد می‌کند. حسادت، بخل و رزوی، خودنمایی، خودکامگی، بدزبانی، غیبتو تهمت، کینه‌توزی، لجاجت و پرخاشگری از جمله بذرها نامیمون توسعه‌نگرشهای ناخوشایند و تکوین شخصیت ناسالم و ویران‌کننده کانون مستحکم و مقدس خانواده در هر جامعه است. در حقیقت همان‌گونه که اشاره شد ریشه نگرشهای منفی نسبت به نزدیکان و خویشان نسبی و سببی و تبلور رفتارهای ناخوشایند، در خودپرستی‌ها و خودخواهی‌ها، ضعف شخصیت، تعصبات غیر معقول و محدودیت‌های فکری، بدآموزیها و بی‌بهره بودن از شیوه‌های مطلوب تربیتی و روشهای متعالی برقراری و تداوم ارتباط موثر، مفید، متقابل، پویا و رضایت‌بخش با دیگران و نزدیکان است. مادر شوهرهای دور اندیش و با بصیرت نیک می‌دانند که آرامش واقعی خانواده‌ها و زوجهای جوان و راحتی خیال و سلامت روان نسرشان در گرو نشاط درون، نگرش مثبت و انگیزه غنی حیاتی عروسشان است و از این رو حمایت‌های فکری و عاطفی عروس خانم و احترام عملی به استقلال فکری و سلیقه‌های شخصی ایشان از برنامه اصلی مادر شوهرها در تنظیم روابط و تعامل با عروس عزیزشان خواهد بود. مادر شوهرهای مطلوب و نمونه باور دارند که گفتار و رفتارشان در مقابل عروس خانم باید به گونه‌ای باشد که فرزندان ایشان (خواهر شوهرها و برادر شوهرهای عروس خانم) نیز زبان تشویق و تایید محبت و تکریم و رفتار منطقی و عطفانه را بیاموزند. عروس خانمهای جوان نیز به نیکی آگاهند که اغلب مادر شوهرها بر خلاف بسیاری از نگرشها و باورهای نادرست و ذهنیت‌های غلط، از شخصیتی والا و برجسته برخوردار هستند و وجودشان همواره منبع خیر و برکت و مهربان است. احترام به مادر و پدر همسر و تکریم شخصیت ایشان توسط عروس خانم از اصول مهم زندگی مشترک و از معیارهای اصلی حسن تدبیر در حیات زوجهای جوان است. احترام به برادر و خواهر و خویشان همسر و برخورداری از رفتارهای معقول در برابر ایشان، با حفظ ارزشها و عنایت به دامنه محرومیت‌ها، بیانگر کمال عروس خانواده است. اما آقا دامادها در یک نگاه بیشترین مسوولیت را در تالیف قلوب، تنظیم حسن روابط، تعمیم نیکی‌ها و مهربانی‌ها و تقویت پایه‌های استوار کانون پرنشاط خانواده برعهده دارند. آقا دامادها، با بلندنظری و حسن تدبیر خود می‌توانند زداینده آفت‌های فکری

و آسیبهای رفتاری و فزاینده مهربانی ها و محبت ها باشند. □ آقا دامادها هرگز گله های احتمالی مادر و خواهر خود را به همسرشان انتقال نمی دهند و در عوض از تعریف و تمجید آنان نسبت به شخصیت خوب عروشان سخن می گویند و این خود زمینه پدیدآیی نگرشهای مثبت و رفتارهای خوشایند نسبت به خانواده همسر در اندیشه و عمل عروس خانم خواهد بود. □ آقا دامادهای اندیشه مند و عروس خانمهای فهیم هرگز اجازه نمی دهند که فرصتی فراهم شود تا جمعی زبان به غیبت گشوده، شخصیت همسر و یا خانواده ایشان را مورد نقادی و تحقیر قرار دهند. □ بنابراین شایسته و بایسته آن است که برای تنویر افکار و تغییر نگرشها و بازخوردهای منفی به وضعیتی مثبت و مطلوب، سازنده و مهرآفرین در روابط میان عروسها و مادر شوهرها و دامادها و مادرزنها، همه عروس خانمها و آقا دامادها و همه مادر شوهرها و مادر زنها، در نیکی و مهربانی، گذشت و ایثار، صبوری و فداکاری از همدیگر سبقت بگیرند و خانواده هایی الگو و نمونه باشند. □ بدیهی است که در این ارتباط بیشترین رسالت و مسوولیت برای اصلاح نگرشها و رفتارها، اعتلای ارزشها و ترویج مبانی اخلاقی فردی و اجتماعی، زدودن آثار نگرشهای منفی و باورهای نادرست حاکم بر ارتباطات بین فردی و روابط خانوادگی، همدلی عروسها و مادر شوهرها، دامادها و مادرزنها و تحکیم کانون مقدس خانواده، بر عهده صاحبان اندیشه و قلم، هنرمندان و به ویژه تهیه کنندگان، کارشناسان و مجریان برنامه های سینمایی، تلویزیونی و رادیویی است. بر همه کارگزاران فرهنگی، مدیران و سردبیران مطبوعات و وسایل ارتباط جمعی فرض است که در تدوین، تنظیم و نشر مطالب و اجرای برنامه های رادیویی، تلویزیونی و سینمایی در جهت تعظیم شخصیت انسانها، بالاخص تکریم بایسته منزلت عروسها و مادر شوهرها، دامادها و مادرزنها و ترویج فرهنگ صداقت و درستی، گذشت و وفاداری و صمیمیت و صفا کوش باشند و ارائه الگوهای مطلوب رفتاری به دختران و پسران، زنها و شوهرهای آینده و زوجهای جوان را اصلی ترین معیار کارهای موفق خود بدانند. شابک ۲-۹۹۳۰-۰۳-۹۶۴ عنوان: روانشناسی رابطه ها تالیف: دکتر غلامعلی افروز ناشر: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران شماره گان: ۳۰۰۰ نسخه تاریخ انتشار: تابستان ۱۳۸۲ (چاپ سوم) (چاپ اول ناشر) چاپ و صحافی: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران

مدیریت دانش در سازمان

Knowledge Management In Organization مؤلفان: دکتر سید حسن ابطحی، دکتر عادل صلواتی ضرورت بکارگیری مدیریت دانش عنوان: مدیریت دانش در سازمان مؤلفان: دکتر سید حسن ابطحی، دکتر عادل صلواتی ناشر: پیوند نو محل انتشار: تهران سال انتشار: ۱۳۸۵ شماره گان: ۲۰۰۰ جلد بررسی پیشینه نظری آراء صاحب نظران نشان می دهد که ضرورت بکارگیری مدیریت دانش در سازمان انکار ناپذیر است. عواملی نظیر جهانی شدن، کوچک سازی دولت ها، شهروند محوری و ضرورت مشارکت شهروندان می طلبد که توجه ویژه ای به مدیریت دانش بعمل می آید. این کتاب در پاسخ به این سؤال به رشته تحریر درآمده که چگونه می توان دانش را به گونه ای اثربخش در سازمان های دولتی ایران مدیریت کرد؟ روش مناسب برای مدیریت دانش در سازمان های دولتی ایران کدام است؟ کتاب حاضر در سیزده فصل همراه با پرسش های هر فصل و دارای فهرست منابع و مآخذ فارسی و لاتین در پایان می باشد. این اثر تألیفی بیشتر در دو موضوع: ۱- مدیریت دانش ۲- آموزش سازمانی، ارائه مطلب دارد

پرورش راهبردی

۱۲ دی ۱۳۸۷، ۲۰:۲۲ معرفی کتاب؛ پرورش راهبردی **Strategic Education** این کتاب اندیشه های نظریه پردازان معتبر را مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار داده است پرورش راهبردی منابع انسانی (ج ۱) نوشته: والتون و جان ۱۹۴۴ - م

مترجمان: دکتر ناصر میرسپاسی و داریوش غلام زاده انتشارات: آهار تیراژ: ۳۰۰۰ نسخه کتاب «پرورش راهبردی منابع انسانی» برای استادان، دانشجویان و متولیان مدیریت، پرورش منابع انسانی تألیف شده است و یکی از جامع ترین کتاب هایی است که تا به حال در این زمینه منتشر شده و به همین جهت مطالعه آن به همه دانشجویان رشته های مدیریت، مدیران و کارشناسان ارجمند سازمان توصیه می شود. مجموعه حاضر در موضوع نیروی انسانی با تفکرات و اقدامات جاری عرصه پرورش منابع انسانی و راهبرد پرورش منابع انسانی پرداخته است، حاوی موضوعات روز و جاری است که در طرح های موجود قادر به تقویت عرصه علم و دانش کشور می باشد این مجموعه حاوی اندیشه های نظریه پردازان معتبر را مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار داده، این اثر کتاب سال ۱۹۹۹ از سوی انجمن منابع انسانی آمریکا معرفی شده که بیانگر ارجحیت آن به سایر نتایج موجود است. در کتاب حاضر نظرات و جنبه های کاربردی و نظری در هم آمیخته شده اند و ابعاد علمی تئوری ها را تشریح کرده است، مطالب همراه با تصاویر (مدل ها)، نمودارها و مثال های متعدد همراه می باشد. لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

توانمند سازی کارکنان

: کلید طلایی مدیریت انسانی این مجموعه در موضوع توانمندی سازی کارکنان در سازمان گردآوری شده است. عنوان: توانمند سازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت انسانی تألیف: بیژن عبدالهی، عبدالرحیم نوه ابراهیم ناشر: ویرایش تعداد صفحات: ۱۶۸ صفحه شمارگان: ۳۰۰۰ نسخه این مجموعه در موضوع توانمندی سازی کارکنان در سازمان گردآوری شده است، توانمندسازی مفهوم جدیدی است که در دهه ۱۹۹۰ توجه بسیاری از پژوهشگران، دانشگاهیان، صاحب نظران، و دست اندرکاران مدیریت روان شناسی سازمانی را به خود جلب کرده است. این مفهوم تأثیر زیادی بر کارآئی و اثربخشی مدیریتی و سازمانی داشته است. هدف اصلی این کتاب تبیین مفهوم توانمند سازی، توانمند سازی روان شناختی کارکنان و عوامل سازمانی، مدیریتی و شخصیتی مرتبط با آن می باشد. این کتاب می تواند منبع دروس «مدیریت منابع انسانی» و «رفتار سازمانی» دوره های کارشناسی ارشد و دکترا و یا سمینارهای توانمند سازی کارکنان باشد. لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها

از دیدگاه امام علی (ع) *The roal of staff in organization* کتاب حاضر شیوه رفتار کارکنان و مدیران سازمان های حکومت اسلامی را بررسی کرده است عنوان: نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها از دیدگاه امام علی (ع) نویسنده: علی اصغر عطاران طوسی ناشر: مؤسسه بوستان کتاب (مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم) شمارگان: ۲۰۰۰ نسخه کتاب حاضر شیوه رفتار و نوع عملکرد کارکنان و مدیران که در دستگاه های اجرایی و سازمان های حکومت اسلامی ضامن بقا و تثبیت نظام هستند را بررسی کرده است در این تألیف در باره کارمندان، اخلاق حرفه ای کارمندان، اخلاق اجتماعی و رفتار سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. با توجه به مطالب یاد شده هر چه تعامل نیروها و عوامل حکومتی در قبال مردم به آموزه های دینی نزدیک تر باشد موفقیت و پیشرفت نظام بهتر تضمین خواهد شد. فرمان های امیر مؤمنان علی (ع) به کارگزاران خویش بهترین ارمغان برای کارکنان در راستای آشنایی بیشتر با نقش و جایگاه خویش و آگاهی بهتر از حقوق خود می باشد. این کتاب که اولین نوشتار مؤلف از سلسله پژوهش های سازمان و مدیریت اسلامی می باشد به بررسی نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها از دیدگاه امام علی (ع) پرداخته است. لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از

طریق پست الکترونیکی؛

توسعه کارکنان

۱۲ دی ۱۳۸۷، ۲۰:۲۷ معرفی کتاب؛ توسعه کارکنان Development of human resource عنوان: توسعه کارکنان نویسنده: ریموند ای - نوا ترجمه و تألیف: دکتر ناصر پور صادق، سعید علیمیرزایی و ایراستار: سعید شریعتی راد شمارگان: ۴۰۰۰ نسخه سال انتشار: ۱۳۸۴ کتاب حاضر که حاصل بررسی منابع مختلف و ترجمه ای روان و کامل از متون اصلی است، فرصت مناسبی را برای محققان، دانش پژوهان، مدیران و سایر علاقه مندان به مباحث علمی فراهم آورده و زمینه بهره برداری از تجربیات ارزشمند صاحب نظران در حیطه توسعه کارکنان را امکان پذیر ساخته است. امید است برنامه ریزان آموزش کشور نیز وجود این منبع علمی را غنیمت شمرده و در تهیه برنامه های آموزشی و درسی، نهایت بهره برداری را از آن به عمل آورند. لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

خلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها

creatorship and innovation in human and organizations عنوان: خلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها تألیف: آقایی فیشانی تیمور محل نشر: تهران انتشارات: ترمه تاریخ انتشار: ۱۳۷۷ تعداد صفحه: ۳۵۰ شمارگان: ۵۰۰۰ جلد کتاب حاضر حامل پیامی است که توسعه و بالندگی انسان، سازمان و جامعه را در گرو خلاقیت و نوآوری می داند، اگر این پیام را به درستی درک کنیم با بهره جویی از فنون خلاقیت و نوآوری خواهیم توانست به طریقی کارآمد و اثربخش به اهداف خود برسیم و سازمان و جامعه ای توسعه یافته و پیشرو داشته باشیم، خلاقیت و نوآوری لازمه پیش درآمد توسعه و پیشرفت و تعالی یک سازمان و جامعه است و آگاهی از فنون و شیوه های آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای مدیران، دانشجویان، پژوهشگران و علاقه مندان می باشد. این تألیف با احساس نیازهای جوامع رو به رشد از جمله جامعه ایران و با علم این مطلب که پایه انواع پیشرفت های اجتماعی و صنعتی را اختراعات و ابتکارات و نوآوری ها تشکیل می دهد گردآوری شده است. لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

هوش هیجانی

Exciting intelligence بی اعتنائی نسبت به هیجان ها می تواند هزینه های گزافی را برای انسان به دنبال داشته باشد عنوان: هوش هیجانی تألیف: سید محسن فاطمی انتشارات: سارگل تعداد صفحات: ۶۳ صفحه شمارگان: ۳۰۰۰ نسخه قیمت: ۲۴۰۰۰ ریال هیجان ها بخش اعظمی از زندگی ما را در بر می گیرند حضور مستقیم و غیر مستقیم هیجان ها را می توان در تارک قله های استدلال، عقلانیت و براهین عقلانی مشاهده کرد. بی اعتنائی نسبت به هیجان ها، عدم مدیریت آنها، و مسامحه و غفلت در بیان آنها می تواند هزینه های گزافی را برای انسان به دنبال داشته باشد: مجموعه حاضر نقش مهم هیجان ها در رفتار را مورد توجه قرار می دهد و به بررسی، هوش هیجانی در ابعاد مختلف آن می پردازد. مطالعات و پژوهش های نوین نشان می دهند که فقدان هوش هیجانی می تواند آثار مخربی را در زمینه های فردی و اجتماعی ایجاد کند و بر عکس، تقویت و تحصیل آن زمینه ساز موفقیت های بزرگ خواهد بود آموزش هیجانی می تواند بستر مناسبی را جهت اعتلای فردی و اجتماعی در حوزه های مختلف و متنوع فرهنگ فراهم آورد. مطالب این کتاب در سه بخش تدوین شده است. بخش اول: هوش هیجانی بخش دوم: تاریخچه هوش هیجانی بخش سوم: حال خوب و فکر خوب لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت

سایت از طریق پست الکترونیکی؛

در مسیر سرآمدی

آموزش تعالی سازمانی ویژه کارکنان آموزش ویژه برای کارکنان **Special education for HR** عنوان: در مسیر سرآمدی آموزش تعالی سازمانی ویژه کارکنان مؤلف و مترجم: حمید سرایداریان ناظر کیفی: مرکز آموزش مدیریت و رهبری ایرانیان ناشر: قاصد سحر تاریخ نشر اول: زمستان ۱۳۸۶ تیراژ: ۲۰۰۰ تعداد صفحات: ۲۲۰ صفحه لیتوگرافی: تصویر چاپ: پارسا صحافی: سپاهان نوین قیمت: ۳۳۰۰ تومان تلفن مرکز پخش: ۰۲۱-۸۸۹۸۳۷۸۱-۰۲۱-۸۸۹۷۰۸۴۹-۰۲۱ شابک: ۳-۱۲-۷۸۴۴-۹۷۸-۹۶۴ لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

اخلاق در مدیریت

Ethics in mnagement عنوان: اخلاق در مدیریت نویسنده: هازمر، لاروتون مترجم: اعرابی، سید محمد ناظر کیفی: دفتر پژوهشهای فرهنگی ناشر: دفتر پژوهشهای فرهنگی تاریخ نشر اول: ۱۳۸۲ تیراژ: ۳۰۰۰ لیتوگرافی: تصویر شابک: ۷-۰۸-۶۲۶۹-۹۶۴ فهرست مطالب: فصل اول اخلاق و مدیریت ۱۳ فصل دوم اقتصاد و اخلاق مدیریت ۵۰ فصل سوم قانون و اخلاق مدیریت ۸۳ فصل چهارم فلسفه هنجاری و اخلاق مدیریت ۱۱۱ فصل پنجم تصمیم گیری فردی و اخلاق مدیریت ۱۴۸ فصل ششم طرح سازمانی و اخلاق مدیریت ۱۶۰ لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

تیم سازی

Team making تیم سازی؛ راهبردهای عملی و تدوین رهبری اثربخش عنوان: تیم سازی؛ راهبردهای عملی و تدوین رهبری اثربخش گردآوری و تألیف: دکتر خدایار ایلی، دکتر محمدایازی ویراستار: سمیه شریعتی راد ناشر: سارگل محل نشر: تهران سال انتشار: ۱۳۸۶ شمارگان: ۲۰۰۰ مجموعه حاضر از زمره مباحث مدیریت است که در رابطه با گروه های کاری و موضوع رهبری گردآوری شده است. در این کتاب، ضمن مقایسه اجمالی کار گروهی با کار تیمی و الزامات موفقیت هر یک از آنها، بخش عمده ای از مطالب به کار تیمی و الزامات شکل دهی و هدایت تیم کاری اختصاص یافته است که در ارتقای فرهنگ مشارکت و کار تیمی در سازمان ها و بهره گیری از این رویکرد در تحقق سریع تر و کامل تر اهداف آنها مفید واقع خواهد شد. لذا با توجه به بستر سازی و ترویج فرهنگ تفکر کار تیمی و تیم سازی در گروه و شرکت های تابعه به عنوان یک ارزش سازمانی تلقی شده است.

مدیریت تحول در یک هفته

development management in a week عنوان: مدیریت تحول در یک هفته نویسنده: هاردی - جورج مترجم: گروه کارشناسان ایران انتشارات: یساوی چاپ اول: ۱۳۸۰ محل چاپ: تهران شابک: ۳-۱-۹۳۳۴۸-۹۶۴-۱-۳-شنبه- درک و شناخت تغییر و تحول ۳ یکشنبه - مدیریت طی دوران تحول..... ۱۸ دوشنبه - استراتژی های مدیریت تحول ۳۴ سه شنبه - مقاومت و مخالفت با تحول ۴۸ چهارشنبه - مقابله با مقاومت در

برابر تحول ۶۳ پنج شنبه - آثار روانی تحول ۸۱ جمعه - معرفی و اعمال تحول ۹۱
 لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

مدیریت تحول استراتژیک

شکل دهی به استراتژیهای اجرا و مدیریت دوره گذر **strategic development management** عنوان:
 مدیریت تحول استراتژیک نویسنده: جان هی زر مترجم: اسدالله کردنائیج - صبا سرمدی ناشر: کتاب مهربان نشر زبان کتاب:
 فارسی تعداد صفحه: ۳۸۰ اندازه کتاب: وزیری سال انتشار: ۱۳۸۴ دوره چاپ: اول قیمت کتاب: ۳۸,۰۰۰ ریال
 فهرست: فهرست جداول فهرست اشکال پیشگفتار مترجمین پیشگفتار مولف بخش اول مفاهیم اصلی بخش دوم شناخت و
 تشخیص نیاز به تحول بخش سوم مدیریت موضوعات انسانی بخش چهارم شکل دهی به استراتژیهای اجرا و مدیریت دوره گذر
 بخش پنجم مداخله ها بخش ششم حفظ روند تغییر در مسیر تعیین شده لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت
 سایت از طریق پست الکترونیکی؛

مبانی مدیریت بازاریابی

marketing management عنوان: مبانی مدیریت بازاریابی نویسنده: فیلیپ کاتلر مترجم: علی پارسایان تعداد
 صفحه: ۶۳۲ نشر: ترمه (۱۵ فروردین، ۱۳۸۴) شابک: ۹۶۴-۷۸۹۳-۴۳-۴ قطع کتاب: رقعی وزن: ۱۳۰۰ گرم قیمت پشت
 جلد: ۶۵,۰۰۰ ریال لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

مدیریت پروژه

نویسندگان: پائولو مارتین، کارن تیت. مترجم: محسن ذکایی. قیمت پشت جلد: ۲۳,۰۰۰ ریال مشخصات کتاب:
 تعداد صفحه: ۲۹۶ نشر: آدینه تاریخ چاپ: ۱۳۸۲ شابک: ۹۶۴-۹۱۱۲۶-۸-۵ قطع کتاب: رقعی وزن: ۷۵۰ گرم
 لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

اصول بازاریابی

marketing principles ... عنوان: اصول بازاریابی نویسندگان: گری آرمسترانگ، فیلیپ کاتلر. مترجم: علی
 پارسایان. قیمت پشت جلد: ۴۵,۰۰۰ ریال مشخصات کتاب: تعداد صفحه: ۵۸۲ نشر: جهان نو چاپ: ۱۹
 فروردین، ۱۳۸۶ شابک: ۹۶۴-۶۵۱۵-۳۹-۸ قطع کتاب: وزیری وزن: ۱۲۰۰ گرم لطفاً نظرات و
 پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

تئوری و مسائل اقتصاد مدیریت

Theory and problems of management economy عنوان: تئوری و مسائل اقتصاد مدیریت
 نویسنده: دومینیک سالواتوره مترجم: سید جواد پور مقیم قیمت پشت جلد: ۳۸,۰۰۰ ریال مشخصات:
 تعداد صفحه: ۳۸۴ انتشارات: نشر نی تاریخ نشر: ۸ مرداد ۱۳۸۶ وزن: ۸۵۰ گرم

روش تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت

Comparative analysis in management

عنوان: روش تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت نویسنده: اعرابی
 سید محمد چاپ: دفتر پژوهش‌های فرهنگی شابک: ۹۶۴-۶۲۶۹-۱-۰۰-۱ چاپ اول: ۱۳۷۶ فهرست موضوعی مطالب: ۱ -
 نگرش‌های مختلف نسبت به مطالعات تطبیقی مدیریت ۲ - جایگاه مطالعات تطبیقی ۳ - ضرورت و اهمیت مدل برای تجزیه و
 تحلیل تطبیقی ۴ - الگوی تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت ۵ - تجزیه و تحلیل تطبیقی ابعاد سازمانی یک بیمارستان
 پیوست: تجزیه و تحلیل تطبیقی ویژگی‌های مدیریت ژاپن و آمریکا لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از
 طریق پست الکترونیکی؛

مدیریت ریسک

نویسندگان: چستر آرتور ویلیامز، ریچارد هاینز. مترجمان: داور ونوس حجت‌الله گودرزی. قیمت پشت جلد: ۴۵۰۰۰
 ریال مشخصات کتاب: تعداد صفحه: ۴۷۲ نشر: نگاه دانش تاریخ چاپ: ۲۹ مرداد، ۱۳۸۵ شابک: ۹۶۴-
 ۷۱۱۹-۲۴-۰ قطع کتاب: وزیری وزن: ۹۵۰ گرم
 مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحيم
 جَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)
 با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السلام): خدا رحم نماید
 بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی
 آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند
 بنادر البحار- ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در
 دلدادگی به اهل بیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه
 الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن
 خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره
 الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف
 مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف: دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه
 مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و
 رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به
 محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن

منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

(الف) چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی
 (ب) تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن همراه
 (ج) تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما، انیمیشن، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و ...
 (د) ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

(ه) تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای
 (و) راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)
 (ز) طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و ...
 (ح) همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

(ط) برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه
 (ی) برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضور و مجازی) در طول سال
 دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان
 تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت: ۲۳۷۳ شناسه ملی: ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳-۲۳۱۱ (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران (۰۳۱۱)۲۳۳۳۰۴۵

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایند انشاءالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳، شماره کارت: ۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳ و شماره حساب شبا: -۰۶۲۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۱۸۰-۰۹۰ IR
 ۵۳-۰۶۰۹ به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان - خیابان مسجد سید
 ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام - هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنت غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کرم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلى الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، اما تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بپزدان، نگاه می‌دارد و با حجت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».



مرکز تحقیقات و ترجمه

اصفهان

گامگاه

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

www.Ghaemiyeh.com

www.Ghaemiyeh.net

www.Ghaemiyeh.org

www.Ghaemiyeh.ir

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

