

最新大一论文参考 大一物理论文(优质6篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

大一论文参考篇一

1. 滞后的管理理念和管理手段。受地理位置、历史等因素的影响，西部的开放程度不高，传统的行政管理理念根深蒂固，依旧在强调管理而不是服务，这样容易造成整个高校运行的刻板化，缺乏自由与创新的活力。另外，虽然计算机办公、电子政务已成为现代行政管理的最重要最高效的手段，但由于西部高校的行政管理人员思想陈旧，专业技能落后等依旧以纸张作为信息传递的载体，浪费了资源更降低了办事效率，无法使西部高校的发展顺应时代的潮流。

2. 缺失的制度政策。虽然高校中制定了相关的政策规章来规范和约束行政行为，监督行政人员履行相应的职责和责任，但在西部高效的行政机构中仍存在诸如行政人员相互推诿责任、只机械式的完成任务、行政人员工作创新的积极性不高、工资奖金不合理等问题，究其根本原因则是制度规章的不完善，执行时无规章可依，出现问题时找不到政策的对应口。西部高校中制度政策的缺失使得在实际的行政管理工作中不仅阻碍了行政执行的脚步，也对一些违背原则的行为在一定程度上采取了纵容的态度，不利于高校行政管理规范化的实现。

3. 机构臃肿，权力膨胀，权责不清。在传统办公方式下，高校的行政机构设置臃肿，层级众多，人员复杂，角色定位不准确，遇事有利益争，有责任推。金字塔的科层治理结构使

得行政工作的开展效率低下，权责不明，资源得不到合理利用。此外，政府对事业单位人事管理缺乏有效的监督，高校的行政管理权力受约束力较小，行政权力膨胀。

4. 行政权力过多干涉学术权力。高校行政管理的目的是为了**保证教学、科研工作的有效运行**。但在西部高校普遍存在着以下问题：（1）部分行政管理人员既从事行政工作又担任教师职务，行政人员专业性不强，这样不利于行政管理人员全身心投入到学校的行政体系建设，不利于创新体制。（2）行政权力泛化，滥化，潜在地强化了官本位思想，普通老师和科研人员、学生的民主权力得不到保障，学术力量对行政力量的监督、影响微乎其微。（3）学术组织、学术行为要得到行政指令才能开展，独立而自由地开展学术研究的权力过度受到行政权力的左右，长期得不到改进，会使高校的科研人员失去动力与信心，思想僵化，学术气息匮乏。（4）各二级学院不能自主地支配学院的资金用于科研或者对学生的奖励上，需要层层汇报审核，学校的行政机构对各学院的具体情况不甚了解不能做出正确的判断与及时地回复，使得学院工作的开展受到阻力。

二、新时期实现西部高校行政管理规范化的解决措施

1. 建立健全各项管理制度，构建制度规范化的高校行政管理**体系**。建立院校两级管理制度，给予各二级院校更多的自主权；实行**首长负责制**，建立健全高校行政人员的管理体制，将责任落实到个人，权责明确，同时也有利于精简机构，建立合理高效的机构编制；建立**目标考核管理制度**和**行政执行监督问责制**，加大服务对象对行政管理质量考评的权数；引入**岗位竞聘机制**并完善**激励机制**，行政管理人员竞聘上岗，凭自己的专业技能和综合能力担任职责，打破其“铁饭碗”，实现行政队伍的**素质化**；完善的激励机制对调动行政人员的积极性，增强竞争意识，提高其办事效率具有重要作用，效益与绩效挂钩才能真正打破管理人员的工资由学校统一发放，工资由其职位决定的弊端，对行政人员充分发挥主观能动性

进行行政体制的创新与改进也将产生重要作用，利于西部高校的长期可持续发展。

2. 改善行政管理环境，全面推行电子政务。在高校建立以办公室为中心，覆盖面广，信息传递迅速、全面的网络系统，充分发挥校园网的作用，进行信息公示，加速行政管理办公自动化、高效化，使行政工作公开透明化，接受老师同学的监督，更好地对学校各项工作进行改进，也有利于提升行政工作效率。同时利用现代信息技术可以将校风校貌、学校的各项成就等展示在大众面前，吸引更多学子和科研人员，扩大学校的社会影响力。

3. 引进专业的行政管理人员，实现行政队伍的素质化、行政人员的职业化。西部高校应结合自身的特点制定有吸引力的人才引入政策，提高外来专业行政管理人才的工资及相关福利待遇，给予他们政策和资金上的支持，鼓励他们探索符合西部高校自身发展特点的管理模式和方法，不断推进改革创新；另外，行政管理人员要与教师职责分明，实现行政人员职业化、行政工作专业化，这样有助于行政人员专注于行政工作，为高校教学的运行提供更优质的保障；其次，对原有的行政工作人员、新引进的行政人才都要定期进行专业化的培训，组织学习，采用多种培训模式，培训内容多样，不断提高行政人员的思想水平、综合素养、职业能力，提高其行政管理水平，使西部高校行政队伍年轻化、专业化、知识化、与时俱进化。

大一论文参考篇二

1. 对摩擦力认识的四个“不一定”

(1) 摩擦力不一定是阻力

(2) 静摩擦力不一定比滑动摩擦力小

(3) 静摩擦力的方向不一定与运动方向共线，但一定沿接触面的切线方向

(4) 摩擦力不一定越小越好，因为摩擦力既可作为阻力，也可以作动力

2. 静摩擦力用二力平衡来求解，滑动摩擦力用公式来求解

3. 静摩擦力存在及其方向的判断

存在判断：假设接触面光滑，看物体是否发生相对运动，若发生相对运动，则说明物体间有相对运动趋势，物体间存在静摩擦力；若不发生相对运动，则不存在静摩擦力。

方向判断：静摩擦力的方向与相对运动趋势的方向相反；滑动摩擦力的方向与相对运动的方向相反。

东北大学大一物理学习方法

1、理象记忆法：如当车起步和刹车时，人向后、前倾倒的现象，来记忆惯性概念。

2、浓缩记忆法：如光的反射定律可浓缩成“三线共面、两角相等，平面镜成像规律可浓缩为“物象对称、左右相反”。

3、口诀记忆法：如“物体有惯性，惯性物属性，大小看质量，不论动与静。”

4、比较记忆法：如惯性与惯性定律、像与影、蒸发与沸腾、压力与压强、串联与并联等，比较区别与联系，找出异同。

5、推导记忆法：如推导液体内部压强的计算公式。

即 $p = f/s = G/s = mg/s = \rho Vg/s = \rho shg = \rho gh$

6、归类记忆法：如单位时间通过的路程叫速度，单位时间里做功的多少叫功率，单位体积的某种物质的质量叫密度，单位面积的压力叫压强等，都可以归纳为“单位……的……叫……”类。

7、顾名思义法：如根据“浮力”、“拉力”、“支持力”等名称，易记住这些力的方向。

东北大学大一物理学习技巧

一、不要“题海”，要有题量

谈到解题必然会联系到题量。因为，同一个问题可从不同方面给予辨析理解，或者同一个问题设置不同的陷阱，这样就得有较多的题目。从不同角度、不同层次来体现教与学的测试要求，因而有一定的题目必是习以为常，我们也只有解答多方面的题，才得以消化和巩固基础知识。那做多了题就一定会陷入“题海”吗？我们的回答是否定的。

对于缺乏基本要求，思维跳跃性大，质量低劣，几乎类同题目重复出现，造成学生机械模仿，思维僵化，用定势思维解题，这才是误入“题海”。至于富有启发性、思考性、灵活性的题，百解不厌，真是一种学习享受。这样的题解得越多，收获越大。解题多了，并不就一定加重学生负担，只有那些脱离学习对象实际，超过学生的承受能力的，才会加重他们的负担。虽然题目不多，但积重难返，犹如陷入题海。所以，为了提高学习成绩和质量，离不开解题，而且要有一定的题量给予保证，并以真正理解熟练掌握为题量的下限。

二、不求模型，要求思考

教学有法，教无定法。同样的道理，解题有法，但无定法。所以，我们不能用通用模型的方法解多种不同的题。首先，文理科的思维特点有差异，文科侧重理性思维，而理科侧重

逻辑思维。数学偏重图文与函数关系的分析推导，而物理突出具体问题高度概括，抽象出物理模型。

其次，解题方法也是随题而变，不同题目的解题方法一般是不同的，不太可能用一成不变的方法统揽，或者用几种既定模型搞定。再者，题目是千变万化的。尽管解题要经历审题(理解题意)，解题(具体过程)，答题(说明结果)几个环节，但解题的方法是灵活的，因题而变。可能是简单的，也可能是复杂的;可能是基本的方法，也可能是巧妙方法或综合方法的适用。

因此，我们不能盲目地迷信某种模型解题，它会束缚你发散探索的思路，只能让你走进机械模仿，死记硬背的死胡同。提倡独立思考，重在方法的迁移和变通，具体问题具体分析。是什么就什么，该用什么就用什么的理念解每道题，以不变应万变。提高解题的应变能力，使自己的脑子真正活起来，通过解题获得成就感。

三、不贪难题，要抓“双基”

题目有难易度之分。我们解怎样的题更有助于理解知识，掌握方法，提高能力?应该以解中档题为主，这种题含有基础性要求，同时又有能力提升的空间。也就是说解这类题能驾驭自如，那么，面对有难度的题也不会一筹莫展，或胆怯退缩。现在，相当一部分学生好高骛远，热衷于做难题。贪大求难，但往往受挫，久而久之消磨了意志，望题生威。究其原因，底气不足，还未到火候。要知道，所谓的难题就是综合的知识点多，需要统筹的方法多，设置的情景新颖，问题的过程复杂，实际应用强。

但是，我们只要认真解剖，分立而治，分析背景，提取信息，善于转化，复杂问题得到简化。再则，再难的综合试题往往设置了由易到难的思维能力梯度，使你逐级往上，不是压根儿全然无知。因此，我们解题不必总觅难题。要抓基础题和

中档题，逐步修炼，增强正确解题的自信心。

大一论文参考篇三

1. 大的物体不一定不能看成质点，小的物体不一定能看成质点。
2. 平动的物体不一定能看成质点，转动的物体不一定不能看成质点。
3. 参考系不一定是不动的，只是假定为不动的物体。
4. 选择不同的参考系物体运动情况可能不同，但也可能相同。
5. 在时间轴上 n 秒时指的是 n 秒末。第 n 秒指的是一段时间，是第 n 个1秒。第 n 秒末和第 $n+1$ 秒初是同一时刻。
6. 忽视位移的矢量性，只强调大小而忽视方向。
7. 物体做直线运动时，位移的大小不一定等于路程。
8. 位移也具有相对性，必须选一个参考系，选不同的参考系时，物体的位移可能不同。
9. 打点计时器在纸带上应打出轻重合适的小圆点，如遇到打出的是短横线，应调整一下振针距复写纸的高度，使之增大一点。
10. 使用计时器打点时，应先接通电源，待打点计时器稳定后，再释放纸带。
11. 释放物体前，应使物体停在靠近打点计时器的位置。
12. 使用电火花打点计时器时，应注意把两条白纸带正确穿好，

墨粉纸盘夹在两纸带间;使用电磁打点计时器时,应让纸带通过限位孔,压在复写纸下面。

13. “速度”一词是比较含糊的统称,在不同的语境中含义不同,一般指瞬时速率、平均速度、瞬时速度、平均速率四个概念中的一个,要学会根据上、下文辨明“速度”的含义。平常所说的“速度”多指瞬时速度,列式计算时常用的是平均速度和平均速率。

14. 着重理解速度的矢量性。有的同学受初中所理解的速度概念的影响,很难接受速度的方向,其实速度的方向就是物体运动的方向,而初中所学的“速度”就是现在所学的平均速率。

大一论文参考篇四

一、人力资源管理与企业经济效益的概述

人力资源管理指的是企业为了达到发展目标而进行的一种管理行为,通过规划、组织、控制、指挥以及协调等多种现代化管理方式来获取、开发、利用以及保持人力资源。主要包括了制定企业人力资源战略管理目标、人才招聘及选拔、开发与培训、考勤管理、薪酬管理、绩效管理、安全管理、员工流动管理等方面内容。企业经济效益主要分为管理经济效益、资源配置经济效益、潜在经济效益、技术进步经济效益以及规模经济效益,主要是指企业生产总值同生产成本之间的比例关系。

二、人力资源管理与企业经济效益的关系

(一) 人力资源服务于企业经济效益。在企业中开展人力资源管理目的在于提升企业的经济效益。在企业人力资源管理中开展的一系列工作,包括人才招聘标准与计划的制定、相关培训计划、奖惩制度以及薪酬制度的订立,均是为了企业的

经济效益服务。其主要表现形式为：为企业发展提供有力的人力保障，通过制定周详的人才培养计划来保持企业人力资源的稳定，从而推动企业经济效益的稳定提高。

(二) 人力资源影响着企业经济效益。企业管理是指为了获取与其经济效益而采取的一系列现代化管理手段的过程。而人力资源管理作为企业管理的重要组成部分，企业经济效益的获得也自然有自力资源管理的部分结果。通常情况下，企业人力资源管理目标的确定是以企业总体目标为依据。并在此基础上制定与开展企业人力资源制度以及活动内容，通过采取有效的人力资源管理手段来实现企业经济效益的提高。

三、通过人力资源管理提升企业经济效益的措施

(一) 坚持“以人为本”。在企业人力资源管理中，应始终坚持“以人为本”的管理理念，这也是现代化企业提升自身核心竞争力以及经济效益的重要前提。坚持“以人为本”即对企业员工视为一项重要的资源进行开发、引导与培养，始终将员工放在第一位。通过科学的手段与措施来挖掘企业员工的最大潜力，让每位企业员工能够在管理过程中提升自己的能力，让每位员工的积极性与创造性都被调动起来，从而促使其努力实现单位预定的目标，实现企业社会效益与经济效益双赢局面。

(二) 合理进行人力资源规划。人力资源规划是人力资源管理的基础工作，其主要是为了优化配置企业人力资源，减少由于人力资源管理不当而导致的经济损失以及人才流失等问题，促进企业人力资源实现平衡发展。首先，应挑选适合企业发展且能够为企业创作价值的人才；其次，应依据人才各自的特点将其安排在最适合的岗位上，将其价值充分发挥出来；再次，应将企业员工的质量与数量控制在合理的范围内，以最小人力资源的投入获得最大的经济效益回报。此外，应帮助员工制定个人发展规划以及职业生涯规划，增强企业员工的归属感，并激发其主观能动性。最后，应对人力资源规划的实施

进行实时监控，确保人力资源规划能够切实符合企业经济效益增长的要求。

(三)制定科学的薪酬标准。薪酬是员工提供劳动，而企业为其提供的报酬。在企业人力资源管理中，具有竞争力的薪酬水平不但能够有效吸引优秀人才，而且还能让企业在于同行竞争中取得优势地位。但值得注意的是，在制定薪酬标准时不能一味最求高薪酬，还应考虑到人工成本与企业经济效益间的问题。首先，应全面调查竞争对手以及同行业的薪酬水平，从而为本企业薪酬水平的制定提供参考。其次，在符合成本控制以及预算管理的基础上，设计出一个科学的具有竞争性的薪酬标准，让企业获得更大的人才竞争优势。科学合理的薪酬标准不但能够稳定企业人才队伍，调整企业内部劳动关系，还能有效激发员工的创造性、积极性与主动性。

(四)建立合理的激励机制。建立合理的激励机制在调动员工主动性与积极性的同时，也能促使员工不断提升自我，以达到企业发展的需求。因此，应当结合企业实际情况，对现有企业人力资源的调配与激励制度进行合理调整，并对企业的福利、薪酬、激励制度进行完善，以全面激发员工的工作主动性与创造性。此外，还应合理调整企业人才评估、考核制度，完善人才晋升机制，构建合理的约束体制，以切实减少企业人力资源流失的现象。

结束语

总而言之，企业人力资源管理与其自身经济效益的实现有着密切的关系，只有进行科学的人力资源管理才能给企业带来巨大的经济效益，促使企业更为健康与长远的发展。因此，企业应当对人力资源管理予以充分重视，对企业人力资源进行合理配置，坚持以人为本的管理理念，并通过采用现代化管理方式来不断提升企业人力资源管理水平，从而促使企业人力资源为企业创造出更大的价值。

大一论文参考篇五

1. 1责任心和执行力不强，工作效率不高

当前高校设置的行政管理部門的工作人员缺乏责任心，为科研服务，为师生服务本该是他们应当做的事情，但是现实却是脱离实际，弄虚作假，群众观念淡漠，形式主义严重这类现象十分凸显，为上级领导服务笑语盈盈，为师生员工服务缺乏干事激情，精神状态不佳现象，甚至存在着“脸难看，们难进、话难听、事难办”的官派作风。对于上级下达的指令，执行力不强，出现有部署无落实现象，该深入基层调研和实践的，仅仅只是浮于表面，完全背离政策制定的出发点。有的岗位还存在人员冗杂，职能交叉现象，加上管理环节繁杂，出现工作效率不高的现象。

1. 2管理理念错位，创新意识不强

在高校行政管理上，还是行政约束为主，强调规章制度和刚性管理，忽视具体情况，违背“以人为本”的理念。在工作中，本位主义严重，滥用职权问题突出，总是将自己部门的利益置于学校全局利益和长远利益之上。高校机关管理队伍创新意识薄弱，观念不随着社会进步而更新，办事请还是老一套、老办法，缺乏新思路和新举措，影响管理效能的提高。

1. 3工作人员整体素质不高，绩效考评制度不合理

当前高校工作人员大多数都不是管理专业出身，这直接导致岗位所需要的管理知识结构缺乏，专业素质不高，对管理工作也仅凭经验办事。而且管理建设队伍的绩效考评办法不科学，没有将工作的有效落实具体量化，从而没有形成竞争激励机制，自然难以调动干部职工的积极性、主动性和创造性。

二、优化高校行政管理效能策略分析

2. 1转变观念，强化服务意识

责任心和执行力不强背后体现的就是服务理念淡薄，转变服务理念是思想意识的提升，也是解决好高校行政管理效能的根源。高校行政管理理念就是要从要始终坚持为学校全局利益和长远利益工作，调度好各方面的利益攸关点，以高效率和优质的服务，让学校各项工作有序开展。高校行政工作人员必须坚持走群众路线，树立正确的权利观和利益观，切记为了自身蝇头小利，而危害广大师生员工的利益，切实履行好自身职责，回应师生和各部门的要求，踏踏实实使上级各项决策部署贯彻落实。同时应当合理精简和统一机关职能部门设置，将职能交叉，权利分散的一些职位进行整合，厘清责任归属，形成一个分工明确和管理高效的部门设置。

2. 2加强创新意识，坚持以人为本

社会在发展，高校机关部门行政管理工作应该与时俱进，紧跟时代发展步伐。当前的机关行政管理应该借鉴先进的管理方式，提高创新意识，让管理工作方式更加民主和科学，始终要严要求和高效率的处理好各项工作，提高工作效率。对于上级的各项部署和要求，要及时制定出相应的执行方法，最快速的落实具体工作中，部门领导要多深入调查基层，让实际工作中的困难得到尽快解决。坚持以人为本的观念，转变工作作风，始终将全校师生利益放在个体利益至上。同时必须走出僵化的老一套管理体制，转变职能创新，用适应时代的新思路更好的服务校园教学和科研工作。结合岗位实践开展工作的问题和新发现，不断的用新视角去考虑问题，解决问题，让行政管理效能得到提高。

2. 3提高工作人员整体素质，建立合理绩效考评制度

提高工作人员的整体素质，是从关键环节上提高行政管理效

能的有效手段。无论是否是专业管理专业出身，都坐在行政管理部门的位子，必然会影响整体机关部门管理团队的进步。因此，必须采取岗位竞争聘任机制，通过双方签订管理合同规定，来达到选拔适合人才的目的。同时，要加强现有队伍的政治思想素质、专业知识素质各方面素质的定期考核，形成竞争的办公室氛围，同时要建立合理的绩效考评制度，以工作落实情况作为最基本的考核标准，采取竞争上岗提干，提高工资待遇等激励措施，通过这些举措可以让每位行政管理人員自觉充电，营造良好的办公室学习氛围。

三、结语

在条件允许的情况下，为机关工作人员提供更多的培训和锻炼机会，如选派机关骨干进行专业学习深造，鼓励工作人员继续学习深造，从而开拓视野，丰富知识，增强活力，为更好的处理好各项管理工作打下坚实的基础，为学校长远发展培养先进管理人才。

大一论文参考篇六

【摘要】事实上，科学与宗教并不是背道而驰的，二者之间有着密切的关系。

科学与宗教的关系也越来越受到关注。

但是要承认科学与宗教是有着本质的区别的。

我们要在看到科学与宗教的区别的基础上分析科学与宗教之间的联系。

宗教与科学既对立又统一，宗教离不开科学，科学也需要宗教。

在科学发展取得巨大进步的今天，我们更不能摒弃宗教信仰，

要发挥其有利一面，发展科学的同时也发展宗教。

1 理解科学与宗教的定义

1.1 什么是科学

科学即分科之学，是关于自然、社会、思维等的客观规律的分科学说。

1.2 什么是宗教

宗教是人类社会成长到一定历史阶段而产生的一种文化现象，属于社会意识形态范畴，是对神明的尊奉与崇拜。

一般而言，宗教就是一种信仰体系，是对客观存在的解释，一般包括仪式的遵从与信仰两个方面。

宗教主要特点是，相信有一种神通的神秘力量或实体存在于现实世界之外，这种神秘力量不仅统摄万物而且主宰自然进化、决定人世命运、拥有绝对权威，从而使人类对这种神秘力量产生敬畏和崇拜之感，并经过不断的发展变化引申出信仰认知和仪式活动内容。

恩格斯在《反杜林论》中这样解说宗教“一切宗教都只不过是支配着人们日常生活的外部力量在人们头脑中的幻想的反映，在这种反映中，人间的力量采取了超人间的力量的形式。”

2 科学与宗教的关系

2.1 科学与宗教共同生长

科学是一种认识活动，科学知识起源于人类的社会实践活动，古代文明为近代科学的发展创造了条件。

由于受人类社会实践水平和认识水平的局限，在一段很长的

历史进程中，古代的科学知识一直依赖于充满想象和猜测的自然哲学，甚至依附于宗教神明。

到了中世纪，科学逐渐发展成为神学的一个分支，随着人类实践和认识的发展，科学与宗教从混合状态走向解体，科学最终从自然哲学和宗教神话中分离出来，演变成为实证科学。

1543年，哥白尼的《天体运行》第一次宣布了近代科学与宗教神话的终极决裂。

从此，科学的发展取得巨大的进步，自然科学也从宗教神学中获得解脱，科学与宗教走上了冲突对立的道路。

在人类文明刚刚开始之时，科学与宗教就各自的萌生起来。

只不过当时科学认识与宗教思想都处于初始时期，相互存在于人类的原始思维形式之中，二者相互融合，相互渗透，很难找到二者的差别。

随着生产力的不断发展，文化形式出现分化现象，不同的文化形式开始分离。

在原始社会走向完结前，不同文化的分化正处于低级阶段，科学知识与宗教神明仍然共同存在，界限不分明，互相包含。

正因如此，我们在最初的科学中能够看到神秘的虚幻认识的影子，而在最初的宗教中也能够发现人类经过实践积累的经验知识。

2.2 科学与宗教在本质上是对立的

科学与宗教在本质上是对立的。

科学不认可超自然的力量，反对采用超自然的因素和力量去解释任何自然客观现象和自然现象的发展过程。

然而，从本质上说宗教就是对超自然力量的敬仰与信封，认为世界是被超自然的上帝和神明创造的。

宗教由于对超自然力量的敬仰与崇拜导致它否认客观存在的必然性和客观事物发展的规律。

这种科学对超自然力量的否定与宗教对超自然力量的肯定之间的对立，决定了科学与宗教在本质上是对立的，而且这种对立是不可调和的。

科学与宗教的认识方法也是完全不同的。

自然科学从客观实在的各种具体形式出发，从而发现客观实在之间的联系并用经验的方法证明。

而宗教认识所采用的方法是“信仰主义”，借助的是非经验、非理性的神秘主义直觉。

科学与宗教的社会作用也有很大的不同。

科学技术突飞猛进的发展推动了社会生产力的发展，并以此推动了社会的不断发展与进步，科学被马克思主义看作是最有意义的革命力量。

虽然在特殊的历史背景下宗教曾经对社会发展起到积极的作用，但在整个历史进程中宗教是一种含蓄的成分，因为宗教常常把客观的社会制度作为神意的展现，因而对社会的发展起到阻碍的作用。

2.3 科学与宗教的冲突

恩格斯在《自然辩证法》导言中说：“自然科学……本身就是彻底革命的，它还得为争取自己的生存权利而斗争。”并举例说：“自然科学把它的殉道者送上了火刑场和宗教裁判

所的牢狱。

值得注意的是，新教徒在迫害自然科学的自由研究上超过了天主教徒。

宗教和科学是一直存在着冲突的，但二者的关系并没有发展到你死我活的地步。

爱因斯坦曾经说过：宗教领域同科学领域之间冲突的主要来源在于人格化了的上帝这个概念。

这种象征性的内容，可能会同科学发生冲突。

只要宗教的这套观念包含着它对那些原来属于科学领域的论题所作的一成不变的教条式陈述，这种冲突就一定会发生。

[2]在整个历史进程中，科学与宗教的对立并不罕见，依此可以看出宗教对科学发展的干涉，比如，教会严厉反对伽利略和达尔文的革命斗争并对其进行残酷的迫害就是这样。

无论历史还是现实都向我们证明，宗教永远不会摒弃对威胁其地位的科学理论发起挑战的，不仅这样，宗教还要打击科学的教育。

最典型的例子是，众所周知基督教一直没有停止对“进化论”的攻击，因为“进化论”击中了基督教信仰的根基，这也就上演了宗教对科学的迫害。

由此看来，科学与宗教的冲突由来已久并且也很难调和。

3 科学家与宗教信仰的关系

虽然科学与宗教在历史进程中始终是对立冲突的关系，但是许多西方自然科学家都有宗教信仰，例如天文物理学的奠基人开普勒曾说过：“既然天文学家是自然之书最高上帝的牧

师，适合我们思考的不是我们智慧的光荣，而是居于一切之上的上帝的光荣。”；还有经典力学体系的建立者牛顿，他信仰耶稣基督和救世主，而且牛顿在晚年写了大量关于宗教方法的手稿，手稿内容涉及年代学和圣经研究又延伸到神学阐释；更有发展了电学和磁学基础概念的法拉第，他也是一个虔诚的基督教信徒，积极参与教堂活动；被称为是原子理论之父的道尔顿，也是一个传统的基督徒。

恩格斯说过：“上帝在信仰上帝的自然科学家那里的遭遇，比在任何地方都要糟糕。

唯物主义者只去说明事物，是不理睬这套废话的。

只有当那些纠缠不休的教徒们把上帝强加给他们的时候，他们才会考虑这件事，并且作出简单的回答，或者像拉普拉斯那样说：‘陛下，我不’，或者更粗鲁一些，以荷兰商人经常用来打发硬把次货塞给他们的德国行商们的的方式说：‘我用不着那路货色’，并且这样就把问题了结了。

而上帝在他的保卫者那里竟要忍受何等遭遇啊！在现代自然科学的历史中，上帝在他的保卫者那里的遭遇，就像耶拿会战中弗里德里希·威廉三世在他的文官武将那里的遭遇一样。

在科学的推进下，一支又一支部队放下武器，一座又一座堡垒投降，直到最后，自然界无穷无尽的领域全都被科学征服，不再给造物主留下一点立足之地。

牛顿还把‘第一推动’留给上帝，但是不允许他对自己的太阳系进行别的任何干预。

神父赛奇虽然履行教规中的全部礼仪来恭维上帝，但是并不因此就变得手软些，他把上帝完全逐出了太阳系，而只允许后者在原始星云上还能作出某种‘创造行动’。