



ماهنامه داخلی

صندوق قرض الحسنه شاهد

سال سوم / شماره ۲۸ / دی ماه ۱۴۰۰



برگزاری اولین جلسه هیئت امنای جدید صندوق قرض الحسنه شاهد
انتصاب رئیس جدید منطقه فارس
آشنایی با قوانین و مقررات مرتبط با مدیریت منابع انسانی
بیمه و نقش آن در صیانت از منابع بانک ها و صندوق های قرض الحسنه
شناسایی لایه های پیام های ارتباطی
متاورس و سبک جدید زندگی
آغاز پرداخت ها با سقف جدید از بهمن ۱۴۰۰
افزایش سقف پرداخت تسهیلات قرض الحسنه به پانصد میلیون ریال



دانسته ها و بایسته های شغلی



توریسم و جاذبه های توریستی

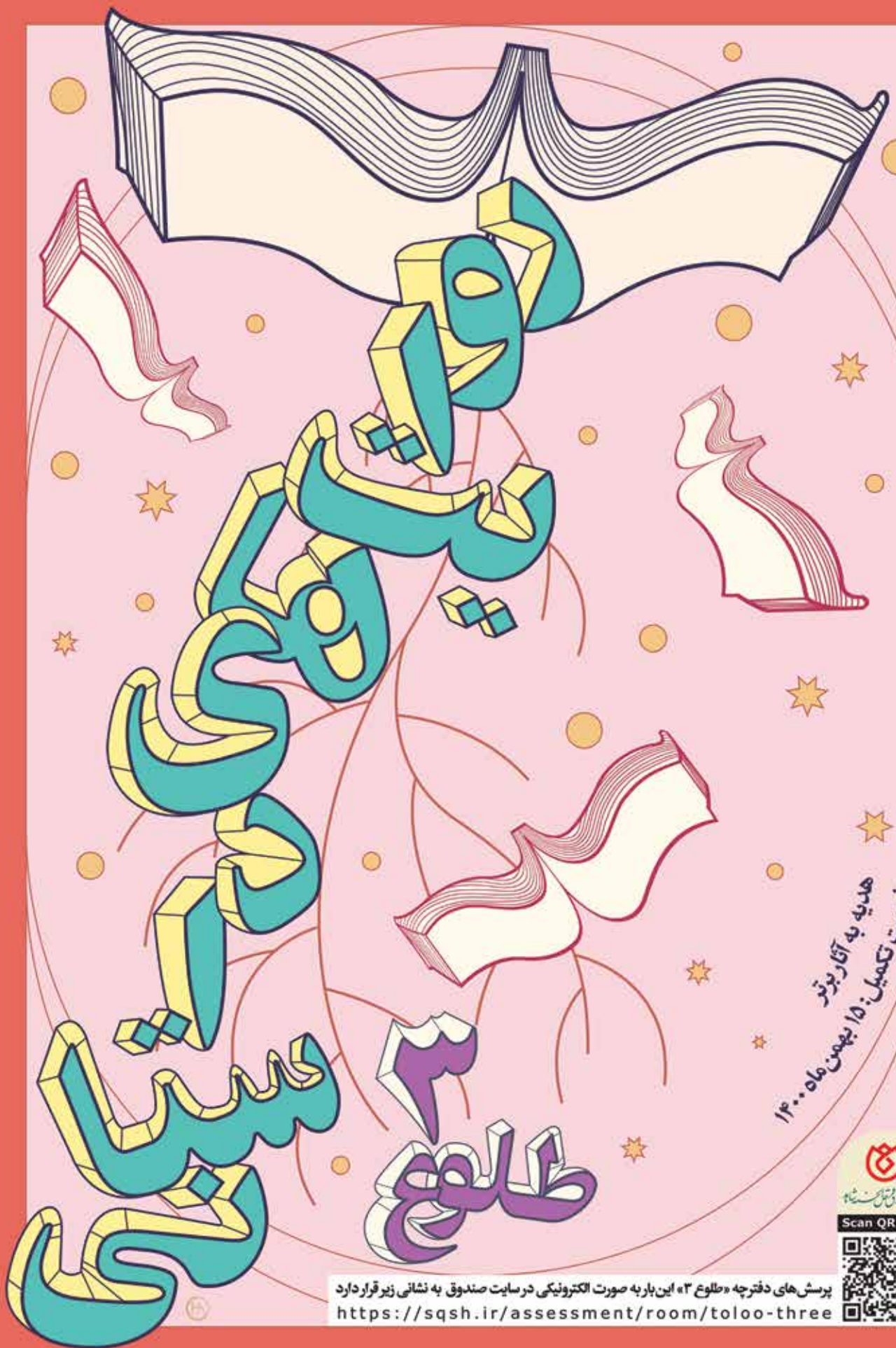


اخبار و اطلاع رسانی



معرفی سرمایه های انسانی





پرش های دفترچه «طلوع ۳» این بار به صورت الکترونیکی در سایت صندوق به نشانی زیر قرار دارد
<https://sqsh.ir/assessment/room/toloo-three>





نشریه داخلی صندوق قرض الحسنه شاهد

ماهنامه طلوع حسنه شاهد

سال سوم

شماره بیست و هشتم

دی ماه ۱۴۰۰



صاحب امتیاز

صندوق قرض الحسنه شاهد

مدیر مسئول

دکتر اسلام کریمی

سر دبیر

دکتر مجتبی عباسی قادی

دبیر اجرایی

اکبر کریمی

همکاران تحریریه در این شماره

دکتر اسلام کریمی

دکتر مجتبی عباسی قادی

محسن آسمانی

مسعود خواجهوند جعفری

خدایار کرم زاده

علیرضا زارعی

مهدی احدی

فاطمه اجلی قشلاقی

زهرافخم رضایی

رضا صلاحی

جواد نظری

گفتگوها

اکبر کریمی

ویراستار

کبری سلیمانی پیشه‌وری

طراحی و صفحه‌آرایی

حمیدرضا احمدی

ناشر

مجمع چاپ کوثر

نشانی

تهران، خیابان گاندی جنوبی

خیابان بیست و یکم، پلاک ۲

صندوق قرض الحسنه شاهد

کدپستی

۱۵۱۷۸۶۴۸۱۱

تلفن

۸۸۶۴۴۲۷۴، ۸۸۶۷۲۷۰۱

داخلی: ۲۱۵

دورنگار

۶۶۴۶۷۵۲۹

toulohasanehshahed@gmail.com



@toulohasanehshahed



۰۹۰۲۰۲۴۵۱۰۰

۱۴

آموزش و پژوهش



۳۲

معرفی سرمایه های انسانی



فهرست مطالب

۶

سخن مدیر مسئول

۸

سخن سردبیر

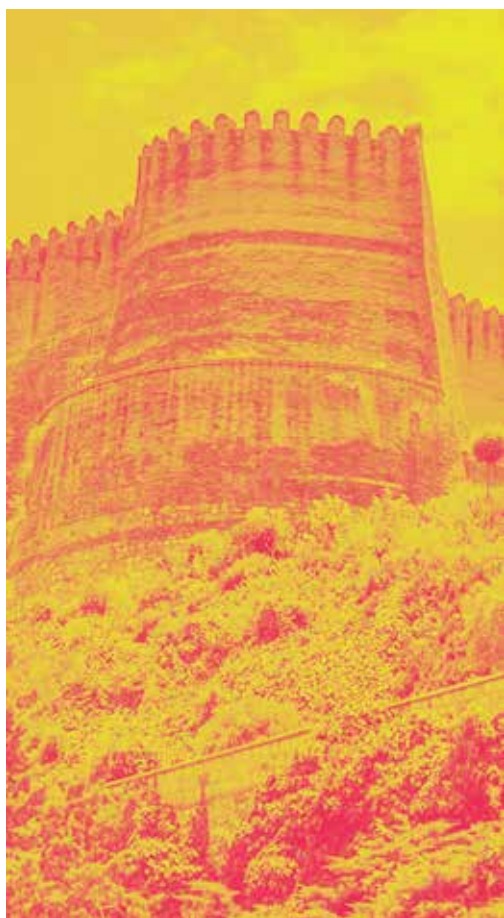
۹

اخبار و اطلاع رسانی



۵۳ هویت دینی

۵۸ جاذبه‌های گردشگری
استان لرستان



۶۶ برترین‌های دانش‌آموزی



۳۸ فرهنگی

۴۳ بهداشت روان

۵۰ شناسایی لایه‌های
پیام‌های ارتباطی



ما حتی کارهای نسبتاً سختی که در آغاز نیاز به تمرکز دارد، مثل پارک کردن ماشین در پارکینگ خانه را هم تبدیل به عادت بی نیاز از تلاش می‌کند.

اگر عادت را کالبدشکافی کنیم، می‌بینیم که از سه بخش: ۱. محرک اولیه، ۲. انجام یک کار روتین و ۳. پاداش تشکیل شده است. محرک اولیه، عاملی بیرونی است که وقتی آن را می‌بینید یا حس می‌کنید، مغزتان عادت متناسب با آن را انجام می‌دهد. به طور مثال، وقتی صدای زنگ هشدار گوشیتان به صدا درمی‌آید، چراغی در مغزتان روشن می‌شود که شما باید الآن بیدار شوید. می‌توان گفت که محرک اولیه، عامل اولیه‌ای است که ما را به سمت انجام یک عادت می‌برد. عادات، بسیار انعطاف‌پذیرند. در بعضی موارد، افرادی که دچار آسیب‌های مغزی می‌شوند (در حدی که دیگر نمی‌دانند کجا زندگی می‌کردند)، همچنان می‌توانند به عادات قدیمشان بپردازند. این افراد حتی می‌توانند عادات جدیدی نیز به رفتارشان اضافه کنند. دلیلش این است که یادگیری و تکرار یک عادت، در بخشی از مغز به نام عقده‌های قاعده‌ای کنترل می‌شود. این بخش از مغز، حتی در شرایطی که دیگر بخش‌های مغز دچار آسیب جدی شده باشد، باز هم می‌تواند به فعالیت معمولش ادامه دهد. هرگز اشتیاق‌تان را نادیده نگیرید، فقط مسیرش را عوض کنید؛ این قانون طلایی، به این معناست که برای تغییر یک عادت، محرک‌های اولیه و پاداش‌ها را نگه دارید، اما روتینی را که انجام می‌دادید، تغییر دهید.

پیگیری عادات، نه تنها بخش مهمی از زندگی هر فرد است، بخش مهمی از هر شرکت و سازمان نیز است. همه عادات از سه بخش: محرک اولیه، انجام یک کار روتین و پاداش تشکیل شده است. ساده‌ترین راه تغییر این چرخه، جایگزین کردن کار روتین و ثابت نگه داشتن محرک اولیه و پاداش است. دستیابی به تغییرات پایدار در زندگی دشوار است، اما می‌توانید با تمرکز روی عادات کلیدی، مانند قدرت اراده به آن دست یابید.

پیشنهاد کاربردی:

محرک اولیه را بی‌پاسخ نگذارید. برای تغییر عادت‌هایتان، به جای بی‌توجهی به محرک‌های اولیه، پاسخ‌تان به آن‌ها را تغییر دهید و کارهای روتینی را که انجام می‌دادید، با کارهای روتین جدیدی جایگزین کنید. اغلب، ما متوجه تغییرات کوچک

برای ایجاد تغییرات بزرگ، نیازی نیست کارهای بزرگ و عجیب و غریب انجام دهیم. کافی است عادات مثبت سازنده‌ای داشته باشیم تا به مقصودمان برسیم. هنگامی که وارد اتاق تاریک می‌شوید، بدون آن که فکر کنید که باید چه کاری انجام دهید، از روی غریزه دنبال کلید چراغ می‌گردید؛ این یک عادت است. رفتاری که بارها و بارها آن را تکرار کرده‌اید و اکنون به طور خودکار آن را انجام می‌دهید. اما عادات‌ها چگونه شکل می‌گیرد؟

هر عادت، با یک نشانه یا انگیزه‌ای برای عمل شروع می‌شود. مرحله بعدی عادت، اشتیاقی برای تغییر وضعیت است. سپس نوبت به پاسخ یا عمل کردن ما می‌رسد. آخرین مرحله و هدف نهایی هر عادت نیز رسیدن به پاداش است. برای مثال، رفتن به یک اتاق تاریک، نشانه‌ای است برای آن که کاری انجام دهیم. ما اشتیاق داریم که بتوانیم دوباره ببینیم و به همین دلیل، می‌خواهیم تغییری در وضعیت به وجود بیاوریم. در نتیجه، کاری که انجام می‌دهیم، زدن کلید چراغ است. پاداشی که از انجام این کار به دست می‌آوریم، احساس آسودگی و آسایش حاصل از توانایی دیدن دوباره اطرافمان است. هر عادت از چنین فرایندی تبعیت می‌کند و شما می‌توانید هر چهار عامل: نشانه، اشتیاق، پاسخ و پاداش را در آن تشخیص دهید.

همه ما نشانه‌هایی داریم که عادت‌های مشخصی را هدف قرار می‌دهد. برای مثال، صدای نوتیفیکیشن تلفن همراه، نشانه‌ای است برای این که پیام‌هایتان را بررسی کنید. اکنون که می‌دانید محرک‌های خاصی موجب برانگیختن رفتارهای عادت می‌شود، می‌توانید از این دانش استفاده کنید تا عادت‌هایتان را تغییر دهید. دوا را برای تغییر عادت‌ها و ساختن عادت‌های جدید:

راه اول: یک راه عالی برای ایجاد تغییر در عادت‌ها، تغییر محرک‌هاست. برای این کار می‌توانید محیط زندگی و آنچه را که در اطرافتان قرار دارد، تغییر دهید تا مشوق عادت‌های بهتری باشد.

راه دوم: راه دیگر برای ایجاد عادات مثبت، استفاده از اهداف اجر است. اغلب ما، اهدافمان را به وضوح بیان نمی‌کنیم. مثلاً می‌گوییم: می‌خواهم تغذیه بهتری داشته باشم و امیدواریم به سادگی چنین هدفی محقق شود. مغز ما مدام در جستجوی راهی برای ذخیره انرژی است. یکی از راه‌هایی که مغز برای ذخیره انرژی انتخاب می‌کند، تبدیل کردن فعالیت‌ها به عادت است. مغز

نمی شویم؛ زیرا تأثیری آن ها کوچک است و به چشم نمی آید. اگر شما اضافه وزن داشته باشید و امروز بیست دقیقه بدوید، فردا نیز همچنان اضافه وزن دارید. در مقابل، اگر تناسب اندام داشته باشید و امشب برای شام پیتزایی بزرگ سفارش دهید و تمام آن را نوش جان کنید، یک شبه اضافه وزن پیدا نمی کنید. اما اگر اعمال کوچک را هر روز تکرار کنیم، در نهایت، نتیجه ای بزرگ در پی خواهد داشت. اگر هر روز پیتزا بخوریم، بعد از یک سال خواهیم دید که اضافه وزن چشمگیری پیدا کرده ایم. اگر هر روز بیست دقیقه بدویم، بالاخره به وزن مطلوبمان می رسیم، حتی اگر در طول این مدت متوجه تغییرات نشده باشیم.

اگر می خواهیم تغییری مثبت در زندگیمان ایجاد کنیم، آگاه باشیم که تغییر، زمان بر است و باید صبر پیشه کنیم. همچنین باید اطمینان حاصل کنیم که عادت هایمان ما را به مسیر درستی هدایت می کند، حتی اگر نتایج آن ها را نمی بینیم. اگر در حال حاضر پول کمی دارید؛ همراه مقداری پس انداز کنید، مطمئن باشید که در مسیر درستی هستید. نتایج کنونی شما ممکن است چشمگیر نباشد، اما اگر در همین مسیر به راهتان ادامه دهید، طی چند ماه یا چند سال، پیشرفت محسوسی می بینید.

در مقابل، اگر میلیاردر باشید و بدون توجه، همراه بیش از درآمدتان خرج کنید، ممکن است در ماه های اول نگران موجودی حساب بانکیتان نباشید، اما در نهایت خواهید دید که مسیری که پیش گرفته اید، به بیراهه می رود. ایجاد تغییرات بزرگ در زندگی، نیازمند کارهای بزرگ و انقلابی نیست؛ نیازی نیست تحولی عظیم در رفتار یا شیوه زندگیتان ایجاد کنید. فقط کافی است تغییراتی کوچک در رفتار و عادات خود به وجود بیاورید تا با تکرار، نتایجی شگرف به دست آورید. چگونه به کمک عادت های کوچک، تغییری بزرگ در زندگیمان ایجاد کنیم؟ ممکن است برای پاسخ به این پرسش، به اندکی تأمل نیاز داشته باشیم؛ زیرا طبق تعریف، عادت، رفتاری است که بدون فکر و به طور خودکار انجام می دهیم و ممکن است همیشه از عادت هایمان آگاهی نداشته باشیم. هر کسی ممکن است عادت های مختلفی داشته باشد؛ از نوشیدن قهوه هنگام صبح تا مسواک زدن دندان ها قبل از خواب. این عادت های ماست که زندگی روزانه مان را شکل می دهد. به علت این که عادت ها را بدون فکر و توجه انجام می دهیم، ممکن است متوجه قدرت آن ها نشویم. هرکاری که هر روز تکرار کنیم، حتی کوچک ترین کارها، از پس انداز هزار تومان تا کشیدن یک نخ سیگار، در نهایت تأثیری بزرگ روی زندگیمان می گذارد. بنابراین درک و شناخت ماهیت عادت ها و استفاده از آن ها، سبب می شود

که زمام زندگیمان را به دست بگیریم و دستاوردهای بزرگی داشته باشیم. پرهیز از در رسانه های اجتماعی، کار بسیار آسانی است و نیازمند هیچ تلاشی نیست و در نتیجه، زمان بیش تری را صرف این کار می کنیم. ما معمولاً زمان بسیاری را صرف رفتارهای آسان می کنیم. در مقابل، کارهایی نظیر: ورزش کردن یا یادگیری زبان چینی سخت است و تلاش بسیاری می خواهد. تکرار هر روزه چنین کارهایی و تبدیل آن ها به عادت، کار بسیار دشواری است. بنابراین، برای این که بتوانید رفتارهای مطلوبتان را به عادت تبدیل کنید، باید انجام آن ها را تا جایی که می توانید آسان کنید.

یکی از کارهایی که برای آسان سازی عادت ها می توانید انجام دهید، کاهش اصطکاک است. جیمز کلیپر، هیچ وقت حوصله فرستادن کارت های تبریک، تسلیت و غیره را ندارد. اما همسرش همیشه در مناسبت های مختلف برای دوستان و آشنایانشان کارت می فرستد. رمز موفقیت او این است که از قبل، کارت های مختلف را تهیه، آن ها را بر حسب مناسبت مرتب و در جعبه ای نگهداری می کند. بنابراین، همیشه در زمان مناسب، کارت مناسب هر رویداد را بدون زحمت خاصی می فرستد. در واقع، او این کار را برای خود بسیار آسان کرده است و نیازی نیست که هر بار کسی از دواج می کند یا دچار حادثه ای می شود، برای خرید کارت از خانه خارج شود. به همین دلیل، هیچ مانع یا اصطکاک در برابر ارسال کارت وجود ندارد. شما همچنین می توانید از این روش برای افزایش اصطکاک در برابر عادت های بد استفاده کنید.

راه دوم برای آسان سازی عادت ها در طولانی مدت، استفاده از قانون دودقیقه است. به کمک قانون دودقیقه، هر فعالیتی آسان و قابل مدیریت می شود. طبق این قانون، هر فعالیتی می تواند به عادتی کوچک تبدیل شود که طی دو دقیقه انجام شدنی است. برای مثال، اگر می خواهید بیش تر کتاب بخوانید، هدفتان را خواندن یک کتاب در هفته قرار ندهید؛ به جای آن، به خودتان قول بدهید که هر شب فقط دو صفحه کتاب بخوانید یا اگر می خواهید در مارتن شرکت کنید، عادت اولیه خود را پوشیدن کفش های ورزشیتان انتخاب کنید.

به کمک قانون دودقیقه، می توانید به آسانی، عادت های انجام شدنی ایجاد کنید؛ عادت هایی که می تواند نتایج شگرفی در پی داشته باشد. پس از خواندن دو صفحه کتاب، به احتمال زیاد به خواندن ادامه خواهید داد. به همین ترتیب، پس از پوشیدن کفش های ورزشیتان، احتمالاً از خانه خارج می شوید و می دوید. نکته ای پشت این قانون این است که شروع یک کار، اولین و مهم ترین قدم برای به انجام رساندن آن است.

به منصفه ظهور رسیده است. لذا بر این اساس، انواع کارآفرینی عبارت است از: ۱. کارآفرینی در قالب افراد آزاد و غیروابسته (که به آن‌ها کارآفرینان شخصی - کارآفرینان مستقل می‌گویند) ۲. کارآفرینی در قالب کارکنان سازمان (که به آن‌ها کارآفرینان سازمانی - کارآفرینان درون سازمانی می‌گویند) و ۳. کارآفرینی در قالب سازمان (که به آن‌ها سازمان کارآفرین - کارآفرینی سازمانی اطلاق می‌شود؛ نظیر آنچه در شرکت‌های دانش بنیان و استارت‌آپی شاهدش هستیم).

در این میان؛ کارآفرینی درون سازمانی، فرایندی است که در آن محصولات یا فرایندهای نوآوری شده از طریق القا و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تأسیس شده به ظهور می‌رسد. لذا کارآفرین درون سازمانی را می‌توان به عنوان فردی در نظر گرفت که در سازمان‌های بزرگ، همچون یک کارآفرین مستقل فعالیت می‌کند و فعالیت او، ایجاد واحدهای جدید در سازمان، ارائه محصولات، خدمات و فرایندهای جدید است که شرکت‌ها را به سوی رشد و سودآوری سوق می‌دهد.

بدون شک، از مهم‌ترین بسترها برای توسعه کارآفرینی، کسب و به کارگیری دانش است. به بیان دیگر، سازمان‌های فعلی به منظور بقا باید پیوسته تغییر کنند. اما تغییر به تنهایی کافی نیست، تغییر باید مبتنی بر جمع‌آوری داده‌های مناسبی از محیط خارجی و داخلی و تبدیل آن‌ها به دانش باشد (امری که در قالب اعمال مدیریت دانش و تبدیل شدن سازمان به یک سازمان یادگیرنده، دست‌یافتنی است). بنابراین به کارگیری کارآفرینان سازمانی در حوزه‌های مختلف کاری به واسطه تولید ایده، امکان‌سنجی یا اجرای ایده و بهره‌برداری از ایده‌ها، می‌تواند نقش بدیلی در نوآوری سازمانی و کمک به پیشبرد مأموریت و اهداف سازمانی داشته باشد.

در این شماره به عنوان سخن سردبیر، قصد داریم درباره نقش کارآفرینی درونی سازمانی بر گرایش به نوآوری سازمانی در سازمان‌ها صحبت کنیم. در ابتدا می‌بایستی به این نکته اشاره کنیم که دنیای امروز آستن تغییرات خلق الساعه است و لذا در بستر این تغییرات رو به شتاب، سازمان‌هایی می‌توانند کارایی و اثربخشی لازم را داشته باشند که بتوانند خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند و لذا تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، اعمال مدیریت دانشی و نیز نوآوری سازمانی به واسطه به کارگیری کارکنان و مدیرانی با روحیه کارآفرینی درون سازمانی، می‌تواند تسهیلگر این امر باشد.

به طور کلی، کارآفرینی عبارت از فرایندی است که فرصت‌ها به وسیله افراد یا برای خودشان یا برای سازمان‌هایی که برای آن کار می‌کنند؛ بدون توجه به منابعی که در کنترل آن‌هاست، تعقیب می‌شود. در تعاریف مربوط به کارآفرینی، جنبه‌های مشترک در همه تعاریف وجود دارد که عبارت است از: ریسک‌پذیری، خلاقیت، نوآوری، استقلال و پشتکار. کارآفرینی، خلاقیت و کسب و کارهای مخاطره‌آمیز، سوخت موتور اقتصاد مدرن را فراهم می‌کند. اهمیت این سه عنصر، نمی‌تواند اغراق‌آمیز باشد. کارآفرینان که در رأس کسب و کارهای مخاطره‌آمیز محسوب می‌شوند، در جستجوی فرصت‌ها هستند و خلاقیت‌ها اغلب ابزاری برای موفقیت آن‌ها محسوب می‌شود. کارآفرینان به عنصر تغییر به عنوان یک پدیده معمولی می‌نگرند و همیشه در جستجوی تغییر هستند و به آن واکنش مثبت نشان می‌دهند و از آن به عنوان فرصت جدیدی استفاده می‌کنند.

از سوی دیگر، با مروری بر ادبیات کارآفرینی، درمی‌یابیم که بحث تقسیم‌بندی کارآفرینی در طی دوره‌های مختلف، تکامل چشمگیری داشته است؛ به طوری که انواع جدیدی از کارآفرینی در ادوار مختلف



آغاز پرداخت ها با سقف جدید از بهمن ۱۴۰۰

افزایش سقف پرداخت تسهیلات قرض الحسنه به پانصد میلیون ریال

معیشتی در جامعه، نیاز بود سقف پرداخت تسهیلات قرض الحسنه افزایش یابد؛ به همین دلیل، از ابتدای سال جاری، درخواست این افزایش از جانب صندوق به بانک مرکزی ارائه شد و خوشبختانه با پیگیری های مستمر، این مهم رقم خورد و ان شاء الله با آماده شدن دستورالعمل های مورد نیاز و همچنین ایجاد زیرساخت های نرم افزاری در سامانه بانکداری صندوق قرض الحسنه شاهد، از بهمن ۱۴۰۰ تسهیلات براساس سقف جدید پرداخت خواهد شد. دکتر کریمی با تشکر از حمایت های معاون رئیس جمهور و رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران، گفت: «انصافاً دکتر قاضی زاده هاشمی، از بدو حضور در بنیاد، همواره با حمایت های خود از بخش های مختلف بنیاد، به ویژه صندوق قرض الحسنه شاهد، ما را در ارائه خدمت شایسته و در خور شأن به خانواده های معظم و معزز شاهد و ایثارگر، مورد حمایت و مساعدت قرار داده اند که جا دارد به نوبه خودم از ایشان تقدیر و تشکر کنم.»



دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و عضو هیئت مدیره صندوق قرض الحسنه شاهد گفت: «خوشبختانه با پیگیری های انجام شده و موافقت بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، سقف پرداخت تسهیلات قرض الحسنه در صندوق قرض الحسنه شاهد به پانصد میلیون ریال افزایش یافت.» او افزود: «با توجه به تورم موجود و همچنین مشکلات

اولین جلسه هیئت امنای جدید صندوق قرض الحسنه شاهد برگزار شد



اعضای جدید هیئت امنای صندوق قرض الحسنه شاهد، صبح امروز اولین نشست کاری خود را با حضور مدیرعامل و تعدادی از اعضای هیئت مدیره برگزار کردند.

دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و عضو هیئت مدیره، به عنوان اولین ناطق نشست، ضمن عرض تبریک و خیر مقدم به اعضای جدید هیئت امنای و تشکر از زحمات هیئت امنای قبلی، به پاس تلاش های ایشان در راستای رشد و توسعه صندوق، از دکتر سید امیرحسین قاضی زاده هاشمی، معاون رئیس جمهور و رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران، به دلیل توجه ویژه به صندوق قرض الحسنه

شاهد و انتخاب نفراتی شایسته و اثرگذار برای حضور در ترکیب هیئت‌امنا تقدیر و تشکر به عمل آورد.

او در ادامه، گزارش مختصری از اقدامات انجام شده و همچنین برنامه‌های در دستور کار صندوق قرض الحسنه شاهد را جهت اطلاع هیئت‌امنای جدید ارائه کرد.

پس از ارائه گزارش از سوی مدیرعامل، علیرضا قیطاسی، رئیس هیئت‌امنا، ضمن تشکر از خدمات هیئت‌امنای قبلی، از حسن نظر و اعتماد دکتر قاضی زاده هاشمی، معاون محترم رئیس‌جمهور و رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران، به اعضای جدید هیئت‌امنا در سپردن این مسئولیت تشکر کرد.

رئیس هیئت‌امنای صندوق قرض الحسنه شاهد گفت: «خدمت به جامعه ایثارگری، افتخاری است که نصیب

این جانب شده و امیدوارم در کنار دیگر اعضای هیئت‌امنا و همچنین هیئت‌مدیره، مدیرعامل و کارکنان صندوق بتوانیم کیفیت خدمات‌رسانی را بهبود بخشیم تا خادمان خوبی برای خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر عضو باشیم.»

علیرضا قیطاسی افزود: «با همفکری و برنامه‌ریزی، می‌توان آینده روشنی برای صندوق قرض الحسنه شاهد متصور بود؛ به همین دلیل، هیئت‌امنا، هیئت‌مدیره، مدیرعامل، مدیران ستادی و مناطق و کارشناسان باید در کنار هم این مسیر را ترسیم کنند.»

پس از صحبت‌های رئیس هیئت‌امنا، آقایان پاکدل، حقیقی، شهبازی و پرکره و دیگر اعضای هیئت‌امنا و تبریزی، رئیس هیئت‌مدیره نیز مطالبی را بیان کردند.

برگزاری چهار جلسه از دورهمی داستان‌سرایان سازمانی در دی‌ماه



مقصودی، کارشناس مراجعات؛ میلاد ربیع‌زاده، رئیس روابط عمومی؛ امیررضا هنرآوازی، کارشناس اعتبارات و تسهیلات و خانم‌ها حنانه آسودگان، رئیس اداره خزانه‌داری و مبادلات و محبوبه آسوده‌خیال، کارمند اداری منطقه آذربایجان شرقی، داستان‌هایشان را قرائت کردند و به بوتۀ نقد و بررسی حاضران گذاشتند.

در پایان این نشست‌ها، حاضران به ترتیب سؤالات، انتقادهای و پیشنهادهای خود درخصوص داستان‌های مطرح شده و همچنین چگونگی ادامه جلسات را بیان داشتند.

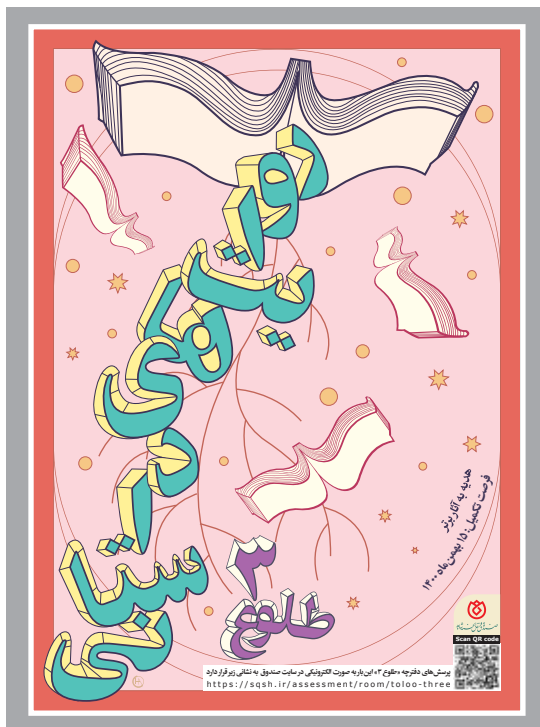
جلسات چهاردهم، پانزدهم، شانزدهم و هفدهم داستان‌سرایان صندوق قرض الحسنه شاهد، با حضور دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و عضو هیئت‌مدیره، مشاوران، مدیران و کارشناسان، در سالن جلسات شهدای مدافع سلامت برگزار شد.

در خلال یکی از این جلسات که کارکنان سراسر کشور به صورت برخط در آن حضور داشتند، دکتر اسلام کریمی ضمن قرائت تجربیات و خاطرات مدیران موفق، خواستار مشارکت همه‌جانبه کارکنان در این برنامه جهت ارتقای فرهنگ سازمانی شد.

مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد گفت: «در مدیریت تجربه کارکنان، سازمان‌ها به دنبال طراحی برنامه‌هایی هستند که با خلق تجربیات عالی برای کارکنان تعلق سازمانی و به دنبال آن نتایج درخشان سازمانی را رقم بزنند؛ چرا که کارکنانی با اشتیاق کامل، همواره ذهن، قلب و روح خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند.»

در این جلسات، آقایان گودرز علی‌بخشی، مشاور مدیرعامل؛ رضا شابهاری، کارشناس ارشد مدیریت اجرایی؛ علی طاهرزاده، رئیس اداره رفاه و امور و ام؛ عادل

فراخوان تکمیل دفترچه طلوع ۳ با روایت‌های داستانی



دفترچه طلوع ۳ به صورت الکترونیکی در سایت رسمی صندوق قرض الحسنه شاهد در دسترس است.

پس از اجرای طرح طلوع ۱ و ۲ و استقبال بی‌نظیر کارکنان صندوق و خانواده ایشان، گام سوم طلوع در قالب «روایت‌های داستانی» آغاز شد. همکاران می‌توانند به همراه اعضای محترم خانواده، با نوشتن روایت‌های داستانی، همچون گذشته در این فراخوان مشارکت کنند. گفتنی است علاوه بر تقدیر و تکریم شرکت‌کنندگان، به آثار برتر نیز هدایایی تقدیم خواهد شد و آثار برگزیده در کتاب طلوع ۳ به چاپ خواهد رسید.

پرسش‌های دفترچه طلوع ۳ این بار به صورت الکترونیکی در سایت صندوق، به نشانی <https://sqsh.ir/assessment/room/toloo-three> قرار دارد. شایان ذکر است تا پایان مهلت داده‌شده می‌توانید نسبت به ویرایش پاسخ‌های ارسالی اقدام کنید.

رئیس جدید منطقه فارس صندوق قرض الحسنه شاهد منصوب شد



در راستای پویایی سازمان، گردش شغلی و ارتقای انگیزه کارکنان، تغییرات در رؤسای مناطق صندوق با انتصاب رئیس جدید منطقه فارس آغاز شد. بدین ترتیب، طی حکمی از سوی دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و عضو هیئت مدیره، رئیس جدید صندوق قرض الحسنه شاهد منطقه فارس منصوب شد.

مراسم تکریم نصرت‌الله زارع و معارفه مسعود طیبی منش، رؤسای قبلی و جدید منطقه فارس، با حضور غلامحسین مرادی، مدیر منابع انسانی؛ مهرداد مولوی، مدیر بازرسی؛ گودرز علی‌بخشی، مشاور مدیرعامل؛ حجت‌الاسلام محمدی‌پور، مدیرکل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس و معاونان و رؤسای ادارات بنیاد شهید و امور ایثارگران این استان برگزار شد.

توضیحات مدیر اعتبارات و تسهیلات درباره افزایش سقف پرداخت تسهیلات



میلیون ریال می باشد که این مبلغ پس از ۶ ماه پرداخت حق عضویت و تامین کسری پس انداز (تا مبلغ ۷۰ میلیون ریال) از محل وام دریافتی، به ایشان پرداخت خواهد شد. وی ادامه داد: در مواردی که در اثرفوت یا موضوعات دیگر، حقوق و پس انداز ایشان نزد صندوق به حساب همسر یا سایر اعضای خانواده منتقل گردیده، یا پس انداز فرد از محل پرداخت سرانه عضویت بیش از ۷ میلیون تومان است ولی هنوز وامی دریافت ننموده (وام اولی محسوب می گردد)، این قاعده وجود نداشته و این افراد نیز می توانند سه برابر موجودی پس انداز خود تا سقف ۵۰۰ میلیون ریال وام دریافت نمایند. مدیر اعتبارات و تسهیلات در پایان یادآور شد: در راستای رعایت عدالت نسبی در پرداخت تسهیلات به جامعه هدف، تسویه زود هنگام صرفاً برای تامین هزینه های درمان بیماری های صعب العلاج، هزینه ازدواج فرزندان و تسویه بدهی های تحت پیگرد قانونی، امکان پذیر می باشد و سقف تسهیلات اعطایی به این افراد همان مبلغ ۳۰۰ میلیون ریال خواهد بود.

عبداله عباسی مدیر اعتبارات و تسهیلات صندوق قرض الحسنه شاهد در خصوص افزایش سقف تسهیلات پرداختی به جامعه هدف گفت: در راستای خدمت رسانی بهینه به جامعه هدف صندوق قرض الحسنه شاهد و به منظور کاهش فشار اقتصادی بر قشر معزز ایثارگری عضو صندوق و همچنین حفظ مطلوبیت لازم در پرداخت تسهیلات با توجه به شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه، با پیشنهاد هیات مدیره صندوق و اخذ مجوز بانک مرکزی، سقف تسهیلات اعطایی تا مبلغ ۵۰۰ میلیون ریال افزایش یافت. وی افزود: بدین ترتیب اعضای محترم صندوق قرض الحسنه شاهد از اول بهمن ماه سال جاری با توجه به میزان سپرده خود نزد صندوق می توانند به میزان سه برابر موجودی سپرده تا سقف ۵۰۰ میلیون ریال از وام قرض الحسنه صندوق شاهد بهره مند شوند. عباسی در خصوص تسهیلات قرض الحسنه اعطایی به افرادی که برای اولین بار از صندوق وام دریافت می کنند، تصریح کرد: مبلغ تسهیلات کما فی السابق معادل ۲۱۰

جدول تعداد و مبلغ تسهیلات پرداختی به تفکیک استان تا پایان آذر ۱۴۰۰

ردیف	نام استان	کد استان	تعداد وام شاهد	جمع وام شاهد	تعداد وام جانباز	جمع وام جانباز	تعداد وام حقوق بگیران نوع دوم	جمع وام حقوق بگیران نوع دوم	تعداد کل وام	جمع مبلغ وام
۱	ستاد مرکزی	۱۰۱	۰	۰	۰	۰	۲	۶۰۰۰۰۰۰۰۰	۲	۶۰۰۰۰۰۰۰۰
۲	آذربایجان شرقی	۱۰۲	۱۱۸۱	۳۴۲۴۸۷۰۰۰۰۰۰	۱۴۰۴	۳۸۳۹۲۵۳۰۰۰۰۰	۱۷	۵۱۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۶۰۲	۷۳۱۵۱۲۳۰۰۰۰۰
۳	آذربایجان غربی	۱۰۳	۱۵۶۷	۴۵۵۰۳۳۰۰۰۰۰۰۰	۱۱۸۹	۳۲۷۰۵۱۰۰۰۰۰۰۰	۲۳	۶۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۷۷۹	۷۸۸۹۸۴۰۰۰۰۰۰۰
۴	اردبیل	۱۰۴	۴۷۱	۱۳۵۱۱۱۰۰۰۰۰۰۰	۶۵۶	۱۷۴۳۰۸۰۰۰۰۰۰۰	۶	۱۸۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۱۳۳	۳۱۱۲۱۹۰۰۰۰۰۰۰
۵	اصفهان	۱۰۵	۳۰۶۹	۸۸۱۶۱۳۰۰۰۰۰۰۰	۳۶۹۲	۱۰۱۲۶۵۷۰۰۰۰۰۰۰	۲۵	۷۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۶۷۸۶	۱۹۰۱۷۷۰۰۰۰۰۰۰۰
۶	ایلام	۱۰۶	۴۷۸	۱۳۸۳۳۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۱۳۲	۲۹۴۸۵۷۰۰۰۰۰۰۰	۱۵	۴۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۶۲۵	۴۳۷۶۸۷۰۰۰۰۰۰۰
۷	بوشهر	۱۰۷	۳۲۸	۹۶۲۱۲۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۷۱	۱۰۵۱۱۹۰۰۰۰۰۰۰۰	۲	۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۷۰۱	۲۰۱۹۳۱۰۰۰۰۰۰۰۰
۸	تهران بزرگ	۱۰۸	۲۸۸۸	۸۴۱۰۰۶۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۸۵۰	۷۹۰۸۵۳۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۴	۱۰۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۷۷۲	۱۶۴۲۰۵۹۰۰۰۰۰۰۰۰
۹	چهارمحال و بختیاری	۱۰۹	۳۵۸	۱۰۲۴۸۰۵۰۰۰۰۰۰۰	۶۳۰	۱۶۵۴۵۷۰۰۰۰۰۰۰۰	۶	۱۸۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۹۹۴	۲۶۹۷۳۷۵۰۰۰۰۰۰۰
۱۰	خراسان	۱۱۰	۲۸۴۶	۸۲۵۷۴۵۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۰۹۵	۸۵۰۲۵۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۶۶	۱۹۶۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۶۰۰۷	۱۶۹۵۶۱۲۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۱	خوزستان	۱۱۱	۱۷۸۳	۵۱۴۹۳۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۷۶۵	۴۷۵۲۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۱	۱۵۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۵۹۹	۱۰۰۵۴۷۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۲	زنجان	۱۱۲	۴۳۷	۱۲۸۰۱۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۵۵	۱۴۹۵۵۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲	۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۹۹۴	۲۷۸۱۶۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۳	سمنان	۱۱۳	۳۷۱	۱۰۷۱۰۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۱۴	۱۳۷۵۸۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۲	۳۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۸۹۷	۲۴۸۲۸۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۴	سیستان و بلوچستان	۱۱۴	۴۴۳	۱۲۷۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۱۱	۵۸۲۰۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۳	۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۶۵۷	۱۸۷۰۰۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۵	فارس	۱۱۵	۲۲۶۳	۶۵۴۳۱۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۴۷۴	۶۷۴۱۶۳۷۷۰۰۰۰۰۰۰	۴۱	۱۲۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۴۷۷۸	۱۳۴۰۷۸۲۷۷۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۶	کردستان	۱۱۶	۸۲۸	۲۳۷۶۲۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۷۸۸	۲۱۸۲۶۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵	۱۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۶۲۱	۴۵۷۳۸۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۷	کرمان	۱۱۷	۱۰۴۷	۲۹۶۵۰۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۳۰۷	۳۴۵۶۸۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۸	۵۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۳۷۲	۶۴۷۵۸۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۸	کرمانشاه	۱۱۸	۱۴۶۳	۴۲۰۳۷۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۸۳۴	۴۹۸۴۱۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۱	۶۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۳۱۹	۹۲۵۱۰۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۹	کهگیلویه و بویراحمد	۱۱۹	۳۷۵	۱۰۷۱۳۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۸۹۳	۲۲۳۸۷۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۱	۶۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۲۸۹	۳۳۷۳۰۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۰	گیلان	۱۲۰	۷۵۱	۲۱۶۰۵۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۴۸۷	۳۹۸۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۵	۴۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۲۵۳	۶۱۸۶۵۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۱	لرستان	۱۲۱	۱۰۴۵	۳۰۲۷۱۸۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۲۳۲	۳۲۷۸۵۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۹	۵۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۲۹۶	۶۳۶۲۷۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۲	مازندران	۱۲۲	۱۴۲۷	۴۱۴۷۲۵۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۴۹۹	۶۷۸۴۳۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۴۱	۱۲۲۵۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۹۶۷	۱۱۰۵۴۱۸۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۳	استان مرکزی	۱۲۳	۷۶۵	۲۲۲۰۲۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۹۷۲	۲۶۶۰۲۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۴	۱۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۷۴۱	۴۸۹۲۵۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۴	هرمزگان	۱۲۴	۲۳۶	۶۹۱۷۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۵۰	۶۵۱۷۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱	۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۴۸۷	۱۳۴۶۴۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۵	همدان	۱۲۵	۹۶۹	۲۸۳۲۵۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۱۸۸	۳۱۶۸۹۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۵	۴۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۱۷۲	۶۰۴۶۴۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۶	یزد	۱۲۶	۴۷۳	۱۳۷۳۹۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۲۸	۱۴۳۷۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۷	۵۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۰۱۸	۲۸۶۲۲۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۷	گلستان	۱۲۷	۵۹۰	۱۷۱۵۹۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۹۰۷	۲۳۸۰۰۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۰	۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۵۱۷	۴۱۵۵۹۸۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۸	قزوین	۱۲۸	۴۵۶	۱۳۳۱۱۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۵۳	۱۴۹۴۹۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۰	۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۰۲۹	۲۸۷۶۰۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۲۹	قم	۱۲۹	۶۷۶	۱۹۴۱۴۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۰۷۹	۲۹۳۳۴۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۶	۱۷۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۷۶۱	۴۸۹۲۳۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۳۰	خراسان شمالی	۱۳۰	۴۳۲	۱۲۵۱۴۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۰۷	۱۳۱۹۷۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۱	۳۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۹۵۰	۲۶۰۴۱۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۳۱	خراسان جنوبی	۱۳۱	۲۹۴	۸۴۵۵۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۱۱	۵۶۴۵۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۳	۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۰۸	۱۴۱۹۱۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۳۲	البرز	۱۳۲	۶۷۸	۱۹۶۶۰۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۷۰۹	۱۹۴۳۲۸۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۳	۳۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۴۰۰	۳۹۴۸۳۷۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۳۳	شهرستان های تهران	۱۳۳	۱۱۴۴	۳۲۹۰۴۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۳۸۷	۳۸۱۵۴۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۰	۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۵۴۱	۷۱۳۵۹۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰

گردآورنده: فاطمه اجلی



خدایار کرمزاده (کارشناس خزانه‌داری و مبادلات)

خدایار کرمزاده از کارکنان قدیمی صندوق قرض الحسنه شاهد به حساب می‌آید که سال‌ها در مدیریت مالی مشغول به خدمت بوده و همواره از او به عنوان یکی از کارکنان زبده و متعهد مجموعه یاد می‌شود. در این شماره فرصتی دست داد تا با این همکار دوست داشتنی به گفتگو بنشینیم که ماحصل آن را می‌خوانید:

شود و کنترل لازم وجود داشته باشد. عملکرد صندوق در بخش عضوگیری جدید به دلیل این که میانگین سن والدین و همسران بالا رفته، تعداد فوتی‌های صندوق در سال‌های اخیر زیاد شده و اعضای صندوق سیر نزولی پیدا کرده است و اگر با همین روند پیش برویم، بی‌شک با مشکل مواجه خواهیم شد. البته به تازگی جانبازان زیر ۲۵ درصد به عضویت صندوق درآمده‌اند و این می‌تواند ادامه حیات صندوق را ضمانت کند، کما این که عضویت تمام کارکنان بنیاد شهید نیز در صندوق می‌تواند راه حل دیگری باشد. ضمن این که برای بهره‌وری خدمات دهی به اعضا، افزایش سقف وام در طول هر سال متناسب با شرایط اقتصادی و تورم جامعه پیشنهاد می‌شود.

بنده خدایار کرمزاده، فرزند محرمعلی، متولد ۱۳۵۱/۰۷/۰۶، در شهرستان بیجار استان کردستان هستم و مدرک کاردانی رشته حسابداری دارم. از سال ۱۳۷۲ در بنیاد شهید مشغول کار و در سال ۱۳۷۸ به سربازی اعزام شدم. بعد از آن، از تاریخ ۱۳۸۰/۰۶/۰۱ در صندوق شاهد تهران بزرگ مشغول کار شدم. از سال ۱۳۸۶ نیز به مدیریت دفتر مرکزی صندوق منتقل شدم و هم‌اکنون در این واحد به عنوان کارشناس مالی مشغول کار هستم.

حسابیت‌ها و الزامات شغلی

پرداخت‌های وام به موقع و با دقت بسیاری انجام می‌شود و شماره حساب اعضا به طور دقیق باید کنترل شود تا وام اشتباه به حساب شخص دیگری واریز نشود. اسناد حسابداری صحیح و بدون اشکال ثبت

شرح وظایف من

۱. پرداخت وام‌های موردی بانک دی و کنترل بیمه و کارمزد و خالص پرداختی آن و صدور سند حسابداری و تهیه گزارش هر مرحله
۲. ثبت تمام درخواست‌های واریزانی بانک دی و پرداخت بعد از تأیید صاحبان امضای مجاز صندوق شاهد
۳. پیگیری و وصول مبلغ کسورات از حقوق ماهیانه خانواده‌های شاهد و ایثارگر و پیگیری صدور سند حسابداری آن از طریق شرکت کوثر و کنترل صحت سند حسابداری و تهیه گزارش‌های اعضای شناسایی نشده و ثبت و اصلاح آن در سیستم کوثر
۴. پیگیری و وصول مبلغ کسورات از حقوق ماهیانه ایثارگران شاغل در بنیاد شهید (نوع دوم) و صدور سند حسابداری وام و پس انداز آن و رفع و پیگیری مغایرت‌های مربوط به آن
۵. تهیه گزارش هفتگی وجوه نقد صندوق شاهد نزد بانک‌های عامل و همچنین گزارش وام‌های پرداختی، طی هفته گذشته و مجموع پس انداز اعضای صندوق شاهد و موجودی صندوق رفاه کارکنان صندوق شاهد و گزارش سپرده‌های بلندمدت نزد بانک‌های عامل و ارائه به مدیریت محترم صندوق شاهد
۶. تجزیه و تحلیل منابع و مصارف صندوق، جهت واریزی‌ها و پرداخت‌های صندوق شاهد
۷. صدور سند حسابداری خسارت دریافتی از بیمه‌های طرف قرارداد، بابت وام‌های فوتی اعضا و پیگیری و رفع مغایرت‌های مربوط به آن و ارسال نامه به همراه فایل اکسل بیمه مربوطه به پیوست آن، به استان‌ها جهت اطلاع و پیگیری لازم آن
۸. ارسال فایل وام‌های برگشتی اعضا و وام‌های پرداختی مراحل به استان‌ها، جهت بهره‌برداری لازم آنان
۹. انتقال اسناد حسابداری از سیستم بانکداری به سیستم حسابداری کوثر و کنترل هفتگی آن و رفع مغایرت‌های مربوط به آن
۱۰. ارائه گزارش‌های سال مالی گذشته، جهت حسابرسی داخلی صندوق و حسابرس قانونی و رفع مغایرت‌ها و ابهامات و اختلافات حسابداری مربوط به سال مالی مورد حسابرسی

تجزیه تحلیل صورت‌های مالی

صورت‌های مالی شامل ترازنامه منتهی به سود و زیان دوره و گردش وجوه نقد یک شرکت یا مؤسسه است. تجزیه تحلیل صورت‌های مالی به منظور ارزیابی عملکرد و پیش‌بینی آینده شرکت‌ها و مؤسسات برای اهداف مورد نظر انجام می‌شود. در صندوق شاهد نیز صورت‌های مالی در پایان سال مالی تهیه می‌شود و تجزیه و تحلیل آن به مدیران و بازررس و اعضای هیئت‌مدیره ارائه می‌شود و در پیش‌بینی بودجه سال آینده درآمدها و هزینه‌ها تجزیه و تحلیل می‌شود که براساس آن، عضوگیری جدید و سقف وام پرداختی در سال آینده و همچنین بیمه‌های طرف قرارداد وام‌های فوتی انجام می‌شود.

اوقات فراغت و خانواده

اوقات فراغت همراه با خانواده، مسافرت‌های مشهد یا شهرهای دیگر که صندوق می‌فرستاد، خوب بود؛ اما متأسفانه دو سالی است که به خاطر کرونا لغو شده است و ان شاء الله بعد از کرونا دوباره برقرار شود.



بیمه و نقش آن در صیانت از منابع بانک‌ها و صندوق‌های قرض الحسنه

مسعود خواجه‌وند جعفری (رئیس اداره بیمه)



فلسفه وجودی شرکت‌های بیمه

همان‌گونه که می‌دانیم، بیمه عقد قراردادی است که به موجب آن یک طرف تعهد می‌کند براساس مبلغ معینی پرداخت وجه، در زمان وقوع خسارت به طرف دیگر جبران خسارت کند. از زمان‌های قدیم به علت ترس مردم از هدر رفتن سرمایه و دارایی، ضمانت‌کردن توسط شخص ثالث از بازگشت سرمایه وجود داشت. به نحوی که در ایران باستان، این موضوع در خصوص بیمه بار کشتی بازرگانان و محصولات کشاورزی معمول بود و به تدریج و به مرور زمان اوج گرفت و اکنون بیش از ۲۴ شرکت بزرگ بیمه تحت نظارت بیمه مرکزی مشغول فعالیت هستند.

نقش بیمه در بانک‌ها و صندوق‌های قرض الحسنه

نقش بیمه در بانک‌ها و صندوق قرض الحسنه در حفظ منابع بسیار مهم و حیاتی است؛ بدین ترتیب اطمینان برگشت منابع در صورت فوت یا هرگونه خسارت وجود داشته باشد. پرداخت وام و خروج منابع از حساب

بانک‌ها و صندوق قرض الحسنه نیز با ریسک کم‌تر صورت خواهد گرفت؛ مثلاً پرداخت وام به اعضا با ضمانت هم به صورت دریافت چک یا سفته و سند ملکی انجام می‌شود و در مواردی نیز بیمه وارد عمل می‌شود؛ مثلاً بیمه مربوط به پرداخت وام گروهی اعضا را به عهده می‌گیرد یا وام بانکی به صورت مشارکت مدنی را که برای کارخانه‌ها و تولید به کار می‌رود، به عهده می‌گیرد و بانک پرداخت اصل و بهره آن را در صورت بروز هرگونه حادثه از بیمه مطالبه می‌کند.

اثربیمه در ثبات و حفاظت از منابع صندوق قرض الحسنه شاهد

بیمه کردن وام‌های پرداختی برای صندوق، این مزیت را دارد که وام اعضای فوتی هزینه‌ای برای صندوق تحمیل نمی‌شود. چون درصدی از وام پرداختی به عنوان حق بیمه کسر و در یک حساب نگهداری می‌شود و جهت صدور بیمه نامه برای تمام وام‌ها به شرکت بیمه پرداخت می‌شود و اعضایی که به رحمت

یک قرار دارد و اگر بین ۷۰-۱۰۰ باشد، سطح ۲ است و ۵۰-۷۰ سطح ۳ و ۱۰-۵۰ در سطح ۴ قرار دارد و چنانچه توانگری شرکت بیمه کم‌تر از ۱۰ باشد، یعنی این شرکت خیلی ضعیف بوده و حتی بیمه مرکزی می‌تواند مجوز فعالیت آن را باطل اعلام کند. ملاک‌های دیگر ارزیابی توانمندی یک شرکت، محاسبه نرخ‌های بازدهی و نسبت‌های مالی، شامل نسبت سریع (آنی)، نسبت سرمایه در گردش، نسبت حقوق مالکانه و نسبت بدهی است.



خدا رفتند و حقوقشان قطع شده است، مشمول دریافت خسارت بوده و وامشان از محل قرارداد با شرکت‌های بیمه پرداخت و تسویه می‌شود. چون با پرداخت وام، عملاً منابعی از صندوق خارج و همراه اقساط وام پرداختی به حساب صندوق واریز می‌شود و بازگشت اقساط وام‌های پرداختی قطع حقوق شده با ارسال مدارک فوتی و قرارداد موجود با شرکت بیمه عملاً بازگشت داده می‌شود و صندوق قرض الحسنه شاهد متحمل هیچ‌گونه بار مالی نمی‌شود.

نحوه برگزاری مناقصه بیمه

مناقصه به صورت دوجمله‌ای برگزار می‌شود: در مرحله اول، سطح توانمندی شرکت‌های بیمه تجزیه و تحلیل می‌شود. این کار توسط ارزیابان مالی و بیمه و حراست و مدیریت که ملاک‌های خود را در کمیته مالی و معاملاتی عنوان کرده و شاخص تعیین شده‌اند، انجام می‌شود و حق بیمه قابل پرداخت به شرکت بیمه برنده در مناقصه مشخص می‌شود. در وهله دوم، نرخ‌های اعلام شده را براساس نرخ برآوردی توسط کمیته تعیین نرخ ارزیابی کرده و کم‌ترین نرخ اعلام شده به عنوان برنده است.

نحوه محاسبه نرخ بیمه

نرخ بیمه براساس خسارت‌های پرداختی سنوات قبل به حق بیمه‌های دریافتی توسط شرکت‌های بیمه تعیین می‌شود. ملاک تعیین‌کننده، میانگین سنی اعضای جامعه هدف نیز است. نسبت توانگری از تقسیم سرمایه موجود به سرمایه مورد نیاز تعیین می‌شود. حداکثر بیمه و کارمزد قابل کسر از وام، طبق قانون بانک مرکزی، چهار درصد سالانه است. این در حالی است که صندوق شاهد فقط یک بار و آن هم در ابتدای قرارداد کسر می‌کند.

نحوه شناسایی شرکت‌های بیمه توانمند بیمه‌ای

اگر از تقسیم دارایی یک شرکت بیمه به بدهی‌های آن معادل ۱۰۰ یا یک بشود، چنین برآورد می‌شود که توانمندی و توانگری شرکت ۱۰۰ درصد است و در سطح

فرآیند اجرای امور در اداره کارگزینی و منابع انسانی

علیرضا زارعی (رئیس اداره کارگزینی و منابع انسانی)



ادامه از قبل...

اداره کارگزینی و منابع انسانی، به عنوان مهم ترین ابزار مدیریت سرمایه انسانی، تلاش دارد تا در ارتقای سطح کارکنان در جنبه های مختلف اداری و پرسنلی، همسو با سیاست های کلان صندوق قرض الحسنه شاهد گام بردارد.

فرآیند اجرای امور در اداره کارگزینی و منابع انسانی

ب) انعقاد قرارداد یا صدور احکام کارکنان

از مهم ترین احکام صادره در طول سال، می توان موارد زیر را نام برد:

- صدور احکام افزایش یا کاهش حق اولاد
- صدور احکام ارتقای گروه شغلی
- صدور احکام بازنشستگی و خروج و...

ب/۵) احکام افزایش یا کاهش حق اولاد

سازمان تأمین اجتماعی جهت حمایت از تمامی بیمه شدگان تحت پوشش سازمان که فرزند دارند، حق اولاد را جهت کمک به هزینه های فرزندداری، در نظر گرفته است.

بر اساس قانون کار، هرکدام از والدین پس از ولادت فرزند، امکان استفاده از حق اولاد را خواهد داشت، البته در این راه شرط داشتن حداقل ۷۲۰ روز سابقه بیمه پردازی برای دریافت این حق قرار دارد. با توجه به این که صندوق قرض الحسنه شاهد، تابع قانون کار است، هرکدام از همکاران، اعم از زن یا مرد، پس از تولد فرزند با ارائه شناسنامه کودک و صفحه دوم شناسنامه خود به اداره کارگزینی و پس از صدور حکم افزایش حق اولاد، می تواند از این امتیاز بهره مند شود.

در ارتباط با «حق اولاد» باید گفت کارگران بسیاری هستند که با وجود فرزند داشتن، حق اولاد به آن ها تعلق نمی گیرد. شرط داشتن ۷۲۰ روز سابقه بیمه پردازی، به معنای آن است که کارگر بیمه شده صاحب فرزند، تا نزدیک دو سال بعد از بیمه شدن، حق اولاد نخواهد گرفت. یعنی کارگری که وارد یک کارگاه می شود، در تمام دوره آزمایشی حق اولاد را نمی گیرد و بعد از آن نیز باید نزدیک دو سال صبر کند تا بتواند به ازای هر فرزند، مبلغی را تحت عنوان حق اولاد بگیرد. در ضمن، در صورت خارج شدن افراد از تکفل کارمند



نیز این حق از ایشان گرفته خواهد شد و حکم کارگزینی کاهش حق اولاد صادر خواهد شد. خروج از تحت تکفل به واسطه ازدواج فرزند دختر یا عدم تحصیل فرزند بالای هجده سال پسر حادث خواهد شد.

با عنایت به دستورالعمل شماره ۲۵۱۶۲۷ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ مدیرکل محترم روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، میزان این حق برای هر فرزند در هر ماه برابر ۲,۶۵۵,۴۹۵ ریال است که با عنایت به سیاست‌های جدید فرزندآوری، در ماده واحد قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده از ۱۳۹۲/۴/۲۹ محدودیت تعداد فرزندان حذف شده و به تمام فرزندان حق اولاد یا کمک عائله‌مندی تعلق می‌گیرد.

ب/۶ احکام ارتقای گروه شغلی

فلسفه وجودی قانون کار، حمایت از حقوق کارگران از یک طرف و از طرف دیگر، ایجاد مناسبات صحیح روابط کار بین کارگر و کارفرماست که حقوق هر کدام از طرفین روابط کار در چهارچوب مشخصی باشد و اختلافات بین کارگر و کارفرما با این چهارچوب حل و فصل شود.

مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار نیز در راستای همین فلسفه تدوین شده و کارگاه‌های با شرایط خاصی (بیش از پنجاه نفر کارگر) را مکلف کرده که طرح طبقه‌بندی مشاغل داشته باشند. هنگام اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل قانون کار به هریک از کارگران گروه شغلی مشخصی و به صورت عددی بین یک تا بیست تعلق می‌گیرد.

با توجه به بخشنامه شماره ۱۲۰۹۶ مورخ ۷۴/۹/۲ معاونت تنظیم روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی و در اجرای ماده ۱۰ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۱ ماده ۴۹ قانون کار، واحدهایی که از ۱۳۷۵/۴/۱ به بعد به حد نصاب پنجاه نفر کارگر یا بیش از آن می‌رسند، مشمول اجرای طرح می‌شوند و زمان رسیدن به حد نصاب پنجاه نفر کارگر، زمان مشمول اجرای طرح است.

براساس این قانون، تمام کارگران مشمول قانون کار در کارگاه، اعم از دائم، موقت، فصلی... از زمانی که کارگاه حد نصاب لازم برای اجرای طرح طبقه‌بندی را داشته باشد، مشمول اجرای طرح هستند.

هریک از دستگاه‌ها و سازمان‌ها قوانین خاصی دارند و صندوق قرض الحسنه شاهد هم از سال ۱۳۹۲ از قانون طبقه‌بندی مشاغل تابع قانون کار استفاده می‌کند. عبارت طبقه‌بندی مشاغل، به معنی تقسیم‌بندی مشاغل در سازمان از پایین تا بالاترین سطح شغلی براساس عواملی چون اهمیت، تخصص، وظایف، مهارت‌ها، سنوات و دیگر عوامل است. بر همین اساس، قرارگرفتن فرد به شغلی که در گروه بالاتری نسبت به شغل مورد تصدی قرار دارد، ارتقای شغلی می‌گویند. براساس این قانون، تمامی کارکنان هر چهار سال یک‌بار از یک گروه شغلی بالاتر برخوردار می‌شوند؛ برای این مهم، سوابق پرسنلی کارکنان در سامانه‌های اداری صندوق ثبت و مورد بررسی قرار می‌گیرد و در زمان مقرر، حکم کارگزینی ارتقای گروه برای این عزیزان صادر می‌شود.

ب/۷ اقسام بازنشستگی و احکام آن

براساس ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، بازنشستگی یعنی عدم اشتغال بیمه‌شده به کار، به دلیل رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در همین قانون؛ به عبارت دیگر،

الف) سن بازنشستگی، براساس بند ۱ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، شصت سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای زنان است که در این حالت فرد بیمه شده با داشتن حداقل بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه، می تواند بازنشسته شود. در صورتی که مستمری استحقاقی فرد براساس این بند، کم تر از حداقل حقوق سال مربوطه باشد، تا حداقل حقوق ارتقا خواهد یافت.

بازنشستگی با ده سال سابقه و شصت سال سن
براساس اصلاحات اخیر، همچنین افرادی که ده سال سابقه و شصت سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای خانم ها دارند، بدون رعایت ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی و متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه، می توانند بازنشسته شوند.

به موجب همین اصلاحات، چنانچه بیمه شده متقاضی کم تر از ده سال سابقه داشته باشد، با پرداخت یک جای حق بیمه سنوات کسری تا ده سال، می تواند از مزایای این قانون بهره مند شود.

در مورد بیمه شده ای که براساس ده سال سابقه بازنشسته شود، ماده ۱۱۱ قانون اجرا نمی شود و براساس سنوات پرداخت حق بیمه مستمری تعیین می شود که ممکن است انتظارات فرد متقاضی را از نظر دریافت مستمری کافی برای تأمین معاش برآورده نسازد. بنابراین توصیه می شود حتی الامکان فرد بیمه شده شرایط مندرج در شکل یک (حداقل بیست سال سابقه) را احراز کند، سپس بازنشسته شود.

ب) کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مربوطه را به سازمان پرداخت کرده باشند، در صورتی که سن مردان به پنجاه سال و سن زنان به ۴۵ سال تمام برسد، می توانند تقاضای بازنشستگی کنند.

مستمری این گونه از بیمه شدگان براساس سی سال سابقه محاسبه و پرداخت خواهد شد. در این حالت، به طور کلی درخواست بازنشستگی فقط از طریق فرد بیمه شده و احراز شرایط بازنشستگی از طرف سازمان قابل پذیرش خواهد بود.



وقتی فرد بیمه شده به سنی که قانونگذار در قانون تأمین اجتماعی مشخص کرده است برسد، می تواند از کار دست بکشد و پس از آن از مستمری که سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می کند، استفاده کند. پس به طور کلی، بازنشستگی عبارت است از توقف فعالیت حرفه ای کارگر به دلیل افزایش سن و استفاده از خدمات صندوق های بازنشستگی که از این طریق هم نیروی سالمند حمایت و هم فضای کار برای نیروی جوان و تازه کار باز می شود.

شرایط بازنشستگی

برای احراز بازنشستگی در قانون تأمین اجتماعی، به دو معیار مهم توجه می شود:

۱. رسیدن به سن مقرر در قانون
 ۲. داشتن سنوات پرداخت حق بیمه به میزان مقرر در قانون تأمین اجتماعی
- بر مبنای دو عامل فوق، احراز شرایط بازنشستگی براساس شرایط زیر صورت می گیرد:

است، مثل بیمه شدگان اختیاری یا مشاغل آزاد، پرداخت مستمری از زمانی است که بازنشستگی مورد تأیید شعبه قرار بگیرد و به بیمه شده ابلاغ شود.

مستمری بازنشستگی و نحوه محاسبه آن

همان طور که بیان شد، فرد پس از پرداخت سالیان سال حق بیمه، پس از رسیدن به سن ذکر شده در قانون، می تواند بازنشسته شود و بدون آن که کار کند، مستمری دریافت کند. مستمری، همان مبلغی است که سازمان تأمین اجتماعی به صورت ماهیانه به حساب فرد بازنشسته واریز می کند. اما لازم است بدانیم که این مبلغ چقدر است و چگونه محاسبه می شود؟

طبق ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی، مستمری بازنشستگی عبارت است از: یک سی ام متوسط دستمزد بیمه شده، ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه، به شرط این که از (۳۵/۳۰) سی و پنج / سی ام متوسط دستمزد تجاوز نکند.

این ماده بیان می کند که مستمری دریافتی هر ماه فرد بازنشسته عبارت است از: متوسط دستمزد بیمه شده ضرب در تعداد سال هایی که حق بیمه پرداخت کرده است - که حداکثر ۳۵ سال مورد قبول است. فرمول آن به این شکل است:

مستمری بازنشستگی = سنوات پرداخت حق بیمه (حداکثر

۳۵ سال) × متوسط دستمزد / تقسیم بر ۳۰

اما مسئله مهم این است که متوسط دستمزد مذکور

در این ماده چیست و چگونه در نظر گرفته می شود؟

متوسط دستمزد، عبارت است از جمع مزد یا حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه، ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار و اگر در خلال آن بیمه شده مدتی به هر علت کارکرد نداشته باشد، کسر مدت از ماه های قبل از ۲۴ ماه تأمین می شود.



ج) کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در قانون تأمین اجتماعی به کار خود ادامه داده اند، از سازمان تأمین اجتماعی تقاضا کند.

بر این اساس، کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شده مرد را با ۶۵ سال سن و بیمه شده زن را با شصت سال سن از سازمان تأمین اجتماعی تقاضا کند (به شرط داشتن سابقه مورد نظر).

* بازنشستگی با ۳۵ سال سابقه بدون شرط سنی

د) کسانی که ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند، بدون شرط سنی می توانند تقاضای بازنشستگی کنند.

ن) زنان کارگر با داشتن بیست سال سابقه کار و ۴۲ سال سن، به شرط پرداخت حق بیمه با بیست روز حقوق می توانند بازنشسته شوند. در خصوص این گروه از بیمه شدگان، در صورتی که مستمری استحقاقی از حداقل حقوق سال مربوطه کم تر باشد، تا حداقل حقوق افزایش نمی یابد.

ی) بازنشستگی زود هنگام: در برخی کشورها، بازنشستگی زود هنگام و پیش از موعد، یکی از تدابیر برای پاسخگویی و حل برخی مشکلات اقتصادی و اجتماعی به شمار می رود یا شرایط برخی کارها، مثل: سخت و زیان آور بودن یا فعالیت در مناطق بد آب و هوا، ضرورت بازنشستگی زود از موعد را اقتضا می کند. در این نوع بازنشستگی، فرد بیمه شده می تواند با سابقه و سن کم تر بازنشسته شود.

* شرایط یکسان بازنشستگی برای بیمه شدگان خویش فرما و اجباری

شرایط بازنشستگی برای تمام بیمه شدگان، اعم از: بیمه شدگان اجباری، اختیاری و مشاغل آزاد یکسان است.

* حداکثر سابقه برای بازنشستگی

حداکثر سابقه برای پذیرش و محاسبه در تعیین مستمری ۳۵ سال است.

* زمان پرداخت مستمری

تاریخ محاسبه و پرداخت مستمری، از زمانی است که سازمان ترک کار بیمه شده را به کارفرما اعلام می کند. در مورد کسانی که کارفرما ندارند و موضوع ترک کار آنان منتفی

بررسی کلان داده‌ها (big data) و هوش تجاری (business intelligence)

فاطمه اجلی (کارشناس نرم افزار)



Big Data مجموعه‌ای از داده‌هاست که حجم عظیمی دارد و در عین حال با گذشت زمان رشد چشمگیری می‌کند. این داده‌ای با اندازه و پیچیدگی بسیار زیاد است که هیچ یک از ابزارهای سنتی مدیریت داده، نمی‌تواند آن را ذخیره یا پردازش کارآمد کند. داده‌های بزرگ نیز داده‌ای است، اما با اندازه بسیار زیاد. هوش تجاری Business Intelligence یا به اختصار BI یک فرایند تکنولوژی محور برای تحلیل داده‌هاست. این فرایند در نهایت به مدیران، صاحبان کسب و کار و تمام تصمیم‌گیرنده‌های اساسی یک کسب و کار، اطلاعاتی عملی می‌دهد. ابزارهای BI برای آنالیز و تحلیل داده‌ها به صورت‌های مختلفی ارائه می‌شود؛ مثلاً گزارش، داشبورد، چارت، نقشه، گراف و تمام ابزارهایی که بتواند اطلاعات و داده‌های خام را در قالب‌های بصری و قابل استفاده به نمایش درآورد.

کلمات کلیدی: کلان داده، هوش تجاری، داده، شبکه‌های عصبی، ریسک.



مقدمه

این روزها اهمیت استفاده از هوش تجاری در سازمان‌ها بر هیچ‌کس پوشیده نیست؛ چه استفاده از آن مزیت رقابتی فوق‌العاده‌ای برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند. ضمن این‌که افزایش روزافزون داده‌ها در سال‌های اخیر، سازمان‌ها را با چالش جدیدی به نام داده‌های کلان (Big Data) روبرو کرده است. این مباحث در بیست سال اخیر مطرح شده است و هرسازمانی که بتواند بیش‌ترین و بهینه‌ترین استفاده از داده‌های کلان را در هوش تجاری به‌کار ببرد، بدون شک برنده این بازار پرقابلیت خواهد بود.

بالطبع نیاز به متخصصان و کارشناسان در این زمینه‌ها، هرروز بیش‌تر می‌شود و با توجه به شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که بین این دو وجود دارد، با آگاهی از این امروشناسایی نقاط قوت و ضعف، می‌توانیم بیش‌ترین سود را در این زمینه به‌دست آوریم. ابزارهای هوش تجاری (کسب‌وکار) یا سیستم‌های اطلاعات اجرایی، با کمک داده‌های کلان توانایی‌های خود را ارتقا می‌دهند.

همچنین سیستم‌های نرم‌افزاری امروزه می‌توانند به مدیریت ارشد سازمان با استفاده از امکان به وجود آوردن تصمیم‌گیری طولانی‌مدت در زمینه کسب‌وکار، فعالیت‌های تاکتیکی و عملیاتی کمک کنند. هدف از نگارش این مقاله، تعریف دو واژه هوش تجاری و داده‌های کلان، شباهت‌ها و تفاوت‌های آن‌ها همراه با تخصص‌هایی که در هریک از این موارد لازم است، همراه با بیان مواردی از علل عدم استفاده داده‌های کلان و هوش تجاری در مدیریت است.

تعریف هوش تجاری

توانایی کسب‌وکار (سازمان‌ها) در استفاده از دیتایی که در دسترس قرار دارد، BI (هوش تجاری) نامیده می‌شود. برای اولین بار توسط Luhn در سال ۱۵۹۱ تعریفی برای هوش تجاری به صورت زیر بیان شد: خلاصه‌کردن، به صورت رمز درآوردن و آرشیوکردن و منتشرکردن اطلاعات با استفاده از ماشین‌های پردازش دیتا.

امروزه مفهوم هوش تجاری، شامل: هوش رقابتی، هوش مشتری، هوش بازار، هوش محصول، هوش استراتژی، هوش تجاری و حتی سازمان ضد جاسوسی است. بنابراین گروه گارتنر، هوش تجاری را این گونه تعریف می کند: «چتری که شامل برنامه های کاربردی، زیرساخت و ابزار و best practice ها است که توانایی دسترسی به اطلاعات و تحلیل آن ها را در جهت توسعه و بهبود تصمیم گیری و اجرا فراهم می کند.»

- هوش تجاری به عنوان یک فراهم آورنده اطلاعات با ارزش و دانش، با قدرت نفوذ منابعی از دیتا اطلاعات ساختاریافته و اطلاعات ساختاریافته برای تصمیم گیرندگان تعریف می شود.

- هوش تجاری مجموعه ای است از سیستم های اطلاعاتی (IS) و تکنولوژی ها که با فراهم کردن اطلاعات در عملیات داخلی و خارجی (تأکید روی IS و تکنولوژی ها) مدیریت تصمیم گیرنده های کنترل اجرایی را حمایت می کند.



در اوایل دهه هفتاد، DSS ها (Decision Support Systems) اولین برنامه های کاربردی بودند که برای حمایت از تصمیم گیری ها طراحی شد. بعدها در دهه هجدهم بر توانایی در تبدیل داده خام به اطلاعات مفید برای تصمیم گیری تأکید بیش تری شد. در اوایل دهه نود، هاوارد درسنر (Howard Dressner)، یک آنالیست از گروه گارتنر، مفهوم هوش تجاری را این گونه بیان کرد:

هوش تجاری فرایندی است شامل دو فعالیت اولیه:

۱. Getting Data in وارد کردن داده ها در انبارها

۲. Getting Data out خارج کردن داده ها از انبارها

در وارد کردن داده ها به صورت عرفی، منظور ذخیره سازی دیتاست که شامل انتقال اطلاعات و داده ها از یک سری منابع به محلی خاص است. تیم جمع آوری اطلاعات، اطلاعات و داده ها را از سیستم های منبع استخراج می کنند و به انبار داده برای پشتیبانی تصمیم گیری انتقال می دهند.

در انبار داده، مکانیزم های خاصی انجام می گیرد؛ مثلاً همه مشخصات براساس شماره شناسایی افراد ذخیره می شود و واحدهای پول همه فیلدها یکسان می شود و یا یکسری فیلدهای جدید اضافه می شوند، مثل فیلد تاریخ و زمان. استخراج اطلاعات، پرچالش ترین کار در مبحث هوش تجاری است و معمولاً حدود ۸۰ درصد زمان تیم پروژه را می گیرد و بیش از ۵۰ درصد هزینه های غیرقابل پیش بینی به این بخش برمی گردد. چالش پیش آمده، عوامل مختلفی دارد؛ از جمله: اطلاعات ناقص و ضعیف، سیاستی که دارندگان اطلاعات دارند و تکنولوژی موروئی. جمع آوری دیتا، وقتی ارزشمند می شود که کاربران به نحو احسن از آن استفاده کنند و سازمان ها را در تصمیم گیری یاری دهد و فقط آن زمان است که به ارزش واقعی مخزن داده (Data Warehouse) پی برده می شود. بنابراین استخراج و ارائه اطلاعات بیش تر مورد توجه سازمان هاست و منظور از هوش تجاری، همین بخش است که شامل کاربران و برنامه های کاربردی ای است که اطلاعات را از مخزن داده (Data Warehouse) که برای تهیه گزارش ها، OLAP، Querying و تحلیل های پیشگویانه است، استخراج می کند.

که همگی متکی بر سرویس های وب بوده و از طریق داده های کلان پشتیبانی می شود. به عبارتی، هوش تجاری یک توانمندکننده برای افزایش ارزش و قدرت اجرایی یک سازمان محسوب می شود. هوش تجاری نه تنها زمینه های زیرساخت فناوری اطلاعات را کاهش می دهد، بلکه زمان صرف شده را نیز کم می کند.

کلان داده (big data)

همه ما با شنیدن بیگ دیتا یا کلان داده تا حدی می توانیم معنای آن را حدس بزنیم: ظاهراً به زبان ساده می توان گفت موضوع بیگ دیتا، به حجم زیاد داده ها مربوط است؛ حجمی که هر روز نیز رو به افزایش است و هریک از ما، در هر مقیاسی که فعال باشیم، جلوه هایی از آن را مشاهده و تجربه کرده ایم.

اما اجازه بدهید برای آشنایی با تعریفی دقیق تر، سراغ مؤسسه گارتنر برویم و تعریف گارتنر را از بیگ دیتا بخوانیم:

بیگ دیتا (Big Data) به معنای دارایی های اطلاعاتی [یک مجموعه یا سازمان] است که:

- حجم بالا دارند.

- با سرعت زیاد تولید می شوند یا تنوع گسترده دارند.

و نیازمند شیوه های پردازش نوآورانه با هزینه مناسب هستند تا بتوان از آن برای اتوماسیون فرایندها، تصمیم گیری و بهبود شهود و بینش [در سازمان] بهره گرفت.

مدل 3V بیگ دیتا

در اغلب تعریف های کلان داده، سه اصطلاح حجم (Volume)، سرعت (Velocity) و تنوع (Variety) را می بینید. در حدی که گاهی برای تعریف بیگ دیتا از اصطلاح 3V استفاده می کنند. قاعدتاً با این توضیحات، باید قانع شده باشید که الگوی 3V مدل رایج و شناخته شده ای برای تعریف بیگ دیتاست؛ یعنی اگر داده ها این مشخصات را داشته باشند، می توان به آن ها کلام داده بگوییم.



- هوش تجاری چهارچوبی است شامل مجموعه ای از مفاهیم، تئوری ها، متدها برای پیشرفت و توسعه دادن کسب و کار توسعه دهندگان با استفاده از سیستم های حمایتی حقیقت محور (Fact-Based).

با توجه به تحلیل های ذکر شده، هوش تجاری می تواند به عنوان مجموعه ای از تئوری ها، متدولوژی ها، معماری ها، سیستم ها و تکنولوژی هایی تعریف شود که از تصمیم گیرنده ها با کمک دیتاهای با ارزش، اطلاعات و دانش پشتیبانی می کند. این تعریف، منعکس کننده پیشرفت هوش تجاری و تکنولوژی های مرتبط با آن است. هوش تجاری امروزه متکی بر پایه چهار تکنولوژی است:

۱. Cloud

۲. Mobile

۳. Big Data

۴. Social Technologies

و هریک بر سرویس خاصی متکی است:

- Cloud services

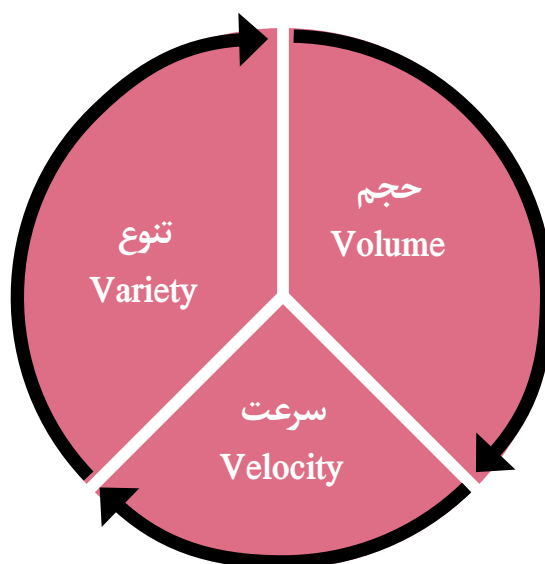
- Mobile Services

- Big Data Services

- Social Network Services

بهداشت عمومی، کنترل ترافیک در شهرها، برقراری امنیت و اجرای قانون، بهبود عملکرد ماشین‌ها و دستگاه‌ها، بانکداری و خدمات مالی کاربرد دارند.

نکته مهم این است که کیفیت مناسب داده‌های کلان، کلید اصلی است که به ارزش یک سازمان می‌افزاید. داده‌هایی که کیفیت ضعیفی دارند یا نامرغوب هستند، کمک چندانی به مدیران در تصمیم‌گیری نمی‌کنند و حتی برعکس، ممکن است باعث از بین رفتن منابع سازمان‌ها شوند. داده‌های بی‌کیفیت ممکن است برنامه‌های کاربردی و دیتابیس‌های زایدی تولید کنند که منجر به اضافه‌شدن هزینه‌ها می‌شود و دسترسی و استفاده از آن‌ها را دچار مشکل می‌کند (Beath, et al ۲۰۱۲). اگرچه اضافه‌شدن دیتا می‌تواند به پیشرفت ارزش کسب‌وکار کمک کند، اما همیشه ریسک افزونگی، عدم صحت و دوبله‌شدن دیتا وجود دارد که می‌تواند منجر به تحلیل سرویس انتقال و فرایندهای تصمیم‌گیری شود و این امر چالش بزرگی برای داده‌های کلان است (schroeck, et al ۲۰۱۲). باید در نظر داشت که استفاده از سیستم‌های تحلیلی پیچیده در صورت وجود داده‌های نامناسب و بی‌کیفیت، بی‌معنی و بدون اعتبار است (Bose ۲۰۰۹). این مطالعه همچنین مدیران را وادار می‌کند که از امنیت شخصی یا سازمانی داده‌های کلان مطمئن شوند و این امر چالش رقابتی بالایی برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند. MACAfee و Brynjolfsson (۲۰۱۲) معتقدند که مفهوم شخصی‌سازی در محیط داده‌های کلان از اهمیت بالایی برخوردار است و باید به آن توجه بیش‌تری شود. داده‌های کلان همراه با آنالیز و تحلیل آن، یکی از عوامل مهم خط مقدم تحقیق است. داده‌های کلان و تکنولوژی‌های به‌وجودآمده که شامل تحلیل‌های داده‌های کلان نیز است، نه تنها در اجرای e-commerce و e-service کارایی دارد، بلکه برای تحلیل دیتا و تحلیل کسب‌وکار سنتی نیز فرصت‌های جدید آکادمیکی و سرمایه‌گذاری ایجاد کرده است. تحلیل‌های داده‌های کلان، از ارکان اصلی تکنولوژی داده‌های کلان است و به‌عنوان یک مسیر اصلی در سازمان‌ها و شرکت‌ها، مناطق جغرافیایی و بین افراد، به‌منظور آسان‌کردن تبادل اطلاعات برای کسب‌وکار و



شکل شماره ۱

البته در برخی تعاریف، دو دیگر به آن اضافه کرده‌اند:
۱. Veracity: (صحت) آنالیز داده‌های کلان باید به گونه‌ای باشد که قابلیت پیش‌بینی اطمینان بخشی داشته باشد.
۲. Value: (ارزش) وسعتی که داده‌ها از لحاظ اقتصادی تولید می‌کند.

نقش داده‌های کلان در زندگی روزمره

کلان داده، کاربردهای متنوعی در حوزه‌های مختلف زندگی بشر دارد. در حوزه بازاریابی و کسب‌وکار، کلان داده به سازمان‌ها کمک می‌کنند که رفتار مشتریان را درک و اهداف خود را براساس آن تعیین کنند. به دنبال آن، فرایندهای تولید و کسب‌وکار هم بهبود پیدا می‌کند. کاربرد داده‌ها فقط برای شرکت‌ها، سازمان‌های بزرگ و دولت‌ها نیست؛ امروزه بسیاری از ما به صورت روزمره از کلان داده‌ها استفاده می‌کنیم. وسایلی مانند ساعت‌های هوشمند یا بازوبندهای اندازه‌گیری کالری، با کمک کلان داده، میزان فعالیت ما یا الگوی خوابمان را بررسی و اندازه‌گیری می‌کند.

در دنیای امروز، کلان داده‌ها در ارتقای دانش و تحقیقات علمی و بسیاری از حوزه‌ها، مانند: سلامت و

تحلیل‌های دیتا وجود دارد. تحلیل‌های داده‌های کلان، فرم ترکیبی از تحلیل‌های دیتا و تحلیل‌های وب برای داده‌های کلان است. آنالیز و تحلیل‌های داده‌های کلان، یک فرایند جمع‌آوری، سروسامان دادن و آنالیز داده‌های کلان برای کشف الگوها، اطلاعات و هوش، همراه با اطلاعات دیگر از بین داده‌های کلان است.

شباهت‌ها و تفاوت‌های بین هوش تجاری و داده‌های کلان

هوش تجاری شامل مجموعه محصولاتی است که در اکثر سازمان‌ها استفاده می‌شود، نه اطلاعات و دانشی که از سیستم‌های مورد استفاده به دست می‌آید. هوش تجاری به ما کمک می‌کند برای سؤالاتی که می‌دانیم چیست، جواب پیدا کنیم؛ در حالی که داده‌ها به ما کمک می‌کند که سؤالات را پیدا کنیم. سیستم‌های هوش تجاری، جایگاه خود را در کسب‌وکار دارند. آن‌ها پاسخ‌های مرتب و تمیزی به سؤالات مرتب و تمیز می‌دهند. تفاوت این جاست که شما گزارش‌ها و پاسخ‌های ساده و مرتبی در خصوص داده‌های کلان ندارید. نکته این جاست که اکنون اکثر سازمان‌ها دقیقاً نمی‌دانند که چه سؤالی باید پرسیده شود. البته بعضی‌ها معتقدند که داده‌های کلان، انقلاب و تغییری اساسی نیست، بلکه تحولی تدریجی از هوش تجاری است. با توجه به این دید، تحلیل‌های داده‌های کلان، چشم‌انداز (Scope) هوش تجاری را با تمرکز روی جمع‌آوری اطلاعات و تهیه گزارش‌ها از اطلاعات ساختاریافته‌ای که درون بانک‌های اطلاعاتی سازمان وجود دارد و همین‌طور اطلاعات غیرساختاریافته‌ای که در وب، موبایل و شبکه‌های خارج از بانک وجود دارد، توسعه می‌دهد. تحقیقاتی که در کمپانی‌های مختلف انجام شده است، نشان می‌دهد که اگرچه شرکت‌های بزرگ حدود پنج برابر بیش‌تر از شرکت‌های کوچک از داده‌های کلان برای تحلیل کسب‌وکار خود استفاده می‌کنند، ولی همه این تحلیل‌ها هم موفق نبوده است. عواملی نظیر عدم حضور کارکنان کافی و همچنین عدم داشتن مهارت‌های لازم و تخصص کافی در این زمینه، باعث شکست در تحلیل داده‌ها در سازمان‌ها شده است.



کارهای شخصی هوش تجاری پذیرفته شده است و در e-commerce و محیط آکادمیکی و کسب‌وکار در طی دو دهه گذشته توجه بسیاری به آن شده است.

هوش تجاری نه تنها به عنوان یک تکنولوژی مهم برای پیشرفت کسب‌وکار در نظر گرفته شده، بلکه انگیزه‌ای شده است برای توسعه e-service، e-commerce. اما هوش تجاری با چالش‌های جدیدی روبرو شده است؛ به دلیل توسعه غیرقابل تصور داده‌های کلان و تکنولوژی‌های هوش تجاری، به این معنا که چگونگی استفاده از تحلیل داده‌های کلان برای قدرتمندسازی هوش تجاری، امر مهمی برای کسب‌وکار، e-service، e-commerce و سیستم‌های اطلاعاتی است.

داده‌های کلان و هوش تجاری، اولویت‌های بالای مدیران ارشد اطلاعات (CIO's (Chief Information Officers) و شامل یک بازار ۱۲٫۲ میلیارد دلاری است. با توجه به مطالعات گارتنر، هوش تجاری جهانی و نرم‌افزار تحلیلی شامل زیرساخت‌های هوش تجاری و برنامه‌های تحلیل و همین‌طور تحلیل‌های پیشرفته مجموعه ۱۴٫۴ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۳، یک افزایش ۸ درصدی را نسبت به سال ۲۰۱۲ نشان می‌دهد.

مرکز بین‌المللی داده‌ها (IDC (International Data Corporation) پیش‌بینی می‌کند که بازار نرم‌افزارهای تحلیل کسب‌وکار در پنج سال آینده (از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۷) ۹٫۸ درصد رشد خواهد کرد. می‌توان نتیجه گرفت که بین تحلیل‌های داده‌های کلان (کلان داده) و هوش تجاری، رابطه نزدیکی وجود دارد. به عبارتی، تحلیل‌های داده‌های کلان، تکنولوژی و سرویسی است که برای پشتیبانی و کمک‌کردن و ارتقای هوش تجاری به کار می‌رود. ارتباط نزدیکی بین تحلیل‌های داده‌های کلان و

زمینه‌ها و دلایل عدم استفاده از آن‌ها نیز ذکر شد. نکته مهم این است که هر سازمانی جهت پیشرفت و از همه مهم‌تر، جهت حفظ مزیت رقابتی خود، ناگزیر به استفاده از داده‌های کلان در هوش تجاری است و باید بر مواردی که باعث عدم اطمینان یا ضعف می‌شود، غلبه کند. اگرچه اکثر سازمان‌ها به‌خصوص در کشورهای در حال توسعه، با وجود دانستن اهمیت داده‌ای کلان و هوش تجاری و حتی صرف هزینه‌های قابل توجهی برای آن، قادر به پیاده‌سازی و اجرای آن در سطح مدیریت ارشد نیستند، پس باید راهکارهایی جهت تشویق، ترغیب و آموزش انجام گیرد. تمام فعالیت‌ها اعم از جمع‌آوری دیتا، نگهداری و استفاده از آن‌ها بایستی هدفمند باشد و همزمان آموزش در تمام بخش‌ها به‌خصوص مدیریت ارشد بایستی به‌سرعت انجام گیرد.

منابع

1. https://www.researchgate.net/publication/272523562_Demystifying_Big_Data_Analytics_for_Business_Intelligence_Through_the_Lens_of_Marketing_Mix, DOI: 10.1007/978-3-319-25013-7_16, 2015
2. https://www.researchgate.net/publication/276248376_Beyond_the_hype_Big_data_concepts_methods_and_analytics
3. Hugh J. Watson, Barbara H. Wixom, The Current State of Business Intelligence, 2007 Iranian Business Intelligence Group (IBIG)
4. Z. Sun, K. Strang and J. Yearwood, "Analytics service oriented architecture for enterprise information systems," in Proceedings of iiWAS2014, CONFENIS 2014, 4-6 Dec 14, Hanoi, 2014. Zhaohao Sun, Huasheng Zou, Kenneth David Strang, Big Data Analytics as a Service for Business Intelligence,
5. V. Beal, "Big data analytics," 2014. [Online]. Available: http://www.webopedia.com/TERM/B/big_data_analytics.html. [Accessed 20 8 2014]. (Zhaohao Sun, Huasheng Zou, Kenneth David Strang, Big Data Analytics as a Service for Business Intelligence)
6. C. P. Chen and C.-Y. Zhang, "Data-intensive applications, challenges, techniques and technologies: A survey on Big Data," Information Sciences, vol. 275, p. 314-347, 2014. (Zhaohao Sun, Huasheng Zou, Kenneth David Strang, Big Data Analytics as a Service for Business Intelligence)



زمینه‌های تخصص برای هوش تجاری و داده‌های کلان، در شکل زیر خلاصه شده است. همان‌طور که در شکل هم دیده می‌شود، فیلدهایی وجود دارد که در هر دو زمینه مشترک است که از آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

مراقبت‌های سلامتی / علم زندگی (Healthcare / Life Science)، بازاریابی دیجیتالی (Digital Marketing)، توسعه فروش و کسب‌وکار (Sales and Business Development)، ادمین دیتابیس (Database Administrations)، مهندس نرم‌افزار (Software Engineering).

نتیجه‌گیری

هوش تجاری، پدیده‌ای است که سازمان‌ها جهت تصمیم‌گیری بهینه و بهتر، سال‌هاست با آن سروکار دارند. امروزه به مدد مدبایه‌های مختلف، نظیر: موبایل، اینترنت و... حجم داده‌هایی که در دسترس سازمان‌ها قرار می‌گیرد، به‌طور غیرقابل‌تصور افزایش یافته است و سازمان‌ها در صدد هستند که از این مزیت به بهترین وجهی در تصمیم‌گیری و حفظ مزیت رقابتی خود استفاده کنند. در این مقاله، شباهت‌ها و تفاوت‌های این دو واژه و همین‌طور فیلدهای تخصصی که در هر زمینه کاربرد دارد و نتایج استفاده آن توسط مدیران ارشد سازمان در بالابردن توانایی سطح سازمان‌ها بیان شد. در ضمن،

چک و قوانین مربوط به آن

محسن آسمانی (مشاور حقوقی)



همه چیز درباره چک های صیادی

چک از اسناد تجاری مهم و کاربردی است که مردم در کارها و معاملات روزمره خود از آن استفاده می کنند. ماده ۳۱۰ قانون تجارت، چک را این گونه تعریف می کند: «چک، نوشته ای است که به موجب آن، صادرکننده و جوهی را که در نزد محال علیه دارد، کلاً یا بعضاً مسترد یا به دیگری واگذار می کند.» در این تعریف، چک وسیله پرداخت است که به جای پول استفاده می شود. طبق قانون، محال علیه چک باید بانک ها باشند. چک هایی که صادرکننده آن مؤسسات مالی و صندوق های قرض الحسنه است، شامل قانون صدور چک نمی شود. به جز مواد قانون تجارت در خصوص چک، دو قانون مهم نیز وجود دارد:

۱. قانون صدور چک مصوب ۱۳۵۵ و اصلاحیه های آن
۲. قانون اصلاح قانون صدور چک مصوب سال ۹۷ که در آن به چک های صیاد و وجه حقوقی آن ها پرداخته است.

چک، جنبه های حقوقی و کیفری دارد. چنانچه وصول وجه با مشکل مواجه شود و چک برگشت بخورد، می توان موضوع را از طریق مراجع قضایی و غیرقضایی پیگیری کرد. در مورد دعاوی حقوقی، با توجه به مبلغ چک باید به مراجع قضایی دادگاه یا شورای حل اختلاف مراجعه کرد. در این خصوص، چک های تا سقف مبلغ بیست میلیون تومان در صلاحیت شورای حل اختلاف و بالاتر از آن در صلاحیت دادگاه است.

با توجه به ماده ۱۲ قانون صدور چک، وجه کیفری چک در مواردی ساقط می شود؛ به این معنا که امکان طرح شکایت کیفری وجود ندارد و در چنین مواردی، چک فقط ضمانت اجرای حقوقی دارد. موارد ساقط کننده وجه کیفری چک به شرح زیر است:

- چنانچه چک سفید امضا صادر شده باشد.
- اگر چک بابت تضمین سپرده شده باشد.
- هرگاه وصول وجه چک منوط به تحقق شرطی شده باشد.



- اگر چک بدون تاریخ صادر شود یا ثابت شود تاریخ صدور چک، زودتر از تاریخ درج شده روی آن است.

همچنین طریق سودی برای وصول وجه چک پیش‌بینی شده است؛ اداره ثبت که مرجع غیرقضایی است. البته باید این موضوع را مدنظر قرار داد که در وصول وجه چک از طریق اداره ثبت، نمی‌توان خسارت تأخیر تأدیه را مطالبه کرد و همچنین آن‌که وجه را فقط می‌توان از صادرکننده مطالبه کرد و مطالبه از ظهرنویسان قابل پیگیری از طریق اداره ثبت نیست.

وکیل امور چک

با توجه به این‌که چک ضمانت اجرای حقوقی و کیفری دارد، آثار حقوقی آن در موارد مختلف باید مدنظر قرار بگیرد؛ مثلاً این موضوع که در چک‌های ظهرنویسی و منتقل شده به اشخاص متعدد، باید وجه را از چه کسی مطالبه کرد. لذا لازم است در خصوص دعاوی مرتبط با چک، صدور آن و همچنین قرارداد آن به عنوان تضمین با وکلای متخصص چک مشورت شود. همچنین با توجه به این‌که وصول مطالبات مرتبط با چک و دیگر اسناد تجاری، نیازمند صرف وقت و رفت و آمد بسیار است، توصیه می‌شود از وکلای قابل اعتماد جهت پیگیری وصول مطالبات خود بهره‌مند شوید. وکیل امور چک، جزو وکیل حقوقی، کسی است که مسلط به قوانین جاری کشور در این حوزه بوده و با توجه به ظرایف این قبیل دعاوی، از تجربه کافی نیز برخوردار باشد. در برخی از دعاوی چک نکات و شرایطی وجود دارد که یک وکیل امور چک باید بتواند به بهترین نحو و با دانش خود، رضایت موکلین خویش را فراهم آورد.

چک‌های صیادی

بانک مرکزی از ابتدای شهریور ۹۸ اعلام کرده است که دسته‌چک تمام بانک‌ها باید از طریق سامانه صیاد (صدور یکپارچه الکترونیکی دسته‌چک) برای متقاضیان صادر شود. در این شیوه، دسته‌چک‌های تمام بانک‌ها کاملاً یک شکل و یک رنگ صادر می‌شود که با هدف یکپارچه‌سازی و استانداردسازی طراحی شده است و هویت اوراق بهادار را پیدا خواهد کرد.

براین اساس، دیگر دسته‌چک از سوی بانک‌ها صادر نمی‌شود، بلکه متقاضی دسته‌چک از طریق سامانه بانک مرکزی اعتبارسنجی شده و صدور دسته‌چک منوط به احراز صلاحیت متقاضی خواهد شد.

در سامانه صیاد، امکان استعلام از پیشینه صادرکننده چک صیادی برای دریافت‌کننده وجود دارد که یکی از بزرگ‌ترین مزیت در این سامانه به حساب می‌آید و راهی خواهد بود برای کاهش آمار چک‌های برگشتی. با اجرایی شدن صدور دسته‌چک‌های جدید، ارتباط متقاضی دسته‌چک با شعبه به ارتباط متقاضی با سامانه صیاد تغییر می‌کند.

بنابراین با کنار رفتن شعبه و عوامل انسانی، فرایند اعتبارسنجی، صدور و رصد استفاده از چک کاملاً مکانیزه می‌شود. با راه‌اندازی این سیستم یکپارچه صدور چک، اطلاعات چک به صورت آنلاین در دسترس متقاضیان خواهد بود.

از دیگر مزایا و ویژگی‌های این سامانه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- خدمت غیرحضور در دریافت چک
- رفع مشکل چک‌های جعلی و کاهش مخاطرات جعل برگه چک
- استعلام اعتبار صاحبان حساب و صاحبان امضا
- عدم ارائه دسته‌چک به افراد دارای سوء عملکرد
- افزایش اعتبار دسته‌چک با بررسی کامل سوابق درخواست‌کننده
- حذف قدرت شعب در صدور دسته‌چک
- علاوه بر مزایای ارائه شده پیشین، این نوع چک‌ها

شعبه، ثبت اولیه درخواست صدور دسته چک را انجام می دهد و در صورت تأیید از سوی رئیس شعبه، درخواست او به منظور استعلام، به سامانه صیاد بانک مرکزی ارسال می شود. چنانچه فرد متقاضی دسته چک جدید از نظر بانک مرکزی، واجد شرایط دریافت دسته چک باشد، درخواست او از سامانه صیاد به گروه صدور به منظور شخصی سازی و چاپ چک ارسال و دسته چک جدید صادر خواهد شد.

نحوه استعلام چک صیادی

در این سامانه، امکان استعلام هر برگ چک با توجه به شناسه استعلام تولیدی توسط بانک مرکزی، فراهم شده تا امنیت بیش تری در حوزه مبادلات چک ایجاد شود. افراد می توانند با ارسال شناسه استعلام شانزده رقمی مندرج در چک های صیادی به سامانه استعلام پیامکی بانک با سرشماره ۷۰۱۷۰۱ و در قالب «شناسه استعلام شانزده رقمی *۱*» از وضعیت اعتباری صادرکننده چک از نظر تعداد و مبلغ چک های برگشتی ثبت شده نزد بانک مرکزی مطلع شوند.

بر این اساس و در پیامک پاسخ، اطلاع رسانی به صورت رتبه بندی شده براساس یکی از رنگ های زیر اعلام می شود:

وضعیت سفید: صادرکننده چک فاقد هرگونه سابقه چک برگشتی بوده یا در صورت وجود سابقه، تمامی موارد رفع سوء اثر شده است.

وضعیت زرد: صادرکننده چک، یک فقره چک برگشتی یا حداکثر مبلغ پنجاه میلیون ریال تعهد برگشتی دارد.

وضعیت نارنجی: صادرکننده چک، دوالی چهار فقره چک برگشتی یا حداکثر مبلغ دویست میلیون ریال تعهد برگشتی دارد.

وضعیت قهوه ای: صادرکننده چک، پنج تا ده فقره چک برگشتی یا حداکثر مبلغ پانصد میلیون ریال تعهد برگشتی دارد.

وضعیت قرمز: صادرکننده چک، بیش از ده فقره چک برگشتی یا بیش از مبلغ پانصد میلیون ریال تعهد برگشتی دارد.



از ویژگی امنیتی برخوردار هستند؛ بدین معنا که سری و سریال های چک به صورت برجسته چاپ شده که کاملاً قابل لمس است.

طرح مخفی ای در برگه چک وجود دارد که به راحتی از طریق عموم مردم قابل تشخیص است.

ویژگی های امنیتی حرفه ای به چک ها افزوده شده که برای بانکداران و اشخاصی که استفاده مستمر و مکرر از چک ها دارند، قابل استفاده خواهد بود.

شماره چک یکتا

یکی دیگر از تغییراتی که در دسته چک های جدید به وجود آمده، داشتن شماره یکتاست. شماره یکتا، شماره اختصاصی هر برگ چک است که به گیرنده چک این امکان را می دهد که فقط با یک پیامک از میزان اعتبار فرد صادرکننده چک مطلع شود. با پیامک شماره یکتا به شماره ای که اعلام می شود، اطلاعات پایه فرد صادرکننده چک برای گیرنده چک ارسال می شود.

همچنین با این سامانه، ابعاد چک های مختلف دولتی و خصوصی در یک استاندارد مناسب قرار می گیرد و در نتیجه امکان جعل این چک کم تر خواهد شد.

در این خصوص وجه تمایز چک ها فقط درج نام و آرم بانک صادرکننده است. با صدور این نوع چک ها به محض این که اولین چک شخص برگشت بخورد، به دلیل وجود امکان استعلام و مطلع شدن افراد مبنی بر فاقد بودن اعتبار، امکان صدور چک جدید از سوی صادرکننده و دریافت آن از سوی دریافت کننده منتفی می شود.

شرایط دریافت دسته چک صیادی جدید

فرد متقاضی دریافت دسته چک جدید با مراجعه به



لطفاً ضمن معرفی خود بفرمایید از چه زمانی و چگونه در صندوق مشغول خدمت شدید؟

این جانب جواد نظری، متولد ۳ شهریور ۱۳۵۸ در استان لرستان به مرکزیت خرم‌آباد که هم‌اکنون مشغول خدمت هستم. فارغ‌التحصیل رشته حسابداری مقطع کارشناسی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم‌آباد هستم و در تاریخ ۱۰ دی ۱۳۸۵ ازدواج کردم و همسری مهربان و حمایت‌گر و پشتیبان با تحصیلات عالی (لیسانس حسابداری) و دو فرزند، یک دختر و یک پسر به نام‌های دینا و نوید دارم که دینا در مورخ ۱۲ اسفند ۱۳۸۶ و نوید در مورخ ۲۶ فروردین ۱۳۹۹ متولد شدند. پدر و مادرم در قید حیات نیستند و به رحمت ایزدی نائل شدند و با مهربانی و شکیبایی، بنده و دیگر اعضای خانواده را در مسیر صحیح زندگی راهنمایی و هدایت کردند که جای خالی آن‌ها میان ما برای همیشه احساس می‌شود. الحمدلله از نعمت داشتن برادر و خواهری بهره‌نیستم و آنان با اخذ مدارک و مدارج

عالیه تحصیلی و مهارت و تبحر در جامعه، منشأ خدمات بسیار ارزنده هستند. یکی از برادرانم در مورخ ۸ آذر ۱۳۶۰ در عملیات طریق القدس منطقه بستان، به درجه رفیع جانبازی (۷۰ درصد) نائل و قطع عضو از ناحیه دو پاست و با روحیه انقلابی و احساس مسئولیت در راستای اهداف مقدس خویش پابرجا و محکم ایستاده و در جهت آرمان‌هایش پافشاری می‌کند و برادر دیگرم که فرهنگی است، در هشت سال دفاع مقدس، شش سال را داوطلبانه در جبهه‌ها و عملیات‌های جنگ تحمیلی حضور فعالانه داشت و اعضای دیگر خانواده‌ام در سنگرهای مختلف به خدمتگذاری پرداختند و مشغولند و خداوند متعال را از این بابت بسیار شاکرم.

لذا بنده در ۱۸ خرداد ۱۳۷۹، پس از دو سال خدمت شریف سربازی، حدود یک سال به صورت شرکتی در واحدهای اداری شرکت نفت منطقه این استان مشغول کار بودم و سپس با توجه به علاقه و میل باطنی‌ام جهت

سپس بعد از ارجاع آن به استان، به همراه مستندات لازم پیوست، چه از طریق اتوماسیون و چه حضوری توسط این جانب بررسی می شود و مطابق با مندرجات هویتی و مالی و شماره حساب مورد تأیید قرار می گیرد و جهت تأیید نهایی از طریق رئیس منطقه به جهت پرداخت به مرکز ارسال می شود.

- استرداد حق عضویت متوفی به وراث قانونی و استرداد حق عضویت به علت انصراف
- ثبت و سند مالی مازاد حق عضویت
- ثبت اطلاعات فوتی طبق گواهی فوت در کوثر
- ثبت مشخصات هویتی عضو جدید در سیستم
- ثبت سند انتقالی حق عضویت متوفی به عضو جدید
- ثبت واریزی نقدی جهت افزایش حق عضویت یا تسویه اقساط معوق
- تکمیل لیست بیمه پرسنل و در صورت لازم، مراجعه حضوری جهت تأییدیه و مفاسد حساب از سازمان تأمین اجتماعی
- بایگانی تمام مکاتبات اداری و اسناد مالی و فرم های درخواستی

حساسیت ها و الزاماتی که در حیطه کاری شما مهم است و پرسنل و دیگر همکاران باید بدانند، شامل چه مواردی می شود؟

- دقت و ثبت حضور به موقع در محل کار
- نظم در محیط کار، چه از لحاظ اداری و چه پوشش مناسب در محل کار
- احترام و تکریم ارباب رجوع و اخلاق نیکو و حسنه در زمان برخورد با اعضای صندوق
- پاسخ قانع کننده به مراجعان و همچنین پاسخ به تماس های تلفنی صورت گرفته از طرف جامعه هدف
- دقت کافی و مطالعه دقیق بخشنامه های ارسالی از مرکز و اجرایی کردن آنها
- بالابردن سطح دانش و آگاهی فردی و به روز بودن آن در امور اجرایی

در این سال هایی که در صندوق شاهد مشغول بودید، چه تجارب کاری ارزشمندی کسب کردید؟



خدمت به جامعه ایثارگرو همچنین این که با چنین خانواده ای بزرگ شدم، از طریق آگهی استخدامی، جذب صندوق ایثار شدم و بعد از مراحل قانونی، مشغول خدمت به این قشر معزز شدم. بعد از ادغام صندوق ایثار و شاهد، با پست کارشناس مالی مشغول خدمت هستم.

چه فرایندهای کاری از خدمات دهی صندوق در حیطه کاری شما انجام می شود؟

- ابتدا متقاضی، فرم درخواست وام را در حضور رابط شهرستان تکمیل می کند و پس از ثبت در سیستم مالی کوثر، مورد تأیید رئیس بنیاد شهرستان قرار می گیرد.



پیشنهادهایی ارائه می‌کنید؟

در حال حاضر، مهم‌ترین چالشی که با آن روبرو هستیم، تقسیم حقوق همسران جانبازان متوفی با فرزندان‌شان است. با توجه به این‌که از مهر ۱۳۹۹ سیستم پرداخت حقوق در بنیاد شهید تغییر یافت و حقوق میان همسر و فرزندان تقسیم می‌شود و به دلیل پایین بودن دریافتی حقوق از دریافت وام محروم شده‌اند، پیشنهاد می‌شود با رضایت فرزندان، تجمیع حقوق به نام همسر صورت گیرد تا بتوانند از دریافت تسهیلات بهره‌مند شوند.

در مدت بیست سال خدمت در صندوق شاهد، با فراز و فرودهای بسیاری مواجه شدم، اما سعی کردم با روش منطقی نسبت به رفع موانع اقدام و اخلاق مداری را سرلوحه کارم قرار دهم که بتوانم با همه همکاران، از جمله شهرستان و استان و مرکز، تعامل خوبی برقرار کنم. همچنین قدرت انتقادپذیری و قناعت را در خودم تقویت کردم که مشکلات اداری و رفتاری را مرتفع کنم و با لطف خدای متعال به اهدافم که خدمت به خلق و جامعه ایثارگر و شاهد و همچنین ارتقای سطح علمی خود در راستای شغلم برسم.

چه پیشنهادهایی برای بهره‌وری بیش‌تر صندوق در راستای خدمات‌دهی به اعضا ارائه می‌دهید؟

پس از استخدام، آموزش نقش مهمی در افزایش بهره‌وری ایفا می‌کند. بهترین راه برای افزایش بهره‌وری، آن است که افراد را تشویق کنیم که چگونه زمان و منابع خود را مدیریت کنند. مستقل کارکردن و دادن آزادی به کارکنان درباره زمان و مکان کار، باعث افزایش بهره‌وری و راندمان کاری آن‌ها می‌شود و همچنین دادن پاداش‌های مالی باعث انگیزه در پرسنل و خودباوری می‌شود. برای جلوگیری از فرسودگی شغلی، سعی کنیم استرس‌های کاری را کم‌تر و با تشویق کارکنان در حیطه‌های مختلف، باعث سلامتی روحی و جسمی آن‌ها شویم و با نظرسنجی‌های مختلف از کارکنان، آن‌ها را در انجام بهتر کارها سهیم کنیم.

از اوقات فراغت و خانواده بگویید؟

اوقات فراغت خود را بیش‌تر در کنار خانواده سپری می‌کنم و به تماشای برنامه‌های تلویزیونی و مسابقات ورزشی و پیگیری اخبار از شبکه‌های خبری می‌پردازم و بعضی موقع به مطالعه کتاب و سرگرمی روزانه و بیش‌تر موقع کارهایی که باعث شادی خانواده می‌شود، از جمله دید و بازدیدهای اقوام. ولی در حال حاضر به دلیل وجود شرایط کرونایی، خیلی کم‌تر شده است و به آموزش درسی بچه‌ها و جمعه‌ها به امر کوهنوردی می‌پردازیم.

اگر بخواهید عملکرد صندوق را در بخش‌های مختلف آسیب‌شناسی کنید، به چه مواردی اشاره و چه



لطفاً ضمن معرفی خود بفرمایید از چه زمانی و چگونه در صندوق مشغول شدید؟

این جانب رضا صلاحی، متولد شهریور ۱۳۵۲ در استان کرمانشاه، شهرستان کرمانشاه هستم. در سال ۱۳۷۷ مدرک کارشناسی مدیریت بازرگانی را از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه اخذ کردم. پس از اتمام دانشگاه حدود دو سال خدمت سربازی را در پایگاه هوایی بندرعباس به عنوان افسر وظیفه در دارایی ارتش گذراندم. پس از مراجعت از سربازی، یکی دو سالی در برخی شرکت‌ها مشغول فعالیت بودم تا این که از سال ۱۳۸۱ با پست کارشناس منابع و مصارف در صندوق شاهد استخدام شدم و از سال ۱۳۸۴ (ادغام با صندوق ایثار) تاکنون، به عنوان کارشناس مالی در خدمت خانواده‌های معظم شاهد و ایثارگر مشغول خدمت هستم. شروع زندگی متأهلی من از سال ۱۳۸۳ آغاز شد که ثمره این ازدواج دو فرزند دختر به نام‌های مبینا و هستی است که مبینا خانم هم اکنون در مقطع اول دبیرستان و هستی جان در کلاس سوم ابتدایی مشغول تحصیل هستند.

چه فرایندهای کاری از خدمات‌دهی صندوق در حیطه کاری شما انجام می‌شود؟
فرایند کاری صندوق را به این شکل می‌توان تشریح

کرد که متقاضی دریافت تسهیلات پس از مراجعه حضوری یا تماس تلفنی یا از طریق اینترنت بانک، از وضعیت بدهکاری و بستنکاری خود اطلاع می‌یابد. چنانچه بدهی به صندوق نداشته باشد، با تکمیل فرم وام در شهرستان مربوطه یا از طریق اینترنت بانک اقدام به ثبت نام وام می‌کند که بعد از طی پروسه چندروزی که از طریق رابط شهرستان شروع و با تأیید استان و در نهایت تأیید مرکز وام به حساب متقاضی کارسازی می‌شود. صندوق شاهد علاوه بر پرداخت وام، فعالیت‌های دیگری دارد، از جمله: ایجاد عضویت اعضای جدید، صدور اسناد مالی و حسابداری، ثبت فیش‌های واریزی، ثبت سندهای اصلاحی، استرداد پس انداز اعضای در قید حیات، استرداد اضافه سرمایه اعضا، ثبت فوتی اعضا و ارسال به بیمه جهت تسویه وام‌های بیمه شده، استرداد پس انداز اعضای فوتی به وراث قانونی، انتقال پس انداز فوتی به حقوق بگیر جایگزین، تهیه گزارش از وام‌ها و استرداد‌های، گزارش در خصوص اقساط معوق و پیگیری تا حصول نتیجه و...

می‌توان گفت بنده به عنوان کارشناس مالی صندوق، علاوه بر ثبت فیش و صدور اسناد مالی، به کمک دیگر دوستان همکار، فعالیت‌های دیگری همچون: ایجاد عضویت اعضا، استرداد پس انداز اعضای در قید حیات و فوتی و تأیید وام‌های ثبت شده را انجام می‌دهیم. به



به خانواده‌های شاهد تشکیل شد، همچنان پرقدرت این هدف مهم رادنیبال و مشکلاتی را که گاهی سرراه این خدمت‌رسانی قرار می‌گیرد، مرتفع کند و به آن هدف غایی که رضایت خدا و در درجه بعد، رضایت شهدا و خانواده‌های اینثارگران است، برسیم. از مواردی که در خدمت‌رسانی به جامعه هدف باید رعایت کرد، یکی این‌که ما باید هرساله عملکرد سال گذشته را دقیق و حساب شده مورد حسابرسی و کنکاش قرار بدهیم و نتیجه بازخورد همکاران و جامعه هدف را در تصمیم‌گیری‌هایمان حتماً لحاظ کنیم تا بتوانیم چراغ راه آینده صندوق قرار دهیم.

نکنه دیگر این‌که بایستی پس از پرداخت وام به جامعه هدف، از آن‌ها بازخوردی داشته باشیم که آیا این وامی که دریافت کرده‌اند، جوابگوی نیازشان بود؟ در چه جاهایی استفاده کرده‌اند؟ و... مسلماً پاسخ به این دست سؤالات، می‌تواند در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیمات ما در آینده بسیار مؤثر باشد. دقیقاً مانند نظام بانکی که برای هر وامی غیر از وام‌های ضروری، عنوانی اعلام می‌شود، مثل وام اشتغال، ازدواج، تعمیرات، مسکن و...

مورد دیگر این‌که، به‌تازگی خیلی از حقوق‌بگیران اقدام به برداشت اضافه‌سرمایه و همچنین استرداد پس‌انداز و درخواست خروج از صندوق را دارند. به نظرم باید یکسری برنامه‌های تشویقی برای این عزیزان قائل شد که اقدام به برداشت و خروج از صندوق نکنند. کما این‌که بانک‌ها برای عدم برداشت یا تسویه مبالغ حتی ناچیز سپرده‌گذاران، بسیار تلاش کرده، به طوری که طرف را به عدم برداشت کل موجودی متقاعد می‌کنند.

مورد دیگری که می‌توان از مهم‌ترین چالش‌های

عبارتی می‌توان عنوان کرد که خدا را شکر رؤسای مناطق، کارشناسان و دیگر همکاران شاغل در استان، هرکدام به‌نوعی در اکثر امور کاری صندوق اشرف کامل دارند و در مواقعی که برخی همکاران به دلایلی حضور نداشته باشند، می‌توانند کارها را رفع و رجوع کنند.

حساسیت‌ها و الزاماتی که در حیطه کاری شما مهم است و پرسنل و دیگر همکارانتان باید بدانند، شامل چه مواردی می‌شود؟

اینثارگران و خانواده‌های این عزیزان، بی‌شک با هیچ قشر دیگری در انقلاب قابل قیاس نیستند. این عزیزان، کسانی بودند که از جانشان گذشتند، به خاطر اعتلای نام مقدس جمهوری اسلامی و همچنین خانواده‌های این عزیزان که هم‌اکنون سعادت خدمتگزاری به این بزرگواران را داریم؛ مانند شهدا و جانبازان، بایستی برای ما عزیز و قابل احترام باشند. ما به عنوان طلایه‌داران ارتباط با این خانواده‌ها، بی‌شک حساسیت‌ها و الزامات خاصی نسبت به دیگر سازمان‌ها بایستی داشته باشیم؛ از جمله: پوشش مناسب اداری، رفتار و برخورد اجتماعی مناسب و به معنی واقعی کلمه، تکریم ارباب رجوع در حد اعلای آن و در بحث کاری هم باید دور از کاغذبازی و نظام بوروکراسی اداری، بتوانیم در کوتاه‌ترین زمان و بهترین کیفیت، کار این عزیزان را رفع و رجوع کنیم.

اگر بخواهید عملکرد صندوق را در بخش‌های مختلف آسیب‌شناسی کنید، به چه مواردی اشاره و چه پیشنهادهایی ارائه می‌کنید؟

خدا را شکر، عملکرد صندوق شاهد هرساله نسبت به گذشته، هم به سبب ورود مدیران کاربلد و تحصیلکرده و هم به دلیل تجربه چندین ساله همکاران و استفاده از سیستم‌های مالی و اداری به‌روزتر، از وضعیت بسیار مناسبی برخوردار هستند.

بایستی اذعان داشت هر سازمانی هر قدر هم کیفیت کار مثبت باشد، باز خروجی آن‌ها از طریق افراد برون سازمانی مورد نقد و بررسی قرار خواهد گرفت. پس بایستی صندوق شاهد همان طوری که در دهه ۷۰ با هدف پرداخت وام

صندوق در استان‌ها نام برد، عدم ارتباط و همکاری لازم مدیران استانی در موارد مختلف با کارکنان صندوق است. هرچند این ارتباطات در استان‌های مختلف با هم متفاوت است، ولی جا دارد این مدیران عزیز توجه بیش‌تری به همکاری و همراهی با کارکنان صندوق داشته باشند؛ چراکه صندوق از سال‌های دور تاکنون ثابت کرده که به معنی واقعی توانسته است بازوی توانمند بنیاد شهید در پیشبرد اهداف سازمانی باشد.

در این سال‌هایی که در صندوق مشغول بودید، چه تجارب کاری ارزشمندی کسب کردید؟

خدمت در صندوق شاهد در کنار همکاران خوب و دوست‌داشتنی، می‌تواند بسیار مثبت و ارزنده باشد؛ چراکه زمانی که محیط کار از هر لحاظ سالم باشد و همکاران بدانند که در محیطی آرام و بدون استرس و نگرانی کار می‌کنند، مسلماً باعث می‌شود هم‌راندان کاری بالا بروند و هم خروجی کار برای جامعه هدف، مثبت ارزیابی شود. غیر از محیط کار و دوستان خوب، می‌توانم از یکی دو رویداد که در این سال‌ها در ذهنم مانده است، به عنوان خاطره کاری یاد کنم. یکی از این رویدادها در سال ۱۳۸۵ بود که پرونده‌های شهدا و جانبازان و آزادگان عزیز که از سه نهاد ایثارگری جمع‌آوری شده بود، بایستی پالایش و به عبارتی سیستمی و یکپارچه می‌شدند که خدا را شکر بنده توانستم از صفر تا صد این طرح شرکت کنم که تجربه‌ای نو و جالب بود که همیشه به نیکی از آن یاد می‌کنم. از اتفاقات دیگری که از سال‌های خدمتم در ذهنم باقی مانده، زلزله سال ۹۶ سرپل ذهاب است که از خاطرات بد و فراموش‌نشدنی بود که باعث ازدست‌دادن تعداد زیادی از هموطنان و همشهری‌های عزیزم شد. ولی جدا از آلام و دردهای ناشی از این حادثه، می‌توان به خدمت‌رسانی بنده و همکاران صندوق شاهد در استان کرمانشاه و تعدادی از استان‌ها اشاره کرد که الحق والانصاف صادقانه و بسیجی‌وار در کنار ما خدمت‌رسانی کردند و خدا را شکر می‌کنم در مدت دو هفته‌ای که در این شهرستان حضور داشتم، توانستم با وجود تمام محدودیت‌ها و کمبودها، حداکثر خدمت‌رسانی را به عنوان یک عضو کوچک از خانواده بزرگ صندوق شاهد انجام بدهم.

چه پیشنهادهایی برای بهره‌وری بیش‌تر صندوق در راستای خدمات‌دهی به اعضا ارائه می‌دهید؟

بی‌شک صندوق شاهد مانند هر سازمانی، به دنبال خدمات‌دهی بهتر و مطلوب‌تر، هم به کارکنانش و هم به جامعه هدف است که جهت نیل به این مهم بایستی قبل از هر چیز به نیازهای کارکنان توجه داشت؛ چراکه ثابت شده است زمانی که کارکنان یک سازمان دغدغه خاصی نداشته باشند، راندمان کاری خود به خود بالا خواهد رفت. برای نیل به این منظور بایستی در ابتدا آموزش همکاران در اولویت قرار بگیرد که الحمدالله در سنوات جاری صندوق با ایجاد واحد آموزش، به این مهم تا حدود زیادی دست پیدا کرده است. در کنار آموزش و ارتقای سطح دانش کارکنان، می‌توان به عملکرد کارکنان در محیط کار اشاره کرد که باید مدنظر قرار گیرد و همچنین رفاهیات همکاران، از جمله: ارتقای پست، حقوق و دستمزد، پرداخت وام‌های مسکن - ضروری و... با حداقل کارمزد و همچنین امنیت شغلی کارکنان، توجه به ورود و خروج‌های کارکنان، از اموری است که بایستی مدنظر مدیران قرار بگیرد.

از اوقات فراغت و خانواده بگوئید؟

اوقات فراغت بنده بیش‌تر در کنار خانواده سپری می‌شود و قسمتی از آن را نیز اگر بتوانم به ورزش و پیاده‌روی و همچنین پیگیری اخبار روز از طریق تلویزیون و شبکه‌های اجتماعی اختصاص می‌یابد و اغلب پایان هفته هم سرکشی و دیدار با بزرگ‌ترهای خانواده و فامیل.

سخن پایانی؟

بنده به عنوان کوچک‌ترین عضو از خانواده بزرگ صندوق شاهد، به عنوان یادآوری، خدمت همه همکاران عرض می‌کنم که بی‌شک خدمات‌رسانی به خانواده‌های شاهد و ایثارگر، سعادت است که نصیب هر کسی نمی‌شود و ما باید خدا را شاکر باشیم که این سعادت نصیبمان شده است که در خدمت این عزیزان باشیم. بایستی جهت این خدمت بر خودمان بی‌الیم و مطمئن باشیم که اثرات مادی و به خصوص معنوی این خدمت، چه در گذشته و چه در آینده، در زندگی یکایک ما باعث تأثیرات بسیار خوبی خواهد شد.

متاورس و سبک جدید زندگی



درس بخوانند و کار و بازی کنند. این دنیای جدید همچنین جنبه‌های دیگر زندگی برخط (آنلاین)، مانند خرید و فعالیت در رسانه‌های اجتماعی را نیز دربرمی‌گیرد.

در واقع با اتصال و تجمیع جنبه‌های برخط در یک جهان یکپارچه مجازی، انسان‌ها قادر خواهند بود که زندگی مجازی خود را به همان شیوه زندگی فیزیکی خود ادامه دهند؛ مثلاً به کنسرت مجازی و سفر آنلاین بروند، اثر هنری مجازی خلق کنند یا از نمایشگاه این‌گونه آثار هنری بازدید کنند و در جریان خرید یک لباس دیجیتال، آن را امتحان کنند. فیس‌بوک برای ساخت جهان مجازی «متاورس» ده هزار نفر در اروپا استخدام می‌کند. همچنین در جریان دورکاری، همکاران فعال در یک شرکت می‌توانند به جای دیدن و شنیدن یکدیگر، با استفاده از تماس‌های صوتی و تصویری با هم در یک دفتر مجازی کار کنند

متاورس چیست و در این دنیای جدید چه کارهایی می‌شود انجام داد؟

متاورس (Metaverse) یا فراجهان، تازه‌ترین واژه و مفهومی است که تخیل صنعت فناوری جهان را به خود جلب و مشغول کرده است. اما این تخیل بی‌انتها، چه فضای نو و چه دنیای جدیدی برای ما طراحی کرده است؟

تصور کنید که اینترنت زنده شده یا دست‌کم به صورت سه‌بعدی ارائه شده است. در این صورت، یک «محیط مجازی» شکل می‌گیرد که می‌توانید به جای تماشای آن روی صفحه نمایش، وارد آن بشوید. بدین ترتیب، با دنیایی از بخش‌های مجازی بی‌پایان و به هم پیوسته مواجه می‌شوید که در آن افراد می‌توانند با استفاده از هدست‌های واقعیت مجازی، عینک‌های واقعیت افزوده، برنامه‌های گوشی‌های هوشمند یا دیگر ابزارهای مشابه یکدیگر را ملاقات کنند، با هم

و از حضور یکدیگر بهره‌مند شوند. فیس‌بوک، نرم‌افزار ایجاد اتاق کارهای مجازی را به نام هاریزون ورک‌رومز (Horizon Workrooms) راه‌اندازی کرده که با استفاده از هدست‌های واقعیت مجازی موسوم به اوکیولس (Oculus) که حدود سیصد دلار قیمت دارد، قابل اجراست.

اما فقط فیس‌بوک نیست که در حوزه متاورس فعال شده، شرکت‌های مایکروسافت و این‌ویدیا (Nvidia) نیز وارد فرادنیای شده‌اند، ولی هنوز نحوه اتصال بسترهای برخط (پلتفرم‌های آنلاین) شرکت‌های فناوری شناسایی نشده است؛ چراکه متاورس یک فضای یکپارچه مجازی است، شرکت‌های فعال در آن ناگزیرند که در مورد استاندارد مشخصی برای ارائه فضاهای زیرمجموعه فراجهان به توافق برسند.

مارک زاکربِگ، بنیانگذار و مدیرعامل فیس‌بوک که به‌تازگی نام این شرکت را به «متا» تغییر داده، معتقد است که متاورس نسل بعدی اینترنت است که با افزایش مشارکت شرکت‌ها پیشرفت بسیاری خواهد داشت و بخش بزرگی از اقتصاد دیجیتال را از آن خود خواهد کرد. مارک زاکربِگ، نام کمپانی فیس‌بوک را به «متا» تغییر داد تا بهتر بتواند رؤیای متاورس را دنبال کند. عبارت متاورس، جدید نیست، اما اکنون اهالی «سیلیکون ولی» با جدیت بیش‌تری سراغ آن رفته‌اند و تلاش دارند آن را با اینترنت فعلی که کمی هم حوصله‌سربر شده است، جایگزین کنند. چاشنی آن هم می‌شود واقعیت افزوده، مجازی و گسترده. در این مطلب، به توصیف متاورس می‌پردازیم و هرآنچه را که لازم است بدانید، به زبان ساده بیان کردیم.



توضیح مفهوم متاورس دشوار است؛ زیرا این فناوری، فیزیکی و ملموس نیست و وجود خارجی ندارد. درست مانند این است که بخواهید اینترنت را برای شخصی که در دهه ۵۰ میلادی زندگی می‌کند، توصیف کنید. با این حال، ما اکنون ابزار متاورس را به صورت گسترده داریم و می‌توانیم به کمک آن‌ها متاورس را توصیف کنیم.

مفهوم حقیقی متاورس چیست؟

بهتر است برای تعریف متاورس، از نقل قول آقای متیو بال (Matthew Ball) استفاده کنیم؛ شخصی که اشراف کاملی بر این فضا داشته و از مدیران سایت متاورس پرایمر (Metaverse Primer) به شمار می‌رود. او متاورس را این چنین تعریف می‌کند:

«متاورس، شبکه‌ای گسترده از جهان‌ها و شبیه‌سازی‌های سه‌بعدی پایدار است که به صورت آنی و لحظه به لحظه پردازش می‌شود که در آن هویت اشخاص، اشیای فیزیکی، تاریخ بشر و حتی سیستم‌های پرداختی، پیوستگی خودشان را حفظ می‌کنند. این مجموعه می‌تواند همزمان تعداد زیادی از افراد را به صورت مجازی در خود جای دهد، بدون آن‌که لازم باشد این افراد در یک مکان فیزیکی حضور داشته باشند.»

مارک زاکربِگ که با تغییر نام فیس‌بوک به متا، تلاش کرده است که رنگ و بویی جدی‌تر به این دنیا بدهد، تعبیری ساده‌تر از متاورس را ارائه می‌کند: «متاورس، مجموعه‌ای از فضاهای مجازی محسوب می‌شود که می‌توان در آن‌ها افرادی را که در یک فضای فیزیکی کنار یکدیگر نیستند، گرد هم جمع و میان آن‌ها رابطه برقرار کرد.»

البته دسته‌بندی‌های دیگری هم درباره متاورس وجود دارد که راف کاستر (Raph Koster) آن‌ها را ارائه می‌کند و در آن دنیاها، آنلاین، فرضیه چندجهانی و متاورس‌ها را از یکدیگر متمایز کرده است. از دیدگاه کاستر، دنیاها، آنلاین، فضاهای دیجیتالی است (از فضاهای سرگرم‌کننده سه‌بعدی بسیار جذاب گرفته



با این حال، اکنون پلتفرم‌هایی وجود دارد که دست‌کمی از متاورس وعده داده شده توسط اهالی سیلیکون ولی ندارد. برای مثال، تیم سوئینی (Tim Sweeney)، مدیرعامل شرکت اپیک گیمز (Epic Games)، ناشر بازی فورتنایت و مارک زاکربگ، مدیرعامل فیس‌بوک، با مشارکت یکدیگر در حال تلاش برای ساخت یک متاورس هستند.

این دو اغلب مواقع می‌گویند در حال ساخت متاورسی هستند که در حقیقت بخشی از یک متاورس بزرگ‌تر محسوب می‌شود. یعنی درست مانند شبکه اجتماعی فیس‌بوک و دیگر شبکه‌های اجتماعی که بخش کوچکی از فضای بسیار گسترده اینترنت هستند. فیس‌بوک به تازگی با انتشار بیانیه‌ای اعلام کرده است که یک شرکت به تنهایی نمی‌تواند یک متاورس را ایجاد کند. البته در کل می‌توان گفت متاورس برای توصیف یک پلتفرم که معیارهای فوق‌الذکر را دارد، به کار می‌رود.

تا فضاهایی که بر پایه متن ایجاد شده است). فرضیه چندجهانی در حقیقت به چند دنیای متفاوت از یکدیگر اشاره می‌کند که با یک شبکه به یکدیگر متصل شدند و ساختار و قوانین آن‌ها یکسان نیست. در نهایت، از نظر کاستر، متاورس، در حقیقت چند جهان ترکیب شده با یکدیگر است که بیش‌تر با دنیای واقعی تعامل دارند و در آن‌ها عناصر مجازی و حقیقی مثل واقعیت مجازی، اتاق‌های پرو مجازی برای مغازه‌های واقعی و حتی اپلیکیشن‌هایی مانند گوگل مپس با یکدیگر ترکیب شده‌اند.

آیا همین الآن هم در متاورس زندگی می‌کنیم؟

در بسیاری از بحث‌های کنونی، ثبت متاورس به عنوان مجموعه‌ای ثابت از ویژگی‌ها در نظر گرفته نمی‌شود. متاورس در حقیقت واژه آرمانی برای آینده دنیای دیجیتال است که با آمیخته شدن با زندگی‌ها و افراد حقیقی، شکل ملموس‌تری به خود گرفته است.

چه چالش‌هایی پیش‌روی متاورس است؟

چالش‌های متاورس می‌تواند در گذر زمان زیاد شود، اما همین‌الآن هم اگر نگاهی به این پلتفرم بیندازیم، می‌بینیم که این چالش‌ها کم نیست. برای مثال، تمامی پلتفرم‌ها و شرکت‌ها باید از کدهای هم پشتیبانی کنند. به نوعی هر پلتفرمی که وارد متاورس می‌شود، باید از تمامی خصوصیات، جزئیات، آیتم‌ها، ویژگی‌ها و هر چیزی که فکرش را بکنید، پشتیبانی کند تا مثلاً شما بتوانید با لباسی که مختص بازی فورتنایت است، وارد دنیای ماینکرفت شوید، بی‌آن‌که مشکلی در نمایش یا کارکرد آن لباس به وجود آید.

با این حال، انجام این کار در دنیایی که از نظر فنی و زیباشناختی با یکدیگر متفاوت است، امکان‌پذیر نیست. حتی اگر مشکلاتی مثل عدم پشتیبانی از فرمت را هم در نظر بگیریم، شیء بسیار ساده‌ای مثل مدل سه‌بعدی یک کلاه، ممکن است روی سربیک کاراکتر شبه لوگویی در بازی روبلاکس خوب به نظر برسد، اما بی‌شک برای یک آواتار پیکسلی در ماینکرفت مناسب نباشد. همچنین ممکن است یک فضای مجازی از قابلیت‌هایی، مثل پخش موسیقی پشتیبانی کند و فضای دیگر اصلاً از این قابلیت پشتیبانی نکند.

چنین دنیایی که ما آزادانه در آن سفر کنیم و تمامی خصوصیات آواتار خود را میان فضای‌های مختلف متاورس حفظ کنیم، جذاب است، اما بدون تردید طراحی آیتم‌ها به اشکال مختلف، کار دشواری است و برخی از طراحی‌ها ارزش صرف هزینه را ندارند. شما کافی است حجم کدی را که برای پشتیبانی این دنیاها از هم لازم است، تصور کنید یا حتی به فضای ذخیره‌سازی آن فکر کنید تا متوجه چالش‌های آن بشوید.

یکی دیگر از چالش‌های متاورس و ضعف‌های نسبت به اینترنت، این است که در اینترنت فعلی، نیازی به خرید و استفاده از کامپیوترها، کنسول‌های بازی و هدست‌های واقعیت مجازی گران‌قیمت با قابلیت پشتیبانی از محیط مجازی با جزئیات فراوان نیست. این را هم در نظر بگیرید که ممکن است افرادی با مشکلات حرکتی یا اینترنت ضعیف که در حرکت دادن



چرا کلمه متاورس، کلمه مفیدی است؟ کلمه اینترنت معمولاً برای اشاره به اپلیکیشن‌های موبایل، وبسایت‌ها و تمام سرویس‌های زیرساختی به کار می‌رود. آیا نمی‌توان دنیا‌های مجازی را نیز در اینترنت ایجاد کرد؟

ما چگونه می‌توانیم از دارایی‌های خود در متاورس حفاظت کنیم؟

اغلب افراد متخصص معتقدند ان اف تی‌ها بهترین راه حل برای این موضوع به شمار می‌روند. ارزهای قابل معاوضه یا حتی ان اف تی‌ها ماهیت پیچیده‌ای دارند؛ اما یکی از مهم‌ترین خصوصیات آن‌ها، این است که روش مناسبی برای ثبت مالکیت یک کالای مجازی خاص به حساب می‌آیند.

ایجاد کالاهای مجازی و انتقال آن‌ها در متاورس، اهمیت بسیار زیادی دارد و بخش مهمی از متاورس را درگیر خود می‌کند. بنابراین انواع مختلف ارزهای غیرقابل معاوضه به صورت بالقوه می‌تواند برای متاورس باشد. به بیان ساده‌تر، چنانچه یک پیراهن مجازی در یکی از چند صد پلتفرم متاورس بخرید، می‌توانید آن را به صورت ان اف تی در بیاورید و از آن در دیگر پلتفرم‌های متاورس استفاده کنید.

بسیاری از طراحان، اکنون در حال فروش آواتارهایی هستند که به ان اف تی تبدیل می‌شوند و گاهی اوقات هم این آواتارها را با مبالغ نجومی به فروش می‌رسانند؛ چراکه معتقدند در آینده و در متاورس، افراد به دنبال پیوستگی هویت خود هستند و ثابت بودن یک آواتار می‌تواند اهمیتی دوچندان داشته باشد.

آواتارها در اطراف یک محیط سه بعدی که به صورت لحظه‌ای پردازش می‌شود، به مشکل برخوردند.

همچنین افراد نابینا و کم بینا هم ممکن است در هنگام حضور در متاورس با مشکل مواجه شوند؛ زیرا نرم افزارهای صفحه خوان به آن‌ها کمک می‌کند متون وبسایت‌ها را به راحتی بخوانند، اما گشت و گذار در فضایی مبتنی بر تصویر برای چنین افرادی دشوار است؛ البته متخصصان می‌توانند مشکلات مرتبط با حضور چنین افرادی در متاورس‌ها و بهره‌مندی از آن‌ها را کم‌تر کنند؛ اما برطرف کردن مشکلات یا حداقل کاهش آن‌ها، زمان زیادی می‌طلبد و در کوتاه مدت امکان پذیر نیست.

هزینه راه اندازی متاورس نیز می‌تواند چالشی بزرگ باشد. در حال حاضر بسیاری از این کمپانی‌ها به کمک تبلیغات سرپا هستند. حال دنیایی را تصور کنید که برای وارد شدن به یک فضای مجازی، مانند لباس فروشی آنلاین، باید تبلیغی یک دقیقه‌ای را تماشا کنید. این را تعمیم بدهید به کوکی‌ها، تبلیغات پاپ آپ و هزاران نوع دیگر از تبلیغاتی که اکنون در اینترنت می‌بینیم.

آیا متاورس می‌تواند جایگزین اینترنت شود؟

مارک زاکربرگ، متاورس را توصیفی از اینترنت می‌داند و معتقد است این فناوری، نسخه ارتقا یافته از اینترنت محسوب می‌شود که کاربران در آن می‌توانند تجربه‌ای متفاوت نسبت به تجربه کار با اپلیکیشن‌های دوبعدی و صفحات وب داشته باشند. سونی هم نظر مشابهی دارد و این کمپانی هم متاورس را نوعی زمین بازی آنلاین می‌داند که کاربران می‌توانند همراه با دوستان خود از انجام بازی‌های چند نفره‌ای مثل فورتنایت یا تماشای فیلم و سریالی در نتفلیکس و دیگر پلتفرم‌های استریم ویدیو مشابه لذت ببرند؛ بنابراین اگر به متاورس به عنوان فضایی برای بازی کردن، تماشای فیلم و خرید آیتم‌های مجازی نگاه کنیم، می‌بینیم که چنین فضایی شباهت بسیاری به اینترنت دارد.

البته این را در نظر بگیرید که یکی از مزایای اصلی

متاورس، القای حسی جدید به کاربر است. به عبارت دیگر، متاورس این حس را به شما القا می‌کند که در یک فضا حضور فیزیکی دارید و می‌توانید با دیگر افراد ارتباط و تعامل برقرار کنید؛ مثلاً چنانچه با همکاران خود در یک متاورس حضور داشته باشید، می‌توانید در سرویسی مثل Spatial و Facebook Horizon دور یک میز مجازی در کنار یکدیگر جمع شوید. بی شک حضور مجازی در چنین فضایی، بهتر از مشاهده کردن افراد در پنجره‌های کوچک ایجاد شده در کنار یکدیگر در مانیتور است.

اما برای این که یک متاورس بتواند جایگزین اینترنت شود، باید بخش‌های جدیدی به آن اضافه کنید. به عنوان مثال، ایجاد یک اتاق پرو مجازی در متاورس باعث می‌شود بتوانید در چنین فضایی ظاهر خود با لباس‌های مختلف را به راحتی برانداز کنید؛ بی شک این کار نیازمند ایجاد یک فروشگاه مجازی کامل نیست و فقط کافی است بین مدل‌های دوبعدی و سه بعدی سوییچ شود.

اگر بخواهیم اینترنت و متاورس را خیلی ساده با یکدیگر مقایسه کنیم، می‌توانیم به اینترنت همراه اشاره کنیم. اگرچه اینترنت همراه باعث ایجاد یکسری سرویس مبتنی بر اپلیکیشن شده یا حتی جایگزینی برای وبسایت‌های قدیمی با قالب دسکتاپ ایجاد کرده، اما به طور کامل باعث منسوخ شدن سایت‌های مختص دسکتاپ نشده است.



آشنایی با بهداشت روان

زهرا افخم رضایی (کارشناس اطلاع‌رسانی و بهره‌دهی)

مقدمه

بهداشت روان، بخش لاینفکی از بهداشت عمومی است؛ چراکه موجب آگاهی فرد از عناصر شناختی و عاطفی و توانایی برقراری رابطه با دیگران می‌شود. در واقع با داشتن تعادل روانی، بهتر می‌توان استرس‌های زندگی را مدیریت و مفیدتر و مؤثرتر در جامعه عمل کرد. دستیابی به تعادل روانی و به فعلیت درآوردن آن نیز با اختلالات روانی و تأثیر آن بر سلامت روان غیرممکن است. پیشگیری و درمان این اختلالات، با توانمندسازی تمام توانایی‌های فرد هموار می‌شود.

از آنجایی که رشد و تعالی انسان براساس و پایه بهداشت روان استوار است، بنابراین همواره در معرض مسائل بهداشت روان قرار دارد و زندگی می‌کند.

ما امروزه در عصری زندگی می‌کنیم که بهداشت روانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چراکه به موازات پیشرفت‌های تکنولوژی، صنعتی، اقتصادی و اجتماعی، نابسامانی‌های روانی روزبه‌روز در حال گسترش است و بسیاری از افراد از ناراحتی‌های روانی به شدت رنج می‌برند و نه تنها خود در عذاب هستند، بلکه خانواده و در نهایت جامعه را نیز دچار مشکل می‌کنند. آمارهای موجود در بسیاری از کشورهای جهان، حاکی از آن است که امروزه بیماری‌های مزمن، نظیر: دیابت، سرطان، بیماری‌های قلبی - عروقی و ریوی، از دلایل اصلی مرگ و میر محسوب می‌شود. بیماری‌های مزمن در مقایسه با بیماری‌های حاد، آرام‌تر و آهسته‌تر گسترش می‌یابد و شدیدتر تحت تأثیر عوامل روانی محیطی و روش زندگی قرار می‌گیرد. گزارش از بخش خدمات انسانی و بهداشتی آمریکا در سال ۱۹۹۰ حاکی از آن است که ۵۰ درصد مرگ و میرها

در آمریکا به رفتارهایی از سبک زندگی فرد وابسته است که به طور بالقوه قابل پیشگیری و تغییر است.

در سال ۱۳۸۱ در کشور، شیوع اختلالات روانی با آمار بیش از ۲۱ درصد (سیمای سلامت روان کشور ۱۳۸۰)، بیش از دو میلیون معتاد آشکار و در حد یک یا دو برابر دیگر معتاد پنهان، افزایش آمار طلاق، کاهش آمار ازدواج، افزایش بیماری‌های قلبی - عروقی، افزایش خودکشی یا اقدام به خودکشی، اختلالات رفتار جنسی و افزایش بیماری‌های جسمی با فشار روانی، ایدز، فحشا، قتل، رشوه، خشونت و پرخاشگری که به صورت اپیدمی درآمده است، همه ناشی از یک خلأ است که مسئله پیچیده‌ای نیست، بلکه بشر امروزه خودش، زندگی و اهداف خویش را گم کرده، این همه امکانات و ابزار رفاهی برای بشر اِیمن شده است، اما بشر خودش را در برابر زندگی گم کرده است.

تجرباتی که از مشاهده مراجعان گوناگون به دست آمده است، به این واقعیت اذعان دارد که بیش از ۹۰ درصد افراد تاکنون تعریف درستی از زندگی و هدف و معنای آن برای خود مشخص نکرده‌اند و بدتر از آن، تاکنون لحظه‌ای فکر نکرده و از خود سؤال نکرده‌اند که زندگی یعنی چه؟

اگر امروز بیش از پانصد میلیون بیمار روانی در دنیا وجود دارد که دو سوم آن را زنان و جوانان تشکیل می‌دهند، سازمان جهانی بهداشت پیش‌بینی کرده است که در سال ۲۰۲۰ اولین بیماری، بیماری‌های قلبی - عروقی و دومین آن افسردگی است.

بدین جهت، یک موضوع اساسی، از یاد رفته و آن هویت خود انسان است و این هویت باز نمی‌گردد، مگر تعریف درستی از خود بداند و زندگی را بشناسد و بالاتر از آن معنایی برای خود بسازد.



بهداشت روانی

بهداشت روانی از دیدگاه لازاروس^۱، عبارت است از: «استعداد روان برای هماهنگی، خوشایند و مؤثر کارکردن، برای موقعیت‌های دشوار انعطاف پذیر بودن و برای بازیابی تعادل خود توانایی داشتن» همان طور که می‌دانیم، واژه سلامت روان، بخش اجتناب ناپذیر در زندگی انسان است و سلامت روانی از جمله مواردی است که می‌تواند بر همه جنبه‌های زندگی مؤثر باشد. دنیای امروز با وجود دستیابی به تکنولوژی پیشرفته، نمی‌تواند پاسخگوی موضوع اساسی زیاده‌رفته باشد که هویت خود انسان است. این هویت با زخمی‌گردد، مگر فرد تعریف صحیحی از خود و زندگی پیدا کند و معنایی برای زندگی خویش بسازد.

سلامت روان

درباره تاریخچه جنون و بیماری روانی، دو تعریف مشترک از سلامت روان را می‌توان یادآور شد: یکی عدم

وجود بیماری روانی، دیگری حالت بهزیستی. هر دو تعریف کاهش‌گراست که تعریف موضوعی، با تمسک به نبود متضاد آن، فقط نوعی جانشین‌سازی زیرکانه و طفره رفتن است و فهم ما را بیش‌تر نمی‌کند. این واقعیت که همین اصطلاح (سلامت روان) به معنای متضاد فرضی آن (بیماری روانی) هم استفاده می‌شود، آشفتگی^۲ بیش‌تری به وجود می‌آورد. این آشفتگی به نادیده‌گیری و عدم انسجام مفهومی سلامت روان منجر شده است.

از دیدگاه «فروم»، سلامت روان، توانایی عشق ورزیدن و خلق کردن است؛ نوعی حس هویت مبتنی بر تجربه خود به عنوان موضوع و عامل قدرت خود که همراه است با درک واقعیت درون و بیرون از خود و رشد واقع‌بینی و استدلال. سلامت روان، یعنی هماهنگی بین ارزش‌ها، علاقه و نگرش‌ها در حوزه عمل افراد که در نتیجه برنامه‌ریزی واقع‌بینانه برای زندگی و تحقق هدفمند مفاهیم زندگی است.

2 . confusion

1 . Lazarus



سلامت روان، پیش از آن که علم یا فعالیت بالینی باشد، موضوع بسیار مهم و حیاتی است؛ سلامتی است که تعهدات اجتماعی و انسانی را دربرمی گیرد.

سلامتی، سرچشمه زندگی است، نه وسیله ای برای آن. سلامتی، مفهوم کاربردی دارد که افزون بر توانایی جسمانی افراد، بر جنبه های روانی و اجتماعی آنان نیز اثر میگذارد.

سلامت همه جانبه، یعنی آرزو و هدف دیرینه و اساسی آدمی. سلامت روان، نیاز اساسی انسان است که فرد پیوسته در جهت رسیدن به آن و ارتقای آن تلاش می کند. در سال ۱۹۴۸، کمیسیون مقدماتی سومین کنگره جهانی بهداشت روانی، برای بهداشت روانی، تعریفی دو قسمتی ارائه می کند:

۱. بهداشت روانی، حالتی است که از نظر جسمی، روانی و عاطفی، در حدی که با بهداشت روانی دیگران انطباق داشته باشد، برای فرد مطلوبترین رشد را ممکن می سازد.

۲. جامعه خوب، جامعه ای است که برای اعضای خود چنین رشدی فراهم می آورد. در عین حال، رشد خود را تضمین می کند و نسبت به دیگر جوامع، بردباری نشان می دهد.

۳. سلامت روان، زمینه تخصصی در محدوده روانپزشکی است و هدف آن، ایجاد سلامت روان به وسیله پیشگیری از ابتلا به بیماری های روانی، کنترل عوامل مؤثر در بروز بیماری های روانی، تشخیص زودرس بیماری های روانی، پیشگیری از عوارض ناشی از برگشت بیماری های روانی و ایجاد محیطی سالم برای برقراری روابط صحیح انسانی است.

در نتیجه، سلامت روان عبارت است از ظرفیت فرد، گروه و محیط برای تعامل با یکدیگر به شیوه هایی که آسایش ذهنی، رشد بهتر و استفاده از توانایی های ذهنی (شناختی، عاطفی و ارتباطی) برای پیشبرد اهداف عادلانه فردی و جمعی را به همراه دارد و در نهایت، اکتساب و حفظ شرایط برابری و مساوات را در پی دارد.

سلامت روان، شامل توانایی زندگی کردن همراه با شادی و بهره وری، بدون وجود دردسرهاست.

در واقع سلامت روان، مفهوم انتزاعی و ارزیابی نسببگیر است از روابط انسان با خود، جامعه و ارزش هایش... و نمی توان آن را جدا از دیگر پدیده های چندعاملی فهمید که فرد را به موازاتی که در جامعه به عمل می پردازد، می سازند.

سلامت روان، شیوه سازگاری آدمی با دنیاست. انسان هایی که مؤثر، شاد و راضی هستند و حالت یکنواخت خلقی، هوش هوشیارانه، رفتار ملاحظه گرانه اجتماعی و گرایش شاد را حفظ می کنند.

سلامت روان، به این مفهوم است که شخص در خود توان سازگاری، رغبت، ذوق زندگی و خودسازی را به دست می آورد.

سلامت روان، ظرفیت رشد و نمو شخصی و در واقع موضوعی مربوط به پختگی است.

سلامت روان، در قیاس با سلامت جسم نیست، بلکه به دیدگاه و سطح روانشناختی ارتباطات فرد - محیط اشاره دارد. بخش مرکزی سلامت، سلامت روان است؛ زیرا تمامی تعاملات مربوط به سلامتی به وسیله روان انجام می شود.

سلامت روان، ظرفیت کامل زندگی کردن به شیوه ای است که ما را قادر به درک ظرفیت های طبیعی خود می کند و به جای جدا کردن ما از دیگر انسان هایی که دنیای ما را می سازند، نوعی وحدت میان ما و دیگران به وجود می آورد.

به سخن کینزبرگ^۱، سلامت روان برگرفته است از چیرگی انسان در تماس شایسته با محیط، به ویژه در سه زمینه بایسته زندگی، یعنی عشق، کار و تفریح.

1. Kinsberg



زیادی داشته باشد. اولین معنای آن، مطابقت با هنجار است. مطابقت با هنجار، یعنی قبول رفتارهای استاندارد. بهنجار، کسی است که به انتظارات اجتماعی پاسخ می‌دهد، بدین معنا که طبق انتظارات اجتماعی رفتار می‌کند. دومین معنای بهنجار، مفهوم میانگین است. معادل دانستن بهداشت روانی با میانگین، به خاطر عدم پویایی یا ترک آن، اغلب انتقاد شده است. این مفهوم، بهداشت روانی را ایستا فرض می‌کند، اما واقعیت غیر از این است. در وجود انسان، هر چیزی تحرك دارد و تغییر می‌کند. هنجار یعنی قاعده‌ای که رفتار مورد قبول در يك گروه را تعیین می‌کند.

به عقیده انجمن کانادایی، نشانه‌هایی پیدا می‌شود که ما را از دشواری‌های روانی، به ویژه در خود فرورفتن، پرخاشگری، خودمداری، بی‌اعتمادی شدید، بی‌خوابی، اضطراب، خیال‌بافی، هیپوکندری^۱، ضعف در کنترل هیجان، نوسان‌های خلقی، احساس ناتوانی و وابستگی مطلع می‌سازند. در واقع، روبروشدن با واقعیت، سازگارشدن با تغییرات، گنجایش داشتن با اضطراب‌ها، کم‌توقع بودن، احترام قائل شدن به دیگران، دشمنی نکردن با دیگران و کمک‌رساندن به مردم، از جمله شرایط بهداشت روانی است.

به باور لوینسون^۲، سلامت روان در سایه این‌که فرد چه احساسی نسبت به دنیای پیرامون، محل زندگی، اطرافیان، چگونگی سازش با میزان درآمد و شناخت موقعیت مکانی و زمانی خویش دارد، شکل می‌گیرد.

از دیدگاه «ابوعلی سینا» سلامت روان به معنی تعادل روان است و علایم آن این است که انسان با عقل خویش آنچه موجب زینت روانش می‌شود و او را به خدا نزدیک می‌گرداند، برمی‌گزیند و تمام ابعاد فکری خویش را شکوفا می‌سازد و بین آن‌ها هماهنگی و تعادل برقرار می‌کند.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، سازگاری با محیط اهمیت بسیاری دارد. طبق این تعاریف، شخصی که بتواند با محیط خود (اعضای خانواده، همکاران، همسایگان و به‌طور کلی اجتماع) خوب سازگار شود، از نظر بهداشت روانی بهنجار خواهد بود. این شخص با تعادل روانی رضایتبخش پیش خواهد رفت، تعارض‌های خود را با دنیای بیرون و درون حل خواهد کرد و در مقابل ناکامی‌های اجتناب‌ناپذیر زندگی مقاومت خواهد داشت. اگر کسی توان انجام دادن این کارها را نداشته باشد و در نتیجه با محیط خود به شیوه نامناسب و دور از انتظار برخورد کند، از نظر روانی بیمار محسوب خواهد شد؛ زیرا با این خطر روبرو خواهد بود که تعارض‌های حل نشده خود را به صورت نوروژ (اختلال‌های خفیف رفتاری) نشان می‌دهد و به شخص نوروتیک تبدیل می‌شود.

بنابراین بهداشت روانی مردم از اهمیت بسزایی برخوردار است و به همین دلیل، امروزه جوامع مختلف بسیج شده‌اند تا سیاست‌های مربوط به بهداشت روانی و پیش‌بینی بیماری‌های روانی را سازمان دهند. این سیاست‌ها که می‌توانند ارزش‌های انسانی و اقتصادی بسیار بالایی داشته باشند، ایجاب می‌کنند که پیش از هر چیز، نیازهای بهداشت روانی شناخته شود. منظور از نیازهای بهداشت روانی، این است که عوامل تضمین‌کننده آن را بشناسیم و به علت‌های اختلال آن پی ببریم و با چگونگی درمان بیماری‌های روانی آشنا شویم.

رابطه بهداشت روان و بهنجاری

فردی که بهداشت روانی خوبی دارد، معمولاً بهنجار در نظر گرفته می‌شود. کلمه بهنجار می‌تواند معانی

1. hypochondri

2. Levinson

بهداشت روان از نگاه مکاتب روان‌شناسی

در مکتب زیست‌گرایی در مطالعه رفتار انسان، بیش‌ترین اهمیت بر بافت‌ها و اعضای بدن است. این مکتب که پایه اصلی روان‌شناسی را تشکیل می‌دهد، بیش‌تر بر بیماری روانی توجه دارد، نه بهداشت روانی؛ زیرا بیماری روانی را جزو دیگر بیماری‌ها به حساب می‌آورد. روان‌پزشکی، از بیماری روانی، یک مفهوم عضوی فراهم می‌آورد. دیدگاه پزشکی بر اهمیت توارث در انتقال آمادگی‌های اولیه برای برخی آسیب‌های روانی تأکید کرده است و برای تبیین بیماری روانی، به پدیده‌ها و اختلال‌های فیزیولوژیک اهمیت می‌دهد. این دیدگاه معتقد است که بیماری جسمی در اثر بی‌نظمی در عملکرد یا در خود دستگاه به وجود می‌آید (مثلاً بیماری‌های ریوی بر اثر عفونت دستگاه تنفس به وجود می‌آید). اگر رفتار مشخص از هنجار منحرف شود، به این دلیل خواهد بود که دستگاه روانی او اختلال پیدا کرده است. طبق این دیدگاه، اختلال‌های روانی بر اثر نیازهای شخصی، عقاید، آرزوهای



اجتماعی و ارزش‌هایی که با مخالفت روبرو می‌شود، بروز نمی‌کند. این پدیده‌ها، به فرایندهای روانی - شیمیایی نسبت داده می‌شود.

دیدگاه روان‌پزشکی، درباره فرد، دید تعادل حیاتی دارد. طبق این دیدگاه، بهداشت روانی عبارت است از نظام متعادلی که خوب کار می‌کند. اگر تعادل به هم بخورد، بیماری روانی ظاهر خواهد شد. بنابراین می‌توان رفتار را به پاندولی تشبیه کرد که بین دو قطب روانی نوسان دارد و بهداشت روانی بین آن دو قطب جای می‌گیرد. ممکن است پاندول از نوسان بیفتد و این جاست که دشواری‌های سازگاری با واقعیت زندگی روزانه ظاهر می‌شود.

دیدگاه زیگموند فروید در روان‌کاوی، همانند زیست‌گرایی، بر مفهوم تعادل بین ساخت‌ها، تشخیص و درمان استوار است.

روان‌کاوی معتقد است که شخصیت فرد از سه عنصر تشکیل می‌شود: نهاد، من و من برتر.

- نهاد، تنها عنصر ذاتی شخصیت است و در هنگام تولد حضور دارد و منبع نیروهای غریزی است و از اصل کسب لذت پیروی می‌کند.

- من، همراه با رشد کودک ساخته می‌شود و تابع اصل واقعیت است.

- من برتر، از اوایل کودکی آغاز می‌شود و از اصل آرمانی و کمال‌جویی پیروی می‌کند.

به نظر برخی روان‌کاوان، بهداشت روانی زمانی تضمین می‌شود که من با واقعیت سازگار شود و تعادل بین سه عنصر شخصیت برقرار شود. بنابراین اگر بین نهاد و من برتر تعارض به وجود آید، بیماری روانی ظاهر خواهد شد. در حالت عدم تعادل، فرد احساس تنش می‌کند و برای حفظ خود، ابزارهایی به نام مکانیسم‌های دفاعی به وجود می‌آورد تا از این طریق از میزان سخت‌گیری واقعیت و اضطراب بکاهد و بتواند با موقعیت سازگار شود. وقتی مکانیسم‌های دفاعی کفایت نمی‌کند، شخص آسیب می‌بیند و انسان در مقابل یک تعارض بزرگ قرار می‌گیرد. مکتب رفتارگرایی معتقد است که بهداشت روانی به محرک‌ها و محیط وابسته است. رفتارگرایی برخلاف روان‌کاوی، بر فرایندهای ناآگاه تأکید ندارد و بهداشت



مزلو، انعطاف‌پذیری برای داشتن بهداشت روانی را لازم می‌داند. بنابراین با واقعیت باید آن قدر فاصله گرفت که بتوان بیش‌ترین خودمختاری (فردیت، مسئولیت) را به‌دست آورد. این فاصله‌گرفتن، به معنی بی‌علاقگی یا طرد نیست، بلکه بیش‌تر، تحلیل، کسب آگاهی، قبول تجربه روانی و ذهنی فرد است.

از دیدگاه «راجرز»، بهداشت روان، ریشه‌اگرستانسیالیستی^۱ دارد و به فرضیه تمایل بنیادی انسان به خودشکوفایی استوار است و توانایی خودشکوفایی، به محیط وابسته است؛ محیطی که رشد فرد را ممکن می‌سازد و برای او احساس پذیرفته‌شدن نامشروط، محبوبیت نامشروط و ارزشمندی فراهم می‌آورد. طبق تبیین راجرز، بیماری روانی یا نبود بهداشت روانی، بر اثر پذیرفته‌نشدن برخی رفتارها به وجود می‌آید.

در واقع، همه رفتارها مورد تأیید دیگران قرار نمی‌گیرد. این عدم پذیرش بین خویشتن‌پنداری و تصویری که واقعیت برای او فراهم می‌آورد، انحراف ایجاد می‌کند؛ این جاست که شخص، وسایل پوشاندن واقعیت را خلق می‌کند و بدین وسیله سازگاری و بقا را برای خود ممکن می‌سازد.

«لویین»^۲، بوم‌شناسی را کنش متقابل بین رفتار و محیط تعریف کرده است. مجموعه رفتار - محیط، اکوسیستم یا نظام بوم‌شناسی نامیده می‌شود و اکثر رفتارهای انسان نظام بوم‌شناسی دارد. وقتی فرد نظام بوم‌شناسی یا اکوسیستم‌ها را اتخاذ می‌کند، به فرد سازگار یا به فرد محیط‌شکل تبدیل می‌شود. محیط‌شکلی،

روانی و بیمار روانی را مقابل یکدیگر قرار نمی‌دهد. این الگو سعی می‌کند رفتار را با عبارات عملیاتی (قابل مشاهده و اندازه‌گیری) تعریف کند. بنابراین رفتارگرایی، برای آن که از رفتار دید عینی بدهد، بر مشاهده رفتار و تعامل بین آن و محیط تأکید کرده است:

محرک ← ارگانیسم ← پاسخ

بنابراین از دید رفتارگرایی، بهداشت روانی رفتاری است که با محیط معینی، با نوعی بهنجاری رفتاری، سازگاری دارد. اصطلاح «سازگاری» قضاوت ارزشی مشاهده‌گر، والدین و معلم را دربرمی‌گیرد.

«مزلو» از مکتب انسان‌گرایان معتقد است که نیازهای انسان، متناسب با نیرومندی، به پنج دسته تقسیم می‌شود. به عقیده او: «میزان ارضاشدن نیازهای بنیادی می‌تواند انگیزه خودشکوفایی را ایجاد کند.» بنابراین، مفهومی که مزلو از بهداشت روانی دارد، بر رشد فرد در جهت خودشکوفایی تأکید می‌کند. این تمایل، جنبه همگانی و سعی در برآورده شدن دارد. هر عاملی که این نیرو را به حرکت درآورد، فرد را در جهت بهداشت روانی و خلق نیازهای بالاتر هدایت خواهد کرد و برعکس، کسی که تمام تلاش‌هایش به ارضای نیازهای زیستی محدود شود، رشد نخواهد یافت و به بهداشت روانی کامل نخواهد رسید.

در همین راستا، مزلو، معیارهای بالینی برای تحقق خودشکوفایی و عزت نفس را مطرح می‌کند که عبارت است از:

۱. ادراک خوب از واقعیت
۲. پیشرفت در قبول خود، دیگران و طبیعت
۳. پیشرفت در داشتن اراده
۴. پیشرفت‌های نسبی در مسائل اصلی
۵. آزادبودن و شوق زندگی داشتن
۶. خودمختاری فزاینده و مقاومت در تشکیل گروه‌ها
۷. ابتکارداشتن در قضاوت و غنی بودن در انگیزش
۸. فراوانی تجربه‌های بسیار بالا
۹. همانندسازی خوب با انسانیت
۱۰. بهبود روابط با دیگران
۱۱. راحتی در قبول دیگران
۱۲. رشد خلاقیت
۱۳. تحرك در نظام ارزش‌ها

1. existential

2. Levine



انتخاب در دنیای سرشار از خصومت یا بی‌ملاحظگی است. مضامین وجودی اصلی، شامل: زندگی و مرگ، آزادی، مسئولیت‌پذیری و انتخاب، انزوا و عشق و معنا و بی‌معنایی است. آسایش وجودی و روانی انسان، منوط به این است که با این مضامین چقدر خالصانه برخورد کند.

منابع

۱. اتکینسون، ریتا. ال و دیگران (۱۹۹۶): زمینه روان‌شناسی هیلگارد. ترجمه محمدتقی براهنی و همکاران، ۱۳۸۳، تهران: رشد. چاپ دوازدهم، جلد دوم.
۲. تبیان (۱۳۸۵): به سوی سلامت روان. سایت اینترنتی www.tebyan.com.
۳. فرانکل، ویکتور (۱۹۹۲): انسان در جستجوی معنا. ترجمه اکبر معارفی، ۱۳۷۵، تهران: دانشگاه تهران، چاپ پنجم.
۴. کوری، جرال (۲۰۰۵): نظریه و کاریست مشاوره و روان‌درمانی. ترجمه یحیی سیدمحمدی، ۱۳۸۵، تهران: ارسباران، چاپ اول.
۵. گنجی، حمزه (۱۳۷۶): بهداشت روانی. تهران: ارسباران، چاپ اول.
1. Chwedorowicz, A. (1992). 'Psychic hygiene in mental health promotion'. In D.R. Trent (ed.), Promotion of mental health. Vol 1 (pp. 241 - 246). Aldershot: Avebury.
2. Fromm, E. (1956). The sane society. London: Routledge & Kegan Paul.
3. Guntrip, H. (1964). Healing and sick mind. London: Allen & Unwin.
4. Kakar, S. (1984). Shamans, mystics and doctors: A psychological enquiry into India and its healing traditions. London: Unwin.
5. Kimble, Melvina. and Ellor, James W. (2000). Logotherapy, an overview. Journal of Gerontology. 11 (3,4).
6. Maccoby, N. (1988). 'The community as focus for health promotion'. In S. Spacapan Religious and S. Oskamp (eds), the social psychology of health (pp. 175-206). Newbury Park, CA: Sage.
7. Maslow, A.H. (1968). Towards a psychology of being. New York: Van Nostrand.
8. Painter, C. (1994). Sexual health, assertiveness and HIV. Cambridge: Daniels.
9. Preston, G.H. (1943). The substance of mental health. New York: Farrar & Rinehart.
10. Wikipedia, Encyclopedia. (2007). Existential psychotherapy. <http://en.existential-therapy.wikipedia.org/>.
11. Winnicott, D.W. (1988). Human nature. London: Free Association Books.
12. Wooton, B. (1959). Social science and social pathology. London: Allen & Unwin.

یعنی تعادل فرد - محیط.

این دیدگاه معتقد است که عوامل موجود در محیط فیزیکی، مثل سروصدا، آلودگی هوا، زیادی جمعیت، کوچکی محل سکونت و به‌خطرافتادن حریم، می‌تواند بهداشت روانی فرد را به خطر اندازد.

و در آخر، «فرانکل» معناها را به‌عنوان دلایل و انگیزه‌های رفتار می‌داند که آدمی را جذب می‌کند و به زندگی او نشاط می‌بخشد. در واقع، از ویژگی‌های انسان «اراده معطوف به معناجویی» است. این انگیزه به اندازه‌ای قوی است که انگیزه‌های دیگر را تحت الشعاع قرار می‌دهد. «اراده معطوف به معنادار بودن زندگی»، سلامت روانی شخص را تضمین می‌کند.

در زندگی بی‌معنا، دلیلی برای ادامه زیستن باقی نمی‌ماند. جستجوی معنا برای ادامه زندگی، تنش درونی را افزایش می‌دهد، نه کاهش. به نظر فرانکل، سلامت روان در گرو سطح معینی از تنش است که این سطح از تنش، زائیده فاصله‌ای است میان آنچه شخص است و آنچه باید بشود. اشخاص سالم برای رسیدن به آنچه باید به آن دست یابند، همواره در تکاپو هستند. این تلاش مداوم، به زندگی آنان شوق و نشاط می‌بخشد؛ در غیر این صورت، فرد احساس دلتنگی، پوچی و یأس می‌کند و برایش زندگی بی‌معنا می‌شود. از دیدگاه فرانکل، شخص سالم کسی است که از توجه به خود فراتر رفته است. او به وظایف و هدف‌هایش مسئولانه می‌نگرد، در زندگی معنایی مناسب یافته است و به زندگی خود آگاهانه تسلط دارد.

بنابراین در روان‌شناسی وجودی، براهمیت زمان - یعنی گذشته، آینده و به‌خصوص حال - در فهم خویش و دنیای خویش تأکید دارد. اضطراب، محصول اجباری بودن

1. desperateness

شناسایی لایه‌های پیام‌های ارتباطی

اکبر کریمی



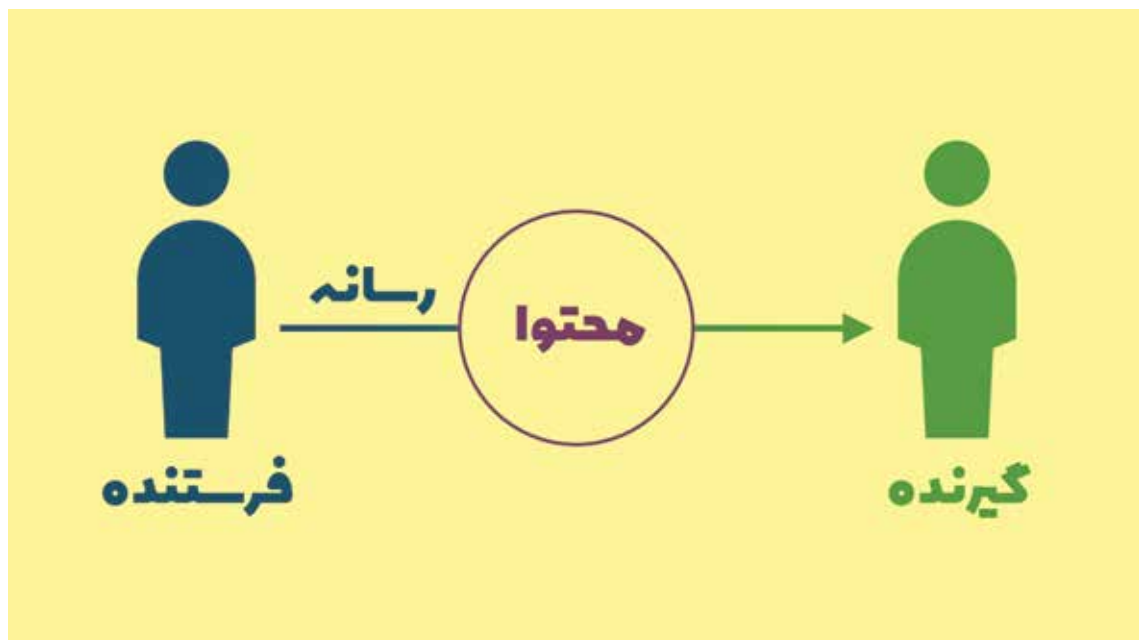
ما پخش می‌شود یا پیام‌هایی که ما در فضای مجازی و رسانه‌ای دریافت می‌کنیم و با ابزارها، چاشنی‌ها، موسیقی، رنگ‌ها و عواطف تزئین شده‌اند تا بتوانند در ما بیش‌ترین اثرگذاری را داشته باشند.

ما یک پیام را مانند جعبه کادوی جذاب و زیبایی دریافت می‌کنیم؛ اما الزاماً چیزی که در محتوای این پیام دریافت می‌کنیم، می‌تواند برای ما مفید یا خوشایند نباشد یا اثرگذاری که بر ما ایجاد می‌کند، ممکن است به نفعمان نباشد؛ بنابراین براساس فرامتن‌های خودمان حدس‌هایی می‌زنیم که داخل این جعبه کادو چه چیزی می‌تواند باشد.

یک نکته در مورد زیرمتن، این است که همیشه فرستنده اولیه پیام، هدفی از ارسال پیام دارد؛ یعنی به دنبال این است که یا منفعتی تأمین کند یا اثرگذاری خاصی در ما ایجاد کند. بنابراین اولین کاری که می‌کند، برای ما پیامی را ارسال می‌کند؛ مثلاً روی جلد مجلات - به خصوص مجلاتی که خاص و شناخته شده است

در علوم ارتباطات، هر پیام سه لایه دارد: لایه‌های متن، زیرمتن و فرامتن. متن، همان چیزی است که هر مخاطب از ظاهر پیام درک و دریافت می‌کند. به عنوان مثال، در یک فیلم عاشقانه و در صحنه‌ای بین یک مادر و فرزند، حسی عاطفی در فرد نسبت به مادرش ایجاد می‌شود و قرار است عواطف را تحریک کند؛ یعنی حس قدردانی نسبت به مادر و درک این که چقدر مادر برای ما زحمت می‌کشد، متن پیام است. به عبارت دیگر، برداشت اولیه از تصویر را متن می‌گویند.

اما آنچه قرار است ما به آن عمل کنیم، یعنی آنچه هدف و نیت اصلی فرستنده پیام است، زیرمتن است؛ یعنی این فیلم را ساخته‌اند که این اثر را در ما ایجاد کند و ما را به چنین تحرکی وادارد. زیرمتن، یعنی لایه‌ای که غالباً غیر آشکار و زیر ظاهر یا متن پنهان است و ما سعی می‌کنیم براساس نشانه‌هایی که موجود و قابل شناخت است، به آن پی ببریم. یکی از نشانه‌ها، لوگویی است که معمولاً در ابتدا یا انتهای فیلم‌ها برای



استفاده می‌شد، در اواخر بسیاری از اپوزیسیون‌ها از آن استفاده کردند. بنابراین ما ممکن است یک پیام بسیار جذاب و مثبت را دریافت کنیم و اتفاقاً از آن استفاده نادرست شده باشد. یعنی همان چیزی که در زبان دین ما گفته می‌شود: «کلمه الحق یزاد بالباطل.» یعنی ممکن است حرف حق و درستی بشنوید، اما از آن استفاده نادرستی شود؛ پس ما باید حواسمان به هدف ارسال‌کنندگان ثانویه پیام هم باشد.

فرامتن، به هر چیزی گفته می‌شود که خارج از متن پیام و خواست و اراده سازنده پیام است. سازنده پیام معمولاً سعی می‌کند در برداشت ما دقت و توجه داشته باشد و اگر قرار است یک پیام محلی برای شهر خاصی تولید کند، مؤلفه‌هایی را در نظر می‌گیرد که برای این افراد خوشایندتر باشد؛ مثلاً از زبان و گویش محلی یا لباس محلی یا اصطلاحات و عباراتی که برای آنان جذاب است، استفاده می‌کند. فرامتن می‌تواند بسته به شرایط فردی، محیطی یا اجتماعی افراد، متفاوت باشد و هر چیزی از جمله: پارازیت‌های محیطی هنگام انتقال و دریافت پیام یا حال و شرایط جسمی و روحی دریافت‌کننده پیام، مانند: سیری یا گرسنگی، تشنگی، خستگی، عصبانیت یا افسردگی و... را شامل شود.

- دقت خاصی در انتخاب تصویرشان می‌شود. اولین کسی که یک عکس را دروازه‌بانی می‌کند، عکاس است و بعد روزنامه‌نگاری که از آن عکس استفاده می‌کند یا کسی که در محیط اینترنت آن عکس را جستجو و انتخاب می‌کند و براساس اهداف خود، عکس را بُرش می‌زند یا متنی به آن اضافه و بعد برای ما منتشر می‌کند. پس این‌جا فرستنده اولیه پیام ممکن است خودش سازنده پیام باشد و هدفی داشته باشد از این‌که چنین پیامی به سمت ما ارسال می‌کند، اما الزاماً سازنده پیام، همان کسی نیست که این پیام را به ما می‌رساند. ممکن است ما دست دوم یا چندم یک پیام را دریافت کنیم. ممکن است هدف کسی که این پیام را به سمت ما ارسال کرده، با هدف ارسال‌کننده اولیه پیام کاملاً متفاوت باشد. پس ما یک فرستنده اولیه پیام داریم؛ کسی که با هدف خودش فیلمی یا عکسی می‌سازد و منتشر می‌کند و یکسری سازندگان ثانویه‌ای هستند که از محصول اولیه با هدف خودش از آن پیام استفاده می‌کنند و الزاماً هدف کسانی که باز ارسال‌کنندگان ثانویه هستند، با هدف ارسال‌کننده اولیه یکی نیست. به عنوان مثال، در سال‌های اخیر، سرود «یار دبستانی» که در اوایل انقلاب در جهت انقلاب از آن



هویت دینی: تعاریف، ابعاد و خودارزیابی

دکتر مجتبی عباسی قادی



دین: تعاریف

دین متشکل از مجموعه‌ای از اعتقادات، اعمال و احساسات (فردی و جمعی) است که حول مفهوم حقیقت غایی سامان یافته است. این حقیقت را می‌توان برحسب تفاوت ادیان با یکدیگر، واحد یا متکثر، مشخص یا نامتشخص، الوهی یا غیرالوهی و نظایر آن تلقی کرد. با وجود این، به نظر می‌رسد که تمام پدیده‌های فرهنگی‌ای که دین می‌نامیم، در قالب این تعریف می‌گنجد:

«اعمالی که (ادیان مختلف) توصیه می‌کنند، از انجام شعار دینی تا التزام به یک زندگی اخلاقی متغیر است. احساساتی که مطلوب ادیان است، از احساس خشیت و خشوع تا احساس خوشبینی نسبت به زندگی و جهان متغیر است» (پترسون و دیگران، ۱۳۷۷: ۲۰).

دورکیم (۱۹۱۲) دین را دستگاهی به هم بسته از باورها و اعمال مربوط به امور لاهوتی، یعنی مجزا و ممنوع می‌داند. این باورها و اعمال، همه کسانی را که پیروان هستند، در یک اجتماع اخلاقی واحد متحد می‌کنند. از

این منظر، او برای دین دو وجه لاهوتی (باور و اعتقاد) و ناسوتی (اعمال و مناسک دینی) می‌داند (نقل از پرهام، ۱۳۸۳).

پیتر برگر، دین را این‌گونه تعریف می‌کند: «دین، اقدامی انسانی است که براساس آن نظامی مقدس ایجاد می‌شود. به بیانی دیگر، دین نظم بخشیدن به شیوه‌های مقدس است و مراد از مقدس در این جا، ویژگی و کیفیت نوعی قدرت را زآلود مهیب است، قدرتی غیرانسانی و در عین حال مرتبط با او. اعتقاد بر این است که این قدرت در برخی امور که از سوی آدمی مورد توجه قرار می‌گیرد، جای گرفته است. انسان با این نظم مقدس، همچون واقعیتی بی‌اندازه قدرتمند و جدا از خویش مواجه می‌شود. در عین حال، واقعیت خود را به انسان نزدیک می‌کند و حیاتش را در نظامی بی‌نهایت معنادار به جریان می‌اندازد» (تامسون، ۱۳۸۱: ۳۶).

به‌طور کلی، دین یک پدیده فرهنگی چندساحتی است که ابعاد مختلفی دارد. امیل دورکیم از



بیان‌کننده مفهوم تشابه مطلق است: این با آن مشابه است. معنای دوم آن، به مفهوم تمایز است که با مرور زمان سازگاری و تداوم را فرض می‌گیرد. به این ترتیب، به مفهوم شباهت از دو زاویه مختلف راه می‌یابد و مفهوم هویت به طور همزمان میان افراد یا اشیا، دو نسبت محتمل برقرار می‌سازد: از یک طرف شباهت و از طرف دیگر تفاوت» (جنکینز، ۱۳۸۱: ۵). اما این دو به تنهایی راهگشا نخواهد بود؛ چراکه بدون توان شناختن این شباهت‌ها و تفاوت‌ها، هویت معنایی نمی‌یابد. پس فعل «شناسایی» به ضرورت لازمه هویت است. توان شناسایی تمایزات و تشابهات، به معنای دسته‌بندی اشیا یا افراد در دسته‌های معین خواهد بود که هر دسته، شباهت در اجزای خود و تمایز با دسته دیگری دارد. لذا در ادامه، جنکینز دو معنای دیگر به آن اضافه می‌کند: اول، طبقه‌بندی کردن اشیا و افراد و دوم، مرتبط ساختن خود با چیز یا کسی دیگر که به بازتابی بودن هویت در روابط اجتماعی دلالت دارد.

صاحب‌نظران کلاسیک جامعه‌شناسی، دین را شامل سه بعد اعتقادی، مناسکی و اخلاقی می‌دانست. او معتقد بود که وجه اعتقادی و مناسکی در جوامع سنتی و وجه اخلاقی دین در جوامع مدرن غالب است (پرهام، ۱۳۸۳). به نظر گلاک و استارک، همه ادیان جهانی با وجود تفاوت‌هایی که در جزئیات دارند؛ عرصه‌های مشترکی دارند که دینداری در آن جا متجلی می‌شود. این عرصه‌ها که می‌توان آن‌ها را ابعاد اصلی دینداری در نظر گرفت، عبارت است از: بعد اعتقادی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد فکری و بعد پیامدی.

هویت: تعاریف

دو معنای اصلی هویت، تمایز و تشابه مطلق است. جنکینز در کتاب هویت اجتماعی، هویت را این‌گونه تعریف می‌کند: «هویت یا Identity ریشه در زبان لاتین دارد (identitas که از idem یعنی «مشابه و یکسان» ریشه می‌گیرد) و دو معنای اصلی دارد. اولین معنای آن،

سطوح و لایه‌های هویتی

هویت، لایه‌ها و سطوح مختلفی دارد که یکی از عملی‌ترین گونه‌های لایه‌بندی هویتی، بحث هویت در سطوح دوگانه هویت فردی یا شخصی و اجتماعی است (احمدی، ۱۳۸۲: ۷).

الف) هویت شخصی: بنیادی‌ترین و نخستین آگاهی هویتی انسان، شناخت خویش براساس رابطه با خانواده و جنسیت است. بنابراین هویت شخصی به رابطه میان فرد با خانواده و خویشاوندان و در درجه دوم، به جنسیت خود برمی‌گردد. این نخستین و رایج‌ترین سطح هویتی در جامعه بشری است. بدین ترتیب هویت شخصی از گوناگونی برخوردار نیست و فرد فقط یک هویت خانوادگی و یک هویت جنسیتی (زن یا مرد) دارد (همان، ص ۸).

ب) هویت اجتماعی: هویت اجتماعی در واقع دومین مرحله شناختی و عمل هویتی است. برخلاف سطح نخست، سطح دوم هویت یعنی هویت اجتماعی، گوناگونی بسیاری دارد. در این مرحله، انسان با لایه‌های دیگر هویتی، نظیر: محله، شهر، کانون آموزشی و گونه‌های دیگر، همچون: قومیت، مذهب و ملیت آشنا می‌شود.

در تعریف هویت اجتماعی می‌توان گفت: «هویت جمعی به طور عمده به انتساب یا عضویت فرد به یک جمع یا گروه و در نتیجه شباهت او با دیگر اعضای جمع مربوط می‌شود (قادرزاده و قادرزاده، ۱۳۹۰: ۱۲۸)». به این ترتیب، اگر اعضای گروه، روی معانی رفتارها به توافق و برداشت‌های مشترک نرسند، نمی‌توانند هویت‌های گروهی مطلوب خویش را ایجاد کنند (بورک، ۲۰۰۴، به نقل از باهنر و جعفری کیدفان، ۱۳۸۹: ۱۳۲). برخلاف سطح نخست، سطح دوم هویت، یعنی هویت جمعی، گوناگونی بسیاری دارد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به هویت‌های ملی، قومی و دینی اشاره کرد.

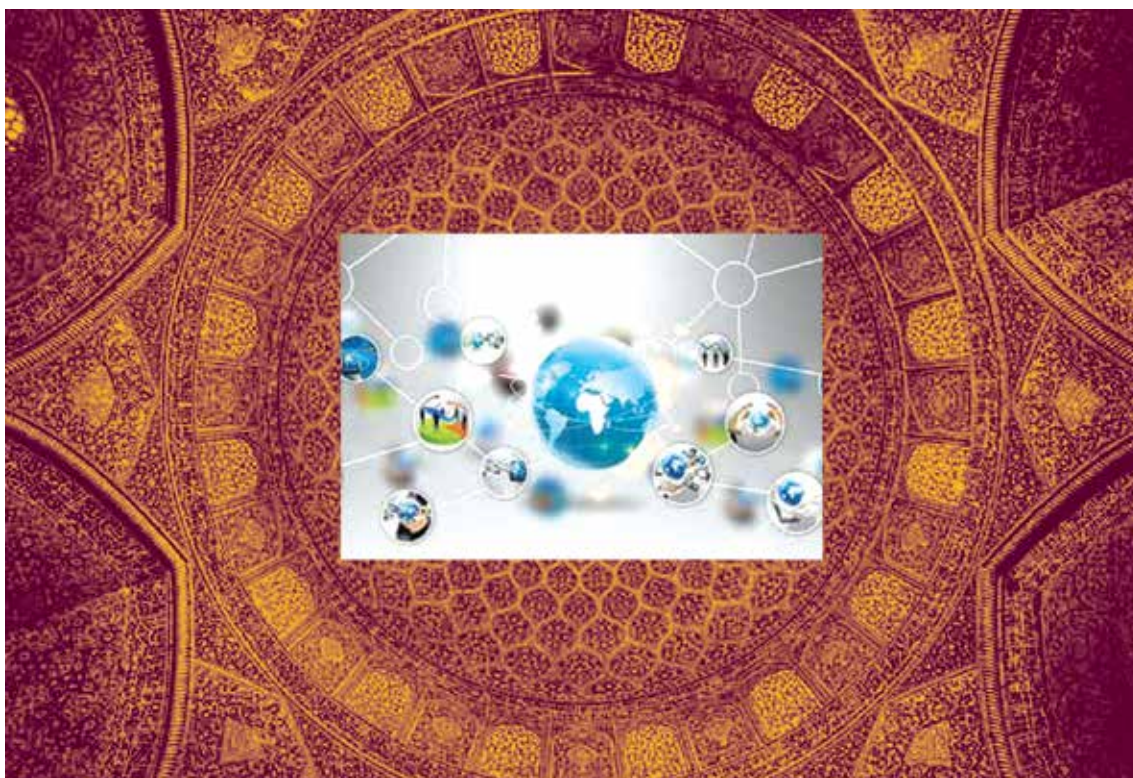
هویت دینی: تعاریف و ابعاد

یکی از ابعاد و لایه‌های هویت جمعی، هویت دینی است. به طور کلی، هویت دینی به معنای احساس تعلق و تعهد فرد نسبت به باورها، احکام و ارزش‌های دینی است.

هویت دینی به عنوان هویت جمعی، متضمن آن سطح از دینداری است که با «مای جمعی» یا همان اجتماع دینی یا امت مقارنت دارد (دوران، ۱۳۸۸: ۸۴). موضوع هویت دینی و الگوی ارتباط آن در هر دینی متفاوت است؛ چراکه هویت دینی به شدت به ماهیت و تاریخ ادیان، تاریخ جنبش‌های مذهبی و نوع عقاید دینی مربوط می‌شود. بنابراین در اندازه‌گیری هویت دینی در هر دین خاص باید به ترجیحات دینی، نوع طبقه‌بندی فرقه‌ها و ارزش‌ها و نگرش‌های دینی هر کدام توجه کرد. در واقع، هویت دینی شناخت ارزش‌ها و احساسات تعلق فرد نسبت به عضویت در اجتماع دینی خاص قلمداد می‌شود (جاکوبسون^۱، ۱۹۹۸، نقل از شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۸).

هنری تاجفل (۱۹۸۶)، شکل‌گیری هویت را ترکیبی از دو احساس متضاد تعلق به گروه خودی از یک سو و احساس تمایز در برابر گروه‌های غیرخودی از سوی دیگر قرار می‌دهد. تاجفل، هویت اجتماعی را با عضویت گروهی پیوند می‌زند و عضویت گروهی را متشکل از سه عنصر می‌داند: ۱. عنصر شناختی: آگاهی از این‌که فرد به یک گروه تعلق دارد، ۲. عنصر ارزشی: فرض‌هایی درباره پیامدهای ارزشی مثبت یا منفی عضویت گروهی و ۳. عنصر احساسی: احساسات نسبت به گروه و نسبت به افراد دیگری که رابطه‌ای خاص با آن گروه دارند. مجموع این عناصر، منجر به شکل‌گیری یک مقوله‌بندی از عضویت گروهی می‌شود. مقوله‌بندی، افزایش شیوه‌هایی را موجب می‌شود که در درون گروه مطلوب و در بیرون گروه هزینه‌بردار است. لذا اگر براساس تئوری هویت اجتماعی تاجفل و ترنر «ارتباط با دین» جایگزین عضویت گروهی شود، تصویری از هویت دینی به دست می‌آید. به این ترتیب، هویت دینی عبارت خواهد بود از: «میزان شناخت فرد از تعلق و ارتباطش نسبت به دینی خاص و پیامدهای ارزشی مثبتی که فرد برای این تعلق و ارتباط قائل است و بالأخره احساسات خاص فرد نسبت به آن دین و نسبت به دیگرانی که مثل او رابطه‌ای مشابه با آن دین دارند.» به بیان دیگر، هویت دینی عبارت است از: «تعریف شخص از خود براساس

1. Jacobson



بعد شناختی (گویه‌های ۱ تا ۶)، احساسی (گویه‌های ۷ تا ۱۲) و ارزشی (گویه‌های ۱۳ تا ۱۸) را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌دهی به سؤالات نیز براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با گزینه‌های «کاملاً مخالف» (با نمره ۱)، «مخالف» (با نمره ۲)، «تا حدی موافق» (با نمره ۳)، «موافق» (با نمره ۴) و «کاملاً موافق» (با نمره ۵) است. در این پرسشنامه، سؤال ۶ معکوس کدگذاری می‌شود. علاوه بر آن، مجموع نمرات این سه بعد به عنوان نمره کل میزان برخورداری از هویت دینی محاسبه می‌شود. نمره بالاتر دال بر میزان برخورداری از هویت دینی بهتر است.

بنابراین با توجه به هجده سؤال براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت با دامنه پاسخ ۱ تا ۵، میانگین آزمون برای کل سؤالات برابر با ۵۴ است؛ لذا امتیاز بالای ۵۴ دال بر میزان برخورداری از هویت دینی مطلوب است. همچنین درخصوص ابعاد سه‌گانه، میانگین‌های آزمون برای هر یک از ابعاد سه‌گانه هویت دینی برابر با هجده است.

داشتن تعلق نسبت به دینی خاص به همراه ملاحظات ارزشی و احساسی مترتب با آن.»

بنابراین براساس رویکرد نظری هویت اجتماعی هنری تاجفل (۱۹۸۶)، ابعاد هویت دینی به شرح زیر مشخص و سنجیده می‌شود:

۱. عنصر شناختی: میزان شناخت و آگاهی فرد از تعلق و ارتباطش نسبت به دین اسلام.
۲. عنصر ارزشی: پیامدهای ارزشی مثبتی که فرد برای تعلق و ارتباطش نسبت به دین اسلام قائل است.
۳. عنصر احساسی: احساسات خاص فرد نسبت به دین اسلام و نسبت به دیگرانی که مثل او رابطه‌ای مشابه با دین اسلام دارند.

خودارزیابی

پرسشنامه محقق ساخته هویت دینی براساس رویکرد نظری هویت اجتماعی هنری تاجفل و ترنر (۱۹۸۶)، در قالب طیف لیکرت پنج درجه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابزار هجده سؤال دارد که سه

پرسشنامه هویت دینی (براساس رویکرد نظری هنری تاجفل)

ردیف	لطفاً با توجه به گزینه‌های مقابل هر سؤال، پاسخ بدهید:	کاملاً مخالف	مخالف	تأخیدی موافق	موافق	کاملاً موافق
۱	از دید من، دین اسلام کامل‌ترین دین الهی در میان ادیان الهی دیگر است.					
۲	احکام و تعالیم اسلامی، محدود و منحصر به زمان و مکان خاصی نیست.					
۳	تصویری که دین اسلام از خداوند و هستی ارائه می‌دهد، کامل‌تر و جامع‌تر از ادیان دیگر است.					
۴	پیروی دقیق از احکام و تعالیم اسلامی، به زندگی فرد امنیت و معنا می‌دهد.					
۵	در دین اسلام، مرجع تقلید عنصری ضروری قلمداد می‌شود و باید اساساً از فردی جامع شرایط تقلید کرد.					
۶	هیچ مرجع و منبع اقتداری غیر از عقل و خرد انسان، در حل مصایب و مشکلات وجود ندارد.					
۷	من از این‌که فردی مسلمانم، به خودم افتخار می‌کنم.					
۸	هیچ چیزی را در دنیا به اندازه سربلندی مسلمانان دوست ندارم.					
۹	اگر فرد یا کشوری به دینم توهین کند، ناراحت می‌شوم.					
۱۰	موفقیت دانش‌آموزان، دانشجویان، دانشمندان و ورزشکاران مسلمان در مسابقات و رقابت‌های بین‌المللی باعث افتخار و غرور من است.					
۱۱	مسائل و مشکلات تمامی مسلمانان، مسائل و مشکلات من نیز است.					
۱۲	احساس می‌کنم که پیوندهای قوی‌ای با هم‌دینان خود دارم.					
۱۳	اکثر اوقات در زندگی شخصی و اجتماعی‌ام، از احکام و تعالیم دینی الگو می‌گیرم.					
۱۴	بدون اعتقاد و باورهای دینی، زندگی برایم معنا و مفهومی ندارد.					
۱۵	اکثر نگرش‌های من به زندگی، متأثر از عقاید دینی‌ام است.					
۱۶	اعتقادات دینی‌ام تحمل مصایب و مشکلات را در زندگی‌ام آسان می‌کند.					
۱۷	به اعتقاد من، حضور در مراسم و اعیاد مذهبی، موجب تقویت پیوند و انسجام گروهی میان مسلمانان می‌شود.					
۱۸	دستگیری و کمک به دیگران را دوست دارم؛ چراکه آن را برگرفته از تعالیم دینی‌ام می‌دانم.					

منابع

۱. احمدی، حمید (۱۳۸۲)؛ هویت ملی ایرانی، بنیادها، چالش‌ها و بایسته‌ها. نامه پژوهش فرهنگی، سال هفتم، شماره ۶.
۲. باهنر، ناصرو جعفری کبذفان، طاهره (۱۳۸۹)؛ تلویزیون و تأثیرات کاشتی آن بر هویت فرهنگی ایرانیان. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره سوم، شماره ۴، صص ۱۳۱-۱۵۶.
۳. تامسون، کنت (۱۳۸۱)؛ دین و ساختار اجتماعی. ترجمه علی بهرام‌پور، حسن معدنی، تهران: کویر.
۴. پترسون، مایکل و دیگران (۱۳۷۷)؛ عقل و اعتقاد دینی. مترجم: احمد نراقی و ابراهیم سلطانی، تهران: گام نو.
۵. جنکینز، ریچارد (۱۳۸۱)؛ هویت اجتماعی، مترجم: تورج یاراحمدی، تهران: شیرازه.
۶. دوران، بهزاد (۱۳۸۸)؛ هویت، رویکردها، نظریه‌ها در مبانی نظری هویت و بحران. به اهتمام علی اکبر علیخانی، تهران: پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی، جهاد دانشگاهی.
۷. دورکیم، امیل (۱۹۱۲)؛ صور بنیانی حیات دینی. ترجمه باقر پیرهام (۱۳۸۳)، تهران: مرکز، چاپ اول.
۸. شریف‌زاده، حکیمه‌السادات. میرمحمدتبار، سیداحمد و سهرابی، مریم (۱۳۹۳)؛ بررسی نقش استفاده از فناوری‌های نوین (اینترنت و ماهواره) بر هویت دینی دانش‌آموزان. پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، سال بیست‌ودوم، دوره جدید، شماره ۲۳، صص ۱۰۳-۱۲۵.
۹. قادرزاده، امید. قادرزاده. هیرش (۱۳۹۰)؛ بازنمایی هویت ملی در نشریات دانشجویی (مطالعه موردی: نشریات دانشجویی دانشگاه شاهد). تهران: مؤسسه مطالعات ملی، فصلنامه مطالعات ملی، ویژه‌نامه، شماره ۱.

-Tajfel, H., Turner, J. C. (1986); The social Identity theory of inter-group behavior, In, S., Worchel and L. W. Austine (eds) Psychology of Inter-group Relations, Chicago, Nelson-Hall.

جاذبه‌های گردشگری استان لرستان

تهیه و تنظیم: محمد غلامی حاجی آبادی

لرستان چگونه استانی است؟

اجازه دهید اول شما و لرستان زیبا را با هم آشنا کنیم. نام لرستان به معنی زیستگاه قوم لراست. این استان با مرکزیت خرم‌آباد است و یازده شهرستان دارد و در غرب کشور قرار گرفته است.

از نظر آب و هوا

دقت کرده‌اید ما ایرانی‌ها همیشه با چهار فصل بودن کشورمان فخر می‌فروشیم؟ لرستان دقیقاً مصداق یکی از استان‌های چهار فصل و خوش آب و هواست. به دلیل وجود رشته کوه زاگرس، سرزمینی کوهستانی به حساب می‌آید و میانگین بارندگی در آن بالاست (سومین استان پربارش کشور بعد از گیلان و مازندران).

از نظر تاریخی

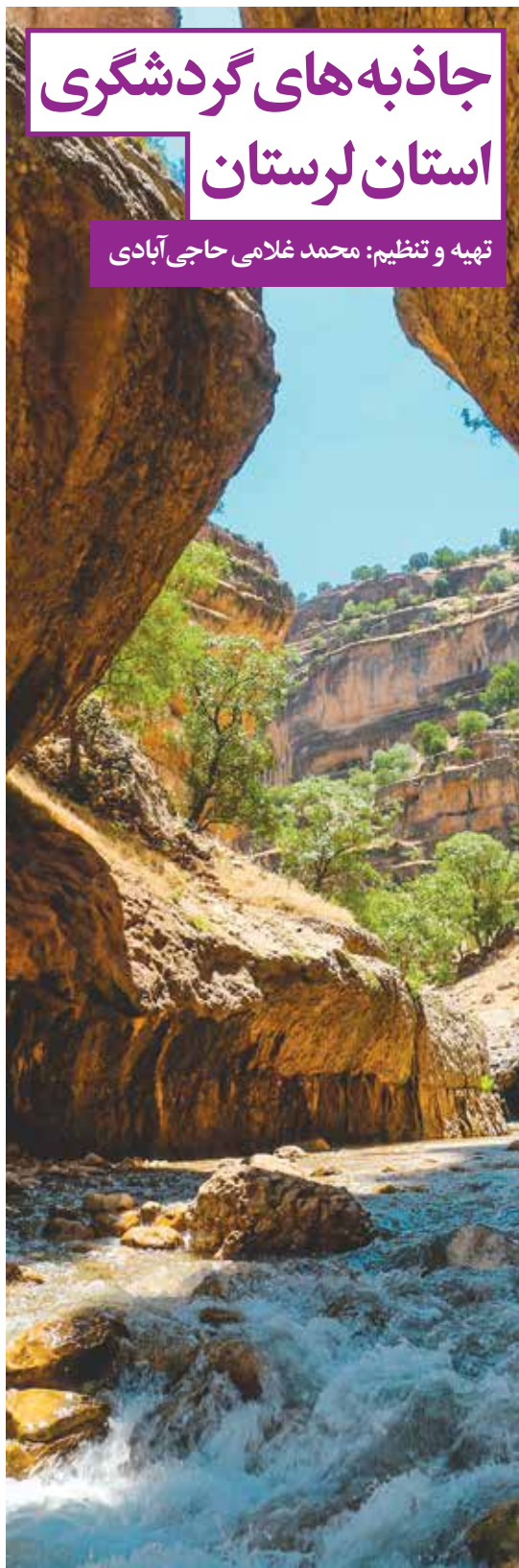
تاریخ غنی لرستان، نیاز به تعریف و تمجید ندارد! کافی است بدانید لرستان، تنها استان ایران است که یکی از چهار بخش اصلی موزه ملی ایران را به خود اختصاص داده است. آثار زندگی در این منطقه به مهاجرت قوم ماد و حتی قبل از آن برمی‌گردد.

راه‌های ارتباطی

برای این‌که خودتان را به لرستان برسانید، می‌توانید از سه راه سفر جاده‌ای، هوایی و ریلی استفاده کنید. اگر مسافرتان را جاده‌ای و از تهران آغاز کنید، تا لرستان حدود ۴۴۰ کیلومتر راه دارید. برای سفر با قطار، می‌توانید بلیطی به مقصد شهرستان اندیمشک و دورود رزرو کنید. برای سفر آسان و بی‌درد سفر هوایی هم می‌توانید در عرض چند دقیقه بلیطتان را از علی‌بابا تهیه کنید و با یک ساعت فاصله زمانی، در مرکز لرستان باشید.

بهترین جاهای دیدنی لرستان کدام است؟

گشت‌وگذار در لرستان، بیش‌تر از نوع طبیعت‌گردی است. البته منظورمان این نیست که در لرستان از امکانات بی‌بهره می‌مانید. شهر به اندازه خودش رستوران و هتل و مراکز مدرن هم دارد. اما مزیت رقابتی نسبت به بقیه شهرها، طبیعت لرستان است. حتماً شنیده‌اید که به این شهر لقب «بهشت آبشارهای ایران» را داده‌اند. بهتر است معرفی جاذبه‌های گردشگری لرستان را شروع کنیم تا خودتان با زیبایی‌های این منطقه آشنا شوید.



جاذبه‌های دیدنی لرستان

نامتقارن با الگوی مستطیل است. ۵۳۰۰ مترمربع مساحت، دو حیاط و دوازده برج دارد و در تزیینات آن از آجرکاری، کاشی‌کاری و گچ‌بری استفاده شده است. در این مجموعه تاریخی، موزه مردم‌شناسی ارزشمندی هم قرار دارد که می‌توانید از آن بازدید کنید. آثار جالبی از آداب و رسوم مردم لرستان تا اشیای دوره هخامنشی در این موزه به نمایش گذاشته شده است.



جاذبه‌های دیدنی لرستان

قلعه فلک‌الافلاک؛ نگین دیدنی‌های لرستان

حتی اگر هیچ چیز از لرستان ندانید، احتمالاً اسم فلک‌الافلاک به گوشتان خورده باشد. این قلعه، برجسته‌ترین نماد شهر است که از دوران ساسانیان به یادگار مانده. موقعیت مکانی آن روی تپه مشرف به خرم‌آباد قرار داد و به همین دلیل تقریباً از همه جای شهر قابل مشاهده است. این دژ پرمز و راز، از زمان ساسانیان تا قاجار مورد استفاده حاکمان مختلفی بوده و اتفاقاً نامش نیز حداقل سه چهار باری عوض شده است! (نام‌های دژ شاپور، قلعه اتابکان، قلعه دوازده برجی و... از اسامی قدیمی برج است.)

تا زمان قاجار، کاربری برج به صورت مرکز فرماندهی یا محل زندگی حاکمان بود. اما در حال حاضر به عنوان یکی از جاذبه‌های گردشگری خرم‌آباد مطرح است. معماری فلک‌الافلاک به صورت پلان هشت ضلعی

دریاچه گهر، بهشتی در زاگرس

گهر، بدون اغراق، از زیباترین دریاچه‌های ایران است. سالانه هزاران گردشگر برای دیدن این دریاچه مسحورکننده، راهی لرستان می‌شوند. برای رسیدن به گهر، اول باید خودتان را به شهر دورود برسانید. از آنجا حدود ۳۵ کیلومتر تا دریاچه فاصله دارید. گهر با پنجاه هکتار، از بزرگ‌ترین دریاچه‌های آب شیرین کشور است. تنوع بی‌نظیر گونه‌های گیاهی و جانوری گهر، در هر جایی پیدا نمی‌شود. از درختان پسته، بلوط، بید، گلابی، انجیر، زالزالک، انواع گل‌ها تا حیوانات حفاظت‌شده بز، آهو، پلنگ، خرگوش و... در این منطقه زندگی می‌کنند. از همه مهم‌تر، گهر در کنار آلپ ایران، یعنی کوه اشترانکوه قرار گرفته است. برای طبیعت‌گردان، هوای پاک و بی‌نظیر، آب زلال و شفاف، ساحل ماسه‌ای و صخره‌ای، بهترین فضای کمپینگ را فراهم کرده است. پس اگر دلتان می‌خواهد طبیعت لرستان را در یک پکیج کامل تماشا کنید، حتماً برنامه گهر را به فهرست خود اضافه کنید.





آبشار بیشه، سمفونی طبیعت لرستان

از جاهای دیدنی لرستان که در فهرست میراث طبیعی ایران ثبت شده، آبشار بیشه است. برای این که عظمت آبشار دستتان بیاید، خوب است بدانید بیشه پنجاه متر ارتفاع و چهل متر عرض دارد. مسیر آبشار، دسترسی آسفالت‌مناسبی دارد و در چهل کیلومتری خرم‌آباد قرار گرفته است. البته در صورت تمایل می‌توانید از دسترسی ریلی در ایستگاه دورود هم استفاده کنید.

تماشای آبشار شگفت‌انگیز بیشه، درست عین فیلم‌ها می‌ماند! تصور کنید در نزدیکی ریل راه‌آهن به درخت‌های بلوط و کوه‌های زیبای زاگرس می‌رسید، این جا آبشاری زلال و مرتفع در مقابلتان ظاهر می‌شود که از دل کوه بیرون زده و فقط صدای آب و طبیعت به گوش می‌رسد. چطور می‌شود از دیدن این چشم‌انداز سرمست نشد؟

هم امتحان کنید. این پل قدیمی حدود پنجاه متر ارتفاع و ۱۱۰ متر طول دارد؛ ارتفاعی نزدیک به یک ساختمان چهل طبقه! دره خزینه در اواسط جاده شهرستان پلدختر به اندیمشک، در روستای خزینه قرار دارد.



دره خزینه، شگفتی دیدنی‌های لرستان

به تازگی عکسی از مقایسه بین دره خزینه لرستان و دره گرندکانیون آمریکا، حساسی در شبکه‌های مجازی ترند شده است. اگر بخواهیم روراست باشیم، واقعاً دره خزینه، چیزی کم از نمونه آمریکایی‌اش ندارد. شاید باورش سخت باشد، ولی تمام فرم این دره را فرسایش آب به وجود آورده است؛ یک تراشکاری طبیعی تمام‌عیار!

دره خزینه، از بهترین جاهای دیدنی لرستان برای کوهنوردان، صخره‌نوردان و در کل، علاقه‌مندان به آدرنالین است! اگر دلش را دارید، می‌توانید پل معلق واقع در دره را

انواع تفریحات آبی، مثل: قایق‌سواری، اسکی در آب، جت اسکی و... را تجربه کنید. به علاوه، اگر خوش شانس باشید، احتمالاً لذت تماشای پرنده‌های مهاجر هم نصیبتان شود.



دریاچه کیو، از جاهای دیدنی لرستان در دل شهر

کم پیش می‌آید یک دریاچه طبیعی، درست در وسط شهر باشد. اما در خرم‌آباد زیبا، هر چیزی ممکن است! به خاطر وجود گونه‌های گیاهی خاص در کف آب، رنگ دریاچه به کبودی می‌زند. به همین دلیل، نام آن را کیو گذاشته‌اند که در لری به معنی کبود و تیره است.

موقعیت قرارگیری و نزدیکی به امکانات شهر، باعث شده است دریاچه کیو، گردشگران زیادی را به سمت خودش بکشد. در این جاذبه دیدنی خرم‌آباد، می‌توانید



دشت لاله‌های واژگون، پیراهن سرخ طبیعت لرستان
 باورتان می‌شود بزرگ‌ترین دشت لاله‌های واژگون دنیا در ایران ولرستان باشد؟ این دشت شگفت‌انگیز در شهرستان الیگودرز قرار دارد و یکی از محبوب‌ترین جاهای دیدنی لرستان است. دو نوع لاله بسیار کمیاب با نام سوسن چلچراغ و اشک مریم در دشت الیگودرز گل می‌دهند. (حتی اسم‌هایشان هم باشکوه است!) چشم‌انداز رؤیایی گل‌ها از جنوب شرقی الیگودرز آغاز می‌شود و تا دامنه‌های زاگرس ادامه پیدا می‌کند. فقط توجه کنید که برای تماشای دشت لاله‌های واژگون در زیباترین حالت، حتماً سفرتان را در فصل بهار برنامه‌ریزی کنید.



تنگه شیرز، دره‌ای اسرارآمیز در جاهای دیدنی لرستان

تنگه شیرز، درست مثل یک سرزمین خیالی می‌ماند. منطقه‌ای شگفت‌انگیز که در نقطه تلاقی لرستان، ایلام و کرمانشاه قرار گرفته است. مسیر دره از گل‌های رنگارنگ و درختان گل‌لایی وحشی، انگور، بلوط، چنار و انجیر پوشیده شده است. اگر در فصل میوه‌دادن درخت‌ها به تنگه رفتید، می‌توانید طعم طبیعی آن‌ها را هم بچشید. در وسط دره، رودخانه‌ای کریستالی و زلال قرار دارد که حتی ماهی‌های آن قابل مشاهده هستند. در انتهای تنگه، غاری وجود دارد که یادگار دوران غارنشینی تاریخ است و در طول مسیر، صخره‌های تنومند و محکم با پوشش گیاهان و پیچک‌ها قرار دارند.



تنگه هلت، موسیقی آب و صخره

تنگه هلت در شهرستان پلدختر را اول از همه به عکاسان توصیه می‌کنیم. از فرم و زیبایی این تنگه می‌شود ده‌ها عکس ژورنالی و جذاب گرفت. هلت هم مثل دره خزینه، از آن جاهای دیدنی لرستان است که خود طبیعت ایجاد کرده است. عبور رود زال در طی زمان، باعث فرسایش صخره شده و در نهایت تنگه هلت را ایجاد کرده است. یک نکته جالب این‌که، درون تنگه هلت، هیچ گیاهی وجود ندارد. هر آنچه این جا تماشا می‌کنید، همزیستی باشکوهی از صخره و آب است.

آبشار سفید

اطراف (مخصوصاً قالی‌کوه) و آب‌گوارا و معدنی، هرساله گردشگران زیادی را برای دیدن آبشار سفید به جاذبه‌های دیدنی لرستان می‌کشاند.



کمی در جاده الیگودرز که پیش برویم، به آبشار سفید می‌رسیم. در این‌جا جریان آب از دل صخره می‌گذرد و در دامنه زاگرس جاری می‌شود. ارتفاع چهل متری آبشار، باعث شده است آب و هوا ترکیب شوند و با فشار به سنگ‌ها برخورد کنند. در نتیجه این فرایند، حالت حبابی و سفیدی ایجاد می‌شود که آب آبشار کاملاً سفید به نظر می‌رسد؛ به همین دلیل، این جاذبه در میان مردم به آبشار سفید معروف است. پوشش گیاهی و جنگلی منطقه، زیبایی کوه‌ها و صخره‌های

مخمل‌کوه، سبز و سبز تا بیکران

اگر پیاده‌روی در طبیعت را دوست دارید، برایتان پیشنهاد فوق‌العاده‌ای داریم. مخمل‌کوه، هم دسترسی مناسب و هم طبیعت بی‌نظیری دارد. برای رسیدن به این کوه، کافی است به میدان ۲۲ بهمن خرم‌آباد بروید. در انتهای خیابان ولیعصر پیاده شوید و پیاده‌روی هیجان‌انگیزتان را از همین‌جا شروع کنید.

نامگذاری مخمل‌کوه به خاطر وجود گل‌سنگ‌هاست. کوه‌های منطقه بافت رسوبی دارند و اکثراً پوشیده از گل‌سنگ هستند. با پوشش این مخمل‌زیبا، در کوه‌ها تا چشم کار می‌کند، همه چیز سبز است و سبز. به تازگی در قسمت شمالی مخمل‌کوه، یک پارک جنگلی هم احداث شده است که دیدن آن در فصل بهار بسیار توصیه می‌شود.



بام شهر، از جاهای دیدنی لرستان در شب

بعد از گشت‌وگذار در جاهای دیدنی لرستان، دلتان کمی آرامش و سکوت می‌خواهد؟ به بام لرستان بروید. این جاذبه گردشگری در شرق خرم‌آباد و بالای کوه مدبه قرار دارد. راستش را بخواهید، کوه مدبه پوشش گیاهی و طبیعت چشمگیری ندارد؛ اما مزیت آن اشراف‌داشتن به کل شهر است. با رفتن به بام لرستان، می‌توانید در آرامش کامل به تماشای زیبایی شهر (مخصوصاً در شب) بنشینید. آب‌وهوای خوش و مطبوع، امکانات رفاهی و رصدخانه کاسین، از دیگر ویژگی‌های این جاذبه گردشگری خرم‌آباد است.





آبشار نوژیان، مرتفع‌ترین آبشار طبیعت لرستان

یکی دیگر از جاهای دیدنی لرستان و البته مرتفع‌ترین آن، آبشار نوژیان است. برای تماشای آبشار باید به چهل کیلومتری جنوب شرقی خرم‌آباد بروید. در ادامه، با پیاده‌روی نه چندان طولانی در طبیعت به نوژیان می‌رسید. بازدید از این آبشار پنجاه متری در فصل بهار، تجربه بسیار دلچسبی است. پوشش گیاهی سبز، درختان انبوه و گیاهان دارویی در کنار آب زلال و طبیعی، منظره‌ی خیره‌کننده‌ای در نوژیان ایجاد کرده است.



دره نی‌گاه، رود در آغوش صخره

بعد از آبشارها، تنگه و دره‌ها هستند که در بین مکان‌های دیدنی استان لرستان اهمیت ویژه‌ای دارند. دره نی‌گاه، یکی دیگر از شگفتی‌های طبیعت لرستان است که در نزدیکی دریاچه گهر قرار دارد. نی‌گاه حدود چهل کیلومتر طول دارد و در نهایت به روستای تی ختم می‌شود.

گشت و گذار در این دره به دلیل نقاط صعب‌العبور، به مهارت در طبیعت‌گردی و کوهنوردی نیاز دارد؛ مخصوصاً در فصل‌های پرآب مثل اردیبهشت که رود کاملاً بالا می‌آید و گذر از آن به ابزار نیاز دارد.

در هر صورت، قشنگی نی‌گاه با وجود گیاهان خوراکی ریواس، درختان بادام و گلابی، همنشینی رود و صخره و... به سختی‌های مسیرش می‌ارزد.



خانه ابو، از جاهای دیدنی لرستان در بخش تاریخی

بنای زیبا و مشهور ابو در اوایل دوره پهلوی و در مرکز شهر خرم‌آباد ساخته شده است. مصالح سنگ، خشت، چوب و آهک و تزیینات منحصر به فرد، با ترکیبی جذاب در این بنا خودنمایی می‌کند.

معماری عمارت، بسیار نوستالژی و به سبک اتاق‌های سه دری و شاه‌نشین پنج دری است. حیاط دوست‌داشتنی عمارت، در دو بخش تابستانه و زمستانه با فواره و حوض آب در مرکز طراحی شده است. اتفاقاً در سال‌های اخیر، خانه ابو در فهرست میراث فرهنگی ایران قرار گرفته است و اگر علاقه‌مند به هنر و تاریخ هستید، حتماً از آن بازدید کنید.



مسجد جامع بروجرد، از دیدنی‌های لرستان کهن

از جاذبه‌های گردشگری لرستان در شهرستان بروجرد، مسجد جامع و قدیمی آن است. پس از ورود اسلام به ایران، بسیاری از آتشکده‌ها تخریب شدند و مساجد روی آن‌ها بنا شد. مسجد بروجرد، یادگار همان دوران است که امروزه از نظر معماری باستانی و اسلامی، از شاهکارهای تاریخی به حساب می‌آید. مسجد به سبک چهارتاقی ایرانی با تزئینات آجر، کاشی‌کاری و گچ‌کاری ساخته شده است. اگر در سفر لرستان گذرتان به بروجرد افتاد، حتماً از این جاذبه کهن و معماری هنرمندانه آن بازدید کنید.



تپه چغا، مجموعه‌ای تفریحی در دل شهر

تپه چغا، از جاهای دیدنی لرستان در شهرستان بروجرد است. شهر از بالای این تپه، نمای بسیار جذابی دارد. همین دید و منظر زیبا، گردشگران و مردم زیادی را به سمت خودش می‌کشاند. امکانات تفریحی متنوعی در تپه چغا قرار گرفته است. برای مثال، در قسمتی از تپه، باغ پرندگانی با پنجاه گونه مختلف قرار دارد. در سمت دیگر تپه هم باغ فدک، با سه دریاچه و تفریحات آبی قرار دارد. آلاچیق‌ها، وسایل بازی کودکان، گلزار شهدای گمنام و تندیس‌های زیبا، از دیگر جاذبه‌های تپه چغاست.



آبشار گریت، آبی گوارا در طبیعت لرستان

آبشار گریت، کمی از خرم‌آباد فاصله دارد (حدود چهار کیلومتر)؛ اما واقعاً حیف بود در معرفی جاهای دیدنی لرستان، اسمی از آن برده نشود. آبشار گریت، اصلاً به بلندی آبشارهای مشهور لرستان نیست. در واقع ارتفاع آب در نهایت به ده متر می‌رسد. اما چیزی که از این جاذبه، منظره بی‌نظیری ساخته، مدل دسته‌دسته ریزش آبشار، درختان بلوط و زالزالک اطراف و آب‌وهوای خوش آن است. در میان مردم بومی، آبشار به تاف هفت چشمه معروف است؛ پس اگر احياناً این اسم به گوشتان خورد، بدانید که منظور همین آبشار گریت است.



غار کلما کره، از گنجینه‌های باستانی جهان

از جاذبه‌های گردشگری لرستان در شهرستان پلدختر، غار کلما کره است. در این غار، آثار زیادی از تمدن ایران (به خصوص در دوره هخامنشیان و ساسانیان) استخراج کرده‌اند؛ از کاسه‌های ماهی بادامی تا انواع نقاب‌های باستانی. در حال حاضر تعدادی از این گنجینه‌ها در موزه لوور و موزه بریتانیا و نیویورک نگهداری می‌شود. اگر به دیدن این غار آهکی علاقه دارید، می‌توانید از پلدختر به روستای دره‌باغ بروید و از آن جا یک مسیر کوهستانی را تا غار طی کنید.



دره کهمان، شاه‌نشین طبیعت لرستان

دره باستانی و گردشگری کهمان، از جاهای دیدنی لرستان در شهر الشتر است. این دره، آب‌وهوای فوق‌العاده‌ای دارد، اهمیت تاریخی آن بالاست و پوشش گیاهی زیبایی سرتاسرش را پوشانده است.

در دره کهمان، تا دلتان بخواهد، چشمه‌های طبیعی می‌بینید که از دل زمین جوشیده و جان تازه‌ای به طبیعت لرستان داده‌اند. در کنار دره کهمان، رودخانه‌ای با همین نام قرار دارد که طرفین آن درخت‌های بادام و گردو به چشم می‌خورد.



تونل برفی ازنا، یک شگفتی در لرستان

یادتان هست از چهار فصل بودن استان لرستان گفتیم؟ به عنوان آخرین جاذبه، سری به تونل مهیج و برفی در شهرستان ازنا بزنیم. قدم زدن در تونل برفی با صدای گوش‌نواز چکه آب را هر جایی نمی‌شود تجربه کرد. این جاذبه شگفت‌انگیز به صورت کاملاً طبیعی در طول زمان به وجود آمده است. طول آن ۵۴۴ متر است و ارتفاع سقفی بین ۲٫۵ تا ۳ متر دارد.

از این جاذبه فقط در فصل بهار و تابستان می‌توان بازدید کرد. برای رسیدن به تونل برفی باید از شهر ازنا حدود ۲۵ کیلومتر به سمت منطقه اشترانکوه بروید، بعد از آن با پیاده‌روی یک ساعته در کنار رودهای زلال و گیاهان دارویی اشترانکوه به مقصد می‌رسید.



مرسانا بهرامیان

فرزند: قهرمان

نام مادر: ماهرخ شاهرخ

مقطع: چهارم ابتدایی

معدل: ۲۰

استان: چهارمحال و بختیاری



ایلیا باقری

فرزند: غلامرضا

نام مادر: اعظم سرمدی جوادی

مقطع: دوم ابتدایی

معدل: خیلی خوب

استان: همدان



عباس غلامی

فرزند: محمد

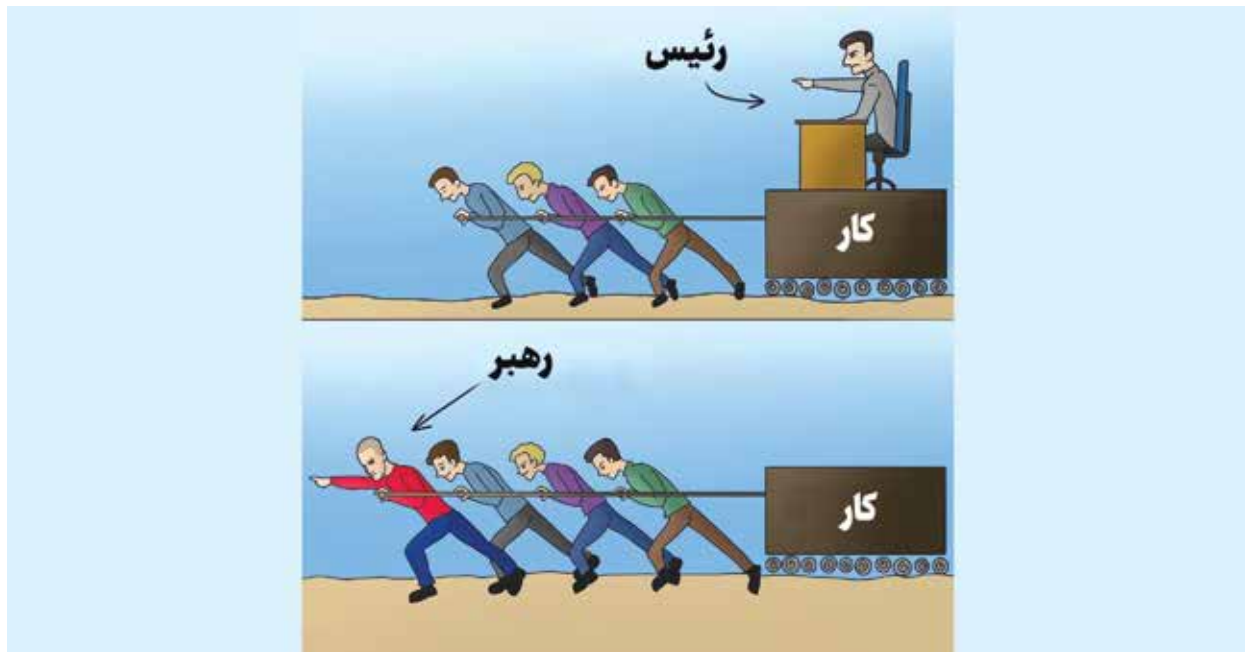
نام مادر: لیلی معظمی گودرزی

مقطع: هشتم

معدل: ۱۹/۵

استان: لرستان





یک رئیس خوب هیچ‌گاه به کارمندان دستور نمی‌دهد

یک رئیس خوب هیچ‌گاه به کارمندان دستور نمی‌دهد که باید چه کارهایی انجام بدهند؛ زیرا رهبری کاری مشارکتی است و همه باید برای پیشبرد اهداف با یکدیگر همکاری کنند.

یک رئیس خوب می‌داند که او نیز ممکن است اشتباه کند و به همین دلیل، به کارمندان فرصت انتقاد و ابراز نظر می‌دهد. برای مثال، استیو جابز نمونه رئیس خوب است؛ کسی که خود را کامل و بی‌خطا نمی‌دانست و از این رو، به تیمش متکی بود که او را به چالش بکشند و ایده‌های اشتباهش را رد کنند. زمانی که یک بار، یکی از کارمندان خلاف این کار را انجام داد و از نظرش کوتاه آمد، جابز بسیار عصبانی و آشفته شد؛ زیرا بعد معلوم شد که حق با آن کارمند بوده و جابز اشتباه می‌کرده است. جابز به آن کارمند گوشزد کرد که جلوگیری از چنین خطاهایی وظیفه اوست و هیچ‌گاه نباید فقط به این خاطر که جابز رئیس اوست، از موضع خود کوتاه بیاید.

رهبری امری مشارکتی است

برخی افراد گمان می‌کنند رهبر تیم، کسی است که به اعضای تیم دستور می‌دهد و آن‌ها را کنترل می‌کند. بسیاری از مدیران به اشتباه فکر می‌کنند که کار اصلیشان، دستور دادن به کارمندانشان است. اما این طرز تفکر باعث دردسر برای کل شرکت می‌شود؛ زیرا آن‌ها نیز از اشتباه مبری نیستند و اگر تصمیم اشتباهی بگیرند، ضررش گریبان همه را می‌گیرد.

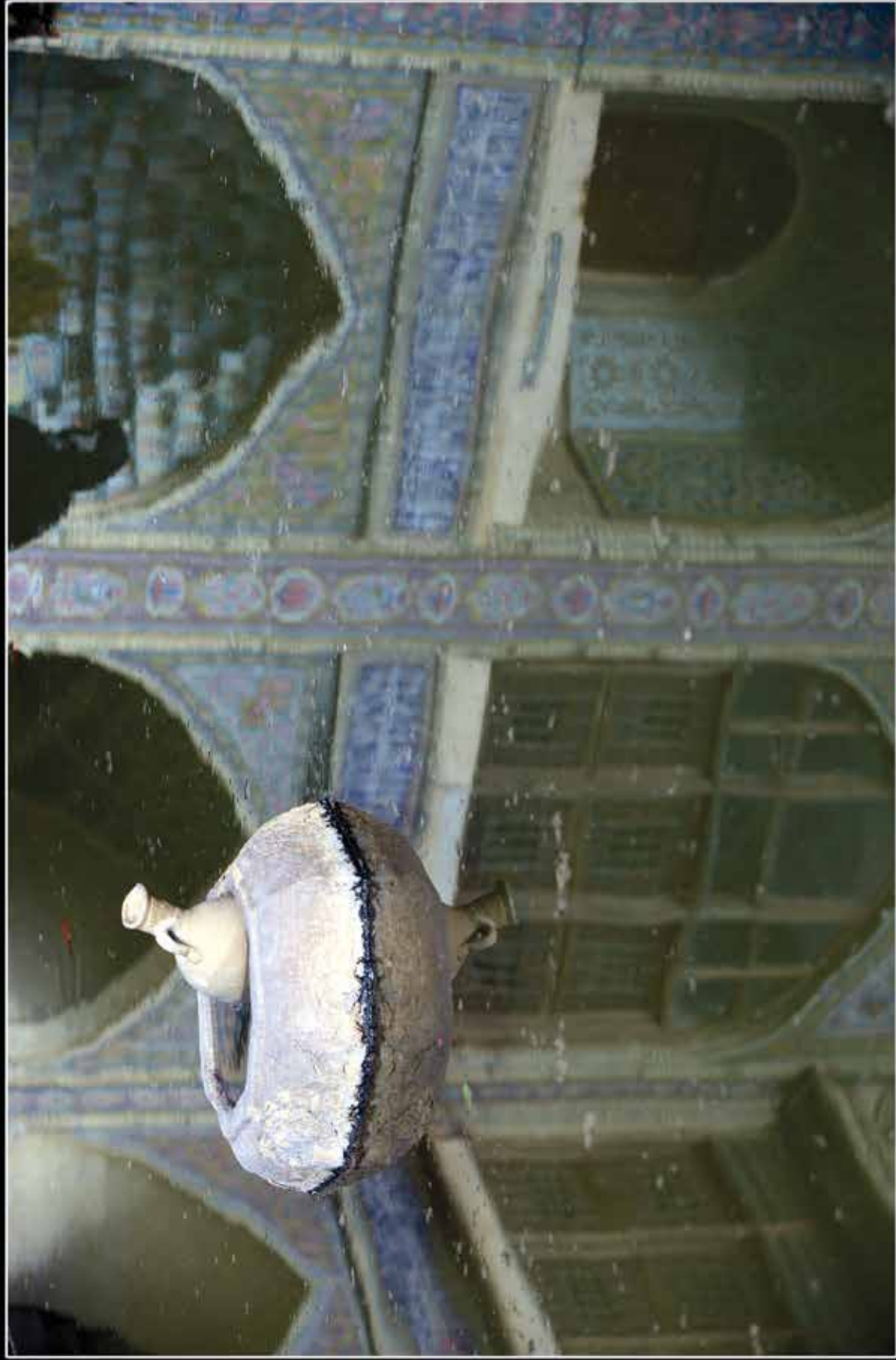
برای رهبری گروه‌تان، باید از چهار گام اساسی پیروی کنید:

۱. به اعضای تیمتان، فرصت حرف زدن بدهید و به دقت به گفته‌هایشان گوش فرادهید. به این ترتیب، آن‌ها با اطمینان خاطر و بی‌دغدغه نظراتشان را بیان می‌کنند و از کنار این‌گونه گفتگوهاست که ایده‌های ناب و درخشانی متولد می‌شود.

۲. به اعضای تیمتان، زمان و فضای کافی برای پروراندن ایده‌هایشان بدهید. در غیر این صورت، آن‌ها نمی‌توانند نظرشان را به روشنی بیان کنند و ایده‌شان در نطفه خفه می‌شود.

۳. موقعیتی فراهم کنید که کارمندان بتوانند با آسودگی، مباحثه‌های سالم با هم داشته باشند. به این ترتیب، همه می‌توانند ایده‌های خوبشان را مطرح کنند و بر سر بهترین آن‌ها به توافق برسند.

۴. در گام آخر، پس از آن‌که تیمتان بر سر یک ایده به نتیجه رسیدند، وقت آن است که مدیران دیگر و مقامات شرکت را قانع کنید که ایده تیمتان ارزش اجرا شدن دارد. با پیروی از این گام‌ها، در واقع به جای آن‌که بخواهید یک تنه درباره مسائل تصمیم بگیرید و فقط دستور اجرایش را صادر کنید، موقعیتی را فراهم می‌کنید که بهترین ایده، فرصت رونمایی داشته باشد و اشتباهات به حداقل برسد.



مسجد نصیر الملک / شیراز

موسسه پژوهش‌های
عربی و اسلامی

عکس: رضا صفری