

طلوع هشتاد و شش

ماهنامه داخلی صندوق

قرض الحسنه شاهد

سال اول / شماره ۵

دی ماه ۱۳۹۸



دکتر اسلام کریمی:

سردار رشید جبهه مقاومت در همه این سال‌ها در خط اول و
صف شکن مقابله با توطئه‌های دهم‌نشانه در برابر ملت‌های
مسلمان و آزادیخواه و حامی قرآن و اهل بیت (ع) بودند.

دکتر اسلام کریمی مصادف با روز
دانشجو در شانزدهم آذر ۱۳۹۸ در
دیدار با همکاران دانشجو بیان کرد:
**امیدوارم دانشجویان عزیز کشورمان
ایران، با عزم ملی و جهاد علمی،
زمینه ارتقای سطح علمی کشور را در
راستای اقتدار نظام مقدس
جمهوری اسلامی ایران فراهم آورند.**



مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شامد با کارکنان

منطقه آذربایجان شرقی اظهار داشت:

**تسریع در پرداخت تسهیلات و همچنین تعامل بین رؤسای مناطق و
رابطین را جهت ارائه خدمات به جامعه ایتارگری خواستارم.**

برگزاری مسابقات چندگانه

ورزشی کارکنان صندوق

قرض الحسنه شامد به

مناسبت هفته بسیج

معرفی سرمایه های انسانی



اخبار و گزارش



توریسم و جاذبه های توریستی



بایسته ها و دانسته های شغلی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ماهنامه طلوع حسنه شاهد

سال اول، شماره پنجم

دی ماه ۱۳۹۸

صندوق قرض الحسنه شاهد



ناشر

نارنجستان

نشانی

تهران، خیابان طالقانی

بین خیابان حافظ و خیابان ولیعصر

روبروی هتل انقلاب

بن بست خوشبختی

صندوق قرض الحسنه شاهد

کدپستی

۱۵۹۱۸۱۴۹۵۱

تلفن

۶۶۴۸۰۵۲۵، ۶۶۴۸۰۵۲۳

داخلی: ۱۵۱ و ۱۵۲

دورنگار

۶۶۴۶۷۵۲۹

touloehasanehshahed@gmail.com

@touloehasanehshahed

۶۶۹۵۹۰۱۸-۱۹

صاحب امتیاز:

صندوق قرض الحسنه شاهد

مدیر مسئول:

دکتر اسلام کریمی

سر دبیر:

دکتر مجتبی عباسی قادی

دبیر اجرایی:

عبدالعلی احمدزهی ترشاب

هیئت تحریریه آین شماره:

رضا شایهاری

عبدالله عباسی

سیاوش محمودی

عبدالعلی احمدزهی ترشاب

دکتر سمیه قاسم پور

حمیرا کریمی واحد

دکتر مجتبی عباسی قادی

ویراستار:

کبری سلیمانی پیشه وری

طراحی و صفحه آرایی:

حمیدرضا احمدی



فهرست مطالب

۴ سخن مدیر مسئول

۵ سخن سردبیر

اخبار و اطلاع رسانی

۶ اخبار و اطلاعات
مرتبط با ستاد و استان

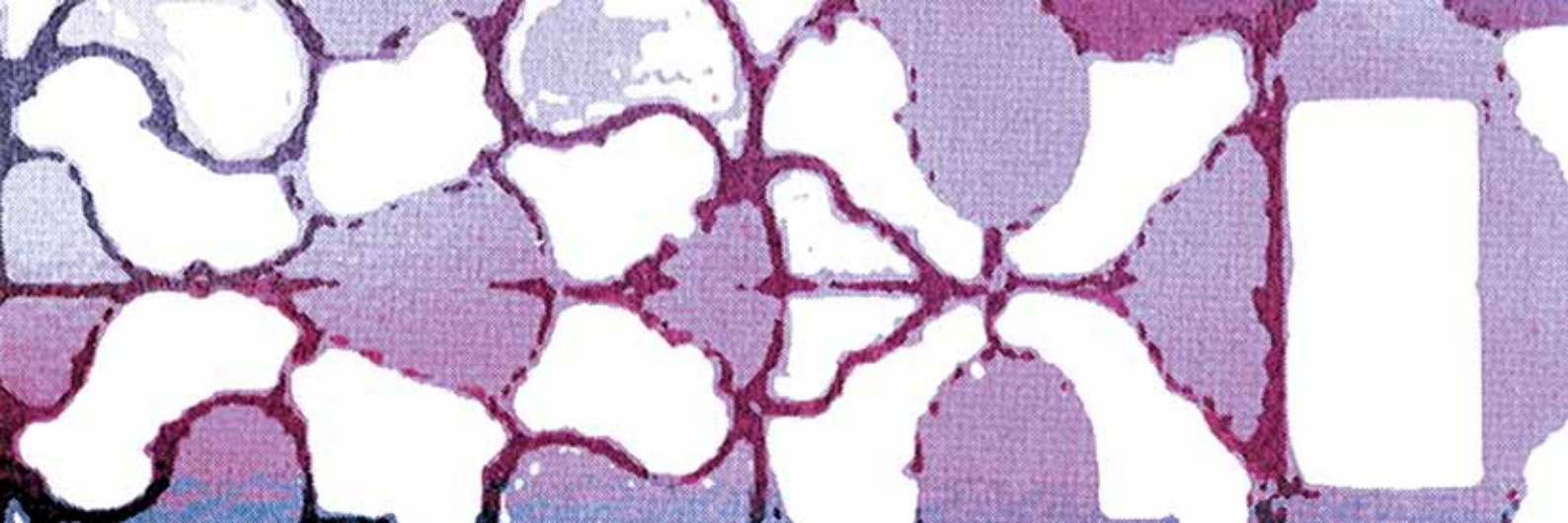
آموزش و پژوهش

۱۰ DNA سازمان

۱۶ بایسته‌ها و دانسته‌های شغلی

۱۸ گزارش پژوهش سازمانی





معرفی اعضای خانواده صندوق

۲۴ معرفي سرمايه انساني صندوق

۴۳ معرفي برترين هاي خانواده صندوق

موضوعات فرهنگی

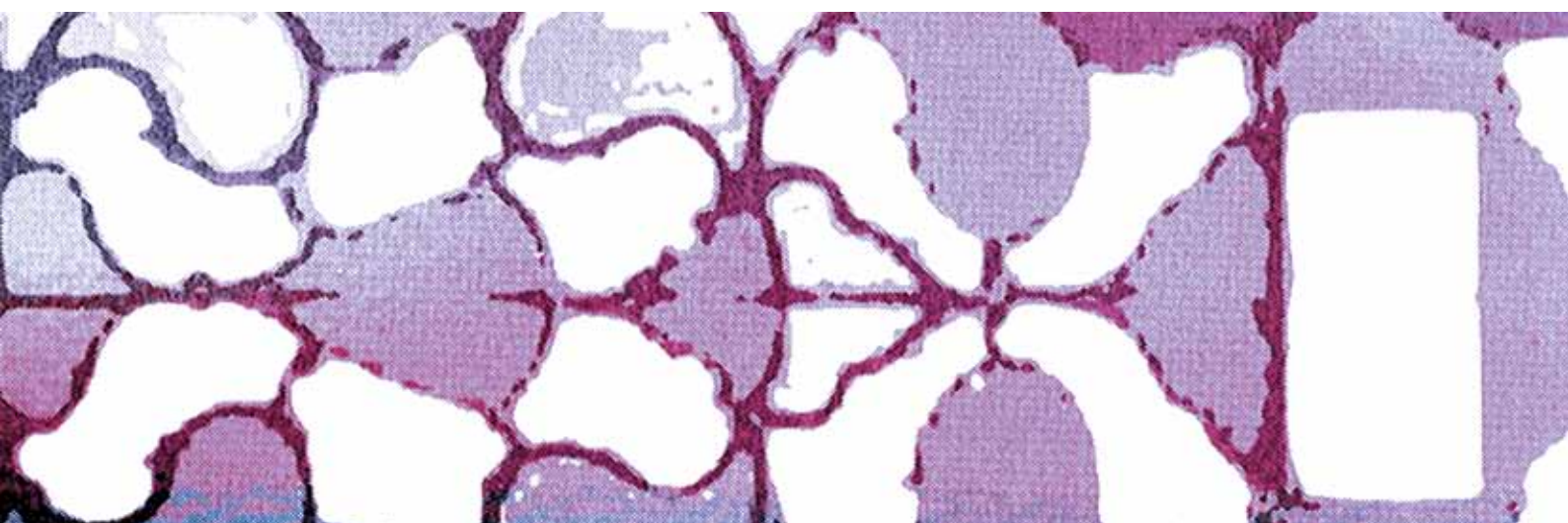
۳۷ واكاي مفهوم كيفيت زندگي

۳۲ هفت علايم اوليه نارسايي كليدها

۴۰ چالش فكري

۳۴ حجم و تركيب انواع سرمايه
و الگوي گذران اوقات
فراغت افراد جامعه

۴۱ جاذبه توريستي استان مازندران



بسم الله الرحمن الرحيم
مَنْ الْمُؤْمِنِينَ رَجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ فَمِنْهُمْ مَنْ قَضَىٰ نَحْبَهُ وَمِنْهُمْ مَنْ يَنْتَظِرُ
وَمَا يَدُلُّوا تَبْدِيلًا

شهادت سردار رشید و سلحشور انقلاب، ولایت و امت اسلام حاج قاسم سلیمانی فرمانده بزرگ سپاه قدس و همرزمانش به دست رژیم سفاک و پلید آمریکای مستکبر موجب تأسف و تأثر فراوان همه عدالت‌جویان دنیا گردید.

سردار رشید جبهه مقاومت در همه این سال‌ها در خط اول و صف شکن مقابله با توطئه‌های ددمنشانه دشمنان در برابر ملت‌های مسلمان و آزادی‌خواه و همچنین پاسداری از قرآن و دین و حریم اهل بیت علیهم السلام بودند.

به فضل الهی شهادت سرباز ولایت و مالک‌اشتر زمان، حاج قاسم سلیمانی و دیگر فرزندان تربیت یافته در مکتب ولایت فقیه و مقاومت اسلامی، برخلاف نیت و غایت این اقدام شوم، فصل نوین و گشاینده جبهه‌های جدیدی در روند مقاومت ضد صهیونیستی و مقابله با تروریست‌های متجاوز و اشغالگر آمریکایی در منطقه خواهد شد.

این سردار محبوب، مجاهد نستوه، فرمانده مقتدر و سرباز پاک‌باخته ولایت و عاشق امت اسلامی و ملت ایران، عمر پر برکت خود را در مسیر اعتلای اسلام عزیز و پاسداری از حریم قرآن و عترت و دفاع از امنیت، منافع و مصالح ملی سپری کرد و به عنوان مصداق جامع و کامل مجاهد فی سبیل الله نقش آفرینی‌های افتخارآمیز و ماندگاری در این صراط مستقیم برای همیشه این سرزمین به ودیعت نهاد تا الهام‌بخش نسل‌های امروز و فردای جامعه اسلامی قرار گیرد.

بی‌شک راه سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی با قوت بیشتری ادامه خواهد یافت و ملت اسلامی نیز مصمم‌تر از گذشته آرمان‌های بلند او را دنبال خواهد کرد.

به ارواح تابناک این شهیدان گرانقدر و تاریخ‌ساز درود می‌فرستیم و به پیشگاه مقدس حضرت بقیه الله الاعظم روحی له الفدا و نایب بر حقش مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) آحاد امت اسلامی، خانواده‌های سرافراز آنان و همچنین خانواده‌های معزز شهدا و ایثارگران عزیز تبریک و تسلیت عرض می‌نماییم.

اسلام کریمی

۱۳ دی ماه ۱۳۹۸

مجتبی عباسی قادی

مروری بر سوابق نظری و تجربی مرتبط با علوم ارتباطات، بیان‌کننده آن است که یک رسانه عبارت است از هر ابزاری که برای برقراری ارتباط به کار گرفته می‌شود. رسانه، حامل یا واسطه پیام است. از این منظر، وسایل ارتباط جمعی^۱ به مجموع فنون، ابزار و وسایلی اطلاق می‌شود که از توانایی انتقال پیام‌های ارتباطی حسی یا اندیشه‌ای در یک زمان، به شمار بسیاری از افراد و مخصوصاً در فواصل زیاد برخوردارند. امروزه رادیو، تلویزیون، سینما و مطبوعات و به طور کلی رسانه‌های دیداری، شنیداری و نوشتاری - اعم از سنتی و مجازی - مصادیق وسایل ارتباط جمعی قلمداد می‌شوند. این وسایل از نقطه نظر فنی، نوع اطلاعات، محتوای پیام‌ها، مجراهای ارتباطی، صور ادراک و... از یکدیگر متمایز می‌شوند. وسایل ارتباط جمعی همان گونه که از واژه آن برمی‌آید، وسایلی بیش نیستند؛ تفاوت درباره آن‌ها باید با توجه به مشروعیت اجتماعی، ارزش‌های انسانی و اهدافی صورت گیرد که دارندگان این وسایل مدنظر دارند. در این راستا، ژودیت لازار^۲ درباره نقش و اهمیت رسانه‌ها می‌گوید: «رسانه‌ها نقش‌های متعددی را در حیات اجتماعی برعهده دارند؛ از جمله این که صحنه‌ای را ایجاد می‌کنند که حیات سیاسی در آن به نمایش گذاشته می‌شود، فرهنگ بال می‌گستراند، مدها جولان می‌دهند و سبک‌های تازه و هنجارهای زندگی رخ می‌نمایند.»

به طور کلی، وظیفه و نقش اساسی وسایل ارتباط جمعی، انتشار جریان رویدادهای اجتماعی است و همین امر به انسان امکان می‌دهد که محیط زندگی‌اش را بهتر بشناسد و با توجه به آن، احتیاجات فردی یا جمعی خود را مرتفع کند؛ در برابر دیگران راه و رسم شایسته پیش گیرد، اندیشه‌های خوب به دست آورد و قضاوت‌های درست

نشان دهد و به طور کلی، به عنوان عضوی از جامعه، با آگاهی کامل به حقوق و مسئولیت‌های خویش و با آزادی و آسایش به زندگی ادامه دهد. به تعبیر دقیق‌تر، از منظر صاحب‌نظران علم ارتباطات، وظایف و کارکردهای وسایل ارتباط جمعی را می‌توان در دو سطح اجتماعی و فردی طبقه‌بندی کرد: الف) وظایف و کارکردهای اجتماعی وسایل ارتباط جمعی را می‌توان مواردی همچون: ۱. وظایف خبری و آموزشی، ۲. وظایف راهنمایی و رهبری و ۳. وظایف تبلیغی و تفریحی در نظر گرفت. ب) وظایف و کارکردهای فردی وسایل ارتباط جمعی را می‌توان در مواردی همچون: ۱. کسب اطلاعات، ۲. هویت‌یابی، ۳. یکپارچگی و تعامل اجتماعی و ۴. تفریح و سرگرمی خلاصه کرد.

با توجه به مطالب فوق، اگر از منظر علم مدیریت، کارایی را به معنای درست انجام‌دادن کارها و اثربخشی را به معنای انجام کارهای درست در نظر بگیریم، بهره‌وری به معنای درست انجام‌دادن کارهای درست تلقی می‌شود. از این منظر؛ در آغاز شروع تدوین ماهنامه داخلی طلوع حسنه شاهد، طبق اجماع نظری که با مدیرعامل محترم صندوق و مدیرمسئول ماهنامه، جناب آقای دکتر کریمی داشتیم، بر آن بودیم که پس از پنج شماره انتشار ماهنامه، به اخذ بازخورد از همکاران گرامی مبادرت ورزیم تا ضمن آسیب‌شناسی ساختار آن، در ابعاد مختلف صوری و محتوایی به واسطه اخذ نظرات و پیشنهادهای شما عزیزان، در راستای هرچه مطلوب‌تر شدن شماره‌های بعدی ماهنامه، اقدام‌های مقتضی را به عمل آوریم. لذا در روزهای آتی، پرسشنامه‌ای که برای این منظور طراحی خواهد شد، در اختیار شما قرار می‌گیرد و انتظار داریم که با پاسخگویی صریح، ما را در نشر بهینه ماهنامه طلوع حسنه شاهد یاری رسانید. با تشکر.

1. Mass Media
2. Judit Lazard

مراسم گرامیداشت روز دانشجو در دفتر مرکزی



مصادف با روز دانشجو در شانزدهم آذر ۱۳۹۸، مراسم گرامیداشت روز دانشجو در دفتر مرکزی با حضور مدیرعامل و کارکنان دانشجو برگزار شد. دکتر اسلام کریمی در دیدار با همکاران دانشجو، ضمن تبریک این روز گفت: «در زمان حال وظیفه تک تک اعضای جامعه علمی کشور به ویژه قشر دانشجویی ایران عزیز، حرکت آگاهانه و یکپارچه با پیشاهنگی علمی-پژوهشی و تولید علم و جنبش نرم افزاری در راستای تحقق آرمان‌ها و اهداف راهبردی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است.»

دکتر کریمی با گرامیداشت یاد و خاطره شهدای مبارزه در برابر استبداد و استکبار در روز ۱۶ آذر ۱۳۳۲ گفت: «امیدوارم دانشجویان عزیز کشورمان ایران، با عزم ملی و جهاد علمی، زمینه ارتقای سطح علمی کشور را در راستای اقتدار نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران فراهم آورند.» در این مراسم، آقایان شابهاری و دکتر عباسی قادی در خصوص اهمیت موضوع آموزش و دانشگاه در رشد و توسعه پایدار جامعه و نیز ارتقای سطح علمی و توانایی‌های کارکنان، به بیان سخنانی پرداختند. در ادامه نیز همکارانی که در حال حاضر به عنوان دانشجو در مقاطع مختلف تحصیلی مشغول به فراگیری علم و دانش هستند، از اهداف و انگیزه‌های خود برای ادامه تحصیل گفتند. در پایان این مراسم، دکتر کریمی با اهدای لوح یادبود و شاخه گل از کارکنان دانشجو تقدیر کرد.

اخبار و اطلاع رسانی

دیدار مدیر عامل صندوق قرض الحسنه شاهد با کارکنان منطقه آذربایجان غربی



دکتر اسلام کریمی در ۲۰ آبان ۱۳۹۸ با حضور در دفتر صندوق شاهد آذربایجان غربی، با کارکنان این منطقه دیدار و گفتگو کرد. مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد در این دیدار، خواستار تسریع در پرداخت تسهیلات و همچنین تعامل بین رؤسای مناطق و رابطین جهت ارائه خدمات به جامعه ایثارگری و پیشبرد اهداف شد. کریمی خاطرنشان کرد که کلیه همکاران، ضمن تکریم خانواده‌های شهدا و ایثارگران، نسبت به تسهیل در پرداخت تسهیلات به خانواده‌های معظم شهدا، اقدامات لازم را به عمل آورند. اکبرزاده، رئیس منطقه آذربایجان غربی نیز ضمن ابراز خرسندی از این دیدار، به ارائه گزارش عملکرد و فعالیت‌های این دفتر در هفت ماه گذشته سال جاری پرداخت.

به مناسبت هفته بسیج، مسابقات چندگانه ورزشی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برگزار شد



◀ بخش بانوان / پرتاب دارت

نفر اول: سمیه قاسم‌پور / نفر دوم: فاطمه حسینی فخر
نفر سوم: رویا امیدوار

◀ بخش آقایان / پرتاب دارت

نفر اول: امیر حسنیو / نفر دوم: جلیل حیدری
نفر سوم: میلاد نیکخواه

◀ رویایی

نفر اول: امیر حسنیو / نفر دوم: مسعود خواجه‌وند جعفری
نفر سوم: سیدامیر سیدعلیخانی

◀ تنیس روی میز

نفر اول: احمدرضا اکبری / نفر دوم: اکبر کریمی
نفر سوم: آقایان کوهزاد شیراوند و حامد گودرزوند

به مناسبت هفته گرامیداشت بسیج، یک دوره مسابقه چندگانه شامل دارت، رویایی و تنیس روی میز در تاریخ ۳ آذر ۹۸ با حضور مدیرعامل و کارکنان دفتر مرکزی صندوق قرض الحسنه شاهد برگزار شد. در این دسته از مسابقات که با شرکت داورانی از اداره کل ورزشی و اردویی بنیاد شهید و امور ایثارگران برگزار شد، شرکت کنندگان در رشته‌های ورزشی پرتاب دارت، تنیس روی میز و رویایی با توپ، با یکدیگر به رقابت پرداختند.

در پایان این مراسم، مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد با اهدای شاخه گل از شرکت کنندگان در مسابقات تجلیل کرد. شایان ذکر است با رأی داوران در نهایت نتایج ذیل به دست آمد:

برگزاری جلسه مناقصه سیستم شبکه فناوری ساختمان جدید صندوق شاهد



به گزارش روابط عمومی صندوق قرض الحسنه شاهد، پیرو برگزاری مناقصه دوم مرحله‌ای مربوط به اجرای زیرساخت سیستم شبکه فناوری در ساختمان جدید اداری، پاکت‌های الف و ب مناقصه‌گران با حضور اعضای هیئت مدیره و اعضای کمیته برگزاری مناقصه بازگشایی شد. وفق مقررات پس از بررسی مدارک و مستندات مناقصه‌گران توسط کمیته فنی و بازرگانی در موعد مقرر نسبت به بازگشایی پاکت ج با دعوت از مناقصه‌گران اقدام خواهد شد.



عصر یکشنبه مورخ ۱۲ آبان، جلسه بازگشایی پاکت‌های حاوی اسناد مناقصه مربوط به اجرای عملیات زیرساخت فناوری اطلاعات در ساختمان جدید اداری صندوق قرض الحسنه شاهد، با رعایت تشریفات قانونی در دفتر مرکزی برگزار شد. جلسه مناقصه سیستم شبکه فناوری ساختمان جدید صندوق شاهد، با حضور مدیرعامل، اعضای هیئت مدیره و اعضای کمیته برگزاری مناقصه، روز یکشنبه مورخ ۱۲ آبان سال جاری برگزار شد.

برگزاری کلاس Body Language در سالن جلسات ساختمان گاندی



اولین کلاس دوره زبان بدن در سالن جلسات گاندی برگزار شد. در این جلسه، انواع مهارت‌های شغلی همچون: مهارت خودآگاهی، خودپنداره، ارتباطی، حل مسئله، معرفی و مهارت‌های خودآگاهی، خودپنداره و ارتباطی برای پرسنل صندوق از سوی استاد مدعو جناب آقای دکتر مؤدی تشریح شدند.

اولین جلسه اداری بعد از یکسال از حضور مدیرعامل در ساختمان جدید گاندی



۱۸ آذر ۱۳۹۸ مصادف با اولین سالروز آغاز به کار مدیرعامل صندوق، آقای دکتر اسلام کریمی بوده است. لذا به منظور ارزیابی عملکرد یکساله مدیریتی خود، طی دو روز ۱۸ و ۱۹ آذر، جلسه اداری را در ساختمان گاندی برگزار کرد. در این جلسه، دکتر کریمی ضمن تشریح عملکرد خود، از همکاران خواست تا ارزیابی عملکرد مدیرعامل را در ابعاد مختلف ارائه کنند.

تعداد و مبلغ تسهیلات پرداختی به تفکیک استان مرتبط تا آبان و نیمه اول آذر ۱۳۹۸

جمع تعداد وام: ۹۰۶۷ فقره جمع مبلغ تسهیلات: ۱/۵۶۴/۶۲۲/۰۰۰/۰۰۰ ریال

کد استان	نام استان	تعداد کل وام	جمع مبلغ وام (ریال)
۱۰۱	(ستاد مرکزی) صندوق قرض الحسنه شاهد	۱۰	۱/۹۹۸/۰۰۰/۰۰۰
۱۰۲	آذربایجان شرقی	۲۷۴	۵۰/۳۱۴/۰۰۰/۰۰۰
۱۰۳	آذربایجان غربی	۳۰۶	۴۹/۶۲۷/۰۰۰/۰۰۰
۱۰۴	اردبیل	۱۵۸	۲۶/۲۸۶/۰۰۰/۰۰۰
۱۰۵	اصفهان	۸۱۴	۱۴۵/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰
۱۰۶	ایلام	۱۷۷	۲۸/۴۹۸/۰۰۰/۰۰۰
۱۰۷	بوشهر	۸۳	۱۵/۳۲۳/۰۰۰/۰۰۰
۱۰۸	تهران	۹۴۸	۱۷۴/۷۳۴/۰۰۰/۰۰۰
۱۰۹	چهارمحال و بختیاری	۱۸۰	۲۹/۸۲۹/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۰	خراسان	۷۵۶	۱۴۱/۱۱۸/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۱	خوزستان	۴۸۸	۸۳/۶۱۳/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۲	زنجان	۱۵۳	۲۶/۲۲۵/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۳	سمنان	۱۰۹	۱۶/۹۰۳/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۴	سیستان و بلوچستان	۶۰	۱۰/۸۴۲/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۵	فارس	۵۰۰	۸۲/۶۵۹/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۶	کردستان	۱۹۲	۲۹/۲۱۶/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۷	کرمان	۳۵۳	۵۶/۵۵۱/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۸	کرمانشاه	۴۳۶	۷۰/۳۱۶/۰۰۰/۰۰۰
۱۱۹	کهگیلویه و بویراحمد	۱۷۸	۲۶/۷۶۷/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۰	گیلان	۲۶۹	۴۷/۷۱۳/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۱	لرستان	۲۳۷	۳۶/۷۷۳/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۲	مازندران	۴۵۴	۸۱/۶۹۹/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۳	استان مرکزی	۲۲۹	۳۹/۶۷۶/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۴	هرمزگان	۵۷	۱۰/۰۷۹/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۵	همدان	۲۴۱	۴۰/۹۳۹/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۶	یزد	۱۱۹	۲۰/۸۶۳/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۷	گلستان	۱۸۷	۳۱/۰۰۳/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۸	قزوین	۲۰۷	۳۲/۶۴۴/۰۰۰/۰۰۰
۱۲۹	قم	۲۵۶	۴۵/۲۰۱/۰۰۰/۰۰۰
۱۳۰	خراسان شمالی	۹۹	۱۶/۲۳۶/۰۰۰/۰۰۰
۱۳۱	خراسان جنوبی	۴۶	۷/۴۵۹/۰۰۰/۰۰۰
۱۳۲	البرز	۱۹۵	۳۴/۹۶۰/۰۰۰/۰۰۰
۱۳۳	شهرستان های تهران	۲۹۶	۵۳/۵۵۸/۰۰۰/۰۰۰
جمع کل		۹۰۶۷	۱/۵۶۴/۶۲۲/۰۰۰/۰۰۰

آموزش و پژوهش

DNA سازمان

قسمت سوم

◀ عبدالعلی احمدزهی ترشاب

«در شماره قبلی پس از مروری بر ماهیت و چپستی DNA سازمانی، اجزای سازنده آن را بیان کردیم که عبارت بودند از حقوق و اختیار تصمیم‌گیری، ساختار سازمانی، محرک‌های انگیزشی و اطلاعات سازمانی. در شماره دو، به تشریح حقوق تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی پرداخته شد. در این شماره، علاوه بر محرک‌های انگیزشی و اطلاعات، به بررسی انواع سازمان‌ها براساس ترکیب این اجزای سازنده می‌پردازیم؛ یعنی از ترکیب این چهارعامل، گونه‌هایی از DNA سازمانی ایجاد می‌شود که در یک سازمان غالب هستند و ممکن است یک گونه در سازمان غالب شود یا چند گونه همسو باشد.»

محرك‌های انگیزشی

سومین جزو سازنده DNA سازمان را محرك‌های انگیزشی شکل می‌دهد. کارکنان معمولاً به صورت عمدی ساز مخالف نمی‌زنند یا در جهت مخالف اهداف سازمان رفتار نمی‌کنند و آن‌ها در مسیر استراتژی شرکت سنگ اندازی نمی‌کنند. به جای آن، آن‌ها به صورت معقول براساس مشاهدات، درک خود و شیوه دریافت پاداش واکنش نشان می‌دهند. تشویق به تبعیت از چشم‌انداز و دنبال کردن استراتژی سازمان، تنها در صورتی مؤثر خواهد بود که مشوق‌های سازمانی و جریان‌های اطلاعاتی، درک کارکنان از وظایفشان و نحوه انجام آن‌ها را تسهیل کنند. سازمان‌ها به طرق مختلفی می‌توانند پیام‌های مبهمی را به کارکنانشان انتقال دهند. موقعیتی را تصور کنید که سیستم ارزشیابی، ارزیابی عملکرد کارکنان را متورم (غیرواقعی) جلوه دهد. برای مثال، در یک شرکت کالاهای مصرفی، کارکنان براساس یک مقیاس ۱ تا ۱۰ ارزیابی می‌شدند. ۸۰ درصد آن‌ها نمره ارزیابی ۹ یا بالاتر گرفتند و همه احساس خوبی داشتند. اما کارکنان عملکرد برتر احساس می‌کردند که لازم نیست بهتر از این عمل کنند. دیگر کارکنان فکر می‌کردند عملکردشان قابل قبول است، هنگامی که چنین نبود. ارزیابی‌کننده‌ها از وظیفه ناخوشایند تحویل یا ارائه نمرات عملکرد و ضعیف بد خودداری می‌کردند و سازمان دلیل موجهی به آن‌ها ارائه نمی‌داد تا در این شرایط سخت تصمیم منطقی بگیرند و جرئت گفتن حقیقت را داشته باشند. برای هر کارمند ناکارآمدی که در شرکت می‌ماند - زیرا شرکت در ارزیابی به او گفته بود فردی شایسته و کارآمد است - مدیریت شرکت از این وضعیت رنج می‌برد. به سبب عدم تمایل به تفکیک سهم یاری یا عملکرد افراد از طریق سیستم ارزیابی و ارزشیابی عملکرد، شرکت فرصت ارسال بازخورد مهم به کارکنان را (در زمینه اطلاعات مفید جهت اجرای استراتژی و موقعیت‌هایی که عملکردشان رضایت‌بخش نبود)، از دست می‌داد.



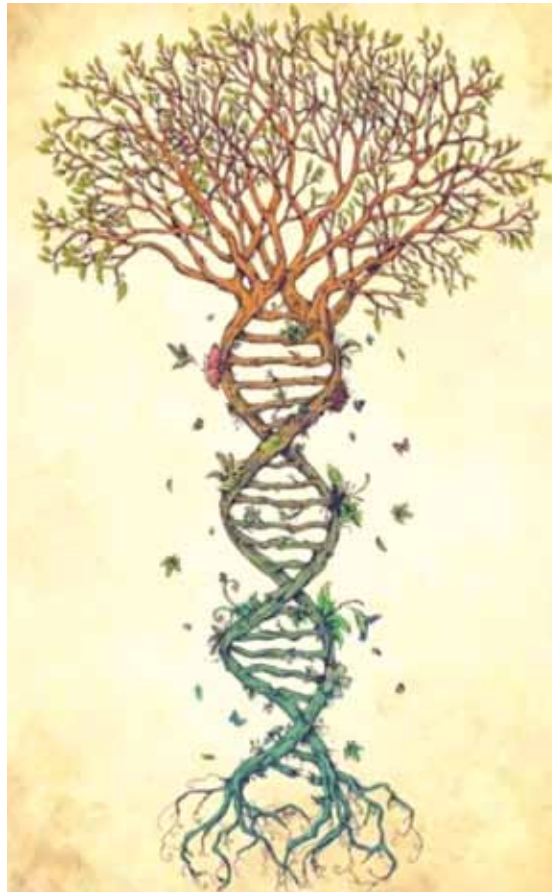
چند سال قبل با مدیریت ارشد اجرایی جدید یک شرکت فنی کار می‌کردیم و این مدیر رئیس واحد کسب و کار بود و چندین سال تجربه در کمیته اجرایی تصمیم‌گیری در خصوص سرمایه‌گذاری داشت. مدیر ارشد اجرایی جدید باتجربه بود و می‌دانست که کمیته اجرایی در خصوص درخواست‌های سرمایه‌گذاری جدید، خیلی مصمم و سختگیرانه عمل نمی‌کند. آن‌ها یک گروه غالب در سازمان بودند و از درخواست‌های سرمایه‌گذاری حمایت می‌کردند زیرا چنین درخواست‌هایی ایده‌های خودشان بودند. مدیر ارشد اجرایی جدید خواهان فرایند ارزیابی منصفانه‌تری بود که پیشنهادات سرمایه‌گذاری براساس شایستگی و ارزش پیشنهاد مورد قضاوت قرارگیرند. او همچنین می‌دانست که اعضای کمیته اجرایی با مخالفت اندکی هنگام تأیید درخواست‌های سرمایه‌گذاری نامعتبر روبرو می‌شوند. در صورتی که عملکرد شرکت خوب

نباشد، پاداش‌های آتی ممکن بود متضرر گردند، اما چنین پولی را از قبل از دست داده بودند. بنابراین مدیر ارشد اجرایی جدید، سیستم جدیدی برای تغییر این نگرش معرفی کرد. هر عضو کمیته لازم بود تا وام شخصی به مبلغ یک میلیون دلار دریافت کند و آن را در سهام شرکت سرمایه‌گذاری کند (وام به وسیله شرکت ضمانت می‌شود، بنابراین افراد می‌توانستند به نرخ‌های خوبی قرض بگیرند). برخلاف سهام بلاعوض شرکت، این طرح نشان می‌داد که سرمایه فعلی مدیران در وضعیت ریسک قرار دارد و اینکه

در صورت تداوم روند تصمیم‌گیری‌های ضعیف آنها در خصوص سرمایه‌گذاری، آنها زیان خواهند کرد و شاید توانایی بازپرداخت بدهی نداشته باشند. با این مشوق جدید جهت موشکافی در خواست‌های سرمایه‌گذاری، کمیته بسیار اثربخش شد و جرئت و جسارت بیش‌تری پیدا کرد. مضاف بر این، بعد از چند جلسه، تیم‌ها شروع به آوردن پیشنهادات سرمایه‌گذاری محققانه و باهوش‌تر کردند؛ زیرا آن‌ها می‌دانستند اگر چنین نکنند، کمیته

محتمل خواهد بود تا چنین پیشنهاداتی را رد کند. سازوکارهای بازاری دیگری وجود دارند که آن‌ها را می‌توان برای ارسال پیام دقیقی به مدیران درباره هزینه و ارزش برخی از فعالیت‌ها به کار برد. این رویکرد به طور موفقیت‌آمیزی در شرکت‌های تجاری کشاورزی بزرگ به کار برده می‌شود که به بهبود خدمات واحد منابع انسانی اش کمک می‌کند. عملکرد واحد منابع انسانی همواره

براساس رفتار در چهارچوب بودجه تعیین شده مورد قضاوت قرار می‌گرفت. رضایت مشتریان داخلی به ندرت اندازه‌گیری می‌شد. به هر مشتری سهمی از بودجه منابع انسانی اختصاص می‌یافت، اما این اشکال، هزینه واقعی خدمات را نشان نمی‌دهند. افزون بر این، مشتریان نفوذ اندکی بر نوع و مقدار خدماتی داشتند که دریافت می‌کردند. منابع انسانی و مشتریان مشوقی برای پیشنهاد یا درخواست خدمات تخصصی براساس نیازهای خاص هر واحد نداشتند. در این راستا کارت امتیازی ایجاد



آن‌ها کمک می‌کنند به طور اثربخش با سرپرستی و نظارت کمتر و کنترل و دستوردهی کم‌تری فعالیت کنند. اما همه شرکت‌ها برای عملی کردن این سیستم‌ها آمادگی ندارند. پیاده‌سازی این سیستم‌ها مستلزم رهبری قوی، پشتکار و صبر و تحمل برای اجرای آن‌ها و غلبه بر مقاومت کارکنان جهت کاربرد آن‌هاست.

اطلاعات

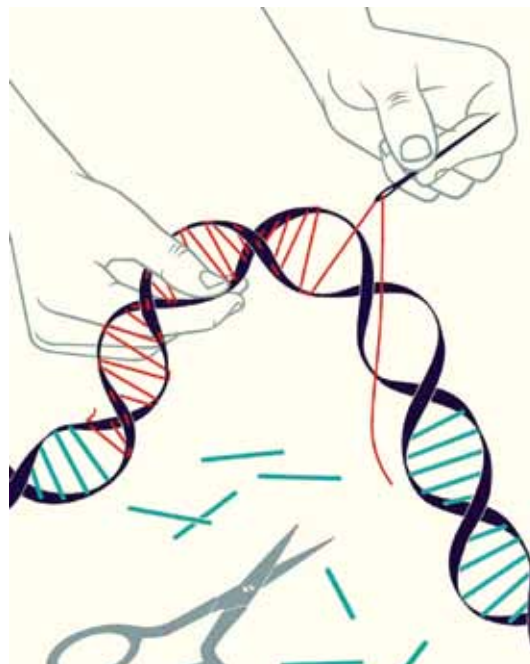
زیربنای توانایی یک شرکت برای تضمین اختیار و حقوق تصمیم‌گیری شفاف و اندازه‌گیری و برانگیختن افراد برای بکارگیری آن‌ها، چیزی جز اطلاعات نیست. تضمین دسترسی به اطلاعات باکیفیت و جریان به موقع اطلاعات در سازمان، از چالش برانگیزترین وظایف شرکت‌های مدرن است و یکی از کمک‌کننده‌های کمتر درک‌شده برای عملکرد بالا و مزیت رقابتی است. جریان‌های اطلاعات بهتر، هزینه‌های کم‌تری را ایجاد می‌کنند؛ آن‌ها به تخصیص منابع کمیاب به صورت اثربخش کمک می‌کنند.

براساس میزان شفافیت اختیارات تصمیم‌گیری، ساختار سازمانی، جریان اطلاعات و محرک‌های انگیزشی در سازمان، هفت نوع گونه سازمانی پدید می‌آید که از ترکیب این موارد فوق، یکی از گونه‌های زیر معمولاً در هر سازمانی غالب است.

هفت گونه سازمانی براساس رویکرد AND

۱. سازمان تاب‌آور

این نوع سازمان به اندازه کافی منعطف است و با تغییرات بازار خارجی به سرعت انطباق می‌یابد. اما این نوع سازمان بر استراتژی تجاری منسجمی با دقت تمرکز می‌کند و همسو با آن عمل می‌کند. این سازمان آینده‌نگر، تغییرات را به صورت مکرر پیش‌بینی می‌کند و به صورت پیش‌نگرانه به آن‌ها توجه می‌کند. چنین سازمانی بازیگران تیمی با انگیزه بالایی را جذب می‌کند و به آن‌ها نه تنها محیط کار انگیزاننده‌ای را پیشنهاد می‌کند، بلکه منابع



کردیم تا براساس آن، عملکرد واحد منابع انسانی را در مواردی مانند زمان پاسخ‌دهی مناسب مرکز تماس و اشتباهات فیشی حقوق و دستمزد و... اندازه‌گیری کنیم. دستیابی به اهداف کارت امتیازی، بخش مهمی از مشوق‌ها و پاداش‌های مدیریتی شد. مشتریان یا کارکنان داخلی منابع انسانی از حق مذاکره درباره توافق سطح خدمت‌دهی با منابع انسانی برخوردار شدند. هزینه واقعی خدمات با استفاده از نمونه‌های موفق بیرونی تعیین شد. وقتی مشتریان منابع انسانی متوجه شدند که برای چه مواردی پرداخت می‌کنند و بهتر می‌توانند هزینه‌هایشان را مدیریت کنند، آن‌ها مجبور بودند مشوق‌هایی برای استفاده از خدمات منابع انسانی به صورت خردمندانه به کار گیرند. امروزه آن‌ها اغلب برخی از خدمات را ارائه نمی‌دهند یا آن‌ها را کاهش می‌دهند و خدمات جدیدی را درخواست می‌دهند. اندازه‌گیری مبتنی بر شاخص‌های بازاری و برنامه تشویقی کیفیت خدمات منابع انسانی شرکت را بهبود می‌بخشند و هزینه‌ها را تا بیش از پانزده درصد کاهش می‌دهند. سازمان‌هایی که برای پیاده‌سازی بیانیه‌های سود و زیان و سیستم‌های انگیزشی مبتنی بر بازار آمادگی دارند، درمی‌یابند که این ابزارهای قدرتمند به

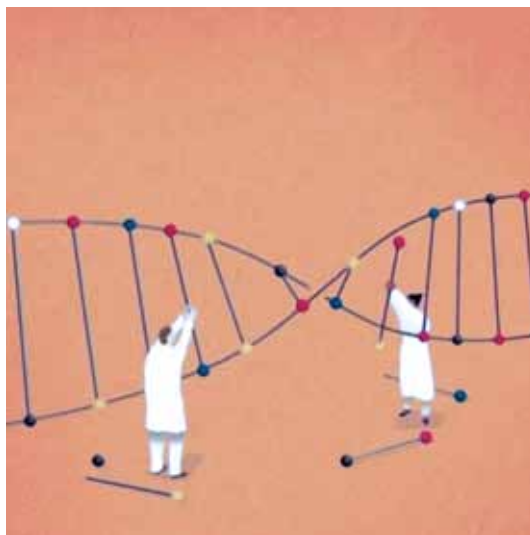
گیرد، اما شاخه مدیران میانی اش سطحی و غیرماندگار است. بزرگترین مسئولیت این سازمان، آمادگی برای رشد ورای تصدی و جایگاه رهبران فعلی است. فرد دارای استعداد رتبه پایین در سازمان، عموماً از طریق مشاهده به جای انجام امور می آموزد و مدیریت میانی اغلب ناکارآمد است، زیرا افراد موفق پی می برند که آن ها باید جایگاه را برای کسب تجارب جایگاه بالاتر رها کنند.

■ ۴. سازمان تهاجمی- منفعل

خوشحال کننده است که این سازمان از تعارض به دور است. در این سازمان همه موافق هستند و چیزی سازمان را تغییر نمی دهد. ایجاد توافق برای تغییرات عمده مسئله نیست و پیاده سازی آن ها دشوار است. مقاومت بنیادی و سرسختانه در عمل می تواند بهترین تلاش های گروهی شرکت را با شکست روبرو کند، یعنی چنین تلاش هایی با فقدان مشوق های لازم، اطلاعات و اختیار لازم برای تعهد و اجرای تغییرات مهم همراه می شود. مدیران عملیاتی اغلب الزامات دفتر مرکزی را نادیده می گیرند و فرض می کنند که این نیز بگذرد. مدیران ارشد در حالی که با سازمان بی تفاوت روبرو هستند، از بیهودگی کارها ناله می کنند.

■ ۵. سازمان بی ثبات (هرازگاهی)

امتیاز داشتن افراد با استعداد، دارای انگیزه و باهوش این سازمان را مشهور می سازد، اما چنین سازمانی همواره در مسیر یکسانی و در زمان مشابهی گام بر نمی دارد. وقتی آن ها کاری را انجام می دهند، می توانند پیشرفت راهبردی موفقیت آمیز و هوشمندانه ای را عملی کنند، اما سازمان مذکور اغلب فاقد انضباط و هماهنگی برای تکرار این موفقیت ها به صورت ماندگار و پایدار است. در واقع این سازمان، محیطی است که نوآوری و هوشمندی را تشویق می کند - یعنی افراد باهوش و با استعداد کارآفرینی را - زیرا فرصت های مناسب برای دنبال کردن یک ایده و مسئولیت پذیری برای اجرای آن فراوانند. با وجود این،



و قدرت لازم را برای حل مسائل دشوار در اختیارشان می گذارد.

■ ۲. سازمان بهنگام

اگرچه این نوع سازمان همواره نگاه پیش نگرانه ای در پاسخ به تغییرات در حال وقوع ندارد، چنین سازمانی نشان داده است که توانایی مانور سریع را در صورت نیاز، بدون از دست دادن تصویر کل (نگاه کل نگرانه به واقعیت ها) دارند. اگرچه چنین سازمانی بر افراد خوب تکیه می کند و از نظر مالی عملکرد خوبی دارد، اما از وضعیت خوب به عالی گام بر نمی دارد. این نوع سازمان، فرصت ها را در مقیاس کوچک، نه بزرگ از دست می دهد و موفقیت هایی را جشن می گیرد که ناچیز و حاشیه ای هستند، به جای آن که مهم و واضح باشند. با وجود این، به رغم این ناکامی ها، این نوع سازمان هنوز می تواند محیط کاری چالشی و برانگیزاننده ای برای افراد باشد.

■ ۳. سازمان نظامی

اغلب یک مدیر ارشد در رأس هرم است و این نوع سازمان به واسطه مصمم بودن، اراده و سماجت به موفقیت می رسد؛ یعنی اراده مدیریت ارشد سازمان. این سازمان می تواند استراتژی های هوشمندانه ای ایجاد کند و به کار

برای دموکراتیزه کردن اختیار تصمیم‌گیری هنوز راه درازی دارد. در نتیجه، بسیاری از پتانسیل‌های سازمان بالفعل نمی‌شوند. با تمرکز قدرت در رأس سازمان، سازمان اغلب به کندی حرکت می‌کند و خارج شدن از این وضعیت و پیدا کردن راه موفقیت خود را دشوار ارزیابی می‌کند. چنین سازمانی به صورت عادی فرصت‌ها را از دست می‌دهد و به صورت مداوم نمی‌تواند به صورت اثربخش فعالیت کند.

۷. سازمان با لایه‌های مدیریتی زیاد

این سازمان با به دوش کشیدن لایه‌های زیاد مدیریتی، اغلب از تحلیل فلج‌کننده یا فلج تحلیلی رنج می‌برد. هنگامی که سازمان فعلی دست به اجرای امور می‌زند، کارها به کندی پیش می‌رود و سازمان نسبت به امور واکنش نشان می‌دهد. دنبال کردن فرصت‌ها با تأخیر یا با توان و قوت کم‌تری نسبت به رقبا صورت می‌گیرد. به جای داشتن نگاه کل‌نگرانه مدیران، اسیر موارد جزئی و پراکنده است و مدیران زمان خود را صرف کنترل کارهای یکدیگر می‌کنند تا آن‌که به پایش افق یا چشم‌اندازی برای فرصت‌های جدید یا تهدیدات جدید بپردازند. این سازمان‌ها که به کرات بوروکراتیک و بسیار سیاسی هستند، اغلب افراد نوآور و نتیجه‌گرا را خسته و ناکام می‌کنند.

منابع

- Gary L. Neilson, Bruce A. Pasternack, and Decio Mendes. (2004). The 7 Types of Organizational DNA. Retrieved from: <https://www.strategy-business.com/article/04210?gko=d2b6b>.
- Winter. (2003). The Four Bases of Organizational DNA. Retrieved from: <https://www.strategy-business.com/article/03406>



نتیجه آن سازمانی با هویت یا سیمای پراکنده خواهد بود که در شرف خارج شدن از کنترل و مدیریت است.

۶. سازمان عریض و طویل (رشد ناموزون)

این نوع سازمان مدل سازمانی‌اش را بیش از حد رشد داده و بزرگ کرده است و بیش از ظرفیت خود گسترش یافته است. بیش از حد بزرگ و پیچیده تا به طور اثربخش بتواند با یک تیم کوچک مدیریت عالی کنترل و اداره شود.



بایسته‌ها و دانسته‌های شغلی

◀ عبدالله عباسی

◀ مصاحبه کننده: عبدالعلی احمدزهی

عبدالله عباسی دارای مدرک کارشناسی حسابداری و دانشجوی فوق لیسانس مدیریت دولتی (گرایش امور شهری)، دارای تجارب متنوع در زمینه حسابداری، اعتبارات و تسهیلات و فعالیت در طرح و برنامه است. مصاحبه‌ای از تجربیات شغلی ارزشمند ایشان را در ذیل می‌خوانیم.

هم در جایگاه مدیر اعتبارات و تسهیلات انجام وظیفه می‌کنم.

● چه فرایندهای کاری از خدمات‌دهی صندوق در واحد سازمانی شما انجام می‌شود؟ لطفاً در خصوص نحوه انجام آن برایمان توضیح دهید؟
به طور کلی، فرایندهای اصلی خدمت به اینتارگران در حوزه اعتبارات و تسهیلات متمرکز است که شامل هفت بخش است:

- ◀ ۱. عضویت در صندوق از طریق رابطین (بانکدار اجرایی) مستقر در بنیاد شهید و امور اینتارگران شهر استان‌ها
- ◀ ۲. پرداخت وام قرض الحسنه که پس از تسویه وام قبلی اعضا به آن‌ها پرداخت می‌شود.

● ضمن تشکر و قدردانی از وقت اختصاص یافته برای مصاحبه، لطفاً ضمن معرفی خودتان بفرمایید چگونه در صندوق شاهد مشغول به کار شدید؟

بنده عبدالله عباسی، متولد ۵۵/۶/۱۰ هستم. مدرک لیسانس حسابداری از دانشگاه آزاد دارم و دانشجوی ارشد مدیریت دولتی گرایش امور شهری از دانشگاه تهران هستم. در سال ۱۳۸۱ از طریق آزمون به استخدام صندوق قرض الحسنه شاهد درآمد. ابتدا به عنوان کارشناس حسابداری در استان کردستان مشغول به کار شدم و پس از سیزده ماه خدمت در کردستان، در سمت کارشناس حسابداری کل، مشغول به خدمت شدم. بعدها در پست کارشناس حسابداری مرکز، مدیر اداری و منابع انسانی، مدیر طرح و برنامه توفیق خدمت داشتم و در حال حاضر

۳. وام‌های موردی که حسب نیاز و تشخیص ضرورت با تسویه زود هنگام وام قبلی به اعضا پرداخت می‌شود.

۴. وام‌های موردی که در زمان مواجهه با حوادث ناگوار طبیعی یا غیرطبیعی از قبیل سیل و زلزله، با هماهنگی ستاد مدیریت بحران به آسیب‌دیدگان پرداخت می‌شود.

۵. انجام امور مرتبط با بیمه وام‌های پرداختی، شامل حق بیمه‌های پرداختی به شرکت‌های طرف قرارداد که براساس آیین‌نامه مالی معاملاتی صندوق از طریق مناقصه انتخاب می‌شوند. به علاوه پیگیری امور مرتبط با دریافت خسارت‌ها.

۶. عودت مانده حق عضویت اعضای متوفی به وراثت و در صورت انصراف اعضا، عودت به اعضا که این وضعیت به ندرت اتفاق می‌افتد.

۷. انجام نظرسنجی و سنجش میزان رضایتمندی اعضا که پس از هر مرحله پرداخت تسهیلات از طریق ارسال پیامک از اعضا ارزیابی می‌شود.

● مهم‌ترین رکن سازمان به نظرتان چیست؟

به طور مشخص، عامل انسانی مهم‌ترین رکن هر سازمان در انجام مأموریت‌ها و امور محوله است و بدون توجه به این عامل، حیات و توسعه‌یافتگی در آن سازمان امکان‌پذیر نخواهد بود. لذا ضرورت دارد جهت دستیابی به منابع انسانی کارا و اثربخش در سطح سازمان برنامه‌ریزی کرد. روش جذب، بکارگیری، آموزش، نحوه جبران خدمت، امنیت و رفاه، آینده شغلی و حتی بازنشستگی، موضوعات مرتبط با مدیریت منابع انسانی است که باید به درستی و هدفمند با آن‌ها برخورد کرد.

● چه اقداماتی باید برای بهبود وضعیت کنونی در سازمان‌های داخلی انجام داد؟

برای بهبود وضعیت فعلی و همچنین بهبود مستمر در فعالیت‌ها، استفاده از دو عامل آموزش و انگیزش می‌تواند مؤثر باشد. ضمن این‌که ایجاد فضای مشارکت و ایده‌پردازی برای کارکنان می‌تواند به صورت مستقیم بر بهره‌وری و اهداف سازمان اثر مثبت داشته باشد.

● حساسیت‌ها و الزامات واحد کاری مدیریت اعتبارات و تسهیلات که پرسنل این واحد و واحدهای دیگر باید بدانند، چه مواردی هست؟

در وهله اول تکریم، حفظ کرامت انسانی و تواضع در برابر جامعه هدف و ایثارگران و در مراحل بعد، دقت در اجرای قوانین و مقررات و الزامات و استانداردهای تعریف‌شده و در نهایت تسریع در ارائه خدمت، از مهم‌ترین مواردی است که در حوزه اعتبارات ملزم به رعایت آن هستیم.

● به نظر شما چه آسیب‌ها و چالش‌هایی در صندوق وجود دارد و چه راهکارهایی را می‌توان ارائه کرد؟

با توجه به این‌که افزایش سقف وام‌ها در مصاف با تورم، عامل حیات و ایجاد جذابیت در ارائه خدمات صندوق در بین اعضاست، لذا برای دستیابی به منابع لازم و چگونگی تأمین و تجهیز این منابع چه باید کرد؟ درحالی‌که صندوق طبق اساسنامه و مجوز فعالیت، هیچ‌گونه فعالیت اقتصادی ندارد. اما برای برون‌رفت از وضعیت موجود، خارج از کمک‌های مالی و مشارکت بنیاد شهید و امور ایثارگران که اگر اتفاق نیفتد، صندوق ناگزیر خواهد بود از راه‌های مختلف، نسبت به افزایش سود عملیاتی خود اقدام کند.

● در بحث تسهیم دانش در سازمان، چه راه‌حلی ارائه می‌کنید؟

مدیریت دانش یکی از فرایندهای توزیع دانش، اطلاعات و به نوعی خردجمعی است که اگر به نحو شایسته و به عنوان یک فرایند بهبود مستمر اجرا شود، می‌تواند هم در عملکرد تأثیر داشته باشد و هم در بلندمدت مزیت رقابتی ایجاد کند. اما در حال حاضر در اجرای مطلوب این فرایند، به نظر بنده تدوین طرح جامع مدیریت دانش و پیاده‌سازی الگوی مناسبی برای صندوق می‌تواند راهگشا باشد.

گزارش پژوهش سازمانی

خلاصه گزارش نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

◀ واحد طرح و برنامه - واحد اداری و منابع انسانی



یک «نیاز» عبارت از یک حالت عدم تعادل یا نقصان درونی که زمینه را برای تقویت یا فشار بر یک واکنش رفتاری هموار می‌ساخت. علت این نقصان می‌توانست فیزیولوژیکی باشد؛ مانند گرسنگی یا می‌توانست جنبه روان‌شناختی داشته باشد؛ مانند نیاز به کنش متقابل اجتماعی و... به هر حال، وجود یک نیاز، فرد را به انجام عملی برمی‌انگیزد تا بتواند حالت تعادل را دوباره بازگرداند و فرد احساس رضایت کند. به طور کلی اغلب تعاریف ارائه‌شده از مفهوم نیاز را می‌توان در یکی از طبقات زیر قرار داد:

۱. گاه نیاز به عنوان خواسته مطرح می‌شود که در این دیدگاه، به آنچه افراد و گروه‌ها آن را طلب کنند، نیاز گفته می‌شود. از این منظر، بررسی نظرات افراد و گروه‌ها را درباره خواسته‌های آنان نیازسنجی می‌گویند.

۲. گاه نیاز به عنوان یک مشکل یا مسئله تعریف می‌شود. از این نقطه نظر، نیازسنجی یا نیازشناسی عبارت خواهد بود از فرایند بررسی مسائل و مشکلات موجود در عملکرد فردی، گروهی و سازمانی.

۳. برخی دیگر، نیاز را به عنوان فاصله و شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب، یعنی آنچه باید وجود داشته باشد، تلقی می‌کنند. وضع موجود، همان عملکردها و رویدادهایی است که با آن سروکار داریم و وضع ایده‌آل، همان مطلوبیتی است که تلاش می‌کنیم به آن شرایط دست یابیم که در حقیقت هنجارها، انتظارات، ترجیحات و ایده‌آل‌هاست. به عبارت دیگر نیاز، همان هدفی است که در پی دستیابی به آن هستیم و نیازسنجی از این دیدگاه به معنی این است که تعیین کنیم و تشخیص دهیم کجا هستیم و کجا باید باشیم و چگونه این شکاف و فاصله را به یکدیگر نزدیک کنیم. از این منظر تعیین نیاز، کوششی

است برای فایق آمدن بر مشکلات و موانع که موجب افزایش توانایی‌های مطلوب می‌گردد. از سوی دیگر، الگوهای گوناگونی برای نیازسنجی وجود دارد که می‌توان آن‌ها را در یکی از طبقات زیر جای داد:

۱. **نیازسنجی هدف‌محور:** در این دسته از نیازسنجی، شناسایی وضع موجود، تعیین آرمان‌ها و مقایسه این دو، اساس کار سنجش نیازها را تشکیل می‌دهند؛ مثل نیازسنجی آموزشی کارکنان.

۲. **نیازسنجی توافق‌محور (ایجاد توافق):** در این دسته از نیازسنجی، شناسایی خواسته، ترجیحات و ایجاد توافق بین نظرات و عقاید افراد مختلف در ارتباط با مسئله یا نیازی خاص است؛ مثل نیازسنجی رفاهی کارکنان.^۱

۳. **نیازسنجی مسئله‌محور:** در این دسته از نیازسنجی، مشخص کردن نقاط ضعف یا مسائل و مشکلات سازمان یا کاستی‌های موجود در عملکرد افراد، مورد نظر است، تا براساس شناسایی این مسائل و معضلات، پیشنهاد اقدامات اصلاحی، راندمان و بازده کلی سازمان و افراد را افزایش دهند؛ مثل نیازسنجی مرتبط با مشکلات عملکرد سازمان یا کارکنان.

۴. **نیازسنجی ترکیبی:** در این دسته از نیازسنجی، ترکیبی از نیازها و به تبع آن، ترکیبی از تکنیک‌ها و ابزارها به کار گرفته می‌شود؛ مثل نیازسنجی مرتبط با مشکلات عملکرد سازمان‌های ذیربط در برخورد با مسئله اجتماعی خاص.

نیازسنجی کارکنان سازمان‌ها اهمیت بسیاری دارد. از طریق فرایند نیازسنجی، اهداف و برنامه‌ها شناسایی

۱. نیازسنجی حاضر نیز از این نوع است.



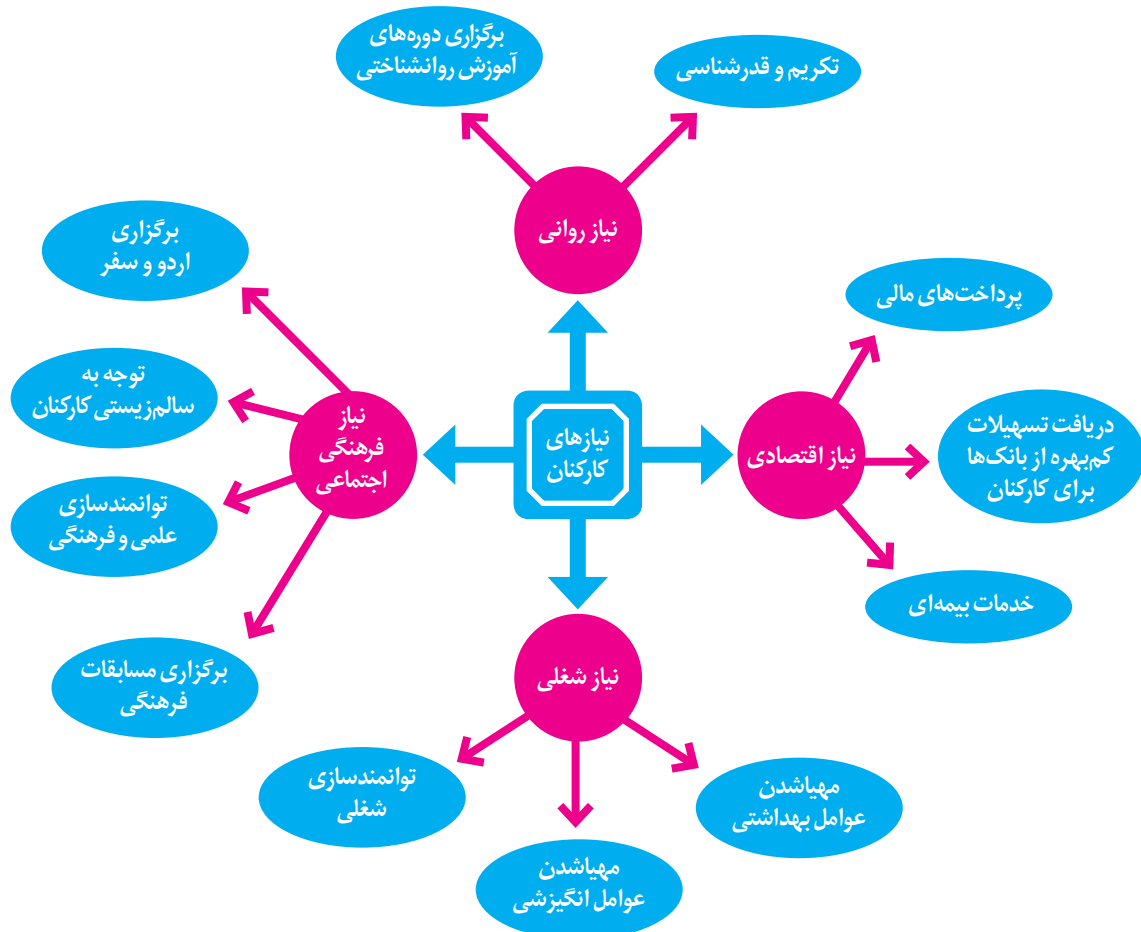
این پژوهش با هدف شناسایی و احصاء نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد آغاز شده است و لذا با بهره‌گیری از طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) به این مهم نایل آمده است. بدین ترتیب که در فاز کیفی به واسطه انجام مصاحبه نیمه‌استاندارد (نیمه‌ساخت‌یافته) با هجده نفر از پرسنل صندوق قرض الحسنه شاهد که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب شده بودند، داده‌های پژوهش گردآوری شده و به اشباع نظری رسیده است. به منظور اعتبارسنجی این بخش، از روش ممیزی (رجوع به خبرگان) و برای پایایی سنجی از قابلیت تکرارپذیری و نیز قابلیت تعمیم‌پذیری یا انتقال‌پذیری به واسطه انجام روش نمونه‌گیری جامع و منظم استفاده شده است. همچنین در فاز کمی، با استفاده از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه محقق ساخته مأخوذ از مطالعه کیفی، داده‌های پژوهش از روی ۹۷ نفر از کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد که از طریق جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و نیز روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شده بودند، گردآوری شد. به منظور اعتبارسنجی ابزار، از روش اعتبار محتوایی صوری کیفی و برای پایایی سنجی از

می‌شوند، اقدامات ضروری برای اجرای برنامه‌ها مشخص و نوع و میزان تلاش‌ها و منابعی که برای دستیابی به هدف‌ها باید مصرف شوند، تعیین می‌شوند. از سوی دیگر، اطلاعات حاصل از نیازسنجی، ماهیت و نوع برنامه‌ها را نیز مشخص می‌سازد. به عبارت دیگر، براساس سنجش حاصله، برنامه‌های کوتاه‌مدت (ضربتی) یا برنامه‌های بلندمدت و آینده‌نگر تدوین می‌شوند. همچنین نیازسنجی باعث می‌شود که کارکنان ادارات و سازمان‌ها نسبت به نتایج تلاش‌ها و اقداماتشان مسئول و پاسخگو باشند. از طرفی موجب شناسایی ضعف‌ها و قلمروهای بحرانی می‌شود و در نتیجه باعث توسعه سازمان و استفاده بهینه از منابع و امکانات می‌شود. بنابراین نیازسنجی به مدیران و برنامه‌ریزان کمک می‌کند تا در بین تمامی خواسته‌ها و نیازها، به آن دسته‌ای توجه کنند که از اولویت ویژه‌ای برخوردار است و منابع و امکانات نیز پاسخگوی آن‌ها باشد. به همین علت، مدیران ادارات باید نیازسنجی را مبنای کار خود قرار دهند. از این منظر، پژوهشی در واحد طرح و برنامه در تعامل و مشارکت با واحد اداری و منابع انسانی تحت عنوان «نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد» در دستور کار قرار گرفته است.

روش همسازی درونی گویه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ با دامنه صفر تا یک استفاده شده است؛ بدین ترتیب که مقدار آلفای سؤالات مؤلفه‌های نیازهای روانی، فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی، شغلی و نیز شاخص کل به ترتیب برابر با ۰/۸۸۳، ۰/۸۸۸، ۰/۸۲۱، ۰/۹۴۹ و ۰/۹۶۰ برآورد شده است. نتایج کیفی تحقیق نشان

می‌دهد که مدل نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد از چهار مضمون فراگیر: نیازهای روانی، نیازهای فرهنگی - اجتماعی، نیازهای اقتصادی و نیازهای شغلی، دوازده مضمون سازمان‌یافته و در نهایت با ۷۷ مضمون پایه‌ای به اشباع نظری رسیده است.

نمودار ۱: مدل مفهومی اندازه‌گیری نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد بر اساس مضامین سازمان‌یافته و فراگیر





براساس حجم کار استان‌ها، انجام سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت همچون خرید سهام شرکت‌های معتبر جهت تأمین آینده پرسنل و فراهم آوردن تسهیلات جهت اخذ وام ازدواج.

علاوه بر آن، باید خاطرنشان ساخت که بین اولویت نیازهای تفکیکی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نیز تفاوت معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ مشاهده شده است. ($P < 0/01$)

از میان نیازهای روانی به ترتیب نیازهای: حفظ احترام و شأن کارکنان، احترام و تکریم خانواده‌های کارکنان در مناسبت‌های مختلف، تقویت اعتماد به نفس در کارکنان، تشویق و قدرشناسی از کارکنان، مقابله و کنترل استرس و برگزاری کلاس‌های آموزش مهارت‌های زندگی، بیش‌ترین تا کم‌ترین اولویت را برای کارکنان صندوق داشتند که می‌بایست مورد توجه قرار گیرند.

همچنین باید خاطرنشان ساخت که از میان نیازهای فرهنگی-اجتماعی به ترتیب نیازهای: حمایت مالی جهت ارتقای تحصیلی کارکنان، توجه به ورزش کارکنان متناسب با سلیقه کارکنان، تهیه محصولات فرهنگی-ورزشی برای خانواده‌های کارکنان، سفرهای زیارتی خارجی خانوادگی، در اختیار قراردادن بلیط رستوران و استخر و...، برگزاری دوره‌های آموزش ورزشی و سلامت، حمایت مالی به منظور شرکت در کلاس‌های آموزشی زبان خارجی، سفرهای سیاحتی داخلی خانوادگی، آموزش علوم نوین و اطلاعات روز در آموزش‌های سالیانه صندوق، برگزاری

علاوه بر آن، نتایج کمی در بخش تحلیل توصیفی نشان می‌دهد که میانگین نیازهای روانی، فرهنگی-اجتماعی، اقتصادی و شغلی به ترتیب برابر با ۴/۷۶، ۴/۵۸، ۴/۷۸ و ۴/۷۹ از مقدار ۵ و خط برش ۳ براساس طیف لیکرت بوده است. علاوه بر آن، نتایج حاصل از تحلیل استنباطی نشان می‌دهد: بین اولویت‌بندی نیازهای روانی، فرهنگی-اجتماعی، اقتصادی و شغلی کارکنان تفاوت معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ مشاهده شده است ($P < 0/01$) و لذا اولویت‌بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به ترتیب: نیازهای اقتصادی با میانگین رتبه ۲/۵۹، نیازهای شغلی و نیازهای روانی به طور مشترک با میانگین رتبه ۲/۵۷ و نیازهای فرهنگی-اجتماعی با میانگین رتبه ۲/۲۷ بوده است.

با توجه به این که اولویت اول نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، نیازهای اقتصادی بوده است؛ بنابراین نیازهای اقتصادی ذیل به ترتیب بیش‌ترین تا کم‌ترین اولویت را برای کارکنان صندوق داشتند که می‌بایست مورد توجه قرار گیرند: تقویت حقوق و مزایای کارکنان و بالا بردن سطح معیشت خانواده آن‌ها، فراهم آوردن تسهیلات جهت اخذ وام مسکن، رعایت عدالت توزیعی در پرداخت پاداش‌ها، تداوم بیمه تکمیلی، انعقاد قرارداد با بیمه تکمیلی دارای شعبات استانی برای استفاده پرسنل استانی، فراهم آوردن تسهیلات جهت اخذ وام خودرو، در اختیار قراردادن بن خرید کالاهای مصرفی نظیر لباس و...، در نظر گرفتن سقف اضافه کاری

اردوهای یک‌روزه استانی برای کارکنان آن استان، توجه به فعالیت‌های تفریحی گروهی مثل پیاده‌روی، کوهنوردی، در اختیار قراردادن بلیط سینما، تئاتر و کنسرت، برگزاری دوره‌های خانواده‌گی و برنامه‌های تفریحی شاد، در اختیار قراردادن بن خرید کتاب، حمایت مالی به منظور شرکت در کلاس‌های آموزشی هنر همچون: موسیقی، نقاشی و...، برگزاری مسابقات فرهنگی برای خانواده‌های پرسنل در اعیاد و مناسبت‌ها، برگزاری کلاس‌های آموزش خانواده نظیر: آیین همسراری، تربیت فرزندان و... برای خانواده‌های کارکنان، مشارکت دادن کارکنان صندوق در مسابقات قرآنی کارکنان بنیاد، برگزاری مسابقات کتابخوانی برای کارکنان و خانواده‌ها، بیش‌ترین تا کم‌ترین اولویت را برای کارکنان صندوق داشتند که می‌بایست مورد توجه قرار گیرند.

در نهایت، از میان نیازهای شغلی به ترتیب نیازهای: تأمین احساس امنیت شغلی پرسنل، عملیاتی شدن کامل قانون طبقه‌بندی مشاغل و ارتقای رتبه در صندوق، برخورداری از فضای کاری مناسب، مراعات عدالت سازمانی در پرداخت‌های جنبی به کارکنان، به‌روزرسانی سیستم‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری استان‌ها، دیده شدن تلاش همه همکاران، تشویق مالی براساس عملکرد کارکنان، قراردادن سیستم گرمایشی و سرمایشی مناسب، داشتن میز و تجهیزات مناسب، تدوین نظام جامع سیستم ارتقای شغلی، عدالت در تقسیم کار امورات سازمانی، لحاظ کردن سختی کار مرتبط با بخش مالی و حسابرسی، مناسب‌سازی تجهیزات اداری، به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های کارکنان، لحاظ‌شدن مسائل بهداشتی در محیط کار، مشخص بودن تفویض اختیارات هر فرد، اطلاع‌رسانی درخصوص فرایند محاسبه انواع مرخصی‌ها و مأموریت، در نظر گرفتن نور مناسب برای اتاق‌ها، اطلاع‌رسانی درخصوص پس‌انداز صندوق رفاه کارکنان، پرهیز از اعمال روش‌های مبتنی بر زور و اجبار، تعادل بین حقوق و تخصص افراد در محیط کار، رسیدگی به وضعیت سرویس‌های بهداشتی، حمایت و تشویق به موقع پیشنهادات منطقی و مناسب، اعمال نظام تشویق و تنبیه سازمانی براساس مدل شایستگی، برگزاری

همایش سالانه در حوزه کاری جهت تسهیم دانش بین کارکنان، تقویت انجام کار گروهی در کارکنان، تقسیم وظایف مبتنی بر شناخت و توانایی‌های پرسنل، خرید مکان مناسب جهت استقرار صندوق در استان‌ها، تطبیق شرح وظایف با امور ارجاعی به پرسنل، هدف‌سازی بلندمدت شغلی، اعلام بازخورد کار به صورت شفاف و صادقانه، بهبود مناسبات شغلی میان همکاران خاصه صف و ستاد، برگزاری کلاس‌های آموزش تخصصی شغلی برای کارکنان، تشکیل اتاق فکر منطقه‌ای جهت ارتقای عملکرد شغلی کارکنان، آزادی بیان در محیط کار، توجه به تحرک شغلی کارکنان، پرهیز از تبعیض جنسیتی در محیط کار، ارسال کتب و جزوه‌های مرتبط با فعالیت‌های صندوق برای افزایش آگاهی کارکنان، داشتن ساعات آزاد در طول روز (ناهار و نماز)، عضویت همکاران در تعاونی مصرف بنیاد و ایجاد حریم شخصی از طریق پارتیشن‌بندی، بیش‌ترین تا کم‌ترین اولویت را برای کارکنان صندوق داشتند که می‌بایست مورد توجه قرار گیرند.

منابع

- استراوس، انسلم. کربین، جولیت (۱۹۹۰): مبانی پژوهش کیفی (فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای)، مترجم: ابراهیم افشار (۱۳۹۷)، تهران، نشر نی، چاپ هفتم.
- اسماعیلی، بابک (۱۳۸۰): نیازسنجی، نشریه تدبیر، شماره ۱۱۷، ص ۹۹-۱۰۰.
- عابدی جعفری، حسن و همکاران (۱۳۹۰): «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روش ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال ۵، شماره ۲، ص ۱۵۱-۱۹۸.
- عمید، حسن (۱۳۷۳): فرهنگ عمید، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۸۱)، نیازسنجی آموزشی، انتشارات آئیش، تهران.
- فلیک، اووه (۲۰۰۶): درآمدی بر تحقیق کیفی، مترجم: هادی جلیلی (۱۳۸۸)، تهران، نشر نی، چاپ دوم.
- Krejcie, R. V., Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30. 607-610.

معرفی سرمایه انسانی صندوق

تهیه و تنظیم:
سمیه قاسمپور

علیبرزگر نژاد
رئیس منطقه استان یزد



است. حاصل ازدواج من، دو پسر به نام‌های ابوالفضل ۱۹ ساله و محمدحسن پنج ساله است.»

● (ب) زندگینامه شغلی

«در بدو ورود بنده در سال ۱۳۷۵ به عنوان کارمند ذیحسابی در بنیاد شهید مشغول به فعالیت شدم. البته یادآور می‌شوم در آن زمان به صورت پاره‌وقت کار صندوق شاهد را که زیر نظر حسابداری بنیاد شهید بود، در کنار کارهای دیگرم انجام می‌دادم. همکاران قدیمی می‌دانند آن موقع همه کارها دستی بود و من هم تک و تنها، هر ماه بیش‌تر از پنجاه دفتر معین برای حساب‌های پس‌انداز و وام را برای چهارسال می‌نوشتیم. خدا می‌داند که انگشت‌های

● (الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

علیبرزگر نژاد در تاریخ ۲۹ مهر ۱۳۵۴ در یکی از شهرستان‌های بکر و خوش آب و هوای استان کرمان به نام بردسیر در خانواده‌ای با سه برادر و سه خواهر به دنیا آمد. مدرک کارشناسی حسابداری دارد و در حال حاضر ساکن شهرستان یزد و به عنوان رئیس منطقه استان مشغول به فعالیت است. در ادامه با ایشان بیش‌تر آشنا می‌شویم.

برزگر از دوران کودکی خود می‌گوید: «در یک خانواده پُر جمعیت مملو از عشق بزرگ شده‌ام که عشق زندگی‌ام مادر و پدر که خود متصدی قندسازی در کارخانه قند بردسیر بود و همیشه از من می‌خواست که در رشته فنی درس بخوانم. من هم در حالی که به حسابداری علاقه داشتم، در هنرستان، ماشین ابزار خواندم، ولی موقعیت فراهم نشد که ادامه تحصیل بدهم و وارد کار فنی شوم (همین قدر برایتان بگویم که همه وسایلی را که در دوران هنرستان ساختم، پدرم صحیح و سالم یادگاری نگه داشته است). خلاصه چون احساس می‌کردم برای این کارهای فنی ساخته نشدم، روزگار طوری رقم خورد که وارد کار اداری بنیاد شدم.»

برزگر از زندگی متأهلی خود می‌گوید: «در سال ۱۳۷۸ همزمان با سالروز تولد پیامبر اکرم (ص)، با دختر خاله‌ام ازدواج کردم که خانه‌دار است و از خانواده‌ای مذهبی و به قول فرزندان هزاران ساعت اطلاعات مذهبی دارد که شکر خدا توانسته راهنمای بزرگی برای زندگیمان و فرزندانمان باشد و در همه مراحل یار و غمخوار زندگی‌ام



مثمرثمر شود تا آن‌ها شغلی داشته باشند و در یادگیری آن حرفه کوشا باشند و خداوند یاری کند که بتوانم حمایتشان کنم.

بنده اوقات فراغتم را بیش‌تر با خانواده و رفتن به آژانس و همچنین به روضه رفتن شهدای شهر یزد می‌پردازم؛ چراکه هنوز بعد از گذشت سالیان سال، برای سالگرد هر شهید، بازماندگان‌شان سه روز مراسم یادبود می‌گیرند که به نظرم این امر در کشور بی‌نظیر یا کم‌نظیر است.

بزرگ‌ترین کاری که انجام دادم و الآن هم وقتی به آن فکر می‌کنم، احساس غرور می‌کنم، حمایت از برادران و خواهرانم بود که توانستم با گرفتن وام با توکل به خدا برای آن‌ها شغل جور کنم.

● (ر) حرف‌های خودمانی به همکاران

«از مدیرعامل محترم تشکر می‌کنم که امید و آرامش را به کارکنان، به خصوص خانواده‌هایشان دادند و از خداوند می‌خواهم در این مسیر کمکشان کند. به همکارانم هم می‌گویم که هرچه در ساعت کاری حضور فعال‌تری داشته باشیم، در زندگی شخصی آرامش بیش‌تری داریم. اعتقاد شخصی من و تجربه‌ای که طی این سال‌ها کسب کردم، این است که هر قدمی برای ارباب رجوع برداریم، خدا به لحظه نکشیده جوابمان را خواهد داد.»

دستم تاول می‌زد که سال ۷۶ اعلام کردند یک نفر برای دوره آموزشی صندوق به مرکز مراجعه کند که صندوقی شدن ما هم از همان زمان کلید خورد. از سال ۷۵ تا ۸۸ در استان کرمان مشغول به کار بودم. بعد از آن هم توفیق خدمت در استان یزد شامل حال شد که شکر خدا تا الآن در خدمتتان هستیم.

بنده علاوه بر فعالیت‌م در صندوق شاهد، وقت‌های آزادم را در کارهای حسابداری و حسابرسی در شرکت‌های خصوصی از قبیل فروشگاه‌ها و... می‌گذرانم. همچنین به مدت یک سال در مؤسسه حسابرسی فعالیت کردم و می‌توانم بگویم یکی از فعالیت‌هایی بود که خیلی به اطلاعاتم افزوده شد.»

برزگرنژاد از موانع شغلی خود می‌گوید: «به نظرم مدیران صندوق با توجه به این که زیر نظر بنیاد شهید بودند، در هیچ برهه‌ای نتوانستند تصمیمات بزرگی برای صندوق که شاید می‌توانست جزو بزرگ‌ترین بانک‌های خصوصی کشور باشد، اتخاذ کنند.»

برزگرنژاد درباره انتظاراتش می‌گوید: «انتظار خاصی ندارم، جز عاقبت به خیری همه همکاران، دوستان و همچنین خودم و خانواده‌ام.»

● (ج) برنامه‌های آتی و حرف‌های ناگفتنی

«فکر می‌کنم با انتقال سال ۸۸ از کرمان به یزد، همه روند زندگی‌ام و فعالیت‌های شغلی که کنار کار داشتم، به هم خورد و هیچ وقت به روند عادی برگشت و مسبب این امر فقط مدیران سابق صندوق بودند. باز هم خدا را شاکرم در مجموع از زندگی‌ای که پشت سر گذاشتم، راضی هستم و اگر هم به هر هدفی که مدنظرم بود، نرسیدم، بدون شک مقصر اصلی خودم بودم؛ اگر تلاش بیش‌تری می‌کردم، قطعاً به آن هدف می‌رسیدم. در حال حاضر هم فقط به فکر راه انداختن شغلی هستم که بتوانم برای آینده فرزندانم

◀ سیاوش محمودی فلوردی

◀ (رئیس منطقه استان مازندران، فرزند سردار شهید احمد محمودی فلوردی)



و حسین عزیزم دوساله است.»

آقای محمودی از پدر شهیدش می گوید: «برای من مایه افتخار است که فرزند سردار شهید والامقام احمد محمودی فلوردی هستم. این باعث شد بتوانم

به جامعه ایثارگری خدمت بهتر و شایسته تر و با برنامه ارائه کنم. به همین جهت در سال ۱۳۸۸ در مقطع کارشناسی ارشد شروع به تحصیل کردم. با افزایش علم و تجربه در کنار همکاران متعهد و متخصص، توانستیم خدمات خوبی را به جامعه هدف ارائه کنیم و انتخاب استان مازندران در سال ۱۳۹۵ به عنوان یکی از استان های برتر کشور، حاصل همین تلاش است.»

● (ب) زندگینامه شغلی

«قبل از این که به استخدام صندوق شاهد دربیایم، به شکل پاره وقت مشغول به فعالیت های اجتماعی و اقتصادی بودم؛ از جمله به عنوان عضو هیئت مدیره و مدیرعامل شرکت میلاد نور، عضو هیئت مدیره و مدیر مالی شرکت موعود نور و همچنین حسابدار چاپخانه نگار، که پس از اشتغال به کار در صندوق شاهد، بیش تر فعالیت های فوق را کنار گذاشتم. پس از جذب در صندوق شاهد، بعد از یک سال رفت و آمد روزانه از شهرستان سوادکوه به ساری، از شهرستان خود کوچ کردم و در شهر ساری مرکز استان مازندران ساکن شدم. بنده در کنار وظایف شغلی خود در صندوق، در دیگر فعالیت های بنیاد شهید نیز مشارکت داشتم؛ مثل شرکت در بسیج و... هم اکنون علاوه بر رئیس منطقه صندوق قرض الحسنه شاهد استان مازندران، به عنوان فرمانده پایگاه مقاومت شاهد بنیاد شهید مازندران، بازرس صندوق رفاه کارکنان بنیاد مازندران، عضو ستاد اقامه نماز، عضو ستاد امر به معروف و نهی از منکر، عضو

● (الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

محمودی متولد ۲۸ مرداد ۱۳۵۳ در شهر زیبا و باصفای سوادکوه است. او فوق لیسانس مدیریت دارد و هم اکنون ساکن ساری، خیابان وصال شیرازی است و در استان مازندران سمت رئیس منطقه آن استان را به عهده دارد. در ادامه گفتگو، با ایشان بیش تر آشنا می شویم.

محمودی می گوید: «من در خانواده ۵ نفره در شهر پل سفید سوادکوه به دنیا آمدم. فرزند ارشد خانواده هستم و دو برادر دارم. در سال ۱۳۷۷ از طریق آزمون استخدام، جذب صندوق قرض الحسنه شاهد شدم و شروع به کار کردم. در ابتدا به عنوان کارشناس مالی در صندوق آغاز به فعالیت کردم، سپس به عنوان کارشناس مسئول درمان، کارشناس مسئول امور مالی، از سال ۱۳۸۸ به عنوان معاون امور اجرایی و هم اکنون به عنوان رئیس منطقه صندوق قرض الحسنه شاهد استان مازندران، مشغول خدمت به خانواده های شاهد و ایثارگر هستم.»

محمودی از تأهل خود می گوید: «شهریور ۱۳۷۸ اتفاق زیبایی در زندگی من رقم خورد و بنده نیز به جرگه متأهلان پیوستم و حاصل این پیوند مقدس سه فرزند به نام های احمد، یگانه و حسین است. احمد عزیزم در پایه یازدهم و یگانه جان در پایه پنجم مشغول به تحصیل است



کمیته ایثارگران، عضو معتمدین مشغول خدمت‌رسانی به خانواده‌های شاهد و ایثارگر و همچنین کارکنان شریف بنیاد شهید هستیم.

هر چه به عقب‌تر برگردیم، می‌بینیم در صندوق قرض‌الحسنه شاهد با آن نگرش‌های مدیریتی و امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، صندوق شاهد توانست به عنوان یک بازوی توانمند در کنار بنیاد شهید به خانواده بزرگ ایثارگران خدمت‌رسانی کند. با آن همه چالش و موانع و کمبود امکانات، ما خانواده بزرگ صندوق شاهد توانستیم با تحمل سختی‌ها و پشت‌سر گذاشتن چالش‌ها، اهداف سازمانی صندوق را به پیش ببریم و هر چه به جلوتر می‌رویم، با تغییر مدیریت‌ها و آماده‌نبودن بسترهای سیستمی صندوق شاهد و مکانیزه‌تر شدن امکانات مؤسسه، ما با سرعت بیش‌تری به سوی تحقق بخشیدن اهداف سازمانی که همان خدمت‌رسانی بهینه و با سرعت به جامعه هدف است، پیش می‌رویم. با توجه به شرایط فعلی کشور و وضعیت نامناسب اعتباری در بنیاد شهید، صندوق شاهد می‌تواند تکیه‌گاه خوبی برای بنیاد و مدیران آن باشد. یکی از موانع پیش‌روی مادر صندوق، کاهش جامعه آماری است که بایستی با شناسایی جامعه آماری جدید، این مشکل را نیز حل کنیم.»

محمودی از انتظاراتش می‌گوید: «انتظار بنده و همکارانم از مدیران عالی صندوق؛ فراهم کردن موقعیت‌های شغلی مناسب، حل مشکلات معیشتی و مسکن و دیگر ابزار تشویقی برای بالاترین سرمایه‌های سازمانی (نیروی انسانی) است. جا دارد از همکاران خودم در محل کار که همیشه یار و یاور من بوده‌اند، تشکر کنم؛ چراکه یک تیم کامل می‌تواند باعث بزرگی و موفقیت شود و منطقه مازندران به عنوان یکی از استان‌های نمونه و پایلوت قرار گیرد و محل آموزش بسیاری از همکاران ما از سراسر کشور باشد. با توجه به این که مدیریت عالی صندوق شاهد، ذهنی باز و علاقه به پیشرفت صندوق دارد، امیدوارم صندوق را به سمت و سوی بانک‌شدن سوق دهد.»

● (ج) برنامه‌های آتی و حرف‌های ناگفتنی

«بنده نیز برای آینده خود جهت ادامه تحصیل در

مدارج عالی علمی برنامه‌ریزی می‌کنم و امیدوارم بتوانم با افزایش معلومات و کسب تجربه روزافزون، پله‌های ترقی را یکی پس از دیگری طی کنم و تاکنون نیز توانستم با برنامه به این درجه از رشد برسیم. جا دارد در این بخش از همسر و فرزندانم که همیشه با سختی‌ها و فراز و نشیب‌های زندگی‌ام کنار آمدند و همیشه یار و یاور من بودند، تشکر و قدردانی کنم.

به عنوان برادر کوچک‌تر که بیش از بیست سال از عمرم را در خدمت‌رسانی به خانواده‌های شهدا و ایثارگران گذراندم، از شما عزیزان انتظار دارم در خدمت بی‌شائبه به جامعه هدفمان دریغ نکنید که مایه برکت و سلامت زندگیمان است.

از مدیرعامل محترم، اعضای محترم هیئت امناء، هیئت مدیره محترم، ریاست عالی بنیاد شهید و همکاران گرانقدر ستاد مرکز، بابت تمام زحماتی که جهت سربلندی خانواده بزرگ صندوق شاهد کشیده‌اند، کمال تشکر و امتنان را دارم.

بزرگ‌ترین کاری که به عنوان فرزند شهید انجام دادم، خادم خانواده‌های شهید و جانبازان هستم و ثواب آن را تقدیم به پدر عزیزم سردار شهید احمد محمودی می‌کنم و حسن ختام حرف‌هایم، قدردانی از مادر عزیزم است.»



◀ حسن لعل زارع

◀ (کارشناس مالی منطقه استان خراسان شمالی)



● الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

حسن لعل زارع، متولد یکم شهریور ۱۳۵۸ از شهرستان اسفراین روستای دهنه شیرین در استان خراسان است. او دوران تحصیل ابتدایی و متوسطه را در روستای دهنه شیرین و دبیرستان را در رشته علوم انسانی در مدرسه المهدی اسفراین با معدل ۱۷/۵۰ گذراند و هم‌اکنون مدرک کارشناسی حسابداری و کارشناسی ارشد مدیریت مالی دارد.

در ادامه گفتگو، با نامبرده بیش‌تر آشنا می‌شویم: «به ورزش والیبال و کشتی باچوخه علاقه دارم و در این دو رشته به صورت تیمی دارای عنوان قهرمانی در شهرستان هستم. اوقات فراغت را در کنار خانواده‌ام به ورزش و گاهی در شرکت‌های خصوصی (توزیع، پخش و تولیدی) به انجام امور مالی و حسابداری آن‌ها می‌پردازم. در دی‌ماه ۱۳۷۹ با آشنایی قبلی با همسر ازدواج کردم و حاصل ازدواج سه فرزند پسر به نام‌های آقا محمد، مهدیار و مهرسام است. محمد کلاس هشتم است، مهدیار پنج‌ساله و آقا مهرسام هم نزدیک دو سال دارد. ورزش موردعلاقه محمد، فوتبال است و مهدیار جان ژیمناستیک کار است و پسری بیش‌فعال و قوی و با اعتمادبه‌نفس بالاست. همسر کارشناسی مهندسی فناوری دارد و در کنار تربیت فرزندان و خانه‌داری، نمایندگی بیمه دارد و در امور بیمه فعالیت می‌کند.

برادر شهید پاسدار رمضانعلی لعل زارع هستم؛ از نیروهای یگان ویژه نیروی انتظامی که در خردادماه ۶۷ با درگیری با دشمن در شلمچه به درجه رفیع شهادت نائل شدند. روحش شاد و یادش گرامی! از همان سن پایین در بسیج دانش‌آموزی و همچنین دانشجویی به عنوان بسیجی فعال حضور داشتم که به جهت حضور فعال در بسیج به مدت سه‌ماه کسر خدمت سربازی گرفتم و اکنون

هم عضو شورا با مسئولیت مالی و امور قرآنی در پایگاه مقاومت بسیج ثارالله حوزه بسیج ادارات هستم.»

● ب) تجارب شغلی

«در سال ۷۶ بعد از دریافت دیپلم در مخابرات به صورت کارگزار در مناقصات خدمات خطوط تلفن پذیرش شدم و به مدت شش‌سال در شرکت مخابرات فعالیت داشتم. در کنار کار، به تحصیل هم پرداختم. با اخذ لیسانس در سال ۸۲ به خدمت سربازی رفتم و در آذرماه ۸۳ با پایان خدمت سربازی، با شرکت در آزمون ادواری در شبکه بهداشت قبول شدم. حدود یک‌ماه کار کردم، ولی علاقه‌ای به کار در آن‌جا نداشتم؛ چون کارکردن در بانک را به کار در ادارات ترجیح می‌دادم. تا این‌که با فراخوان بنیاد شهید شهرستان برای استخدام در صندوق، اسفند ۱۳۸۳ در صندوق قرض‌الحسنه شاهد خراسان پذیرش شدم و با تفکیک خراسان به سه استان (رضوی، شمالی و جنوبی) در مردادماه ۱۳۸۴ در استان خراسان شمالی به عنوان کارشناس مالی شروع به کار کردم و تاکنون ادامه دارد.

با تخصص در رشته حسابداری و مالی، در اوقات فراغت به امور حسابداری در شرکت‌های خصوصی (پخش و توزیع و همچنین در امور بیمه‌ای شرکت بیمه ایران و...) فعالیت می‌کنم و در تعطیلات پایان هفته به کار کشاورزی و باغداری هم می‌پردازم.»

لعل زارع از موانع و مشکلات شغلی می‌گوید: «الحمدلله تاکنون موانعی برای ادامه کار در صندوق وجود نداشته است و لکن موانعی برای ارتقای شغلی وجود داشته و هست. تاکنون در بحث نیروی انسانی، توجه خاصی به کارکنان صندوق نشده است؛ از جمله ارتقای شغلی، تحصیلی و همچنین بحث رفاهی از قبیل مسکن، خودرو و... قطعاً هر انسانی برای خودش در



صندوق را با همکاری و همدلی تمامی عزیزان همکار به اوج شکوفایی برسانیم.

بزرگ‌ترین کاری که به نظر خودم تاکنون انجام دادم و به آن هم افتخار می‌کنم، همین خدمت به عزیزان ایثارگر است. مادران و پدران شهدا که فرزندان دل‌بندشان را به خاطر حفظ و آبروی نظام در طبق اخلاص گذاشتند یا جانبازان عزیز و محترم که هر کدام بخشی از وجودشان را برای من نوعی در جبهه حق علیه باطل برای حفظ و جب به وجب خاک میهن عزیزمان ایران به امانت گذاشتند. به نظرم شغل شریفی دارم. این سعادت است که پروردگار روزی من حقیر و خانواده‌ام کرده است. کارکردن در صندوق، هر روزش خاطره است. خدمت به مادر پیر شهیدی که برای درمان فرزندش به بنیاد مراجعه می‌کند و بنیاد به هر دلالی نتوانسته خواسته‌اش را برآورده کند؛ ولی به پاس و همدلی کارکنان صندوق، این امر محقق می‌شود و مادر پیر و مهربان برای سلامتی و عاقبت‌به‌خیری خانواده صندوق دست به دعا برمی‌دارد.

در پایان از همکاران محترم که در حوزه این نشریه مهم و پرمحتوا فعالیت دارند و وقت گرانبهایشان را در اختیار بنده قرار دادند، کمال سپاسگزاری را دارم و آرزوی سربلندی و موفقیتشان را از درگاه پروردگار خواهانم.

هر سازمانی که یک عمر فعالیت می‌کند، ارزش قائل است. این ارزش لزوماً بایستی از سوی سازمان محقق شود. چون با ارج نهادن به نیروی انسانی و کسب رضایت آن‌ها، مستقیماً در پیشرفت، ارتقا و بهره‌وری آن سازمان تأثیر مضاعف دارد. صندوق در این چند سال فعالیت در این امر، خیلی ضعیف کار کرده است. همه دوستان و همکاران در این مجموعه با نزدیک به بیست سال خدمت، هنوز دغدغه ارتقای شغلی، ازدواج فرزندان و مسکن را دارند. در کمال احترام پیشنهاد می‌کنم در این راستا می‌توان از طریق جذب مشاوران مالی به خصوص بانکی که سال‌ها در این عرصه و حوزه به صورت شاخص فعالیت و تخصص دارند، فراخوان کرده و در سطوح مدیریتی به کار گماشته شوند و از ایده و تجربیات آن‌ها در جهت رشد و تعالی صندوق استفاده کنند. البته با حضور مدیرعامل محترم، جناب آقای دکتر کریمی، انتظار داریم در آینده نزدیک شاهد حل و رفع حداقل بعضی از این موارد باشیم، ان‌شا...»

● (ج) برنامه‌های آتی و حرف‌های ناگفتنی

«مهم‌ترینش ادامه تحصیل در مقطع دکتراست که بتوانیم با افزایش علم و در کنار آن با کسب تجربه، آینده



هفت علائم اولیه نارسایی کلیه‌ها

◀ مترجم: حمیرا کریمی واحد

کارشناس مطالعات راهبردی

هفت علامت هشداردهنده نارسایی کلیه‌ها عبارتند از:

- ◀ ۱. تکرر دفع
 - ◀ ۲. تغییر در رنگ، بو و بافت ادرار، همچنین وجود لکه‌های خون در آن
 - ◀ ۳. التهاب
- اگر پاها، دست‌ها، شکم و صورت شما تورم غیرطبیعی نشان می‌دهد، می‌تواند یکی از نشانه‌های نارسایی کلیه باشد و حتماً به پزشک مراجعه کنید.



- ◀ ۴. درد در قسمت پایین کمر
- بسیاری از مردم، داشتن درد در قسمت پایین کمر را ناشی از وضعیت بد نشستن و ایستادن می‌دانند، در حالی که می‌تواند یکی از علائم نارسایی کلیه باشد.

همه می‌دانند که سلامتی کلیه‌ها به ما کمک می‌کند که کیفیت زندگی خوبی داشته باشیم. حتی اگر بیش‌تر ما اهمیت کلیه‌هایمان را نادیده بگیریم، آن‌ها مدام مایعات و سمومی را که برای بدن‌تان مضر هستند، دفع می‌کنند. به همین دلیل، نارسایی کلیه می‌تواند عواقب جدی برای سلامتی داشته باشد. در بیش‌تر موارد، بیماری تشخیص داده نمی‌شود و علائم اصلی مانند خون در ادرار، فشار خون بالا و خستگی، فقط زمانی ظاهر می‌شوند که نارسایی کلیه در حد بالایی پیشرفت کرده باشد.



برخی افراد زمانی متوجه می‌شوند که مشکلات کلیوی دارند که عملکرد کلیه‌هایشان ۲۵ درصد کم‌تر از حد نرمال است. به همین دلیل مهم است که در اسرع وقت علائم تشخیص داده شود تا از بروز مشکلات مزمن جلوگیری شود.

۷. فشار خون بالا

آیا شما هیچ کدام از این علائم را دارید؟
اکنون که از این علائم هشداردهنده آگاه شدید،
می‌توانید از سلامتی‌تان بهتر مراقبت کنید؛ زیرا هرچه
زودتر بیماری را تشخیص دهید، بهبودی شما سریع‌تر و
بهتر خواهد شد.



منابع

ترجمه پادکست:

7 Early Signs of kidney Failure to Watch for:

<https://youtu.be/GhwBIHMY4gI>



۵. خستگی بیش از حد

خستگی یکی از علائم مشترک در بیماران مبتلا به
نارسایی کلیه است؛ زیرا بدن شما هورمون اریتروپوئیتین
(مسئول ایجاد سلول‌های قرمز خون جهت انتقال
اکسیژن و مواد مغذی در بدن) کم‌تری تولید می‌کند.
اگر سطح این هورمون از حد معمول خود پایین‌تر باشد،
ممکن است احساس بیماری و عدم تمرکز داشته باشید.



۶. خارش و جوش‌های غیرعادی

آیا می‌دانید سمومی که از طریق کلیه‌های شما دفع
نمی‌شوند، در جریان خونتان قرار می‌گیرند و می‌توانند با
تولید چربی، سلامت پوست شما را تحت تأثیر قرار دهد؟





حجم و ترکیب انواع سرمایه و الگوی گذران اوقات فراغت افراد جامعه

مجتبی عباسی قادی

سینمایی و مستند، گوش دادن به موسیقی و...

۲. **شیوه‌های فردی و فعال اوقات فراغت؛** مثل: انجام سفرهای سیاحتی و زیارتی، انجام امور خیریه، انجام کارهای هنری، ورزشی و...

۳. **شیوه‌های جمعی و غیرفعال اوقات فراغت؛** مثل: تماشای مسابقات ورزشی مختلف، تماشای برنامه‌های سرگرم‌کننده از قبیل فیلم‌های سینمایی و انواع مستندها، مصاحبت با افراد خانواده و...

۴. **شیوه‌های جمعی و فعال اوقات فراغت؛** مثل: انجام بازی و ورزش، رفتن به گردش و تفریح با اقوام و دوستان و...

۵. **شیوه‌های فردی و جمعی فعال اوقات فراغت؛** مثل: رفتن به سینما و تئاتر، رفتن به انواع میهمانی‌ها و مراسم، رفتن به زیارت اماکن متبرکه، خرید کردن و...

همچنین اوقات فراغت، کارکردهای مختلفی برای افراد دارد. به اعتقاد ژوفر دومازدیه، فراغت سه کارکرد اصلی دارد:

الف) **استراحت:** نقش آن رفع خستگی، جبران فشارهای روحی و جسمی ناشی از هیجان‌های مداوم کار و انجام وظایف گوناگون است.

ب) **تفریح:** نقش آن رها کردن انسان از کسالت

در فرهنگ عمید درباره تعریف اوقات فراغت چنین آمده است: فراغت به معنی آسودگی و آسایش و آسودگی از کار و شغل است. در فرهنگ فارسی معین، زمان فراغت به معنی آسودگی، استراحت، آرامش و نیز مجال و فرصت معنی شده است. معادل انگلیسی فراغت Leisure، به معنای رخصت است. در فرهنگ لاروس، اوقات فراغت این‌گونه تعریف شده است: سرگرمی‌ها، تفریحات و فعالیت‌هایی که افراد به‌هنگام آسودگی از کار عادی، با شوق و رغبت به آن می‌پردازند. ژوفر دومازدیه^۱ در توضیح واژه فراغت در دائره‌المعارف علوم اجتماعی، چهار ویژگی اساسی را برای فراغت توصیف می‌کند: ۱. اندکی فاصله از مسئولیت و کار^۲. نداشتن انگیزه اقتصادی^۳. رضایت و خشنودی^۴. تحقق توانایی‌ها و رشد استعدادها. علاوه بر آن، فراغت به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی، هم چند بعدی است و هم انواع و اشکال مختلف دارد. لذا گونه‌شناسی فراغت با توجه به معیارهای مختلف صورت می‌گیرد. به‌عنوان نمونه، اوقات فراغت را می‌توان برحسب فردی و جمعی بودن و نیز بر اساس فعال و غیرفعال بودن، به گونه‌های زیر طبقه‌بندی کرد:

۱. **شیوه‌های فردی و غیرفعال اوقات فراغت؛** مثل: انجام بازی‌های کامپیوتری، تماشای انواع فیلم‌های

1. Dumazedier

ناشی از یکنواختی انجام وظایف در محل کار یا خانه است. **ج) رشد شخصیت:** از طریق افزایش معلومات و اطلاعات و افزایش مشارکت اجتماعی افراد حاصل می‌شود. قبل از نشان دادن مسبوقیت الگوی گذران فراغت به حجم و ترکیب انواع سرمایه نزد افراد جامعه، ابتدا به تعریف سرمایه و انواع آن، سپس به تئوری منش و میدان پیر بوردیو و در نهایت به تبیین نظری موضوع براساس رویکرد بوردیو مبادرت می‌شود.

سرمایه بنا به تعریف، مجموعه منابعی است که به منظور انباشت ثروت و کسب منفعت از طریق انتقال یا سرمایه‌گذاری صورت می‌گیرد. سرمایه در اشکال مختلفی یافت می‌شود؛ یک زمان سرمایه در دارایی‌های مادی و فیزیکی نظیر: ساختمان، زمین یا تجهیزات مولد خلاصه می‌شود؛ که به سرمایه مادی اشتهار دارد. یک زمان سرمایه در دارایی‌های مالی نظیر داشتن پول و پس انداز در نزد بانک خلاصه می‌شود که به سرمایه مالی موسوم است. یک وقت سرمایه چیزی است که در ذهن وجود دارد و به قابلیت‌های فردی افراد در داشتن آموزش یا مهارت خاص مربوط است که به سرمایه انسانی یا فرهنگی (و از نوع ضابطه‌ای) موسوم است.^۱ یک زمان سرمایه در شبکه‌های میان فردی، سازمانی و اجتماعی یافت می‌شود که به سرمایه اجتماعی تعبیر می‌گردد که در مؤلفه‌های اعتماد، هنجار غیررسمی و مشارکت خود را نشان می‌دهند. در نهایت، یک وقت سرمایه در شکل نمادین ظاهر می‌شود و آن مشروعیت بخشی به دیگر سرمایه‌ها و نیز مشروعیت بخشی به جایگاه‌های مختلف فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی افراد در جامعه است؛ به عنوان نمونه، مورد وثوق و محترم بودن پزشکی خاص، هنرمندی یا هنری خاص، ورزشکاری خاص، سیاستمداری خاص، بنای تاریخی خاص و... نزد همگان.

در ادامه به رویکرد نظری منش و میدان پیر بوردیو

پرداخته می‌شود: بوردیو مدعی است که بهترین شیوه برای بررسی تجربی رابطه پویایی بین ساختار و کنش، تحلیل رابطه‌ای ذائقه‌ها و کنش‌های اجتماعی است. منظور او از اصطلاح رابطه‌ای، آن است که موقعیت‌های نسبی کنشگران در فضای اجتماعی، نظم‌دهنده ذائقه‌ها و کنش‌ها هستند. به گونه‌ای که در این رابطه از ساختارهای عینی (موقعیت‌ها و عرصه‌ها) ساختاربخش (منش‌ها) استفاده می‌کند. این تحلیل رابطه‌ای بر سه مفهوم محوری مبتنی است: موقعیت‌ها^۲ (میدان‌ها، عرصه‌ها یا حوزه‌ها)، منش‌ها^۳ (عادت‌واره) و موضع‌گیری‌ها^۴ (کنش‌ها).

موقعیت‌هایی که کنشگران در فضای اجتماعی اشغال می‌کنند، با یکدیگر مرتبط هستند. ممکن است بر حسب شغل، سواد یا حتی نزدیکی به قدرت تعریف شود. موقعیت‌ها یا عرصه‌ها از طریق نوعی فرایند موضع‌گیری (کنش‌ها) حفظ می‌شوند و با هم ارتباط برقرار می‌کنند. منش یا عادت‌واره، محل برخورد یا واسطه موقعیت‌ها و کنش‌هاست. منش یا عادت‌واره، به مجموعه‌ای نسبتاً ثابت از خلق و خوی‌ها گفته می‌شود که محصول تجربه‌های کنشگران در موقعیت‌های خاصی در ساختار اجتماعی است. به بیان ساده‌تر، منش یا عادت‌واره به ما این امکان را می‌دهد که به طور طبیعی در میدان (عرصه یا حوزه) معینی بی‌آن که نیازی به تفکر درباره همه اعمال و حرکات خود داشته باشیم، زندگی کنیم.^۵ بنابراین عادت‌واره و منش، پایه فهم ما از جهان است. برای آن که بتوانیم در جهان اجتماعی زندگی کنیم، نیازمند نوعی گرایش کنش و آگاهی هستیم که آن را منش در اختیار ما قرار می‌دهد؛ چراکه منش به ما می‌آموزد که عرصه‌های مختلف اجتماعی، چه قواعد بازی و آدابی دارند و ما با درونی کردن آن قواعد و آداب، از خود کنش نشان می‌دهیم. این امر نحوه انتخاب ما در زندگیمان همچون انتخاب‌های شغل، رشته تحصیلی، تصمیم‌گیری‌ها، نوع

2. Positions

3. Habitus

4. Positio- taking

۵. علاوه بر آن بوردیو یادآور می‌شود که موقعیت‌ها، عرصه‌ها یا میدان‌های مشابه حائز حجم و ترکیب انواع سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و نمادین مشترکی هستند.

۱. البته سرمایه فرهنگی اشکال دیگری نیز دارد؛ همچون سرمایه فرهنگی درونی شده یا تجسم یافته که به سلاقی و علاقی مربوط است؛ نظیر: رفتن به سینما، تئاتر، انجام فعالیت فرهنگی خاص و... و نیز سرمایه فرهنگی عینی‌یافته که به دستاوردهای بشری مربوط است؛ نظیر: ساخت ابزار، تدوین کتاب، تابلو و...

تفریح، ازدواج و نحوه تربیت فرزندان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و جهت آن را مشخص می‌کند.

به طور کلی، دیدگاه نظری پیر بوردیو در زمینه جامعه‌شناسی اوقات فراغت را می‌توان در جامعه‌شناسی فرهنگی او جستجو کرد. به عقیده بوردیو، اشکال مختلف سرمایه (حجم و ترکیب آن‌ها) عامل مهمی هستند که موقعیت و امکانات کنشگران را در انتخاب نوع الگوی گذران فراغت تعریف می‌کنند. البته عمده تحلیل بوردیو از اوقات فراغت، متکی بر سرمایه فرهنگی است. به تعبیر پیر بوردیو سرمایه فرهنگی، مجموعه‌ای از ثروت‌های نمادین تجسم‌یافته و درونی شده، عینیت‌یافته و نهادینه شده است که در اثر فرایند یادگیری طولانی، مداوم و پیگیر با هدف جزئی از خودکردن یا آن را به قالب خود کشیدن صورت می‌گیرد. او بر این باور است که سرمایه فرهنگی می‌تواند به اشکال مختلفی وجود داشته باشد؛ اشکالی همچون سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته و درونی شده یا همان علایق فردی (نظیر: حضور در کنسرت‌های موسیقی، بازدید از موزه‌ها و جشنواره‌ها، تماشای مسابقات ورزشی، حضور در نهادهای آموزشی مناسب و...)، سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته یا همان دستاوردها و موفقیت‌های مادی (شامل: تابلوها، کتاب‌ها، واژه‌نامه‌ها، ابزارها، ماشین‌ها و...) و سرمایه فرهنگی نهادینه شده (شامل: مدارک تحصیلی). سه منبع مهم سرمایه فرهنگی، یعنی خانواده، آموزش و نوع و منزلت شغلی از عواملی هستند که تأثیر آن‌ها بر اوقات فراغت و نیز سبک زندگی قابل مطالعه است. علاوه بر آن، بوردیو به سرمایه‌های اقتصادی که به دارایی‌های مادی و مالی افراد مربوط است و نیز سرمایه اجتماعی که مجموعه‌ای از منابع موجود (بالفعل) یا بالقوه‌ای است که به شبکه پایداری از روابط کم و بیش نهادینه شده افراد بستگی دارد؛ افرادی که یکدیگر را می‌شناسند و خود را متعلق یا مدیون یکدیگر می‌دانند و نیز سرمایه نمادین یا همان اعتبار و مشروعیت بخشی به موضع و جایگاه افرادی است که آن موضع و جایگاه را در اختیار دارند؛ نیز اشاره می‌کند که شکل دهنده ذائقه‌ها، نگرش‌ها و کنش‌های افراد در جامعه هستند.

بنابراین مطابق نظر بوردیو، مردمی که در میدان

اجتماعی مشابهی قرار می‌گیرند، به دلیل داشتن حجم و ترکیب یکسانی از انواع سرمایه‌ها (فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و نمادین) منش‌ها و ذائقه‌های مشابهی دارند. منش، به خلق و خوی‌های شکل گرفته در هر میدان اطلاق می‌شود که بر ذائقه مؤثر است و ذائقه نیز عملکردی است که یکی از کارکردهایش کمک به ادراک فرد از جایگاهشان در نظام اجتماعی است. گروه‌هایی از افراد که در میدان‌های مختلف اجتماعی نظیر: طبقات مختلف اجتماعی، شغلی، تحصیلی و... شکل می‌گیرند، الگوی مصرفی خاصی را انتخاب می‌کنند که شیوه زندگی آن‌ها را از افراد دیگر در جامعه متمایز می‌کند. لذا افراد با توجه به حجم و ترکیب انواع سرمایه‌هایی که دارند و آن هم برگرفته از میدان‌های مختلفی است که در آن پرورش یافته‌اند، منش یا خلق و خوی متفاوت دارند و در نهایت ذائقه یا سطح عملکرد متفاوتی در انتخاب نوع الگوی گذران فراغت خواهند داشت.

منابع

- ادیسی، افسانه. رحمانی خلیلی، احسان و حسینی امین، سیده نگس (۱۳۹۱)؛ سرمایه فرهنگی خانواده و ذائقه فراغتی دانشجویان با رویکرد نظری بوردیو (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه تهران)، فصلنامه جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، سال دوم، شماره پنجم، ص ۲۷-۵۰.
- بوردیو، پیر (۱۳۹۰)؛ نظریه کنش، مترجم: مرتضی مردیها، تهران، انتشارات نقش و نگار.
- جلالی فراهانی، مجید (۱۳۹۲)؛ مدیریت اوقات فراغت و ورزش‌های تفریحی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ هشتم.
- جلالی پور، حمیدرضا. محمدی، جمال (۱۳۸۸)؛ نظریه‌های متأخر جامعه‌شناسی، تهران، نشر نی، چاپ دوم.
- دانایی، نسرين (۱۳۸۹)؛ برنامه‌ریزی اوقات فراغت، تهران، نشر هم‌پا.
- شوپره، کریستی. فونتین، اولیویه (۱۳۸۵)؛ واژگان بوردیو، مترجم: مرتضی کتبی، تهران، نشر نی، چاپ اول.
- معین، محمد (۱۳۷۷). فرهنگ فارسی معین، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- میرمحمد تبار، سید احمد و همکاران (۱۳۹۴)؛ عوامل مؤثر بر نحوه گذران اوقات فراغت (فراتحلیلی از پژوهش‌های موجود)، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۲۴، ص ۱۶۵-۱۹۴.

واکاوی مفهوم کیفیت زندگی

رضا شاه بهاری

(روان شناس و مشاور)



در حوزه‌های مهم زندگی‌اش دارد، تعریف کرده‌اند. طبق این نظریه، ابعاد کیفیت زندگی عبارتند از: سلامت، عملکرد اجتماعی - اقتصادی، عملکرد خانوادگی، عملکرد معنوی - روانی.

کامفلد و اسکوینگتون^۲ (۲۰۰۸) بیان کرده‌اند که کیفیت زندگی تعریف‌های متفاوتی دارد؛ ولی در سال‌های اخیر، ابعاد ذهنی جایگزین تعریف‌هایی شده است که بر ابعاد عینی مثل وضعیت عملکرد فرد تأکید کرده‌اند؛ به گونه‌ای که تعریف‌های جدید کیفیت زندگی، شبیه تعاریفی است که از بهزیستی ذهنی شده است.

در ارتباط با مطالعه کیفیت زندگی، دو رویکرد متفاوت وجود دارد: یکی کیفیت زندگی ویژه بیماری که فقط برای ارزیابی وضعیت عملکرد اجتماعی و روانی افراد بیمار قابل اجراست و اغلب در حوزه پزشکی به کار می‌رود. رویکرد دیگر، کیفیت زندگی عمومی است که نگاه کلی افراد به زندگی را نشان می‌دهد؛ به عنوان مثال این

از سال ۱۹۴۰ زمانی که سازمان جهانی بهداشت، سلامتی را به عنوان رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه صرفاً عدم وجود بیماری یا ناتوانی تعریف کرد، مسئله کیفیت زندگی به طور پیوسته در تحقیقات و در نتایج عملکرد و مراقبت‌های بهداشتی اهمیت یافت. طبق تعریف سازمان جهانی بهداشت (۱۹۹۸)، کیفیت زندگی دریافتی است که افراد از وضعیت زندگی، زمینه فرهنگی و سیستم‌های ارزشی که در آن زندگی می‌کنند؛ نسبت به اهداف، انتظارات، استانداردها و اولویت‌هایشان دارند. رایج‌ترین تفسیر از مفهوم کیفیت زندگی به عنوان یک ساخت پنهان چندبعدی، در تعریف سازمان بهداشت جهانی از مفهوم سلامت شامل: رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی قابل جستجو است. بنابراین موضوع‌های متعددی با اندازه‌گیری کیفیت زندگی سروکار دارند. فرانز و پاورز^۱ (۱۹۸۵) در نظریه‌شان، کیفیت زندگی را به حس فرد از بهزیستی که ریشه در رضایت یا عدم رضایت

2. Camfield & Skevington

1. Ferrans & Powers

شکاف میان موقعیت واقعی و انتظارات فرد.

● ۶. استعداد‌های ذاتی: توانایی‌ها و استعداد‌های فیزیکی و ذهنی بالفعل و بالقوه.

■ خودارزیابی «میزان برخورداری از کیفیت زندگی»

در ادامه شما می‌توانید با ابزار پرسشنامه استاندارد ۲۵ سؤالی کیفیت زندگی، به ارزیابی میزان کیفیت زندگی خود مبادرت ورزید. این ابزار را سازمان بهداشت جهانی (۱۹۸۹) تدوین کرده است. به طور کلی تست میزان کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (۱۹۸۹) چهار مقیاس دارد که هر مقیاس حاوی سؤال‌هایی است. این مقیاس‌ها عبارتند از: ۱. سلامت جسمانی (سؤالات ۳، ۴ و ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸)، ۲. سلامت روانی (سؤالات ۵، ۶، ۷، ۱۱، ۱۹، ۲۵)، ۳. سلامت محیط و وضعیت زندگی (سؤالات ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۲۲، ۲۳ و ۲۴) و ۴. روابط اجتماعی (سؤالات ۲۰ و ۲۱) را می‌سنجد. دو سؤال اول به هیچ‌یک از حیطه‌ها تعلق ندارد و وضعیت سلامت و کیفیت زندگی را به شکل کلی ارزیابی قرار می‌دهند.

■ روش نمره‌گذاری

درخصوص نحوه نمره‌گذاری هر سؤال نیز باید گفت که تمامی سؤالات به جز سؤال آخر (سؤال ۲۵) به صورت ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. لذا سؤال ۲۵ آزمون به صورت معکوس یعنی ۵ تا ۱ نمره‌گذاری می‌شود. علاوه بر آن، مجموع نمرات این چهار مقیاس به عنوان نمره کل برخورداری از کیفیت زندگی محاسبه می‌شود. نمره بالاتر دال بر برخورداری از کیفیت زندگی بهتر است. بنابراین با توجه به ۲۵ سؤال براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، میانگین آزمون برای کل سؤالات برابر با ۷۵ است؛ فلذا امتیاز بالای ۷۵ دال بر میزان برخورداری از کیفیت زندگی مطلوب است. همچنین در رابطه با مقیاس‌های سه‌گانه، میانگین‌های آزمون برای سلامت جسمانی برابر با ۲۱، برای سلامت روانی برابر با ۱۸، برای محیط و وضعیت زندگی برابر با ۲۴ و برای روابط اجتماعی برابر با ۶ است.



مفهوم، نوع نگاه و نگرش فرد نسبت به روابط خانوادگی، روابط با دوستان، وضعیت شغلی، وضعیت مدرسه و اهداف فرد را شامل می‌شود.

کیفیت زندگی دو بعد عینی و ذهنی دارد: اندازه‌گیری بعد ذهنی کیفیت زندگی به طور ویژه به رضایت شخص از زندگی برمی‌گردد، درحالی‌که اندازه‌گیری بعد عینی کیفیت زندگی، شامل اطلاعات واقعی از خواسته‌های شخص در زندگی است. فرانس (۱۹۹۶) با بررسی مقالات و مطالعات انجام‌شده در زمینه کیفیت زندگی، به لحاظ مفهومی، کاربرد این اصطلاح را در شش حوزه دسته‌بندی می‌کند:

- ۱. **زندگی عادی:** توانایی تأمین نیازهای اساسی و حفظ سلامت و تمرکز بر توانایی‌های کارکردی.
- ۲. **مطلوبیت اجتماعی:** توانایی ایجاد زندگی مفید اجتماعی و ایفای نقش مؤثر در جامعه و برخورداری از موقعیت مناسب شغلی.
- ۳. **شادکامی:** تعامل میان احساس هیجان و افسردگی، متأثر از عوامل درونی و بیرونی، به صورت موقت و کوتاه‌مدت.
- ۴. **رضایت از زندگی:** ارزیابی مثبت فرد از کیفیت زندگی خود، معطوف به توانایی‌های شخص، رضایتمندی در زمینه‌های مختلف زندگی چون عشق، ازدواج، روابط دوستانه، شغل و...
- ۵. **دستیابی به اهداف شخصی:** توانایی در دستیابی به اهداف، رضایت شخصی، خودباوری و رضایتمندی هنگام مقایسه خود با دیگران، حداقل

سوالات مرتبط با کیفیت زندگی						دامنه پاسخ	
۱	کیفیت زندگی خود را چگونه ارزیابی می کنید؟	بسیار بد	بد	نه بد نه خوب	خوب	بسیار خوب	
۲	چقدر از سلامت خود راضی هستید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
چقدر موارد خاص و موردنظر ذیل را در چهار هفته پیش تجربه کردید:							
۳	چقدر درد جسمانی مانع انجام کارهای موردنظرتان می شود؟	اصلاً	یک کمی	اندازه متوسط	خیلی زیاد	حداکثر ممکن	
۴	چقدر برای فعالیت های روزمره نیازمند درمان پزشکی هستید؟	اصلاً	یک کمی	اندازه متوسط	خیلی زیاد	حداکثر ممکن	
۵	چقدر از زندگی خود لذت می برید؟	اصلاً	یک کمی	اندازه متوسط	خیلی زیاد	حداکثر ممکن	
۶	چقدر احساس می کنید که زندگی شما معنی دار است؟	اصلاً	یک کمی	اندازه متوسط	خیلی زیاد	حداکثر ممکن	
۷	چقدر قادر به تمرکز هستید؟	اصلاً	یک کمی	اندازه متوسط	خیلی زیاد	حداکثر ممکن	
۸	چقدر در زندگی روزمره خود احساس امنیت می کنید؟	اصلاً	یک کمی	اندازه متوسط	خیلی زیاد	حداکثر ممکن	
۹	چقدر محیط اطراف شما سالم است؟	اصلاً	یک کمی	اندازه متوسط	خیلی زیاد	حداکثر ممکن	
در چهار هفته اخیر، امورات ذیل را چگونه تجربه کردید:							
۱۰	آیا برای زندگی روزمره انرژی کافی دارید؟	اصلاً	کمی	متوسط	اکثراً	کاملاً	
۱۱	آیا از ظاهر بدن خود راضی هستید؟	اصلاً	کمی	متوسط	اکثراً	کاملاً	
۱۲	آیا به اندازه احتیاج پول دارید؟	اصلاً	کمی	متوسط	اکثراً	کاملاً	
۱۳	چقدر به اطلاعات موردنیاز روزمره خود دسترسی دارید؟	اصلاً	کمی	متوسط	اکثراً	کاملاً	
۱۴	چقدر امکان فعالیت های تفریحی دارید؟	اصلاً	کمی	متوسط	اکثراً	کاملاً	
۱۵	چقدر می توانید جابجا شوید و تحرک داشته باشید؟	خیلی بد	بد	نه خوب نه بد	خوب	خیلی خوب	
۱۶	چقدر از خواب خود رضایت دارید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۱۷	چقدر از توانایی خود در انجام امور روزمره زندگی رضایت دارید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۱۸	چقدر از توانایی خود برای کارکردن (اشتغال) رضایت دارید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۱۹	چقدر از خودتان رضایت دارید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۲۰	چقدر از روابط خصوصی خود رضایت دارید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۲۱	چقدر از حمایتی که از دوستان خود دریافت می دارید، راضی هستید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۲۲	چقدر از شرایط محل سکونت خود رضایت دارید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۲۳	چقدر از دسترسی خود به خدمات بهداشتی و درمانی رضایت دارید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۲۴	چقدر از امکانات حمل و نقل خود راضی هستید؟	خیلی ناراضی	ناراضی	نه راضی و نه ناراضی	راضی	خیلی راضی	
۲۵	چقدر دچار حالانی مانند خلق غمگین، ناامیدی، اضطراب و افسردگی می شوید؟	هرگز	به ندرت	نسبتاً	اکثراً	همیشه	

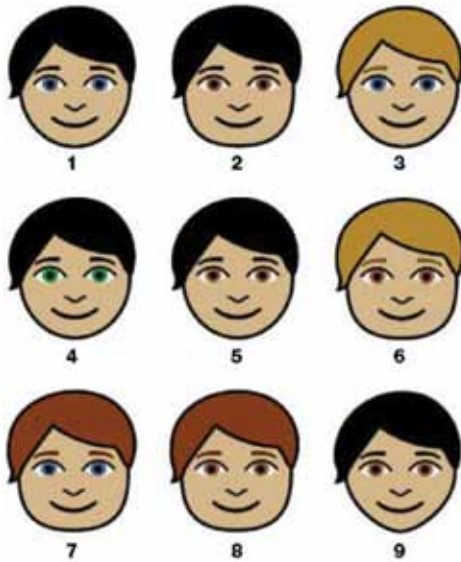
منابع

- علی پور، منصوره و همکاران (۱۳۹۵)؛ بررسی وضعیت کیفیت زندگی مرتبط با سلامت دانش آموزان دوره متوسطه شهر تهران، مجله دانشکده بهداشت و انستیتوی تحقیقات بهداشتی، شماره ۴، ص ۵۷-۷۲.
- Ferrans, C. & Powers, M. (1985). Quality of life index: Development and psychometric properties. Adv nurse scie, 8, 15-25.
- Camfield, L. & Skevington, S. M. (2008). On subjective well-being and quality of life. Journal of health psychology, 13, 764-775.
- World Health organization (1998). Department of Mental Health Amounted bibliography of the who quality of life assessment instrument-whoQol October.

چالش فکری

◀ تهیه کننده: حمیرا کریمی واحد

◀ (واحد کارشناس مطالعات راهبردی)



در ماگسویل، گفتن این که کدام یک از شهروندان آن شهر با هم نسبت فامیلی (عموزاده، خاله زاده، دایی زاده، عمه زاده) دارند، آسان است. اگر دو ماگسیلور نسبت فامیلی داشته باشند، صورت آن‌ها دو یا سه خصیصه شناسایی مشابه همانند رنگ چشم، رنگ مو و شکل صورت دارند. به طور مثال، در ۹ عکس صورت بالا، ماگسیلور شماره ۴ و ۵ نسبت فامیلی دارند؛ زیرا رنگ مو و شکل صورت مشابهی دارند و فقط رنگ چشم آن‌ها متفاوت است. ماگسیلور ۱ و ۲ نسبت فامیلی ندارند؛ چراکه فقط رنگ موی آن‌ها مشابه است.

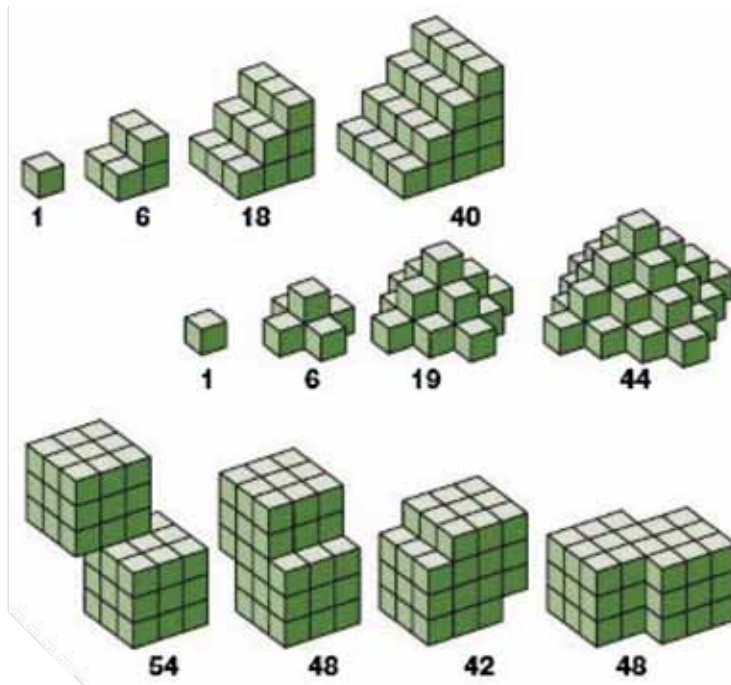
درجه سختی: آسان

کدام یک از ماگسیلورها فقط یک عمو (دایی، عمه، خاله) زاده در گروه دارد؟

درجه سختی: متوسط

کدام یک بیشترین تعداد عمو (دایی، عمه، خاله) زاده را دارد؟
راهنمایی: هیچ کدام از ماگسیلورها بیش تر از چهار عموزاده ندارد.

**** جواب چالش فکری شماره ۳:**



جاذبه توریستی استان مازندران

◀ سیاهش محمودی (رئیس منطقه مازندران)

◀ حمیرا کریمی واحد (کارشناس مطالعات راهبردی)

■ سواحل چپکرو

ساحل چپکرو به طول هجده کیلومتر، از بکرترین سواحل در استان مازندران محسوب می‌شود. این ساحل زیبا با داشتن ده راه دسترسی به دریا، یکی از سالم‌ترین سواحل مازندران به شمار می‌رود. برای رسیدن به چپکرو می‌توان از دو مسیر خزرآباد و جویبار استفاده کرد که هر دوی آن‌ها در منطقه لاریم به روستای کوهی خیل رسیده و متصل می‌شود و بعد از عبور از کوهی خیل و طی طریق به طرف غرب و قبل از رسیدن به بهمن‌میر، یک راه فرعی و خاکی از جاده اصلی جدا شده و به طرف شمال ادامه می‌یابد. طول این جاده خاکی از دو راه تا ساحل حدود سه کیلومتر است.



■ آبگرم لاریجان

آبگرم لاریجان در حدود شصت کیلومتری شمال شرق تهران و ۲۶ کیلومتری شمال شرق شهرستان دماوند واقع است. در دامنه‌های البرز به ویژه اطراف قله دماوند، به دلایل خاص زمین‌شناختی، آب‌های معدنی با خواص مختلف درمانی وجود دارد که یکی از آن‌ها در روستای «آبگرم» است. روستایی خوش آب‌وهوا که در دامنه قله

استان مازندران با حدود ۲۴ هزار کیلومتر مربع مساحت و براساس آخرین تقسیمات کشوری با توجه به تفکیک استان گلستان از استان مازندران، این استان در حال حاضر با مرکزیت ساری دارای شانزده شهرستان به نام‌های آمل، بابل، بابلسر، بهشهر، تنکابن، جویبار، چالوس، کلاردشت، رامسر، سوادکوه، قائم‌شهر، گلوگاه، محمودآباد، نکا، نور و نوشهر است و ۵۱ شهر، ۴۴ بخش، ۱۱۳ دهستان و ۳۶۹۷ آبادی دارد.

■ قله دماوند

کوه دماوند که به عنوان بلندترین کوه ایران و خاورمیانه و همچنین بلندترین قله آتشفشانی آسیا شناخته شده است، با ارتفاع ۵۶۷۱ متر در شمال ایران قرار دارد. دماوند در پاره مرکزی رشته کوه البرز در جنوب دریای خزر و در بخش لاریجان شهرستان آمل جای دارد. دماوند دارای چشمه‌های آبگرم لاریجان، اسک و وانه است. در جبهه جنوبی کوه دماوند، آبشاری یخ‌زده وجود دارد که در جهان منحصربه‌فرد است. بلندی آن هفت‌متر و قطر آن سه‌متر است که یخ آن هیچ‌گاه ذوب نمی‌شود.



■ پارک جنگلی نور

در مسیر نور به محمودآباد و در میانه راه، تابلویی وجود دارد که شما را به پارک جنگلی نور هدایت می‌کند. این پارک جنگلی بکر که به پارک سعیدی آشتیانی نیز نامگذاری شده است، دارای مساحت ۳۶۰۰ هکتار است که به عقیده کارشناسان، بزرگ‌ترین پارک جنگلی طبیعی در خاورمیانه است. در کیلومتر ۵ جاده اصلی نور به محمودآباد، ورودی غربی این پارک واقع شده و سردری سنگی با پوشش چوبی، ویژگی آن است. یکی از دلایل مورد استقبال بسیاری از گردشگران، این است که به جاده ساحلی نور دسترسی مناسبی دارد و به شهرهای رستم‌رود، محمودآباد، نور و آمل نیز بسیار نزدیک است.



■ پناهگاه حیات وحش دشت‌ناز

این پناهگاه با ۵۵ هکتار مساحت در ۲۵ کیلومتری شمال شرق ساری قرار دارد. این منطقه کوهستانی به شمار می‌رود و پوشیده از جنگل‌های هیرکانی است، با ۴۴۷ گونه گیاهی؛ برخی از گیاهان روئیده در دشت‌ناز شامل ممرز، راش، توسکا، انجیلی و لیلکی می‌شود. در سال ۱۳۴۶، این منطقه تحت حفاظت قرار گرفت و در سال ۱۳۵۴ به عنوان پناهگاه حیات وحش نامیده شد. در این پناهگاه ضمن حفاظت و نگهداری از گوزن زرد ایرانی، سالانه تعدادی از گوزن‌های متولدشده در اسارت را به زیستگاه‌های اصلی، یعنی حواشی رودخانه‌های دز و کارون منتقل می‌کنند.



دماوند قرار دارد. آب‌های گرم معدنی این روستا با حرارتی حدود ۶۲ درجه، سرشار از مواد گوگردی است و برای درمان دردهای استخوانی، انواع بیماری‌های پوستی، مفاصل و رماتیسم مفید است.



■ آبشار شاهان دشت لاریجان

شاهان دشت نام آبشاری در استان مازندران واقع در روستای شاهان دشت لاریجان است. آبشار شاهان دشت، مرتفع‌ترین آبشار استان مازندران و دومین آبشار بلند ایران از نظر ارتفاع است. این آبشار در ۹۶ کیلومتری تهران در جاده هراز و ۶۵ کیلومتری شهر آمل و در ارتفاعات روستای زیبا و باصفای شاهان دشت جا خوش کرده است. این منطقه دارای مجموعه‌ای از آبشارهاست که بلندترین و البته راحت‌ترین آبشار از نظر دسترسی، همین آبشار اصلی شاهان دشت است. آبشار زیبای شاهان دشت، دارای ارتفاع تقریبی ۶۲ متر است که از بلندای صخره‌ای با عظمت به سمت زمین جاری شده است.



■ جاده آلاشت

آلاشت، جاده‌ای بسیار زیبا که از دوراهی آزادمهر در پنج کیلومتری جنوب شهر زیرآب، همان‌جا که از جاده سوادکوه جدا می‌شود، آغاز شده و در پس آن مناطق بسیار زیبا و چشم‌نواز با جنگل‌هایی در ارتفاعات مشرف به دره زیرآب، رودخانه، پیچ و خم‌های فراوان و روستاهای پُرجمعیت لله‌بند، موج خیل، کارمزد و لیند به شهر بیلاقی آلاشت منتهی می‌شود. جاده آلاشت از جاذبه‌های شهرستان سوادکوه به شمار می‌رود و در فصل تابستان گردشگران بسیاری را به خود جذب می‌کند. این جاده از ابتدا تا انتها، ۳۵ کیلومتر طول دارد. در زمان ۴۵ دقیقه‌ای، طی مسیر در این جاده از ابتدا تا رسیدن به شهر آلاشت، راننده و مسافر احساس خستگی نمی‌کند و قدم به قدم زیبایی‌های بکر و دست‌نخورده طبیعی را مشاهده می‌کند.



■ دریاچه ولشت

ولشت، دریاچه‌ای است در جنوب غرب شهر چالوس و در شمال شرق کلاردشت. این دریاچه کوهستانی در ۲۵ کیلومتری جاده چالوس در نزدیکی شهر مرزن‌آباد واقع شده است. در قسمت جنوب غرب این ناحیه علم‌کوه قرار دارد. دریاچه ولشت یکی از دریاچه‌های آب شیرین ایران به‌شمار می‌رود.



■ دشت دریاسر

دشت دریاسر تنکابن، یکی از زیباترین مناطق شمال ایران است که در قسمت جنوبی شهر تنکابن و در منطقه دوهزار قرار دارد. دشت دریاسر که در ارتفاع بیش از دوهزار متری از سطح دریا واقع شده است، بین چهار کوه محصور شده است. از سمت جنوب غربی کوه الموت، بلندترین کوهی است که دشت دریاسر را احاطه کرده است. در حقیقت این دشت مرزی است که پوشش سبز و جنگلی شمال ایران را به پوشش برفی و یخچالی کوه الموت متصل می‌کند.



■ نیمایوشیج

خانه نیمایوشیج در روستای یوش، مربوط به دوره قاجاریه است و یکی از جاذبه‌های گردشگری استان مازندران به‌شمار می‌رود. «یوش» روستایی از توابع بخش بلده شهرستان نور در استان مازندران ایران است. روستای «یوش» از روستاهای بیلاقی بسیار خوش آب‌وهواست و چهارده چشمه دارد. این خانه محل زندگی پدر و نیاکان نیمایوشیج بوده و از سوی «ناظم‌الایاله» در محله لالوی یوش ساخته شده است. این بنا با ویژگی‌های خاص معماری قاجار، در بخش بلده روستای یوش ساخته شده و شامل حیاطی است چهارگوش با تالار و اتاق‌هایی در چهار جهت آن و تزیینات گچ‌بری و پنجره‌های ارسسی، و بنا بر وصیت نیمای بزرگ، جسم او در زادگاهش به خاک سپرده شد.



برترین‌های خانواده صندوق

◀ مبینا طایفه ایرانی‌فر

◀ (متولد ۸۴/۳/۲۹، فرزند محمد از کارکنان صندوق شاهد (رئیس تهران بزرگ))

مبیناجان از دوران کودکی علاقه خاصی به ورزش داشت و از شش سالگی کاراته و بسکتبال را با تشویق مادر و پدرش شروع کرد. در ابتدا برای پُرکردن اوقات فراغتش بود و پس از آن که علاقه و استعدادش را در کاراته دید، آن را به صورت جدی ادامه داد. بعد از گذراندن دوره آموزشی در اولین مسابقات بین‌المللی کاراته سبک وادوریو در سال ۹۰ و ۹۱ در استان تهران موفق به کسب کمر بند آبی و بنفش شد و در حال حاضر در دان دوم رقابت می‌کند.

مبیناجان اکنون کلاس نهم است و از درس و مشق خود غافل نشده است. سال گذشته با معدل ۱۸/۵۰ از ممتازان آموزشگاه هشتم شهر یور منطقه ۱۲ تهران شد و همین‌طور دوره‌های زبان انگلیسی را در مرحله پیشرفته می‌گذراند.

ضمن آرزوی موفقیت روزافزون برای مبیناجان و خانواده محترم، امید است که این قهرمان عزیز ما به نقطه اوج خود برسد و بتواند در رقابت‌های مختلف کشوری مدال‌های رنگارنگی کسب کند.



دانش آموزی

امیررضا عباسی

نام پدر: آقاقلی

پایه: نهم

معدل: ۱۹/۹۵

استان: آذربایجان غربی



محمد مهدی یزدانی نژاد

نام پدر: محمدعلی

پایه: نهم

معدل: ۱۹/۱۹

استان: تهران



یاسمن مقام

نام پدر: مهدی

پایه: یازدهم

معدل: ۱۸/۳۸

استان: آذربایجان شرقی



به طلوع قرض الحسنه شاهد خوش آمدید

◀ صندوق قرض الحسنه شاهد



■ در نوشته‌های خود نوآوری داشته باشید. از زوایای گوناگون به موضوع‌ها نگاه کنید.

■ همه حواس خود را در نوشتن به کار گیرید. تنها از حس بینایی کمک نگیرید.

■ سعی کنید به همه سوالات داده شده جواب دهید. نقاشی‌ها را جا نیندازید.

پس از کامل شدن دفترچه لطفاً آنرا تا پایان آذرماه ماه از طریق «صندوق» به دست ما برسانید. پس از ارزشیابی، آثار برگزیده ضمن چاپ در ماهنامه خبری «طلوع حسنه شاهد» به صورت کتاب مستقل نیز منتشر خواهد شد. علاوه بر آن به صاحبان نوشته‌های برتر، هدایایی تعلق می‌گیرد که طی مراسمی تقدیم آنان خواهد شد. برای اطلاع از نوع جوایز به کانال و سایت صندوق قرض الحسنه شاهد مراجعه فرمایید:

@sandoq_shahed

www.sandoq_shahed.ir

این نکته هم اضافه شود که داوری آثار بر اساس میزان مشارکت همه اعضای خانواده و سایر معیارهای موثر در ارزشیابی که در پایان دفترچه به آن اشاره شده، صورت می‌گیرد.

صندوق قرض الحسنه شاهد به منظور بهره‌وری از اوقات فراغت خانواده کارکنان صندوق و ایجاد فضایی مناسب برای تعامل خانوادگی دفترچه حاضر را تهیه کرده است تا ضمن توجه به اطراف و تفکر در آنها از طریق پرورش حواس، مهارت نویسندگی و ارتباط با دیگران بیشتر فراهم شود.

موضوعات مورد اشاره در این دفترچه، اغلب از محیط زندگی گرفته شده و به گونه‌ای طراحی شده‌اند که همه اعضای خانواده بتوانند در آن شرکت کنند. توصیه بر این است که دفترچه جمعی تکمیل شود تا توانایی‌های اعضای خانواده در آن بروز پیدا کند.

پیشنهاد می‌کنیم پاسخ‌هایتان را ابتدا روی برگه‌های پیش نویس یادداشت کنید و بعد از مدتی آنها را در این دفترچه بنویسید. بنابراین ابتدا هرچه به قلب‌تان رسید و دوست داشتید به قلم آورید. بعد بگذارید گذشت زمان آنها را پخته‌تر کند و با اصلاح کلمه‌ها و جمله‌ها «دفترچه» را با توجه به نکات زیر کامل کنید و برای ما بفرستید:

■ تمیز و خوانا نوشته و سپس پاک‌نویس کنید.

■ سعی کنید همه افراد خانواده را در این برنامه مشارکت دهید.



صندوق قرض الحسنه شاهد

شوق خدمت رسانی با عزت افتخار ماست

تلفن

۶۶۴۸۰۵۲۵ ، ۶۶۴۸۰۵۲۳

داخلی: ۱۵۱ و ۱۵۲

دورنگار

۶۶۴۶۷۵۲۹

touloehasanehshahed@gmail.com

@touloehasanehshahed

۶۶۹۵۹۰۱۸-۱۹

نشانی

تهران، خیابان طالقانی

بین خیابان حافظ و خیابان ولیعصر

روبروی هتل انقلاب

بن بست خوشبختی

صندوق قرض الحسنه شاهد

کدپستی

۱۵۹۱۸۱۴۹۵۱





صندوق قرض الحسنه شاهد

فراخوان جشنواره ملی پیشنهادات

محورها و موضوعات

الف) هدایت شده:

طراحی مدل مطلوب ساختار سازمانی در صندوق قرض الحسنه شاهد
چگونگی گارانت مدیریت دانش در صندوق قرض الحسنه شاهد
ارائه مدل جهت تحقق بخشی سازمان یادگیرنده در صندوق قرض الحسنه شاهد
ارائه مدل مطلوب مدیریت ارتباط مشتری (CRM) در صندوق قرض الحسنه شاهد
مکانیسم های تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی در صندوق قرض الحسنه شاهد
امکان سنجی نقش سازمان های مردم نهاد در جذب منابع و حمایت مالی صندوق قرض الحسنه شاهد
آسیب شناسی عملکرد صندوق قرض الحسنه شاهد
ارائه مدل مطلوب جهت هدفمند نمودن فعالیت های صندوق قرض الحسنه شاهد
امکان سنجی ایجاد کمیته های مشورتی در صندوق قرض الحسنه شاهد
ایجاد مکانیسم های هدفمند جهت وام های موردی اعضا
امکان سنجی ارائه راهکار جهت عضویت و توسعه اعضا صندوق قرض الحسنه شاهد از میان ابتکارگران سایر دستگاهها

ب) نیمه هدایت شده و باز:

مسائل رفاهی کارکنان، نوع بخشی تسهیلات، مدیریت ریسک، پولشویی
امنیت شغلی کارکنان، آموزش و توانمندسازی کارکنان، امنیت اطلاعات و سیستم ها
و نیز ارائه مدل و یا پیشنهاد در سطوح مختلف ساختاری، مدیریتی، فرایندی، خدمتی و
نظامی و سایر موضوعات مرتبط با مسائل درون و برون سازمانی صندوق قرض الحسنه شاهد

شرایط و ملزومات ارائه پیشنهادات

الف) ویژگی ساختار صورتی:
طرح سهاله (سهاله مند بودن موضوع)
ارائه راهکار و پیشنهاد در قالب مدل
تشریح فرایند عملیاتی شدن مدل پیشنهادی در صندوق

ب) ویژگی ساختار محتوایی:
داشتن هزینه و فایده
قابلیت عملیاتی شدن
دارای اثر بخشی لازم



مهلت ارسال آثار تا ۱۵ بهمن ماه ۱۳۹۸ می باشد
و از نفرات برتر به نحو شایسته تقدیر به عمل می آید

علاقه مندان می توانند جهت کسب اطلاعات بیشتر و نیز ارسال طرح های پیشنهادی خود به سایت صندوق قرض الحسنه شاهد <http://www.sandoq-shahed.ir>

و یا پست الکترونیکی toulohasanehshahed@gmail.com مراجعه نمایند. تلفن دبیرخانه جشنواره: ۰۲۱-۶۶۴۸۰۵۲۵ / ۰۲۱-۶۶۴۸۰۵۲۳ داخلی: ۱۵۲ و ۱۲۷

