

آغاز به فعالیت خدمات دهی صندوق قرض الحسنه شاهد
از نیمه دوم اردیبهشت ماه:
صندوق قرض الحسنه شاهد، در سال جاری، از نیمه دوم
اردیبهشت ماه، فعالیت خدمات دهی به اعضای ایثارگری را آغاز کرده
است و تا آخر اردیبهشت ماه، ۷۱۳۷ مورد وام پرداخت شده است.

رونمایی از سامانه استعلام وضعیت اخذ تسهیلات
صندوق قرض الحسنه شاهد:

مراسم رونمایی از سامانه سیستم وضعیت اخذ وام صندوق
قرض الحسنه شاهد، روز سه شنبه، سی ام اردیبهشت ماه، با حضور
دکتر اسلام کریمی، مدیر عامل صندوق قرض الحسنه شاهد، هیئت
مدیره و جمعی از مدیران و کارکنان ستادی صندوق قرض الحسنه
شاهد، در محل سالن کنفرانس این مجموعه برگزار شد.



ماهنامه داخلی

صندوق قرض الحسنه شاهد

سال اول / شماره ۹ / اردیبهشت ماه ۱۳۹۹



جلسه پرسش و پاسخ مجازی مدیر عامل صندوق قرض الحسنه شاهد با انجمن چابازان نفعی ایران
دکتر اسلام کریمی، مدیر عامل صندوق قرض الحسنه شاهد، در جلسه ای مجازی، با حضور مدیران ستادی
صندوق، به پرسش های اعضای انجمن چابازان نفعی ایران پاسخ داد.

اخبار و اطلاع رسانی



توریسم و جاذبه های توریستی



بایسته ها و دانسته های شغلی



معرفی سرمایه انسانی





صندوق قرض الحسنه شاهد

شوق خدمت رسانی با عزت افتخار ماست

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ماهنامه طُلُوع حُسْنِهِ شاهد

سال اول، شماره نهم

اردیبهشت ماه ۱۳۹۹



صندوق قرض الحسنه شاهد

صاحب امتیاز

صندوق قرض الحسنه شاهد

مدیر مسئول

دکتر اسلام کریمی

سر دبیر

دکتر مجتبی عباسی قادی

دبیر اجرایی

دکتر سمیه قاسم پور

هیئت تحریریه این شماره

رضا شابهاری

علی خانلری

عبدالعلی احمدزهی ترشاب

دکتر سمیه قاسم پور

حسین حسینی نژاد

دکتر مجتبی عباسی قادی

میلاد ربیع زاده

علی ایروانیان

ویراستار

کبری سلیمانی پیشه‌وری

صفحه‌آرایی

حمیدرضا احمدی

ناشر

نارنجستان

نشانی

تهران، خیابان گاندی

خیابان بیست و یکم، پلاک دوم

صندوق قرض الحسنه شاهد

کدپستی

۱۵۱۷۸۶۴۸۱۱

تلفن

۸۸۶۴۴۲۷۴، ۸۸۶۷۲۷۰۱

داخلی: ۱۰۹ و ۱۱۰

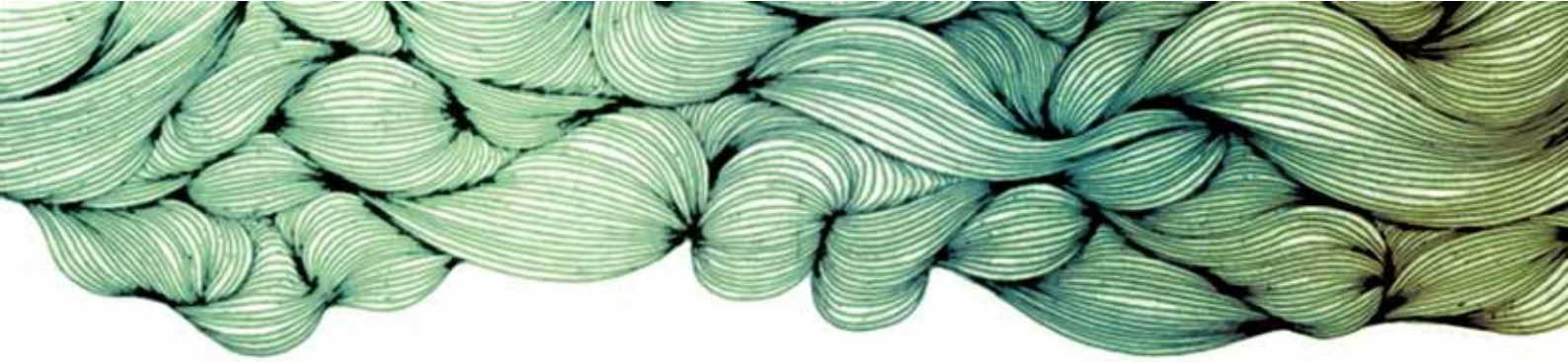
دورنگار

۶۶۴۶۷۵۲۹

toulohasanehshahed@gmail.com

@toulohasanehshahed

۰۹۰۲۰۲۴۵۱۰۰



فهرست مطالب

۴ سخن مدیر مسئول

۵ سخن سردبیر

۶ اخبار و اطلاع رسانی

۱۲ آموزش و پژوهش

۱۲ بایسته‌ها و دانسته‌های شغلی

۱۶ خلاصه گزارش پژوهش: سنجش
رضایت شغلی کارکنان صندوق
قرض الحسنه شاهد

۲۴ رهبری با اثربخشی بالا به
واسطه مدل رشد و پرورش
رهبران سازمانی (قسمت دوم)





۳۰ مدیریت دانش: تعاریف و مدل‌ها

۳۴ معرفی سرمایه انسانی

۴۱ برترین خانواده صندوق

۴۲ موضوعات فرهنگی

۴۲ رضایت زناشویی:
تعاریف و خودارزیابی

۵۲ جاذبه‌های توریستی استان مرکزی

۴۵ اثر تغذیه بر سلامت مغز
و انتخاب رژیم غذایی مناسب

۵۶ برترین‌های دانش‌آموزی

۴۹ گزیده‌ای از دفترچه‌های طلوع



همه ما قادریم در زندگی به موفقیت و خوشبختی برسیم. بله، درست متوجه شدید، هرکس آرزوها و اهداف گوناگونی در زندگی دارد و دوست دارد به رؤیاهایش تحقق بخشد. کافی است تصمیم بگیریم، شرایط را بپذیریم، حسرت گذشته را نخوریم و کنترل زندگیمان را به دست بگیریم و برای تحقق رنگ واقعیت‌ها به رؤیاهایمان، تحولی در زندگیمان ایجاد کنیم. در واقع مهم نیست الآن در چه وضعیتی هستیم؛ مهم این است که همه ما پتانسیل شکوفایی را داریم.

عوامل مؤثری که به شما کمک می‌کند تا رؤیاهایتان را محقق کنید:

طرز فکر: مهم‌ترین مانع شکوفایی توانایی و دستیابی شما به موفقیت، طرز فکر شماست. بیش‌تر موانع تحقق زندگی رؤیایی شما، منشأ درونی دارد.

مراقب سندرم آینه‌عقب و مجزادیدن وقایع از هم باشید؛ چرا که این دو، مانع شکوفایی توانایی‌های شما و تحقق آرزوها و رؤیاهای شما هستند. اگر به این نتیجه رسیدید که زندگیتان را آن‌طور که می‌خواهید سرو سامان بدهید، باید طرز تفکرتان درباره زندگی را تغییر دهید و موانع شکوفایی‌تان را کنار بزنید؛ چرا که درگیر گذشته بودن، آه حسرت و بهانه‌تراشی، کمکی به شما نمی‌کند.

● صبح زود از خواب بیدار شدن

نگاه خود را به خوابیدن و صبح زود بیدار شدن تغییر دهید. برای خوابیدن و خواب عمیق، برنامه داشته باشید که پیش‌شرط صبح زود بیدار شدن است؛ چرا که اگر نگاهی به زندگی افراد مشهور بیندازید، این نکته در میان همه آنها مشترک است. برای این‌که بتوانید صبح‌ها زود از خواب برخیزید و زندگی‌تان را با جرت زدن تلف نکنید، باید انگیزه بیدار شدن‌تان را تقویت کنید. پنج روش برای انگیزه صبح زود از خواب بیدار شدن عبارتند از:

۱. شب قبل، پیش از خواب، به خود تلقین کنید که صبح پُرانرژی و سرحال از خواب بیدار می‌شوید. در ضمن هدفی برای خود مشخص کنید که به شما انگیزه بدهد و مشتاقان کند.

۲. تلفن همراه یا ساعت زنگ‌دارتان را دور از تخت‌خواب قرار دهید.

۳. پس از خاموش کردن زنگ، به دستشویی بروید و دندان‌هایتان را مسواک بزنید. این کار احساس طراوت و هوشیاری به شما می‌دهد.

۴. سپس یک لیوان آب بنوشید؛ خستگی مفرط ناشی از بی‌آبی بدن است.

۵. در گام آخر می‌توانید دوش بگیرید یا لباس ورزشی

پوشید و برای انجام تمرینات ورزشی آماده شوید.

● شکرگزاری

شکرگزاری را نباید فراموش کنید؛ چرا که همه ما انسان‌ها به دلالی استرس داریم، پس مهم است هر روز صبح لحظاتی را به کسب آرامش و راز و نیاز با خدای خود بپردازیم و آماده روزی پُربار و تأثیرگذار باشیم.

● عبارات تأکیدی

سپس ناخودآگاه، خودمان را از افکار و باورهای مثبت پر کنیم؛ از طریق تلقین کردن، با استفاده از عبارات تأکیدی. خیلی مهم است که خواسته‌هایمان را بر روی کاغذ بیاوریم تا بدانیم از زندگی مان چه می‌خواهیم و این نوشته‌ها را بلندبلند بخوانیم.

● تجسم و تمرین ذهنی

پس از موارد ذکرشده، به سراغ یک عادت خوب می‌رویم؛ تجسم و تمرین ذهنی. حتماً همه شما می‌دانید که رمز موفقیت اکثر ورزشکاران حرفه‌ای، همین روش بوده است. لذا ما نیز برای تجسم زندگی مطلوب، رؤیاهایمان و اهدافمان از این الگو استفاده می‌کنیم. یادتان نرود تلقین و تجسم، دو ابزار بسیار قدرتمندند. زندگی رؤیایی‌تان را تصور کنید و کارهایی را که حاضرید برای رسیدن به آن انجام دهید، پیش خود تکرار کنید. این برنامه، نگرشتان را نسبت به کارهای روزمره تغییر می‌دهد و آنها را گام‌های ضروری برای رسیدن به موفقیت می‌داند.

● ورزش کردن

مرحله بعدی که می‌خواهم به شما معرفی کنم، ورزش است؛ البته ورزش صبحگاهی. با این کار، گامی بزرگ و مؤثر در راستای موفقیت و کامیابی برمی‌دارید. این کار به شما یک برنامه و یک عادت مؤثر برای موفقیت می‌دهد و شما را برای ادامه راه آماده می‌کند. بعد از ورزش و سلامت، نوبت به رشد فردی می‌رسد.

● خواندن و نوشتن

خواندن و نوشتن، دو عادت صبحگاهی مؤثر و نقش‌آفرین در برنامه شما خواهد بود و کمکتان می‌کند تا هر چه بیش‌تر به سوی خواسته‌هایتان در زندگی پیش بروید و موفقیت‌ها و دستاوردهایتان را از یاد نبرید. تقاضایی که از شما داریم، این است که برای خواندن و نوشتن، هدفگذاری کنید؛ مثلاً روزی ده صفحه، یا پانزده تاسی دقیقه مطالعه داشته باشید و به این موضوع متعهد بمانید. پایان سال خواهید دید که چه تأثیر شگرفی بر شما خواهد گذاشت. پس از مطالعه، نوبت به نوشتن می‌رسد. شک نکنید که بین نوشتن و رشد فردی، ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. در حقیقت، نوشتن باعث تسریع رشد فردی شما می‌شود. در نتیجه پس از چند

وقت، احساس شادمانی و حق شناسی بیش تری می کنید و باعث تمرکز بیش تر اهداف می شود.

در واقع، نیازی نیست که همه از یک برنامه ثابت و مشخص پیروی کنند؛ هرکس می تواند آن طور که برایش بهتر است، از روش صبح شگفت انگیزی پیروی کند. فقط متعهد بودن، رکن اساسی این برنامه است و باید به عادت تبدیل شود. پس برای این که تأثیر هر عادت مثبتی را در زندگیتان ببینید، باید به آن پایبند باشید و به طور منظم انجامش دهید. راه های متفاوتی وجود دارد که به کمک آنها عادت های مثبت را در وجودتان نهادینه کنید؛ به دو مورد اشاره می کنم و شما را به خداوند منان می سپارم:

اول؛ در صورت امکان، همراهی یک دوست. چرا که تجربه نشان داده که انسان گاهی اوقات انگیزه خود را از دست می دهد و به یک تذکر یا تعهد نیاز دارد که او را بیدار یا پایبند به عهد

نگه دارد. معمولاً زمانی که با شخص دیگری عهد و پیمان می بندیم، به آن بیشتر وفادار می مانیم.

دوم؛ چالش چهل روز. معمولاً برای نهادینه شدن یک عادت جدید، به زمان نیاز داریم که پس از تکرار زیاد در چند مرحله، به صورت روتین درمی آید و مغز انسان به آن عادت می کند و فرمان می دهد. برای اجرا، ده روز اول، کار مشکل است و هر لحظه امکان رها کردن و صرف نظر کردن وجود دارد. ده روز بعدی، شرایط بهتر می شود. ده روز سوم، حس و لذت بهتری می دهد و ده روز چهارم، دیگر به صورت نهادینه درمی آید و کنار گذاشتن آن بسیار سخت خواهد بود.

اینها توصیه بنده بود برای شکوفایی توانایی های شما و لذت بردن از موفقیت ها در زندگی که خداوند به شما هدیه داده است. کوتاهی جایز نیست! منتظر موفقیت های شما هستیم.

سخن سردبیر

در تعاملات اجتماعی و گروهی، اعتماد به عنوان مکانیسمی اجتماعی، با کارکردهای متعدد اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و روان شناختی خود نقش مهمی را ایفا می کند. بسیاری از جامعه شناسان معتقدند که اعتماد، پایه اساسی نظم اجتماعی است. اعتماد، تنش ها را کاهش و انسجام را افزایش می دهد.

فرانسیس فوکویاما، اعتماد را مشارکت در ارزش ها و هنجارهای غیر رسمی در میان اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، می داند. فوکویاما با طرح مفهوم شبکه اعتماد، بیان می دارد که برای ورود به هر یک از نظام های اجتماعی، باید اطلاعات کافی درباره شبکه های اعتماد موجود در آن نظام و ویژگی های آن به دست آورد. به نظر او، همه گروه های اجتماعی دارای میزان خاصی از شعاع اعتمادند که به مفهوم گستردگی، دایره همکاری و اعتماد متقابل اعضای یک گروه است. در نتیجه، هر چه یک نهاد اجتماعی، شعاع اعتماد بالاتری داشته باشد، سرمایه اجتماعی بیش تری نیز خواهد داشت و دارای تعاملات گسترده ای با محیط خواهد بود.

آنتونی گیدنز نیز اعتماد را انتظار برآورده شدن چشمداشت ها در خصوص رویدادهای احتمالی می داند. به اعتقاد او، اعتماد صورتی از ایمان است که در آن اطمینان به پیامدهای احتمالی، پایبندی به چیزی متفاوت از صرف فهم شناختی را بیان می کند. به بیان دیگر، اعتماد را می توان اطمینان و ایمان به قابلیت یک شخص یا سیستم و پایبندی آنها به اصول اخلاقی، اصول انتزاعی و مجرد در نظر گرفت. از سوی دیگر، نگاهی به شاخص های اعتماد اجتماعی،

مجتبی عباسی قادی

چه در بعد بین شخصی و چه در بعد نهادی، نشان می دهد که ویژگی هایی همچون: صداقت، شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت پذیری، وفای به عهد، اطمینان، ریسک پذیری (پایین) بر آن مترتب است. لذا هر چه افراد، نهادها و سازمان ها در مناسباتشان با دیگران و مخاطبان واجد این ویژگی ها باشند، اعتماد بین شخصی و نهادی در جامعه ارتقا می یابد و این امر به دنبال خود افزایش تعاملات، مشارکت و در نهایت تقویت سرمایه اجتماعی، خاصه سرمایه اجتماعی بین گروهی را به دنبال دارد. بالعکس، وقتی ویژگی های فوق در تعاملات بین فردی و نهادی دچار اختلال و تضعیف شود، اعتماد و مشارکت اجتماعی رو به سستی می گراید. لذا هر چه در جامعه ای حوزه اعتماد، تعاملات و مشارکت به حداقل برسد و افراد احساس عضویت در آن جامعه را نداشته باشند، عملاً نیازهای فردی بر سر جای خود باقی می ماند. افراد احساس می کنند در چنین شرایطی نمی توانند از طریق رعایت قوانین، سنن، عرف و آداب و رسوم، به نیازهایشان برسند. بنابراین، به وجود آمدن انواع آسیب های اجتماعی و سازمانی، به وجهی می تواند مولود تضعیف اعتماد، مشارکت و سرمایه اجتماعی باشد.

با توجه به مطالب فوق، چنانچه مدیران و کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، در راستای مأموریت و اهداف سازمان، در قبال اعضای ایثارگری، فضیلت های صداقت، اطمینان، وفای به عهد، شفافیت، پاسخگویی و... را داشته باشند؛ اعتماد اعضا به گردانندگان صندوق ارتقا می یابد و در نتیجه رضایتمندی آنها نسبت به خدمات دهی صندوق قرض الحسنه شاهد افزایش خواهد یافت.

پیام تسلیت مدیرعامل صندوق به مناسبت درگذشت پدر شهید والامقام کریمیان

◀ میلاد ربیع زاده
(کارشناس روابط عمومی)



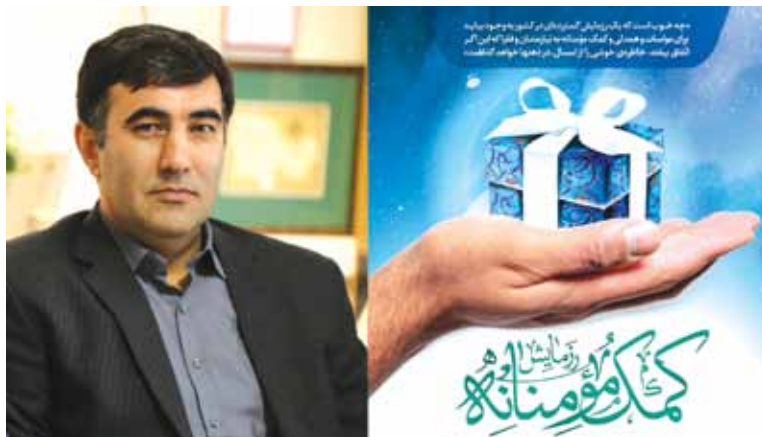
بدینوسیله بر خود لازم می دانم به نیابت از تمامی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد فقدان آن عزیز را محضر شما و خانواده معزا تسلیت و تعزیت عرض نموده و از درگاه ایزد منان برای آن سعید فقید علو درجات و برای بازماندگان صبر جزیل مسئلت نمایم.

دکتر اسلام کریمی مدیرعامل صندوق با صدور پیامی خطاب به آقای محمد کریمیان از همکاران شاغل در منطقه قزوین، درگذشت پدر گرمی ایشان را تسلیت و تعزیت گفت. در متن این پیام آمده است:

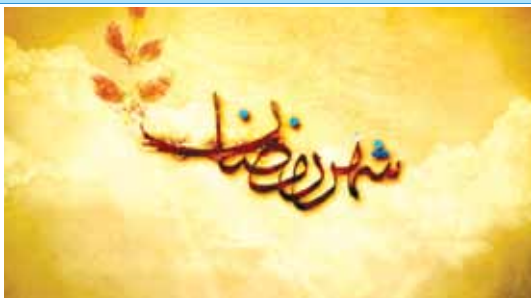
همکار ارجمند جاب آقای محمد کریمیان
خبر فقدان ابوی گرامیتان مرحوم مغفور حاج ابراهیم کریمیان ایثارگر والامقام، پدر جانباز و پدر شهید والامقام کریمیان ما را اندوهگین ساخت اما در مقابل مشیت و اراده الهی راهی جز رضا نیست.

کمک مومنانه ۱۰ میلیارد ریالی صندوق قرض الحسنه شاهد به ایثارگران کشور

مشارکت صندوق قرض الحسنه شاهد در رزمایش بزرگ همدلی در دستور کار قرار گرفت. «او افزود: «این موضوع با دستور حجت الاسلام والمسلمین شهیدی، در هیئت امنا و هیئت مدیره صندوق قرض الحسنه شاهد مطرح شد و اختصاص ده میلیارد ریال به ایثارگران دارای مشکلات شدید مالی و اقتصادی در آستانه ماه مبارک رمضان به تصویب رسید.» اسلام کریمی یادآور شد: «کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نیز پیش از این با اختصاص بخشی از حقوق فروردین ماه خود به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، برای مقابله با ویروس کرونا پیشقدم شده بودند.»



دکتر اسلام کریمی با اعلام این خبر تصریح کرد: «در راستای تدابیر مقام معظم رهبری مبنی بر مورد توجه قراردادن معیشت و اقتصاد اقشار آسیب دیده در شرایط ناشی از شیوع ویروس کرونا و فرارسیدن ماه مبارک رمضان، موضوع



خالصانه و حرکت در مسیر حق، به سنت حسنه انفاق و همچنین منویات رهبر معظم انقلاب در خصوص رزمایش همدلی و کمک مومنانه در شرایط شیوع ویروس منحوس کرونا عمل کرده و با یاری رساندن به هم وطنان آسیب دیده از این شرایط، ماه نزول قرآن و بهار دلها را با توشه ای پربار تر از گذشته به پایان برسانیم.

دکتر اسلام کریمی مدیرعامل صندوق طی پیامی فرارسیدن ماه انس با قرآن، ماه تزکیه نفس ماه مبارک رمضان را تبریک گفت. در متن این پیام آمده است:

رمضان ماه عبادت، فرصت بنده شدن
رمضان شوق اطاعت، از گنه کنده شدن
رمضان بهار روح و به خدا پیوستن
رمضان شوکت زیبایی و زیننده شدن

حلول ماه مبارک رمضان، بهار قرآن، ماه عبادت های عاشقانه، نیایش های عارفانه و بندگی خالصانه را به تمامی خانواده های معظم و معزز شاهد و ایثارگر، اعضای صندوق قرض الحسنه شاهد و کارکنان گرامی تبریک و تهنیت عرض می نمایم.
ان شالله در این ماه عزیز در کنار تزکیه نفس و عبادت

پیام تبریک مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد به مناسبت روز کارگر

با احترام به تمامی انسان ها که به اعتقاد ما ارزش ترین سرمایه ها به شمار می روند، صمیمانه ترین تبریکات خود را به مناسبت روز کارگر تقدیم یکایک همکارانم در صندوق قرض الحسنه شاهد می کنم و بر این باورم که تجربه، علاقه مندی، توسعه و پشتکار شما عزیزان، گرانبهاترین سرمایه ای است که صندوق طی سالیان متمادی خدمت به جامعه شاهد ایثارگر به دست آورده است. اعتقاد راسخ دارم که به حول و قوه الهی می توانیم ضمن به کارگیری روش های علمی و بهره گیری از توانمندی و تخصص شما همکاران بالیمان و پرتلاش که در تمامی مناطق، آماده تعالی بخشی در خدمت به وارثان ایثار و شهادت هستید، موجبات خشنودی و رضایت خانواده های معظم شاهد و ایثارگر را فراهم آوریم.»



دکتر اسلام کریمی در این پیام آورده است: «بدون شک ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن به شمار می رود؛ سرمایه ای که با گذشت زمان بر غنای آن افزوده می شود، چرا که به رغم پیشرفت های علمی، هنوز نقش بی بدیل سرمایه انسانی در توسعه و دستیابی به اهداف سازمان ها غیر قابل انکار است. بر همین اساس،

پیام تسلیت مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد به مناسبت شهادت مولای متقیان، امیرالمؤمنین حضرت علی(ع)



به سوی عرش اعلا پرواز کرد.

بدین وسیله بر خود لازم می دانم ضمن آرزوی قبولی طاعات و عبادات تمامی ملت شریف ایران اسلامی، به ویژه خانواده های معظم و معزز شاهد و ایثارگر، در ماه مبارک رمضان، فرارسیدن سالروز شهادت مولای متقیان امیرالمؤمنان حضرت اسدالله الغالب علی ابن ابیطالب(ع) را به نمایندگی از خانواده خدمت و پرتلاش صندوق قرض الحسنه شاهد تسلیت عرض کنم.»

دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق، طی پیامی سالروز شهادت مولای متقیان، امیرمؤمنان حضرت علی(ع) را تسلیت گفت. در متن این پیام آمده است:

«کوفه امشب التهاب محشر است
کوفه امشب کربلایی دیگر است
جبرئیل آوای غم سر داده است
در فلک شوری دگر افتاده است
تیر غصه بر دل زارم نشست
تیغ دشمن فرق مولایم شکست
قلب مجنون سوی صحرا می رود
حیدر امشب سوی زهرا می رود

فرارسیدن شب ۲۱ ماه مبارک رمضان، یادآور شهادت مردی است که معنای مردانگی با نام او عجین شده است؛ مردی از تبار آسمان که در اوج قدرت، در عین مظلومیت

پیام تبریک مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد به مناسبت روز جهانی ارتباطات و روابط عمومی

«۲۷ اردیبهشت ماه در تقویم یادآور قدردانی از زحمات تلاشگرانی است که در سازمان ها و نهادهای مختلف می کوشند تا بهترین ارتباط بین سازمان متبوع را با مخاطبان نشان برقرار کنند. افرادی که به صورت شبانه روزی در تلاش هستند تا بتوانند به خوبی رویدادها را منعکس کنند و پلی باشند میان مردم و خدمتگزاران آنها در بخش های مختلف، مأموریتی سخت که برعهده فعالان روابط عمومی ها گذاشته شده است.

مقام معظم رهبری مدظله العالی در خصوص روابط عمومی می فرمایند: «روابط عمومی بهترین نمایان کننده اوضاع داخلی یک نهاد از یک سو و از سوی دیگر منعکس کننده چگونگی مسائلی است که در آن نهاد می گذرد.»



دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق، طی پیامی فرارسیدن ۲۷ اردیبهشت ماه، مصادف با روز جهانی ارتباطات و روابط عمومی را به تمامی مدیران، فعالان و دست اندرکاران روابط عمومی ها تبریک و تهنیت گفت. در متن پیام مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد آمده است:

همان‌گونه که در نگاه رهبری نمایان است، روابط عمومی ها جایگاه ارزشمند و تأثیرگذاری دارند که در موفقیت هر نهادی نقش بسزا و تأثیرگذاری ایفا می‌کنند. به همین مناسبت، ضمن تبریک این روز به تمامی فعالان حوزه ارتباطات و روابط عمومی در بخش های مختلف کشور، این

روز را به صورت ویژه به تمامی مدیران، کارکنان و فعالان روابط عمومی در بخش های مختلف و سازمان های تابعه بنیاد شهید و امور ایثارگران، به عنوان رابطان خدمتگزاران جامعه معظم و معزز شاهد و ایثارگر با ولی نعمتان خود در سراسر کشور تبریک و تهنیت عرض می‌کنم.»

راه اندازی مرکز آموزش با بهره گیری از اساتید مطرح در صندوق قرض الحسنه شاهد

سرکار خانم کریمی واحد، کارشناس برنامه ریزی و آموزش صندوق، اظهار داشت:

«صندوق قرض الحسنه شاهد در دوره جدید با تأکید مدیرعامل محترم، جناب آقای دکتر کریمی، اقدام به راه اندازی مرکز آموزش جهت توسعه دانش و مهارت فردی و شغلی کارکنان صندوق در سراسر کشور در راستای کیفیت بخشی خدمات دهی به اعضای محترم ایثارگری کرده است. از جمله اقدامات آموزشی صورت گرفته در مدت کوتاه پس از راه اندازی این مرکز، می توان به انعقاد قرارداد با مؤسسه عالی ماهان، برگزاری دوره های حضوری و مجازی در حوزه های آموزش زبان، روان شناسی، حقوقی، مدیریت ارتباط با مشتری (CRM)، دانش خانواده، شخصیت شناسی، استعدادیابی شغلی، مهارت های ارتباطی، روحانی و روان خوانی قرآن کریم و افزایش بهره وری اشاره کرد. در همین راستا، تاکنون دو دوره

کارگاه مشتری مداری (CRM) برای تمامی پرسنل صندوق سرتاسر کشور برگزار و در پایان دوره نیز مدرک آموزشی معتبر به شرکت کنندگان ارائه شد. علاوه بر آن؛ دوره کوچینگ، استعدادیابی شغلی همکاران، به منظور توسعه شایستگی نیز در دستور کار قرار گرفت. لذا برای تمامی پرسنل صندوق در سرتاسر کشور این دوره نیز برگزار شد. همچنین به منظور بهره وری بیش تر اوقات فراغت سرمایه های انسانی صندوق در شرایط کرونا و عید نوروز، برنامه های آموزشی و فرهنگی متعددی در تعامل با مدیریت فرهنگی صندوق، جناب آقای دکتر صفری، تعریف و بستر شبکه های اجتماعی مجازی عملیاتی شده است. از دیگر اقدامات این مرکز، برگزاری توام کلاس های آموزشی برای کارکنان و خانواده های آنها بر بستر اینترنت و فضای وبینار بوده که مورد توجه و استقبال همکاران قرار گرفته است.»

رونمایی از سامانه استعلام وضعیت اخذ تسهیلات صندوق قرض الحسنه شاهد

◀ علی ایروانیان
تهیه و تنظیم:
کارشناس خدمات نوین

مراسم رونمایی از سامانه سیستم وضعیت اخذ وام صندوق قرض الحسنه شاهد، روز سه شنبه، سی ام اردیبهشت ماه، با حضور دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد، هیئت مدیره و جمعی از مدیران و کارکنان ستادی صندوق قرض الحسنه شاهد، در محل سالن کنفرانس این مجموعه برگزار شد. دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق قرض الحسنه



شاهد، در ابتدای این جلسه گفت: «شرایط کنونی و شیوع بیماری کرونا، ما را بر آن داشت که بر ارائه خدمات جدید برای جامعه ایثارگری متمرکزتر شویم. لذا سیستم استعلام وضعیت اخذ وام، از طریق وبسایت و ارسال پیامک برای اعضای صندوق، به منظور جلوگیری از مراجعه حضوری ایثارگران به شعب صندوق، در دفاتر استانی و شهرستانها راه اندازی شده است.»

او در ادامه افزود: «این سامانه با ارسال کد ملی از طرف فرد عضو صندوق، اطلاعات کاملی را درباره وضعیت وام، نوبت وام یا زمان مراجعه حضوری برای گرفتن وام ارائه می دهد. راه اندازی سامانه در راستای تحقق منویات حجت الاسلام والمسلمین شهیدی، نماینده ولی فقیه و

رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران، برای ارائه خدمات با کیفیت بهتر به جامعه ایثارگران صورت گرفته است.

اعضای صندوق می توانند جهت استفاده از سامانه پیامکی وضعیت اخذ وام صندوق قرض الحسنه شاهد، کد ملی خود را به شماره پیامک ۳۰۰۰۷۹۲۸۰ ارسال کنند.»

در ادامه این جلسه، محمود تبریزی، مدیر کل تسهیلات رفاهی بنیاد شهید و رئیس هیئت مدیره، سید محمد مهدی موسوی، مدیر کل امور مالی و ذی حساب بنیاد شهید و عضو هیئت مدیره و خانم سارا کشفی، حقوق دان و عضو هیئت مدیره، از زحمات همکاران در صندوق قرض الحسنه شاهد در راستای خدمت به جامعه ایثارگری تقدیر و تشکر کردند.

جلسه پرسش و پاسخ مجازی مدیرعامل صندوق با انجمن جانبازان نخاعی ایران

راستای ارج نهادن به جایگاه جانبازان گرانقدر و پاسخ به سؤالات و ابهامات این عزیزان، پیرامون اقدامات و فعالیت های صندوق قرض الحسنه شاهد، دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و مدیران ستادی صندوق، با حضور در جلسه ای مجازی، پاسخگوی اعضای انجمن جانبازان نخاعی ایران در سراسر کشور بودند.

در این جلسه پرسش و پاسخ مجازی، اعضای انجمن جانبازان نخاعی ایران که در اقصی نقاط کشور حضور داشتند، سؤالات، ابهامات و دغدغه های خود را در راستای حق عضویت و اقساط کسر شده وام پرداختی و همچنین چگونگی عملکرد صندوق مطرح کردند که مدیرعامل صندوق به صورت تفکیک شده و تک به تک، پاسخگوی تمام سؤالات جانبازان عزیز نخاعی بود.

از مهم ترین بخش های جلسه می توان به توضیحات مدیرعامل صندوق، پیرامون ساختار سازمانی، وضعیت مالی، چگونگی گردش کسورات کسر شده از حقوق ماهیانه و روند پرداخت تسهیلات و شفاف سازی اقدامات صورت گرفته اشاره کرد.



دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد، در جلسه ای مجازی، با حضور مدیران ستادی صندوق، به پرسش های اعضای انجمن جانبازان نخاعی ایران پاسخ داد.

بیست و هشتم اردیبهشت ماه سال جاری و در

تعداد و مبلغ تسهیلات پرداختی به تفکیک استان مرتبط تا آخر اردیبهشت ۱۳۹۹

ردیف	نام استان	جمع مبلغ واریز	تعداد کل وام	جمع وام شاهد	تعداد وام شاهد	جمع وام جانباز	تعداد وام جانباز	جمع وام حقوق بگیران نوع دوم	تعداد وام حقوق بگیران نوع دوم
۱	آذربایجان شرقی	۶۷,۶۲۹,۰۰۰,۰۰۰	۳۴۹	۳۰,۳۱۷,۰۰۰,۰۰۰	۱۵۳	۳۶,۹۱۲,۰۰۰,۰۰۰	۱۹۴	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲
۲	آذربایجان غربی	۵۶,۵۲۶,۰۰۰,۰۰۰	۲۹۰	۳۰,۴۱۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۵۴	۲۵,۷۱۶,۰۰۰,۰۰۰	۱۳۴	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲
۳	اردبیل	۲۴,۵۰۶,۰۰۰,۰۰۰	۱۳۰	۱۱,۳۵۱,۰۰۰,۰۰۰	۵۸	۱۳,۱۵۵,۰۰۰,۰۰۰	۷۲	۰	۰
۴	اصفهان	۱۴۵,۵۵۳,۰۰۰,۰۰۰	۷۵۲	۶۴,۴۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۲۹	۸۰,۸۷۲,۰۰۰,۰۰۰	۴۲۲	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۵	ایلام	۲۴,۶۷۸,۰۰۰,۰۰۰	۱۴۰	۷,۷۶۲,۰۰۰,۰۰۰	۴۰	۱۶,۵۱۶,۰۰۰,۰۰۰	۹۸	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲
۶	بوشهر	۹,۷۲۸,۰۰۰,۰۰۰	۵۱	۴,۵۱۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۳	۵,۲۱۸,۰۰۰,۰۰۰	۲۸	۰	۰
۷	تهران	۸۶,۳۷۰,۰۰۰,۰۰۰	۴۴۵	۳۹,۴۱۵,۰۰۰,۰۰۰	۱۹۹	۴۵,۹۵۵,۰۰۰,۰۰۰	۲۴۱	۱,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۵
۸	چهارمحال و بختیاری	۲۲,۳۰۸,۰۰۰,۰۰۰	۱۱۷	۹,۹۸۹,۰۰۰,۰۰۰	۵۱	۱۲,۳۱۹,۰۰۰,۰۰۰	۶۶	۰	۰
۹	خراسان	۱۱۵,۹۶۰,۰۰۰,۰۰۰	۶۰۷	۵۸,۱۸۴,۰۰۰,۰۰۰	۲۹۶	۵۶,۳۷۶,۰۰۰,۰۰۰	۳۰۴	۱,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۷
۱۰	خوزستان	۵۳,۴۵۶,۰۰۰,۰۰۰	۲۸۳	۳۰,۶۴۸,۰۰۰,۰۰۰	۱۵۷	۲۲,۴۰۸,۰۰۰,۰۰۰	۱۲۴	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲
۱۱	زنجان	۱۸,۶۶۹,۰۰۰,۰۰۰	۱۰۰	۹,۵۹۶,۰۰۰,۰۰۰	۴۹	۸,۸۷۳,۰۰۰,۰۰۰	۵۰	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۱۲	سمنان	۱۳,۰۶۵,۰۰۰,۰۰۰	۷۱	۷,۶۷۵,۰۰۰,۰۰۰	۳۹	۵,۳۹۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۲	۰	۰
۱۳	سیستان و بلوچستان	۶,۳۰۷,۰۰۰,۰۰۰	۳۴	۴,۱۴۷,۰۰۰,۰۰۰	۲۲	۲,۱۶۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۲	۰	۰
۱۴	فارس	۸۶,۸۲۹,۰۰۰,۰۰۰	۴۴۷	۴۶,۲۴۶,۰۰۰,۰۰۰	۲۳۴	۴۰,۱۸۳,۰۰۰,۰۰۰	۲۱۱	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲
۱۵	کردستان	۳۷,۱۴۴,۰۰۰,۰۰۰	۱۹۲	۱۹,۳۱۷,۰۰۰,۰۰۰	۹۹	۱۷,۷۲۷,۰۰۰,۰۰۰	۹۲	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۱۶	کرمان	۵۹,۹۳۴,۰۰۰,۰۰۰	۳۱۸	۲۵,۸۵۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۳۳	۳۳,۶۸۴,۰۰۰,۰۰۰	۱۸۳	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲
۱۷	کرمانشاه	۷۴,۸۸۷,۰۰۰,۰۰۰	۳۸۹	۳۴,۱۸۳,۰۰۰,۰۰۰	۱۷۴	۴۰,۴۸۴,۰۰۰,۰۰۰	۲۱۳	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۱۸	کهگیلویه و بویراحمد	۱۷,۰۳۰,۰۰۰,۰۰۰	۹۰	۷,۲۶۳,۰۰۰,۰۰۰	۳۷	۹,۷۶۷,۰۰۰,۰۰۰	۵۳	۰	۰
۱۹	گیلان	۷۴,۴۵۶,۰۰۰,۰۰۰	۳۸۲	۳۱,۳۴۱,۰۰۰,۰۰۰	۱۵۷	۴۲,۷۱۵,۰۰۰,۰۰۰	۲۲۳	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲
۲۰	لرستان	۲۶,۶۲۷,۰۰۰,۰۰۰	۱۳۸	۱۳,۶۱۷,۰۰۰,۰۰۰	۶۹	۱۲,۸۱۰,۰۰۰,۰۰۰	۶۸	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۲۱	مازندران	۵۹,۷۶۶,۰۰۰,۰۰۰	۳۱۵	۲۳,۶۱۵,۰۰۰,۰۰۰	۱۲۰	۳۶,۱۵۱,۰۰۰,۰۰۰	۱۹۵	۲	۱۹۵
۲۲	استان مرکزی	۳۴,۳۶۹,۰۰۰,۰۰۰	۱۸۲	۱۴,۴۶۶,۰۰۰,۰۰۰	۷۴	۱۹,۷۰۳,۰۰۰,۰۰۰	۴۰۷	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۲۳	هرمزگان	۵,۴۶۲,۰۰۰,۰۰۰	۲۹	۲,۷۲۱,۰۰۰,۰۰۰	۱۴	۲,۶۴۱,۰۰۰,۰۰۰	۱۵	۰	۰
۲۴	همدان	۴۴,۹۸۱,۰۰۰,۰۰۰	۲۳۵	۲۲,۶۷۵,۰۰۰,۰۰۰	۱۱۵	۲۱,۹۰۶,۰۰۰,۰۰۰	۱۱۸	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲
۲۵	یزد	۲۱,۱۲۹,۰۰۰,۰۰۰	۱۱۲	۱۰,۴۸۱,۰۰۰,۰۰۰	۵۵	۱۰,۴۴۸,۰۰۰,۰۰۰	۵۶	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۲۶	گلستان	۳۰,۳۸۹,۰۰۰,۰۰۰	۱۶۴	۱۱,۴۵۸,۰۰۰,۰۰۰	۵۹	۱۸,۷۳۱,۰۰۰,۰۰۰	۱۰۴	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۲۷	قزوین	۱۸,۳۱۵,۰۰۰,۰۰۰	۹۶	۶,۱۴۲,۰۰۰,۰۰۰	۳۱	۱۱,۹۷۳,۰۰۰,۰۰۰	۶۴	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۲۸	قم	۴۳,۵۲۲,۰۰۰,۰۰۰	۲۲۷	۱۵,۵۵۲,۰۰۰,۰۰۰	۷۹	۲۷,۹۷۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۴۸	۰	۰
۲۹	خراسان شمالی	۱۴,۲۵۸,۰۰۰,۰۰۰	۷۸	۶,۴۸۱,۰۰۰,۰۰۰	۳۴	۷,۷۷۷,۰۰۰,۰۰۰	۴۴	۰	۰
۳۰	خراسان جنوبی	۷,۸۹۹,۰۰۰,۰۰۰	۴۰	۴,۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۳	۳,۲۹۹,۰۰۰,۰۰۰	۱۷	۰	۰
۳۱	البرز	۲۲,۴۹۹,۰۰۰,۰۰۰	۱۲۰	۸,۹۲۰,۰۰۰,۰۰۰	۴۵	۱۳,۵۷۹,۰۰۰,۰۰۰	۷۵	۰	۰
۳۲	شهرستان های تهران	۴۱,۷۷۴,۰۰۰,۰۰۰	۲۱۴	۲۱,۲۴۸,۰۰۰,۰۰۰	۱۰۹	۲۰,۳۲۶,۰۰۰,۰۰۰	۱۰۴	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱
۳۳	جمع کل	۱,۳۶۵,۹۲۵,۰۰۰,۰۰۰	۷,۱۳۷	۶۳۴,۵۶۰,۰۰۰,۰۰۰	۳,۲۳۱	۷۲۳,۷۴۵,۰۰۰,۰۰۰	۳,۸۶۷	۷,۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۸

تهیه و تنظیم: علی ایروانیان

بایسته ها و دانسته های شغلی

تجارب شغلی

◀ علی خانلری
◀ مصاحبه گر: عبدالعلی احمدزهی



بودم و در عین حال تحصیل ام را ادامه می دادم. زمانی که ۱۰۰ واحد از درسم را گذرانده بودم، دوره به ما پیشنهاد کردند: «ادامه تحصیل یا استخدام؟» علت این کار آن بود که ادامه تحصیل و استخدام هم زمان را نمی پذیرفتند. در هر صورت، کار را انتخاب کردیم و باتوجه به مشکلاتی که پیش آمد نتوانستم ادامه تحصیل بدهم و با مدرک فوق دیپلم تحصیل را به اتمام رساندم. در سال ۱۳۷۹ ازدواج کردم و اکنون یک دختر ۱۸ ساله و پسر ۷ ساله دارم. زمانی که در صندوق ایثار کرمانشاه مشغول بودم، کارها به روال عادی بود. فعالیت های حسابداری انجام می دادم و در آن زمان به صورت دستی انجام می شد. در سال ۱۳۸۴ که بنیاد شهید و بنیاد جانبازان با هم ادغام شدند زیر نظر

آموزش و پژوهش

علی خانلری دارای مدرک کارشناسی حسابداری است. نامبرده تجارب گران بهایی در زمینه امورات سازمانی از جمله امور مالی صندوق و در ارتباط با جامعه ایثار و شهادت به مدت ۱۰ سال در استان کرمانشاه و هم اکنون به مدت ۱۳ سال در شهرری استان تهران کسب نموده است.

در بخش زیر گفتگویی جالب و خواندنی را درباره تجربیات شغلی او، نحوه تعامل با اعضاء خانواده ایثارگری و چالش های زندگی شخصی در صندوق می خوانیم.

«از جمله مهمترین حساسیت هایی که در صندوق باید مورد توجه قرار دهیم دقت در تدوین اسناد و بررسی صحت اطلاعات اعضا هستند.»

«پیشنهادم به همه همکاران این است که خانواده ها را واقعا درک کنند.»

■ لطفاً ضمن معرفی خود، بفرمائید از چه زمانی و چگونه در صندوق مشغول شدید؟

علی خانلری هستم، دارای مدرک فوق دیپلم حسابداری و در حال حاضر نیز دانشجوی کارشناسی رشته حسابداری می باشم. از سال ۱۳۷۵ به صورت پاره وقت و روزمزدی به پیشنهاد یکی از دوستان در صندوق قرض الحسنه شاهد جذب شدم. در آن زمان بنا بود که در فعالیت های حسابداری صندوق همکاری کنم و این فرصت نصیب من شد تا در خدمت خانواده های معظم شاهد و ایثارگر باشم و باتوجه به اینکه استان ما (کرمانشاه) از لحاظ بیکاری در رتبه اول بود، این فرصت خوبی برای من بود. تا سال ۱۳۷۷ به صورت پاره وقت به کار مشغول

صندوق شاهد مشغول به کار شدم. سال ۱۳۸۵ به علت تصمیمات مدیران رده بالا مجبور به جابجایی به تهران شدم و در شهرری مشغول به کار شدم. چنین تصمیم مدیریتی اشتباه بود زیرا برای بسیاری از جمله من باعث دوری از خانواده شد. به علت شاغل بودن خانم بنده و مشکل انتقالی ۴ سال تمام در تردد بین تهران و کرمانشاه بودم و سختی‌های زیادی را از قبیل تصادفات متعدد در مسیر، مسائل روحی و روانی و ... متحمل شدیم. باوجود چنین مشکلات فراوانی به کارم علاقمند بودم و هستم. هم اکنون نیز در پست کارشناس امور مالی در جهت خدمت‌رسانی به خانواده‌های محترم جامعه ایثار و شهادت با همکاران مشغول خدمت‌رسانی هستیم.

■ چه فرایند کاری از خدمات دهی صندوق در واحد سازمانی شما انجام می‌شود؟

از جمله فرایندهای مهمی که در واحدکاری ما انجام می‌گیرد فرایندهای حسابداری و مالی هستند که شامل صدور سند، ثبت و کنترل وام‌های ارسالی از طریق رابطین بنیاد، مغایرت‌گیری و در نهایت بایگانی هستند. فعالیت‌های دیگر شامل مشاوره و راهنمایی به اعضا و نحوه پیگیری و تشریح انجام کار برای اعضا هستند. رابطان محترم وام‌ها را در شهرری ثبت می‌کنند و از طریق اتوماسیون به صندوق ارسال می‌کنند و ما پس از بررسی وام‌ها و صحت پرونده‌ها آنها را تأیید می‌کنیم.

■ حساسیت‌های و الزامات واحد کاری شما که پرسنل واحد متبوع و نیز سایر واحدها باید بدانند؛ شامل چه مواردی می‌شود؟

از جمله مهمترین حساسیت‌هایی که در صندوق باید مورد توجه قرار دهیم، دقت در تدوین اسناد و بررسی صحت اطلاعات اعضا هستند. زمانی که وامی را ثبت می‌کنیم، باید دقت به خرج دهیم که اطلاعات شخص درخواست کننده و مدارک لازم از صحت و سوق لازم برخوردار باشد زیرا این فعالیت‌ها از سمت رابطین انجام می‌گیرد و مورد‌هایی وجود داشته است که افرادی وکالت داشته‌اند و برای دریافت وام مراجعه کرده‌اند در صورتی که زمان وکالت منقضی شده است. با دقت کامل و بررسی صحت مدارک، از مواردی از این دست جلوگیری به عمل

می‌آوریم و به رابطان توصیه می‌کنیم که بسیار دقت کنند و آموزش‌های ما به آنها در این خصوص است. همچنین، محیط کار به گونه‌ای است که تعامل کاری نزدیکی با همکاران دارم. هنگامی که سندی صادر می‌شود، باید دقت و وسواس به خرج داد چون در صورت وجود اشتباه نیاز به صدور سند اصلاحی است و چالش‌های خاص خود را دارد.

■ اگر بخواهید عملکرد صندوق را در بخش‌های مختلف آسیب‌شناسی بکنید؛ به چه آسیب‌هایی اشاره می‌کنید و برای بهبودی آن به چه راهکارهایی اشاره می‌کنید؟

درخصوص عملکرد صندوق، خوشبختانه باید گفت که عملکرد بسیار خوبی داشته و رضایت‌مندی کامل اعضاء را به عمل آورده است. صندوق نقطه‌امیدی برای خانواده‌های شاهد و ایثار هست. وقتی خانواده‌ای مراجعه می‌کند و از رفتاری‌اش صحبت می‌کند، تمام پرسنل، از مدیرعامل و مدیران عالی سازمان گرفته تا پرسنل سطوح پایین، دغدغه‌شان این است که این مشکل را به هر طریق ممکن رفع کنند؛ خوشبختانه چنین روحیه‌ای در سرمایه انسانی ما وجود دارد. هدف ما هم این است که خدمات دهی به شکل بسیار عالی و مطلوبی و در زمان بسیار کم و مناسبی انجام بگیرد. باوجود این، مشکلاتی در این مسیر نیز وجود دارد؛ برخی از قوانین باعث می‌شود که ما نتوانیم خدمات فوق را با معیارها مناسب انجام دهیم. برای مثال، قوانین بانک مرکزی ناظر بر صندوق است و نمی‌توانیم از آن تخطی کنیم. به طور کلی، پیشنهاد می‌کنم که مدیرعامل رویه‌ای را در پیش بگیرد که مثلاً اگر خانواده‌ای مشکل مالی داشت و تازه وام گرفته است و باتوجه به عدم امکان تسویه طبق قانون بانک مرکزی، از کانال‌های دیگر فرصتی فراهم شود که بتوانیم خانواده‌های محترم را مورد حمایت و پشتیبانی قرار دهیم و هرگز نگذاریم ناامید از صندوق خارج شوند. این مورد می‌تواند پرداخت وام در قالب عناوین دیگر صورت گیرد تا این خانواده‌ها را خوشحال کنیم؛ زیرا آنها ولی نعمت ما هستند و از وجود این هاست که آرامش داریم و برای خدمت به این خانواده‌های عزیز در صندوق هستیم. بدون وجود این خانواده‌ها، صندوق هم قطعاً

این کار سخت بود؛ زیرا اصلاً آشنایی با سیستم‌های مالی و بانکی نداشتیم. حتی یک ساعت آموزش برای پرسنل برگزار نکردند تا کار را یاد بگیرند و همکاران با همفکری خود، دانش پراکنده‌شان را در اختیار هم قرار می‌دادند و تسهیم می‌کردند تا این که کم‌کم خبره شدند. درخواست من از مدیرعامل محترم و همه مدیران این است که هنگام نصب سیستم جدید یا پیاده‌سازی هر نوع روش کاری جدید، حتماً آموزش لازم برای کارکنان فراهم شود و یادگیری را برعهده پرسنل نگذارند؛ چرا که کارایی یک فرد آموزش دیده بیشتر از فردی است که چنین آموزش‌هایی را به صورت شخصی با آزمایش و خطا یاد بگیرد.



وجود نخواهد داشت. در این مدت اخیر، شاهد تغییرات مثبتی از سوی مدیران در این زمینه بودیم و مدیریت مطلوبی هم از لحاظ مبالغ وام هم پشتیبانی خانواده‌ها در مواردی مانند زلزله کرمانشاه و سیل استان‌ها رخ داده است. امید به تداوم این رویه‌ها در صندوق است و جای قدردانی از این مدیریت بهینه دارد.

■ اگر بخواهید مهمترین تجارب کاری خود در صندوق را با سایر پرسنل تسهیم کنید؛ به چه مواردی اشاره می‌کنید؟

از لحاظ تجارب کاری ام در صندوق، سعی کردم کارهای خارج از حیطه کاری ام را یاد بگیرم که اگر یکی از همکاران روزی در محل کار به هر دلیلی حضور نداشته باشد، فرایند کار دچار اشکال نشود و کار خانواده‌های محترم به تعویق نیفتد. بهترین تجاربی که تاکنون آموختم، این است که قدرت استقامت و صبرم را بالا بردم و توانستم با خانواده‌ها به راحتی ارتباط برقرار کنم و سنگ صبوری برای خانواده‌های مراجعه کننده باشم. هرچند گفتن این حقیقت برای اعضاء دشوار است اما باید طوری رفتار کنیم که اگر پاسخ منفی به درخواست خانواده‌ها داشتیم، آنها با دلخوری از صندوق خارج نشود؛ بلکه به روش مناسبی متقاعدشان کنیم که ما نیز محدودیت قانونی داریم و قصد و غرض شخصی نداریم.

پیشنهادم به همکاران این است که خانواده‌ها را واقعاً درک کنند و این امر بسیار مهم است. از لحاظ کاری هم به همه دوستان و همکاران توصیه می‌کنم اگر در برخی از واحدها یا مناطق، تعداد پرسنل حتی هم زیاد است، سعی کنند کارهای متفاوتی را یاد بگیرند و همیشه یک کار را به صورت تخصصی انجام ندهند؛ زیرا ممکن است موقعیت‌هایی پیش بیاید که لازم باشد کار دیگر همکاران را به خوبی انجام دهند. زمانی که صندوق به سمت الکترونیکی شدن پیش رفت و سیستم‌های جدیدی را نصب کردند، مشکلات فراوانی را تجربه کردیم. در واقع، قبلاً تا سال ۹۱ بیشتر کارها به صورت دستی انجام می‌گرفت، پس از الکترونیکی شدن امور، مدیران وقت صندوق (ضمن ابزار نارضایتی از عملکردشان) بدون حتی یک ساعت آموزش، ما را وادار کردند که کارها را خودمان یاد بگیریم و



■ به عنوان سؤال پایانی، چه پیشنهاداتی را برای بهره‌وری بیشتر در صندوق در راستای خدمات‌دهی به اعضا ارائه می‌دهید؟

در خصوص بهره‌وری صندوق، پیشنهاد می‌کنم که صندوق در وهله اول بتواند به صورت مستقل توان تصمیم‌گیری داشته باشد. زمانی بود پرداختی‌های وام ما به‌روز بود و فردی که درخواست وام ثبت می‌کرد، بعد از ۴۸ ساعت به حسابش واریز می‌شد. اما در سال‌های اخیر به دلایل مختلفی، از جمله تحریم‌ها و قصور یا کم‌کاری بانک مرکزی، این فرایند زمان‌بر شده است. برای نمونه، مواردی بود که اعضا درخواست وام دادند، ثبت وام انجام شده است، سند صادر گردیده است و به مرحله پرداخت رسیده است، اما چندین روز طول کشید تا وام پرداخت شود. در این فاصله مواردی ناخوشایند ممکن است پیش آید که مثلاً یک عضو فوت کند و وام بعد از فوت پرداخت شود. این مسئله پیامدهای ناگواری دارد؛ از یک سو بیمه پرداخت خسارت را تقبل نمی‌کند، از سوی دیگر خانواده‌ها نگران و سرگردان هستند. کارکنان صندوق که وام را ثبت کردند نیز از نظر عملکردی زیر سؤال می‌روند و کنترل بسیار دشوار می‌شود. اگر زمان پرداختی‌ها به شیوه سابق یا به نحوی کاهش پیدا کند بسیار مطلوب خواهد بود. پیشنهاد می‌کنم کلاس‌های آموزشی برای پرسنل، بیشتر

در خصوص موارد ذکر شده و مشابه برگزار شود. در نهایت، در طی سال‌هایی که در صندوق فعالیت نمودم هر سال اول فروردین باتوجه به افزایش حقوق خانواده‌ها، زمانی که سند صادر می‌شود، ما سند اصلاحی زیادی داریم؛ مثلاً، جانبازی فوت کردند و حقوق به اسم همسرشان است؛ در زمان صدور سند، اولین افزایش حقوق سند به صورت ناشناس صادر می‌شود، چون برنامه‌ریزی به گونه‌ای بوده است که سیستم جانباز متوفی را می‌شناسد. در صورتی که چندین سال (۱۰ الی ۱۵ سال) است که همسر جانباز حقوق بگیر است. این مشکل هنوز هم رفع نشده است و بارها هم پیشنهاد کرده‌ایم. سؤال این جاست چرا با عوض شدن سال و افزایش اولین حقوق، مشخصات سند یا فایل مجدداً با جانباز متوفی یا حقوق بگیر اصل صادر می‌شود؟! این مشکلی است که هر سال با آن روبه‌رو هستیم. به همکاران هم پیشنهاد کرده‌ایم که باتوجه به سیستماتیک شدن کارها و سیستم، چرا دویست یا سیصد سند به صورت تک‌تک صادر کنیم؛ در صورتی که با یک فرمول می‌شود این کارها را انجام دهیم. به نظر می‌رسد که مشکل از سیستم بنیاد یا صندوق باشد و خواهشمندیم این مشکل با همکاری هم حل کنیم. در پایان ضمن تشکر از همگی، آرزوی سلامتی و سرنوشتی برای همکاران، مدیران و همه مردم ایران دارم.

خلاصه گزارش پژوهش: سنجش رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

مجتبی عباسی قادی



چکیده:

پژوهش حاضر در صدد سنجش رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد در سال ۱۳۹۹ بوده است. از این منظر با استعانت از راهبرد پژوهش کمی و از نوع مطالعه پیمایشی، داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه استاندارد شش بعدی و نوزده سوال دانشگاه مینه‌سوتا از روی ۱۲۲ نفر از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد که با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و نیز روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شده بودند، گردآوری شد. یافته‌های پژوهش در بخش تحلیل توصیفی داده‌ها نشان داده است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، با میانگین ۴/۲۴ و خط برش ۳ در سطح مطلوبی است. علاوه بر آن، یافته‌های استنباطی پژوهش نشان داده است که اولاً رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد در سطح خطای ۰/۰۱ در سطح مطلوبی است ($P < 0/01$). ثانیاً بین میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، برحسب ویژگی‌های فردی و سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$).

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، مناسبات مدیر و مدیران، شرایط فیزیکی، کارکنان، صندوق قرض الحسنه شاهد.

● مقدمه

رضایت شغلی، حسی مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی، ترکیبی از احساس مثبت و منفی کارکنان نسبت به شغلشان در سازمان است. به بیان دیگر، رضایت شغلی به احساسات کارکنان نسبت به دستاوردها و موفقیت‌های شغلی مربوط است (ازیری^۱، ۲۰۱۱: ۷۸). اسمیت، کندال و هیولین، پنج بعد اساسی یعنی ماهیت شغل، پرداخت حقوق و مزایا، فرصت‌های پیشرفت و ترقی، سرپرستان و همکاران در کار را مهم‌ترین ابعاد مؤثر در احساس افراد نسبت به کارشان می‌دانند (هزاوه‌ای و صمدی، ۱۳۸۶: ۴۷). دانشگاه مینه‌سوتا، شش مؤلفه نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، مناسبات مدیر و شرایط فیزیکی را برای رضایت شغلی کارکنان مشخص کرده است.

به طور کلی، رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلبستگی به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، ارتباطات صحیح، بهبود روحیه و علاقه به کار تأثیر دارد. رضایت شغلی پایین موجب رفتارهای ضد اجتماعی مانند خدمات ضعیف، تولید و پخش شایعات مخرب، غیبت، جابجایی، ترک خدمت و... کارکنان می‌شود (صافی و همکاران، ۱۳۹۴: ۸۹). علاوه بر آن، افزایش رضایت شغلی به معنی افزایش اثربخشی و بهره‌وری افراد است و این افزایش مستقیماً روی عملکرد سازمانی و بهبود آن تأثیرگذار است (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (فروغی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۳۵).

● روش پژوهش

پژوهش حاضر، به لحاظ ماهیت پژوهش در زمره

تحقیقات توصیفی - مقایسه‌ای و به لحاظ استراتژی تحقیق دارای استراتژی قیاسی و از حیث ماهیت داده جزو تحقیقات کمی و از نوع مطالعه پیمایشی قلمداد می‌شود. لذا برای سنجش متغیر رضایت شغلی، از پرسشنامه استاندارد نوزده سؤالی دانشگاه مینه‌سوتا^۲ (MSQ) در قالب طیف لیکرت استفاده می‌شود که اولین بار برادفیلد و روث^۳ در دانشگاه مینه‌سوتا^۴ و با سؤال، آن را طراحی کردند و ساختند. بعدها وایس، داویس و انگلند لافکوئیست^۵ در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح کردند و سؤالات آن را به نوزده سؤال کاهش دادند. این ابزار از شش خرده مقیاس تشکیل شده است که عبارتند از: «خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ گویه)، نوع شغل (۴ گویه)، فرصت‌های پیشرفت (۳ گویه)، جو سازمانی (۲ گویه)، مناسبات مدیر (۴ گویه) و شرایط فیزیکی (۳ گویه)». در این پرسشنامه، گویه‌های شماره ۱۳ و ۱۵ دارای شیوه نمره‌گذاری معکوس‌اند. امتیازات بین ۱۹ تا ۳۸ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی ضعیف است. امتیازات بین ۳۹ تا ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی متوسط است. امتیازات بالای ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی بسیار خوب است (رجوع شود به میانگین وضع موجود و مفروض به دست آمده، ذیل جدول شماره ۴). در نهایت، داده‌های پژوهش پس از استخراج با استفاده از نرم‌افزار SPSS26 در دو بخش تحلیل توصیفی و تحلیل استنباطی (از نوع تحلیل مقایسه‌ای و آزمون تفاوت معناداری) مورد توصیف، آزمون و تحلیل قرار گرفته است.

● یافته‌های پژوهش

۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

◀ الف) توصیف ویژگی‌های جمعیتی پاسخگویان

۱. از کارکنان مورد بررسی در این پژوهش به ترتیب: ۳۶/۹ درصد (۴۵ نفر) شاغل در واحد ستادی صندوق و ۶۳/۱ درصد (۷۷ نفر) نیز شاغل در واحدهای استانی

2. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire

3. Bradfield & Ross

4. University of Minnesota

5. Weiss & Davis & England Lafquist

1. Aziri

صندوق بوده‌اند. لذا بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث محل خدمت در طبقه استان‌ها مشاهده شده است.

۲. متوسط سن کارکنان مورد بررسی در این تحقیق ۴۲/۶۱ سال بوده است. همچنین نیمی از کارکنان در سن ۴۵ سال و بالاتر و نیمی دیگر نیز در پایین آن قرار داشته‌اند. علاوه بر آن، بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث سن، در طبقه ۴۷ سال مشاهده شده است.

۳. از کارکنان مورد بررسی در این پژوهش، به ترتیب: ۹۲/۵ درصد (۱۱۱ نفر) مرد و ۷/۵ درصد (۹ نفر) زن بوده‌اند. لذا بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث جنس، در طبقه مرد مشاهده شده است.

۴. متوسط میزان تحصیلات کارکنان مورد بررسی در این تحقیق، تحصیلات کارشناسی بوده است. همچنین نیمی از کارکنان دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر و نیمی دیگر نیز در پایین آن قرار داشته‌اند. علاوه بر آن، بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث میزان تحصیلات، در طبقه تحصیلات کارشناسی با ۵۸ درصد (۶۹ نفر) مشاهده شده است.

۵. از کارکنان مورد بررسی در این پژوهش، به ترتیب: ۹۱/۶ درصد (۱۰۹ نفر) متأهل و ۸/۴ درصد (۱۰ نفر) مجرد بوده‌اند. لذا بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث وضعیت تأهل، در طبقه متأهل مشاهده شده است.

۶. بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث وضعیت استخدامی، در طبقه رسمی با ۶۴/۵ درصد (۷۸ نفر) مشاهده شده است.

۷. بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث پست سازمانی، در طبقه کارشناسی با ۵۴ درصد (۶۱ نفر) مشاهده شده است.

۸. متوسط مدت سابقه کار کارکنان مورد بررسی در این تحقیق ۱۵/۸۶ سال بوده است. همچنین نیمی از پاسخگویان دارای هجده سال و بالاتر و نیمی دیگر نیز پایین‌تر از آن، مدت سابقه کاری داشته‌اند. علاوه بر آن، بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث مدت سابقه کار، در طبقه هجده سال مشاهده شده است.

۹. متوسط میزان درآمد ماهیانه کارکنان مورد مطالعه،

پنج میلیون و یک هزار تا شش میلیون تومان بوده است. همچنین نیمی از کارکنان دارای پنج میلیون و یک هزار تا شش میلیون تومان و بالاتر و نیمی دیگر نیز پایین‌تر از آن درآمد ماهیانه داشته‌اند. علاوه بر آن، بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث میزان درآمد ماهیانه، در طبقه پنج میلیون و یک هزار تا شش میلیون تومان با ۳۰/۳ درصد (۳۶ نفر) مشاهده شده است.

۱۰. متوسط میزان هزینه‌های ماهیانه خانواده کارکنان مورد مطالعه، پنج میلیون و یک هزار تا شش میلیون تومان بوده است. همچنین نیمی از کارکنان دارای شش میلیون و یک هزار تا هفت میلیون تومان و بالاتر و نیمی دیگر نیز پایین‌تر از آن، هزینه ماهیانه خانواده داشته‌اند. علاوه بر آن، بیش‌ترین تجمع و انباشتگی کارکنان از حیث میزان هزینه ماهیانه خانواده، در طبقه هفت میلیون و بالاتر با ۲۸/۸ درصد (۳۴ نفر) مشاهده شده است.

◀ (ب) توصیف داده‌ها

■ ۱. توصیف رضایت شغلی کارکنان صندوق

قرض الحسنه شاهد

توزیع رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد در جدول ۱ نشان داده شده است:

جدول ۱: توزیع رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد			
رضایت شغلی کارکنان (در طبقه خیلی کم و کم فراوانی مشاهده نشده است.)	فراوانی	درصد	درصد فراوانی
تا حدودی	۱۴	۱۱/۵	۱۱/۵
زیاد	۶۵	۵۳/۳	۶۴/۸
خیلی زیاد	۴۳	۳۵/۲	۱۰۰/۰
تعداد کل	۱۲۲	۱۰۰/۰	
میانگین: ۴/۲۴ (زیاد) میانه: ۴ (زیاد) نما: ۴ (زیاد)			

همان طور که در جدول ۱ نیز ملاحظه می شود، از کارکنان مورد بررسی صندوق قرض الحسنه شاهد در این تحقیق، از حیث میزان رضایت شغلی، به ترتیب: ۱۱/۵ درصد دارای میزان رضایت شغلی تا حدودی، ۵۳/۳ درصد دارای رضایت شغلی زیاد و ۳۵/۲ درصد دارای میزان رضایت شغلی خیلی زیاد بوده اند. علاوه بر آن، توزیع میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، مبین این واقعیت است که به طور متوسط هر یک از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد از رضایت شغلی زیاد برخوردار بوده اند. همچنین یکی از پاسخگویان مورد مطالعه، دارای میزان رضایت شغلی زیاد و بالاتر و نیمی دیگر در پایین آن قرار داشته اند. نکته قابل توجه دیگر آن که، بیشترین تجمع و انباشتگی پاسخگویان از حیث

میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، در طبقه زیاد مشاهده شده است.

در نهایت، درصد فراوانی تجمعی میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، بیان کننده آن است که ۸۸/۵ درصد از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، دارای میزان رضایت شغلی زیاد و خیلی زیاد بوده و فقط ۱۱/۵ درصد دارای رضایت شغلی تا حدودی بوده اند.

۲. مقایسه توصیفی رضایت شغلی کارکنان ستادی و

استانی صندوق قرض الحسنه شاهد

توزیع مقایسه توصیفی رضایت شغلی کارکنان ستادی و استانی صندوق قرض الحسنه شاهد در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول ۲: توزیع مقایسه توصیفی رضایت شغلی کارکنان ستادی و استانی صندوق قرض الحسنه شاهد						
رضایت شغلی کارکنان	نمونه ستادی		نمونه استانی		نمونه کل	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
تا حدودی	۶	۱۳/۳	۸	۱۰/۴	۱۴	۱۱/۵
زیاد	۲۷	۶۰/۰	۳۸	۴۹/۴	۶۵	۵۳/۳
خیلی زیاد	۱۲	۲۶/۷	۳۱	۴۰/۳	۴۳	۳۵/۲
تعداد کل	۴۵	۱۰۰/۰	۷۷	۱۰۰/۰	۱۲۲	۱۰۰/۰
میانگین	۴/۱۳		۴/۳۰		۴/۲۴	
میانه	۴		۴		۴	
نما	۴		۴		۴	

همان گونه که جدول ۲ نیز نشان می دهد، میزان رضایت شغلی کارکنان استانی با میانگین ۴/۳۰ اندکی بیش تر از رضایت شغلی کارکنان ستادی با میانگین

۴/۱۳ است.

۳. توصیف ابعاد شش گانه رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۳: توزیع ابعاد شش گانه رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد						
ابعاد و گویه ها	کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدی موافق	موافقم	کاملاً موافقم	نمونه کل (تعداد مشاهدات معتبر)
نظام پرداخت میانه: ۴ (زیاد) نما: ۴ (زیاد)	۱	۴	۲۴	۵۷	۳۶	۱۲۲
	۰/۸	۳/۳	۱۹/۷	۴۶/۷	۲۹/۵	۱۰۰/۰
نوع شغل میانه: ۴/۵۰ (زیاد) نما: ۵ (خیلی زیاد)	-	۱	۱۵	۴۵	۶۱	۱۲۲
	-	۰/۸	۱۲/۳	۳۶/۹	۵۰/۰	۱۰۰/۰

ابعاد و گویه ها	کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدی موافق	موافقم	کاملاً موافقم	میانگین	نمونه کل (تعداد مشاهدات معتبر)
فرصت های پیشرفت میان: ۴ (زیاد) نما: ۵ (خیلی زیاد)	-	۷	۳۰	۳۵	۵۰	۴/۰۴	۱۲۲
	-	۵/۷	۲۴/۶	۲۸/۷	۴۱/۰		۱۰۰/۰
جو سازمانی میان: ۴ (زیاد) نما: ۵ (خیلی زیاد)	۱	۶	۲۱	۴۴	۵۰	۴	۱۲۲
	۰/۸	۴/۹	۱۷/۲	۳۶/۱	۴۱/۰		۱۰۰/۰
مناسبات مدیر و مدیران میان: ۴ (زیاد) نما: ۴ (زیاد)	-	-	۲۸	۸۰	۱۴	۳/۸۹	۱۲۲
	-	-	۲۳/۰	۶۵/۶	۱۱/۵		۱۰۰/۰
شرایط فیزیکی میان: ۴ (زیاد) نما: ۴ (زیاد)	۱	۵	۱۸	۵۳	۴۵	۴/۱۱	۱۲۲
	۰/۸	۴/۱	۱۴/۸	۴۳/۴	۳۶/۹		۱۰۰/۰

صندوق به خود اختصاص داده اند.

۲. یافته های استنباطی پژوهش

با توجه به نرمال بودن توزیع داده های مرتبط با رضایت شغلی در سطح خطای $0/05$ ($P > 0/05$)، برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های آماری پارامتریک (کمی) استفاده می شود. در ادامه، به آزمون هریک از فرضیه های تحقیق مبادرت می شود:

فرضیه اول تحقیق: رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد در سطح مطلوبی است.

همان گونه که یافته های جدول فوق نیز نشان می دهد، در خصوص ابعاد شش گانه رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نیز در عین این که تمامی ابعاد در سطح مطلوب هستند (یعنی داشتن میانگین بالای خط برش یا میانگین آزمون ۳)، به ترتیب: نوع شغل با میانگین $۴/۳۶$ ، شرایط فیزیکی با میانگین $۴/۱۱$ ، فرصت های پیشرفت با میانگین $۴/۰۴$ ، نظام پرداخت و جو سازمانی به طور مشترک با میانگین ۴ و در نهایت مناسبات مدیر و مدیران با میانگین $۳/۸۹$ بیش ترین تا کم ترین میزان رضایتمندی را از دید کارکنان

جدول ۴: نتایج آزمون T تک نمونه ای برای مقایسه تفاوت میانگین های اختلافی (موجود و مفروض) رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

متغیر	فراوانی	میانگین (وضع موجود)	انحراف معیار	میانگین آزمون (وضع مفروض)	نسبت T	df	معناداری آزمون T	اختلاف میانگین	تفاوت در سطح ۹۵ درصد اطمینان	
									کرانه پایین	کرانه بالا
رضایت شغلی کارکنان صندوق	۱۲۲	۷۱/۸۱۹	۱۰/۴۹۳	۵۷	۱۵/۵۹۹	۱۲۱	۰/۰۰۰	۱۴/۸۱۹	۱۲/۹۳۸	۱۶/۷۰۰



فرضیه دوم تحقیق: بین میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، برحسب ویژگی‌های فردی و سازمانی، تفاوت معناداری وجود دارد.

۱. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برحسب محل خدمت (ستاد و استان)، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق در ستاد و استان تقریباً یکسان بوده است.

۲. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برحسب سن، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق در سنین مختلف، تقریباً یکسان بوده است.

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۴ نیز نشان می‌دهد، نتایج آزمون T تک نمونه‌ای برای مقایسه تفاوت میانگین‌های اختلافی (موجود و مفروض)، بیان‌کننده آن است که بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برحسب وضع موجود و وضع مفروض (میانگین آزمون)، تفاوت معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ وجود دارد ($P < 0/01$). بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت میانگین‌های اختلافی (وضع موجود و وضع مفروض) رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد رد می‌شود و با سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین‌های اختلافی (وضع موجود و وضع مفروض) تفاوت معناداری وجود دارد. این امر بیان‌کننده این مطلب است که میانگین وضع موجود نسبت به میانگین وضع مفروض بزرگ‌تر است (میانگین وضع موجود برابر با ۷۱/۸۱۹، میانگین وضع مفروض - آزمون - برابر با ۵۷ و اختلاف میانگین ۱۴/۸۱۹). این امر رضایت شغلی مطلوب کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را می‌رساند.

معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق، دارنده میزان تحصیلات مختلف، تقریباً یکسان بوده است.



■ ۴. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد برحسب جنس، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق در میان مردان و زنان، تقریباً یکسان بوده است.



■ ۵. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد برحسب وضعیت استخدامی، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق در موقعیت استخدامی رسمی، قراردادی و پروژه‌ای تقریباً یکسان بوده است.



■ ۶. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد برحسب پست سازمانی، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق، دارنده پست‌های سازمانی مختلف، تقریباً یکسان بوده است.



■ ۷. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد برحسب مدت سابقه کار، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق، دارنده سنوات خدمتی متفاوت، تقریباً یکسان بوده است.

■ ۳. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد برحسب میزان تحصیلات، تفاوت

■ ۸. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان

داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برحسب وضعیت تأهل، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق، مجرد و متأهل، تقریباً یکسان بوده است.

■ ۹. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برحسب میزان درآمد ماهیانه، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق، دارنده میزان درآمدهای متفاوت، تقریباً یکسان بوده است.

■ ۱۰. یافته‌های حاصل از تحلیل مقایسه‌ای نشان داده است که بین رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برحسب میزان هزینه‌های ماهیانه خانواده، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). این امر بیان‌کننده آن است که رضایت شغلی کارکنان صندوق، دارنده میزان هزینه‌های مختلف خانوادگی، تقریباً یکسان بوده است.

● بحث و نتیجه‌گیری

در جمع‌بندی کلی از سنجش رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، می‌توان چنین گفت: نتایج تحلیل توصیفی داده‌ها نشان داد که اولاً میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد در سطح زیاد ارزیابی شده است و لذا از این حیث در سطح مطلوبی است. ثانیاً در میان ابعاد شش‌گانه رضایت شغلی به ترتیب ابعاد: نوع شغل با میانگین $4/36$ ، شرایط فیزیکی با میانگین $4/11$ ، فرصت‌های پیشرفت با میانگین $4/04$ ، نظام پرداخت و جو سازمانی به طور مشترک با میانگین 4 و در نهایت مناسبات مدیر و مدیران با میانگین $3/89$ بیش‌ترین تا کم‌ترین میزان رضایتمندی را از دید کارکنان صندوق به خود اختصاص داده‌اند. علاوه بر آن، نتایج تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که اولاً بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان صندوق

قرض الحسنه شاهد برحسب وضع موجود و وضع مفروض (میانگین آزمون)، تفاوت معناداری در سطح خطای $0/01$ به نفع وضع موجود وجود دارد ($P < 0/01$). این امر رضایت شغلی مطلوب کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را می‌رساند. ثانیاً بین میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برحسب ویژگی‌های فردی و سازمانی، تفاوت معناداری مشاهده نشده است ($P > 0/05$). به بیان دقیق‌تر، میزان رضایت شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد برحسب ویژگی‌های فردی و سازمانی، تقریباً یکسان بوده است.

در نهایت، به منظور تقویت و ارتقای بیش‌تر رضایت شغلی کارکنان صندوق، از سوی مدیریت، مواردی همچون: الف) تقویت و ارتقای مناسبات مدیران با کارکنان، ب) بهبود جو سازمانی در سایه تقویت اعتماد بین شخصی و تعامل در محیط کار و ج) توجه و تمرکز بر نظام پرداخت، خاصه در بخش تسهیلات رفاهی به کارکنان داده می‌شود.

● منابع

- فروغی، فیض‌اله. خرازی، هادی. ایرانفر، شیرین. رضایی، منصور (۱۳۸۶): رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۳۳۵-۳۴۲.
- قلی‌زاده، محمدرضا. فانی، علی اصغر. احمدوند، علی محمد (۱۳۸۹): بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی: کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا)، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۸، صص ۲۹-۴۵.
- هزاوه‌ای، محمدمهدی. صمدی، علی (۱۳۸۶): عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان اجرایی استان همدان، تحقیقات علوم رفتاری، دوره پنجم، شماره ۱، صص ۴۷-۵۴.
- Aziri, B (2011), Job Satisfaction: A Literature Review, Management Research and Practice, 3(4): 77-86.
- Morgan, D.W., Krejcie, R, V. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610

رهبری با اثربخشی بالا به واسطهٔ مدل رشد و پرورش رهبران سازمانی

عبدالعلی احمدزهی



می‌کنند و چنین ارزش‌هایی به طور وسیع در سازمان به اشتراک گذاشته و به طور قوی در کل سازمان اجرا می‌شود و مورد اعتقاد کارکنان قرار می‌گیرد.

۲. تدوین کردن ارزش‌ها و باورهای محوری سازمان

کارکنان نه تنها باید ارزش‌ها و باورهای محوری سازمان را بدانند، بلکه بر اساس آنها باید رفتار کنند. کارکنان به صورت پیوسته رفتارهایی را نشان دهند که اصول اخلاقی مهم سازمان را انعکاس می‌دهد؛ یعنی اصولی که نگرش‌ها و خروجی کاری را هدایت می‌کند. بدین صورت است که ارزش‌ها به صورت مستمر تقویت می‌شود و کارکنان در قبال عملی کردن آنها پاسخگو خواهند بود.

۳. ریسک‌پذیری

ریسک‌پذیری به این معناست که کارکنان بحث‌های منظم مشترکی داشته باشند تا ایده‌ها و مفاهیم جدید را کشف کنند.

مدل رشد رهبری با اثربخشی بالا، بر این باور است که رهبران سازمانی، زمانی به درستی پرورش می‌یابند که در بستر سازمانی مناسبی قرار گیرند. در شمارهٔ قبلی، این مدل را معرفی کردیم. در این شماره، ضمن تشریح ابعاد و مؤلفه‌های آن، راه رسیدن بلوغ از سطوح یک به سطوح بالاتر تشریح شده است.

● بعد فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی تأثیر قوی بر رشد رهبران و عملکرد سازمانی دارد. مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به شرح زیر است:

۱. قوت فرهنگی

داشتن فرهنگ قوی بدان معناست که کارکنان بدانند چگونه ارزش‌های سازمانیشان، کسب و کار و راهبرد رهبری را پشتیبانی می‌کند. شرکت‌های دارای فرهنگ سازمانی قوی، ارزش‌ها و اصول اخلاقی مورد انتظار از کارکنان را تعریف و مشخص



◀ ریسک‌پذیری و یادگیری از شکست، مفاهیم ارزشمندی است و کارکنان آنها را در فرایندهای کاری روزمره‌شان تمرین می‌کنند.

■ ۴. تسهیم دانش

◀ کارکنان برای تسهیم دانش بایکدیگر، تشویق و توانمند می‌شوند. رهبران ارشد، مفتخرانه داستان‌های گذشته سازمان را با بازگویی و تسهیم‌کردن، زنده نگه می‌دارند.

◀ بینش‌ها و عقاید جدید و نوآوری‌های جدید سازمانی به صورت گسترده در سطح سازمان با همکاران تسهیم می‌شود.

◀ بازخورد مشتریان به عنوان منبع مهمی از دانش محیط سازمان یا بازار سازمان در بین اعضا به اشتراک گذاشته می‌شود.

■ ۵. حمایت سازمانی

◀ رهبران احساس می‌کنند که آنها در نقششان به عنوان رهبران نیروکاری در حال تغییر پشتیبانی می‌شوند.

◀ رهبران اطلاعات، راهنمایی و فرصت‌هایی برای رشد و پرورش را دریافت می‌کنند که به آنها کمک می‌کند تا درباره مدیریت تیم‌های متنوع و پراکنده بیاموزند.

■ ۶. هویت سازمانی مشخص و واضح

◀ کارکنان از نحوه این‌که سازمانشان می‌خواهد در نگاه مشتریان جلوه کند، آگاه هستند.

◀ هویت سازمانی مشترکی درباره جنبه‌هایی وجود دارد که توانایی رهبران را از رقبای سازمانی تفکیک و مجزا می‌کند.

◀ کارکنان می‌دانند که سازمانشان، بر چه ارزش‌ها و پیام‌های معنوی دلالت دارد (داشتن هویتی مثل صندوق شاهد) و چگونه آن می‌تواند برای مشتریان خلق ارزش کند.

■ ۷. جاری‌سازی مدل رهبری

◀ کارکنان در همه سطح‌های سازمان می‌دانند که رهبری موفقیت‌آمیز در سازمانشان چه ویژگی‌هایی دارد.

◀ رفتارها، مهارت‌ها و خصیصه‌های رهبری شفاف است و از طریق کانال‌های ارتباطی مختلف در سازمان

اشاعه و جاری می‌شود.

◀ مدل رهبری برای ارزیابی و شناسایی رهبران به کار گرفته می‌شود و سطح بالایی از درک و فهم از قابلیت‌های مورد انتظار از رهبری در سازمان وجود دارد.

■ ۸. انگیزه رهبری

◀ تک‌تک اعضا در سازمان (رهبران بالقوه) برانگیخته می‌شوند تا به عنوان رهبر در سازمان فعلیشان رشد کنند.

◀ گفتگوهای منظم رهبر، منابع انسانی و سازمان را به سمت نبض انگیزش رهبری هدایت می‌کند تا در نقش‌هایشان رشد و توسعه یابند.

◀ گفتگوهای تسهیل‌شده درباره فرهنگ رهبری، پیشرفت کارها، شغلی و دیگر عوامل بازدارنده احتمالی انگیزش رهبران به طور منظم در سازمان انجام می‌گیرد.

◀ گفتگو و بحث پیرامون انگیزش برای رشد در نقش‌های رهبری، بخشی از فرایندهای شناسایی افراد با پتانسیل بالا و فرایند ارزشیابی است.

در یک نظرسنجی، تقریباً همه پاسخ‌دهنده‌ها اظهار داشتند که می‌خواهند به عنوان یک رهبر رشد کنند، اما همه آنها نمی‌خواستند در شرکت فعلیشان به عنوان رهبر

رشد و توسعه پیدا کنند.

اشتراک بگذارند.

● بعد رهبری طراحی یا برنامه‌ریزی شده

■ ۱. افشا و بازخورد به عنوان متد یادگیری

◀ برنامه‌های رهبری، حاوی فرصت‌های هدف‌گذاری شده‌ای برای شبکه‌سازی و مبادله اجتماعی رهبران درون و برون از سازمان است.

◀ مربیگری و پرورش، بخشی از تلاش‌های توسعه فعلی است.

◀ بازخورد مشتریان و همکاران، در راستای کوشش‌های رشد رهبری به کار برده می‌شود.

● ۲. همکاری مبتنی بر اعتماد و دوجانبه بین منابع

انسانی و مدیران کسب و کار

◀ رهبران منابع انسانی و کسب و کار به صورت مشترک و در تعامل نزدیکی، در زمینه فعالیت‌های رشد و توسعه رهبری با یکدیگر فعالیت می‌کنند.

◀ هر دو کار ویژه در نوآوری و ابتکارات توسعه رهبری (یعنی ایجاد راهبرد و مدل رهبری) مشارکت می‌کنند.

◀ ارتباطات خوب بین رهبران منابع انسانی، یادگیری و توسعه و رهبران کسب و کار در تمام سازمان شکل می‌گیرد.

◀ تبادل پیوسته اطلاعات مربوط به استعداد تسهیل می‌شود.

■ ۳. مشارکت رهبران کسب و کار

◀ رهبران کسب و کار در همه سطوح، نقش فعالی در توسعه دیگر رهبران در پیش می‌گیرند.

◀ بر مبنای مکالمات منظم و روزمره بین رهبران منابع انسانی و کسب و کار، راهبرد رهبری با اهداف کسب و کار یا سازمان همسو می‌شود.

◀ رهبران سازمان به تعریف و اصلاح ارزیابی مدل رهبری کمک می‌کنند، برنامه‌های رهبری را آموزش می‌دهند، بخشی از برنامه‌های منتورینگ و کوچینگ هستند و از رسانه‌های اجتماعی و دیگر ابزارهای دیگر استفاده می‌کنند تا تجربه رهبریشان را با رهبران دیگر به

■ ۴. یکپارچه‌سازی مدیریت کاراهه

◀ توسعه رهبری با توسعه و مدیریت کاراهه همسو و یکپارچه می‌شود.

◀ قابلیت‌ها و مسیرهای کاراهه شغلی معناداری برای تحرک درونی وجود دارد.

◀ فرصت‌های توسعه مفیدی پیشنهاد می‌شود.

■ ۵. مسیرها و کانال‌های قوی برای رشد رهبری

◀ اقدامات مدیریتی جانشین‌پروری مؤثری در تمام سطوح سازمان در حال اجراست.

◀ این اقدامات عبارتند از برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و کسب و کار، استقرار زیرساخت‌های لازم، ایجاد شفافیت درباره جانشین‌پروری و اتخاذ رویکرد فراگیر درباره تحرک و تسهیم استعدادها.

● متد یادگیری برای بلوغ رهبری

◀ ۱. آموزش

کارآموزی چهره به چهره

یادگیری الکترونیکی

آموزش با رویکرد ارزشیابی

◀ ۲. رویکرد افشا و بازخورد

بازخورد همکاران

تعامل با مشتری

شبکه‌سازی و رسانه‌های اجتماعی

◀ ۳. یادگیری از تجربه

محول کردن وظایف و پروژه‌هایی فراتر از توان و دانش

فعلی فرد

چرخش شغلی

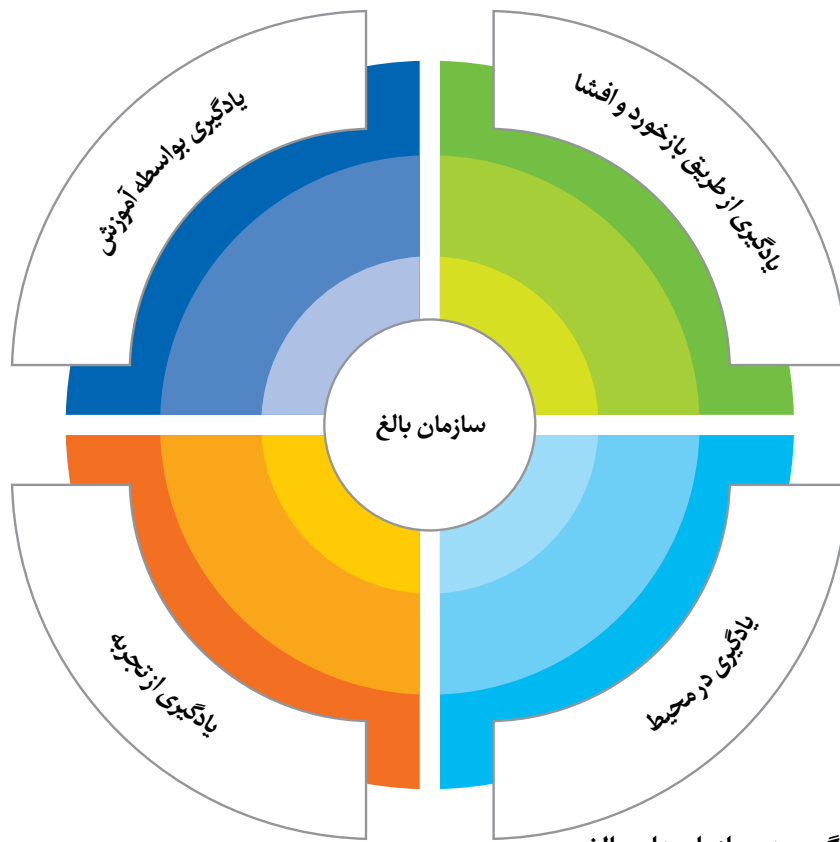
پروژه‌های کاری

◀ ۴. یادگیری در محیط

ابزارها و زیرساخت‌ها

کتابخانه‌ها و ویکی‌پدیا

داشبوردهای عملکرد کسب و کار



شکل ۱: مدل یادگیری در سازمان های بالغ

انجام می دهند و با یکدیگر ارتباط و پیوند می دهند، برخلاف روش های ساختار سنتی.

۲. شفافیت در تصمیم گیری

فرایندهای تصمیم گیری، شفاف و به خوبی مشخص شده است.

رهبران از تمرکز بر فرایندهای تصمیم گیری مبتنی بر پست سنتی فاصله می گیرند و نقش تسهیل کننده تصمیم گیری مشترک را ایفا می کنند.

۳. مدیریت بار کاری حاصل از همکاری

سازمان ها اثرات جانبی ناشی از بار کاری حاصل از تعامل و همکاری را بر رهبران، افراد با پتانسیل بالا و متخصصان حوزه خاصی مدیریت می کنند. سازمان ها، افراد در شرایط ریسک را شناسایی می کنند و تلاش می کنند تا بار کاری را بازتوزیع کنند.

یافته ها حاکی از آن است که سازمان ها در پایین ترین سطوح بلوغ، نسبت بالاتری از یادگیری به کمک آموزش و تجربه را در پیش می گیرند و بالغ ترین شرکت ها، ترکیب متوازنی از چهار نوع متد یادگیری را پیشنهاد می دهند.

• طرح سازمانی

طرح سازمانی، فرایند همسوسازی ساختار سازمانی، فرایندها، پاداش ها، شاخص ها و استعدادها با راهبرد کسب و کار است.

۱. ساختار ماتریسی

ساختار سازمانی می تواند برحسب شرایط سازمان، ماتریسی یا ساخت دیگری باشد. کارکنان اطلاعات را تسهیم می کنند، در انجام وظایف همکاری متقابل دارند و پروژه ها را به صورت همکاری گونه

می‌شود، مدل رهبری به خوبی در سازمان جاری و تبادل می‌شود، رهبران کسب و کار و منابع انسانی به طور منظم برای رشد رهبری، همکاری مبتنی بر اعتماد خواهند داشت. ساختارهای ماتریسی بر ساختارهای سنتی می‌چربد، مسیرهای رهبری قوی برای پست‌های کلیدی مشخص می‌شود.

● سازمان‌های بالغ در مدل رشد و توسعه رهبری
■ اعمال رهبری نظام‌مند
متدهای یادگیری افشا و بازخورد، یادگیری از تجربه، یادگیری از طریق آموزش، یادگیری در محیط برای توسعه و پرورش رهبران به کار گرفته می‌شود. ریسک‌پذیری تشویق می‌شود، دانش بسیار ارزشمند و سازگار برای بهره‌برداری

جدول ۱: ابعاد و مؤلفه‌های مدل رشد و توسعه رهبری در سازمان‌های بالغ و نابالغ

ابعاد مدل رشد و پرورش رهبری در سازمان	مؤلفه‌های هر بعد	سطح بلوغ اول	سطح بلوغ چهارم
فرهنگ سازمانی	▶ قوت فرهنگی ▶ وضع ارزش‌ها و باورهای محوری ▶ ریسک‌پذیری ▶ تسهیم‌دانش ▶ حمایت سازمانی ▶ هویت سازمانی شفاف ▶ جاری‌سازی مدل رهبری ▶ انگیزه رهبر	بسیار پایین	بسیار بالا
رهبری طراحی شده	▶ کاربست متد یادگیری از طریق افشا و بازخورد ▶ همکاری مبتنی بر اعتماد بین منابع انسانی و کسب و کار ▶ مشارکت رهبران کسب و کار ▶ یکپارچه‌سازی مدیریت کارراه ▶ حفظ کارکنان دارای پتانسیل بالا ▶ مسیر رهبری قوی	بسیار پایین	بسیار بالا
طرح سازمانی	▶ ساختار ماتریسی ▶ شفافیت در تصمیم‌گیری ▶ مدیریت بار کاری ناشی از همکاری و تعامل افراد	بسیار پایین	بسیار بالا

● اقدام‌های لازم در سطح بلوغ پایین

برای حرکت از سطح یک به دو، مدیران منابع انسانی و رهبران اقدامات زیر را انجام دهند.

■ ۱. ایجاد یک فرهنگ قوی

تعریف ارزش‌ها و هنجارهایی که راهبرد رهبری و کسب و کار را حمایت می‌کند (ارزش‌های رفتاری، شغلی، سازمانی و دانشی و... ارزش‌های محوری و کلیدی سازمان کدامند؟ برای مثال: نوآوری، یادگیری، انعطاف‌پذیری، مشتری‌مداری، صداقت و شفافیت).

تبادل و جاری‌سازی این ارزش‌ها به صورت سازگار، به عنوان بخشی از برنامه‌های توسعه یا پرورش همه رهبران. همسوسازی دیگر فرایندهای مدیریت استعداد، با ارزش‌های محوری سازمان.

■ ۲. تشویق به عمل در خصوص ارزش‌های محوری

و کلیدی سازمان

تشویق رهبران عالی سازمان، تا رفتارهای موردنظر را به صورت مشهود و سازگاری از خود به نمایش بگذارند. تقویت اصول و ارزش‌های سازمان، به واسطه کاربرد درامورات روزمره و فرایندهای مدیریت استعداد (شامل برنامه‌های توسعه، ارزشیابی یا گفتگوها و مکالمات عملکردی)، طراحی اقدامات ابتکاری یادگیری، پیرامون کاربرد عملی ارزش‌های محوری سازمان (برای مثال: نصب پلاکارد، نصب در محیط‌های تکرار و تأکید در فعالیت‌های کاری...).

■ ۳. تعریف هویت سازمانی واضح و شفاف

با رهبران سازمان در خصوص نحوه‌ای که می‌خواهند تصویر سازمان نزد مشتریان‌شان بازتاب دهد و جلوه کند، همکاری کنید (تصویر دلخواه خود از سازمانتان را که می‌خواهید مشتریان در ذهنشان ذخیره کنند، به کمک مدیران عالی سازمان ترسیم و عملیاتی کنید).

از این‌که رهبران عالی سازمان، برند سازمان و نحوه خلق ارزش برای مشتریان را به صورت منظم جاری‌سازی و تبادل می‌کنند، اطمینان یابید.

ایجاد ماژول‌هایی در برنامه توسعه رهبری که رهبران را

تشویق کند تا شایستگی‌هایی را تعریف و مشخص کنند که آنها را از رقبا متمایز می‌سازد.

■ ۴. تصمیم‌گیری شفاف

به کمک رهبران کسب و کار، قوانین و مقرراتی در خصوص نحوه تصمیم‌گیری در تیم‌ها تدوین کنید. قابلیت‌های رهبری مربوط به ارتباطات، شفافیت، و سازگاری و همسویی در تصمیم‌گیری را در برنامه‌های توسعه رهبری یکپارچه کنید. منابع و ابزارهای پشتیبانی‌کننده عملکرد و چک‌لیست‌های مرتبط را برای رهبران فراهم کنید که کمک می‌کند تا فرایندهای تصمیم‌گیری را تسهیل کنید.

■ ۵. بهره‌برداری از عناصر سازنده ساختارهای

ماتریسی

فرایندهای کاری اثربخش را مطابق ساختار ماتریسی و کاربردی بودنشان، برای سازمانتان در نظر بگیرید. با رهبران کسب و کار درباره این‌که چگونه عناصر ساختاری ممکن است در سازمان شما تسهیل‌کننده یا بازدارنده عملکرد کسب و کار و رهبری سازمان باشد، بحث و گفتگو کنید. برنامه آموزشی را به سمت توسعه مهارت‌های اطلاعاتی، تسهیم دانش، همکاری‌های بین وظیفه‌ای و فرهنگی هدایت کنید.

■ ۶. ارزیابی انگیزش رهبران

ارزش افزوده ایجاد شده توسط رهبران را برای کسب و کار تبادل و جاری‌سازی کنید.

مکالمات و گفتگوهای منظمی را با رهبران فعلی درباره سطح انگیزش‌شان برای رشد به عنوان رهبر داشته باشید. گفتگوهای مربوط به فرهنگ رهبری، توسعه کار راه و موضوعات مرتبط را با رهبران فعلی، در حال ظهور و با پتانسیل بالا تسهیل کنید.

منبع

Deck, M. (2017). High-Impact Leadership. Available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/audit/ca-audit-abm-scotia-high-impact-leadership.pdf>.

مدیریت دانش: تعاریف و مدل‌ها

◀ مجتبی عباسی قادی



● مقدمه

می‌شود. لذا بر این اساس، نقش مدیریت دانش به مسئله مهمی در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها، حل مسئله سازمانی و تحقق بخشیدن پتانسیل کامل سرمایه‌های سازمان تبدیل شده است.

● بسط فضای مفهومی مدیریت دانش

مدیریت دانش را تلاشی برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی می‌دانند؛ به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم‌گیری‌های یک سازمان دخیل هستند، به این ثروت دسترسی داشته باشند و همچنین از آن استفاده کنند. پیچیدگی مفهوم دانش و همچنین وجود رویکردهای مختلف درباره مدیریت دانش، باعث شده است تا نگرش واحدی در خصوص مدیریت دانش شکل نگیرد. لذا صاحب‌نظران مختلف از زوایای گوناگونی به آن نگریسته‌اند. در ذیل به برخی از این تعاریف اشاره می‌شود:

در جهان متغیر و پُرشتاب امروزی که تحولات محیطی، رشد روزافزون یافته و علم، دانش و فناوری را متأثر ساخته است، مدیریت بر سازمان‌ها بر اساس شرایط و مقتضیات محیطی معنا پیدا می‌کند. در این میان، مدیریت دانش عبارت است از اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش نهان به عیان در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی. مدیریت دانش، یکی از حیاتی‌ترین بهبود عملکرد کارکنان، موفقیت یا شکست مدیران و مزیت رقابتی سازمان‌ها در هزاره سوم توسعه است.

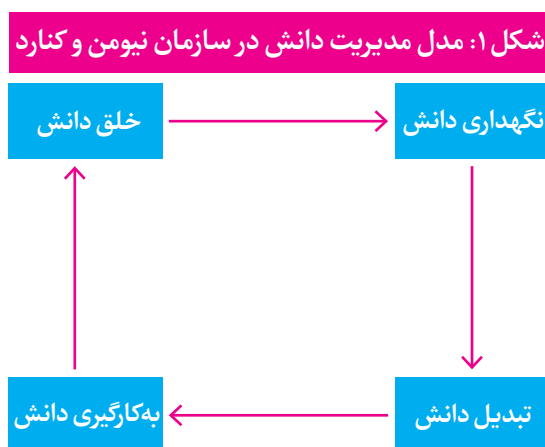
مروری بر سوابق نظری و تجربی مرتبط با موضوع، نشان می‌دهد که توازن بین دانش و دیگر منابع تولید، به نفع دانش در حال تغییر است؛ به طوری که دانش در مقایسه با سرمایه‌هایی نظیر: مالی، مادی و انسانی، مهم‌ترین عامل تعیین استاندارد زندگی شغلی قلمداد

که فعالیت‌های مدیریت دانش را انجام می‌دهند، لازم است که این فعالیت‌ها را در امور روزانه‌شان نیز اجرا کنند. يك سازمان دانش را فرا می‌گیرد، می‌آفریند و با مقاصد و روش‌های مختلف، به ایجاد ساختار آن اقدام می‌کند. (جشنی، ۱۳۸۷)

● مدل‌ها و فرایندهای مدیریت دانش

در خصوص مدیریت دانش، رویکردها و مدل‌های نظری مختلفی را صاحب‌نظران ارائه کرده‌اند که فرایندهای تحقق و عملیاتی‌شدن مدیریت دانش را در سازمان‌ها تبیین می‌کنند. در ادامه، به اجمال به هر یک از آنها پرداخته می‌شود:

■ مدل نیومن و کنارد^۶ (۱۹۹۳): از چهار فعالیت اصلی: خلق دانش، حفظ و نگهداری دانش، تبدیل و انتقال دانش و به‌کارگیری دانش تشکیل شده است.



مدل نوناکو و ناکوچی^۷ (۱۹۹۵): بر تبدیل و انتقال دانش سازمانی، از دانش ضمنی به دانش صریح تأکید دارند. این فرایند تکرار شونده، از طریق شبکه غیررسمی از روابط سازمانی از سطح فردی شروع می‌شود و سپس به سطح گروهی و در نهایت به سطح سازمانی ارتقا می‌یابد. در نتیجه باعث انباشتگی دانش و نوآوری و یادگیری سازمانی می‌شود.

■ مال هوترا^۱ (۲۰۰۰): مدیریت دانش را فرایندی می‌داند که به واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش) کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند.

■ لین و لی^۲ (۲۰۰۵): مدیریت دانش را مراحل کسب، تسهیم و به‌کارگیری دانش ضمنی و عینی به عنوان دارایی سازمانی برای تشویق نوآوری و توسعه عملکرد تعریف کرده‌اند.

■ علوی و لیندندر^۳ (۲۰۰۱): مدیریت دانش را فرایند خاص سازمانی و سیستمی برای کسب، سازماندهی، نگهداری، کاربرد، پخش و خلق دوباره دانش صریح و ضمنی کارکنان، برای افزایش عملکرد سازمان و ارزش آفرین تعریف کرده‌اند.

■ حسن‌علی^۴ (۲۰۰۲): مدیریت دانش را به عنوان مجموعه‌ای پدیدار شده از استراتژی‌ها و راهکارها برای خلق، نگهداری و استفاده دارایی‌های دانش (شامل افراد و اطلاعات) تعریف می‌کند که اجازه می‌دهد دانش در زمان مناسب و به افرادی که نیاز دارند جریان یابد؛ به طوری که آنها بتوانند از این دارایی‌ها برای ایجاد ارزش بیش‌تر در شرکت استفاده کنند.

■ مدهاوم و گروور^۵ (۱۹۹۸): دو تعریف ذیل را برای مدیریت دانش در نظر می‌گیرند: مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارکنان دانش و ایجاد تسهیلات برای آنها با توجه به استراتژی سازمان است تا توانایی آنها برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات، از طریق معنابخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده شود. علاوه بر آن؛ مدیریت دانش، مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به اکتشاف، ایجاد، سازماندهی، انتشار و استفاده دانش است.

با توجه به تعاریف فوق مرتبط با مدیریت دانش، هدف مدیریت دانش، ایجاد ارزش برای سازمان است که شامل فعالیت‌هایی مانند: تولید و خلق دانش، تسهیم دانش و استفاده از دانش است. بیش‌تر کارکنان سازمان

1. Malhotra
2. Lin and Lee
3. Alavi and Leidner
4. Hasanali
5. Madhavi, R. and Grover

6. Newman & Conurd
7. Nonaka & Takeuchi

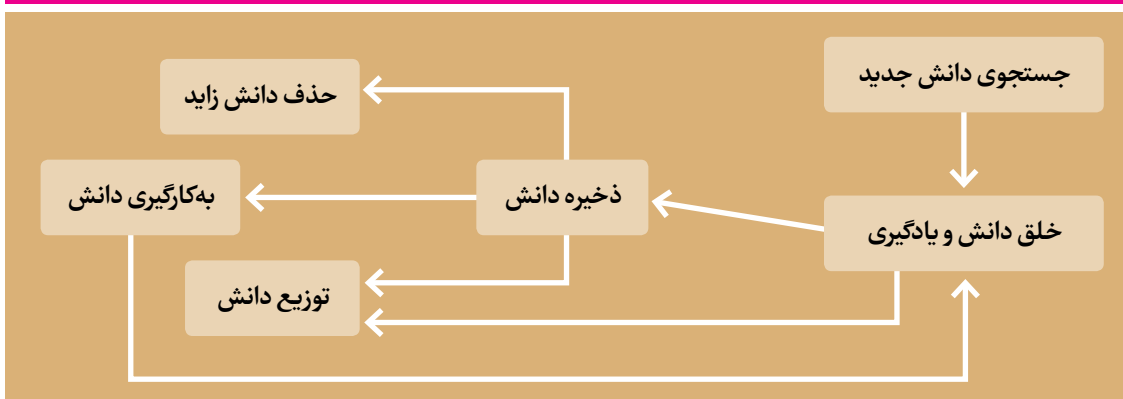
شکل ۲: مدل مدیریت دانش در سازمان نوناکو و ناکوچی

صریح	به	ضمنی
خروجی سازی	اجتماعی سازی	ضمنی
ترکیب	درونی سازی	به
		صریح

■ مدل استیو هالس^۱ (۲۰۰۱): بر روی فرایندهای مدیریت دانش تأکید دارد. مدل هالس، شش استراتژی: جستجوی دانش جدید، خلق دانش و یادگیری، ذخیره سازی دانش، توزیع دانش، حذف دانش های زاید (دورریختن) و به کارگیری دانش را برای مدیریت دانش در نظر می گیرد.

1. Hales

شکل ۳: مدل مدیریت دانش در سازمان استیو هالس



■ مدل لین ولی (۲۰۰۵): فرایند مدیریت دانش را در سه بعد: کسب دانش، تسهیم دانش، اعمال یا به کارگیری دانش طبقه بندی کردند.

شکل ۴: فرایندهای مدیریت دانش لین ولی

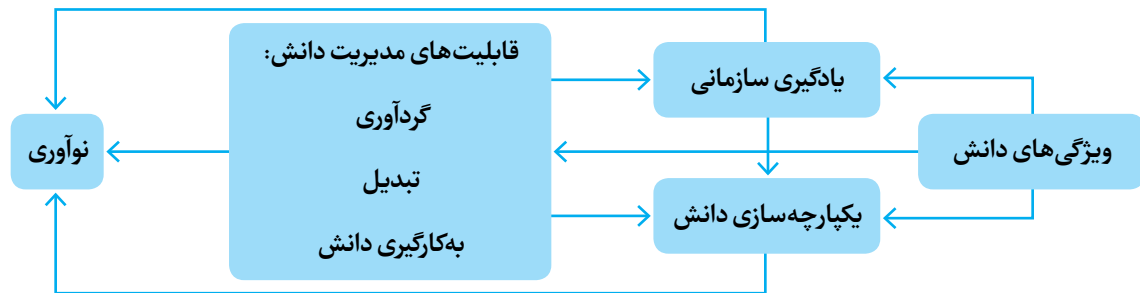


شامل گردآوری، تبدیل و به کارگیری به نوآوری در محصول و فرایند منجر خواهد شد.

مدل ترزا و همکاران^۱ (۲۰۰۶): در مطالعات و بررسی های خود به این نتیجه دست یافتند که ظرفیت های دانش

1. Teresa & et al

شکل ۵: فرایندهای مدیریت دانش ترزا و همکاران



خود را در متون مدیریتی باز کرده است.

نتیجه‌گیری

امروزه تحولات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و نظامی بر اساس تحولات و دگرگونی‌های محیطی رقم می‌خورد و بر این اساس، توجه به تغییرات محیط بیرونی در کنار ابعاد درونی، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. مدیران با بهره‌گیری از یادگیری مهارت‌ها و دانش روز، تأثیرات محیط را در جهت تأثیرات منفی محیط بر سازمان‌ها کاهش و اثرات مثبت را افزایش می‌دهند. در این بین مدیریت دانش، فرایند نظام‌مند منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوری‌های اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می‌گیرد تا سرمایه‌های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، به‌کارگیری و تسهیم کند. این دارایی‌ها شامل پایگاه‌های اطلاعاتی، اسناد، سیاست‌ها و رویه‌ها می‌شود.

علاوه بر این، هم دانش آشکار و هم دانش ضمنی کارکنان را در برمی‌گیرد و از روش‌های متنوع و گسترده برای تصرف، ذخیره‌سازی و تسهیم دانش در داخل یک سازمان استفاده می‌کند. لذا امروزه مدیریت دانش سازمانی و فرایندهای آن را، به مثابه یک راهبرد ضروری و آینده‌نگر به منظور کسب مزیت رقابتی و حفظ بقا و بهبود عملکرد فردی و سازمانی و به طور کلی تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده در محیط‌های پویا و به شدت تغییرپذیر می‌دانند و سازمان‌ها به منظور دستیابی به مزایای آن، برای پیاده‌سازی مدیریت دانش تلاش می‌کنند.

در نهایت، می‌توان بیان داشت که مدیریت دانش به عنوان یکی از موضوعات جالب و چالش‌برانگیز علم مدیریت در هزارهٔ جدید است. به گونه‌ای که دامنه، کاربرد و استفاده از آن گسترده شده و به عنوان حوزه‌ای میان‌رشته‌ای جای

منابع

- جشنی، شمس‌الله (۱۳۸۷)، تقدم با کدامیک؟ سازمان یادگیرنده یا مدیریت دانش، تهران، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، شماره ۱۹۸.
- Alavi, M; and Leidner, D. E. (2001)., Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues, MIS Quarterly, 25 (1): 107-136.
- Hasanali, F.(2002)., Critical Success Factors of Knowledge management, APQC, 2002, available at: www.infotoday.com.
- Hales, S.,(2000)., Better understanding knowledge for personal business success, Available at: www.insighting.co.uk
- Madhavam. R. and Grover. R. (1998)., From Embedded Knowledge to Embodied Knowledge: New Product Development as Knowledge Management. Journal of Marketing, 62(4): 1-12.
- Malhotra, Y. (2000)., Fron information management to knowledge management, Available at: www.brint.com/papers/kmebize.
- Newman, B. Conard, D. (1999)., The knowledge management forum. Avai--hale at: www. Km-forum.org
- Nonaka, I . Takeuchi, H. (1995)., "The knowledge creating company, New York": Oxford University Press.
- Lin, Hf., Lee, GG(2005)., Impact of organizational learning and knowledge management factors on e-business adoption. Manage Decis. 43 (2): 88-171.
- López-Nicolás, C., and Meroño-Cerdán, Á. L. (2011)., Strategic knowledge management, innovation and performance. International journal of information management, 31(6): 502-509.
- Teresa L., Ju, Chia-Ying Li, Tein-Shiang Lee.,(2010)., A contingency model for knowledge management capability and innovation, Journal of Industrial Management & Data System, 106(6): 855-877.

امیررضا هنرآوازی

کارشناس اعتبارات و تسهیلات تهران بزرگ

تهیه و تنظیم: سمیه قاسم‌پور

معرفی سرمایه انسانی



الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

امیررضا هنرآوازی هشتم و متولد مرداد ۱۳۶۰. در شهر تهران زمینی شدم. شهری که خیلی اوقات در هنگام دور دور کردن در آن، خاطرات کودکی ام را دنبال می‌کنم. خاطراتی که برمی‌گردد به زمان تحصیلات ابتدایی من. در سن نوجوانی چند سالی را در شهر قدس، روزهای خوش زندگی را به همراه خانواده ادامه دادیم و دوران تحصیلی راهنمایی و آموزش متوسطه را در آنجا سپری کردم و بعد از آن به کرج نقل مکان کردیم. مهاجرت، خوبی‌ها و بدی‌های خودش را دارد؛ از خوبی‌های آن می‌توان به آشناشدن با طیف بیش‌تری از مردم و پیدا کردن دوستان بیش‌تر یا شناختن نقاط جغرافیایی بیش‌تر اشاره کرد. بدی‌هایش هم بی‌خیال! چون این‌جا فقط قصد دارم شاد حرف بزنم و انرژی منفی جاری نکنم.

اگر اشتباه نکنم، در سال ۱۳۸۶ در دانشگاه پیام‌نور شروع به خواندن حسابداری کردم، با توجه به این‌که قبلاً در آموزشگاه‌های خصوصی مدرک دیپلم حسابداری کسب کرده بودم، علاقه‌مند به ادامه تحصیل در این رشته بودم. ولی متأسفانه به دلایلی بعد از گذشت یک ترم انصراف دادم و در سال بعد در دانشگاه آزاد اسلامی کرج مشغول به ادامه تحصیل در رشته روان‌شناسی، گرایش مشاوره و راهنمایی شدم.

تحصیل در این رشته برایم خیلی متفاوت از حسابداری بود؛ چون هم با فضای کاری‌ام فرق داشت و هم در دانشکده روان‌شناسی (مشاوره و راهنمایی) کل تعداد آقایان دو رقمی نمی‌شد و دیگر دانشجویان این دانشکده را بانوان تشکیل می‌دادند. به لطف الهی، این سعادت نصیبم شد که یکی از همین بانوان محترم و

فرهیخته سرزمینم به من افتخار دهد که بتوانم در ادامه مسیر زندگی، روزهای خوب و بدم را در کنارش باشم و نیز بتوانم در روزهای سخت برایش تسکین و روزهای شاد را شادتر کنم. ترم دوم دانشجویی بودیم که با همسرم آشنا شدم و بعد از گذشت چند ماه در مرداد ۸۸ با اجازه خانواده به عقد هم درآمدیم و با توکل به حضرت حق، زندگی مشترک را در کنار خانواده آغاز کردیم. در شهریور ۸۹ به خانه خودمان رفتیم و این بار زندگی جدید دو نفره را با رهنمودهای خانواده و بزرگان ادامه دادیم تا این‌که در سال ۹۱ هر دو در رشته تحصیلیمان در مقطع کارشناسی فارغ‌التحصیل شدیم.

ثمره زندگیمان، غیر از تجربیات تلخ و شیرین، یک



فرزند پسر است به نام رادین. رادین، متولد فروردین ۱۳۹۴ است. پسری از جنس پنبه! آخر هم موهایش فرفری و نرم است و هم لپ‌هایش و هم احساسات و عواطفش. پسری با حس بزرگ بودن و مرد بودنش، ناراحتش می‌کند اگر به او بگویی بچه. پسری که در اوج شکم‌بودن، عواطف و احساساتش از او سبقت می‌گیرد و حاضر می‌شود خوراکی‌هایش را با دیگران تقسیم کند. با آمدن رادین، عطر و بوی خوش زندگی دو نفره ما شدت بیش‌تری گرفت و زندگی جدید خانواده امیررضا هنراوازی شروع شد.

■ (ب) زندگینامه شغلی

کار بنده در صندوق قرض‌الحسنه شاهد، از آبان ۱۳۸۱ شروع شد که در آن زمان طرح بیمه تکمیلی خانواده‌های شاهد با نام طرح شفا انجام می‌شد و بنده نیز با سمت کمک‌کارشناس درمان در ستاد مرکز مشغول به کار شدم. در سال ۸۴ با توجه به خاتمه یافتن طرح شفا و ادغام بنیاد شهید انقلاب اسلامی با بنیاد جانبازان، واحد سرپرستی قرض‌الحسنه شهرستان‌های کرج نیز ایجاد شد که بنده جهت ارائه خدمت به آن سرپرستی رفتم که دوباره در ابتدای سال ۱۳۹۸ با توجه به صلاح‌دید سیستم اداری، در منطقه تهران بزرگ مشغول به خدمت هستم.

از آن جایی که همیشه دوست داشتم خیلی متکی به دیگران نباشم و به اصطلاح روی پای خودم بزرگ شوم و از پس امور خودم برآیم، از دوران نوجوانی سعی می‌کردم اوقات فراغت تابستانی یا حتی شب‌های نزدیک به سال جدید را که زمان فراغت بیش‌تری داشتم، معمولاً با کارکردن بگذرانم. از فروشندگی در بوتیک گرفته تا غرفه‌داری در فروشگاه تعاونی مصرف کارکنان بنیاد شهید و... یک دوره چند ماهه، مابین گرفتن دفترچه سربازی تا اعزام برای خدمت را نیز در بنیاد شهید هفت‌تیر، واحد جمع‌آوری آثار شهدا نیز مشغول به کار بودم.

در این هجده سال سابقه کاری، با توجه به نیازهای سیستم اداری و توانایی‌های فردی و تجربیات شغلی، به علاوه پست‌های قبلی که ذکر کردم، پست‌های دیگری را نیز عهده‌دار شدم؛ از جمله کارشناس اداری و پشتیبانی،

کارشناس اعتبارات و تسهیلات و...

تجربیات دوران کاری‌ام، بیش‌تر نشئت‌گرفته از تجربیات پیشکسوتان بنیاد شهید و ایثارگران است، در جهت ارائه خدمتی شایسته و بایسته که در شأن و منزلت جایگاه بزرگ خانواده ایثار و شهادت باشد و سعی و تلاش برای بهتر به ثمر رسیدن این مهم.

از آن‌جا که پدر بزرگوارم، توفیق این را داشت که از ابتدای تأسیس بنیاد شهید انقلاب اسلامی در این نهاد که افضل نهادهاست، مشغول خدمت به خانواده بزرگ ایثار و شهادت باشد، تجربیات بسیاری را به من انتقال داد تا الآن که این سعادت نصیب من شد تا بتوانم در خدمت عزیزانی باشم که فداکاری‌هایشان باعث افتخار و سربلندی ما و رضایتشان باعث سعادت‌مندی و عاقبت به‌خیری ما می‌شود.

یکی از این تجربیات ارزشمند پدرم، این است که

از این اوقات را می‌گیرد، مطالعه و شرکت در کلاس‌های آموزشی را هم دوست دارم.

در خصوص بزرگ‌ترین کاری که انجام دادم و هنوز هم به آن افتخار می‌کنم، این است که در هر زمان آدم فکر می‌کند کاری که در دست دارد بزرگ‌ترین کار است، پس نسبت به دورانی که در آن هستیم، کارهای بزرگ فرق دارد.

در خصوص بزرگ‌ترین کاری که انجام دادم، با توجه به این ضرب‌المثل که «کار نیکوکردن از پرکردن است»، برای انجام کار درست در زمان درست باید تمرین و ممارست داشته باشیم تا بتوانیم موفقیت را تجربه کنیم. داشتن روحیه جهادی، پُرانرژی بودن و خلق راهکارهای مختلف برای انجام امور، از جمله نکات خوب من است.

■ (د) حرف‌های خودمانی به همکاران

حرف خودمانی که چه عرض کنم، بهتر است بگویم خیلی خودمانی! دوستان و همکاران عزیزی که بخشنامه‌های اجرایی برای امور جاری قرض‌الحسنه و خدمات‌رسانی به جامعه هدف را می‌نویسند، بخشنامه‌ها را به نحوی قلم بزنند که بتوان آنها را به نفع خانواده‌ها خواند تا کمک‌رسانشان باشیم.

دوستان و عزیزانم که بخشنامه‌های اداری و رفاهی را برای کارکنان می‌نویسید و اجرا می‌کنید، خواهشمندم که بخشنامه‌ها را با دقت و ذکاوت خاصی بنویسید و اجرا کنید تا خدای نکرده منافع همکاران و دوستان پیشکسوت و جدیدمان در خطر نیفتد.

این دنیا پر است از درس‌های آموزنده؛ در همین چند وقت اخیر دیدیم که چگونه بیماری منحوس کرونا ما را از همه و همه را از ما دور کرد، یا این‌که در زلزله اخیر چگونه بی‌خیال مال دنیا شدیم و جانمان را نجات دادیم. این‌ها نشان دادند که نه کسی با ما می‌ماند و نه دارایی برایمان می‌ماند؛ پس مهربان بودن و خیربودن را بیش‌تر تمرین کنیم تا عادت شود؛ چون تنها توشه راهمان، دعای خیر دیگران است.

خیلی پُرحرفی کردم. تک‌تک شما عزیزان را دوست دارم. امیدوارم روزگارتان خوش و جانتان سلامت باشد.



می‌گفت: «تا جایی که می‌توانی و سازمان به مشکل نمی‌خورد، بخشنامه را به نفع خانواده تفسیر کن.»

■ (ج) برنامه‌های آتی و حرف‌های ناگفتنی

هدف کاری‌ام این است که در هر پست و جایگاهی که هستم، بتوانم رضایت جامعه همکاری و جامعه هدف را که در خدمتشان هستم، جلب کنم. البته نمی‌شود رضایت صددرصدی را به دست آورد، ولی می‌توان برایش تلاش کرد.

هدفم در زندگی شخصی این است که فرزندی خوب برای پدر و مادر، همسری خوب برای شریک و همراه زندگی‌ام و پدری خوب برای رادین باشم که برای این اهدافم تلاش می‌کنم.

اوقات فراغتم را سعی می‌کنم با بازی کردن با رادین و همصحبتی با همسر یا دیدار پدر و مادرهایمان بگذرانیم. البته فضای مجازی و بازی‌های آنلاین معمولاً قسمتی

حبیب ساور علیائی

رئیس منطقه

استان گلستان



■ الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

حبیب ساور علیایی، فرزند اکبر، متولد ۳۰ شهریور ۱۳۵۴ در یکی از شهرهای بسیار زیبای شمال کشور، شهرستان گرگان، که شاید نامش و تمام جاذبه‌های زیبای طبیعی‌اش در زیر سایه شهرهای استان مازندران و گیلان قرار گرفته باشد، متولد شد. او دارای فوق لیسانس مدیریت و هم‌اکنون رئیس منطقه استان گلستان است. در ادامه با ایشان بیش‌تر آشنا می‌شویم.

حبیب می‌گوید: «خانواده‌ام در روستا سکونت دارند. مادرم خانه‌دار و پدرم کشاورز است. سه خواهر و چهار برادر دارم و یکی از برادرانم جانباز است. از سال ۱۳۷۴ الی ۱۳۷۶ مشغول خدمت سربازی بودم و در سال ۷۷ در کنکور سراسری در رشته مدیریت پذیرفته و در سال ۸۱ فارغ التحصیل شدم. در سال ۹۱ در مقطع کارشناسی ارشد، رشته مدیریت مالی ادامه تحصیل دادم و در سال ۹۳ فارغ التحصیل شدم.»

ساور علیائی از تأهل خود می‌گوید: «در سال ۱۳۸۱ ازدواج کردم. بابت داشتن همسری همراه و مهربان، همیشه شکرگزار هستم و از زحمات و همراهی همسرم تشکر می‌کنم. ماحصل این ازدواج، دو پسر به نام‌های یاسین پانزده ساله و طاهّا چهار ساله است.»

■ ب) زندگینامه شغلی

«خدمت به خانواده‌های محترم شاهد و ایثارگر، اولین تجربه شغلی من بوده است که امیدوارم مورد قبول خداوند متعال و رضایت خانواده‌های محترم شاهد و ایثارگر واقع شود. بنده از سال ۸۰ تا ۸۱ در بنیاد شهید و امور ایثارگران مشغول به فعالیت بودم و از سال ۸۱ الی ۹۲ در صندوق شاهد به عنوان کارشناس مالی و از ۹۲ تاکنون

به عنوان رئیس منطقه در حال خدمتگزاری هستم.» درباره موانع و مشکلات شغلی می‌گوید: «موانع و مشکلات شغلی وجود ندارد؛ فقط یکسری مسائلی است که اگر برای یک کارمند فراهم باشد، با انگیزه و آرامش خاطر بیش‌تری می‌تواند کار کند؛ مثل مسکن، امنیت شغلی و... البته با درایت و مدیریت خوب جناب آقای دکتر کریمی و همکارانم در ستاد مرکزی، شاهد چند کار خلاقانه و نو در صندوق شاهد بوده‌ایم که این خود سبب ایجاد انگیزه و علاقه‌مندی و ارتباط خوب کارمندان با مدیرعامل محترم صندوق شاهد شد و زمینه‌ای فراهم آورد تا کارکنان به راحتی و صمیمانه با ایشان صحبت کنند و به بیان نظرات و پیشنهادات خود بپردازند. از آن جمله می‌توان به جلسه مشترک همکاران و خانواده‌های آنان در سفر زیارتی مشهد مقدس و بیان نظرات و پیشنهادات و همچنین طراحی خلاقه دفترچه مسابقه و نشریه طلوع حسنه شاهد اشاره کرد.»

ساور علیائی از انتظاراتش می‌گوید: «به نظرم انتظارات



شغلی برای همه کارکنان به نوعی یکسان است؛ احساس امنیت، آرامش، ارتقای شغلی و قدردانی و ارج نهادن به فعالیت‌ها که خود عامل انگیزشی مهمی محسوب می‌شود و در نظر بسیاری از کارکنان، حتی قدردانی از آنان، خود پاداش بزرگی است؛ این‌ها از جمله مواردی است که می‌توانم به آن اشاره کنم و همکارانم نیز در سخنانشان به این موارد پرداخته‌اند.»

■ ج) برنامه‌های آتی و حرف‌های ناگفتنی

«مهم‌ترین برنامه من که بیش‌ترین سعی و تلاشم را خواهم کرد، فراهم ساختن زندگی بهتر همراه با آرامش بیش‌تر برای خانواده‌ام است. در حال حاضر خدا را شاکرم به خاطر داشتن همسری فهیم و دلسوز که با تلاش و همراهی ایشان به آنچه تاکنون مدنظرمان بوده است، رسیده‌ایم. هدف چیزی است که رسیدن به آن از اولویت‌های زندگی‌مان است؛ چیزی است که وقتی به آن فکر می‌کنیم، شوق و انگیزه وجودمان را فرا می‌گیرد؛ چیزی که به ندرت از فکرش بیرون می‌آییم. هدف با خود انرژی مثبت به همراه دارد و قطعاً هر کسی در زندگی، اهدافی را برای خود تعریف می‌کند. برای من و همسرم، بزرگ‌ترین هدف، برنامه‌ریزی برای موفقیت فرزندانمان است.»

درباره گذراندن اوقات فراغت می‌گوید: «بیش‌ترین زمان اوقات فراغتم را با خانواده‌ام سپری می‌کنم که این خود سبب آرامش روحی و روانی برای من و تمامی اعضای خانواده‌ام

می‌شود. همچنین به مطالعه و ورزش نیز می‌پردازم.»
درباره این سؤال که بزرگ‌ترین کاری که انجام دادید و الآن هم وقتی به آن فکر می‌کنید، حس غرور به شما دست می‌دهد، چیست، گفت: «خدمت به خانواده‌های محترم شهدا و ایثارگران و حل کردن مشکلات آنها، فضیلت بزرگی به شمار می‌رود که قطعاً در تمام دوران زندگی‌ام نسبت به آن حس غرور خواهم داشت.»

■ د) حرف خودمانی به همکاران

«برای تک تک همکارانم و خانواده‌های محترم آنان، آرزوی سلامتی و عاقبت به خیری دارم و سخن آخر این‌که از دیروز پیاموز، برای امروز زندگی کن و امید به فردا داشته باش.»



■ الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

محسن سراوانی راد در ۳۰ شهریور ۱۳۶۱ در شهرستان زابل، شهری دارای پیشینه تاریخی گسترده و زادگاه پهلوانان اساطیری ایران باستان متولد شده است. او مدرک کارشناسی ارشد علوم اقتصادی دارد و هم‌اکنون در سیستان و بلوچستان مشغول خدمت به خانواده معزز ایثارگران است. در ادامه گفتگو، با ایشان بیش‌تر آشنا می‌شویم. محسن می‌گوید: «دوران کودکی‌ام همانند دیگر همسن و سالانم، به بازی و شیطنت در کوچه‌خاکی‌های محله پاسداران زابل سپری شد. پس از دوران تحصیل و اخذ مدرک دیپلم، به خدمت مقدس سربازی اعزام شدم. در سال ۱۳۸۱ با توجه به انتقال پدرم که کارمند اداره ثبت احوال بود، محل زندگیمان از زابل به زاهدان تغییر یافت. در سال ۱۳۸۲ با شرکت در آزمون کنکور سراسری، در رشته کارشناسی مدیریت دولتی دانشگاه پیام‌نور واحد زاهدان قبول شدم. پس از وقفه‌ای طولانی از زمان اخذ مدرک کارشناسی، با شرکت در آزمون کارشناسی ارشد

در سال ۱۳۹۶، در رشته علوم اقتصادی، گرایش اقتصاد اسلامی در همان دانشگاه (پیام‌نور واحد زاهدان) پذیرفته و در تیر ۱۳۹۸ موفق به اخذ مدرک کارشناسی ارشد شدم.»

سراوانی از تأهل خود می‌گوید: «در سال ۱۳۸۳ و با گذشت یک سال از شروع تحصیلاتم در مقطع کارشناسی، در دانشگاه با همسر مهربانم که ایشان نیز دانشجوی رشته مدیریت بازرگانی همان دانشگاه بود، آشنا شدم و پس از گذشت یک سال از این آشنایی، در سال ۱۳۸۴ عقد و در سال ۱۳۸۵ با هم ازدواج کردیم. همسری که همیشه یار و یاورم بوده و با ورود او به زندگی‌ام، لحظات زندگی برایم پراز شادی و آرامش مضاعف شد. همسر من تحصیلاتش را ادامه داد و موفق به اخذ مدرک کارشناسی ارشد در رشته علوم اقتصادی شد. ثمره ازدواج ما، به لطف بیکران پروردگار، دو فرزند است: پسر امیرعلی که در سال ۱۳۸۹ و دختر فاطمه زهرا که در سال ۱۳۹۳ به دنیا آمد. این دو هدیه الهی، با آمدنشان، زندگی ما را بیش از



پیش شیرین کردند که همیشه شاکر خدای مهربان بابت این لطف و محبتش هستیم.»

■ (ب) زندگینامه شغلی

«در سال ۱۳۸۲ با ارائه درخواست به بنیاد شهید استان، به عنوان نیروی شرکتی با امور مالی بنیاد شهید همکاری خودم را آغاز کردم و در سال ۱۳۸۸ با پیشنهاد دوست و برادر عزیزم، جناب آقای وحدانی مقدم، رئیس محترم منطقه سیستان و بلوچستان، در صندوق شاهد استخدام شدم و در حال حاضر به عنوان کارشناس مالی، توفیق خدمتگزاری به خاندان مکرم شاهد و ایثارگر را دارم.»

■ (ج) برنامه های آتی و حرف های ناگفتنی

«برای هر شخصی این مهم است که چه در محیط زندگی و چه در محیط کار و تلاش، مورد توجه قرار گیرد و این توجه در محیط کاری، قطعاً باعث افزایش روحیه کاری و تلاش مضاعف کارمند می شود. البته جا دارد در این فرصت از مدیرعامل عزیز، جناب آقای دکتر کریمی، تقدیر و تشکر ویژه ای داشته باشم؛ چراکه از بدو ورود ایشان به مجموعه خدمت صندوق شاهد، در سایه مدیریت ایشان و همچنین توجه ویژه به مسائل رفاهی و معیشتی همکاران، شاهد این افزایش روحیه کاری هستیم.»

«آرزویم در محیط کاری این است که بتوانم برای خدمت به قشر عزیز شاهد و ایثارگر، حداکثر توان و

تلاشم را کماکان ادامه دهم تا لبخند رضایت بر لبان این ولی نعمت هایمان نقش ببندد؛ چراکه رضایت این عزیزان، موجب رضایت پروردگار، چه در دنیا و چه در آخرت می شود. در زندگی شخصی هم آرزو دارم خداوند نعمت سلامتی را از من و خانواده ام دریغ نکند تا بتوانیم در کنار هم با آسایش و آرامش و شادی، زندگیمان را سپری کنیم.»

«این که آیا تا امروز به اهداف مدنظرم رسیده ام یا خیر، باید بگویم خدا را شکر می کنم که با لطف بیکران او و توجه خاص اهل بیت عصمت و طهارت (ع)، در جایگاه کنونی قرار دارم، اما هر کسی در زندگی به دنبال رشد و ترقی است و من نیز از این امر مستثنی نیستم. دوست دارم که مدارج علمی بالاتر را کسب کنم و در کارم نیز روز به روز موفق تر باشم.»

«به نظرم بزرگ ترین کاری که تاکنون انجام داده ام و احساس غرور می کنم، همین توفیق خدمت در صندوق شاهد است؛ چراکه به عنوان عضوی کوچک از این مجموعه، توفیق حل کردن گوشه ای از مشکلات بهترین بندگان خدا نصیبم شده و این نیز به واسطه محبت بیکران خداوند و همچنین دعای خیر پدر و مادر عزیزم به بنده عطا شده است.»

«در پایان برای تک تک اعضای خانواده دوست داشتنی صندوق شاهد، آرزوی سلامتی و شادکامی دارم و امیدوارم همیشه لبخند شادمانی و رضایت بر لبانشان نقش ببندد.»

برترین خانواده سندوق

معرفی نازنین زهرا میرشفیعی

نازنین زهرا متولد ۱۳۸۴/۳/۲۶ فرزند همکار خوبمان جناب محمدرضا میرشفیعی از کارکنان شهری است.

ایشان در کلاس نهم مشغول به تحصیل است و از دانش آموزان موفق و ممتاز (معدل ۲۰) در مدرسه نمونه دولتی سعدی تهران است. نازنین جان از شش سالگی با علاقه و پشتکار فراوان شروع به فراگیری زبان انگلیسی کرده و تاکنون به بالاترین سطح زبان رسیده است.

نازنین زهرا در سال ۱۳۹۴ در مسابقات کشوری چرتکه شرکت می کند و موفق به کسب مقام اول چرتکه در استان تهران می شود و با توجه به پیشرفتی که در چرتکه به دست آورد، تصمیم گرفت تمامی دوره های چرتکه را کامل به پایان برساند. این دختر باهوش و پُراستعداد، از هنر غافل نشده و در این زمینه هم افتخارآفرین بوده و موفق به کسب رتبه اول منطقه ای (۴) در رشته مشاعره شده است. همچنین در زمینه موسیقی به دوره های آموزش گیتار می رود که در این زمینه هم پیشرفت چشمگیری داشته است. دختر نازنینمان، نازنین زهرا جان، تو ستاره درخشانی هستی که نور زیبایی، تلاش و موفقیت هایت دل پدر و مادرت و همچنین اطرافیان را روشن کرده است. الهی همیشه پُرنور و درخشان در تمامی مراحل زندگی ات بتابی.





● مقدمه

رکن بنیادی جامعه است که در شرایط مختلف، در تأثیر و تأثر متقابل با فرهنگ و عوامل اجتماعی است. جامعه در صورتی سالم خواهد بود که از خانواده سالم برخوردار باشد؛ به طوری که یکی از عوامل سعادت یا سقوط جامعه را می‌توان در چگونگی خانواده‌ها دید.

خانواده یکی از مهم‌ترین نهادهای اولیه و حیاتی بشر است که تثبیت و تضمین سلامت فرد و بقای جامعه در این کانون شکل می‌گیرد. افراد هر جامعه نه تنها از نظر جسمی و زیستی، بلکه از نظر عاطفی، روانی و شخصیتی نیز تحت تأثیر خانواده قرار دارند؛ چرا که نهاد خانواده جایگاهی است که فرد می‌تواند با تکمیل شخصیت خویش، آماده پذیرش نقش‌های اجتماعی شود.

ازدواج، عامل پیدایی خانواده است و خانواده از دیدگاهی، نشان یا نماد اجتماعی شمرده می‌شود و برآیند یا انعکاسی از کل جامعه است. در یک جامعه منحل، خانواده نیز خودبه‌خود منحل خواهد بود. بالعکس در سلامت جامعه، سازمان‌های آن از جمله

یکی از مهم‌ترین عواملی که بر بقا، دوام و رشد خانواده اثر می‌گذارد، روابط سالم و مبتنی بر سازگاری و تفاهم بین اعضا، به خصوص زن و شوهر است. روابط زناشویی رضایت‌بخش، زیربنای عملکرد خوب خانواده است که باعث رشد شایستگی و افزایش توانایی سازگاری و انطباق در بین اعضای خانواده می‌شود. روابط زناشویی کارآمد، می‌تواند منبع مهمی برای سلامت جسمی و روانی زوجین باشد و می‌توان گفت که کارآمدی این روابط، جنبه مهمی از زندگی خانوادگی است که سلامت روان شناختی و بهزیستی افراد را شکل می‌دهد.

● نهاد خانواده و اهمیت آن

خانواده از ابتدای تاریخ تاکنون، در بین تمامی جوامع بشری به عنوان اصلی‌ترین نهاد اجتماعی، زیربنای جوامع و منشأ فرهنگ‌ها، تمدن‌ها و تاریخ بشر بوده است. خانواده، مؤثرترین عامل انتقال فرهنگ و

خانواده نیز از سلامت برخوردار خواهد بود. اما به محض تکوین، خانواده نیز همچون هر سازمان اجتماعی دیگر، بر زمینه اجتماعی خود اثرگذار خواهد بود. هرگز نمی‌توان انتظار داشت که جامعه‌ای سالم باشد و حال آن‌که فرزندان ناسالم از درون خانواده بیرون می‌آیند. لذا نقش خانواده به عنوان کوچک‌ترین واحد اجتماعی یا کارکردهای مختلف آن، می‌تواند هم در جنبه مثبت آن، یعنی ایجاد کانون آرامش و هم در جنبه منفی‌اش، یعنی ایجاد آسیب اجتماعی، بسیار مهم و تأثیرگذار باشد.

● رضایت زناشویی

رضایت زناشویی به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های تعیین عملکرد خانواده است که طی آن زن و شوهر از ازدواج با یکدیگر و با هم بودن احساس شادمانی و رضایت می‌کنند.

در این راستا تعدادی از پژوهشگران، رضایت زناشویی را احساس عینی خوشنودی، رضایت انطباق بین همسران و همچنین لذت بردن زن و شوهر از تمامی روابط دانسته و برخی دیگر آن را به عنوان ارزیابی ذهنی فرد از آن رابطه و سازگاری درونی و بیرونی زن و مرد در موقعیت‌های مختلف زندگی، جهت ایجاد تفاهم دو جانبه بین آنها تعریف کرده‌اند.

ازدواج و زندگی زناشویی مستلزم سطح پایداری از سازگاری از جانب زوجین است و احساس رضایت از ازدواج، نقش مهمی در میزان کارکردهای بهنجار خانواده ایفا می‌کند. روابط زناشویی کارآمد می‌تواند منبع مهمی برای سلامت جسمی و روانی زوجین باشد و می‌توان گفت که کارآمدی این روابط، جنبه مهمی از زندگی خانوادگی است که سلامت روان شناختی و بهزیستی افراد را شکل می‌دهد.

در خانواده‌هایی که ارتباط میان اعضا و تعاملات داخل خانواده بر اساس نزدیکی و صمیمیت و تفاهم بین افراد استوار است، همه اعضا نسبتاً علیه فشارهای زندگی مقاوم و مصون هستند.

عملکرد خانواده با سلامت روانی اعضا ارتباط تنگاتنگی

دارد و ابعاد همبستگی، آرمان خانواده و ابراز وجود، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای سلامت روانی است. اولسون و همکاران^۱ (۱۹۸۹) معتقدند که رضایت افراد از رابطه، به کیفیت رابطه بستگی دارد. اگر در زندگی رابطه مطلوب بوده و با امید و انتظارات هماهنگ باشد، رابطه رضایت‌بخش است.

شواهد نشان می‌دهد که زوج‌ها به دلایل مختلف، از جمله کمبود در کفایت‌های عاطفی و هیجانی و عوامل متعدد دیگر (اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و...) برای برقراری و حفظ روابط صمیمی و درک احساسات طرفین به مشکلاتی برمی‌خورند که این عوامل باعث پایین آمدن احساس رضایت و خوشنودی از زندگی می‌شود.

● خودارزیابی

پرسشنامه رضایت زناشویی را اینریچ^۲ (۱۹۹۳) برای سنجش رضایت زناشویی طراحی و تدوین کرده است. این پرسشنامه پانزده سؤال دارد و براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، با دامنه پاسخ ۱ تا ۵ است. این پرسشنامه از دو خرده‌مقیاس ۱۰ و ۵ سؤالی تشکیل شده است.

خرده مقیاس ۱۰ سؤالی روابط زناشویی، مقوله ارتباطات و مقوله رابطه زناشویی را اندازه‌گیری می‌کند و شامل سؤالات: ۲، ۳، ۵، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵ می‌شود. علاوه بر آن، خرده مقیاس ۵ سؤالی نیز انحرافی آرمان‌گرایانه را اندازه‌گیری می‌کند و شامل سؤالات: ۲، ۴، ۶، ۹ و ۱۳ می‌شود. علاوه بر آن، سؤالات ۲، ۵، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴ کدگذاری معکوس (۵ تا ۱) می‌شود.

پس از تکمیل پرسشنامه، امتیازات را با هم جمع کنید. لذا تفسیر امتیازات حاصله به شرح ذیل است: الف) امتیاز بین ۱۵ تا ۲۵: بیان‌کننده میزان رضایت زناشویی در حد پایین است. ب) امتیاز بین ۲۵ تا ۵۰: بیان‌کننده میزان رضایت زناشویی در حد متوسط است و ج) امتیاز بالاتر از ۵۰: بیان‌کننده میزان رضایت زناشویی در حد بالاست.

1. Olson & et al

2. Inrich

پرسشنامه استاندارد ۱۵ سؤالی رضایت زناشویی اینریچ

سؤالات	کاملاً مخالف	مخالف	تاحدودی	موافق	کاملاً موافق
۱. من و همسرم یکدیگر را کاملاً درک می‌کنیم.	۱	۲	۳	۴	۵
۲. از ویژگی‌های شخصیتی و عادات همسرم راضی نیستم.	۵	۴	۳	۲	۱
۳. از این‌که در زندگی مشترکمان مسئولیت‌هایمان را خوب ایفا می‌کنیم، خوشحالم.	۱	۲	۳	۴	۵
۴. همسرم بدخلقی‌های من را در هر شرایطی درک کرده و با من همدردی می‌کند.	۱	۲	۳	۴	۵
۵. روابطم با همسرم رضایت‌بخش نیست و احساس می‌کنم مرا درک نمی‌کند.	۵	۴	۳	۲	۱
۶. ارتباط ما با یکدیگر نشان از یک موفقیت کامل دارد.	۱	۲	۳	۴	۵
۷. از نحوه تصمیم‌گیری‌ها درباره چگونگی حل و فصل اختلافات، بسیار خشنود هستم.	۱	۲	۳	۴	۵
۸. از وضعیت اقتصادی خانواده و نیز شیوه تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن، راضی نیستم.	۵	۴	۳	۲	۱
۹. ارتباط ما با یکدیگر، تمام نیازهای من را برآورده نمی‌کند.	۵	۴	۳	۲	۱
۱۰. از نحوه برنامه‌ریزی اوقات فراغت و صرف اوقات در کنار همسرم بسیار خوشحالم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۱. از نحوه ابراز عشق و احساسات و نیز رابطه زناشویی با همسرم بسیار خشنود هستم.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۲. از نحوه ایفای نقش و مسئولیت خود و همسرم به عنوان «والدین» راضی نیستم.	۵	۴	۳	۲	۱
۱۳. من از ارتباط با همسرم هیچ‌وقت احساس پشیمانی نکرده‌ام، حتی برای یک لحظه.	۱	۲	۳	۴	۵
۱۴. از اینکه وقتی را با بعضی از بستگان همسرم صرف کنم، لذت نمی‌برم.	۵	۴	۳	۲	۱
۱۵. نسبت به نحوه عملکردمان به باورها و ارزش‌های مذهبی، احساس خوبی دارم.	۱	۲	۳	۴	۵

منابع

اسماعیلی، سودابه (۱۳۹۵): اثربخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر رضایت زناشویی زوجین متقاضی طلاق، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، دوره ۹، شماره ۹۹ و ۱۰۰، صص ۲۲-۳۳.

● کاملی، محمدجواد (۱۳۸۶): بررسی توصیفی علل و عوامل مؤثر در آسیب اجتماعی طلاق در جامعه ایران با توجه به آمار و اسناد موجود، فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره سوم، صص ۱۸۰-۱۹۸.

● Fowers BJ, Olson DH. Enrich Marital Satisfaction Scale: A brief Research and Clinical Tool. J Fam Psychol. 1993; 7(2):176-85.

● رزاقی، نادر، اسلامی، مریم (۱۳۹۴): مطالعه کیفی علت‌های تعارض در خانواده، فصلنامه فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، سال دهم، شماره ۳۲، صص ۵۳-۷۲.

● ساروخانی، باقر (۱۳۸۰): مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده، تهران، انتشارات سروش، چاپ هشتم.

● عرب، سیدمحمد. ابراهیم‌زاده پزشکی، رضا. مروتی شریف‌آبادی، علی (۱۳۹۳): طراحی مدل فراترکیب عوامل مؤثر بر طلاق با مرور نظام‌مند مطالعه‌های پیشین، مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران، دوره ۱۰، شماره ۴، صص ۱۰-۲۲.

● عزیزی، امیر. اسماعیلی، رعنا. منشادی، سیدمسعود دهقان.

اثر تغذیه بر سلامت مغز و انتخاب رژیم غذایی مناسب

◀ عبدالعلی احمدزهی



وضعیت‌های مخرب مغزی نقش دارد، باید از رژیم غذایی ما تأمین شود. بنابراین خوردن غذاهای سرشار از امگا از قبیل آجیل، دانه‌ها و ماهی‌های چرب، برای ساختن و نگهداری از غشاهای سلولی حیاتی است. افزون بر این، با این‌که امگاها چربی‌های خوبی برای مغزتان است، مصرف طولانی‌مدت بعضی چربی‌ها، مثل ترانس (چربی بالابرنده کلسترول بد) و چربی‌های اشباع، می‌تواند سلامت مغز را به مخاطره بیندازد.

به علاوه، پروتئین‌ها و آمینواسیدها که مواد مغذی اصلی و اساسی برای رشد و بلوغ است، نحوه رفتار و احساسمان را کنترل می‌کند. آمینواسیدها حاوی مواد تشکیل‌دهنده‌ای برای انتقال‌دهنده‌های عصبی هستند. یعنی فرستنده‌های شیمیایی که سیگنال‌ها را بین نورون‌ها جابجا می‌کنند و مواردی از قبیل حال و حوصله، خواب، حواس و توجه و وزن را تحت تأثیر قرار می‌دهند. آنها یکی از دلایلی است که بعد از خوردن یک بشقاب بزرگ پاستا، احتمالاً احساس آرامش می‌کنیم یا این‌که بعد از یک وعده غذایی سرشار از پروتئین، احساس هوشیاری بیش‌تری داریم.

ترکیبات پیچیده‌ای از مخلوط‌ها در مواد غذایی می‌تواند سلول‌های مغزی را تحریک کند تا هورمون‌های سر حال‌کننده‌ای مانند نوراپی نفرین، دوپامین و سروتونین ترشح کنند. اما درک رفتار سلول‌های مغز مشکل است و آمینواسیدها بناست برای دسترسی محدود رقابت کنند.

یک رژیم غذایی متنوع، به حفظ ترکیب متعادل از فرستنده‌های مغزی کمک می‌کند و از این‌که حالتان زیادی به یک سمت و سوی خاص متمایل شود، جلوگیری به عمل می‌آورد. مانند بقیه اندام‌های بدن، مغزتان نیز از فواید یک تغذیه مداوم از ریزمغذی‌ها بهره‌مند می‌شود. آنتی‌اکسیدان‌های موجود در میوه‌ها و سبزیجات، مغز را برای مقابله با رادیکال‌های آزاد که باعث نابودی سلول‌های

یکی از اندام‌های بسیار حیاتی بدن انسان، مغز است. بیش‌تر فعالیت‌های روزمره‌مان، خواه و ناخواه نیازمند فعالیت مغز است و عملکرد ما در بسیاری از زمینه‌ها، به عملکرد مطلوب مغزمان بستگی دارد. یک مغز سالم با عملکرد خوب، نیازمند رژیم غذایی سالم و مغذی است تا بتواند در طول روز به نحو مناسب و مفیدی فعالیت کند. با انتخاب رژیم غذایی مناسب، عملکرد روزانه و سلامت سال‌های پایانی زندگیتان را بیمه کنید.

■ اهمیت و چگونگی تأثیر غذاها بر سلامت مغز

اگر همه رطوبت موجود در مغزتان را بیرون بکشید و ترکیب آن را از منظر تغذیه و مواد مغذی بررسی کنید، چه شکلی خواهد شد؟ عمده وزن مغز بدون آب را بی‌شک چربی‌ها تشکیل می‌دهند که چنین چربی‌هایی به لیپیدها نیز معروفند. مواد باقیمانده مغزتان را پروتئین‌ها و اسیدآمینه‌ها، به همراه مقدار کمی ریزمغذی‌ها و گلوکزها (قندها) تشکیل می‌دهد. البته مغز در حقیقت چیزی بیش از حاصل جمع صرف اجزای مواد مغذی تشکیل‌دهنده آن است. اما هر جزئی، اثر متمایزی بر عملکرد، رشد، حال و حوصله و خمودگی چهره و میزان انرژی حاصل از آن دارد. بنابراین بی‌حسی بعد از ناهار یا بی‌خوابی شب‌ها تا دیروقت، صرفاً می‌تواند نتیجه تأثیر غذا بر مغزتان باشد. معروف‌ترین چربی‌های موجود در مغز، امگا ۳ و ۶ است. این اسیدهای چرب ضروری که در پیشگیری از

برسیم، در زیر رژیم غذایی مناسبی را پیشنهاد می‌کنیم.

■ رژیم غذایی مناسب برای داشتن مغز سالم و دارای عملکرد بالا

مغز انسان اندامی به شدت وابسته به انرژی است و حدود بیست درصد از کالری بدن را استفاده می‌کند. بنابراین نیازمند مقدار فراوانی از غذاهای سالم است تا در طول روز بتوانید تمرکزتان را حفظ کنید. مغز همچنین نیازمند مواد مغذی خاصی است تا سالم بماند. اسیدهای چرب امگا ۳ به بازسازی و احیای سلول‌های مغز کمک می‌کند و آنتی اکسیدان‌ها استرس و تورم سلولی را کاهش می‌دهد که با اختلالات بیماری تحلیل برنده عصبی و پیری مغز ارتباط دارد. حال سؤال این است که برای این که مغز یک رژیم غذایی سالم و مناسب داشته باشد، چه غذاها و مکمل‌های جایگزینی را باید مصرف کنیم؟

● ۱. ماهی روغنی



این ماهی‌ها منبع اصلی اسیدهای چرب امگا ۳ هستند. امگا ۳ کمک می‌کند تا غشاهایی پیرامون هر سلول در مغز، از جمله سلول‌های مغزی ساخته شود. بنابراین آنها ساختار سلول‌های مغزی را بهبود می‌بخشند که در واقع نورون‌ها نامیده می‌شوند. یکی از مطالعات در سال ۲۰۱۷ دریافت که افرادی که سطح بالایی از امگا ۳ دارند، گردش خون آزادتری در مغز دارند. این پژوهشگران همچنین ارتباطی بین سطح امگا ۳ و توانایی اندیشیدن و مهارت‌های شناختی پیدا کردند. این یافته‌ها حاکی از آن است که خوردن غذاهای سرشار از امگا ۳، مانند ماهی روغنی می‌تواند عملکرد مغز را دوچندان کند. ماهی‌های چربی که سطح بالایی از امگا ۳ دارند، عبارتند از: «سالمون، ساردین، ماهی تونا و ماهی هرینگ». همچنین می‌توانید امگا ۳ را از سویاها، آجیل‌ها، دانه کتان و دیگر دانه‌های مقوی دریافت کنید.

مغز می‌شود، قوی می‌کند و مغزتان را قادر می‌سازد تا برای مدت زمان طولانی‌تری به درستی کار و فعالیت کند. به علاوه، بدون ریزمغذی‌های قدرتمندی نظیر ویتامین ب۶، ب۱۲ و فولیک اسید، مغزتان در برابر بیماری مغزی و زوال ذهنی آسیب‌پذیر خواهد بود. مقادیر کم مواد معدنی مانند آهن، مس، روی و سدیم نیز برای سلامت مغز و رشد شناختی اولیه ضروری است. برای این که مغز بتواند به طور مؤثر این مواد مغذی ارزشمند را تبدیل و سنتز کند، به مقدار زیادی سوخت نیاز دارد. با این که مغز انسان فقط حدود دو درصد از وزن ما را به خود اختصاص می‌دهد، بیش از بیست درصد از منابع انرژی‌مان را مصرف می‌کند. بخش عمده این انرژی از کربوهیدرات‌ها تأمین می‌شود که بدن ما به گلوکز یا قند خون تبدیل می‌کند. در حقیقت، لوب‌های جلویی مغز به افت یا کاهش گلوکز بسیار حساس است و در واقعیت امر تغییر در عملکرد ذهنی، یکی از علائم اولیه کمبود ماده مغذی است. اگر بپذیریم که به طور مرتب در حال دریافت گلوکز هستیم، پس چگونه نوع خاصی از کربوهیدرات‌هایی که می‌خوریم بر مغزمان اثر می‌گذارد؟

اول از همه، کربوهیدرات‌ها به سه دسته تقسیم می‌شود: نشاسته، شکر و فیبر؛ با این که در اکثر برچسب‌های غذایی، همه آنها در شمار کربوهیدرات گنجانده می‌شود. میزان دسته‌های شکر و فیبر نسبت به مقدار کل است که بر چگونگی پاسخ مغز و بدن اثرگذار است. غذای پُرگلیسمی (شاخص گلیسمی نشان می‌دهد چه غذایی با سرعت زیاد به گلوکز در بدن تبدیل می‌شود)، مانند نان سفید، باعث آزاد شدن سریع قند در خون می‌شود و سپس به سرعت قند خون پایین می‌آید. در نتیجه قند خون می‌افتد و به دنبال آن، میزان و دامنه توجه و حوصله‌مان کاهش می‌یابد. از سوی دیگر دانه‌های جو، حبوبات و غلات باعث آزادسازی گلوکز به صورت آهسته‌تری می‌شود که سطح پایدارتری از هوشیاری را موجب می‌شود. برای داشتن توان مغزی پایدار، انتخاب یک رژیم غذایی متنوع از غذاهای مغذی امری حیاتی است. وقتی بحث از این می‌شود که چه چیزی را گاز بزنید، بجوید و قورت دهید، انتخاب هایتان تأثیر مستقیم و بلندمدتی بر نیرومندترین اندام بدن‌تان یعنی مغز دارد. حال که به اهمیت مواد مغذی و کربوهیدرات‌ها بر عملکرد مغزی

● ۲. شکلات تلخ



شکلات تلخ حاوی کره کاکائو یا کاکائو است. کاکائو دارای فلاونوئید است که نوعی آنتی اکسیدان محسوب می شود. آنتی اکسیدان ها برای سلامت مغز بسیار مهم هستند؛ زیرا مغز نسبت به استرس اکسیداتیو بسیار آسیب پذیر است که می تواند منجر به بیماری های مغزی و افت توانایی شناختی با توجه به سن شود. فلاونوئید های کاکائویی برای مغز بسیار خوب هستند. براساس یکی از مطالعات مروری، آنها رشد نورو و رگ های خونی را در بخش هایی از مغز تحریک می کنند که نقش مهمی در یادگیری و حافظه دارد. آنها همچنین گردش خون را در مغز تحریک می بخشند. با وجود این، در یکی از مطالعات انسانی در سال ۲۰۱۸، تأثیرات بهبود دهنده شکلات تلخ بر مغز به اثبات رسید. پژوهشگران از روش عکسبرداری برای مشاهده فعالیت مغز استفاده کردند. بعد از آن که افراد تحت آزمایش، شکلات های تلخ با دست کم هفتاد درصد کاکائو را خوردند، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که خوردن این نوع شکلات تلخ می تواند کشش مغز را افزایش دهد که برای یادگیری امری حیاتی است و همچنین می تواند فواید دیگری برای مغز داشته باشد.

● ۳. انواع توت ها



مانند شکلات تلخ، بسیاری از توت ها حاوی آنتی اکسیدان های فلاونوئیدی هستند. پژوهش ها حاکی از آن است که این مزیت، توت ها را به عنوان منبع غذایی

ارزشمندی برای مغز تبدیل می کند. آنتی اکسیدان ها به کاهش تورم و استرس اکسیداتیو کمک می کند. آنتی اکسیدان ها در توت ها عبارتند از: رنگدانه های قرمز، اسید کافئیک، کاتچین و آنتی اکسیدان کوئرستین (ضد سرطان، ضد ویروس و التهاب).

یکی از پژوهش های مروری در سال ۲۰۱۴ یادآوری می کند که ترکیبات آنتی اکسیدانی در توت ها، اثرات مثبت بسیاری بر مغز دارد، از جمله:

- ◀ بهبود پیوند بین سلول های مغزی
- ◀ کاهش تورم در کل بدن
- ◀ افزایش کشش که به سلول های مغزی کمک می کند تا پیوندهای جدیدی ایجاد کنند و منجر به تقویت یادگیری و حافظه می شود.
- ◀ کاهش یا به تأخیر انداختن بیماری های مخرب عصبی مربوط به سن و افت یا زوال توانایی های شناختی فرد. توت های سرشار از آنتی اکسیدان که سلامت مغز را قوت می بخشد، عبارتند از: «توت فرنگی ها، توت های سیاه، زغال اخته، انگور فرنگی یا مویز سیاه، شاه توت و خانواده آن.»

● ۴. آجیل و دانه ها



خوردن آجیل و دانه های روغنی زیاد می تواند برای مغز مفید باشد؛ زیرا این غذاها حاوی آنتی اکسیدان ها و اسیدهای چرب امگا ۳ هستند. مطالعه ای در سال ۲۰۱۴ دریافت که سطح بالایی از جذب کلی روغن دانه، ارتباط نزدیکی با عملکرد بهتر مغز در سنین بالاتر دارد. آجیل ها و دانه ها همچنین منبع غنی آنتی اکسیدان ویتامین ای (E) هستند که سلول ها را در مقابل استرس اکسیداتیو ناشی از رادیکال های آزاد محافظت می کند. هنگامی که فردی مسن می شود، مغزش ممکن است

در معرض چنین استرس‌هایی قرار گیرد و ویتامین ای ممکن است سلامت مغز را در افراد مسن حفظ کند. مطالعات ۲۰۱۴ نشان می‌دهد که ویتامین ای می‌تواند به بهبود توانایی شناختی کمک کند و خطر بیماری آلزایمر را کاهش دهد. آجیل‌ها و دانه‌های دارای بالاترین مقدار ویتامین ای عبارتند از: «تخمه‌های آفتابگردان، بادام‌ها و فندق‌ها.»

۵. غلات دانه درشت



خوردن غلات دانه درشت، راه دیگری برای سودمند شدن از فواید ویتامین ای است. این غلات عبارتند از: «برنج قهوه‌ای یا سیبوس دار، جو، گندم بلغور (پخته و پوست‌کنده)، جو دوسر، نان گندم کامل (سیبوس دار)، پاستای گندم کامل.»

۶. قهوه



و قهوه یکی از کمک‌کننده‌های معروف در زمینه تمرکز است و بسیاری آن را می‌نوشند تا دیروقت بیدار بمانند تمرکزشان را حفظ کنند. کافئین موجود در قهوه، ماده‌ای را در مغز مسدود می‌کند که آدنوزین نامیده می‌شود و باعث می‌شود که فرد احساس خواب‌آلودگی کند. علاوه بر هوشیاری، در یکی از مطالعات در سال ۲۰۱۸ مشخص شد که کافئین موجود در قهوه ممکن است ظرفیت مغز برای پردازش اطلاعات را افزایش دهد. پژوهشگران دریافتند که کافئین باعث افزایش آنتروپی مغز می‌شود که اشاره به فعالیت‌های مغزی متفاوت و پیچیده دارد. وقتی آنتروپی بالاست، مغز می‌تواند اطلاعات بیش‌تری را پردازش کند.

قهوه همچنین منبع آنتی‌اکسیدان‌هاست که سلامت مغز را مادامی‌که افراد مسن‌تر می‌شوند، حفظ می‌کند. مصرف بلندمدت قهوه با کاهش ریسک ابتلا به افت توانایی‌های شناختی، سکت، بیماری پارکینسون و آلزایمر همراه است. با وجود این، کافئین می‌تواند خواب فرد را تحت تأثیر قرار دهد و پزشکان مصرف آن را برای هر فردی توصیه نمی‌کنند.

۷. آووکادو



به عنوان منبع چربی‌های سالم اشباع‌نشده، آووکادو می‌تواند به مغز کمک کند. خوردن چربی‌های اشباع‌نشده مونو می‌تواند فشار خون را کاهش دهد و فشار خون بالا با افت یا زوال توانایی‌های شناختی همراه است. بنابراین با کاهش فشار خون بالا، چربی‌های اشباع‌نشده در آووکادو می‌تواند ریسک زوال توانایی‌های شناختی را کم‌تر کند. از دیگر منابع چربی‌های اشباع‌نشده سالم عبارتند از: «بادام‌ها، بادام هندی، بادام زمینی، دانه کتان و دانه‌های چیا، روغن سویا، تخمه آفتابگردان و روغن‌های کلزا، گردو، بادام برزیلی و ماهی.» مواد غذایی مفید دیگر عبارتند از: «تخم مرغ‌ها، بروکلی و گیاه‌های خانواده آن، کلم کیل.»

منابع

- Nacamulli, M. (2016). How the food you eat affects your brain. Available t: https://www.ted.com/talks/mia_nacamulli_how_the_food_you_eat_affects_your_brain/transcript?language=en.
- Marengo, K. R.D. Burgess, L. (2020) specialty in nutrition. Available at: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/324044>.
- Amen, D. G., Harris, W. S., Kidd, P. M., Meysami, S., & Raji, C. A. (2017). Quantitative erythrocyte omega-3 EPA plus DHA levels are related to higher regional cerebral blood flow on brain SPECT [Abstract]. Journal of Alzheimer's Disease, 58(4), 1189–1199.

گزیده‌ای از دفترچه‌های طلوع

◀ حسین حسینی نژاد

مدیر اجرایی طرح دفترچه طلوع حسنه شاهد

در نیمه دوم سال ۱۳۹۸ دفترچه‌های طلوع بین خانواده‌های همکاران توزیع شد و بازخورد بسیار خوبی به کار داده شد. ضمن تشکر از مدیرعامل محترم صندوق که چنین فرصتی ایجاد کردند و نیز تشکر از شما همکاران و خانواده‌های گرامیتان که همراهی کردید و آنها را تکمیل کردید، وعده داده بودیم به مرور برخی از نوشته‌ها را در نشریه داخلی طلوع چاپ می‌کنیم؛ اینک شما را به خواندن تعدادی از آثار رسیده دعوت می‌کنیم.

اضافه می‌شود که هم اکنون مطالب انتخاب شده در حال ویرایش و صفحه‌آرایی برای تبدیل به کتاب است. امیدواریم این اوضاع کرونایی زودتر سپری شود و بتوانیم با حضور حداکثری از کتاب‌ها رونمایی کنیم و جوایز برگزیدگان را نیز تقدیم نماییم.

خبر خوب اینکه به زودی شما هم با خواندن آثار رسیده در قالب کتاب مثل ما غرق لذت خواهید شد. یک بار دیگر از همه کسانی که همراهی کردند و دفترها را تکمیل نمودند سپاسگزاریم.

چه توانایی‌هایی در خود سراغ دارید؟ درباره یکی از آنها بنویسید.

■ عبدالقادر کریمی واحد

اگر بخواهم در ارتباط با توانایی‌هایم صحبت کنم شاید به جرأت بتوان گفت مسئولیت‌پذیری و پشت‌کار در ایده‌آل انجام دادن و به پایان رساندن امور از جمله بارزترین خصوصیات من باشد. اگر از خانواده‌ام نیز بپرسید قطعاً پاسخی غیر از آن نخواهید شنید. مسئولیت‌پذیری به نظر من خصوصیت بارز هر فرزند ارشد خانواده‌های ایرانی است که من نیز از آن مستثنی نیستم.

■ فاضله رفیعی

من علاوه بر کار انیمیشن که رشته تحصیلی‌ام می‌باشد در کارهای تئاتر، نمایش، سرود فعالیت داشته و در برنامه‌های آموزشگاه و آموزش و پرورش استانم به مناسبت‌های مختلف شرکت می‌کنم.

■ شیرین کام

از جمله استعدادم این است که آینده‌نگر هستم. با کنار هم گذاشتن حوادث و وقایع و غیره و حس ششم به نکاتی می‌رسم که بعدها برایم علنی می‌شود و به نتیجه‌گیری و انجام کار یا مسئله‌ای خاص می‌انجامد.

■ مبینا طایفه

یکی از توانایی‌هایی که در خود سراغ دارم این است که با رفتن به کلاس آموزشی کاراته با انواع حرکات دست و پا می‌توانم مبارزه کنم و حریف مقابل را در این بازی شکست دهم. انعطاف‌پذیری بدنم که با رفتن به این کلاس پیدا شده به من کمک می‌کند و می‌توانم پاهایم را تا بالای سرم بیاورم و این توانایی‌ها را هم توانسته‌ام به خواهرم یاد بدهم.

■ آیدا کاظمی

در نقاشی بسیار موفق هستم. هر سال تابستان به کلاس نقاشی می‌روم و تا الان چندین نقاشی روی بوم کشیده‌ام.

اولیه برایم مقداری سخت است، اما با برخی ویژگی‌هایی که دارم آرامش بخش دیگران هستم. شنونده خوبی هستم و همیشه توصیه به صبر می‌کنم تا در آرامش بهتر تصمیم گرفته شود. بسیاری از دوستان و آشنایان در مواقع استرس و اضطراب دوست دارند با من صحبت کنند.

■ الینا عامری

یکی از توانایی‌های من نوشتن داستان‌های علمی و تخیلی است. یکی از داستان‌هایی که نوشتم سوفی دختر باهوش است. این داستان درباره یک دختر ۱۰ ساله است که توانایی زیادی دارد. او می‌تواند کتاب‌های بزرگسالان را بخواند. ولی هیچ‌وقت مادر و پدر او به سوفی افتخار نمی‌کردند. چون آنها دوست داشتند که دخترشان مانند دخترهای دیگر

عروسک بازی کند و با دوستانش تفریح کند. ولی سوفی دختری نبود که به فکر این‌ها باشد چون او علاقه زیادی به ریاضی داشت و می‌خواست همه وسیله‌های مربوط به درس ریاضی را داشته باشد. ولی پدر و مادر او از درس ریاضی خوششان نمی‌آید و سوفی همیشه فکر می‌کرد که دختر آنها نیست بلکه مادر و پدر او مهربان و باهوش هستند و همه وسیله‌های ریاضی را برای او فراهم می‌کنند.

سوفی معلم بداخلاقی داشت که قانون‌های زیاد و خشنی برای کلاس سوفی گذاشته بود. این قوانین باعث اذیت شدن سوفی می‌شد. سوفی نمی‌توانست کتاب‌های جدید بخواند.

■ معصومه جعفری

من در ورزش و درس در بین دوستان حرف اول را می‌زنم.

■ مسعود جعفری

از لحاظ کاری و اخلاقی من در بین همکارانم بیشترین احساس خوشبختی و سرافرازی را دارم. سعی می‌کنم مراعات همگان را بکنم.

■ مائده جعفری

من دارای پشتکار و اراده زیادی برای رسیدن به اهداف خود هستم و از لحاظ درسی بسیار از خود راضی هستم.



همچنین زبان انگلیسی من بسیار خوب است و از کلاس سوم ابتدایی شروع به کلاس رفتن کرده‌ام. دوست دارم در آینده در آموزشگاه زبان تدریس کنم.

■ علی نصیری

قبلاً در رشته ورزشی به صورت تفریحی فعالیت داشتم اما با ادامه در رشته دومیدانی تنواستم در ۱۶۰۰ متر توانایی خودم را نشان دهم. در مسابقات همکاران در کرماشاه مقام نخست را کسب کردم. ۱۶۰۰ متر دور زمین فوتبال را در ۱ دقیقه و ۲۵ ثانیه در رده بزرگسالان دویدم و مدال گرفتم. منظور با تلاش و تمرین انسان می‌تواند به بعضی از توانایی‌های که در خود احساس می‌کند وجود دارد برسد.

■ فاطمه درودی

من ضریب هوشی بالایی دارم و به خاطر آن از خدای مهربانم خیلی ممنونم. توانایی یادگیری بالایی دارم و همین‌طور قدرت بدنی بالا. به همین خاطر از پس بسیاری از کارها به تنهایی برمی‌آیم.

■ حمید اسلامی

در عین حالی که خودم بسیار آدم حساسی هستم و زود استرس تمام وجودم را فرا می‌گیرد و کنترل اوضاع در لحظات



آن نوشت. کاغذ مانند صحنهٔ تئاتر است. کلمات بازیگران آن هستند و خودکار، کارگردان نویسنده. پس باید کارگردان، بازیگران را آماده کند و به هرکدام نقش مربوط را بدهد تا در جای خود مؤثر باشند.

■ سکینه خسروی

من مادر خانواده‌ام چند وقتی است که دربارهٔ سخنان ائمه معصوم و پیامبر تحقیق می‌کنم در مورد سبک و روش درست مسلمانی مثلاً یکی از شاخه‌هاش مربوط می‌شود به طب اسلامی چند سالی هست که با داروها و گیاهانی که ائمه گفته‌اند خودم یا اطرافیانم را مداوا می‌کنم حدود ۲ یا ۳ سال است که به دکتر مراجعه نکرده‌ام و با اندوخته‌هایم خودم را درمان می‌کنم مثال: اگر سردرد شدیدی دارید مقداری گلاب را بخورید یا گلاب را ببویید گلاب را به صورت بزنید خواهید دید چقدر مؤثر است.

■ اسما فدوی

من در نقاشی کشیدن استعداد و توانایی بسیاری دارم. تقریباً دو سال است که به کلاس‌های نقاشی می‌روم و مربی نقاشی‌ام مرا تشویق می‌کند و می‌گوید با تلاش و کوشش فراوان می‌توانی در این راه مهارت بسیاری کسب کنی و پیشرفت کنی. من امیدوارم که در آینده نقاش مشهوری بشوم.

■ فاطمه سادات سیدی

من فکر می‌کنم استعداد بازیگری و هنر دوبله را دارم و البته علاقه زیادی هم دارم. اما پدر و مادرم راضی نیستند. به نظرم در موسیقی هم استعداد دارم و علاقه زیادی به آن نشان می‌دهم ولی متأسفانه پدر و مادرم با این مورد هم موافقت نکردند. مادرم می‌گوید تو هنوز استعدادها و توانایی‌های خود را کشف نکرده‌ای. شاید هم حق با او باشد ولی نمی‌دانم چرا هرکدام از این علایق خود را مطرح می‌کنم می‌گویند اینها برای پسرهاست و مناسب خانم‌ها نیست. مثلاً ورزش مورد علاقهٔ من فوتسال است البته آن را انجام می‌دهم ولی پدر و مادرم خیلی راضی نیستند. یا هروقت در مورد شغل آینده‌ام از من سؤال می‌شود برعکس دیگران که معمولاً دوست دارند دکتر شوند می‌گویم پلیس. فکر می‌کنم اگر بتوانم به خواسته‌ام برسم در شغل خود موفق خواهم شد. زیرا توانایی انجام یک شغل پرهیجان و پرجنب و جوش را دارم. به نظر من این انصاف نیست که از یک دختر بخواهند استعدادش فقط تبدیل به مواد خام به خوراکی‌های خوشمزه و یا گل‌آرایی و چیدمان منزل باشد. غالباً استعداد را براساس جنسیت هر فرد تعیین می‌کنند. ولی لزوماً همیشه این‌طور نیست و نباید استعدادها را سرکوب کنیم. مطمئناً یک خانم هم می‌تواند در عرصه‌های دیگر و شاید متفاوت با دیگر عرصه‌های مربوط به خانم‌ها موفق باشد و حتی بهتر از آقایان در آن عرصه‌ها بدرخشد.

■ علی حمیدی

بازیگری، فوتبال و... که جزو توانایی‌های من محسوب می‌شود. در زمینهٔ بازیگری عنوان‌هایی را هم کسب کرده‌ام. از جمله اول و دوم شدن در شهرستان در رشتهٔ نمایش تئاتر و مقام سوم در استان.

■ زینب السادات مومنی

توانایی قابل ذکر من نوشتن انشا در مورد موضوعات مختلف است. این توانایی مرا جهت نویسندگی ترغیب نموده و همیشه با تشویق دوستان و خانواده و معلم ادبیات مواجه شده‌ام. بعضی افراد نوشتن را کاری سخت می‌دانند اما از نظر من باید با قلب نوشت و برای نوشتن عقل نقشی ندارد. قبل از نوشتن باید هرچیز سر جای خود قرار بگیرد تا بشود دربارهٔ

جاذبه‌های توریستی استان مرکزی استان مرکزی، سرزمین مفاخر و مشاهیر

◀ تهیه و تنظیم: رضا مظاهری (کارشناس میراث فرهنگی استان مرکزی)



استان مرکزی با مرکزیت شهر اراک، در مرکز ایران قرار دارد و به علت دارا بودن صنایع مادر، اراک را پایتخت صنعتی ایران می‌نامند و یکی از کلان‌شهرهای ایران و از بزرگ‌ترین شهرهای غربی با مساحت ۲۹۱۲۶ کیلومتر مربع و جمعیت ۱۴۱۳۹۵۸ نفر است. شهر اراک نسبت به دیگر شهرهای کشورمان، شهری جوان محسوب می‌شود؛ چراکه تاریخ تأسیس آن به دوران قاجار برمی‌گردد و کمی بیش از دو قرن قدمت دارد. به رغم قدمت کوتاه این شهر، آثار فرهنگی و تاریخی بسیاری دارد. همچنین طبیعت زیبایی دارد که آن را به محلی مناسب برای گردشگری تبدیل می‌کند.

بر اساس آخرین تقسیمات کشوری، این استان به دوازده شهرستان (اراک، آشتیان، ساوه، زرنديه، خمین، شازند، کميجان، تفرش، خنداب، دليجان، محلات، فراهان) تقسیم شده است و به لحاظ فرهنگی و مذهبی، زادگاه مفاخر و علمای بزرگ، شعرا، عرفا، سیاستمداران و بزرگان مذهب است.



۱. بازار تاریخی اراک

بازار سرپوشیده اراک، یکی از نخستین بناهای شهر اراک است. بنای اولیه این بازار را سپهبد اعظم، حاکم وقت اراک گذاشته است. این بازار از دیرباز به عنوان مرکز اقتصادی و تجارت شهر و عرضه فرش همراه با مواد اولیه آن، از قبیل تار و پود و نقشه دار قالی و خامه شناخته می‌شود. مجموعه تاریخی بازار اراک در سال ۱۲۲۸ هجری قمری و در زمان پادشاهی فتحعلی شاه قاجار، در بافت مرکزی شهر سلطان‌آباد (نام قدیم اراک)، به دست یوسف‌خان گرجی بنا شده است. این بنای با ارزش تاریخی که تلفیقی از معماری مدرن و سنتی ایران است، در چهار جهت شمال، جنوب، شرق و غرب ساخته شده است. مهم‌ترین سراهای بازار اراک، سرای کاشانی، گلشن، نوروزی و کرمانشاهی است.



۲. حمام چهار فصل اراک

حمام چهار فصل اراک، در اواخر دوره قاجاریه و به دستور و سرمایه حاج محمد ابراهیم خوانساری ساخته شده است. این حمام، بزرگ‌ترین حمام ایران با وسعت ۱۶۰۰ متر است که شامل چهار حمام مردانه، زنانه، اقلیت‌های مذهبی و حمام خصوصی است و تنها حمامی است که اقلیت‌های مذهبی در کنار مسلمانان حمام دارند. زیباترین قسمت حمام، رختکن حمام مردانه با پلان هشت ضلعی است که با کاشی‌های هفت‌رنگ و طرح‌های اسلیمی، گل و بوته، درختان سرو و صنوبر، انگور، پرندگان و سربازان قاجاری تزیین شده است. این حمام در سال ۱۳۷۳ به عنوان اولین موزه مردم‌شناسی و باستان‌شناسی استان مرکزی افتتاح شد و در خیابان شهید بهشتی اراک قرار دارد.

۳. غار چال نخجیر دلیجان

غار نخجیر یا چال نخجیر در استان مرکزی، میان راه دلیجان به نراق واقع شده است و در ده کیلومتری دلیجان، در منطقه چال نخجیر قرار دارد و در سال ۱۳۶۸ شمسی شناسایی شده است. این غار جزو غارهای مرطوب افقی محسوب می‌شود و متعلق به دوران سوم زمین‌شناسی است. غار چال نخجیر، یک شاخه اصلی و چند شاخه فرعی دارد. درون غار عموماً کریستالیزه و از سنگ‌های تزیینی است. کف و دیواره‌های غار پوشیده از اسفنج‌های بلورین است و از این جهت یکی از زیباترین غارهای ایران به شمار می‌رود.



۴. عمارت حاج وکیل اراک

عمارت وکیل در خیابان شهید چمران (نیسانیان) اراک قرار دارد و مربوط به دوره قاجاریه است. بانی این بنا در اصل یک شرکت سوییسی به نام زیگلر بود که به تجارت فرش در اراک می‌پرداخت. پس از انحلال این شرکت، حاج محمدحسین میثمی وکیل، آن عمارت را خریداری کرد و پس از آن به قلعه حاج وکیل شهرت یافت. این بنا شامل حیاط، ایوان، شبستان، قسمت همکف و بالاخانه است. این بنا در بخش شمالی برون‌گرا و در

● ۶. قلعه سالارمحتشم خمین

عمارت سالارمحتشم، در اواخر دوره قاجاریه، به دست میرزا علی خان کمره‌ای، ملقب به سالارمحتشم، از صاحب‌منصبان دوره قاجار ساخته شده است. علی‌خان مدتی رئیس فوج کمره (خمین) بود. او به جهت پیروزی‌های نظامی و ایجاد امنیت در سرحدات کشور و نیز به واسطه پایداری در مقابل قوای روسی از طرف دولت وقت و احمدشاه قاجار، در سال ۱۳۳۲ هجری قمری، ملقب به سالارمحتشم می‌شود.

قلعه فوق در حالت اولیه در باغ مشجری با دیوارهای بلند محصور شده بود. از نظر سبک معماری، تلفیقی از معماری کلاسیک اروپا و معماری سنتی و ایرانی است. این عمارت در سال ۱۳۸۴ پس از مرمت، به عنوان موزه مردم‌شناسی شهر خمین افتتاح شد.



● ۷. عمارت میرزا هدایت‌الله وزیر دفتر

این عمارت در بافت قدیمی شهر، در محله بازار آشتیان قرار دارد که منزل قدیمی یکی از بزرگان آشتیان، میرزا هدایت‌الله وزیردفتری (پدر مصدق) است که در خرداد ۱۳۸۵ پس از مرمت، به عنوان موزه مردم‌شناسی شهر آشتیان افتتاح شد.



بخش جنوبی نیمه درون‌گرا (یک حیاط مرکزی) است. بخش برون‌گرای شمالی، شامل یک ایوان سرتاسری است که از ستون‌های آجری متعددی تشکیل شده است و سرستون‌های زیبایی دارد. در سال ۱۳۹۸ این بنا به عنوان موزه صنایع دستی و هنرهای سنتی استان مرکزی افتتاح شد.



● ۵. مسجد جامع ساوه

مسجد جامع، از اولین مسجدهایی است که در اوایل اسلام در ایران ساخته شده و طی دوره‌های مختلف، الحاقاتی به آن اضافه شده است. این مسجد، مشتمل بر یک صحن گنبد در جنوب، دو ایوان، یک مناره، چند شبستان و محراب‌های متعدد با خط کوفی و ثلث است. گنبدخانه مسجد در قرن چهارم و پنجم در ضلع جنوبی بنا شده، مناره مسجد متعلق به قرن ششم بوده، ایوان غربی در قرن هشتم و قسمتی از بنا هم در دوره صفوی ساخته شده است.

بنای مسجد جامع، اثری ارزشمند و گنجینه‌ای از هنر معماری، نقاشی، گچبری و کاشیکاری است. خصوصیت این بنای تاریخی - مذهبی آن است که نمودهایی از سه مقطع (قبل از اسلام، قرون اولیه اسلامی و دوره صفوی) در آن دیده می‌شود.



● ۸. دریاچه میقان اراک

در پانزده کیلومتری شمال شرقی شهر اراک و در منطقه فراهان سفلی، دریاچه ای فصلی قرار دارد که در فصل بارندگی پُرآب شده و در فصول خشک به صورت باتلاق و نمکزار درمی آید که به کویر یا دریاچه میقان شهرت دارد.

مساحت دریاچه بین یکصد تا ۱۱۰ کیلومتر مربع بوده و حدود ۱۶۵۵ متر از سطح دریا ارتفاع دارد. در فصل پاییز و زمستان، این دریاچه زیستگاه پرندگان مهاجری همچون درنای خاکستری و فلامینگو است که از نواحی سرد سیری به سوی سرزمین های گرمسیری کوچ می کنند. در وسط این دریاچه، دو جزیره به نام های کریستالین ۱ و ۲ قرار گرفته که در واقع از رسوبات کربنات کلسیم و دیگر نمک های بالآمده تشکیل شده است.



● ۹. پارک سرچشمه محلات

سرچشمه محلات، یکی از پُرآب ترین چشمه های استان مرکزی است و در بلندترین نقطه شهر محلات قرار گرفته است. این چشمه ضمن این که آب آشامیدنی و کشاورزی منطقه را تأمین می کند، از جاذبه های سیاحتی نیز برخوردار است.

گفته می شود علت به وجود آمدن شهر محلات، وجود این سرچشمه بوده است. وجود این سرچشمه باعث شده است در کنار آن، پارک زیبایی شکل بگیرد. این پارک، یکی از مراکز جذب گردشگر در تابستان به شمار

می رود. آبنمای زیبا، درختان چنار کهنسال و ارتفاعات صخره ای مشرف به سرچشمه، در کنار هوای دلپذیر و مطبوع آن، باعث جذابیت گردشگران شده است.



● ۱۰. عمارت خاکباز

نوع این بنا، کوشکی است، با تزیینات آجری که خاص دوره قاجاریه است و دو ایوان شرقی و غربی دارد. همچنین این ساختمان دارای یازده اتاق، حمام خصوصی قدیمی و دو قنات، یکی در محوطه عمارت به نام قنات ده و دیگری در زیرآب انبار به نام قنات خان حاکم است.

این بنا در سال ۱۳۸۸ شمسی از سوی اداره کل میراث فرهنگی، پس از مرمت، به موزه مفاخر استان مرکزی تبدیل شد.

این موزه از بخش های مختلف، شامل تالار حضرت امام خمینی (ره)، تالار امیرکبیر، تالار قائم مقام فراهانی، مرکز اسناد و مدارک مفاخر، تالار دکتر حسابی و... تشکیل شده است.



برترین‌های دانش‌آموزی

بینا بیدخوری

نام پدر: علی اصغر
پایه: یازدهم
معدل: ۱۸/۰۲
استان: خراسان رضوی



محمدحسین جدیری

نام پدر: بهرام
پایه: هشتم
معدل: ۱۹
استان: آذربایجان شرقی



یاسین ساورعلیایی

نام پدر: حبیب
پایه: هشتم
معدل: ۱۸
استان: گلستان





صندوق قرض الحسنه شاهد

شوق خدمت رسانی با عزت افتخار ماست





ساختمان جدید صندوق واقع در خیابان گاندی