



ماهنامه داخلی
صندوق قرض الحسنه شاهد
سال سوم/شماره ۳۱/فروردین ماه ۱۴۰۱



پیام دکتر کریمی به مناسبت سال نو و ماه مبارک رمضان

نقش صندوق های قرض الحسنه در تحقق شعار سال

گزارش کامل نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

گزارش عملکرد مدیریت اداری و منابع انسانی در سال ۱۴۰۰

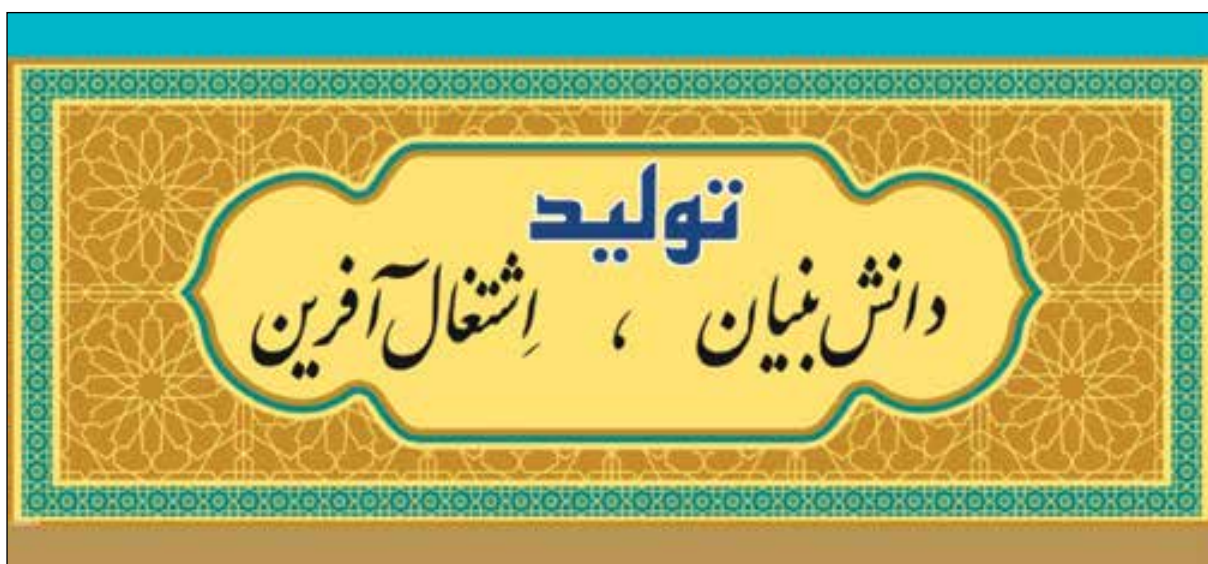
تحلیل حقوقی خیانت در امانت

وب ۳ واقعاً چیست؟

جرعه های زندگی

سواد رسانه ای؛ لازمه زندگی مدرن

آشنایی بایک ابزار سنجش: صفات شخصیتی



دانسته ها و بایسته های شغلی



توریسم و جاذبه های توریستی



اخبار و اطلاع رسانی



معرفی سرمایه های انسانی



نور مبارک



تولید دانش بنیان اشتغال آفرین



نشریه داخلی صندوق قرض الحسنه شاهد

ماهنامه طلوع حسنه شاهد

سال سوم

شماره سی و یکم

فروردین ماه ۱۴۰۱



صاحب امتیاز

صندوق قرض الحسنه شاهد

مدیر مسئول

دکتر اسلام کریمی

سرمدیر

دکتر مجتبی عباسی قادی

دبیر اجرایی

اکبر کریمی

همکاران تحریریه در این شماره

دکتر اسلام کریمی

دکتر مجتبی عباسی قادی

دکتر سمیه قاسم پور

رضا شایهاری

محسن آسمانی

علیرضا زارعی

علیرضا احمدی

فاطمه اجلی

سید محمد حسینی

تقی نادری

غلام عباس شریفی

محسن سراوانی راد

مهران نصرالهی

میلاد ربیع زاده

گفتگوها

اکبر کریمی

ویراستار

کبری سلیمانی پیشه‌وری

صفحه‌آرایی

حمیدرضا احمدی

ناشر

چاپ نارنجستان

نشانی

تهران، خیابان گاندی جنوبی

خیابان بیست و یکم، پلاک ۲

صندوق قرض الحسنه شاهد

کدپستی

۱۵۱۷۸۶۴۸۱۱

تلفن

۸۸۶۴۴۲۷۴، ۸۸۶۷۲۷۰۱

داخلی: ۲۱۵

دورنگار

۸۸۶۷۲۷۰۳

toulohasanehshahed@gmail.com



@toulohasanehshahed



۰۹۰۲۰۲۴۵۱۰۰

۱۵

آموزش و پژوهش



۵۰

معرفی سرمایه‌های انسانی



فهرست مطالب

۶

سخن مدیر مسئول

۸

سخن سردبیر

۹

اخبار و اطلاع‌رسانی





چرا برای زندگی بهتر، به عزت نفس نیاز داریم؟

سخن مدیر مسئول

دکتر اسلام کریمی



عزت نفس، همچون سیستم ایمنی بدن، ویژگی ذاتی است که برای مقابله با مشکلات زندگیمان به آن نیاز داریم. به طور مثال، کلسیم باعث تقویت دندان ها و استخوان های ما می شود و وجود کلسیم برای داشتن بدن سالم، ضروری است. به همین ترتیب، عزت نفس نیز برای داشتن روان سالم، حیاتی است. ما صرفاً به دلیل کمبود کلسیم نمی میریم، ولی ادامه زندگی برای ما به طور چشمگیری سخت می شود. همین مسئله برای عزت نفس صادق است؛ ما برای زنده ماندن به آن نیاز نداریم، ولی نمی توانیم بدون آن راحت زندگی کنیم.

نقش اساسی والدین و معلمان در بالابردن عزت نفس کودکان

والدین می توانند رشد عزت نفس در کودک را سخت یا آسان کنند. عوامل خانوادگی، مانند طبقه اجتماعی و اقتصادی، سطح تحصیلات و جایگاه جغرافیایی، هیچ کمکی به ارتقای عزت نفس کودکان نمی کند، اما کیفیت رابطه با کودک، این امر را ممکن می سازد. حال این سؤال مطرح است که چگونه می توان عزت نفس را در کودکان پرورش داد؟ والدین باید احساسات و طرز فکر کودکانشان را قبول کنند، طوری که آن ها احساس کنند برای والدینشان باارزش هستند. والدین خودشان باید عزت نفس بالای خود را نشان دهند، طوری که کودکان از آن ها الگو بگیرند. والدین باید مرزهای واضحی برای فرزندان شان مشخص کنند تا کودک حریم شخصی امنی برای خود احساس کند. خوشبختانه، کودکانی که فرصت به دست آوردن عزت نفس را در دوران کودکی پیدا نکرده اند، فرصت دیگری در مدرسه پیدا می کنند؛ معلم می تواند عزت نفس را در بچه ها افزایش دهد. تحقیقات نشان می دهد که انتظارات معلم می تواند در

جهت رسیدن به کمال در کودکان، به طرز شگفت آوری مؤثر باشد. اگر معلمی به توانایی های کودکان در مهارتی خاص ایمان داشته باشد، این باور را می تواند به واقعیت تبدیل کند. معلم نباید از طریق «تشویق» هنگام «موفقیت» یا «تنبیه» هنگام «شکست»، به کودکان انگیزه دهد. معلمی موفق است که عزت نفس کودکان را بر پایه واقعیت پرورش دهد. او باید به افکار و اعمال کودکان توجه کند و ارج نهد تا آن ها احساس کنند که وجودشان باارزش و مورد تأیید است. او باید به آن ها بازخوردی سازنده ارائه کند تا آن ها را در مسیر رشد و موفقیتشان تشویق کند.

یکپارچگی شخصیتی

تمرینی ساده، ولی قدرتمند برای تقویت عزت نفس است. آزمون تکمیل جملات زیر را مداوم انجام دهید: - اگر امروز در کارهای روزانه ام به عزت نفس بیش تری دست یابم...

- اگر امروز در رفتارم با دیگران به عزت نفس بیش‌تری دست پیدا کنم...

در این تمرین باید جملات را به دلخواهتان کامل کنید. این تمرین را از شنبه تا پنجشنبه، قبل از شروع کار انجام دهید. تکرار این تمرین، باعث می‌شود که ناخودآگاه خلاق‌تر شوید و روابط بهتری برای شما بیافریند. در واقع، انجام این تمرین، به شما کمک می‌کند که به‌طور پیوسته در حال رشد شخصیتی باشید.

انتظاراتی که از ظرفیت درونی و توانمندی‌هایمان داریم، براساس میزان عزت نفسمان شکل می‌گیرد؛ هرچه عزت نفس بالاتری داشته باشیم، به این باور می‌رسیم که توانایی بالایی برای انجام کارهای مختلف داریم و هنگامی که انتظار بالایی از توانایی‌هایمان داریم، تمام تلاشمان را به‌کار می‌بندیم تا واقعاً عملکرد خوبی داشته باشیم. بدین ترتیب، می‌توانیم زندگی خوب و آبرومندی برای خود بسازیم.

تغییر ذهنیت

اگر بخواهید قواعد زندگی آگاهانه را در این وضعیت تمرین کنید، ابتدا باید این واقعیت را ببینید که فرصت محدودی برای زندگی دارید و با تلف کردن وقتتان با شبکه‌های اجتماعی، فرصت انجام کارهای مهم‌تر را از خودتان می‌گیرید.

احساسات در مورد این موضوع چیست؟ آیا از این موضوع خوشحالید؟ اگر نه، پس باید رفتارتان را با احساسات منطبق کنید و سعی کنید که آگاهانه زندگی کنید. زندگی آگاهانه به این شکل، باعث دریافت درکی اساسی از خودتان می‌شود که لازمه سلامت روان و شادزیستن شماست.

مسئولیت‌پذیری نسبت به خود

پذیرش رفتارهای خود، همچنین منجر به افزایش حس مسئولیت‌پذیری نسبت به خود می‌شود که مهم‌ترین ستون عزت نفس است. مسئولیت‌پذیری

نسبت به خود، بدین معنی است که سرنوشت و اهدافتان را در دستانتان بگیرید و برای خودتان اهمیت قائل شوید. از این رو، مسئولیت‌پذیری نسبت به خود، بیان‌کننده آن است که به جای مقصردانستن دیگران، برای مشکلاتتان وقت بگذارید و دنبال دلایل درونی برای اتفاقات پیش‌آمده باشید.

شجاعت ابراز وجود

کلاس درسی را تصور کنید که معلم از دانش‌آموزان سؤال می‌پرسد و یکی از آن‌ها هیچ‌گاه برای پاسخ دادن دست بلند نمی‌کند. او می‌ترسد که پاسخ اشتباه باشد و مورد تمسخر دوستانش قرار بگیرد یا دوست ندارد چیزی بگوید که دیگران او را قضاوت کنند. این دانش‌آموز از ابراز وجود می‌ترسد و این موضوع، تأثیر مستقیمی در کاهش عزت نفس او دارد. ترس از ابراز وجود، ناشی از فرایندی غریزی است. اگر بخواهم خودم را تعریف و ابراز کنم، ممکن است باعث نارضایتی دیگران شوم یا اگر خودم را تصدیق کنم، ممکن است باعث برانگیختن خشم شوم. این طرز فکر، سد محکمی است در برابر عزت نفس. بنابراین ستون بعدی عزت نفس را رضایت از خود و جرئت ابراز وجود می‌نامیم.



نقش سبک مدیریت مشارکتی بر تعهد سازمانی سرمایه انسانی سازمان‌ها

دکتر مجتبی عباسی قادی

ب) تعهد هنجاری^۴: عبارت است از احساس التزام و دین به سازمان و ادامه کار در سازمان.

ج) تعهد مستمر^۵: عبارت است از درک هزینه‌هایی که با ترک سازمان، متوجه فرد می‌شود.

مروری بر سوابق موجود، نشان می‌دهد که به منظور تقویت و ارتقای تعهد سازمانی میان کارکنان یک سازمان، عوامل مختلفی دخالت دارد که از بین آن‌ها می‌توان به سبک‌های مدیریتی اشاره کرد. در این بین، شناخت موقعیت‌ها و وضعیت‌ها و انتخاب روش مناسب مدیریتی، کمک مؤثری در رسیدن به اهداف سازمان می‌کند. فیدلر، موقعیت مدیر را وابسته به دو عامل می‌داند: یکی شیوه مدیریتی و دیگری میزان کنترلی است که مدیر به اوضاع و احوال کاری خویش دارد.

بنابراین با توجه به این‌که مدیران، خواه در صنعت، بازرگانی یا ادارات سازمانی، مؤثرترین و مهم‌ترین افراد به‌شمار می‌روند؛ اقدامات و خصوصیات و رفتارهای مدیران از سطوح پایین تا سطوح بالای مدیریت، همگی در روحیه کارکنان و میزان کارایی آن‌ها بیش از هر عامل دیگری اثر می‌گذارد و مرئوسان آن‌ها نیز عصاره خط‌مشی‌ها و سیاست سازمان را در مدیران واحد محل کار خود و نحوه رفتار آن‌ها می‌جویند. لذا هر قدر سبک مدیریت یک سازمان، به تعبیر رنسیس لیکرت، از نوع مدیریت مشارکتی باشد و مدیریت یک سازمان در فرایند تصمیم‌گیری و اجرای انجام امور محوله به کارکنان خود اعتماد داشته باشد و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌های کاری مشارکت دهد، بر میزان تعهد شغلی و سازمانی آن‌ها افزوده خواهد شد؛ چون کارکنان درمی‌یابند که در چنین سبک و شیوه مدیریتی، مدیر اعتماد و اطمینان کامل نسبت به کارکنان خود دارد و در امورات مدیریتی همچون: تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا با آن‌ها مشورت می‌کند. لذا این امر، علاوه بر آن‌که بر احساس شایستگی، خوداثربخشی (خودکارآمدی)، استقلال و توانمندی آن‌ها خواهد افزود، موجبات شکل‌گیری تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر، به‌عنوان مؤلفه‌های تعهد سازمانی در کارکنان می‌شود.

نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ لذا وجود نیروی انسانی کارآمد، متعهد و متخصص در سازمان‌ها، از مزیت رقابتی آن‌ها به‌شمار می‌رود. کارکنانی که افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان، احساس مسئولیت می‌کنند و در مواقع نیاز، از یاری‌رساندن به سازمان دریغ نمی‌ورزند؛ چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند. از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان، توسل به اخلاق فردی و کاری است؛ زیرا وجود کارکنان اخلاقی و رعایت ارزش‌های اخلاقی، بستر دستیابی به نیروی انسانی متعهد در یک سازمان است. تعهد سازمانی کارکنان، آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان‌ها دارد و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مهمی بر اثربخشی سازمان‌ها باشد.

تعهد سازمانی، مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی، به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی، آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. براساس این شیوه، فردی که به‌شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. مک‌کنا^۱ (۲۰۰۶) بر این باور است که تعهد سازمانی، عبارت است از توانایی نسبی همانندسازی شخص با سازمان و درگیرشدن در سازمان. درگیرشدن در سازمان می‌تواند در تمایل فرد برای تقبل وظایفی فراتر از الزامات استاندارد شغلی‌اش بازتاب یابد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان با تعهد سازمانی بالاتر، از نظر جسمی و توان ذهنی و پایداری به ارزش‌های سازمان، در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای تعهد، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می‌شود. بر پایه دیدگاه آلن و میرو^۲ (۱۹۹۰)، برای تعهد سازمانی سه مؤلفه در نظر گرفته شده است:

الف) تعهد عاطفی^۳: عبارت است از وابستگی عاطفی به سازمان، ابراز هویت با سازمان و عجین‌بودن با سازمان.

1. Mckenna

2. Allen & Meyer

3. Emotional commitment

4. Normative commitment

5. Continuance commitment



تبریک دکتر کریمی به مناسبت آغاز سال ۱۴۰۱



بود، جایی که از هیئت امنای هیئت مدیره گرفته تا کارکنان دفتر مرکزی و همکاران مناطق، با بهره‌گیری از حمایت‌ها و پشتیبانی خانواده‌هایشان، کوشیدند تا به ولی نعمتان ملت ایران، خانواده‌های عزیز و گرانقدر شاهد و ایثارگر ارائه خدمت کنند.

بر خود لازم می‌دانم در آغاز قرن جدید شمسی، برای همه ملت شریف ایران، به‌ویژه خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر و کارکنان و خانواده‌هایشان، آرزوی سلامتی، بهروزی، موفقیت و عاقبت به‌خیری کنم. امیدوارم در سال ۱۴۰۱ بیماری منحوس کرونا از جهان رخت ببندد و همه انسان‌ها در صلح و صفا کنار یکدیگر به زندگی ادامه دهند.»

دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و عضو هیئت مدیره صندوق، طی پیامی فرارسیدن بهار طبیعت و آغاز سال ۱۴۰۱ را تبریک گفت. متن پیام به شرح ذیل است:

«ز کوی یار می‌آید نسیم باد نوروزی
از این بادار مدد خواهی چراغ دل برافروزی
به صحرا رو که از دامن غبار غم بیفشانی
به گلزار آی کز بلبل غزل گفتن بیاموزی

خداوند منان را شاکرم که بار دیگر توفیق داد تا بهاری نوران‌نظاره‌گر باشم و بهترین شادباش‌ها و آرزوهای خود را نثار ملت شریف ایران، به‌ویژه خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر، کارکنان و خانواده‌های گرانقدر ایشان کنم. سال ۱۴۰۰ با تمام فراز و نشیب‌هایش و اتفاقات خوب و بدش، به پایان رسید. مجموعه صندوق قرض الحسنه شاهد در سالی که گذشت، تمام توانش را به‌کار بست تا بهترین و شایسته‌ترین خدمات خود را به جامعه هدف ارائه دهد. در این مسیر، همه همکاران در سراسر کشور، شبانه‌روزی تلاش کردند تا خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر عضو با کم‌ترین مشکل و دغدغه، تسهیلات خود را دریافت کنند.

صندوق قرض الحسنه شاهد، یک خانواده به تمام معنا

مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد، روز جمهوری اسلامی ایران را تبریک گفت

دوازدهم فروردین ۱۳۵۸ در همه‌پرسی جاودانه‌ای با رأی ۹۸/۲ درصدی ملت انقلابی، جمهوری اسلامی ایران به رهبری امام خمینی (ره) تشکیل شد تا پرچم دار اسلام در دنیا باشد. دوازدهم فروردین ۱۳۵۸، روز بروز شخصیت حقیقی مردم ایران و روز تثبیت انقلاب اسلامی بود.

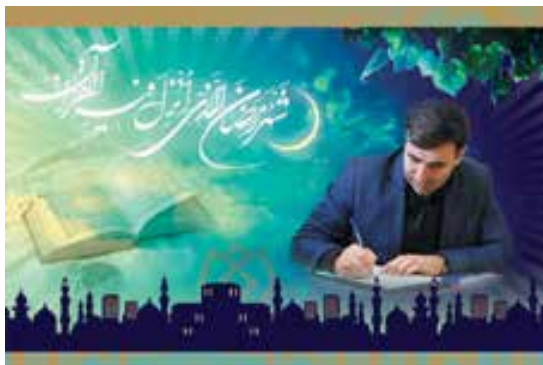
دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و عضو هیئت مدیره، طی پیامی فرارسیدن ۱۲ فروردین، مصادف با روز جمهوری اسلامی ایران را تبریک گفت. متن پیام تبریک دکتر کریمی به شرح ذیل است:

«جمهوری اسلامی ما جاوید است
دشمن ز حیات خویشتن نومید است
آن روز که عالم ز ستمگر خالی است
ما را و همه ستم‌کشان را عید است



بدین وسیله به نوبه خودم و به نمایندگی از هیئت‌اتامنا، هیئت‌مدیره و تمامی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد در سراسر کشور، روز جمهوری اسلامی را به ملت شریف ایران، به‌ویژه خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر، رهبر فرزانه انقلاب اسلامی، مقام معظم رهبری، حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای (مدظله‌العالی) و تمامی ملت‌های انقلابی جهان تبریک و تهنیت عرض می‌کنم.»

«تقارن آغاز سال نو و ماه مهمانی خدا، سرآغازی برای نوشدن دل‌هاست»



شاهد و ایثارگر، اعضای صندوق قرض‌الحسنه شاهد و کارکنان و خانواده‌های گرامیشان تبریک و تهنیت عرض می‌کنم و آرزو می‌کنم در پایان این ماه پرخیر و برکت، تمامی طاعات و عبادات همه عزیزان مقبول درگاه حق قرار گیرد؛ ان شاء الله!

دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و عضو هیئت‌مدیره، طی پیامی تقارن آغاز سال نو و ماه مبارک رمضان، ماه مهمانی خداوند را تبریک و تهنیت گفت. دکتر کریمی در این پیام آورده است:

«تقارن آغاز سال نو و ماه مهمانی خدا، سرآغازی برای نوشدن دل‌ها و فرصتی برای تزکیه نفس و عبادت خالصانه است. در این ماه و همزمان با آغاز سال نو و قرن جدید شمسی، فرصتی دست داده تا با بهره‌گیری از فیض‌های این ماه، دل‌هایمان را مملو کنیم از الطاف لایتنه‌ای معبود.

لذا بدین وسیله حلول ماه مبارک رمضان، ماه بهار قرآن و عبادت‌های عاشقانه را محضر ملت شریف و مسلمان ایران، به‌ویژه خانواده‌های معظم و معزز

انتصابات جدید در بدنه کارشناسی دفتر مرکزی



اولین تغییرات صندوق قرض‌الحسنه شاهد در سال ۱۴۰۱ با انتصابات جدید در بدنه کارشناسی دفتر مرکزی رقم خورد. براین اساس طی احکام جداگانه‌ای از سوی غلامحسین مرادی مدیراداری و منابع انسانی سیدحسن موسوی، حامد گودرزوند چگینی و امیر حسین قادریان به ترتیب به عنوان کارشناس حسابداری و وصول مطالبات، کارشناس اعتبارات و تسهیلات و کارمند خزانه داری و بودجه منصوب شدند.

رئوس برنامه‌های مدیریت‌های مختلف در سال جدید

جاری دانست و تصریح کرد: «نگهداری از ساختمان، تجهیز و رفع عیوب حسب نیاز، موضوعی هست که به صورت مستمر دنبال می‌کنیم. ضمن این‌که طراحی‌های مختلفی را برای استفاده بهینه از امکانات سخت‌افزاری در دستور کار داریم.» او افزود: «راه‌اندازی، اجرا و نظارت بر عملکرد مرکز تماس و تلفن‌های صندوق، تهیه البسه کارکنان، تهیه و ارسال امکانات مورد نیاز مناطق در سراسر کشور نیز از دیگر برنامه‌های مهم مدیریت پشتیبانی در سال جاری خواهد بود.»

محسن رضایی عابد، مدیر فناوری اطلاعات هم با تأکید بر اصلاح زیرساخت شبکه تجهیز مرکز داده، تأکید کرد: «این مهم مبتنی بر استانداردهای اعلامی از طرف بانک مرکزی خواهد بود و بر همین اساس، راه‌اندازی نسخه جدید اینترنت بانک و موبایل بانک را نیز در دستور کار قرار خواهیم داد.» او ادامه داد: «اتصال به شبکه شتاب، از دیگر برنامه‌های مهم ما خواهد بود که می‌تواند باعث به وجود آمدن فرصت‌های خوبی برای مجموعه شود. از طرفی الکترونیکی کردن تمام فرایندهای صندوق را نیز با قدرت ادامه خواهیم داد.»

مجتبی عباسی قادی مدیر طرح و برنامه صندوق در رابطه با اقدامات قابل انجام مدیریت واحد متبوع در سال ۱۴۰۱ به موارد ذیل اشاره کرده است:

۱- اولین برنامه نهایی نمودن پروژه نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد بود که استارت آن از اوایل اسفند سال گذشته خورده و اتفاقاً چند روز پیش به اتمام رسیده و گزارش کامل آن در این شماره منعکس می‌گردد؛ ۲- تدوین و بروز رسانی سند راهبردی صندوق قرض الحسنه شاهد؛ ۳- علاوه بر آن، امسال نیز در ادامه فرایند عملیاتی نمودن پروژه مدیریت عملکرد در صندوق قرض الحسنه شاهد خواهیم بود؛ ۴- به منظور تکمیل

مدیران دفتر مرکزی صندوق قرض الحسنه شاهد در گفتگو با نشریه طلوع حسنه شاهد، به بیان رئوس برنامه‌های مدیریت خود در سال جدید پرداختند.

در همین خصوص، مهرداد مولوی، مدیر بازرسی، اظهار داشت: «ادامه سرکشی‌ها به مناطق و تشدید نظارت‌ها بر عملکرد ایشان همچنان مهم‌ترین برنامه این مدیریت در سال جدید خواهد بود.» او افزود: «در کنار این مهم، رصد عملکرد کارکنان و مشتریان نیز در اولویت کاری قرار می‌گیرد و در صورت ایجاد تغییرات در سطح مدیران و کارکنان، این مدیریت در راستای وظایف ذاتی خود به ایفای نقش خواهد پرداخت.» عبدالله عباسی، مدیر اعتبارات و تسهیلات هم با تأکید بر به‌روزرسانی مجموعه قوانین و مقررات مربوطه به فرایند پرداخت وام تصریح کرد: «تمرکز اصلی ما در سال جدید بر

تسریع و تسهیل نحوه پرداخت وام به اعضا، مبتنی بر آخرین دستورالعمل اجرایی و ارائه خدمات به روش‌های نوین، مانند اینترنت بانک و همراه بانک خواهد بود.» او خاطرنشان کرد: «نظارت بر حسن اجرای اهداف و عملکرد صندوق از طریق نظرسنجی از وام‌گیرندگان در سراسر کشور و پایش داده‌های سیستم نرم‌افزاری و همچنین مدیریت منابع و مصارف در جهت ایجاد وحدت رویه در پرداخت‌ها و رعایت عدالت توزیعی میان اعضا، از دیگر برنامه‌های مهم مدیریت اعتبارات و تسهیلات در سال جاری خواهد بود.»

حسن آشناگر، مدیر پشتیبانی صندوق نیز تجهیز و بازسازی ساختمان دفتر مرکزی صندوق را از مهم‌ترین برنامه‌های این مدیریت در سال



فرایند اطلاع‌رسانی به اعضا صندوق در کنار به روز رسانی پادکست (محتوای صوتی)، بروشور مجازی از مجموعه قوانین و مقررات صندوق، امسال به ساخت تور مجازی از فرایند خدمات دهی به اعضا مبادرت خواهیم ورزید؛ ۵- الکترونیکی نمودن کامل فرایند کاری نظام جامع پیشنهادات در تعامل با مدیریت محترم IT؛ ۶- انجام پایش سال چهارم رضایت مشتری در تابستان سال جاری؛ ۷- ادامه فرایند انتشار ماهنامه داخلی طلوع حسنه شاهد و ۸- علاوه بر آن، از جمله اقدامات دیگر این مجموعه نهایی نمودن بانک اطلاعاتی اعضا صندوق قرض الحسنه شاهد، نهایی نمودن دستورالعمل اجرایی مدیریت ارتباط با مشتری و مطالعه تطبیقی صندوق های قرض الحسنه خدمات مالی تحت نظارت بانک مرکزی می باشد.



غلامحسین مرادی ضمن تبریک فرارسیدن سال نو و با آروزی بهروزی و تندرستی برای کلیه همکاران و خانواده محترم ایشان، رؤس فعالیت ها و اقدامات این مدیریت در سال ۱۴۰۱ را بر اساس

فرایندهای کاری، قوانین، مقررات و آیین نامه های بالادستی در چارچوب وظایف ذاتی به شکل ذیل معرفی نموده اند: ۱- تلاش برای بهبود کیفیت زندگی و معیشت کارکنان، ۲- ایجاد حس امنیت شغلی برای همکاران شایسته و توانمند، ۳- تدوین شاخص های عملکردی و عملیاتی مرتبط با منابع انسانی، ۴- برنامه ریزی برای ارزیابی عملکرد کارکنان و حصول اطمینان از استقرار نظام ارزیابی عملکرد، ۵- مدیریت فرایند استخدام و خروج و ترک سازمان، ۶- استقرار و توسعه سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی، ۷- نظام مند نمودن پرداخت وام های صندوق، ۸- تلاش برای همسوسازی کارکنان جدید با سازمان و فرهنگ سازمانی، ۹- طراحی و تایید ساختار سازمانی، شرح شغل و شاغل، ۱۰- تجزیه و تحلیل شغل و طراحی نظام حقوق و دستمزد و جبران خدمات کارکنان، ۱۱- به روز رسانی سیستم حقوق و دستمزد و ارائه فرم های کسورات بر اساس آخرین قوانین و مقررات، ۱۲- برنامه ریزی آموزش کارکنان و تلاش برای ارتقای دانش و مهارت آنان، ۱۳- حفظ و تقویت انگیزه کارکنان، ۱۴- بازبینی و به روز رسانی اطلاعات کلیه رابطین و ایجاد

بانک اطلاعاتی رابطین، ۱۵- به روز رسانی پرونده الکترونیکی همکاران و صدور احکام کارگزینی، ۱۶- انعقاد قرارداد با شرکت ها و سازمان های مختلف در جهت ارائه خدمات رفاهی شایسته همکاران، ۱۷- برگزاری و اجرای مراسمات مناسبی، فرهنگی و ورزشی، ۱۸- انعقاد قرارداد با شرکت های بیمه گر در جهت ارائه خدمات بیمه تکمیلی، بیمه عمر و حوادث، شخص ثالث و ...



محمد طایفه ایرانی فرد، مدیر مالی و خزانه، با اشاره به تدوین استراتژی مدیریت مالی با رویکرد شفافیت و پیگیری، وصول و به حداقل رساندن مطالبات جاری و سنواتی،

تصریح کرد: «تغییر مبنای حسابداری از حالت نقدی به تعهدی و ایجاد سرفصل ذخیره مطالبات مشکوک الوصول و بهینه سازی روش های تأمین مالی، از مهم ترین برنامه های ما برای سال جاری است.» او طراحی الگوی مناسب برای پرداخت به موقع و قانونی کسورات تکلیفی، اعم از: مالیات، بیمه تأمین اجتماعی و عوارض را از الزامات کاری خود خواند و افزود: «بهبود روش نیازسنجی درخواست های خرید، قبل از صدور مجوز خرج، پیش بینی عوامل مؤثر بر هزینه های جاری و کاهش هزینه های غیرضرور و تعیین و تکلیف اموال اسقاطی و مازاد غیرقابل استفاده، می تواند نظم خوبی در فرایندهای ما ایجاد کند.»

طایفه ایرانی فرد، در بخش دیگری به مباحثی چون آسیب شناسی نظام بودجه ریزی عملیاتی و ارائه راهکارهای بهبود آن و تکمیل فرایند بایگانی الکترونیکی و ارزیابی شاخص های مؤثر بر عملکرد مالی اشاره کرد و گفت: «ما باید به کارگیری الگوهای بانکداری الکترونیکی در واریزهای آنی اعضا را در دستور کار قرار دهیم و با مطالعه و پیش بینی روند اقتصادی کشور، مدیریت مخاطرات و ریسک های قابل توجه را در نظر بگیریم.» او در پایان خاطرنشان کرد: «آینده پژوهی و بررسی تأثیر پذیرش ریسک مانده بدهکار وام های پرداختی اعضای متوفی از طریق صندوق و به کارگیری الگوهای بهینه سازی پایدار و برنامه ریزی آرمانی نیز می بایست مورد توجه قرار بگیرد.»

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

ردیف	نام استان	کد استان	تعداد وام شاهد	جمع وام شاهد	تعداد وام جانباز	جمع وام جانباز	تعداد وام حقوق بگیران نوع دوم	جمع وام حقوق بگیران نوع دوم	تعداد کل وام	جمع مبلغ وام
۱	ستاد مرکز	۱۰۱	۰	۰	۰	۰	۲	۶۰۰۰۰۰۰۰۰	۲	۶۰۰۰۰۰۰۰۰
۲	آذربایجان شرقی	۱۰۲	۱۴۰۷	۴۲۵۸۰۰۰۰۰۰۰	۱۸۰۳	۵۰۰۶۲۵۳۰۰۰۰۰	۱۸	۵۴۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۲۲۸	۹۳۱۸۲۵۳۰۰۰۰۰
۳	آذربایجان غربی	۱۰۳	۱۸۸۰	۵۷۲۱۹۳۰۰۰۰۰۰۰	۱۵۰۳	۴۱۸۴۰۵۰۰۰۰۰۰۰	۳۰	۹۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۴۱۳	۹۹۹۷۹۸۰۰۰۰۰۰۰
۴	اردبیل	۱۰۴	۵۶۱	۱۶۷۳۰۷۰۰۰۰۰۰۰	۸۲۶	۲۲۱۳۱۴۰۰۰۰۰۰۰	۶	۱۸۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۳۹۳	۳۹۰۴۲۱۰۰۰۰۰۰۰
۵	اصفهان	۱۰۵	۳۷۶۷	۱۱۲۹۰۹۳۰۰۰۰۰۰۰	۴۶۰۰	۱۲۸۹۸۳۰۰۰۰۰۰۰	۲۶	۷۸۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۸۳۹۳	۲۴۲۶۷۲۳۰۰۰۰۰۰۰
۶	ایلام	۱۰۶	۶۱۸	۱۹۰۶۷۳۰۰۰۰۰۰۰	۱۴۹۲	۳۹۳۴۹۹۰۰۰۰۰۰۰	۱۹	۵۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۱۲۹	۵۸۹۸۷۲۰۰۰۰۰۰۰
۷	بوشهر	۱۰۷	۳۸۳	۱۱۷۱۰۱۰۰۰۰۰۰۰	۴۵۷	۱۳۰۱۸۵۰۰۰۰۰۰۰	۴	۱۱۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۸۴۴	۲۴۸۳۹۶۰۰۰۰۰۰۰
۸	تهران بزرگ	۱۰۸	۳۶۰۳	۱۱۰۹۹۶۹۰۰۰۰۰۰۰	۳۵۳۹	۱۰۰۹۱۳۴۵۰۰۰۰۰۰	۴۸	۱۴۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۷۱۹۰	۲۱۳۳۵۰۳۵۰۰۰۰۰
۹	چهارمحال و بختیاری	۱۰۹	۴۶۲	۱۳۸۵۳۸۵۰۰۰۰۰۰۰	۸۳۸	۲۲۱۴۹۹۰۰۰۰۰۰۰	۷	۲۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۳۰۷	۳۶۲۱۳۷۵۰۰۰۰۰۰۰
۱۰	خراسان	۱۱۰	۳۴۵۷	۱۰۵۷۱۸۲۰۰۰۰۰۰۰	۴۰۱۴	۱۱۱۸۳۴۶۰۰۰۰۰۰۰	۷۰	۲۰۸۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۷۵۴۱	۲۱۹۶۳۳۸۰۰۰۰۰۰۰
۱۱	خوزستان	۱۱۱	۲۱۱۴	۶۳۷۴۱۹۰۰۰۰۰۰۰	۲۲۴۴	۶۱۳۰۵۸۰۰۰۰۰۰۰	۵۲	۱۵۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۴۴۱۰	۱۲۶۶۰۷۷۰۰۰۰۰۰۰
۱۲	زنجان	۱۱۲	۵۵۵	۱۷۲۷۲۹۰۰۰۰۰۰۰	۷۱۵	۱۹۶۱۰۹۰۰۰۰۰۰۰	۲	۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۲۷۲	۳۶۹۴۳۸۰۰۰۰۰۰۰
۱۳	سمنان	۱۱۳	۴۴۷	۱۳۷۱۴۵۰۰۰۰۰۰۰	۶۱۸	۱۶۸۵۵۵۰۰۰۰۰۰۰	۱۳	۳۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۰۷۸	۳۰۹۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰
۱۴	سیستان و بلوچستان	۱۱۴	۵۷۹	۱۷۷۲۸۴۰۰۰۰۰۰۰	۲۶۸	۷۶۸۰۵۵۰۰۰۰۰۰۰	۳	۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۸۵۰	۲۵۴۹۸۹۰۰۰۰۰۰۰
۱۵	فارس	۱۱۵	۲۸۴۸	۸۷۰۹۷۸۰۰۰۰۰۰۰	۳۴۲۸	۹۵۴۳۴۷۷۰۰۰۰۰۰	۴۱	۱۲۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۶۳۱۷	۱۸۳۷۶۲۵۷۷۰۰۰۰۰
۱۶	کردستان	۱۱۶	۹۸۰	۲۹۲۶۴۰۰۰۰۰۰۰۰	۹۳۹	۲۶۵۲۷۶۰۰۰۰۰۰۰	۹	۲۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۹۲۸	۵۶۰۶۱۶۰۰۰۰۰۰۰
۱۷	کرمان	۱۱۷	۱۲۶۳	۳۷۱۶۲۷۰۰۰۰۰۰۰	۱۶۸۷	۴۴۹۶۲۵۰۰۰۰۰۰۰	۱۸	۵۴۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۹۶۸	۸۲۶۶۵۲۰۰۰۰۰۰۰
۱۸	کرمانشاه	۱۱۸	۱۷۴۰	۵۱۹۹۲۶۰۰۰۰۰۰۰	۲۲۶۵	۶۲۱۲۶۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۴	۷۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۴۰۳۰	۱۱۴۸۴۰۶۰۰۰۰۰۰۰
۱۹	کهگیلویه و بویراحمد	۱۱۹	۴۵۸	۱۳۶۹۵۷۰۰۰۰۰۰۰	۱۱۸۸	۲۹۸۴۸۹۰۰۰۰۰۰۰	۲۵	۷۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۶۷۱	۴۴۲۹۶۴۰۰۰۰۰۰۰
۲۰	گیلان	۱۲۰	۹۵۵	۲۸۵۹۷۳۰۰۰۰۰۰۰	۱۹۹۰	۵۳۸۴۴۵۰۰۰۰۰۰۰	۱۷	۵۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۹۶۲	۸۲۹۵۱۸۰۰۰۰۰۰۰
۲۱	لرستان	۱۲۱	۱۲۴۸	۳۷۵۹۴۵۰۰۰۰۰۰۰	۱۶۳۳	۴۳۴۶۳۲۰۰۰۰۰۰۰	۱۹	۵۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۹۰۰	۸۱۶۲۷۷۰۰۰۰۰۰۰
۲۲	مازندران	۱۲۲	۱۸۵۰	۵۷۲۸۶۴۵۰۰۰۰۰۰	۳۲۷۳	۹۱۳۷۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۴۵	۱۳۴۵۹۰۰۰۰۰۰۰	۵۱۶۸	۱۵۰۰۰۲۳۵۰۰۰۰۰۰
۲۳	استان مرکزی	۱۲۳	۹۶۰	۲۹۳۲۲۷۰۰۰۰۰۰۰	۱۲۲۰	۳۴۱۱۹۲۰۰۰۰۰۰۰	۴	۱۲۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۱۸۴	۶۳۵۶۱۹۰۰۰۰۰۰۰
۲۴	هرمزگان	۱۲۴	۲۸۶	۸۸۲۸۵۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۸۶	۷۶۱۲۴۰۰۰۰۰۰۰۰	۱	۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۷۳	۱۶۴۷۰۹۰۰۰۰۰۰۰
۲۵	همدان	۱۲۵	۱۲۰۱	۳۶۸۰۳۲۰۰۰۰۰۰۰	۱۶۵۷	۴۴۱۷۹۳۰۰۰۰۰۰۰	۱۵	۴۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۸۷۳	۸۱۴۳۲۵۰۰۰۰۰۰۰
۲۶	یزد	۱۲۶	۵۶۹	۱۷۳۰۴۶۰۰۰۰۰۰۰	۶۵۵	۱۸۲۳۱۱۰۰۰۰۰۰۰	۱۷	۵۱۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۲۴۱	۳۶۰۴۵۷۰۰۰۰۰۰۰
۲۷	گلستان	۱۲۷	۷۴۷	۲۳۱۰۴۵۰۰۰۰۰۰۰	۱۲۶۶	۳۳۹۴۴۲۰۰۰۰۰۰۰	۲۱	۶۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۰۳۴	۵۷۶۷۸۷۰۰۰۰۰۰۰
۲۸	قزوین	۱۲۸	۵۳۵	۱۵۹۳۷۳۰۰۰۰۰۰۰	۶۷۶	۱۸۳۸۱۴۰۰۰۰۰۰۰	۲۰	۶۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۲۳۱	۳۴۹۱۸۷۰۰۰۰۰۰۰
۲۹	قم	۱۲۹	۸۳۱	۲۵۰۸۱۷۰۰۰۰۰۰۰	۱۳۰۸	۳۶۱۴۹۲۰۰۰۰۰۰۰	۶	۱۷۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۱۴۵	۶۱۴۰۵۹۰۰۰۰۰۰۰
۳۰	خراسان شمالی	۱۳۰	۵۱۵	۱۵۶۵۶۸۰۰۰۰۰۰۰	۶۸۷	۱۷۹۰۳۱۰۰۰۰۰۰۰	۱۱	۳۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۲۱۳	۳۳۸۸۹۹۰۰۰۰۰۰۰
۳۱	خراسان جنوبی	۱۳۱	۳۲۷	۹۶۴۰۹۰۰۰۰۰۰۰۰	۲۶۶	۷۱۱۱۵۰۰۰۰۰۰۰۰	۳	۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۵۹۶	۱۶۸۴۲۴۰۰۰۰۰۰۰
۳۲	البرز	۱۳۲	۸۲۰	۲۴۵۶۲۷۰۰۰۰۰۰۰	۹۶۳	۲۶۴۶۳۵۵۰۰۰۰۰۰	۱۵	۴۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۱۷۹۸	۵۱۴۷۶۲۵۰۰۰۰۰۰۰
۳۳	شهرستان های تهران	۱۳۳	۱۳۸۷	۴۱۵۱۵۸۰۰۰۰۰۰۰	۱۷۲۲	۴۸۳۰۵۹۰۰۰۰۰۰۰	۱۳	۳۹۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰	۳۱۲۲	۹۰۲۱۱۷۰۰۰۰۰۰۰

گردآورنده: فاطمه اجلی

گزارش عملکرد مدیریت ارتباطات و پشتیبانی مشتریان (CRM)

جدول ۱: توزیع فراوانی نوع اتصال سیستم CRM، فروردین ۱۴۰۱

ردیف	تماس	فراوانی	درصد فراوانی	توضیحات
۱	اتصال و تماس موفق اپراتور به سیستم	۱۸۱۹	۴۰,۴۰	
۲	عدم اتصال اپراتور به سیستم	۸۹۳	۲۹,۶۴	خارج از تاییم اداری مشکلات نرم افزاری
۳	انتقال تماس بین اپراتورها	۳۰۰	۹,۹۶	
۴	جمع تماس ها	۳۰۱۲	۱۰۰	

جدول ۲: توزیع فراوانی نحوه و موضوع ارتباط اعضا با CRM، فروردین ۱۴۰۱

نحوه ارتباط	موضوع ارتباط	فراوانی	درصد فراوانی	توضیحات
سامانه پاسخ دهی ستیران ۵۸۱۲۳۰۰۰ - ۰۲۱	تلفن گویا	۶۷۴۴	۹۴,۹۵۹	نوبت وام - ثبت وام - پیگیری وام
	پیگیری امورات مرتبط با تسهیلات	۲۸۳	۳,۹۸۵	پیگیری واریز وام - ملزومات وام (قطع حقوق - کسورات و عدم ثبت در سامانه و وام زودتر از موعد)
	درخواست تغییر شماره تماس از سوی عضو	۳۳	۰,۴۶۵	
	سایر موارد	۴۰	۰,۵۶۳	وام اولی ها - مشکل در ثبت وام - بیمه و کارمزد - پیگیری عضویت - استعلام وضعیت - درخواست انصراف - مشکلات ضامن - وام برای فرزندان شهدا
حضور در دفتر مرکزی	درخواست برای تسویه زود هنگام برای گرفتن موردی	۲	۰,۰۲۸	
جمع		۷۱۰۲	۱۰۰	

گردآورنده: دکتر سمیه قاسم پور



سید محمد حسینی (رئیس منطقه مرکزی)

حاصل این ازدواج، سه فرزند به نام‌های سید حسین و زینب سادات و فاطمه سادات است. پس از استخدام و مشاهده خطرات تردد روزانه از شهرستان خمین به اراک، یک منزل استیجاری تهیه و به اراک نقل مکان کردیم. البته طبق تصمیمات مسئولان وقت صندوق شاهد، از سال ۱۳۸۷ لغایت ۱۳۹۱ در صندوق شاهد استان قم، در جوار حرم کریمه اهل بیت، حضرت فاطمه معصومه (س) زندگی می‌کردیم که دوران بسیار خوب و خاطره‌انگیز من و خانواده‌ام است.

فرایندهای کاری در حیطه وظایف شغلی

در سال ۱۳۷۶ وقتی به عنوان کمک کارشناس حسابداری به استخدام صندوق شاهد استان مرکزی درآمد، تمام امور مالی صندوق، قریب به دو سال بلا تکلیف مانده بود و تمام حساب‌ها در شهرستان‌های تابعه استان به صورت تجمیعی سند خورده بود. لذا با شروع کار و حمایت‌های بسیار خوب مدیرکل محترم وقت، جناب حاج آقا سید حسن مؤذنی، تمام حساب‌ها به مرکز استان انتقال داده شد و این موضوع حدود

این جانب سید محمد حسینی، متولد اول اردیبهشت ۱۳۵۰ در روستای طنجران از توابع شهرستان خمین، زادگاه رهبر کبیر انقلاب اسلامی ایران، امام خمینی (ره) هستم. روستای طنجران در سه کیلومتری این شهرستان واقع شده و با پیروزی انقلاب اسلامی ایران، خدمات و امکانات مناسبی در روستاها فراهم شده است که همین موضوع باعث هجوم شهرنشینان به روستا و به جای کاشت و برداشت محصولات کشاورزی، شاهد ویلاها و باغ‌های شخصی هستیم. شغل پدر کشاورزی و دامداری است و کنار تمام دوران تحصیل، کار در مزرعه و انجام امور دامداری همزمان بود تا این که در سال ۱۳۷۶ از طریق اداره کار شهرستان خمین، به اداره کل بنیاد شهید استان مرکزی معرفی و پس از انجام مراحل آزمون داخلی صندوق شاهد، در دفتر مرکزی به استخدام درآمد.

خوشبختانه با لطف خداوند منان و حمایت پدرم، در بیستم اردیبهشت ۱۳۷۲ در زمان دانشجویی دانشگاه پیام‌نور الیگودرز در مقطع کارشناسی بودم و هنوز وضعیت خدمت سربازی مشخص نشده بود، با همسرم سرکار خانم منیژه معماری آشنا شدیم و ازدواج کردیم.



معوقه، پیگیری کسورات معوقه و اعضای فاقد کسورات، عضویت جدید اعضا، کنترل اطلاعات خانواده‌ها و تهیه و تنظیم و هماهنگی و نظم و انضباط کاری، شرکت در جلسات بنیاد استان در صورت لزوم، پاسخگویی به خانواده‌ها و مرکز، بررسی و کنترل وام‌های ثبت شده جهت تأیید یا رد، نامه‌نگاری اداری در موضوعات مختلف و مورد نیاز صندوق، تهیه و ارائه گزارش‌های مالی از وظایف جاری است.

حساسیت و الزامات شغلی

با شروع ساعت کاری ادارات، تمام تلاش و مشغله کاری من در جهت راهنمایی و ارائه خدمات مناسب به جامعه هدف است که در ساعت غیر اداری هم این امر صورت می‌پذیرد. هرگاه در انجام امور جاری صندوق شاهد، همکاران استانی نیازمند کمک باشند، دریغ نمی‌کنم و امور مربوطه را انجام می‌دهم و هرگز خودم را محدود به شرح وظایف نمی‌دانم و همواره تلاش می‌کنم هر کاری که روی زمین مانده است، در آن موضوع وارد شوم و دوستانه و با همکاری همکاران به سرانجام برسانم که در پیشگاه خداوند سبحان شرمنده شهدا نباشیم.

شش ماه به طول انجامید. البته سیستم صندوق شاهد در آن زمان از امنیت خوبی برخوردار نبود و بارها اطلاعات صندوق حذف و زحمات چندین ماه از بین می‌رفت. خوشبختانه با تغییرات سیستم نرم‌افزاری و به‌روزرسانی امکانات، دیگر شاهد چنین مشکلاتی نبوده و نیستیم. انجام امور مالی صندوق در سال‌های اول استخدام، تمام اوقات فراغت مرا پر کرده بود که تا پاسی از شب در محل کار حضور داشتم و حتی گاهی اوقات مجبور بودم در ساعات غیر اداری و تعطیلات در منزل مشغول ثبت و کنترل اطلاعات و اسناد مالی باشم. با جذب نیروی جدید و ایجاد تغییرات در جایگاه سازمانی کارکنان صندوق، پس از گذشت چندین سال از مرداد ۱۳۹۲ همچون دیگر استان‌ها، در سمت رئیس صندوق شاهد منطقه مرکزی در خدمت خانواده‌ها هستم.

مطالعه دستورالعمل‌ها و تسلط به امور جاری صندوق شاهد، جهت راهنمایی مناسب خانواده‌ها و همچنین نظارت بر انجام امور محوله، از قبیل: تهیه و کنترل کارکرد کارکنان و رابطان استان، تنخواه اداری، بیمه کارکنان، اسناد مالی در بخش‌های مختلف از قبیل: هرگونه استرداد و واریزی، نامه‌نگاری ستادی و استانی، پیگیری اقساط

پیشنهادهای

پیشنهاد می‌شود برنامه سفر سیاحتی و زیارتی کارکنان با سفر به دیگر استان‌ها و حتی سفر به عتبات عالیات یا کشور سوریه همراه باشد. موضوع بعد، استخدام فرزندان همکار است که با وجود داشتن تحصیلات دانشگاهی، متأسفانه بیکار هستند و امید است حداقل بابت استخدام فرزندان همکاران استان‌ها از سوی دفتر مرکزی صندوق شاهد، همکاری لازم صورت پذیرد.

اوقات فراغت

در اکثر تعطیلات، به دلیل این‌که اوقات فراغت به بطالت نگذرد، به اتفاق خانواده به شهرستان خمین سفر کردیم و از اقوام و خویشاوندانمان دیدار به عمل آوردیم و گاهی اوقات هم با سفر به مکان‌های خوش آب‌وهوای استان و استان‌های همجوار، تعطیلات را سپری می‌کنیم. خوشبختانه هر ساله با حمایت صندوق شاهد، در تابستان به سفر معنوی مشهد می‌رویم که از بهترین سفرهای خود و خانواده محسوب می‌شود. سفر به عتبات عالیات، از دیگر سفرهای مورد علاقه من و خانواده است که به محض داشتن شرایط کاری و مالی، به صورت خانوادگی یا انفرادی صورت می‌پذیرد. رفتن به روستاها و کوه‌های اطراف اراک و خمین و استفاده از مناطق خوش آب‌وهوا، از برنامه‌های دیگر ایام تعطیلات است. متأسفانه دو سال است که برنامه سفرهای زیارتی و سیاحتی با شیوع کرونا کاهش یافته است.



مسئولیت‌پذیری و نظم و انضباط کاری در انجام امور اداری به‌منظور هماهنگی و ارائه خدمات بهتر، از الزامات کاری من است؛ زیرا معتقدم می‌توان با چنین شاخص اخلاقی و داشتن تفکر خوب، به اهداف عالی دست یافت. اگر انسان فقط معتقد باشد و متفکر نباشد، نتیجه مطلوب حاصل نمی‌شود. در کاری که فقط براساس آنچه به او گفته‌اند یا می‌داند عمل کند، جامعه پویا نخواهد بود. پس باید اندیشید و کسب علم کرد و مشکلات را بررسی و موانع را مرتفع کرد.

آسیب‌شناسی عملکرد

با افتتاح صندوق در سال ۱۳۷۲ جهت رفع مشکلات مالی خانواده‌ها که با تدبیر و دستور جناب آقای حسین مظفر، ریاست محترم وقت بنیاد شهید، صورت پذیرفت، صندوق درگیر تغییرات زیادی بوده که مدیران هر دوره سعی در به‌روزرسانی امکانات موجود داشتند و خوشبختانه این امر با مدیریت جدید جناب آقای اسلام کریمی به نحو مطلوبی صورت پذیرفته است. برداشتن مرز جغرافیایی جامعه هدف و به‌روزرسانی سیستم‌های مورد استفاده صندوق در استان‌ها و مرکز و همچنین آموزش همکاران و تغییرات حکمی کارکنان در سال‌های اخیر، از موارد بسیار مهم است که به صورت بسیار قابل توجهی قابل لمس بوده و با رضایت جامعه هدف و کارکنان صندوق شاهد همراه بوده است. البته هر سازمانی باید با علم روز پیشرفت کند تا از جامعه پویا عقب نماند؛ لذا صندوق از این موضوع مستثنی نیست و ان شاء الله با مدیریت جناب آقای دکتر اسلام کریمی، این نهضت ادامه داشته باشد.

تجارب کاری

شرکت در برنامه‌های متنوع آموزشی صندوق شاهد، از قبیل: اصلاح الگوی زندگی، تنظیم بودجه، تربیت خانواده، آموزش قرآن، پروپوزال نویسی، مزاج‌شناسی، حقوق خانواده و قانون اساسی، سرمایه‌گذاری، دانش فردی، مدیریت مالی، مبارزه با پولشویی، داستان‌نویسی و غیره، از برنامه‌های بسیار خوب آموزشی صندوق است که باعث کسب تجربیات برای خود، خانواده و همکاران شده است.

نقش صندوق‌های قرض الحسنه در تحقق شعار سال

محسن سراوانی راد (رئیس منطقه سیستان و بلوچستان)



باعث ناکارآمدی یا افزایش میزان شکست در آن می‌شود. با توجه به موارد فوق، گزینه دیگر پیش‌روی متقاضیان سرمایه مالی، استقراض از اشخاص حقیقی است. تأمین سرمایه به این صورت نیز مشکلات خاص خود را دارد؛ از جمله: پیدا کردن شخصی که بتواند مبلغ مورد نیاز را به صورت یک جا تأمین کند. باید توجه داشت که اگر مبلغ مورد نظر به واسطه چند نفر تأمین شود، شرایط و برخورد هریک از افراد در بیش‌تر اوقات یکسان نیست که این موضوع باعث ایجاد درگیری‌های فکری و عدم تمرکز لازم برای شروع کسب‌وکار می‌شود. علاوه بر این، ممکن است افراد از شرایط مختلف هم مطلع شوند که باعث بی‌اعتمادی و دلخوری‌هایی نیز می‌شود. همچنین گاهی مشاهده می‌شود شیوه‌های بازپرداخت این استقراض‌ها از منظر فقهی دچار مشکل است یا فرد صاحب سرمایه، شروطی را در ازای پرداخت مبلغ مورد نظر تحمیل می‌کند که تعهد و اجرای آن‌ها منطقی یا مقدور نیست. مجموعه موارد ذکر شده، باعث عدم دسترسی به سرمایه مورد نظر یا ایجاد شرایطی می‌شود که از منظر مالی و گاهی عزت نفس برای شخص متقاضی، مقرون به صرفه (چه از نظر مالی و فردی) نیست.

اما در سال‌های اخیر، برنامه‌های حمایتی و ادبیات پیرامونی کسب‌وکارهای خرد (micro business) در کشورهای

با توجه به وضعیت اقتصادی و نرخ بیکاری در کشور، تمایل افراد، به خصوص جوانان به ایجاد کسب‌وکار و خوداشتغالی، بیش از پیش به چشم می‌خورد. همان‌طور که می‌دانیم، یکی از ارکان و لازمه‌های شروع یک کسب‌وکار موفق، تأمین سرمایه مالی مورد نیاز آن است. بنابر تعاریف موجود، منابع تأمین سرمایه، از طرقی مانند: سرمایه شخصی، استقراض، وام، بازار سرمایه و... میسر است.

در این میان، بسیاری از افراد که خواهان تولید، خوداشتغالی و ایجاد کسب‌وکار مستقل هستند، توان لازم برای تأمین مبلغ سرمایه‌گذاری را به صورت شخصی ندارند؛ بدیهی است که برای تأمین سرمایه کسب‌وکار خود از دیگر روش‌های موجود استفاده می‌کنند. یکی از روش‌ها، مراجعه به بانک‌ها و تأمین سرمایه از طریق دریافت وام است. این شیوه نیز با توجه به فرایند طولانی و شرایط پیچیده درخواست وام، نظیر: معرفی ضامن با شرط کسر از حقوق، نرخ سود بازگشت بالا، منتظرماندن در صف دریافت‌کنندگان و... عملاً دسترسی به وام با مبالغ کوچک را ناممکن یا حداقل دشوار می‌کند که این امر باعث می‌شود زمان شروع کسب‌وکار به تعویق بیفتد. با توجه به ماهیت اغلب این کسب‌وکارها که دنبال پاسخ به نیازی خاص در بازار یا ارائه خدمتی خاص در زمان مشخص است، این تعویق به وجود آمده در شروع فعالیت کسب‌وکار،



به طور نسبی در توسعه مالی بیش تر است؛ زیرا نظام کنترلی و نظارتی بهتری دارند. علاوه بر آن، این صندوق ها نیاز بیش تری به تقویت محیط عملیاتی و آموزشی دارند. براساس یک سری از شاخص ها، توسعه مالی با توجه به رشد صندوق های قرض الحسنه در مقایسه با برخی از مناطق جهان بهتر بوده است.

حال با توجه به نامگذاری سال ۱۴۰۱ از سوی رهبر معظم انقلاب به نام تولید دانش بنیان، اشتغال آفرین و توضیحات ارائه شده درخصوص فعالیت صندوق های قرض الحسنه و ارائه خدمات و تسهیلات خرد، بدون طی کردن بروکراسی های پیچیده ای که در اکثر بانک ها وجود دارد، نقش مهم صندوق های قرض الحسنه بیش از پیش نمایان می شود. درخصوص شعار امسال و تأکید رهبری بر تولید و آن هم تولید دانش بنیان، باید به این نکته نیز توجه کرد که با توجه به وضعیت بد اقتصادی و رشد سرسام آور قیمت ابزار تولید، در تمامی دنیا تولیدکنندگان به دنبال ارائه محصول خود با استفاده از فناوری های پیشرفته روز هستند؛ فناوری ای که بر پایه دانش نوین است تا علاوه بر کاهش هزینه های تولید، محصولی مورد قبول جامعه جهانی ارائه کند. چه بسا تولیدکنندگانی که با روش های قدیمی و غیرعلمی اقدام به تولید می کنند، اما نتیجه کار، جز زیان و مشتریان اندک، به دلیل عدم اقبال عمومی در خرید آن راه به دنبال دارد. از سوی دیگر، وقتی فرایند تولید به دلیل استفاده از فناوری های نوین و بر پایه دانش روز، رشد فراینده ای داشته باشد، کسب و کار رونق می یابد و باعث ایجاد اشتغال در جمعیت جویای کار یک جامعه می شود.

گوناگون جهان، با ساختار اقتصادی متفاوت رشد چشمگیری داشته است. این کسب و کارها با اهداف کاهش فقر، کمک به افزایش تولید کالا و خدمات منطقه ای و مقابله با بیکاری در سیاستگذاری کشورها جایگاه درخوری یافته است. این شیوه از تأمین مالی تا آن جا در پیشبرد اهداف توسعه ای کشورها اهمیت دارد که بنیاد صلح نوبل برای تلاش در نهادهای ساختمانی، جایزه صلح اعطا می کند و سازمان ملل، سالی را به نام اعتبارات خرد نامگذاری می کند. براساس آمار IFC امروزه بیش از پانصد میلیون نفر از افراد کم درآمد در سراسر دنیا با استفاده از اعتبارات خرد و معیارهای پیش گفته به اداره کسب و کار اقتصادی به صورتی سودآور مشغول هستند که نشان دهنده توان تأثیرگذاری این گونه اعتبارات در صورت تخصیص هدفمند آن است. به نظر این نهاد مرجع، اعتبارات خرد باید به صورتی پایدار با استفاده از راه حل های نوین و آزموده شده، نظیر: خوشه ها، شبکه سازی، زنجیره های تولید و به عبارت ساده تر، تولید بازارمحور مورد استفاده بنگاه های خرد قرار گیرد. در کشور ما، تجربه های نسبتاً مناسب ولی پراکنده ای در ارتباط با اعتبارات خرد وجود دارد. آمارهای رسمی، بیان کننده آن است که در حال حاضر حدود شش هزار صندوق قرض الحسنه خصوصی در کشور فعال هستند. محور اصلی فعالیت صندوق های قرض الحسنه، ارائه اعتبارات خرد، بدون سود و صرفاً براساس کارمزد کم به متقاضیان است که عمدتاً با هدف کارگشایی صورت می گیرد. صندوق های قرض الحسنه، خود، جزئی از سیستم مالی محسوب می شوند و به همین جهت، توسعه مالی در کل کشور، هم تحت تأثیر توسعه مالی صندوق ها و هم تحت تأثیر عواملی است که در اثر تغییر مقررات یا دیگر عوامل به طور غیرمستقیم می تواند بر توسعه مالی نقش داشته باشد. با توجه به اطلاعات به دست آمده از شاخص های بخش مالی در ابعاد مختلف، شاخص های جدیدی از سوی سازمان های بین المللی برای توسعه مالی کشورها ارائه شده است.

این پژوهش نشان می دهد که توسعه مالی در استان های کشور، از منطقه ای به منطقه دیگر متفاوت است. تأثیر صندوق های قرض الحسنه در برخی از استان ها

تولید دانش بنیان و توسعه

مهران نصراللهی (رئیس منطقه گیلان)



دانشی خود روبرو می شوند؛ چون با توجه به مؤلفه هایی همچون عدم ثبات نرخ ارز و غیرقابل پیش بینی بودن تورم در کشور، بازاریابی و شناخت بازار از پایه ای ترین الزامات راه اندازی کسب و کارهای دانش بنیان است تا در مرحله بعد، ابزار تزریق سرمایه، شاهرگ های خود را در این اقتصاد خطرپذیر به درستی پیدا کند.

وجود این عدم تطابق مهارت های بازاریابی و مهارت های فنی و مدیریتی است که درصد ریسک و خطر شکست این گونه شرکت ها را بالا برده است. این مهارت ها به طور همزمان توسعه نمی یابد و همین امر باعث دلزدگی می شود. در همین مسیر، حمایت از رشد و توسعه کسب و کار یک شرکت دانش بنیان، فرایندهایی باعث می شود که این شرکت ها از لحاظ دانش فنی و علمی تخصصی حوزه موضوعی خود، سریع تر وارد مسیر شوند و از طرفی از لحاظ مؤلفه های بازاریابی و مدیریت جا بمانند که باعث می شود، شرکت از نظر سطح آمادگی پختگی لازم را نداشته باشد. ابزارهای حمایتی ای همچون شتاب دهنده ها و صندوق ها مربوط به بخش خصوصی است و آمادگی سرمایه گذاری در طرح هایی را دارد که بین شاخص آمادگی بازار و شاخص آمادگی فناوری تطابق وجود داشته باشد.

انکار نقش دانش در توسعه اقتصاد، بی شک نابخردانه ترین رفتار در عصر حاضر است و تأکید دانشمندان و اقتصاددانان بنام جهان بر تأثیرگذاری این مؤلفه از قرون گذشته، جایگاه این مؤلفه تأثیرگذار را تثبیت می کند. اقتصاد دانش بنیان، در گام های آغازین خود به تولید علم و تجهیزات فناورانه، بسترسازی برای شکل گیری زیست بوم، نوآوری و ایجاد شرکت های دانش بنیان فناور و خلاق می پردازد؛ بر همین اساس، علم را به ثروت تبدیل می کند و ارزش افزوده در اقتصاد تزریق می شود. در مرحله تولید علم به ثروت، یک زنجیره وجود دارد که اگر تمام اجزای این زنجیره به درستی کنار یکدیگر قرار داده شود، موجب تولید محصول، اعم از کالا و خدمت می شود.

در مورد ماهیت شرکت های شکل گرفته، اعم از دانش بنیان، فناور و خلاق، چالش هایی متصور است که توسعه بازار و بازاریابی از اساسی ترین این چالش ها است؛ زیرا مدیران جوان و گاهی فنی، بدون شناخت از اصول و فرایندهای بازاریابی، اقدام به راه اندازی شرکت و شروع مسیر توسعه اقتصاد دانش بنیان کرده اند و پس از رشد اولیه با مشکلات اساسی در فروش محصولات پایه



توانمندسازی و حمایتی نوآوری اجتماعی می‌تواند افراد زیادی را از اقشار مختلف مردم درگیر این موضوع کند و خیل عظیم خرد جمعی را به اکوسیستم فناوری و نوآوری کشور بیفزاید و میزان مشارکت مردم را در توسعه این نوع اقتصاد بالا ببرد که بی‌شک هم باعث توسعه مؤلفه‌های اقتصادی در شهرها و روستاها شده و هم زمینه‌ساز رفع چالش‌ها و مشکلات اقشار آسیب‌پذیر جامعه و بهبود وضعیت حاشیه‌نشینی، فقر، اعتیاد و... خواهد شد.

دومین رسوخی که باید اتفاق بیفتد، رسوخ فناوری در صنایع بزرگ کشور است تا خون تازه‌ای در رگ‌های محصولات خروجی صنایع اصلی کشور جریان پیدا کند و باعث تحول در زمینه پیشرفت و توسعه کالاها و محصولات ایرانی شود که با توجه به استفاده جامعه و دخیل بودن این صنایع در رشد و توسعه اقتصادی، بی‌شک یکی از الزامات برنامه‌های راهبردی، توسعه اقتصاد دانش‌بنیان خواهد بود.

حال بیاید از این سمت بوم به قضیه بنگریم؛ یعنی از فرصت صادرات، وجه متمایزکننده دانش‌بنیان از کسب‌وکارهای معمول، قاعدتاً وجود نوآوری فناوری و دانشی جدید در محصولات تولیدی آن‌هاست و همین موضوع نشان می‌دهد که بازار این محصولات دانشی فناورانه، نه فقط داخل کشور، بلکه با در نظر گرفتن

همزمان نبودن رشد این دو شاخص در شرکت‌های نوپای دانش‌بنیان، باعث سردرگمی و عدم موفقیت در جذب سرمایه برای ادامه فرایند توسعه شرکت‌هایی می‌شود که مؤسسان آن‌ها جوانان دانشی‌ای بودند که با تکیه بر علم تخصصی خود، اقدام به راه‌اندازی کسب‌وکارهای فناورمحور خود کرده بودند. از طرفی، متأسفانه برخی شرکت‌ها در مراحل اشتباه، دنبال جذب سرمایه می‌روند و این مرحله اشتباه، باعث دلزدگی شرکت‌ها و رد شدن از طرف صندوق‌ها خواهد شد. معمولاً صندوق‌ها و شتاب‌دهنده‌ها وقتی که شرکت‌ها به مرحله جذب سرمایه‌گذاری می‌رسند و از نظر کسب‌وکار آماده توسعه می‌شوند، به صورت درصدی در سهام آن‌ها دخیل یا به شکل قرارداد مشارکت با آن‌ها شریک می‌شوند. اما همان‌طور که بدیهی است، سرمایه‌گذار بخش خصوصی به هر میزان هم که پسوند خطرپذیری را یدک بکشد، دنبال کسب سود است که عدم تحقق آن ممکن است برای آن شرکت چالش اساسی ایجاد کند. در کشورهای توسعه‌یافته، به عنوان راهکار این چالش، ابزارهای جذاب‌تری همچون وام‌های جسورانه تعریف شده است که با در نظر گرفتن این واقعیت که احتمال شکست درصد بالایی از این شرکت‌ها در ابتدای کار وجود دارد، در صورت ارائه دلایل منطقی سیستماتیک که آن شرکت به آن دچار شده باشد و در صورت ارائه ادله منطقی برای عدم بازگشت سرمایه به دلیل مشکلات اقتصادی، این وام‌های اعطایی از جانب دولت به آن‌ها بخشیده خواهد شد که در کشور ما تاکنون چنین ابزاری تعریف نشده و برای حمایت از توسعه اقتصاد دانش‌بنیان اجرایی نشده است؛ این امر باعث عدم دسترسی مؤسسان شرکت‌های دانش‌بنیان فناور و خلاق به سرمایه برای توسعه کسب‌وکار خود خواهد شد.

در توسعه اقتصاد دانش‌بنیان، عوامل مختلفی دخیل است؛ اما نمی‌توان نقش کاتالیزور یک مورد را نادیده گرفت و آن رسوخ است. رسوخ فناوری و نوآوری در دو حوزه می‌تواند به توسعه اقتصاد دانش‌بنیان در کشور سرعت ببخشد؛ یکی در اجتماع و دیگری در صنایع. رسوخ نوآوری در جامعه با اجرای برنامه‌های ترویجی،

افزایش فروش نفت و درآمدهای ارزی حاصل از آن، به افزایش کالاهای اساسی منجر می‌شود. از طرفی وزارتخانه‌های مختلف با همکاری و هماهنگی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری می‌توانند برنامه‌های تولید دانش بنیان خود در حوزه حمایت از شرکت‌های دانش بنیان و اشتغالزایی را مشخص کنند.

در تولید دانش بنیان باید کشور را از واردات محصولات و فناوری‌های راهبردی بی‌نیاز کنیم و پس از بررسی‌های دقیق نیاز اساسی کشور در زمینه واردات شناسایی و بر تولید دانش بنیان آن محصول یا فناوری تمرکز شود تا کشور دچار چالش‌هایی همانند آنچه در گذشته رخ داد، نشود. تولید و صادرات اقتدارمحور با تکیه بر ظرفیت بالای نیروی انسانی و استعداد جوانان تحصیلکرده ایرانی، از دیگر خصوصیات و ملزومات تولید دانش بنیان است و باید تولیدات دانش بنیان کشور به سمت بازاریابی و بازاریابی در منطقه و سطح بین‌المللی باشد تا درآمدزایی از تولید دانش بنیان بر محور افزایش صادرات قرار گیرد و در صادرات نیز به این سمت حرکت کنیم که کشورهای هدف صادراتی، نیازمند فناوری به روز و محصول باکیفیت و رقابتی ایرانی باشند.

توجه به صندوق‌های نوآوری و شکوفایی و تخصیص اعتبارات لازم برای کمک به شرکت‌های دانش بنیان، یکی دیگر از ملزومات اساسی تولید دانش بنیان و تحقق شعار سال است.

توجه به فرهنگ سازی و بهره‌گیری از پتانسیل مردم، بهره‌گیری از استادان و صندوق‌های پژوهش و فناوری در استان‌ها، اختصاص اعتبارات لازم، تولید محصول دانش بنیان و با قابلیت صادرات، تولید محصول فناورانه برای قطع واردات به کشور، بازاریابی برای تولیدات شرکت‌های دانش بنیان، تولید محصولات باکیفیت بالا و رقابتی در سطح جهانی، توجه بیش از پیش بخش صنعت کشاورزی و معدن برای حضور گسترده شرکت‌های دانش بنیان در این بخش‌ها، جلوگیری از خروج نیروی تحصیلکرده انسانی و توجه به بخش‌های تحقیق و توسعه در شرکت‌های خصوصی، از جمله مواردی است که می‌تواند به تحقق شعار سال کمک کند.



ماهیت نوآورانه آن‌ها، امکان صادرات به کشورهای دیگر فراهم آمده و اتفاقاً تأکید مؤلفه‌های توسعه‌ای این شرکت‌ها اگر محصولات صادرات محور نباشد، اندازه بازار آن‌ها محدود بوده و آن جهش درآمدزایی و تأثیرگذاری اقتصادی بروز و ظهور نخواهد کرد؛ اما اگر شرکتی از این شرکت‌های دانش بنیان فعال در اقتصاد کشور بهترین و باکیفیت‌ترین محصول آماده ورود به بازارهای بین‌المللی را آماده هم کرده باشد، حال باید دنبال رفع چالش‌های سیستماتیک محدودیت‌های مبادلاتی و تجاری کشور با کشورهای دیگر، با توجه به وجود تحریم‌ها و روابط محدود تجاری ایران باشد و کفش‌های آهنین خود را بپوشند و دنبال راهکارهای خلاقانه برای اجرای این فرایند توسعه‌ای خود باشند که همان طور که مشهود است، نیازمند یاری نهادهای سیاستگذار، اجرایی و قانونگذاری است تا بتوانند ابزارهای حمایتی را برای آن‌ها تعریف کنند و موجبات توسعه صادرات شرکت‌ها در مرحله اول و سپس، موجبات توسعه اقتصاد دانش بنیان کشور را فراهم آورند.

نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی)

مدیریت طرح و برنامه



چکیده:

پژوهش حاضر درصدد نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد بوده است. از این منظر از راهبرد پژوهش آمیخته و از نوع طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) استفاده کرده است. بدین ترتیب که در فاز کیفی پژوهش، داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌استاندارد (نیمه‌ساخت یافته) از روی ۲۱ نفر از پرسنل صندوق که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب شده بودند، گردآوری و با استفاده از کدگذاری نظری ذیل شبکه مضمون در راستای شناسایی، احصا و تدوین مدل مفهومی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد مورد تحلیل و توصیف قرار گرفته است. یافته‌های کیفی پژوهش نشان داده است که نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، شامل: نیازهای شغلی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، بهداشت و درمان و نیز روان‌شناختی بوده است. جهت اعتبارسنجی یافته‌های کیفی پژوهش، از روش تشکیل گروه کانونی و به‌منظور پایایی سنجی از قابلیت تکرارپذیری به‌واسطه ضریب پایایی هولستی با میزان ۰/۸۷ و نیز قابلیت انتقال یا تعمیم‌پذیری به‌واسطه روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری منظم و جامع استفاده شده است. علاوه بر آن، در فاز کمی پژوهش از مضامین مندرج در مدل مفهومی نیازهای کارکنان صندوق، ابزار پرسشنامه محقق‌ساخته تنظیم و پس از اعتبارسنجی از طریق اعتبار محتوایی صوری کیفی و پایایی سنجی از طریق روش همسازی درونی گویه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ با میزان ۰/۹۱۵، داده‌های پژوهش از طریق جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان و نیز روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، از میان ۱۱۳ نفر از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد گردآوری شده است. یافته‌های کمی پژوهش بیان‌کننده آن بود که شاخص کل نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین ۱۸۳/۱۲۳ (و با خط‌برش ۱۳۸) بالای خط‌برش (میانگین آزمون) قرار داشته است. این امر درباره تمامی مؤلفه‌ها نیز صادق بوده است. علاوه بر آن، بین اولویت‌بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، تفاوت معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ مشاهده شده است ($P < 0.01$). بدین ترتیب که نیازهای اقتصادی با میانگین رتبه ۳/۷۳، نیازهای شغلی با میانگین رتبه ۳/۴۶، نیازهای بهداشت و درمان با میانگین رتبه ۲/۸۱، نیازهای فرهنگی - اجتماعی با میانگین رتبه ۲/۶۰ و نیازهای روان‌شناختی با میانگین رتبه ۲/۴۰ بیش‌ترین تا کم‌ترین نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد بوده است.

واژگان کلیدی: نیاز، نیازهای شغلی، نیازهای اقتصادی، نیازهای فرهنگی - اجتماعی، نیازهای بهداشت و درمان، نیازهای روان‌شناختی.



مقدمه

یک «نیاز» عبارت از یک حالت عدم تعادل یا نقصان درونی که زمینه را برای تقویت یا فشار بر یک واکنش رفتاری هموار می‌سازد؛ علت این نقصان می‌توانست فیزیولوژیکی باشد؛ مانند گرسنگی یا می‌توانست جنبه روان‌شناختی داشته باشد؛ مانند نیاز به قدرت یا می‌توانست جنبه جامعه‌شناختی داشته باشد؛ مانند نیاز به کنش متقابل اجتماعی و... به هر حال، وجود یک نیاز، فرد را به انجام عملی برمی‌انگیزد تا بتواند حالت تعادل را دوباره بازگرداند و فرد احساس رضایت کند. به طور کلی، نیاز در اشکال مختلف به شرح ذیل به کار برده می‌شود:

۱. گاه نیاز به عنوان خواسته و ترجیح مطرح می‌شود و لذا نیازسنجی مترتب بر آن نیازسنجی توافق محور اطلاق می‌شود؛ نظیر نیازسنجی پرسنلی کارکنان یک سازمان. در این دسته از نیازسنجی، شناسایی خواسته، ترجیحات و ایجاد توافق بین نظرها و عقاید افراد مختلف درباره مسئله یا نیازی خاص است. ۲. گاه نیاز به عنوان یک مشکل یا مسئله تعریف می‌شود و لذا نیازسنجی مترتب بر آن نیازسنجی مسئله محور اطلاق می‌شود؛ نظیر نیازسنجی پیرامون مسائل و مشکلات آموزشی یا عملکرد یک سازمان یا کارکنان. در این دسته از نیازسنجی، مشخص کردن نقاط ضعف یا مسائل و مشکلات سازمان یا کاستی‌های موجود در عملکرد افراد مورد نظر است؛ تا براساس شناسایی این مسائل و معضلات، پیشنهاد اقدامات اصلاحی، راندمان و بازده کلی سازمان و افراد را افزایش دهند. ۳. گاه نیاز به عنوان شکاف و گپ تلقی می‌شود. لذا نیازسنجی مترتب بر آن نیازسنجی هدف محور تلقی می‌شود؛ نظیر نیازسنجی آموزش شغلی کارکنان یک سازمان. در این دسته از نیازسنجی، شناسایی وضع موجود، تعیین آرمان‌ها و مقایسه این دو، اساس کار سنجش نیازها را تشکیل می‌دهد. در نهایت گاه نیاز به عنوان ترکیبی از نیازها و به تبع آن، ترکیبی از تکنیک‌ها و ابزارها به کار گرفته می‌شود. لذا نیازسنجی مترتب بر آن نیازسنجی ترکیبی نامیده می‌شود. مثل نیازسنجی مرتبط با مشکلات عملکرد سازمان‌های ذیربط در برخورد با مسئله‌ای اجتماعی خاص.

بنابراین با این مختصر می‌توان چنین گفت که نیازسنجی فرایندی است سازمان‌یافته و نظام‌مند برای مشخص کردن هدف‌ها، شناسایی شکاف میان وضع موجود و مطلوب، تعیین اولویت‌ها برای عمل و پیاده‌سازی راه حل‌ها. همچنین به شناسایی نیازهای افراد، گروه‌ها، نهادها، جامعه محلی یا جامعه می‌پردازد. به سخن ساده‌تر، نیازسنجی فرایند شناسایی نیازهای مهم و فراهم‌آوری راه‌های رفع آن نیازهاست. نیازسنجی کارکنان سازمان‌ها اهمیت بسیاری دارد. از طریق فرایند نیازسنجی اهداف و برنامه‌ها مورد شناسایی قرار می‌گیرد، اقدامات ضروری برای اجرای برنامه‌ها مشخص می‌شود و نوع و میزان تلاش‌ها و منابعی که برای دستیابی به هدف‌ها باید مصرف شود، تعیین می‌شود. از سوی دیگر، اطلاعات حاصل از نیازسنجی، ماهیت و نوع برنامه‌ها را نیز مشخص می‌کند. به عبارت دیگر، براساس سنجش حاصله، برنامه‌های کوتاه مدت (ضربتی) یا برنامه‌های بلندمدت و آینده‌نگر تدوین می‌شود. همچنین نیازسنجی باعث می‌شود که کارکنان ادارات و سازمان‌ها نسبت به نتایج تلاش‌ها و اقداماتشان مسئول و پاسخگو باشند. از طرفی موجب شناسایی ضعف‌ها و قلمروهای بحرانی و در نتیجه توسعه سازمان می‌شود و موجب استفاده بهینه از منابع و امکانات می‌شود. بنابراین نیازسنجی به مدیران و برنامه‌ریزان کمک می‌کند تا در بین تمامی خواسته‌ها و نیازها، آن دسته‌ای را مورد توجه قرار دهند که از اولویت ویژه‌ای برخوردار بوده، منابع و امکانات نیز پاسخگوی آن‌ها باشد. به همین دلیل است که مدیران ادارات باید نیازسنجی را مبنای کار خود قرار دهند. از این منظر، پژوهشی در واحد طرح و برنامه تحت عنوان «نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد» در دستور کار قرار گرفته است.

روش پژوهش



روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری به صورت منظم و جامع استفاده شده است. علاوه بر آن، در فاز کمی پژوهش از مضامین مندرج در مدل مفهومی نیازهای کارکنان صندوق، ابزار پرسشنامه محقق ساخته تنظیم و پس از اعتبارسنجی از طریق اعتبار محتوایی صوری کیفی و پایایی سنجی از طریق روش همسازی درونی گویه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ، داده‌های پژوهش از طریق جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان و نیز روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، از میان ۱۱۳ نفر از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد گردآوری شده است. (میزان آلفای کل ابزار برابر با ۰٫۹۱۵ بود) یافته‌های کمی پژوهش پس از گردآوری، کدگذاری و استخراج از طریق نرم‌افزار SPSS^{۲۶} در دو بخش تحلیل توصیفی و استنباطی مورد تحلیل و آزمون قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

۱. یافته‌های کیفی پژوهش

یافته‌های کیفی پژوهش نشان می‌دهد که مدل نیازهای پرسنلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد از پنج مضمون اصلی و ۴۶ مضمون فرعی به اشباع نظری رسیده است.

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت پژوهش، اکتشافی و از لحاظ نوع پژوهش در زمره تحقیقات کاربردی و از لحاظ راهبرد پژوهش در زمره تحقیقات آمیخته و از نوع طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) / تحلیل مضمون و پیمایش) بوده است. بدین ترتیب که در فاز کیفی پژوهش، به واسطه انجام مصاحبه نیمه ساخت یافته (شامل سؤالات باز، ساخت‌گذاری شده و مواجهه‌ای) با ۲۱ نفر از پرسنل صندوق قرض الحسنه شاهد که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب شده بودند، داده‌های پژوهش گردآوری و به اشباع نظری رسیده است. نمونه‌گیری نظری به تعبیر گلیزر و استراوس (۱۹۶۷) عبارت است از فرایند گردآوری داده‌ها برای نظریه‌پردازی که از این طریق تحلیلگر به طور همزمان داده‌هایش را گردآوری، کدگذاری و تحلیل می‌کند و تصمیم می‌گیرد که چه داده‌هایی را در مرحله بعدی گردآوری و آن‌ها را کجا پیدا کند تا بدین وسیله نظریه‌اش را در حین شکل‌گیری‌اش تدوین کند. نظریه در حال تدوین فرایند گردآوری داده‌ها را کنترل می‌کند (نقل از فلیک، ۲۰۰۶: ۱۳۸). بنابراین نمونه‌ها در این جا حکم نمایا و معرف بودن با جامعه آماری را ندارد، بلکه از این حیث اهمیت دارد که به بساختن پدیده مورد بررسی و تدوین نظریه کمک‌کننده است. علاوه بر آن، به منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده کیفی پژوهش، از فرایند کدگذاری نظری، شامل کدگذاری باز، محوری و گزینشی در راستای دستیابی به مضامین اصلی و فرعی استفاده شده است. در نهایت به منظور اعتبارسنجی این بخش، از روش تشکیل گروه کانونی (به واسطه اعمال نظر یک گروه هشت نفره خبرگانی درون سازمانی) و برای پایایی سنجی از قابلیت تکرارپذیری به واسطه ضریب پایایی استفاده شده است. درخصوص قابلیت تکرارپذیری از روش هماهنگی و توافق بین دو کدگذار (محقق با محقق همکار) به واسطه ضریب پایایی هولستی با میزان ۰٫۸۷ استفاده شد و لذا ناهماهنگی‌های به وجود آمده از طریق بازنگری داده‌ها مرتفع شده است (ساروخانی، ۱۳۹۳: ۲۸۹ و استراوس و کربین، ۲۰۱۸: ۲۸۳ و ۲۸۴). همچنین از قابلیت تعمیم‌پذیری یا انتقال‌پذیری به واسطه انجام

۱. مقدار پایایی کل ابزار برابر با ۰٫۹۱۵ برآورد شده است.

جدول ۱: انواع نیازمندی‌های پرسنلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

نیازمندی‌های شغلی	نیازمندی‌های اقتصادی	نیازمندی‌های فرهنگی-اجتماعی	نیازمندی‌های بهداشت و درمان	نیازمندی‌های روان‌شناختی
آموزش‌های شغلی	ترمیم و افزایش حقوق و مزایا	ایجاد کتابخانه در صندوق	حضور پزشک مقیم در صندوق	پایش مستمر سلامت روانی همکاران
تدوین سازوکارهای تحرک شغلی	پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان	برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی	آموزش خودمراقبتی	برگزاری کلاس‌های مشاوره
تغییر چارت سازمانی	پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن	برگزاری مسابقات فرهنگی	چکاپ دوره‌ای منظم	آموزش مهارت‌های ارتباطی
تقویت فرهنگ سازمانی	پرداخت تسهیلات جهیزیه به کارکنان	دسترسی به کتاب و مطبوعات	تأمین و ارتقای بیمه تکمیلی کارکنان	انعقاد قرارداد با مراکز معتبر مشاوره و روان‌شناسی
عدالت در پرداخت‌ها	پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان	داشتن برنامه مستمر ورزشی	ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز	
توجه به شایسته سالاری و ایجاد پروفایل شایستگی	بن خرید البسه ورزشی	اختصاص بسته‌های فرهنگی و هنری		
توانمندسازی افراد متناسب با حوزه فعالیت	تسهیلات کمک آموزشی	داشتن برنامه‌های اردویی یک روزه		
استفاده از افراد متناسب با توانایی‌ها	پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه‌های درمان همکاران و خانواده‌های آنان	هدیه کتاب به همکاران و خانواده‌هایشان جهت ارتقای فرهنگ کتابخوانی		
ایجاد آرامش در فضای کار		اعطای بن غذا برای دوره‌می کارکنان و خانواده‌هایشان به صورت ماهانه		
تقویت روحیه کارگروهي				
بهینه‌سازی ارتباطات سازمانی				
ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت				
در صندوق				
آموزش گرافیک				
آموزش خبرنگاری				
امنیت شغلی				
تدوین مسیر شغلی از استخدام تا بازنشستگی				
توجه به شرایط فیزیکی محیط کار				

نیازمندی‌های شغلی	نیازمندی‌های اقتصادی	نیازمندی‌های فرهنگی-اجتماعی	نیازمندی‌های بهداشت و درمان	نیازمندی‌های روان‌شناختی
بهسازی و تزئین فضای اداری کارکنان در مناطق				
برگزاری نشست‌های حضوری همکاران با مدیرعامل و مدیران واحدها جهت تعامل و هم‌افزایی				
تشکیل کارگروه برای حل مشکلات کارکنان				

به کارکنان، پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان، بن خرید البسه ورزشی، تسهیلات کمک آموزشی و پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه‌های درمان همکاران و خانواده‌های آنان.

ج) نیازمندی‌های فرهنگی - اجتماعی: ایجاد کتابخانه در صندوق، برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی، برگزاری مسابقات فرهنگی، دسترسی به کتاب و مطبوعات، داشتن برنامه مستمر ورزشی، اختصاص بسته‌های فرهنگی و هنری، داشتن برنامه‌های اردویی یک روزه، هدیه کتاب به همکاران و خانواده‌هایشان جهت ارتقای فرهنگ کتابخوانی و اعطای بن غذا برای دورهمی کارکنان و خانواده‌هایشان به صورت ماهانه.

د) نیازمندی‌های بهداشت و درمان: حضور پزشک مقیم در صندوق، آموزش خودمراقبتی، چکاپ دوره‌ای منظم، تأمین و ارتقای بیمه تکمیلی کارکنان و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز.

ه) نیازمندی‌های روان‌شناختی: پایش مستمر سلامت روانی همکاران، برگزاری کلاس‌های مشاوره، آموزش مهارت‌های ارتباطی، انعقاد قرارداد با مراکز معتبر مشاوره و روان‌شناسی.

در فاز کمی به گپ‌سنجی و نیز ارزیابی مدل نیازهای پرسنلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد مبادرت می‌شود.

همان‌گونه که جدول فوق نیز نشان می‌دهد، نیازمندی‌های کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، شامل پنج مضمون اصلی: نیازمندی‌های شغلی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، بهداشت و درمان و نیز روان‌شناختی می‌شود. علاوه بر آن، هریک از مضامین اصلی، خود به مضامین فرعی طبقه‌بندی شده است:

الف) نیازمندی‌های شغلی: آموزش‌های شغلی، تدوین سازوکارهای تحرک شغلی، تغییر چارت سازمانی، تقویت فرهنگ سازمانی، عدالت در پرداخت‌ها، توجه به شایسته‌سالاری و ایجاد پروفایل شایستگی، توانمندسازی افراد متناسب با حوزه فعالیت، استفاده از افراد متناسب با توانایی‌ها، ایجاد آرامش در فضای کار، تقویت روحیه کار گروهی، بهینه‌سازی ارتباطات سازمانی، ترویج اخلاق‌مداری و حفظ کرامت در صندوق، آموزش گرافیک، آموزش خبرنگاری، امنیت شغلی، تدوین مسیر شغلی از استخدام تا بازنشستگی، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار، بهسازی و تزئین فضای اداری کارکنان در مناطق، برگزاری نشست‌های حضوری همکاران با مدیرعامل و مدیران واحدها جهت تعامل و هم‌افزایی و تشکیل کارگروه برای حل مشکلات کارکنان.

ب) نیازمندی‌های اقتصادی: ترمیم و افزایش حقوق و مزایا، پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان، پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن، پرداخت تسهیلات جهیزیه

۲. یافته‌های کمی پژوهش

۲-۱. یافته‌های توصیفی

الف) برحسب ویژگی‌های جمعیتی

- متوسط سن پاسخگویان ۴۲ سال بوده است. همچنین نیمی از پاسخگویان بالای ۴۵ سال و نیم دیگر پایین‌تر از آن قرار داشتند. علاوه بر آن، بیش‌ترین فراوانی پاسخگویان به لحاظ سن در طبقه ۴۸ سال مشاهده شده است.

- ۸۶٫۴ درصد (معادل ۸۹ نفر) مرد و ۱۳٫۶ درصد (معادل ۱۴ نفر) زن بوده‌اند.

- بیش‌ترین فراوانی پاسخگویان از حیث وضعیت تأهل در طبقه متأهل با ۸۶٫۴ درصد مشاهده شده است.

- متوسط میزان تحصیلات پاسخگویان، کارشناسی (لیسانس) با ۵۳٫۶ درصد بوده است.

- بیش‌ترین فراوانی پاسخگویان از حیث پست سازمانی، کارشناس با ۵۴٫۶ درصد مشاهده شده است.

ب) برحسب توصیف داده‌ها

۱. نیازهای‌های کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد

جدول ۲: توزیع آمار مرکزی و پراکندگی نیازهای مختلف کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد

متغیر و مؤلفه‌ها	تعداد گویه	میانگین	خط برش	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
شاخص کل نیازهای کارکنان	۴۶	۱۸۳٫۱۲۳	۱۳۸	۲۱٫۷۵۵	۸۰	۲۲۵
نیازهای شغلی کارکنان	۲۰	۸۰٫۸۹۳	۶۰	۹٫۱۴۴	۴۳	۹۶
نیازهای اقتصادی کارکنان	۸	۳۴٫۴۴۲	۲۴	۵٫۱۲۳	۱۱	۴۰
نیازهای فرهنگی - اجتماعی	۹	۳۳٫۷۱۶	۲۷	۶٫۰۲۸	۱۲	۴۵
نیازهای بهداشت و درمان	۵	۱۹٫۲۷۴	۱۵	۳٫۵۷۸	۷	۲۵
نیازهای روان‌شناختی	۴	۱۴٫۷۹۶	۱۲	۳٫۳۱۹	۴	۲۰
نمونه کل (تعداد مشاهدات معتبر)	۱۱۳					

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۲ نیز نشان می‌دهد، شاخص کل نیازهای کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد با میانگین ۱۸۳/۱۲۳ (و با خط برش ۱۳۸) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر درباره تمامی مؤلفه‌ها نیز صادق است. لذا می‌توان چنین گفت که هریک از

نیازهای شناسایی‌شده کارکنان صندوق در فاز کیفی تحقیق در فاز کمی نیز دارای میزانی بالاتر از خط برش (یا میانگین آزمون) قرار داشتند. در ادامه، به تحلیل توصیفی هریک از شاخص‌های مؤلفه‌های پنجگانه نیازهای کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد پرداخته می‌شود:

۱-۱. نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۳: توزیع فراوانی شاخص های مؤلفه نیازهای شغلی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مؤلفه نیازهای شغلی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳,۹۷۳	۳۷,۲	۴۲	۳۴,۵	۳۹	۲۰,۴	۲۳	۴,۴	۵	۳,۵	۴	آموزش های شغلی
۳,۸۴۰	۲۶,۵	۳۰	۳۸,۱	۴۳	۲۸,۳	۳۲	۷,۱	۸	-	-	تدوین سازوکارهای تحرك شغلی
۴,۰۰	۳۸,۱	۴۳	۳۴,۵	۳۹	۱۸,۶	۲۱	۷,۱	۸	۱,۸	۲	تغییر چارت سازمانی
۴,۰۸۸	۳۲,۷	۳۷	۴۸,۷	۵۵	۱۵,۰	۱۷	۱,۸	۲	۱,۸	۲	تقویت فرهنگ سازمانی
۴,۵۳۱	۶۲,۸	۷۱	۳۰,۱	۳۴	۵,۳	۶	۰,۹	۱	۰,۹	۱	عدالت در پرداخت ها
۴,۱۹۴	۴۴,۲	۵۰	۳۷,۲	۴۲	۱۴,۲	۱۶	۲,۷	۳	۱,۸	۲	توجه به شایسته سالاری و ایجاد پروفایل شایستگی
۴,۲۷۴	۴۰,۷	۴۶	۴۶,۹	۵۳	۱۱,۵	۱۳	۰,۹	۱	-	-	توانمندسازی افراد متناسب به حوزه فعالیت
۴,۳۶۲	۴۱,۶	۴۷	۵۳,۱	۶۰	۵,۳	۶	-	-	-	-	استفاده از افراد متناسب با توانایی ها
۴,۶۱۰	۶۵,۵	۷۴	۳۱,۰	۳۵	۲,۷	۳	۰,۹	۱	-	-	ایجاد آرامش در فضای کار
۴,۱۷۷	۴۰,۷	۴۶	۴۰,۷	۴۶	۱۵,۰	۱۷	۲,۷	۳	۰,۹	۱	تقویت روحیه کار گروهی
۴,۱۰۶	۳۱,۰	۳۵	۵۱,۳	۵۸	۱۵,۹	۱۸	۰,۹	۱	۰,۹	۱	بهبود سازی ارتباطات سازمانی
۴,۴۴۲	۵۷,۵	۶۵	۳۱,۹	۳۶	۸,۰	۹	۲,۷	۳	-	-	ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق
۲,۳۹۸	۳۰,۱	۳	۲۱,۲	۱۸	۳۰,۱	۳۴	۱۵,۹	۲۴	۲,۷	۳۴	آموزش گرافیک
۲,۰۰	۱,۸	۲	۴,۴	۵	۲۳,۰	۲۶	۳۳,۶	۳۸	۳۷,۲	۴۲	آموزش خبرنگاری

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مؤلفه نیازهای شغلی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۴,۶۵۴	۷۰,۸	۸۰	۲۵,۷	۲۹	۱,۸	۲	۱,۸	۲	-	-	برخورداری از امنیت شغلی
۴,۲۲۱	۴۶,۹	۵۳	۳۳,۶	۳۸	۱۵,۹	۱۸	۱,۸	۲	۱,۸	۲	تدوین مسیر شغلی از استخدام تا بازنشستگی
۴,۳۳۶	۴۶,۹	۵۳	۴۱,۶	۴۷	۹,۷	۱۱	۱,۸	۲	-	-	توجه به شرایط فیزیکی محیط کار
۴,۲۲۱	۳۷,۲	۴۲	۵۰,۴	۵۷	۱۰,۶	۱۲	۰,۹	۱	۰,۹	۱	بهسازی و تزئین فضای اداری کارکنان در مناطق
۴,۲۴۷	۴۹,۶	۵۶	۳۱,۰	۳۵	۱۵,۰	۱۷	۳,۵	۴	۰,۹	۱	برگزاری نشست های حضوری همکاران با مدیرعامل و مدیران واحدها جهت تعامل و هم افزایی
۴,۲۱۲	۴۶,۰	۵۲	۳۳,۶	۳۸	۱۷,۷	۲۰	۰,۹	۱	۱,۸	۲	تشکیل کارگروه ها برای حل مشکلات کارکنان
۴,۵۱۳	۵۴,۰	۶۱	۴۳,۴	۴۹	۲,۷	۳	-	-	-	-	شاخص کل مؤلفه نیازهای شغلی کارکنان
۱۱۳											تعداد کل
۱۰۰,۰											درصد معتبر

کار با میانگین ۴,۶۱۰، عدالت در پرداخت ها با میانگین رتبه ۴,۵۳۱، ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق با میانگین رتبه ۴,۴۴۲ و استفاده از افراد متناسب با توانایی ها با میانگین رتبه ۴,۳۶۲ به ترتیب بیش ترین فراوانی و میانگین را در میان بیست شاخص مورد سنجش مؤلفه نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده اند.

همان گونه که یافته های جدول ۳ نیز نشان می دهد، شاخص کل مؤلفه نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین ۴,۵۱۳ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر درباره اکثریت شاخص های مؤلفه نیازهای شغلی کارکنان نیز صادق است. در این میان، شاخص های برخورداری از امنیت شغلی با میانگین ۴,۶۵۴، ایجاد آرامش در فضای

۱-۲. نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۴: توزیع فراوانی شاخص های مؤلفه نیازهای اقتصادی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مؤلفه نیازهای اقتصادی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۴,۵۴۸	۶۰,۲	۶۸	۳۴,۵	۳۹	۵,۳	۶	-	-	-	-	ترمیم و افزایش حقوق و مزایا
۴,۶۰۱	۷۰,۸	۸۰	۲۳,۹	۲۷	۲,۷	۳	-	-	۲,۷	۳	پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان
۴,۵۱۳	۶۸,۱	۷۷	۲۲,۱	۲۵	۵,۳	۶	۱,۸	۲	۲,۷	۳	پرداخت تسهیلات ودیعۀ مسکن
۴,۱۴۱	۴۹,۶	۵۶	۲۷,۴	۳۱	۱۵,۹	۱۸	۱,۸	۲	۵,۳	۶	پرداخت تسهیلات جهیزیه به کارکنان
۴,۴۶۰	۶۲,۸	۷۱	۲۵,۷	۲۹	۸,۰	۹	۱,۸	۲	۱,۸	۲	پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان
۳,۹۲۰	۴۰,۷	۴۶	۲۶,۵	۳۰	۱۹,۵	۲۲	۱۰,۶	۱۲	۲,۷	۳	بن خرید البسه ورزشی
۴,۰۲۶	۳۸,۱	۴۳	۳۳,۶	۳۸	۲۳,۰	۲۶	۳,۵	۴	۱,۸	۲	تسهیلات کمک آموزشی
۴,۲۳۰	۴۹,۶	۵۶	۳۱,۰	۳۵	۱۵,۰	۱۷	۱,۸	۲	۲,۷	۳	پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه های درمان همکاران و خانواده های آنان
۴,۶۸۱	۷۳,۵	۸۳	۲۲,۱	۲۵	۳,۵	۴	۰,۹	۱	-	-	شاخص کل مؤلفه نیازهای اقتصادی کارکنان
۱۱۳											تعداد کل
۱۰۰,۰											درصد معتبر

و افزایش حقوق و مزایا به طور مشترک با میانگین رتبه ۴,۵۴۸، پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن با میانگین رتبه ۴,۵۱۳ و پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان با میانگین رتبه ۴,۴۶۰ به ترتیب بیشترین فراوانی و میانگین رتبه را در میان هشت شاخص مورد سنجش مؤلفه نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده اند.

همان گونه که یافته های جدول ۴ نیز نشان می دهد، شاخص کل مؤلفه نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین رتبه ۴,۶۸۱ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر درباره تمامی شاخص های مؤلفه نیازهای اقتصادی کارکنان نیز صادق است. در این میان، شاخص های پرداخت تسهیلات مسکن با میانگین رتبه ۴,۶۰۱، ترمیم

۱-۳. نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۵: توزیع فراوانی شاخص های مؤلفه نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میلگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مؤلفه نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳,۴۱۵	۲۰,۴	۲۳	۲۴,۸	۲۸	۳۸,۹	۴۴	۸,۰	۹	۸,۰	۹	ایجاد کتابخانه در صندوق
۴,۴۷۷	۵۹,۳	۶۷	۳۴,۵	۳۹	۲,۷	۳	۱,۸	۲	۱,۸	۲	برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی
۳,۴۲۴	۱۷,۷	۲۰	۲۸,۳	۳۲	۳۷,۲	۴۲	۱۲,۴	۱۴	۴,۴	۵	برگزاری مسابقات فرهنگی
۳,۵۶۶	۲۰,۴	۲۳	۳۳,۶	۳۸	۳۲,۷	۳۷	۸,۸	۱۰	۴,۴	۵	دسترسی به کتاب و مطبوعات
۳,۹۹۱	۳۳,۶	۳۸	۴۳,۴	۴۹	۱۴,۲	۱۶	۶,۲	۷	۲,۷	۳	داشتن برنامه مستمر ورزشی
۳,۱۸۵	۱۲,۴	۱۴	۲۱,۲	۲۴	۴۷,۸	۵۴	۹,۷	۱۱	۸,۸	۱۰	اختصاص بسته های فرهنگی و هنری
۳,۸۴۰	۲۹,۲	۳۳	۴۱,۶	۴۷	۱۸,۶	۲۱	۵,۳	۶	۵,۳	۶	داشتن برنامه های اردویی یک روزه
۳,۶۴۶	۲۰,۴	۲۳	۴۷,۸	۵۴	۱۵,۹	۱۸	۸,۰	۹	۸,۰	۹	هدیه کتاب به همکاران و خانواده هایشان جهت ارتقای فرهنگ کتابخوانی
۴,۱۶۸	۴۴,۲	۵۰	۳۹,۸	۴۵	۹,۷	۱۱	۰,۹	۱	۵,۳	۶	اعطای بن غذا برای دورهمی کارکنان و خانواده هایشان به صورت ماهانه
۴,۱۴۱	۲۹,۲	۳۳	۵۶,۶	۶۴	۱۳,۳	۱۵	۰,۹	۱	-	-	شاخص کل مؤلفه نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان
۱۱۳											تعداد کل
۱۰۰,۰											درصد معتبر

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۵ نیز نشان می‌دهد، شاخص کل مؤلفه‌های نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین رتبه ۴/۱۴۱ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر درباره تمامی شاخص‌های مؤلفه‌های نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان نیز صادق است. در این میان، شاخص‌های برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی با میانگین رتبه ۴/۴۷۷،

اعطای بن غذا برای دورهمی کارکنان و خانواده‌هایشان به صورت ماهانه با میانگین رتبه ۴/۱۶۸، داشتن برنامه مستمر ورزشی با میانگین رتبه ۳/۹۹۱ و داشتن برنامه‌های اردویی یک روزه با میانگین رتبه ۳/۸۴۰ به ترتیب بیش‌ترین فراوانی و میانگین رتبه را در میان نه شاخص مورد سنجش مؤلفه نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده‌اند.

۱-۴. نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۶: توزیع فراوانی شاخص‌های مؤلفه‌های بهداشت و درمان کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مؤلفه نیازهای بهداشت و درمان کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۲,۷۹۶	۱۴,۲	۱۶	۱۸,۶	۲۱	۲۶,۵	۳۰	۱۴,۲	۱۶	۲۶,۵	۳۰	حضور پزشک مقیم در صندوق
۳,۶۶۳	۱۹,۵	۲۲	۴۰,۷	۴۶	۳۱,۹	۳۶	۲,۷	۳	۵,۳	۶	آموزش خودمراقبتی
۴,۱۱۵	۴۳,۴	۴۹	۳۴,۵	۳۹	۱۵,۹	۱۸	۲,۷	۳	۳,۵	۴	چکاپ دوره ای منظم
۴,۶۰۱	۶۷,۳	۷۶	۲۸,۳	۳۲	۱,۸	۲	۲,۷	۳	-	-	تأمین و ارتقای بیمه تکمیلی کارکنان
۴,۰۹۷	۴۴,۲	۵۰	۳۱,۹	۳۶	۱۶,۸	۱۹	۳,۵	۴	۳,۵	۴	ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز
۴,۲۲۱	۴۰,۷	۴۶	۴۲,۵	۴۸	۱۵,۰	۱۷	۱,۸	۲	-	-	شاخص کل مؤلفه نیازهای بهداشت و درمان کارکنان
۱۱۳											تعداد کل
۱۰۰,۰											درصد معتبر

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۶ نیز نشان می‌دهد، شاخص کل مؤلفه‌های بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین رتبه ۴/۲۲۱ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر درباره اکثریت شاخص‌های مؤلفه‌های بهداشت و درمان کارکنان نیز صادق است. در این میان، شاخص‌های تأمین و ارتقای بیمه

تکمیلی کارکنان با میانگین رتبه ۴/۶۰۱، چکاپ دوره‌ای منظم با میانگین رتبه ۴/۱۱۵ و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز با میانگین رتبه ۴/۰۹۷ به ترتیب بیش‌ترین فراوانی و میانگین رتبه را در میان پنج شاخص مورد سنجش مؤلفه‌های بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده‌اند.

۵-۱. نیازهای روان شناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۷: توزیع فراوانی شاخص های مؤلفه نیازهای روان شناختی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مؤلفه نیازهای روان شناختی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳,۹۳۸	۳۳٫۶	۳۸	۳۶٫۳	۴۱	۲۴٫۸	۲۸	۰٫۹	۱	۴٫۴	۵	پایش مستمر سلامت روانی همکاران
۳,۵۹۲	۱۷٫۷	۲۰	۳۷٫۲	۴۲	۳۶٫۳	۴۱	۴٫۴	۵	۴٫۴	۵	برگزاری کلاس های مشاوره
۳,۷۴۳	۲۲٫۱	۲۵	۳۶٫۳	۴۱	۳۸٫۱	۴۳	۰٫۹	۱	۲٫۷	۳	آموزش مهارت های ارتباطی
۳,۵۲۲	۲۴٫۸	۲۸	۲۷٫۴	۳۱	۳۱٫۹	۳۶	۷٫۱	۸	۸٫۸	۱۰	انعقاد قرارداد با مراکز معتبر مشاوره و روان شناسی
۴,۰۰۸	۳۱٫۰	۳۵	۴۴٫۲	۵۰	۲۱٫۲	۲۴	۱٫۸	۲	۱٫۸	۲	شاخص کل مؤلفه نیازهای بهداشت و درمان کارکنان
۱۱۳											تعداد کل
۱۰۰٫۰											درصد معتبر

۲-۲. یافته های استنباطی پژوهش

این مرحله، به آزمون فرضیه های تحقیق اختصاص دارد. لذا ابتدا باید نرمال بودن یا نرمال نبودن توزیع شاخص کل و مؤلفه های نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد مشخص شود.

جدول ۸، توزیع نرمال و غیرنرمال بودن شاخص کل و مؤلفه های نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس آزمون آماری کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای نشان می دهد:

همان گونه که یافته های جدول ۷ نیز نشان می دهد، شاخص کل مؤلفه نیازهای روان شناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین رتبه ۴,۰۰۸ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر درباره تمامی شاخص های مؤلفه نیازهای روان شناختی کارکنان نیز صادق است. در این میان، شاخص های پایش مستمر سلامت روانی همکاران با میانگین رتبه ۳,۹۳۸ و آموزش مهارت های ارتباطی با میانگین رتبه ۳,۷۴۳ به ترتیب بیش ترین فراوانی و میانگین رتبه را در میان چهار شاخص مورد سنجش مؤلفه نیازهای روان شناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده اند.

جدول ۸: توزیع نرمال و غیرنرمال بودن شاخص کل و مؤلفه‌های نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

نتایج آزمون						آزمون کلموگروف – اسمیرنوف تک نمونه‌ای شاخص کل نیازهای کارکنان	
نیازهای روان‌شناختی	نیازهای بهداشت و درمان	نیازهای فرهنگی- اجتماعی	نیازهای اقتصادی	نیازهای شغلی	شاخص کل نیازهای کارکنان		
۱۴,۷۹۶	۱۹,۲۷۴	۳۳,۷۱۶	۳۴,۴۴۲	۸۰,۸۹۳	۱۸۳,۱۲۳	میانگین	
۳,۳۱۹	۳,۵۷۸	۶,۰۲۸	۵,۱۲۳	۹,۱۴۴	۲۱,۷۵۵	انحراف معیار	
۰,۱۰۲	۰,۰۹۲	۰,۱۲۱	۰,۱۳۹	۰,۰۷۰	۰,۰۸۴	کل	تفاوت بیش‌ترین قدر مطلق
۰,۰۹۵	۰,۰۷۰	۰,۰۶۲	۰,۱۳۹	۰,۰۴۹	۰,۰۵۱	مثبت	
-۰,۱۰۲	-۰,۰۹۲	-۰,۱۲۱	-۰,۱۳۹	-۰,۰۷۰	-۰,۰۸۴	منفی	
۰,۱۰۲	۰,۰۹۲	۰,۱۲۱	۰,۱۳۹	۰,۰۷۰	۰,۰۸۴	مقدار	
۰,۰۰۵	۰,۰۱۹	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۲۰۰	۰,۰۴۷	سطح معناداری آزمون	
۱۱۳						تعداد کل	

داده‌ها صرفاً درباره مؤلفه‌های نیازهای شغلی کارکنان نرمال است؛ چون سطح معناداری آزمون مذکور برای این مؤلفه، بالای ۰/۰۵ معناداری است ($P>0.05$).

۱. تحلیل دو متغیره و آزمون فرضیه‌های تحقیق
۱-۱. بین اولویت نیازهای مختلف کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.
جدول ۹، اولویت‌بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه‌های آزمون فریدمن نشان می‌دهد:

یافته‌های جدول ۸ نشان می‌دهد که توزیع شاخص کل و مؤلفه‌های نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد براساس آزمون آماری کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه‌ای نرمال نیست؛ چون سطح معناداری آزمون مذکور برای شاخص کل و نیز مؤلفه‌های بهداشت و درمان زیر ۰/۰۵ معناداری ($P<0.05$) و برای مؤلفه‌های نیازهای اقتصادی کارکنان، نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان و نیازهای روان‌شناختی کارکنان زیر ۰/۰۱ معناداری ($P<0.01$) است. علاوه بر آن، باید اذعان داشت که توزیع

جدول ۹: اولویت‌بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

اولویت	میانگین رتبه‌ها	ابعاد مختلف نیازهای کارکنان	ردیف
۲	۳,۴۶	نیازهای شغلی	۱
۱	۳,۷۳	نیازهای اقتصادی	۲
۴	۲,۶۰	نیازهای فرهنگی - اجتماعی	۳
۳	۲,۸۱	نیازهای بهداشت و درمان	۴
۵	۲,۴۰	نیازهای روان‌شناختی	۵

ادامه جدول ۹: نتایج آزمون فریدمن

نتایج آزمون	آزمون فریدمن
۱۱۰,۵۹۰	مقدار کی دو
۴	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معناداری ^۱
۱۱۳	تعداد کل

۱. معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

۲,۶۰ و نیازهای روان شناختی با میانگین رتبه ۲,۴۰ بوده است. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می شود.

۱-۲. بین اولویت نیازهای مختلف شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد. جدول ۱۰، اولویت بندی نیازهای مختلف شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه های آزمون فریدمن نشان می دهد:

همان گونه که یافته های جدول ۹ نشان می دهد، بین اولویت نیازهای مختلف کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که اولویت بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد از منظر آن ها به ترتیب: نیازهای اقتصادی با میانگین رتبه ۳,۷۳، نیازهای شغلی با میانگین رتبه ۳,۴۶، نیازهای بهداشت و درمان با میانگین رتبه ۲,۸۱، نیازهای فرهنگی - اجتماعی با میانگین رتبه

جدول ۱۰: اولویت بندی نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

اولویت	میانگین رتبه ها	ابعاد مختلف نیازهای شغلی کارکنان	ردیف
۱۶	۱۰,۱۱	آموزش های شغلی	۱
۱۸	۸,۶۸	تدوین سازوکارهای تحرک شغلی	۲
۱۷	۹,۸۹	تغییر چارت سازمانی	۳
۱۴	۱۰,۲۹	تقویت فرهنگ سازمانی	۴
۳	۱۳,۱۹	عدالت در پرداخت ها	۵
۹	۱۱,۱۹	توجه به شایسته سالاری و ایجاد پروفایل شایستگی	۶
۸	۱۱,۴۲	توانمندسازی افراد متناسب با حوزه فعالیت	۷
۵	۱۱,۸۸	استفاده از افراد متناسب با توانایی ها	۸
۲	۱۳,۷۵	ایجاد آرامش در فضای کار	۹
۱۳	۱۰,۸۶	تقویت روحیه کار گروهی	۱۰
۱۵	۱۰,۲۸	بهینه سازی ارتباطات سازمانی	۱۱
۴	۱۲,۷۷	ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق	۱۲
۱۹	۳,۱۵	آموزش گرافیک	۱۳
۲۰	۲,۱۹	آموزش خبرنگاری	۱۴
۱	۱۳,۹۰	برخورداري از امنیت شغلی	۱۵

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای شغلی کارکنان	میانگین رتبه‌ها	اولویت
۱۶	تدوین مسیر شغلی از استخدام تا بازنشستگی	۱۱,۱۷	۱۰
۱۷	توجه به شرایط فیزیکی محیط کار	۱۱,۷۶	۶
۱۸	بهسازی و تزئین فضای اداری کارکنان در مناطق	۱۰,۹۳	۱۲
۱۹	برگزاری نشست‌های حضوری همکاران با مدیرعامل و مدیران واحدها جهت تعامل و هم‌افزایی	۱۱,۵۰	۷
۲۰	تشکیل کارگروه‌ها برای حل مشکلات کارکنان	۱۱,۰۷	۱۱

ادامه جدول ۱۰: نتایج آزمون فریدمن

آزمون فریدمن	نتایج آزمون
مقدار کی دو	۷۳۲,۷۲۲
درجه آزادی	۱۹
سطح معناداری ^۱	۰,۰۰۰
تعداد کل	۱۱۳

۱. معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

ترتیب بیش‌ترین اولویت را در بین نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۳-۱. بین اولویت نیازهای مختلف اقتصادی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد. جدول ۱۱، اولویت‌بندی نیازهای مختلف اقتصادی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه‌های آزمون فریدمن نشان می‌دهد:

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۱۰ نشان می‌دهد، بین اولویت نیازهای مختلف شغلی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای برخورداری از امنیت شغلی با میانگین رتبه ۱۳,۹۰، ایجاد آرامش در فضای کار با میانگین رتبه ۱۳,۷۵، عدالت در پرداخت‌ها با میانگین رتبه ۱۳,۱۹، ترویج اخلاق‌مداری و حفظ کرامت در صندوق با میانگین رتبه ۱۲,۷۷ و استفاده از افراد متناسب با توانایی‌ها با میانگین رتبه ۱۱,۸۸ به

جدول ۱۱: اولویت‌بندی نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای اقتصادی کارکنان	میانگین رتبه‌ها	اولویت
۱	ترمیم و افزایش حقوق و مزایا	۴,۹۷	۳
۲	پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان	۵,۲۶	۱
۳	پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن	۵,۰۸	۲
۴	پرداخت تسهیلات جهیزیه به کارکنان	۴,۱۵	۶

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای اقتصادی کارکنان	میانگین رتبه‌ها	اولویت
۵	پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان	۴,۸۴	۴
۶	بن خرید البسه ورزشی	۳,۶۹	۸
۷	تسهیلات کمک آموزشی	۳,۷۰	۷
۸	پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه‌های درمان همکاران و خانواده‌های آنان	۴,۳۱	۵

ادامه جدول ۱۱: نتایج آزمون فریدمن

آزمون فریدمن	نتایج آزمون
مقدار کی دو	۹۳,۴۹۸
درجه آزادی	۷
سطح معناداری ^۱	۰,۰۰۰
تعداد کل	۱۱۳

۱. معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

بین نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۴-۱. بین اولویت نیازهای مختلف فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۲، اولویت‌بندی نیازهای مختلف فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه‌های آزمون فریدمن نشان می‌دهد:

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۱۱ نشان می‌دهد، بین اولویت نیازهای مختلف اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان با میانگین ۵,۲۶، پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن با میانگین ۵,۰۸، ترمیم و افزایش حقوق و مزایا با میانگین ۴,۹۷، پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان با میانگین ۴,۸۴ و پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه‌های درمان همکاران و خانواده‌های آنان با میانگین ۴,۳۱ به ترتیب بیش‌ترین اولویت را در

جدول ۱۲: اولویت‌بندی نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان	میانگین رتبه‌ها	اولویت
۱	ایجاد کتابخانه در صندوق	۴,۲۰	۸
۲	برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی	۶,۹۲	۱
۳	برگزاری مسابقات فرهنگی	۴,۲۱	۷
۴	دسترسی به کتاب و مطبوعات	۴,۵۷	۶
۵	داشتن برنامه مستمر ورزشی	۵,۵۶	۳

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان	میانگین رتبه‌ها	اولویت
۶	اختصاص بسته‌های فرهنگی و هنری	۳,۵۳	۹
۷	داشتن برنامه‌های اردویی یک روزه	۵,۱۳	۴
۸	هدیه کتاب به همکاران و خانواده‌هایشان جهت ارتقای فرهنگ کتابخوانی	۴,۸۲	۵
۹	اعطای بن غذا برای دوره‌می کارکنان و خانواده‌هایشان به صورت ماهانه	۶,۰۸	۲

ادامه جدول ۱۲: نتایج آزمون فریدمن

آزمون فریدمن	نتایج آزمون
مقدار کی دو	۱۷۹,۹۸۸
درجه آزادی	۸
سطح معناداری ^۱	۰,۰۰۰
تعداد کل	۱۱۳

۱. معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

به ترتیب بیش‌ترین اولویت را در بین نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۱-۵. بین اولویت نیازهای مختلف بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳، اولویت‌بندی نیازهای مختلف بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه‌های آزمون فریدمن نشان می‌دهد:

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۱۲ نشان می‌دهد، اولویت نیازهای مختلف فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی با میانگین رتبه ۶,۹۲، اعطای بن غذا برای دوره‌می کارکنان و خانواده‌هایشان به صورت ماهانه با میانگین رتبه ۶,۰۸، داشتن برنامه مستمر ورزشی با میانگین رتبه ۵,۵۶، داشتن برنامه‌های اردویی یک روزه با میانگین رتبه ۵,۱۳ و هدیه کتاب به همکاران و خانواده‌هایشان جهت ارتقای فرهنگ کتابخوانی با میانگین رتبه ۴,۸۲

جدول ۱۳: اولویت‌بندی نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای بهداشت و درمان کارکنان	میانگین رتبه‌ها	اولویت
۱	حضور پزشک مقیم در صندوق	۱,۷۸	۵
۲	آموزش خودمراقبتی	۲,۶۲	۴
۳	چکاپ دوره‌ای منظم	۳,۳۱	۲
۴	تأمین و ارتقای بیمه تکمیلی کارکنان	۴,۰۰	۱
۵	ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز	۳,۳۰	۳

ادامه جدول ۱۳؛ نتایج آزمون فریدمن

آزمون فریدمن	نتایج آزمون
مقدار کی دو	۱۸۰,۱۴۵
درجه آزادی	۴
سطح معناداری ^۱	۰,۰۰۰
تعداد کل	۱۱۳

۱. معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می شود.

۱-۶. بین اولویت نیازهای مختلف روان شناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۴، اولویت بندی نیازهای مختلف روان شناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه های آزمون فریدمن نشان می دهد:

همان گونه که یافته های جدول ۱۳ نشان می دهد، بین اولویت نیازهای مختلف بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای تأمین و ارتقای بیمه تکمیلی کارکنان با میانگین رتبه ۴، چکاپ دوره ای منظم با میانگین رتبه ۳,۳۱ و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز با میانگین رتبه ۳,۳۰ به ترتیب بیش ترین اولویت را در بین نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق

جدول ۱۴: اولویت بندی نیازهای روان شناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای روان شناختی کارکنان	میانگین رتبه ها	اولویت
۱	پایش مستمر سلامت روانی همکاران	۲,۷۹	۱
۲	برگزاری کلاس های مشاوره	۲,۳۹	۳
۳	آموزش مهارت های ارتباطی	۲,۵۱	۲
۴	انعقاد قرارداد با مراکز معتبر مشاوره و روان شناسی	۲,۳۱	۴

ادامه جدول ۱۴: نتایج آزمون فریدمن

نتایج آزمون	آزمون فریدمن
۱۷,۸۹۶	مقدار کی دو
۳	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معناداری ^۱
۱۱۳	تعداد کل

۱. معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

بر آن، در فاز کمی، داده‌های تحقیق به واسطه پرسشنامه محقق ساخته از روی ۱۱۳ نفر از کارکنان صندوق گردآوری شد. نتایج کیفی پژوهش حاضر، بیان‌کننده مطالب ذیل بوده است: نیازمندی‌های کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، شامل پنج مضمون اصلی: نیازهای شغلی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، بهداشت و درمان و نیز روان‌شناختی می‌شود. همچنین، هریک از مضامین اصلی، خود به مضامین فرعی‌تر به شرح جدول ۱ طبقه‌بندی شده است.

علاوه بر آن، نتایج کمی پژوهش ذیل نتایج توصیفی بیان‌کننده آن بود که شاخص کل نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین ۱۸۳/۱۲۳ (و با خط برش ۱۳۸) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار داشته است. این امر درباره تمامی مؤلفه‌ها نیز صادق بوده است.

همچنین، نتایج کمی پژوهش ذیل تحلیل استنباطی و آزمون فرضیه‌های تحقیق بیان‌کننده موارد ذیل بوده است:

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۱۴ نشان می‌دهد، بین اولویت نیازهای مختلف روان‌شناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای پایش مستمر سلامت روانی همکاران با میانگین رتبه ۲/۷۹ و آموزش مهارت‌های ارتباطی با میانگین رتبه ۲/۵۱ به ترتیب بیش‌ترین اولویت را در بین نیازهای روان‌شناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف نیازسنجی پرسنلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد آغاز شده است. از این منظر، از طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) استفاده شده است. لذا داده‌های کیفی به واسطه مصاحبه نیمه ساخت یافته و با رجوع به ۲۱ نفر از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد شناسایی و احصا شده است. علاوه

۴،۹۷، پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان با میانگین ۴،۸۴ و پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه‌های درمان همکاران و خانواده‌های آنان با میانگین ۴،۳۱ به ترتیب بیش‌ترین اولویت را در بین نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده‌اند.

۴. نیازهای تأمین و ارتقای بیمه تکمیلی کارکنان با میانگین رتبه ۴، چکاپ دوره‌ای منظم با میانگین رتبه ۳،۳۱ و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز با میانگین رتبه ۳،۳۰ به ترتیب بیش‌ترین اولویت را در بین نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده‌اند.

۵. نیازهای پایش مستمر سلامت روانی همکاران با میانگین رتبه ۲٫۷۹ و آموزش مهارت‌های ارتباطی با میانگین رتبه ۲٫۵۱ به ترتیب بیش‌ترین اولویت را در بین نیازهای روان‌شناختی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه شاهد به خود اختصاص داده‌اند.

منابع

۲. اسماعیلی، بابک (۱۳۸۰)؛ نیازسنجی. تهران: تدبیر، شماره ۱۱۷: ۹۹-۱۰۰.

۴. عمید، حسن (۱۳۷۳)؛ فرهنگ عمید. تهران: امیرکبیر.
۵. فتحی و اجارگاه، کوروش (۱۳۸۱)؛ نیازسنجی آموزشی. تهران: آئین.

۶. فلیک، اووه (۲۰۰۶)؛ درآمدی بر تحقیق کیفی. مترجم: هادی جلیلی، (۱۳۸۸)، تهران: نه، چاپ دوم.

۳. نیازهای پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان با میانگین ۵,۲۶، پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن با میانگین ۵,۰۸، ترمیم و افزایش حقوق و مزایا با میانگین

عملکرد مدیریت اداری و منابع انسانی صندوق در سال ۱۴۰۰

علیرضا زارعی (رئیس اداره کارگزینی و منابع انسانی)



در بهمن ۱۳۹۹ بنا به مقتضیات زمان و با پیشنهاد مدیر محترم اداری و منابع انسانی و با تدبیر و درایت مدیرعامل محترم ادارات ذیل این مدیریت به اداره کارگزینی و منابع انسانی و اداره وام و امور رفاهی تبدیل شد. این تغییر به جهت افزایش کارایی و تخصصی تر شدن امور در جهت ارائه خدمات با کیفیت تر با خادمان جامعه معظم و معزز شاهد و ایثارگر پدید آمده است.

۱. برنامه های استخدام و جذب ۱۴۰۰

امنیت شغلی یا Job Security به این معنی است که شما مطمئنید که برای آینده ای قابل پیش بینی شغل دارید. درحقیقت، شما مطمئنید که کارفرما با همه تغییراتی که از نظر اقتصادی یا اجتماعی خواهد افتاد، شما را در آن مجموعه نگاه می دارد و احتمال بیکارشدنتان پایین است. بی شک ایجاد حس امنیت برای کارکنان، بهترین راه برای جذب و حفظ استعدادهاست و کارکنان هم در شرایطی که احساس آرامش و امنیت داشته باشند، بهتر عمل می کنند.

توسعه منابع انسانی، از بخش های مهم مدیریت منابع انسانی است. این بخش از مدیریت منابع انسانی، بر تعلیم و پیشرفت کارمندان در سازمان تمرکز دارد. توسعه منابع انسانی شامل فرصت هایی همچون تعلیم، پیشرفت شغلی، مدیریت عملکرد، تربیت، برنامه ریزی برای موفقیت، شناخت کلیدی کارمندان و توسعه سازمانی خواهد بود.

واحد مدیریت منابع انسانی، از میان وظایف مختلف مدیریتی، وظیفه توسعه منابع انسانی و تمام فعالیت های مربوط به کارکنان سازمان را نیز برعهده دارد. به طور دقیق تر، جذب همکاران جدید، آموزش آن ها، ارزیابی عملکرد کارکنان و پاداش دادن به آن ها و به طور خلاصه، ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان، از وظایف این واحد به شمار می رود. یکی از ابزارهای سنجش موفقیت در تحقق اهداف سازمان، موضوع عملکرد سازمانی است و بیش تر سازمان ها اهمیت بالایی برای مدیریت منابع انسانی در شکل گیری عملکرد قائلند.



کاهش استرس‌ها و چالش‌های موجود، موجب آرامش و نشاط برای کارکنان خواهد بود و همچنین ما را به رسالت اصلی خود که همان ارتقای خدمات دهی به جامعه معظم و معزز شاهد و ایثارگر است، نزدیک خواهد کرد.

از این رو، با توجه به تغییرات به وجود آمده در تیم کاری مدیریت اداری و منابع انسانی و مقتضیات موجود، به‌روزرسانی برخی فرایندها و امور در این مدیریت، امری بدیهی و الزامی به‌نظر می‌رسید. در تمام این تحولات و به‌روزرسانی‌ها تلاش شده که اصل جانشین‌پروری، شایسته‌گزینی و کار تیمی در دستور کار قرار گیرد.

جانشین‌پروری، استراتژی هوشمند مدیریت استعداد است که می‌تواند موجب حفظ استعداد در درون سازمان باشد و سازمان را از مهارت‌های مورد نیاز برای پاسخ به تغییرات سریع که محیط تجاری امروز به وجود می‌آورد، مطمئن سازد. فرایند جانشین‌پروری در سازمان‌ها، از راهبردهای کلان مدیریت منابع انسانی است. کمبود نیروی انسانی مستعد در بازار کار، با وجود نیاز رو به رشد سازمان‌ها به سرمایه‌های انسانی برای مواجهه با تغییرات محیط، چالش و تهدیدی جدی است. به عبارت دیگر، جانشین‌پروری یعنی اطمینان یافتن از این‌که سازمان به‌طور نظام‌مند، منتخبان با ظرفیت‌های بالا را برای پست‌های کلیدی، شناسایی و آماده کند. درواقع این فرایند مستلزم شناسایی کارکنانی است که آموزش و مهارت‌های مسیر توسعه شغلی، برای مواجهه با چالش‌های رهبری آینده داشته باشند.

در همین راستا، در طول سال ۱۴۰۰، با تدبیر مدیرعامل و حمایت هیئت‌مدیره محترم و با استفاده از ظرفیت‌های قانونی، این مدیریت مبادرت به تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی به رسمی کرده است. البته این تبدیل وضعیت براساس قوانین و مقررات و اخذ مجوزهای لازم از جمله تأییدیه هسته مرکزی گزینش بنیاد شهید و امور ایثارگران است.

تبدیل وضعیت کارکنان ایثارگر از قراردادی به رسمی

با عنایت به بخشنامه شماره ۴۰۰/۰۰/۵۰۱۹ مورخ ۱۴۰۰/۲/۲۹ معاون محترم رئیس‌جمهور و ریاست عالی بنیاد شهید و امور ایثارگران درخصوص تبدیل وضعیت ایثارگران موضوع ماده ۲۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران براساس بند «د» تبصره ۲۰ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و بخشنامه شماره ۱۳۷۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۹ سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور و براساس بند ۷ دهمین مصوبه هیئت‌مدیره محترم به شماره ۸۸۰/۳۰۱۹۸۸ مورخ ۱۴۰۰/۵/۳۱، تعداد سیزده نفر از همکاران قراردادی به رسمی تبدیل وضعیت شده‌اند.

تبدیل وضعیت نیروهای قراردادی مورد نیاز صندوق

به رسمی براساس مجوز مدیرعامل محترم

با عنایت به نیاز صندوق به خدمات برخی از نیروهای قراردادی شاغل، هیئت‌مدیره محترم در راستای ایجاد امنیت و انگیزه شغلی کارکنان در شرایط اقتصادی کنونی، صدور مجوز تبدیل وضعیت ۲۲ نفر از این عزیزان را به مدیرعامل محترم تفویض کرده‌اند که پس از طی مراحل اداری به رسمی تبدیل وضعیت شده‌اند.

۲. بازبینی و به‌روزرسانی فرایندها با نگاه ویژه به

جانشین‌پروری

بدون شک پیاده‌سازی و به‌روزرسانی فرایندها، مطابق با استانداردهای جهانی و گذشت زمان، یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. سیاستگذاری در حوزه سرمایه‌های انسانی باید با وسعت دید و رویکرد کرامت‌محور انجام گیرد و این امر صرفاً با تأکید بر رویکردهای مادی محقق نخواهد شد و در این زمینه، ایجاد محیط امن و فضای مناسب و

به روزرسانی اطلاعات تمام پرسنل در سامانه پرسنلی چارگون

پس از انتخاب سیستم پرسنلی چارگون، تمام اطلاعات همکاران در سه نوبت در تیم‌های کاری مختلف (خانم‌ها: دادقانی و گلستانی، آقایان: موسوی و بوستانی و خانم طاهری) مورد بازبینی و ثبت قرار گرفتند. با انجام این مهم، تلاش شد تا از هرگونه اختلاف، حتی جزئی جلوگیری به عمل آوریم؛ ضمن این‌که مشکلات بی‌شمار موجود در سیستم قبلی را نیز مرتفع کردیم.

تهیه عکس پرسنلی هماهنگ برای همکاران ستاد مرکزی و جمع‌آوری عکس‌های جدید از همکاران مناطق. جمع‌آوری سوابق بیمه‌ای همکاران، شامل: سابقه بیمه‌های پرداختی قبل از استخدام در صندوق، خرید خدمت سربازی، بخش‌های خصوصی و دولتی.

تعیین تکلیف وضعیت بیمه بازنشستگی کارکنان صندوق نزد شرکت بیمه سامان و مشخص شدن اعضای انصرافی.

به روزرسانی اطلاعات وام‌ها، موجودی صندوق رفاه، اقساط، تکمیل اطلاعات ضمانت‌ها. به روزرسانی فیش حقوقی کارکنان.

لیست‌های واریزی ماهانه و مناسبتی

لیست‌های ماهانه از جمله لیست حقوق و مزایای کارکنان رسمی، قراردادی و ساعتی.

لیست غیرنقدی ماهانه.

لیست پاداش بهره‌وری شش ماه اول و دوم.

لیست پرداخت‌های مناسبتی براساس مصوبات هیئت مدیره محترم.

لیست عیدی و پاداش پایان سال براساس قوانین جاری منطبق با قانون کار.

لیست محاسبات اختلاف مرخصی قابل ذخیره و باقیمانده قابل پرداخت، طبق دستور مدیرعامل محترم.

جمع‌آوری کارنامه‌های تحصیلی همکاران و فرزندان‌شان و ایجاد لیست دانش‌آموزان ممتاز، لوازم‌التحریر و اوقات فراغت، برابر بودجه سالانه صندوق.

لیست معوقات احکام و...

پرداخت هدیه فرزندآوری، برابر بودجه سالانه صندوق.



۳. تغییر سیستم پرسنلی و حقوق و دستمزد

در سنوات گذشته سیستم پرسنلی صندوق شاهد، بر پایه سیستم شرکت فراگستر و فراتوتال بوده است؛ سیستمی تک‌کاربره در قسمت صدور احکام با قابلیت‌های محدود و ایرادات بسیار. همچنین در هنگام پرداخت حقوق و مزایا، بخشی از کار در مدیریت اداری و منابع انسانی و قسمت دیگر در مدیریت مالی و خزانه‌داری انجام می‌گرفت و در نهایت بخشی از کار به مدیریت حسابرسی داخلی ارجاع می‌شد که با تغییرات در واحد کارگزینی و منابع انسانی و بنا به دستور مدیر محترم اداری و منابع انسانی، جناب آقای مهندس مرادی، بر آن شدیم با تغییر در سیستم نسبت به به روزرسانی تمام نرم‌افزارهای پرسنلی صندوق، اهتمام لازم را به کار ببندیم.

بر همین اساس، با انتخاب نرم‌افزار دیدگاه (چارگون) تمام مراحل از ثبت پرونده پرسنلی، ورود اطلاعات، صدور احکام، ثبت اطلاعات کارکرد، محاسبه حقوق و مزایا، ارائه لیست کسورات (دیسکت مالیات، دیسکت بیمه ستادی و استانی، اقساط وام‌های جاری و معوق و...) از سوی مدیریت اداری و منابع انسانی انجام می‌گیرد و همکاران توانمند ما در مدیریت‌های حسابرسی داخلی و مالی و خزانه‌داری، ضمن انجام امور مربوط به بررسی و حسابرسی و مطابقت با قوانین، نسبت به کارسازی در حساب همکاران اقدام می‌کنند.



۳. ثبت مرخصی‌های اضطراری، استعلاجی و ورود و خروج‌های ناقص.
۴. تهیه گزارش‌های لازم برحسب نیاز.
۵. اخطار به همکارانی که در محل کار به موقع حضور پیدا نمی‌کنند.

به‌روزرسانی فرم ذخیره مرخصی سالیانه کارکنان
در پایان سال ۱۳۹۹ برای اولین بار فرم تک‌برگی با سه امضا (سرکار خانم دادقانی، آقایان زارعی و مرادی) تهیه و میزان ذخیره مرخصی تمام همکاران تا پایان اسفند ۱۳۹۹ محاسبه و به همراه نامه رسمی برای همه عزیزان ارسال شد. ان شاء الله در پایان سال ۱۴۰۰ نیز این امر خطیر ادامه پیدا خواهد کرد.

۵. صدور احکام جدید با استفاده از ظرفیت‌های قانونی
با استفاده از تمام ظرفیت‌های قانونی و با حمایت مدیرعامل و اعضای محترم هیئت مدیره و پیگیری‌های فراوان مدیر محترم اداری و منابع انسانی، جناب آقای مرادی و پس از اخذ مجوز شماره ۵۱۱۸۰ مورخ ۱۴۰۰/۳/۲۵ برقراری حق جذب مدیران و کارکنان از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از ابتدای مهر ۱۴۰۰ این بند در احکام کارکنان ایجاد و در همان ماه در حقوق همکاران خدوم

پرداخت کمک هزینه ازدواج و فوت، برابر بودجه سالانه صندوق.

به‌طور کل، هرگونه پرداختی ویژه کارکنان از سوی مدیریت اداری و منابع انسانی انجام می‌گیرد.

طراحی فرم تسویه حساب

با عنایت به سال تأسیس صندوق و میزان سنوات همکاران، خلأ داشتن فرمی کامل و جامع که تمام امور را پوشش دهد، احساس می‌شد؛ لذا با همفکری و همکاری دیگر مدیریت‌ها، نسبت به ایجاد فرمی جامع اقدام شد.

۴. انتقال اطلاعات تردد همکاران از سیستم وین‌کارت، به سیستم علم و صنعت (ETS)

با تغییر سیستم پرسنلی از وین‌کارت، به سیستم اثر انگشتی و چهره‌نگار علم و صنعت، لزوم جابجایی و انتقال اطلاعات بین دو سیستم به شدت مورد نیاز بود که با همت و تلاش آقایان قادریان (همکار وقت مدیریت اداری)، زارعی و سرکار خانم دادقانی، این مهم به سرانجام رسید.

شایان ذکر است که با همکاری مجری سامانه حضور و غیاب (ETS) در اسفند ۱۴۰۰ با مدیریت آقایان زارعی، بوستانی و سرکار خانم‌ها گلستانی و دادقانی، تمام اطلاعات موجود در دستگاه‌های ساعت‌زنی سراسر کشور مورد بازبینی و به‌روزرسانی قرار خواهد گرفت.

افزایش نظارت در وضعیت تردد (ورود و خروج) تمام همکاران

با توجه به بیماری کرونا و مرخصی‌ها و دورکاری‌های متفاوت در سراسر کشور، بی‌شک مدیریتی قوی در این بخش لازم و ضروری است؛ به همین سبب، سرکار خانم دادقانی، با همکاری آقای بوستانی و سرکار خانم گلستانی به صورت روزانه، وضعیت تردد همکاران را با دقت کامل نظارت می‌کنند که این مدیریت شامل:

۱. بررسی وضعیت تردد تمام همکاران به صورت روزانه.
۲. بررسی اتصال تمام مناطق به سیستم و سرور اصلی در ستاد مرکز.

با دستور مدیر محترم اداری و منابع انسانی و در راستای عدالت دانایی هر حکم کارگزینی صادره در اسرع وقت به همراه نامه رسمی به ذینفع تحویل می شود. همکاران و خادمان شما در واحد صدور احکام آقایان زارعی، موسوی و سرکار خانم دادقانی، مسئول اجرای این فرایندها هستند.

۶. امور رابطین و بانکداران اجرایی

ایجاد بانک اطلاعاتی رابطین و بانکداران اجرایی

با وجود پرداخت حق الزحمه رابطین کل کشور توسط صندوق و همچنین دریافت جریمه های احتمالی از سوی دستگاه های نظارتی (سازمان بیمه تأمین اجتماعی و اداره مالیات) و با توجه به نارضایتی موجود در رابطین با تدبیر مدیرعامل محترم بازبینی و به روزرسانی اطلاعات تمام رابطین و ایجاد بانک اطلاعاتی در دستور کار این مدیریت قرار گرفته است. لذا با توافق صورت گرفته با معاونت توسعه مدیریت و منابع بنیاد شهید و امور ایثارگران، مقرر شد هر ماهه حق الزحمه این عزیزان در قالب اضافه کار با اعلام صندوق توسط اداره کل توسعه منابع انسانی پرداخت شود. از مزایای این طرح، افزایش پرداختی برای رابطین و بانکداران اجرایی و همچنین پرداخت بیمه و مالیات برای ایشان و جلوگیری از جرایم احتمالی است.

این مهم، نیازمند داشتن لیستی کامل، جامع و دربردارنده نیازهای اطلاعاتی و پرداختی این گروه از همکاران است. اهمیت انجام این فرایند در اعلام لیست ماهانه پرداختی به بنیاد و اعلام لیست ماهانه دریافتی به رؤسای مناطق جهت اطلاع رسانی به رابطین گرامی است. بررسی وضعیت کارکرد رابطین (نزدیک به ۴۵۰ شهر) به صورت ماهانه.

پیگیری امورات مربوط به رابطین جدید (بررسی توانمندی ها، ایجاد پرونده، صدور ابلاغیه، ایجاد حساب پرداختی و...)

لذا با همکاری آقایان زارعی، موسوی و بوستانی، لیست جامعی ایجاد و هر ماهه به روزرسانی می شود. بر همین اساس، در پایان آبان ۱۴۰۰ هرگونه اختلاف واریزی برای رابطین عزیز توسط صندوق جبران شد.



صندوق قرض الحسنه شاهد کارسازی شد. با اجرای این قانون، جمع مبالغ مندرج در احکام از رشد قابل توجهی بهره مند شده، به نحوی که این افزایش، بالاترین نرخ رشد در تمام سنوات صندوق از بدو تأسیس است.

برابر دستور مدیر محترم امور اداری و منابع انسانی، در بهمن ۱۴۰۰ پرونده پرسنلی و احکام کارگزینی تمامی همکاران از ابتدای استخدام تاکنون مورد بررسی و بازبینی قرار گرفتند که این مهم منجر به صدور حکم کارگزینی برای تعدادی از همکاران شد که با درایت و عنایت مدیرعامل محترم، معوقه این احکام نیز از ابتدای سال ۱۴۰۰ محاسبه و در حقوق همان ماه این عزیزان کارسازی شد.

ایجاد بانک اطلاعات افزایش گروه در اداره کارگزینی و منابع انسانی، به نحوی که نه تنها تاریخ دریافت رتبه بعدی، بلکه تاریخ دریافت تمام رتبه های استحقاقی افراد تا فرارسیدن زمان بازنشستگی در سیستم ثبت و مورد بازنگری قرار گرفته است.

صدور احکام تبدیل وضعیت ۳۵ نفر از همکاران ایثارگر و نیروهای مورد نیاز صندوق برابر مصوبات هیئت مدیره محترم و ابلاغ مدیرعامل مدبر و کاردان صندوق، پس از اخذ مجوزهای قانونی و تأییدیه های لازم.

بررسی وضعیت فرزندان تحت شمول همکاران (وضعیت تأهل فرزندان اناث و وضعیت اشتغال به تحصیل فرزندان)



سال ۱۳۹۹ الحاق و پوشش بیمه‌ای گسترده‌تری برای همکاران تنظیم شد.

یکی از مهم‌ترین این شرایط، امکان استفاده از خدمات برخط (on line) این شرکت است که همکاران می‌توانند با مراجعه به مراکز طرف قرارداد، صرفاً با ارائه کد ملی از ۱۰۰ درصد مفاد بیمه‌نامه برخوردار شوند.

جمع‌آوری مدارک درمانی استان‌ها جهت پیگیری پرداخت از بیمه دانا (دریافت مدارک پزشکی همکارانی که در استان‌ها از لحاظ پرداخت هزینه‌ها دچار مشکلات احتمالی بوده و تحویل به نماینده بیمه تکمیلی و اعلام نقص احتمالی به ایشان جهت رفع نقص و تکمیل مدارک)، پیگیری پرداخت خسارات همکاران از بیمه دانا.

بررسی سوابق بیمه‌پردازی کارکنان در شرف بازنشستگی، جهت سهولت در خروج این عزیزان و جلوگیری از هرگونه نارضایتی احتمالی.

پیگیری سهام افضل توس، با هماهنگی با کانون بازنشستگان بنیاد شهید و امور ایثارگران.

تلاش برای ایجاد کانون بازنشستگان یا امکان بهره‌مندی از کانون بازنشستگان بنیاد شهید و امور ایثارگران. در سال جاری با نظر مساعد مدیران ارشد صندوق، برخی خدمات شامل حال بازنشستگان گرامی شده که امید است این مهم در سنوات آتی با ارائه خدمات باکیفیت‌تر و دامنه گسترده‌تری ادامه یابد.

۷. مبارزه با بیماری کرونا

همکاران شاغل در مدیریت اداری و منابع انسانی به‌عنوان سربازان خدوم صندوق، با افتخار در صف مقدم مبارزه با این بیماری، نظارت تردد همکاران ستادی و استانی صندوق را برعهده داشته و ضمن همکاری با تمامی واحدها، از تمام قوانین موجود (ایجاد مرخصی اضطراری، کاهش ساعت کاری و...) در این خصوص استفاده می‌کنند. پس از شیوع گسترده بیماری کرونا و لزوم رعایت شیوه‌نامه‌های بهداشتی و رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی، با پیگیری مدیر محترم امور اداری و منابع انسانی و ایجاد همکاری مستمر با اداره کل پشتیبانی و مهندسی بنیاد شهید و امور ایثارگران، ماهانه به تعداد نیروهای ستادی ماسک، دستکش و مواد ضدعفونی‌کننده به صورت رایگان تهیه و جهت تقدیم به همکاران در اختیار مدیریت امور پشتیبانی صندوق قرار می‌گیرد.

تلاش برای واکسیناسیون تمام همکاران با مشارکت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

پیگیری تزریق هر سه دوز واکسن کرونا توسط تمام همکاران استانی و ستادی.

شایان ذکر است که براساس نامه شماره ۳۰۸۸۸۴ مورخ ۱۴۰۰/۷/۲۰ مدیر محترم اداری و منابع انسانی، با توجه به رنگ‌بندی جدید کرونایی کشور و امکان تزریق واکسن برای تمامی افراد بالای پنج سال در سراسر کشور و دستور صریح ریاست محترم جمهور مبنی بر حضور منظم و کامل کارمندان ادارات در محل کار برای ارائه خدمات به مردم، امکان بهره‌مندی از دورکاری برای تمام کارکنان خدوم صندوق قرض‌الحسنه شاهد در تمامی مناطق از روز شنبه مورخ ۱۴۰۰/۷/۲۴ لغو شده است.

۸. بیمه و بازنشستگی

مکاتبه با بیمه‌های مختلف و تلاش در جهت انتخاب بیمه‌گر اصلح جهت انعقاد بیمه تکمیلی در سال ۱۴۰۱.

شایان ذکر است که در سال ۱۴۰۰ نیز پس از اخذ پیشنهاد شرکت‌های بیمه‌ای مختلف و بررسی شرایط، شرکت بیمه‌گر دانا جهت بیمه تکمیلی انتخاب شد. ضمناً در زمان انعقاد قرارداد، موارد مهم و بااهمیتی به بیمه‌نامه

انعقاد قرارداد با مجموعه ورزشی شهید شیرودی و مجموعه ورزشی شهرک فجر، جهت بهره‌برداری از امکانات آن مجموعه، ویژه کارکنان ستادی و مناطق همجوار.

در این بخش، آقای طاهرزاده بزرگوار، به عنوان رئیس محترم اداره رفاه و وام، با همکاری دیگر خادمان شما در اداره کارگزینی و منابع انسانی، تلاش دارند تا خدمات شایسته‌ای برای همه همکاران عزیز داشته باشند.

در پایان، تمامی همکاران شما در مدیریت اداری و منابع انسانی، ضمن آرزوی سلامتی و تندرستی برای تمامی عزیزان و خانواده محترمتان، آماده شنیدن هرگونه انتقاد، پیشنهاد یا نظری درخصوص امورات اداری صندوق هستند.

۱۰. مدیریت امور دبیرخانه

دبیرخانه، یک واحد مستقل سازمانی است که وظیفه اداره امور دفتری هر اداره یا سازمانی را برعهده دارد. وظیفه اصلی این بخش، ثبت و بایگانی نامه‌های اداری، گردش کار مکاتبات اداری و همچنین نظارت بر حسن گردش نامه‌هایی است که در سازمان وارد و صادر می‌شود. به بیان دیگر، دبیرخانه، قلب واحد اداری هر شرکتی است. در صندوق قرض الحسنه شاهد، آقای شیرین‌کام به همراه سرکار خانم گلستانیان، مسئولیت امورات دبیرخانه را برعهده دارند که جدول زیر حاصل تلاش این عزیزان در طول سال ۱۴۰۰ است.

نوع نامه	تعداد
نامه‌های وارده	۱۴۵۷
نامه‌های صادره	۲۸۳۸
نامه‌های داخلی	۴۷۲۶۱
ارجاعات	۲۴۰۱۴۴
کل نامه‌ها	۵۱۹۳۹



۹. تسهیلات و وام کارکنان

پس از ایجاد اداره رفاه و وام از ابتدای بهمن ۱۳۹۹ تلاش شده تا با بهره‌برداری از تمام ظرفیت‌ها نسبت به ایجاد رضایتمندی حداکثری میان همکاران اقدام شود. در همین راستا در سال ۱۴۰۰ با حمایت مدیران ارشد صندوق، منابع قابل توجهی مصوب و به عنوان کمک صندوق شاهد به صندوق رفاه کارکنان تخصیص گرفت.

بازبینی چگونگی پرداخت وام همکاران و ترمیم فرایند پرداخت

با انجام این مهم، تقریباً به تمامی درخواست‌های کارکنان برای اخذ تسهیلات پاسخ مثبت داده و تسهیلات از طریق صندوق رفاه یا بانک مهر ایران پرداخت شد. با توجه به منابع موجود تسهیلات مسکن براساس اولویت‌بندی صورت‌گرفته، پرداخت شده است. پرداخت تسهیلات ضروری براساس مصوبات کمیته وام.

پرداخت تسهیلات تعمیر مسکن براساس مصوبات کمیته وام.

پرداخت تسهیلات اضطراری براساس مصوبات کمیته وام.

پرداخت تسهیلات خرید خودرو براساس مصوبات کمیته وام.

تهیه و توزیع بسته‌های مختلف معیشتی و ارزاق در مناسبت‌های مختلف، همچون ماه مبارک رمضان، عید نوروز، فصل زمستان و...

انعقاد قرارداد تقسیط بیمه خودروی پرسنل و خانواده محترم آن‌ها با شرکت‌های بیمه دانا و ایران.



تقی نادری (کارشناس مالی منطقه گلستان)

چه فرایندهای کاری در حیطه وظایف شما انجام می‌شود؟

شروع و پایان کار اعضا در صندوق شاهد گلستان، در حیطه وظایف من است. اگر کسی درخواست عضویت داشته باشد، با مراجعه به رابط صندوق در شهرستان محل سکونت خود و تکمیل فرم مربوطه و ارائه مستندات، گام اول را برمی‌دارد. بنده پس از دریافت مدارک و مستندات و بررسی و تطبیق با ضوابط جاری، نسبت به ثبت در سیستم کوثر اقدام می‌کنم. پایان و خروج اعضا، چند حالت دارد؛ درخواست انصراف متقاضی، قطع حقوق دریافتی از بنیاد شهید یا فوت عضو که در صورت فوت عضو، وراثت پیگیری امور مربوطه می‌شوند. در دیگر موارد، اعضا خودشان متقاضی و پیگیر خروج عضویت می‌شوند. در این خصوص هم پس از دریافت درخواست‌ها، اقدام به بررسی وضعیت فعلی اعضا و شرایط مختلف می‌کنم که بیان آن‌ها از حوصله این بحث خارج است. درنهایت، ثبت و پیگیری

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

در یکم اسفند ۱۳۵۲ در یکی از روستاهای شهرستان گرگان چشم به جهان گشودم. پدرم کشاورز و مادرم خانه‌دار هستند. سه خواهر و پنج برادر دارم که همگی ازدواج کرده‌اند و مشغول زندگی خودشان هستند. سال ۱۳۷۶ ازدواج کردم و فرزند اولم مهدی، متولد اسفند ۱۳۷۸ در حال حاضر دانشجوی ترم آخر مهندسی کامپیوتر دانشگاه گلستان و فرزند دومم متین، متولد شهریور ۱۳۸۵ دانش‌آموز سال دهم هستند. سال ۱۳۷۹ براساس نیاز صندوق شاهد گلستان، پس از طی مراحل آزمون و گزینش، افتخار خدمت به خانواده‌های معظم شاهد و ایثارگران عزیز نصیب شد. تا سال ۱۳۸۷ در گلستان و از ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۲ در استان خراسان شمالی در خدمت ایثارگران محترم و خانواده‌های گرامیشان بودم. از سال ۱۳۹۲ تا الآن مجدداً در استان گلستان به عنوان کارشناس مالی مشغول خدمت هستم.



و از مشاهده آن لذت می‌برم. طی ۲۴ سال خدمت به خانواده‌های محترم شهدا و ایثارگران عزیز، به یقین رسیده‌ام که تمامی پرسنل صندوق شاهد، انتخاب شده هستند و اثر دعای آن‌ها و برکت این کار همواره در طی زندگی ما ملموس بوده و هست. حالا که این توفیق نصیبمان شده، حواسمان باشد که قدرش را بدانیم و بهترین استفاده را از آن بکنیم.

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

به نظر من، بهره‌وری در صندوق، مساوی رضایتمندی جامعه هدف است و این مهم نیز با ارائه خدمت مؤثر و آسان‌تر ممکن می‌شود. با توجه به شرایط سخت اقتصادی و تورم فزاینده، باید راهکاری جهت افزایش سقف وام پیدا کرد و البته جذب اعتبار از بیرون سازمان می‌تواند یک راهکار باشد.

از اوقات فراغت و خانواده محترمتان بگویید.

بعد از اتمام کار اداری، معمولاً در خدمت خانواده هستیم. برای دیدن والدین و صلۀ رحم، آخر هفته‌ها اغلب به روستا می‌روم. یک روز در هفته با خانواده پیاده‌روی می‌رویم. شب‌ها تلویزیون تماشا می‌کنیم و پیگیر اخبار هستیم. بچه‌ها هم سرگرم درس و یادگیری هستند. البته چند فوق برنامه دارند و فضای مجازی و بازی رایانه‌ای هم که جزو برنامه روزانه‌شان است.

تا استرداد سپرده و موجودی پس‌انداز به حساب افراد ذینفع واریز می‌شود.

از دیگر وظایف، می‌توانم به ثبت اسناد حسابداری، شامل فیش‌های واریزی اعضا یا تسویه وام با سپرده اشاره کنم. پاسخگویی به مراجعات، چاپ و بایگانی اسناد و تهیه گزارش‌های مورد نیاز، از جمله کارهای مهم بنده است.

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

الحمدلله در صندوق شاهد، کارهای بسیار خوبی صورت گرفته که باعث افزایش رضایتمندی جامعه هدف شده که محصول زحمات مدیرعامل محترم، مدیران و همکارانم در سراسر کشور است؛ لذا کمال تشکر و قدردانی را دارم. البته مواردی هم هست که باعث زحمت جامعه هدف می‌شود؛ مثلاً طی یک سال اخیر، تغییرات دستورالعمل‌ها را داشتیم که در بعضی مواقع مشکلاتی ایجاد کرد. در صورت امکان، این تغییرات سالانه اعمال شود تا پذیرش آن برای اعضا راحت‌تر باشد.

در این سال‌ها چه تجارب کاری ارزشمندی کسب کردید که بخواهید با همکاران به اشتراک بگذارید؟

صداقت و درستی در روابط کاری و تکریم ارباب رجوع، موضوع مهمی است. این موارد را عنوان کردم؛ چون به نظرم این خصایص میان همکارانم برجسته است



غلامعباس شریفی (کارشناس مالی منطقه چهار محال و بختیاری)

قید حیات، ایجاد عضویت اعضای جدید، ثبت سند وجوه واریزی به صندوق بابت اقساط و غیره، بررسی فرم‌های درخواست وام و کنترل ضمانت‌های وام، انجام امور مربوط به بایگانی اسناد، پیگیری و وصول مدارک اعضای متوفی از طریق رابطین یا تلفن به وراثت متوفی است.

حساسیت‌ها و الزاماتی که برایتان مهم است و دیگر همکاران نیز باید بدانند، شامل چه مواردی می‌شود؟

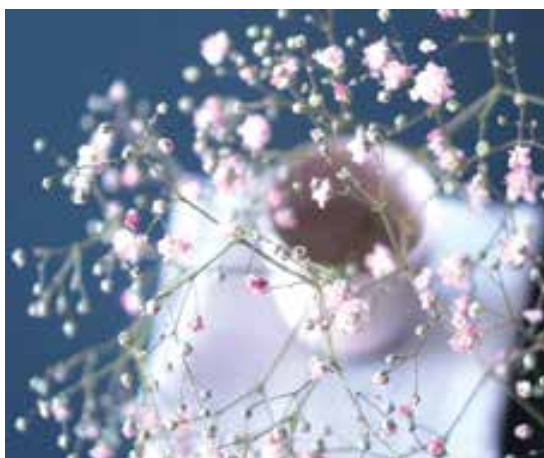
بنده قبل از استخدام در صندوق قرض الحسنه شاهد، استخدام سپاه استان شده بودم، ولی همیشه از خداوند می‌خواستم که مسیر خدمت مرا طوری قرار دهد که بتوانم در خدمت خانواده‌های معظم شهدا و ایثارگران باشم؛ لذا به خواست خداوند، زمینه فعالیتیم در صندوق شاهد فراهم شد و در این مکان مقدس مشغول کار شدم. همیشه خودم را ملزم به خادم بودن به والدین شهدا می‌دانم و تاکنون هرکدام از والدین به

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

غلامعباس شریفی، متولد ۱۴ شهریور ۱۳۵۱ فارغ‌التحصیل کارشناسی حسابداری از دانشگاه آزاد واحد شهرکرد هستم. در دی ۱۳۸۱ در صندوق قرض الحسنه شاهد استان، به عنوان کارشناس مالی استخدام و در طرح شفا مشغول خدمت شدم. در سال ۱۳۸۳ ازدواج کردم و ثمره این ازدواج، دو فرزند به نام‌های زهرا، متولد شهریور ۱۳۸۴ و رادمهر، متولد ۱۴ فروردین ۱۳۹۸ هستند. زهراخانم، دانش‌آموز پایه دوم علوم تجربی و همسر بنده، سرکارخانم معصومه هاشمی، کارمند بانک رفاه استان چهارمحال و بختیاری هستند.

چه فرایندهای کاری در حیطه وظایف شما انجام می‌شود؟

وظایف بنده در صندوق شاهد استان، تمام امور مربوط به ارباب رجوع، از جمله: بررسی حساب ایثارگر و صدور سند حسابداری، استرداد موجودی اعضای متوفی و در



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

هر سازمانی دنبال کسب حداکثر بهره‌وری و انجام خدمات مطلوب است و این امر زمانی محقق می‌شود که کارکنان سازمان از نظر روح و روان و جسم در صحت و سلامت باشند. این امر مستلزم مواردی همچون آموزش تخصصی و مربوط به حیطه کاری و چکاپ روان‌شناسی و مشاوره و ارتقای شغلی کارکنان و حمایت‌های معیشتی است که خدا را شکر در سال‌های اخیر رونق خوبی داشته است.

از اوقات فراغت و خانواده محترمان بگویید.

اوقات فراغت من، بیش‌تر با خانواده‌ام، به خصوص فرزند سه ساله‌ام می‌گذرد. فرزند بزرگ‌ترم نیز دوم دبیرستان و درگیر درس و مدرسه و کنکور و همسر من نیز کارمند بانک است که او هم خستگی کار و مشکلات خاص خودش را دارد؛ برای همین، سعی می‌کنیم بیش‌ترین زمان را کنار هم بگذرانیم.

در پایان، بنده به عنوان کوچک‌ترین عضو خانواده صندوق، عرض می‌کنم که یکی از دغدغه‌های من، خدمت‌رسانی هرچه بیش‌تر و مطلوب به والدین شهداست که جگرگوشه خود را در راه این انقلاب داده‌اند و با این غم بزرگ، عمرشان را به پایان می‌رسانند. ما باید طوری با این عزیزان مواجه شویم که در آن دنیا شرمندۀ شهدا نباشیم؛ چون لقب خادم شهدا را به خود داده‌ایم.

بنده مراجعه کرده، با کمال مهربانی و افتخار و احترام، خدمتگزارشان بوده‌ام. وقتی می‌بینم اعضا با خوشحالی صندوق را ترک کرده‌اند، از خداوند می‌خواهم که باقیمانده خدمتم را نیز به من فرصت خدمت‌رسانی به این قشر معظم و معزز را بدهد.

همیشه به همکارانم توصیه می‌کنم که ارباب رجوع را تکریم کنند و اگر شرایط وام را ندارند، کلمه «نه» را طوری بیان کنیم که طرف با رضایت قلبی اتاق را ترک کند و هیچ‌گونه دلخوری پیش نیاید. همیشه انجام کار ارباب رجوع را همان موقع انجام دهند و از انباشت کارهای انجام‌نشده جلوگیری کنند.

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

عملکرد صندوق در طی این سال‌ها را می‌توان این‌طور ترسیم کرد که هرساله رو به بهبود بوده و مواردی که اشکال داشته، تا حدودی رفع شده است و اعضای حقوق‌بگیر از عملکرد راضی هستند؛ ولی یکسری از اعضا، مانند فرزندان شهدا که جزو باسابقه‌های صندوق هستند، گلایه دارند و از لحاظ عملکردی صندوق از دید این گروه یک عیب محسوب می‌شود. مورد دیگر، موقع ثبت وام، سیستم حداکثر وام را براساس موجودی نمی‌تواند پرداخت کند و بعد از بررسی متوجه می‌شویم به علت تفکیک شدن حقوق، خالص حقوق کم شده است و این مورد موجب نارضایتی اعضا می‌شود.

در این سال‌ها چه تجارب کاری ارزشمندی کسب کردید که بخواهید با همکاران به اشتراک بگذارید؟

کارکردن در صندوق شاهد، کنار همکار خوب و دوست‌داشتنی، جناب آقای حسینی، لذت‌بخش و مفید است؛ ولی با گذشت زمان و کسب تجربه در صندوق، کارمند تبدیل به روان‌شناس می‌شود و می‌آموزد که با هر فرد چگونه مواجه شود.



جرعه‌های زندگی

رضا شابهاری (روان‌شناس و مشاور)



عمق جان. این روزها واژه‌ها گسترده شدند؛ فراوان و گاهی پیچیده و سنگین.

اما هنوز نتوانسته‌اند بنشینند سر جای احساس آدمی. درست همان جایی که انتظارشان را داشتیم. سال‌هاست به غربت عظمای مبتلاییم و کسی نیست ما را ببرد به وادی ادراک؛ همان جاکه واژه‌ها می‌تراود از درون، از ریشه و بُن، درست سر جای خودش.

واژه‌های ساده، واژه‌های فطرت پاک، واژه‌های قشنگ... همان اولین واژه‌های نورستگی‌ها مان است. واژه‌های الکن، گاهی تا مغز استخوان فرومی‌روند واژه‌های پرطمطراق و قورت‌نداده بالا می‌آید. حس ناب واژه‌ها را باید رخنه داد در رگ و ریشه‌های زندگی. واژه‌ها جاری‌اند اگر یاد بگیریم که به لفاظی دچارشان نکنیم.

خنده‌های تلخ، خنده‌های سرمست، سکرانگیز و بی‌بها! قهرآمیزترین و ننگین‌ترین شکل از آدمی. حیوانات نمی‌خندند. خنده، مال ما آدم‌هاست. چه به روزمان آمد

می‌گویند: «مردم شاد نیستند.» می‌گوییم: «شادی چیست؟» می‌گویند: «یک دل خوش، یک نگاه صمیمی، یک خنده جان‌دار و عمیق...» می‌گوییم: «دل خوش چیست؟ نگاه صمیمی کجاست؟ خنده از ته دل چند؟» مات و میبوهت مرا برانداز می‌کند. انگاری حرف تازه‌ای شنیده باشد. نه! این حرف‌ها را بارها و بارها شنیده است. این‌ها فقط واژه نیست، احساس است. واژه‌ها را ساختیم تا گویای حالمان شود و احساسمان را برملا کند. اما کم‌کم گرفتار همین واژه‌ها شدیم و وامانديم. مثل اختراع ساعت که زمان سنج بود، ولی بعد، گرفتار همین سنجش‌های گاه و بیگاهش شدیم.

عجیب واژه‌ها دست و پیمان را بسته‌اند این روزها. واژه‌های قریب، واژه‌های عزیز، واژه‌های ژرف و دیرینه. کاش کتاب زندگی ما پر می‌شد از این واژه‌ها. ولی بی‌رویه رشد کرد واژه‌ها. بی‌هیچ چهارچوب و انتظام. شاید حجم این واژه‌هاست که مانع نفوذ خنده‌ها مان شده است در

خود را پر کردیم از احساس هایمان؛ احساس تنهایی، احساس گناه، احساس شرم و دودلی، احساس تردیدهای بزرگ، احساس ناامیدی و... احساس های آکنده از خطا! احساس های شوم بی مقدار! احساس های پرابهام. گاهی اسیر این، گاهی گرفتار آن. گاهی در بند مال، گاهی در کمند خط و خال. گاهی فریفته شهرت، گاهی تشنه قدرت... و خلوت؛ مجال رهایی است. فرصت فرورفتن در خویش و فرارفتن از خویشتن.

شرط اول، رخنه در درون، رهایی از خویشتن خویش است. نیازی نیست برای فرارفتنمان، خود را به در و دیوار بزنیم. کافی است کمی خودمان را باور کنیم... آن وقت بی هیاهوی دنیای خودفروشی، خود را می یابیم که چقدر آزادیم. رسیدن به آزادی، عبور از محور خود است. تعلق به خود که نباشد، آزادی، رخ می نماید. کمی به خلقت نگاه کنیم، به این همه نشانه، برای تدبیر هم که شده. ماهی ها تلاش نمی کنند که شنا کنند؛ وقتی آب ببینند، شناگر قابلی می شوند. پرنده ها تلاش نمی کنند که آواز بخوانند؛ به وقتش که برسد، می زنند زیر آواز. گل ها تلاش نمی کنند که شکوفا بشوند، فصلشان که بیاید، خودشان شکوفا می شوند... هیچ کدام عجله ای ندارند برای تجلیشان. وقتش که برسد، می رسند؛ بی هیچ گونه فوت زمان، بی هیچ دخالت این و آن. کشمکش مانه به خاطر تجلی ما که برای عرضه چهره غیر است! این همه جدل و جدال، برای سبقتی است که از همدیگر پیدا کرده ایم. این بلا وقتی سرمان آمد که تلاش کردیم خودمان را در عالم ثابت کنیم. ما ثابت شده بودیم، و گرنه بر زمین پا نمی گذاشتیم. حضور ما در زمین، بهترین گواه بر ثبوت ماست. ما آمدیم تا خلقت را متحول سازیم. ملائک نتوانستند، چون ادعایی به شکوفایی نداشتند؛ ولی ما آدم ها مدعی بودیم که می توانیم رشد کنیم و برترین باشیم در هستیمان و همین ادعا، کار دستان داد تا امروز که غرق شده ایم در نخوت بی منتهایمان. شعورمان در عین بی شعوری، رنگ باخت. بگذریم که حکایت مفصل است... این فصل هم می گذرد. کار ما در این جا، رهایی است. فصلش که برسد، می رسم. عجله کار شیطان است. پختگی، شیوه خود را دارد. سفر پرمخاطره درون، راز و رمزی دارد و در عین سادگی، پیچیده



که سال هاست خنده جان بخش نداشته ایم؟ خنده ای از ته دل. قهقهه ای از سر شعور و شوق و وجد.

چون ما خودخواهانه همه چیز را برای خود خواستیم. همه کس را به سمت خود فراخواندیم. فراموش کردیم شادیمان را تقسیم کنیم. شعورمان را در معرض بگذاریم و این طور شد که همه اندوهمان را بزرگ کردیم، به رنگ اغیار و خودمان را پشت آن ناپدید کردیم و هر روز ناپدیدتر شدیم از روز دیگر.

وای... خدای من! تنها تر از همیشه تاریخ شده ایم. جدا افتاده تر و مأیوس. برج های سرکشی که بر آسمان دلمان سر کشیدند. دیوارهای تفکیکی که بر نگاهمان بذر بخل پاشیدند و تجملاتی که شیوه زندگیمان شدند... فرصت با خود بودنمان را از ما گرفت. دریغ و هزاران فغان! چه ناگهانی پنهان شدیم در پس این روزهای غریب و عجیب.

خلوت و سکوت، اولین فرصتی است که آدمی به خود می دهد تا به عمق وجود رخنه کند. حیف شد که خلوت



و برتر از همه نسل‌ها. آرام، رها، چون پرکاهی در تندباد
 زمان. هرسو و همه جا. قوی و متعالی و رشید.
 کاش ما هم در مجلس اینان، مجال درنگ داشتیم.
 گوشه چشمی می‌گشودیم و جرعه‌ای به قوه فهم،
 می‌نوشتیم. کاش ما شاهد ظهور عشق بودیم، در این
 نخوت عظمای پرهوس، در این رنج‌ودگی و سردرگمی.
 کاش او بیاید در این بهار!

است؛ لب فرو بستن و نگریستن و گریستن؛ وادی عجیبی
 است درک این مرحله‌ها؛ سکوت و خلوت و غور؛ دیدن و
 شنیدن و احساس؛ تفکر و تہذب و اشراق.

این چنین است که می‌توان رخنه کرد در دل حادثه‌ها
 و جاودانه شد. درد کشید و رنج برد و غم دید... ولی چهره
 درهم نکشید و ماند و وانماند. هیچ کدام از موجودات
 بسان آدمی، چنین بارگاهی در هستی نیافته. او یک تاز
 میدان عمل است. او بر زمین پا گذاشته است تا حقیقت
 معنای وجود را به نمایش بگذارد. قبل از او، گیاهان تغذیه
 می‌کردند، رشد می‌کردند، تکثر داشتند و بعدش هم. قبل
 از او حیوانات تمایل داشتند، جفت می‌شدند، مولد بودند
 و بعدش هم.

آدمی، همه این‌ها را داشت. فراتر از حد هم اما چیزی
 داشت؛ فراتر از همه و آن فکرت بود. قرار بود همین معنا
 در آفرینش رشد کند و شکوفا شود و عشق، جوهره آن
 بود. بالابند عقلانیت. عشق، نقطه اتصال آدمی بود با
 همه هستی. عشق، وابسته به زمان نبود، مکان نداشت،
 جنسیت نمی‌خواست؛ خاصیتش این چنین بود که وقتی
 ظهور می‌کرد، همه چیز آرام می‌گرفت.

ظهور عشق، آرامش بخش است و الهام دهنده. وقتی
 عشق ظاهر شود، همه هستی به سجده درمی‌آید که
 آمد و زمانی که او بیاید، همه چیز رنگ آزادی به خود
 می‌گیرد که گرفت. ابلیس، دشمن قسم خورده عشق
 است. او هوس را ساخت، تا عشق را به اسارت ببرد.
 عشق، ناب‌ترین جوهره وجود است که خدا در دل انسان
 گذاشت، ولی او غافل شد و به هوس گرایید.

چاره‌ای نیست. زمانی باقی نمانده است برای بروز.
 تلاش برای ابراز عاشقی، کار باطلی است. عاشقی بیش‌تر
 زمینه می‌خواهد. باید رها شد از همه علقه‌ها و سلیقه‌ها.
 عشق، دلبستگی و وابستگی نیست. عاشقی عین آزادی
 است. عشق در بستر عقل رشد می‌کند و در کشاکش ایام
 متجلی می‌شود. مردان بزرگ عاشق، عاقل‌ترین مردان
 زمانه خودشان بودند و هستند. نه شهرت طلب بودند و
 هستند و نه شهوت پرست. شریف‌ترین بودند و هستند در
 شرافت و عزیزترین بودند و هستند در عزت. اشراقی‌ترین
 موجودات هستی‌اند، بی‌ادعا و آزاد، فراتر از همه اعصار

وب ۳ واقعاً چیست؟

علیرضا احمدی (کارشناس برنامه ریزی و آموزش)



اینترنت و ارائه خدمات مرتبط با آن را از آن خود کرده اند. web3 بر فناوری بلاکچین و همچنین هوش مصنوعی تکیه می کند تا با بهره مندی از این فناوری ها، اینترنت از انحصار شرکت های بزرگ فناوری خارج شود و در اختیار مردم عادی قرار بگیرد. تردیدی نیست که چنین ایده ای بسیار خوب است و این نوع از اینترنت می تواند یکی از ویژگی های شاخص آرمان شهرها باشد.

اما متأسفانه فناوری های مورد نیاز برای توسعه و پیشرفت وب ۳، هنوز در ابتدای راه خود قرار دارد و برای تکامل باید مسیر زیادی را طی کند. راه اندازی اینترنتی مانند web3 در آینده برای هر فردی که نگران تسلط شرکت های بزرگ مانند متا (فیسبوک) بر اینترنت و کنترل تجربه مردم در فضای اینترنت مطابق با خواسته خود هستند، نوید دهنده آینده روشن و جذابی است.

برای این که بینیم web3 چه ویژگی هایی دارد، ابتدا باید ببینیم ایده ایجاد آن، به چه صورت شکل گرفته است.

مقایسه وب ۱ با وب ۲

وب ۱ یا Web 1.0 نخستین نسخه اینترنتی بود که در اختیار عموم مردم قرار گرفت و باعث شد کسی دیگر به

وب ۳ می تواند امکان دسترسی به اینترنت آزاد را که کم تر تحت کنترل شرکت های بزرگی مثل گوگل و فیسبوک باشد و دسترسی به آن نیز نسبت به اینترنت کنونی راحت تر باشد، فراهم کند. در این مطلب، شما را با Web 3.0 آشنا می کنیم. اگر جدیدترین مطالب مربوط به وب و اینترنت را خوانده یا شنیده باشید، احتمالاً با کلمه پرسروصدای وب ۳ یا Web 3.0 یا web3 مواجه شده اید. برخی کاربران معتقدند آینده اینترنت، از آن این فناوری است.

در تعریف ساده وب ۳ باید بگوییم این نوع از اینترنت، نسل جدیدی از اینترنت یا همان شبکه گسترده جهانی بر پایه بلاکچین است و مفاهیم غیرمتمرکز بودن و اقتصاد مبتنی بر توکن را نیز شامل می شود. درحقیقت، افراد مطرح کننده این فناوری قول داده اند اینترنت ایجاد شده بر پایه آن، کم تر به شرکت هایی مثل فیسبوک و گوگل وابسته باشد و بیش تر متکی به شبکه های غیرمتمرکز باشد.

هدف اصلی از ایجاد این نسل از اینترنت، این است که به جای این که ارائه سرویس اینترنت، فقط در انحصار چند شرکت بزرگ محدود باشد (عمدتاً شرکت های بزرگ فناوری اطلاعات)، غیرمتمرکز باشد. در حال حاضر، تعداد کمی شرکت های خوشه ای کم و بیش انحصار راه اندازی



کنترل کم‌تری روی این نسخه از اینترنت دارند یا ممکن است حتی در آینده هیچ کنترلی روی آن نداشته باشند. به نظر می‌رسد وب ۳ ساختار بسیار پیچیده‌ای دارد.

وب ۳ چگونه کار می‌کند؟

همان‌طور که قبلاً گفتیم، فناوری اصلی مورد استفاده برای ایجاد Web 3 فناوری بلاکچین است که همان فناوری زیربنایی رمزارز و رمز غیرقابل معاوضه یا توکن غیرقابل معاوضه (NFT) محسوب می‌شود. در برخی موارد، واژه وب ۳ برای هر چیزی که با حوزه رمزنگاری در ارتباط است، استفاده می‌شود.

به بیان ساده‌تر، ممکن است در آینده وب ۳ برای یادکردن از هر فعالیتی که می‌تواند با بیت‌کوین و ارزهای مشابه آن انجام داد، استفاده شود. بسیاری از پروژه‌های Web 3 اپلیکیشن‌های غیرمتمرکز یا decentralized apps یا به اختصار dapps هستند که روی بلاکچین اتریوم اجرا می‌شوند.

سرویس‌های اینترنت قبلی، مثل آرپانت یا ARPANET (اولین شبکه سوئیچینگ بسته‌های اطلاعات در دنیا) توجه نکند؛ البته این نسخه از اینترنت، در بسیاری از زمینه‌ها کاملاً ساده و ابتدایی بود.

در دوره استفاده این نسخه از اینترنت، اینترنت درحقیقت تنها مجموعه‌ای از صفحات فقط خواندنی (read-only) بود و هیچ تعامل واقعی در فضای آن دیده نمی‌شد. در ضمن، در آن دوران، اکثر وبسایت‌ها را اشخاص یا شرکت‌های کوچک اداره می‌کردند و غول‌های اینترنتی که امروزه شاهد فعالیت گسترده آن‌ها هستیم، در آن زمان اصلاً وجود نداشتند!

با پیدایش وب ۲ یا Web 2.0 که حدوداً در سال ۲۰۰۴ ایجاد شد (زمان دقیق ایجاد این فناوری، مانند بسیاری از فناوری‌های بزرگ دیگر مشخص نیست)، وضعیت تغییر کرد. با پیدایش این نسخه از اینترنت، نه تنها سایت‌ها تعاملی شد و شبکه‌های اجتماعی و نظایر این پلتفرم‌ها ایجاد شد، بلکه شرکت‌های بزرگ، کنترل اینترنت را در دست گرفتند و بر آن مسلط شدند؛ البته بازهم افرادی بودند که وبسایت‌های شخصی داشتند؛ اما تعداد آن‌ها نسبت به دوران Web 1.0 بسیار کاهش یافته بود و اقلیت محسوب می‌شدند.

در آن زمان، تعدادی از کسب‌وکارهایی که امروزه غول‌های فناوری محسوب می‌شوند، مانند گوگل و فیسبوک، درست مانند وبسایت‌ها اداره می‌شدند. مردم قبل از سال ۲۰۰۴ حتی تصور نمی‌کردند چنین اتفاقی امکان‌پذیر باشد.

مقایسه وب ۳ با وب ۲

آنچه Web 3 را از نسخه‌های اینترنت قبل از خود متمایز می‌کند، غیرمتمرکزبودن آن است؛ البته این نسخه از اینترنت نیز مانند Web 2 تعاملی محسوب می‌شود. درحقیقت Web 3 نسخه غیرمتمرکز شده Web 1.0 و Web 2.0 محسوب می‌شود.

درحقیقت شرکت‌های بزرگ حوزه فناوری اطلاعات در آمریکا، یعنی: گوگل، آمازون، اپل، متا (فیسبوک) و مایکروسافت که تحت عنوان Big Tech شناخته می‌شوند،



شناسایی می‌شوند. شایان ذکر است که در نقل و انتقال رمازرهایی مثل بیت‌کوین نیز نمی‌توان به صورت ناشناس عمل کرد. به بیان ساده، در سیستم Web 3 هیچ چیز مخفی و پنهانی نیست و مسلماً بسیاری از کاربران وضوح و شفافیت کامل را دوست ندارند!

البته Web 3 عیب بزرگ دیگری هم دارد که می‌توان گفت بزرگ‌ترین عیب آن در تمام زمینه‌ها محسوب می‌شود و آن هم تئوری بودن آن است. درواقع این نسخه کاملاً ایده‌آل از اینترنت، در حال حاضر فقط روی کاغذ مطرح شده است. اگرچه ایجاد اینترنتی کاملاً غیرمتمرکز که اصلاً تحت کنترل شرکت‌های بزرگی مثل گوگل و متا نباشد، ایده واقعاً جذابی است؛ اما همان طور که قبلاً گفتیم، هنوز هیچ‌یک از فناوری‌های لازم برای توسعه وب 3، به صورت کامل و کافی توسعه داده نشده است.

به عنوان مثال، بلاکچین، فناوری فوق‌العاده خوبی محسوب می‌شود، اما روند پیشرفت و توسعه آن واقعاً ناامیدکننده است. در ضمن، فناوری یادگیری ماشینی نیز هنوز به اندازه‌ای توسعه داده نشده است که بتوان از آن برای ایجاد شبکه‌های پیشرفته استفاده کرد؛ اما به هر حال، اینترنت آزادتر، ایده جذابی محسوب می‌شود و حتی اگر Web 3 هم عملی نشود، بدون شک فناوری‌های مشابه دیگری در آینده معرفی خواهد شد.

ظاهراً افرادی که می‌خواهند این نسخه از اینترنت را توسعه دهند، قصد دارند از حافظه‌های غیرمتمرکز برای ذخیره داده‌ها استفاده کنند؛ بنابراین به جای این که داده‌ها مانند زمان کنونی در چند مزرعه سرور ذخیره و نگهداری شود، در سراسر فضای اینترنت توزیع می‌شود. نحوه انتقال داده‌ها در یک دفتر کل دیجیتالی که بلاکچین نام دارد، ثبت می‌شود. چنین فرایندی، جریان انتقال داده‌ها را بسیار شفاف و از هرگونه سوءاستفاده جلوگیری می‌کند.

مزایای وب 3

غیرمتمرکز شدن اینترنت می‌تواند برای بسیاری از افراد منفعت‌بخش باشد؛ زیرا در صورت رخ دادن چنین اتفاقی می‌توانید در هر مکانی به اینترنت دسترسی داشته باشید و حتی ممکن است چنین رویکردی، دسترسی به اینترنت را برای یک سوم از جمعیت جهان که هرگز از اینترنت استفاده نکرده‌اند، امکان‌پذیر کند.

همچنین طبق وعده‌های داده‌شده، با گسترش استفاده از چنین اینترنتی، می‌توان از قابلیت‌های هوش مصنوعی برای مقابله با سوءاستفاده‌های ناشی از استفاده از بات‌ها یا مزارع کلیک بهره‌مند شد؛ بنابراین دیگر نمی‌توان از بات به جای انسان استفاده کرد یا دیگر نمی‌توان با ارائه آمار غیرواقعی از کلیک‌ها، از تبلیغات کلیک‌ای کسب درآمد کرد و افرادی را که می‌خواهند با این روش تبلیغ کنند، فریب داد.

افرادی که قصد توسعه Web 3 را دارند، وعده داده‌اند که با ترکیب شفافیت سیستم و هوش مصنوعی کنترل کامل اینترنت توسط شرکت‌هایی مثل گوگل و متا را بسیار دشوارتر می‌کنند تا این شرکت‌ها دیگر نتوانند مثل زمان کنونی، کاملاً بر اینترنت مسلط باشند. در ضمن، میزان دسترسی تمام افراد به این نسخه از اینترنت، حداقل روی کاغذ یکسان است.

معایب وب 3

یکی از معایب وب 3، عدم امکان ناشناس باقی ماندن کاربران آن است. همان‌طور که گفتیم، این نسخه از اینترنت، سیستم بسیار شفافی دارد و کاربرانش همیشه

تحلیل حقوقی خیانت در امانت

محسن آسمانی (مشاور حقوقی)



حقوق، تقسیمات مختلفی برای امانتداری ذکر کرده‌اند: امانت‌های مادی که براساس تقسیم‌بندی فقها به «امانت‌های شرعی» و «امانت‌های مالکی» و براساس تقسیم‌بندی حقوقدانان به «امانت‌های قراردادی» و «امانت‌های قانونی» احصا شده است. امانت‌های قراردادی یا همان مالکی، عبارت است از امانت‌هایی که به اختیار و اذن مالک در اختیار امین قرار می‌گیرد. این نوع امانت، سه فرض را شامل می‌شود: ۱. امانت‌هایی که به مصلحت گیرنده امانت «امانت‌گذار» است، مانند ودیعه و وکالت بی‌اجرت؛ ۲. امانت‌هایی که به مصلحت گیرنده امانت «امانت‌دار» است، مانند عاریه و قرض و ۳. امانت‌هایی که به مصلحت مالک و به مصلحت امانت‌دار است، مانند رهن و وکالت.

عنصر قانونی جرم

در ایران، خیانت در امانت برای نخستین بار در ماده ۲۴۱ قانون مجازات عمومی سال ۱۳۰۴ جرم و قابل مجازات

یکی از معانی خیانت در امانت پیمان شکنی، نقض عهد و بی‌وفایی است و قانونگذار از بزه خیانت در امانت تعریفی نکرده، اما به نظر برخی حقوقدانان، خیانت در امانت، رفتاری مجرمانه و مخالف امانت است. امانتداری از خصلت‌های نیکی است که در قرآن و روایات اسلامی درباره آن خیلی سفارش شده و در مقابل، خیانت در امانت نهی شده است. جرم خیانت در امانت، در قانون تعریف نشده است، اما حقوقدانان با توجه به مصادیق مذکور در مواد ۶۷۳ و ۶۷۴ بخش تعزیرات قانون مجازات اسلامی مصوب سال ۱۳۷۵ خیانت در امانت را به عمل عمدی و برخلاف امانت امین به ضرر صاحب مال تعریف کرده‌اند.

تعریف جرم

خیانت در امانت، عبارت از استعمال، تصاحب، تلف یا مفقود کردن توأم با سوءنیت مالی است که از طرف مالک یا متصرف قانونی به کسی سپرده شده و بنابر استرداد یا به مصرف معین رسانیدن آن بوده است. برخی علمای

شرایط و اوضاع و احوال جرم

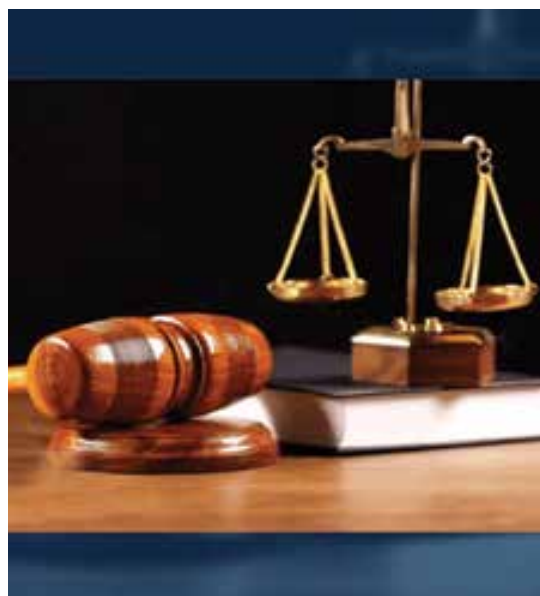
برای این که جرم خیانت در امانت تحقق یابد، شرایطی لازم است که عبارت است از این که موضوع جرم باید مال یا وسیله تحصیل مال باشد، مال امانی باید از سوی مالک یا متصرف قانونی به امینی سپرده شود، مال به امین به یکی از طرق قانونی و با شرط استرداد یا به مصرف معین رسانیدن سپرده شده باشد. علاوه بر این، بین فعل مرتکب و ضرر مالک یا متصرف قانونی آن رابطه علیت برقرار باشد.

عنصر معنوی جرم

عنصر معنوی جرم، سوءنیت عام و سوءنیت خاص است. سوءنیت عام به معنای انجام عمدی عمل تصاحب، استعمال، تلف یا مفقودکردن مال موضوع امانت است و سوءنیت خاص نیز به مفهوم قصد و اراده ورود ضرر به غیر است. بر این اساس، تعدی یا تفریط مال امانی همراه با سوءنیت، موجب مسئولیت کیفری است. در ارتکاب جرم خیانت در امانت، صرف خودداری از استرداد، خیانت در امانت نیست، بلکه باید سوءنیت وجود داشته باشد. انگیزه در این جرم نقشی نخواهد داشت، اما با رعایت ماده ۳۷ قانون مجازات جدید (مصوب سال ۱۳۹۲) مؤثر است.

شرایط تحقق جرم

برای تحقق جرم خیانت در امانت، سه شرط وجود تعهد یا قرارداد قبلی؛ موجودیت مال سپرده شده و تعهد امین به نگهداری مال و استرداد آن لازم است. برای تحقق جرم خیانت در امانت، وجود عقد امانی یا ودیعه لازم نیست و در این خصوص می توان به یکی از آرای دیوان عالی کشور استناد کرد. قانونگذار در ماده ۶۷۴ کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی تحت عنوان تعزیرات، برای جلوگیری از فرار خائنان از مسئولیت، به بهانه این که اساساً عقدی بین آن ها و مالک یا متصرف قانونی مال منعقد نشده یا این که آن عقد باطل بوده است، خود را از محدوده عقود خارج کرده و سپرده شدن مال برای هر کس با اجرت یا بی اجرت را مبنای تحقق جرم خیانت در امانت



شناخته شد. در سال ۱۳۷۵ با تصویب بخش تعزیرات قانون مجازات اسلامی، قانونگذار در مواد ۶۷۳ و ۶۷۴ به جرم خیانت در امانت می پردازد. مطابق ماده ۶۷۴، هرگاه اموال منقول یا غیرمنقول یا نوشته هایی از قبیل: چک، سفته، قبض و نظایر آن، به عنوان اجاره یا امانت یا رهن یا برای وکالت یا هر کار با اجرت یا بی اجرت به کسی داده شود و بنابر این بوده است که اشیای مذکور مسترد شود یا به مصرف معینی برسد و شخصی که اشیای نزد او بوده، آن ها را به ضرر مالکان یا متصرفان آن ها استعمال یا تصاحب یا مفقود کند، به حبس از شش ماه تا دو سال محکوم خواهد شد.

عنصر مادی جرم خیانت در امانت

عنصر مادی جرم خیانت در امانت، عبارت است از استعمال، تصاحب، اتلاف یا مفقودکردن مال مورد امانت که می تواند به شکل فعل یا ترک فعل باشد. اما عمدتاً به صورت فعل است که در ماده ۶۷۴ آمده است. استعمال به معنای استفاده کردن از مال مورد امانت، جرم است. اتلاف به معنای تلف یا نابودکردن مال مورد امانت، یکی دیگر از گونه های خیانت در امانت است. همچنین مفقودکردن به این معناست که امین بدون این که مال مورد امانت را تلف کند، موجب شود که دستیابی آن برای مالک غیرممکن شود.



دیگر از گونه‌های خیانت در امانت است. از بین بردن مال مورد امانت به شکل‌های گوناگون متصور است.

شرایط سپردن مال امانی

برای تحقق جرم خیانت در امانت، مال امانی باید توسط مالک یا متصرف قانونی به امین سپرده شود. همچنین سپردن مال باید از راه‌های قانونی صورت گرفته باشد؛ بنابراین اگر سارق، مال مسروقه را نزد دیگری به امانت گذارد و امین به جای بازگرداندن مال، آن را به ضرر سارق به صاحب اصلی کالا یا دولت بدهد یا اصلاً از آن به نفع خود استفاده کند، مرتکب جرم خیانت در امانت نشده است.

تفاوت جرم خیانت در امانت و کلاهبرداری و اختلاس

تفاوت عمده میان کلاهبرداری و خیانت در امانت از جهت حیل و تقلب است، تا آن جا که عمل واحد نمی‌تواند واجد هر دو عنوان کلاهبرداری و خیانت در امانت باشد. تفاوت دیگر، مربوط به عنصر نتیجه است. شرط تحقق کلاهبرداری، انتفاع مجرم یا شخص مورد نظر اوست، اما در جرم خیانت در امانت، انتفاع خائن در امانت ضروری نیست.

اختلاس، یکی از فروض جرم خیانت در امانت است؛ با این تفاوت که مرتکب اختلاس، مأمور دولت بوده و نسبت به دولت یا اموال اشخاص که به حسب شغل یا مأموریت نزد او بوده است، مرتکب خیانت می‌شود.

دانسته است. مرجع صالح برای تشخیص ید امانی امین و نیز احراز وجود تعهد یا قرارداد، مراجع کیفری است. خیانت در امانت با شهادت گواهان قابل اثبات است. همچنین از منظر تقسیم‌بندی جرایم، جرم خیانت در امانت، جرم آنی بوده و مبدأ مرور زمان در جرم خیانت در امانت، تاریخ مطالبه شاکی و انکار متهم است.

چنانچه متهم در مقام دفاع مدعی باشد که نسبت به مال امانی مالکیت دارد یا مدعی باشد که ودیعه بودن مالی امانی در گذشته باطل بوده یا به عبارت دیگر عقد (امانی) باطل بوده است، از سوی مراجع قضایی هنگام دادرسی نیازی به صدور قرار اناطه نیست.

مجازات جرم خیانت در امانت

مجازات مرتکب جرم خیانت در امانت براساس ماده ۶۷۴ کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی تحت عنوان تعزیرات مصوب سال ۱۳۷۵ حبس از شش ماه تا سه سال است. همچنین قانونگذار در ماده ۶۷۳ قانون یادشده، برای سوءاستفاده از سفیدمهر یا سفیدامضا، مجازات یک تا سه سال حبس تعیین کرده است.

مقایسه خیانت در امانت با دیگر جرایم علیه اموال قانونگذار تعریفی از بزه خیانت در امانت به عمل نیاورده است، اما به نظر برخی از حقوقدانان، خیانت در امانت عبارت است از استعمال، تصاحب، تلف یا مفقودکردن توأم با سوءنیت مالی که از طرف مالک یا متصرف قانونی به کسی سپرده شده و بنابر استرداد یا به مصرف معین رسانیدن آن بوده است.

استعمال: مصرف کردن یا استفاده کردن از مال مورد امانت جرم است. برای مثال، شخصی اتومبیل خود را به دوستش امانت می‌دهد تا در پارکینگ منزل خود از آن نگهداری کند، ولی دوستش از آن برای مسافركشی استفاده می‌کند.

تصاحب: یعنی شخص امین به جای انجام وظیفه اصلی‌اش، رفتاری با مال مورد امانت کند که مال دیگری را از آن خود بداند و با آن طوری رفتار کند که دیگران گمان کنند او مالک مال است.

اتلاف: تلف کردن یا نابودکردن مال مورد امانت، یکی

سواد رسانه‌ای؛ لازمه زندگی مدرن

اکبر کریمی



سبک زندگی ما را به سمت تغییر سوق می‌دهد. بر این اساس، اگر بخواهیم در تلاطم و امواج شبکه‌ها (محتویات شبکه‌ها) غرق نشویم و دچار آسیب و مشکلات نگردیم، لازم است آگاهی لازم در جهت شناخت و استفاده از این شبکه‌ها را داشته باشیم. در واقع، امروزه برای همه ما از دانش آموز مقطع ابتدایی تا مسن‌ترین افرادی که از این شبکه‌ها استفاده می‌کنند (یعنی از کارگران و رانندگان، معلمان، دانش‌آموزان گرفته تا آن کارمندی که در طول ساعات کاری خود، نصفی از ساعات را در شبکه‌های اجتماعی سیر می‌کند یا حتی آن خانم خانه‌داری که عمده وقت خود را به جای راهنمایی و آموزش بچه‌ها، صرف گذاشتن محتوا در شبکه‌های اجتماعی می‌کند و...) لازم است که همه سواد رسانه‌ای داشته باشند؛ به این معنی که یک نوع درک متکی بر مهارت که براساس آن بتوان انواع رسانه‌ها و تولیدات آن‌ها را شناخت و از یکدیگر تفکیک و شناسایی کرد. البته باید توجه کرد که لازمه این کار در درجه اول،

سواد رسانه‌ای، نوعی درک متکی بر مهارت است که براساس آن بتوان انواع رسانه‌ها و تولیدات آن‌ها را شناخت و از یکدیگر تفکیک و شناسایی کرد؛ نیازی ضروری برای عموم کاربران رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی در دنیای امروزه محسوب می‌شود.

این روزها گسترش و تأثیرپذیری از شبکه‌های اجتماعی در زندگی روزمره، برای همه تبدیل به امری مبرهن شده است. به گونه‌ای که امروز بخش اعظمی از محتواها در حوزه‌هایی چون: بازاریابی، مسائل فرهنگی، اجتماعی و سیاسی در این فضاها ردوبدل می‌شود. بنابراین باید پذیرفت که شبکه‌های اجتماعی (تلگرام، فیسبوک، اینستاگرام و...) با مسائل مختلف اجتماعی و فرهنگی ما ارتباط تنگاتنگ پیدا کرده است و اگر نگوئیم این شبکه‌ها سبک زندگی ما را تغییر داده است، اما شاید بتوان گفت در آینده‌ای نزدیک باید شاهد چنین رویدادی بود. پرواضح است وقتی در طول شبانه‌روز، این شبکه‌ها میانگین حدود چهار ساعت از وقت ما را می‌گیرد، پس ناخواسته



آن‌ها سود می‌برد؟ چه کسی ضرر می‌کند؟ و این‌که من کاربر اگر سواد رسانه‌ای نداشته باشم، قادر به تشخیص نتیجه‌گیری از پیام‌ها و واکنش‌های عمومی نخواهم بود. امروزه حضور کاربران در فضای شلوغ مجازی، با حجم گسترده‌ای از صفحه‌ها، گروه‌ها و کانال‌های مختلف، نیازمند آن است که در برابر چنین فضایی، چتری بر سر گیرند و یک رژیم مصرف اتخاذ کنند؛ همه نیاز دارند در انتخاب‌هایشان بیش‌تر دقت کنند؛ درست مثل اکنون که مردم در مورد تغذیه خودشان عمل می‌کنند؛ چون مردم امروز باسوادتر شده‌اند، مراقب هستند که در غذایی که مصرف می‌کنند، چقدر کلسترول، ویتامین یا مواد دیگر باشد، در فضای مجازی هم باید دانست چه مقدار باید در معرض این شبکه‌ها بود و چه چیزی از آن‌ها برداشت. همچنین ضروری است که نهادهای تأثیرگذار، از جمله: نهاد خانواده، آموزش و پرورش و... همه در روشنگری و آگاهی‌بخشی مردم در حوزه سواد رسانه‌ای نقش ایفا کنند و در این زمینه رهنمودهای لازم را ارائه کنند، تا این شبکه‌های اجتماعی در دنیای مجازی، شبکه اصلی زندگی را در دنیای واقعی از هم جدا نکند، بلکه مکمل و تسهیلگر آن باشد.

داشتن مطالعه و آگاهی برای فهم و نقد محتویات این شبکه‌هاست که براساس آن بتوان پیام‌های رسانه‌ای را شناخت و تحلیل کرد و ساعت‌های باارزش عمر را پای اطلاعات و آگاهی کاذب انتشار یافته در این شبکه‌ها بیهوده تلف نکرد؛ چون ناخواسته خیلی از ما با انبوهی از اطلاعات و خبرها در طول شبانه‌روز از طریق همین شبکه‌ها مواجه می‌شویم و چنانچه سواد رسانه‌ای لازم را نداشته باشیم، بی‌شک دچار مشکل خواهیم شد.

تصور کنید یک دانش‌آموز مقطع ابتدایی که از این شبکه‌های اجتماعی استفاده می‌کند (آخرین آمار از سازمان فناوری اطلاعات این است که الآن نیمی از مردم ایران گوشی هوشمند دارند) و هر روز با حجم بسیاری از خبر و تصویر و پیام در این شبکه‌ها مواجه می‌شود، وقتی این دانش‌آموز قدرت تحلیل این پیام‌ها را ندارد و سن و درک تحلیلی‌اش نیز در این حد نیست که بتواند این اطلاعات را بررسی کند، لاجرم سردرگم خواهد شد و بالطبع این مسئله در روند سلامت و آموزش و تربیتش تأثیرگذار خواهد بود.

بنابراین سواد رسانه‌ای در دنیای امروز، کم‌تر از سواد خواندن و نوشتن نیست و به همان اندازه که سواد خواندن و نوشتن از ضروریات زندگی اجتماعی افراد به حساب می‌آید، سواد رسانه‌ای نیز در عصر پرتلاطم اطلاعات که هر روز خود را در مواجهه با رسانه‌های گوناگون شنیداری، دیداری و نوشتاری می‌یابیم، اهمیت والایی دارد. در واقع، زمانی که ما در بزرگراه‌های اطلاعاتی در حال حرکت هستیم، این میزان سواد رسانه‌ای ماست که به ما می‌گوید چه مقدار از وقتمان را در چه شبکه‌هایی بگذرانیم. بنابراین هدف سواد رسانه‌ای، تنظیم رابطه منطقی و مبتنی بر هزینه - فایده است؛ یعنی بر این اساس پی می‌بریم که شخص در قبال وقت و هزینه‌ای که صرف استفاده از این شبکه‌ها کرده است، چه چیزهایی به دست آورده و چه چیزهایی از دست داده است؟!

همچنین از طریق سواد رسانه‌ای است که متوجه خواهیم شد تولیدکنندگان محتوای این شبکه‌ها چه کسانی هستند؟ چه اهدافی دارند؟ چه کسی از تولیدات آن‌ها و نحوه بازنمایی واقعیت‌های اجتماعی از سوی

صفات شخصیتی: تعاریف، ابعاد و خودارزیابی

مجتبی عباسی قادی



ابعاد شخصیت

از جدیدترین نظریه‌های شخصیت و مدل‌های سنجش مؤلفه‌های شخصیتی، الگوی پنج عاملی است. نظریه پنج عاملی شخصیت که به پنج عامل بزرگ نیز معروف است، دو روان‌شناس آمریکایی به نام کاستا و مک کری، در اواخر دهه ۸۰ میلادی ارائه کردند و در اوایل دهه ۹۰ ارزیابی مجدد شد. دیگمن^۴ (۱۹۹۰) معتقد است که طرح پنج عاملی، ساختار ویژگی‌های شخصیت را نشان می‌دهد و محصول چهار دهه تلاش و کوشش علمی در این زمینه است. مجموعه پژوهش‌های تجربی گلدبرگ^۵ (۱۹۹۰) و (۱۹۹۳) بسیار فراگیر و همه‌جانبه بوده، تأییدکننده نظریه پنج عامل بزرگ است. به تازگی مدل پنج عاملی شخصیت در نظریه صفات بیش‌تر مورد توجه قرار گرفته است (مک کری و کاستا^۶، ۱۹۹۹، نقل از خرسندی، کامکار و ملک‌پور، ۱۳۸۹: ۴۴). پنج بعد تشکیل‌دهنده این الگو عبارت است

شخصیت: تعاریف

لغت شخصیت که در زبان لاتین personality و در زبان انگلوساکسون Personalite خوانده می‌شود، ریشه در کلمه لاتین پرسونا^۱ دارد. این کلمه به نقاب یا ماسکی گفته می‌شود که در یونان قدیم، بازیگران تئاتر بر چهره خود می‌زدند. بنابراین مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری ظاهری و اجتماعی است که براساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، قرار دارد. یعنی درواقع، فرد به اجتماع خود، شخصیتی ارائه می‌دهد تا جامعه براساس آن، او را ارزیابی کند. شخصیت در معنای کلی، یعنی جنبه‌های بی‌همتا و نسبتاً پایدار درونی و بیرونی منش فرد، که در موقعیت‌های مختلف بر رفتار او تأثیر می‌گذارد (قاسمی، عابدینی و عابدینی، ۱۳۹۵: ۱۱۹). شخصیت، عبارت است از مجموعه‌ای سازمان‌یافته و متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و مداومی از فرد که روی هم یک شخص را از شخص یا اشخاص دیگر متمایز می‌سازد. به نظر اتکینسون و هیلگارد (۲۰۰۱)، شخصیت عبارت است از الگوهای معینی از شیوه‌های تفکر که نحوه سازگاری فرد را با محیط تعیین می‌کند. تعدادی از محققان، شخصیت را مجموعه‌صفتی که با ثبات نسبی در یک فرد وجود دارد و به دیگران اجازه می‌دهد رفتار او را از دیگران متمایز سازد، تعریف می‌کنند (نقل از فاتحی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۰). امروزه شخصیت به مجموعه ویژگی‌ها و گرایش‌های پایداری گفته می‌شود که رفتارهای مشابه و متفاوت روان‌شناختی افراد (شامل افکار، هیجانات و کنش‌ها) را در طول زمان تعیین می‌کند (ربکا^۲ و پینا^۳، ۲۰۱۱).

4. Digman
5. Goldberg
6. McCrae & Costa

1. Persona
2. Rebecca
3. Pina

از: روان رنجوری^۱، برون گرایی^۲، انعطاف پذیری^۳، توافق^۴ و وظیفه شناسی^۵. در ادامه، به تعریف هریک از این صفات پنجگانه پرداخته می شود:



۱. **روان رنجوری:** افراد با ویژگی روان رنجوری، ثبات عاطفی پایینی دارند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، استرسی، خجالتی، آسیب پذیر و شتاب زده هستند. افراد روان رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار و عموماً نگرش منفی نسبت به کارشان دارند. ممکن است در تصمیم گیری های گروهی، نفوذ هشیارکننده داشته باشند که این امر از طریق بیان جنبه های منفی تصمیم اخذ شده صورت می گیرد (هازن و بروچنان، ۲۰۰۰، نقل از محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۲).

این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند (هازن و بروچنان، ۲۰۰۰، نقل از محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۲).

۲. **برون گرایی:** برون گرایی به خوشه ای از صفات اطلاق می شود و آن درجه ای است که شخص، پرنرزی، معاشرتی، جسور، مردم آمیزی، جرئت ورزی، قاطعیت، فعال و هیجان طلب است و شور و شوق، اعتماد به نفس و احساسات مثبت دارد. افراد برون گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن دارند و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می آیند (همان، ص ۳۱).

۴. **توافق یا تطابق پذیری:** این ویژگی به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران ارتباط می یابد. افراد با ویژگی تطابق پذیری، قابل اعتماد، روراست، نودوست و مهربان هستند و خصیصه از خودگذشتگی، پیرو، متواضع و فروتنی و خوش قلبی دارند. افراد تطابق پذیر معمولاً هدایت کنندگان تیم ها هستند. همچنین مناسب برای تدریس، امور روان شناسی، مشاوره، کارها و فعالیت های اجتماعی اند. از آن جا که این افراد در پی ایجاد سزاواری و راحت کنار آمدن با افراد هستند، معمولاً از مباحث اختلاف زایا بحث برانگیز اجتناب می ورزند (همان، ص ۳۲).

۳. **انعطاف پذیری یا گشودگی:** این بعد، میزان علاقه افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه های جدید را نشان می دهد. افراد با این ویژگی، قدرت تخیل و علاقه به جلوه های هنری دارند. کنجکاوی نسبت به ایده های دیگران، با احساسات باز و ایده و اقدام گرا هستند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آن ها تحول و تغییر زیاد روی می دهد یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل ملاحظه ای دارند، می توانند مفید واقع شوند. برای مثال، کارآفرینان، معماران، عاملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری پرداز، عموماً در

۵. **وظیفه شناسی:** این بعد، معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد با وجدان بالا، شایسته، منظم، وظیفه شناس، هدف جو، با انضباط شخصی، وقت شناس و قابل اتکا (مشاور) است. وظیفه شناسی در بسیاری از موقعیت های سازمانی، مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیشگویی عملکرد در بسیاری از مشاغل است؛ چون تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت بیش تر است (سام، ۱۹۹۹، نقل از محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۲).

1. Neuroticism
2. Extraversion
3. Openness
4. Agreeableness
5. Conscientiousness

خودارزیابی

از بین کل سؤالات، ۳۶ سؤال به صورت مثبت و مستقیم (۰ تا ۴) و ۲۴ سؤال به صورت منفی و معکوس (۴ تا ۰) نمره‌گذاری می‌شود. سؤالات ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۳، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۸، ۵۴، ۵۵، ۵۷ به صورت منفی و معکوس (۴ تا ۰) نمره‌گذاری می‌شود. مابقی سؤالات به صورت مثبت و مستقیم (۰ تا ۴) نمره‌گذاری می‌شود.

نحوه امتیازدهی ابزار نیز به این شکل است که درباره هر یک از مؤلفه‌ها، سطح پایین، دامنه امتیاز ۰ تا ۱۲، سطح متوسط، دامنه امتیاز ۱۳ تا ۲۴ و سطح بالا، دامنه امتیاز ۲۵ تا ۴۸ دارد.

برای سنجش صفات شخصیتی از پرسشنامه استاندارد فرم کوتاه شصت سؤالی نئو (NEO) پال کاستا جونیور و رابرت آر. مک کری (۱۹۹۰) که پنج عامل شخصیت را می‌سنجد، استفاده می‌شود. مؤلفه‌های ۱. روان‌رنجوری (سؤالات ۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱، ۲۶، ۳۱، ۳۶، ۴۱، ۴۶، ۵۱ و ۵۶)، ۲. برون‌گرایی (سؤالات ۲، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲، ۲۷، ۳۲، ۳۷، ۴۲، ۴۷، ۵۲ و ۵۷)، ۳. انعطاف‌پذیری یا گشودگی (سؤالات ۳، ۸، ۱۳، ۱۸، ۲۳، ۲۸، ۳۳، ۳۸، ۴۳، ۴۸، ۵۳ و ۵۸)، ۴. توافق یا تطابق (سؤالات ۴، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۹، ۳۴، ۳۹، ۴۴، ۴۹، ۵۴ و ۵۹) و ۵. باوجدان بودن (سؤالات ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۴۰ و ۵۵ و ۶۰) را می‌سنجد.

1. Neuroticism-Extraversion-Openness

پرسشنامه استاندارد فرم کوتاه صفات شخصیتی

ردیف	سؤالات مرتبط با صفات شخصیتی	کاملاً مخالفم	مخالفم	تاحدودی موافق	موافقم	کاملاً موافقم
۱	من اصولاً شخص نگرانی نیستم.					
۲	دوست دارم همیشه افراد زیادی دور و برم باشند.					
۳	دوست ندارم و قتم را با خیال پردازی تلف کنم.					
۴	سعی می‌کنم در مقابل همه مؤدب باشم.					
۵	وسایل متعلق به خودم را تمیز و مرتب نگاه می‌دارم.					
۶	اغلب خود را کم‌تر از دیگران حس می‌کنم.					
۷	زود به خنده می‌افتم.					
۸	هنگامی که راه درست کاری را پیدا کنم، آن روش را همیشه در آن مورد تکرار می‌کنم.					
۹	اغلب با فامیل و همکارانم بگومگو دارم.					
۱۰	به خوبی می‌توانم کارهایم را طوری تنظیم کنم که درست سر زمان تعیین شده انجام شود.					
۱۱	هنگامی که تحت فشارهای روحی فراوانی هستم، گاه احساس می‌کنم دارم خرد می‌شوم.					
۱۲	خودم را فرد خیلی سرحال و سرزنده‌ای نمی‌دانم.					
۱۳	نقش‌های موجود در پدیده‌های هنری و طبیعت، مرا مبهوت می‌کند.					

سؤالات مرتبط با صفات شخصیتی	کاملاً مخالفم	مخالفم	تأحدودی موافق	موافقم	کاملاً موافقم	۳۱
برخی مردم فکر می کنند که من خودخواه و خودمحورم.						۱۴
فرد خیلی مرتب و منظمی نیستم.						۱۵
به ندرت احساس تنهایی و غم می کنم.						۱۶
واقعاً از صحبت کردن با دیگران لذت می برم.						۱۷
فکر می کنم گوش دادن به مطالب متناقض، فقط به سردرگمی و گمراهی منجر خواهد شد.						۱۸
همکاری را بر رقابت با دیگران ترجیح می دهم.						۱۹
سعی می کنم همه کارهایم را با احساس مسئولیت انجام دهم.						۲۰
اغلب احساس عصبی بودن و تنش می کنم.						۲۱
همیشه برای کار آماده ام.						۲۲
شعر تقریباً اثری بر من ندارد.						۲۳
نسبت به قصد و نیت دیگران، حساس و مشکوک هستم.						۲۴
هدف روشنی دارم و برای رسیدن به آن، طبق برنامه کار می کنم.						۲۵
گاهی کاملاً احساس بی ارزشی می کنم.						۲۶
غالباً ترجیح می دهم کارها را به تنهایی انجام دهم.						۲۷
اغلب غذاهای جدید و خارجی را امتحان می کنم.						۲۸
معتقدم اگر به مردم اجازه دهید، اکثر آن ها از شما سوءاستفاده می کنند.						۲۹
قبل از شروع هر کاری، وقت بسیاری را تلف می کنم.						۳۰
به ندرت احساس اضطراب یا ترس می کنم.						۳۱
اغلب احساس می کنم سرشار از انرژی هستم.						۳۲
به ندرت به احساسات و عواطفی که محیط های متفاوت به وجود می آورد، توجه می کنم.						۳۳
اغلب آشنایانم مرا دوست دارند.						۳۴
برای رسیدن به اهدافم، به شدت تلاش می کنم.						۳۵
اغلب از طرز برخورد دیگران با خودم عصبانی می شوم.						۳۶
فردی خوشحال و بشاش هستم و روحیه خوبی دارم.						۳۷
معتقدم که هنگام تصمیم گیری درباره مسائل اخلاقی، باید از مراجع مذهبی پیروی کنیم.						۳۸
برخی فکر می کنند که فردی سرد و حسابگر هستم.						۳۹

ردیف	سؤالات مرتبط با صفات شخصیتی	کاملاً مخالفم	مخالفم	تأخوذی موافق	موافقم	کاملاً موافقم
۴۰	وقتی قول یا تعهدی می‌دهم، همواره می‌توان برای عمل به آن، روی من حساب کرد.					
۴۱	غالباً وقتی کارها پیش نمی‌رود، دلسرد می‌شوم و از کار صرف نظر می‌کنم.					
۴۲	شخص با نشاط و خوش بینی نیستم.					
۴۳	بعضی اوقات وقتی شعری را می‌خوانم یا کاری هنری را تماشا می‌کنم، احساس لرزش و تکان هیجانی را حس می‌کنم.					
۴۴	در روش‌هایم سرسخت و انعطاف ناپذیر هستم.					
۴۵	گاهی آن‌طور که باید و شاید، قابل اعتماد و اتکا نیستم.					
۴۶	به ندرت غمگین و افسرده می‌شوم.					
۴۷	زندگی و رویدادهای آن برایم سریع می‌گذرد.					
۴۸	علاقه‌ای به تأمل و تفکر جدی درباره سرنوشت و ماهیت جهان یا انسان ندارم.					
۴۹	عموماً سعی می‌کنم شخصی با ملاحظه و منطقی باشم.					
۵۰	فرد مولدی هستم که همیشه کارهایم را به اتمام می‌رسانم.					
۵۱	اغلب احساس درماندگی می‌کنم و دنبال کسی می‌گردم که مشکلاتم را برطرف کند.					
۵۲	شخص بسیار فعالی هستم.					
۵۳	کنجکاوی فکری فراوانی دارم.					
۵۴	اگر کسی را دوست نداشته باشم، می‌گذارم متوجه این احساسم بشود.					
۵۵	فکر نمی‌کنم که هیچ‌وقت بتوانم فردی منطقی بشوم.					
۵۶	گاهی آنچنان خجالت زده شده‌ام که فقط می‌خواستم خودم را پنهان کنم.					
۵۷	ترجیح می‌دهم که برای خودم کار کنم تا راهبر دیگران باشم.					
۵۸	اغلب از کلنجار رفتن با نظریه‌ها یا مفاهیم انتزاعی لذت می‌برم.					
۵۹	اگر لازم باشد، می‌توانم برای رسیدن به اهدافم، دیگران را به‌طور ماهرانه‌ای به‌کار بگیرم.					
۶۰	تلاش می‌کنم هر کاری را به نحو ماهرانه‌ای انجام دهم.					



منابع

رامین (۱۳۹۵): مطالعه نیمرخ شخصیتی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و اثربخشی معلمان متوسطه شهرستان مریوان: تحلیلی مبتنی بر شخص. فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی، سال چهارم، شماره یک، صص ۲۷-۴۷.

1. Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of five factors model. *Annual Review of Psychology*, 41: 417-440
2. Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 1216-1229.
3. Goldberg, L. R. (1993). The magical number five, plus or minus two: Some considerations on the dimensionality of personality descriptors. Paper presented at a Research Seminar, Gerontology Research Center, Baltimore, MD.
4. Rebecca, A. & Pina, R. (2011) Depression and Self-Concept: Personality Traits or Coping Styles in Reaction to School Retention of Hispanic Adolescents, Houston. Hindawi Publishing Corporation Depression Research and Treatment.

۱. خرسندی، فریناز. کامکار، منوچهر. ملک‌پور، مختار (۱۳۸۹): رابطه پنج عاملی عمده شخصیت و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی در دانش‌آموزان دختر و پسر دبیرستانی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۶-۱۳۸۷، رویکردهای نوین آموزشی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، سال پنجم، شماره دوم، شماره پیاپی ۱۲، صص ۴۱-۶۴.

۲. فاتحی، یونس. عبدخدایی، محمدسعید. آذرافروز، مریم. بختی، مجتبی (۱۳۹۴): اهمال‌کاری تحصیلی و مدل پنج عاملی شخصیت. فصلنامه رشد آموزش، دوره نهم، شماره چهار، صص ۲۹-۳۴.

۳. قاسمی، بنت‌الهدی. عابدینی، صدیقه. عابدینی، مهنوش (۱۳۹۵): بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه اول آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس. فصلنامه مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال دوم، شماره دهم، صص ۱۱۷-۱۵۶.

۴. محمدیان شریف، کوستان. غریبی، حسن. حبیبی کلبر،

جاذبه‌های گردشگری استان کهگیلویه و بویراحمد

عبدالرحمن رستمی (رئیس منطقه کهگیلویه و بویراحمد)



استان کهگیلویه و بویراحمد، مجموعه‌ای از زیبایی‌های تاریخی و طبیعی است که از دامنه‌های کوه‌های زاگرس تا جلگه‌های حاصلخیز حاشیه خلیج فارس گسترده شده است. طبیعت این استان به دلیل ناشناخته بودن میان مردم، هنوز به صورت بکر و دست‌نخورده باقی مانده است. این استان به سرزمین چهارفصل شهرت گرفته است. سرزمینی مملو از دریاچه‌های زیبا و آب‌های روان، قله‌های سربه‌فلک‌کشیده و دشت‌هایی فراخ. استان کهگیلویه و بویراحمد در جنوب غربی ایران قرار گرفته که هشت شهرستان به نام‌های باشت، کهگیلویه، دنا، گچساران، چرام، لنده، بهمنی و بویراحمد دارد. باید افزود که این سرزمین چهارفصل در بین کوه‌های مرتفع زاگرس در جنوب غربی ایران واقع شده است که آب و هوایی متنوع و جاذبه‌های دیدنی، نظیر: چشمه، آبشار، دشت، کوه، رود، جنگل‌های زیبا و دیدنی دارد.

تل خسرو

متری آن مشاهده شده است. تپه یا تل خسرو که اثری با سابقه محسوب می‌شود، در استان کهگیلویه و بویراحمد و در روستای تل خسرو قرار دارد و در پنج کیلومتری یاسوج قرار گرفته است. برخی تصور می‌کنند نام تل خسرو برگرفته از نام پادشاه ساسانی ایران خسرو پرویز است، اما اگر از اهالی این روستا در مورد این نام پرسش شود، آن‌ها قدمت روستا را به کیخسرو اساطیری، فرزند سیاوش، از پادشاهان کیانی ایران می‌رسانند. در علت نامگذاری تل خسرو، دو روایت نزد مردم روستا موجود است که هر دوی آن‌ها به واگذاری پادشاهی کیخسرو به لهراسب ختم می‌شود. روایت این تل را اهالی روستای تل خسرو چنین تعریف می‌کنند: «زمانی که به کیخسرو سروش الهی رسید که به دشت یاسوج بیاید، به سوارانش دستور داد که هر کدام توبره‌ای خاک روی هم بریزند تا تپه‌ای شکل بگیرد. سپس کیخسرو بر بالای تل می‌رود و لهراسب را به جانشینی برمی‌گزیند.» این که آیا چنین داستانی واقعیت داشته یا ساختگی است، مشخص نیست و فقط یک شاهد می‌توان برای آن آورد. در شاهنامه فردوسی پس از این که کیخسرو تاج بر سر لهراسب گذاشت، به غاری در رشته‌کوه دنا (که اکنون با نام غار کیخسرو شناخته می‌شود) می‌رود و عروج می‌کند.

تل خسرو که با نام تپه خسرو نیز شناخته می‌شود، از جاهای دیدنی یاسوج است که سابقه آن به هزاره پنجم پیش از میلاد بازمی‌گردد. مردم محلی، تپه را متعلق به کیخسرو پادشاه کیانی می‌دانند.

تل خسروی که امروزه «تل خسرو» نامیده می‌شود، تپه‌ای در جنوب شهر یاسوج است که در فاصله‌ای کم‌تر از پنج کیلومتری آن قرار دارد. تل خسرو، تپه‌ای با ارتفاع بیست متر است که بلندترین و مهم‌ترین محوطه باستانی این دره شمرده می‌شود که تنها محوطه استقرار و سکونت دائم این دره محسوب می‌شود. این تپه که ۱۵۰ متر درازا و ۱۲۰ متر پهنا دارد، در دهه ۸۰ خورشیدی به وسیله باستان‌شناسان مورد کاوش قرار گرفت و نشان داد قدمتی چندین هزار ساله دارد. پایین‌ترین لایه‌های این تپه باستانی آن مربوط به هزاره پنجم پیش از میلاد و بالاترین لایه آن، مربوط به یک قلعه قاجاری است. بیش‌ترین ارتفاع تپه مربوط به نیمه شمالی و شمال شرق آن است. طیف وسیعی از بقایای فرهنگی، به خصوص سفالینه‌های نارنجی و خاکستری، ابزار سنگی، قطعات شکسته، خشت پخته و... در سطح محوطه تا شعاع پنجاه



آبشار یاسوج

این آبشار لازم است مسیر حدود ۱۵۰ متر را داخل تنگه طی کرد. لوله‌هایی ضخیم از جنس فلز در مسیر گذاشته شده است و به خاطر این که گردشگران پایشان را داخل آب سرد رودخانه نکنند، می‌توانند از روی آن لوله‌ها رد شوند. این لوله‌ها باعث زشت جلوه دادن تنگه شده است. این تنگه شبیه «تنگه‌واشی» در فیروزکوه است، ولی خیلی کوتاه‌تر از آن بوده که با پیمودن این مسیر، آبشار پدیدار می‌شود. از به هم پیوستن چند چشمه در بالادست کوه‌ها، این رودخانه به وجود آمده است و آبی زلال دارد.



آبشار یاسوج از اصلی‌ترین نقاط دیدنی یاسوج، واقع در استان کهگیلویه و بویراحمد و از زیباترین آبشارهای ایران است که در فاصله دو کیلومتری مرکز شهر یاسوج و در شمال یاسوج واقع شده است. این آبشار با ارتفاع ده متر از آب چشمه‌های موجود در کوه‌های زاگرس می‌جوشد. نهرهای آب در بستر ماریچ شبکه‌ای، باغ‌های میوه، مراتع سرسبز و مملو از گل‌های رنگارنگ، از جلوه‌های زیبای آبشار یاسوج است. فصل‌های بهار، تابستان و پاییز در هر سال، میزبان پذیرایی از گردشگران خارجی و داخلی است. منطقه‌ای که آبشار یاسوج در آن قرار دارد، باغ‌هایی تازه، گل‌های خوشبو و آب و هوای طبیعی و سالم دارد. پارک آبشار یاسوج به دلیل پتانسیل طبیعی منطقه، در راستای شرقی غربی درست شده است و درختان زیبایی نیز در مسیر رودخانه آبشار رشد کرده و همچنین حصار دیوارمانندی وجود دارد که دو رشته‌کوه پیرامون آن ایجاد شده است. منظره‌های زیبایی با هدایت آب رودخانه به درون استخرها، حوضچه‌ها، ایجاد آبریزها و آبشارهای کوچک خلق شده است. به منظور اسکان و نشستن در این پارک زیبا آلاچیق‌هایی قرار داده شده است. در این محل، درختان قدبلند وجود دارد و به وسیله دو رشته‌کوه حصاربندی شده است که از این نظر آب و هوایی خنک و مطلوب در فصل تابستان دارد. آبشار یاسوج در انتهای تنگه‌ای قرار دارد که برای دستیابی به

تنگ تامرادی

گردشگران به تماشا گذاشته شده است. اگر اهل تاریخ باشید و در آن به جستجو بپردازید، احتمالاً تا حدودی با جنگ سردار ایرانی، آریو برزن و اسکندر مقدونی و همچنین جنگ بزرگ تامرادی که میان نیروهای شاهنشاهی در زمان پهلوی اول و طوایف ایل بویراحمد به وقوع پیوست، آشنایی دارید. جنگ آریو برزن و همچنین جنگ تامرادی، به احتمال زیاد در مکانی مشهور به تنگ تامرادی رخ داده است. فارغ از ارزش

تنگ تامرادی در پنجاه کیلومتری غرب شهر یاسوج، در مسیر جاده سپیدار واقع شده است و آبشاری زیبا و حوضچه‌های فراوان دارد. روستای تنگ تامرادی از طریق شهر یاسوج، با جاده مناسبی قابل دسترسی است. در خم هر پیچ و فراز این تنگه، تابلوی نقاشی بی‌نظیری از شاهکارهای طبیعت در مقابل دیدگان



تاریخی، مهم‌ترین عاملی که گردشگران را با وجود سختی طی کردن مسیر به سوی این ناحیه می‌کشاند، طبیعت بسیار زیبا و آبشارهای باشکوه آن است که می‌توان ساعت‌ها در مورد آن به صحبت پرداخت.

دیدنی‌های این سفر، از جاده‌اش شروع می‌شود که از میان دشت همواری عبور می‌کند و به سوی گردنه‌های کوهستانی ادامه می‌یابد. در دو سوی جاده، گیاهی به نام جاشیر رشد کرده که شبیه شوید است و تابش نور خورشید روی آن، منظره‌ای شگفت‌انگیز ایجاد می‌کند. کمی جلوتر، جاده پر پیچ و خم می‌شود و شما را از میان جنگل‌های بلوط عبور می‌دهد و جلوه‌ای دیگر از طبیعت را به نمایش درمی‌آورد. شاید بخت با شما یار بود و در همین مسیر چشمتان به سنجاب ایرانی افتاد که برای جمع کردن بلوط سراغ این درختان آمده است.

پل پاتاوه

که علامت سنگ‌تراشان روی آن مشاهده می‌شود و قابل مقایسه با علامت حجاری‌های تخت جمشید در فارس است. از مشخصات ویژه این پل، وجود علائم و نشانه‌های سنگ‌تراشی روی سنگ‌های تزئینی این پل است. این اثر باستانی در ۱۹ دی ۱۳۵۶ در دوره پهلوی دوم به شماره ۱۵۷۱ به عنوان یکی از آثار تاریخی ایران به ثبت ملی رسیده است. در دوره‌های بعد، پل‌های دیگری کنار این پل ساخته شده که از جمله آن‌ها، پل بزرگ پاتاوه است که اکنون چند تاق چشمه آن باقی است و با توجه به قوس‌های جناغی، مربوط به دوره صفوی است. این اثر که پایه‌ای از سنگ‌های حجاری شده دارد، با آثار دوران هخامنشی واقع در مسیر جاده قدیمی بین خوزستان و فارس (بهبهان - دهدشت - پاتاوه) شباهت بسیاری داشته و قابل مقایسه با آن‌هاست.



پل پاتاوه از آثار تاریخی در استان کهگیلویه و بویراحمد است که سابقه باستانی دارد. این اثر تاریخی به احتمال بسیار در دوره خود، از مراکز پرتدد محسوب می‌شده است. وجود پل‌های تاریخی که در دوره‌های بعد، کنار پل پاتاوه ساخته شده است، نشان می‌دهد که این مکان در دوره‌های تاریخی بعد هم از مکان‌های ارتباطی استراتژیک محسوب می‌شده است. پل پاتاوه روی رودخانه آبشار، از جاذبه‌های چشمگیر این منطقه است که در کنار پل‌های دیگر روستای پاتاوه، چشم‌اندازی زیبا را به وجود آورده است.

پل پاتاوه که با نام‌های پل تخت شاه‌نشین و پایه پل نیز شهرت دارد، در روستای «پاتاوه» از توابع شهرستان یاسوج قرار گرفته است. در مورد سابقه این پل اختلاف نظر وجود دارد. برخی کارشناسان، پل پاتاوه را بازمانده‌ای از دوره ساسانی می‌دانند و برخی دیگر این اثر را قدیمی‌تر از دوره ساسانی دانسته و بر این عقیده‌اند که پل از دوره حاکمیت هخامنشیان بر جای مانده است. این بنا در زبان محلی به تخت شاه‌نشین معروف است. نمای این پل، از سنگ سفید تراشیده شده است

غار ده‌شیخ

آب موجود در حفره‌ها خشک شده و با توجه به سست بودن نوع جنس سنگ کوه که به صورت آهکی بوده، از طریق آبچکان‌ها املاح را به درون دالان‌ها هدایت می‌کند و طی قرن‌ها قندیل‌های بسیار بزرگ و دالان‌های بی‌نظیری را به وجود آورده است. ریزش قطرات آب از قندیل‌ها، زیبایی و جلای خاصی به بدنه غار داده است. کارشناسان ریزش آب را نشان از آن می‌دانند که این قندیل‌ها در حال رشد بوده و این غار، فضایی زنده است که طی قرن‌های متمادی رشد کرده است و همچنان به این روند ادامه می‌دهد. ستون‌های این غار از یک تا پانزده متر ارتفاع دارد.



غار ده‌شیخ، یکی از غارهای استان کهگیلویه و بویراحمد و از جاهای دیدنی سی‌سخت است که در دو کیلومتری روستای ده‌شیخ، در ۵۱ کیلومتری شهر یاسوج و ۳۵ کیلومتری شهر سی‌سخت، مرکز شهرستان دنا قرار دارد. این غار، با هفت گالری و مسیرهای مختلف، چشم هر بیننده‌ای را به خود خیره می‌کند. غار ده‌شیخ در طی قرن‌های متمادی ناشناخته مانده بود تا این که در یکی از روزهای زمستان ۸۹، چوپانی از اهالی ده‌شیخ در حالی که دنبال گله‌اش بود، متوجه این غار شد و تاکنون سه مرحله اکتشاف را محققان و غارشناسان انجام داده‌اند. دهانه این غار در ارتفاع ۱۶۷۰ متری از سطح دریا واقع شده و بسیار تنگ و باریک است، به طوری که باید مسیر ابتدای غار را حدود پنج شش متر به صورت نشسته طی کرد. دهانه غار ده‌شیخ، درست روبروی قلعه قاش مستان، دنا قرار گرفته است. ارتفاع این غار در برخی مناطق تا هفت متر هم می‌رسد و در دالان‌های مختلف غار، قندیل‌های آهکی گوناگون با زیبایی خاصی شکل گرفته است. بر اثر ریزش نزولات جوی در طی سال‌ها، حفره‌هایی ایجاد شده و آب درون حفره‌ها به بیرون خارج می‌شود که موجب شکل‌گیری این قندیل‌های زیبا شده است.

قلعه تاریخی چرام

ساکن بودند و در این منطقه حکومت می‌کردند. چون محدوده شهرستان چرام ۸۸ درصد کوهستانی است و مابقی محدوده آن دشتی وسیع بین این مناطق کوهستانی قرار دارد، هنگام حکومت خان‌های محلی، منطقه شهر چرام به علت صاف و هموار بودن به عنوان مقر فرماندهی انتخاب شد و در کوه‌های اطراف، برج‌های دیده‌بانی‌های زیادی ساخته شد. همچنین در منطقه طسوج خانه بیلاقی دیگری برای خان‌های محلی وجود داشت، ولی قلعه اصلی این خان‌ها در شهر چرام ساخته شد. به همین دلیل، منطقه شهر چرام به مرور زمان به عنوان منطقه‌ای برای خرید، تجارت و

منطقه شهر چرام و شهر دهدشت و حواشی آن‌ها در دوره هزاره چهارم قبل از میلاد، مسکونی و بخشی از تمدن عیلام بوده و تا اواخر حکومت ساسانیان، آثاری از تمدن در این مناطق وجود دارد. در دوره بعد از اسلام، منطقه چرام به جز در سلسله حکومت سامانیان، طاهریان و قراقویونلو، جزئی از خاک تمامی حکومت‌های ایران و مسکونی بوده است. شهر چرام، یکی از مناطق مسکونی مربوط به ایلات چرام بوده و ایلات چرام به صورت پراکنده در ناحیه‌های مختلف شهرستان چرام از قدیم



گردهمایی عشایر اطراف تبدیل شد و در اواخر دهه ۳۰ شمسی به مرور افرادی در اطراف قلعه تاریخی چرام یا همان قلعه خان شروع به خانه سازی کردند و شهر چرام به مرور شکل امروزی خود را پیدا کرد. در شهر چرام ۳۵۰ اثر تاریخی وجود دارد که بیش از ۲۴۰ اثر ثبت ملی شده است. از جمله آن ها می توان به کاوش باستان شناسی در چرام اشاره کرد که مقبره یکی از حاکمان محلی در دوره اشکانی کشف شده است.

چشمه بلقیس

یکی از بنیان باغ به اسم اسکندر چرامی نسبت می دهند. این باغ تا قبل از سال ۱۳۲۳، بیشه زاری با درختان بید و زبان گنجشک بود و در سال ۱۳۲۳ کار احداث باغ به شکل امروزی آن دنبال شد. برای احداث باغ، ابتدا درختان بید و علف ها و بوته های هرز ریشه کن شد و سپس آب چشمه های موجود در باغ با لوله گذاری هدایت شد و جویبارها ساخته شد. بعد از آن، باغ سنگفرش شد و کلکسیون از درختان زینتی به روش های مختلف تهیه و در باغ کاشته شد. این درختان زینتی، وقتی بزرگ شدند، چهره باغ را دگرگون کردند و فضا و تصویری رؤیایی و زیبا را در باغ به وجود آوردند. وسط باغ، گودالی قرار داشت که از آن برای ساختن حوض باغ استفاده شد. در حین حفر گودال، برای ساخت حوض، بقایایی از حوض قدیمی نیز پیدا شد و مشخص شد که در قدیم نیز در همان جای باغ، حوضی وجود داشته که با گذر زمان از بین رفته است.



باغ ها در ایران، یکی از تصاویر زیبای طبیعت است که می توان آن ها را جزو زیباترین جاذبه های طبیعت گردی دانست. این باغ های زیبا معمولاً مورد توجه علاقه مندان به طبیعت و طبیعت گردی قرار می گیرد. چشمه بلقیس چرام، نام باغی است که در چهار کیلومتری شهر چرام، در مسیر جاده چرام - گچساران قرار گرفته است. این چشمه، از جاذبه های گردشگری استان کهگیلویه و بویراحمد و از جاهای دیدنی دهدشت است. از سابقه و قدمت این باغ، اطلاع کاملی در دست نیست، اما آنچه امروز با نام باغ چشمه بلقیس شناخته می شود، از اوایل دوره پهلوی بر جای مانده است.

برخی بر این عقیده اند که وجه تسمیه این باغ که به نام چشمه بلقیس نام گرفته است، به جهت این بود که بلقیس در اساطیر ایرانی به عنوان نماد زیبایی ذکر شده بود؛ بر این اساس، این نام برای باغ انتخاب شده و مکان با نام باغ بلقیس نامگذاری شده است و بعدها با عنوان چشمه بلقیس معروف شد. برخی از اهالی چرام، بر این عقیده اند که سابقه این باغ به زمان ساسانیان می رسد و علت نامیدن آن به باغ بلقیس، این است که در عهد ساسانیان، بانی باغ، زنی به نام بلقیس بوده است و باغ را با نام اختصاصی او، باغ بلقیس نامیده اند. این روایت را که اهالی چرام گفته اند، شفافیتی است و سندی رسمی برای تأیید آن به دست نیامده است و فقط در برخی سفرنامه ها با نام اسکندریه از آن یاد شده است و برخی این نام را به

آرامگاه بی بی حکیمه

بوده، یعنی بعد از تولد فاطمه کبری و قبل از تولد فاطمه صغری. پدر ایشان، حضرت باب الحوائج، امام موسی بن جعفر (ع) و مادر او به قولی «ام احمد» از زنان زاهد و نجیب عصر خویش بود. حضرت بی بی حکیمه (س)، فرزند امام و خواهر شهید، عالمه، محدثه، حجت و امین امام رضا (ع) بوده است.



آرامگاه بی بی حکیمه خاتون در ۸۱ کیلومتری جنوب گچساران در ضلع شرقی روستای بی بی حکیمه، از توابع و روستاهای این شهرستان، حد فاصل بندر گناوه به مرکز گچساران (دوگنبدان)، میان تنگه ای بزرگ و طولانی قرار گرفته است که زائران فراوانی دارد. در نزدیکی آرامگاه بی بی حکیمه (س) در کوچکی به نام «باب المراد» وجود دارد که به روایات متعدد، ورودی غاری بوده که بی بی حکیمه به همراه کنیز خود در آن پناه گرفته و از دست دشمنان پنهان شده بودند. طبق نقل برخی علما، فاطمه وسطی، همان بی بی حکیمه است که با توجه به این قرائن، چنین احتمال می رود که تولد ایشان قبل از سال ۱۷۵

آبشار کیوان لیشتر

و تاریخی کم نظیری دارد. در دشت لیشتر، علاوه بر آبشار کیوان، آبشارهای دیگری نیز وجود دارد که ارتفاع زیادتری دارد و پوشش گیاهی مناسب، برکه ها یا به اصطلاح محلی، برم های بزرگ در آن قرار دارد. از سمت دیگر و روی شاخه دیگر، آبشارهای پله پله همراه با استخرهای طبیعی که برای شنا مناسب است، قرار گرفته است. آبشار کیوان در حقیقت ریزش ناگهانی آب از ارتفاعی سنگی و بلند است که ناشی از وجود بستری از سنگ سخت در مسیر رودخانه ای است که با ملایمت به سمت قسمت های بالای رودخانه شیب دارد و روی سنگ نرم تر قرار می گیرد. سنگ های نرم تر زیرین به وسیله رودخانه سایب می یابد، به طوری که سنگ سخت تر آویزان می شود و در نهایت آبشار را ایجاد می کند. این آبشار که از هفت طبقه تشکیل شده است، چشم اندازی شفاف و زیبا دارد.



در ایران که کشوری چهار فصل است، آبشارهای زیبای بسیاری وجود دارد که یکی از یکی رؤیایی تر و چشم نوازتر است. آبشار کیوان در دشت لیشتر در استان کهگیلویه و بویر احمد قرار گرفته است و یکی از جاهای دیدنی گچساران محسوب می شود. گذراندن ساعاتی از تفریح در دل طبیعت و در این مکان زیبا، به روح و روان انسان سلامت و شادابی می بخشد.

آبشار کیوان در شهر گچساران است. شهرستان گچساران، مناطق دیدنی بسیاری دارد که برای عموم ناشناخته است. امروزه با افزایش تمایل افراد به تفریح و حضور در طبیعت، این مناطق نیز بهتر شناخته شده و تبدیل به تفریحگاه هایی برای مردم شده است. آبشار کیوان، از زیباترین چشم اندازهای طبیعت در دشت لیشتر است که چشم انسان از دیدن آن لذت می برد. این صحنه دل انگیز رؤیایی، حاصل پدیده ای زمین شناسی است که در آن، آب از مکانی مرتفع با سرعت زیاد به پایین رده یا دامنه ای می ریزد. آبشار کیوان، طبیعتی بکر و دست نخورده دارد که در محل برخورد دو رودخانه یا دره که در اصطلاح محلی به آن ها دره تنگ درک و دره شور می گویند، در دشت لیشتر تشکیل شده است. لیشتر از روستاهای گچساران است که به روستای عرب ها با نام علی آباد نیز شهرت دارد و جاذبه های طبیعی



غزل درودی

فرزند: محمدعلی

نام مادر: زهرا بندک

پایه: ششم ابتدایی

معدل: خیلی خوب

استان: کرمان



مبینا صلاحی

فرزند: رضا

نام مادر: خدیجه کهریزی

پایه: دهم

معدل: ۱۹/۶۸

استان: کرمانشاه



هستی صلاحی

فرزند: رضا

نام مادر: خدیجه کهریزی

پایه: دوم

معدل: خیلی خوب

استان: کرمانشاه



تحسین کرمزاده

فرزند: خدایار

نام مادر: نوشین شکوری

پایه: دوم ابتدایی

معدل: خیلی خوب

دفتر مرکزی





می‌شود، سخت در اشتباه هستید. این چیزها برای ثروتمندان جدید نیز در دسترس است، بدون آن‌که به پول هنگفتی نیاز داشته باشند. در واقع برای این‌که به ثروتمند جدیدی تبدیل شوید، باید انعطاف‌پذیر باشید و بتوانید در هر لحظه و زمان، هر کاری را که می‌خواهید انجام دهید. اما چگونه می‌توانید بدون پول زیاد، هر کاری را که دوست دارید، انجام دهید؟ شما به درآمدی معقول و همیشگی نیاز دارید؛ یعنی هر جای دنیا که هستید، بدون آن‌که نیاز باشد، مدام مشغول کار باشید و بتوانید پول دریاورید. ویژگی دیگر ثروتمندان جدید این است که هیچ‌گاه کورکورانه از دیگران پیروی نمی‌کنند. آن‌ها قوانین خاص خود را برای زندگیشان دارند و رؤیاهای بزرگی در سر می‌پروراند، حتی اگر از نظر دیگران غیرواقعی و غیرمنطقی به نظر برسد.

دیدگاهتان به ثروت را تغییر دهید!

بسیاری از مردم بر این باورند که باید در زمان حال به سختی کار کنند و جوانیشان را به پای آینده‌ای طلایی بریزند که معتقدند روزی به آن می‌رسند. میلیون‌ها برده مدرن پشت میز نشین، بهترین سال‌های عمرشان را در شغل‌هایی سپری می‌کنند که لذتی از آن نمی‌برند.

زمانی که مردم از شغلشان رضایت ندارند، یکی از این دو کار را انجام می‌دهند: یا شغلشان را ترک می‌کنند یا نگرششان را نسبت به آن تغییر می‌دهند. واقعیت این است که بیش‌تر آدم‌ها راه دوم، یعنی تغییر نگرش را برمی‌گزینند. درحقیقت، خودشان را با اعتقاد به این موضوع که کارکردن باید دشوار باشد تا در آینده نتیجه‌اش را ببینند، گول می‌زنند!

همه ما رؤیاهای بسیاری در سر می‌پرورانیم؛ ثروتمند شدن، رفتن به سفر تفریحی، به شهرت رسیدن و هزاران رؤیای دیگر. اما چرا تعداد آدم‌هایی که به رؤیاهای خود می‌رسند، اندک است؟ می‌خواهیم تلنگری بزنیم به آن دسته از آدم‌هایی که در میان انبوه روزمرگیشان، رؤیاهای، آرزوها و هدف‌های اصلیشان را فراموش کرده‌اند. این باوری قدیمی است که باید زیاد کار کنید. امروزه، زیاد کارکردن به ضرر شما تمام می‌شود. در واقع، موضوع اصلی این است که در عصر حاضر، موفقیت بیش از این‌که تابع میزان کارکردن باشد، تابع بهینه و مفید کارکردن است.

باید به این پرسش‌ها پاسخ دهیم:

۱. چگونه از منطقه امن خود خارج شوید؟
۲. چگونه کارهای غیرمفید را تشخیص دهید و آن‌ها را از برنامه روزانه خود حذف کنید؟
۳. چگونه بازار محصول مورد نظر خود را بسنجید؟

ثروتمند جدید

تیموتی فریس، اصطلاح جالبی در کتاب چهار ساعت کار در هفته به کار می‌برد. از نظر او، ثروتمند جدید، کسی است که زندگی توصیف‌شده را قبول ندارد. او شغل کارمندی‌اش را رها می‌کند و تصمیم می‌گیرد که در همین لحظه حال، زندگی غنی و باشکوهی داشته باشد. اما این زندگی باشکوه، به معنی داشتن پول زیاد نیست؛ یک زندگی غنی و کامل اغلب بسیار کم خرج‌تر از آن چیزی است که مردم فکر می‌کنند. اگر فکر می‌کنید که رؤیاهایی چون رفتن به سفرهای طولانی یا داشتن وقت کافی برای انجام سرگرمی‌های خود، فقط برای میلیونرها محقق

