

پیام تبریک مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد به مناسبت ولادت امام رضا(ع):

دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد، طی پیامی فرارسیدن ولادت با سعادت هشتمین امام شیعیان، حضرت امام رضا(ع) را تبریک و تهنیت گفت. سامانه پیامکی استعمال وضعیت تسهیلات صندوق قرض الحسنه شاهد، با استقبال خوب اعضا روبرو شد: براساس اعلام مدیریت فناوری اطلاعات صندوق، آقای مهندس رضایی، تاکنون بیش از ۶۶ هزار پیامک از سوی اعضا، مبنی بر استعمال وضعیت تسهیلات، به این سامانه پیامکی ارسال شده است.



ماهنامه داخلی

صندوق قرض الحسنه شاهد

سال اول / شماره ۱۱ / تیرماه ۱۳۹۹



برگزاری مراسم تدشجاعت به مناسبت سالروز ورود آزادگان عزیز
به کشور در صندوق قرض الحسنه شاهد

اخبار و اطلاع رسانی



توریسم و جاذبه های توریستی



بایسته ها و دانسته های شغلی



معرفی سرمایه های انسانی





صندوق قرض الحسنه شاهد

شوق خدمت رسانی با عزت افتخار ماست



ماهنامه طلوع حسنه شاهد

سال اول، شماره یازدهم

تیرماه ۱۳۹۹

صندوق قرض الحسنه شاهد



ناشر

نارنجستان

نشانی

تهران، خیابان گاندی

خیابان بیست و یکم، پلاک دوم

صندوق قرض الحسنه شاهد

کدپستی

۱۵۱۷۸۶۴۸۱۱

تلفن

۸۸۶۴۴۲۷۴، ۸۸۶۷۲۷۰۱

داخلی: ۱۰۹ و ۱۱۰

دورنگار

۶۶۴۶۷۵۲۹

toulohasanehshahed@gmail.com

@toulohasanehshahed

۰۹۰۲۰۲۴۵۱۰۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

صاحب امتیاز

صندوق قرض الحسنه شاهد

مدیرمسئول

دکتراسلام کریمی

سرمدیر

دکترمجتبی عباسی قادی

دبیراجرایی

دکترسمیه قاسم پور

هیئت تحریریة این شماره

رضا شایهاری

نصرت الله زارع

عبدالعلی احمدزهی ترشاب

دکترسمیه قاسم پور

رویا امیدوار

دکترمجتبی عباسی قادی

میلاد ربیع زاده

علی ایروانیان

ویراستار

کبری سلیمانی پیشه‌وری

صفحه‌آرایی

حمیدرضا احمدی



فهرست مطالب

۴ سخن مدیر مسئول

۵ سخن سردبیر

۶ اخبار و اطلاع رسانی

۱۳ آموزش و پژوهش

۱۶ اعتماد نهادی ارباب رجوع:
توصیف و تبیین نظری

۲۰ مدل جدید منابع انسانی





۲۴ معرفی سرمایه انسانی

۲۹ برترین خانواده صندوق

۳۰ موضوعات فرهنگی

۳۰ سبک زندگی سالم

عزت نفس:
تعاریف، ابعاد و خودارزیابی ۳۳

۴۴ خاطرات جبهه

جاذبه‌های گردشگری
استان کردستان ۳۷

برترین‌های
دانش‌آموزی و دانشجویی ۵۰



(۱) عادت‌های تحولی

چگونه به کمک عادت کوچک روزانه تغییرات بزرگ در زندگی‌تان ایجاد کنید.

شما چه عادت‌هایی دارید؟

برای پاسخ عجله نکنید. اندکی تأمل داشته باشید. تعریف عادت، رفتاری که بدون فکر و به‌طور خودکار انجام می‌دهیم و امکان دارد همیشه از عادت‌هایمان آگاهی نداشته باشیم. هر کسی ممکن است که عادت‌های مختلف در زندگی خود داشته باشد.

با توجه به اینکه عادت‌ها را بدون فکر انجام می‌دهیم، ممکن است از قدرت آنها غافل شویم. توجه داشته باشید اگر هرکاری را هر روز بدن فکر کردن تکرار کنید حتی کوچک‌ترین کارها، درنهایی می‌تواند تأثیری شگرف روی زندگی شما بگذارد. از پس‌انداز کردن خیلی کم گرفته تا ۲۰ دقیقه ورزش روزانه و یا دوصفحه مطالعه و...

بنابراین برای اینکه بتوانید زمام زندگی خود را به دست بگیرید و دستاوردهای بزرگ داشته باشید، درک و شناخت ماهیت عادت‌ها به شما این کمک را خواهد کرد. پس برای تغییرات بزرگ نیاز نیست که کارهای بزرگ و عجیب و غریب انجام دهید. کافی است عادات مثبت سازنده‌ای داشته باشید تا به مقصود و هدف برسید.

نحوه شکل‌گیری و عملکرد عادات

شما هنگامی که وارد یک اتاق تاریک می‌شوید بدون فکر و از روی غریزه به دنبال کلید چراغ می‌گردید. این یک عادت است، رفتاری که بارها و بارها آن را تکرار کرده‌اید و اکنون به‌طور خودکار آن را انجام می‌دهید.

عادت‌ها چگونه شکل می‌گیرند؟

مغز انسان با آزمون و خطا یاد می‌گیرد که باید نسبت به موفقیت‌ها و شرایط چه واکنشی نشان دهد و پس از آن که راه درست را آموخت دیگر بدون فکر و به‌طور خودکار واکنش نشان می‌دهد.

ادوارد ثورندایک، روانشناس قرن ۱۹ این مسئله را با آزمایش بر روی گربه‌ها نشان داد. تعدادی گربه را در یک جعبه سیاه قرار داد. به‌طور طبیعی گربه‌ها شروع به تقلا کردند تا راهی برای بیرون رفتن از جعبه بیابند. تعدادی از آنها آنقدر به دیواره‌های جعبه پنجه کشیدند که در نهایت اهرمی را یافتند که با فشار دادن آن در جعبه باز شد و توانستند از آن بیرون بیایند. ثورندایک گربه‌هایی که موفق شده بودند دوباره در جعبه گذاشت و آزمایش را تکرار کرد. نتایج بسیار جالب بود. آنها پس از چند تکرار راه خروج را یاد می‌گرفتند و در عرض چند ثانیه اهرم را فشار می‌دادند و از جعبه بیرون می‌آمدند. چون برای آنها فشار دادن اهرم به عادت تبدیل شد.

ثورندایک دریافت که رفتارهایی که نتایج لذت بخشی دارند، آنقدر تکرار می‌شوند تا به صورت خودکار درآیند. این موضوع در مورد انسان نیز صدق می‌کند. ما در مواجهه با مشکلات و سختی‌های زندگی به دنبال راه‌حل‌هایی رضایت‌بخش می‌گردیم که در نهایت برایمان تبدیل به عادت می‌شوند. در واقع عملکرد عادت‌ها اینگونه هستند:

- هر عادت با یک نشانه یا انگیزه برای عمل شروع می‌شود؛
- مرحله بعدی عادت اشتیاقی برای تغییر وضعیت است؛
- سپس نوبت به پاسخ دادن یا عمل کردن ما می‌رسد؛
- آخرین مرحله و هدف نهایی هر عادت رسیدن به پاداش است.

در نتیجه می‌توان گفت هر عادت از یک فرایند چهار مرحله‌ای تبعیت می‌کند:

۱. نشانه
۲. اشتیاق
۳. پاسخ
۴. پاداش

البته همه عادت‌ها خوب نیستند و حالا که می‌دانید عادت‌ها چگونه کار می‌کنند باید تمرکز خود را بر شکل‌دهی به عادت‌های خوب بگذارید.

*برگرفته از اثر جیمز کلیر

امروزه سازمان‌ها برخلاف گذشته، در محیط پیچیده و پویایی فعالیت می‌کنند. چالش‌های محیطی عصر حاضر، از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. یکی از این راهکارهای پیش‌روی سازمان‌ها، استفاده بهینه و اثربخش از انواع سرمایه‌های فیزیکی، مالی و انسانی در راه دستیابی به اهداف سازمانی است. از طرفی، امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان صرفاً در داشتن سرمایه‌های انسانی، مالی و فیزیکی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌های انسانی، مالی و فیزیکی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی و اثربخشی لازم است.

سرمایه بنا به تعریف، «مجموعه منابعی است که به منظور انباشت ثروت و کسب منفعت از طریق انتقال یا سرمایه‌گذاری» صورت می‌گیرد و در اشکال مختلف: فیزیکی یا مادی، مالی، انسانی، اجتماعی و نمادین تبلور می‌یابد. در این میان، سرمایه اجتماعی به تعبیر پیر بوردیو، مجموعه منابع بالفعل یا بالقوه‌ای است که از شبکه‌ای از روابط بادوام برمی‌خیزد؛ آن همچون ملاطی است که افراد را در ذیل شبکه‌های اجتماعی به یکدیگر می‌چسباند (گردهم می‌آورد).

همچنین فرانسویس فوکویاما (۱۹۹۰)، سرمایه اجتماعی را به عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی (نظیر: صداقت و ادای تعهدات) می‌داند که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می‌شود. در نهایت، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، سرمایه اجتماعی را مجموعه منابع بالفعل و بالقوه، دسترس‌پذیر و پدیدآمده از شبکه‌ای از روابط تعریف کرده‌اند که فرد یا واحد اجتماعی کسب می‌کند. ناهاپیت و گوشال، سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی (منابعی که فراهم‌کننده نظام‌های معانی مشترک در میان اعضای سازمان است)، رابطه‌ای (روابط شخصی و سازمانی که افراد با یکدیگر و با سازمان به علت سابقه تعاملات برقرار می‌کنند) و ساختاری (کیفیت گستره ارتباطات متقابل افراد در سازمان) تقسیم و هر سه بعد را به اجزای جزئی‌تری تقسیم کرده‌اند.

به طور کلی، وجود سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌ها

از یک سو موجب می‌شود که کارکنان نسبت به چشم‌انداز، اهداف، ارزش‌های محوری سازمان و... به یک نظام معنای مشترک دست یابند و براساس آن با یکدیگر تعامل و همکاری داشته باشند. از سوی دیگر، با تبعیت از الزامات و انتظارات نقش و نیز هنجارهای سازمانی، ضمن این‌که اعتماد را در دو سطح افقی و عمودی تحکیم می‌بخشند، به هویت سازمانی مشترک و رجحان منافع سازمان بر منافع فردی دست خواهند یافت. در نهایت، با ایجاد روابط شبکه‌ای (روابط شخصی گرم) و نیز پیوندهای شبکه‌ای (ارتباطات کاری زیاد) می‌توان ساختار ارتباطی تسهیل‌کننده‌ای را در سازمان ایجاد کرد.

با توجه به نقشی که سرمایه اجتماعی بر عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی سازمان‌ها دارد، بی‌شک فقدان آن‌ها سازمان‌ها را با چالش‌هایی همچون: تضعیف اعتماد اجتماعی در دو سطح افقی و عمودی، تضعیف شدن هنجارهای غیررسمی در سازمان، تضعیف همکاری و مشارکت سازمانی در فرایند کاری، عدم تحقق کامل چشم‌انداز، اهداف و راهبردهای سازمانی، عدم تحقق کامل هویت سازمانی مشترک، تضعیف مشارکت کارکنان در تولید و خلق دانش سازمانی، تضعیف تسهیم دانش و اطلاعات بین نیروی انسانی، عدم روزآمدی و تجهیز به دانش روز در سطوح مختلف سازمانی (ساختاری، مدیریتی، فرایندی و خدمتی)، تضعیف انگیزش و رضایت شغلی نیروی انسانی (چرا که بخشی از انگیزش و رضایت شغلی به عنصر مناسبات شغلی مربوط می‌شود)، تضعیف شدن تعهد سازمانی به واسطه پایین آمدن میزان هویت سازمانی، تضعیف شدن بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کاهش مزیت رقابتی و اختلال در فرایند خدمات‌دهی و در نتیجه نارضایتی و بی‌اعتمادی مشتریان روبرو خواهد کرد. بنابراین، با توجه به نقش و اهمیتی که سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان‌ها دارد و اکثر مطالعات و پژوهش‌های داخلی و خارجی بر اهمیت و ضرورت آن صحنه می‌گذارد، صندوق قرض الحسنه شاهد نیز در صورتی می‌تواند در به کارگیری سرمایه‌های انسانی، فیزیکی و مالی اثربخش عمل کند که از سرمایه اجتماعی و ابعاد و اجزای آن غافل نشود. ان شاء الله

مراسم گرامیداشت ولادت حضرت معصومه (س)، با حضور مدیرعامل صندوق شاهد برگزار شد



راه دستیابی دختران امروز و مادران فردای ایران اسلامی به زندگی سالم، همراه با موفقیت و سعادت مندی است.»
در ادامه این نشست، همکاران خانم شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد، ضمن تبریک ولادت حضرت فاطمه معصومه و آغاز دهه کرامت، به بیان دیدگاه‌های خود در خصوص موارد مختلف در صندوق پرداختند.
مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد، پس از گفتگوی صمیمی با همکاران، ضمن اهدای شاخه گل و هدایایی به همکاران خانم و همکاران دارای فرزند دختر، ولادت حضرت فاطمه معصومه و روز دختر را مجدداً تبریک و تهنیت گفت.

مراسم گرامیداشت سالروز ولادت حضرت فاطمه معصومه (س) و روز دختر با حضور دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق و جمعی از پرسنل دفتر مرکزی، در سالن جلسات ساختمان گاندی برگزار شد.
مدیرعامل در ابتدای جلسه، ضمن تبریک فرارسیدن اول ذی القعدة، سالروز ولادت کریمه اهل بیت، حضرت فاطمه معصومه (س) و روز دختر، گفت: «سالروز ولادت باسعادت حضرت فاطمه معصومه (س) و آغاز دهه کرامت، از ایامی است که مؤمنان به ویژه شیعیان در آن شادمان هستند؛ زیرا خجسته زادروز فرزندان حضرت موسی بن جعفر (ع)، خانم فاطمه معصومه (س) و ثامن الحجج علی بن موسی الرضا (ع) در آن قرار گرفته است.»
دکتر کریمی در ادامه افزود: «نامگذاری روز ولادت حضرت فاطمه معصومه (س) به نام دختر، بدون شک فرصتی برای الگوبرداری از شخصیت آن بزرگوار و بهترین

پیام تبریک مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد به مناسبت آغاز دهه کرامت و ولادت حضرت فاطمه معصومه (س)

دکتر اسلام کریمی، طی پیامی آغاز دهه کرامت و ولادت حضرت فاطمه معصومه (س) و روز دختر را تبریک گفت.
متن پیام مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد به شرح ذیل است:

«ذیقعدة شد و بهار ایران آمد
در مشهد و قم دو گنج پنهان آمد
در روز یکم کریمه آل رسول (ص)
در یازدهم شاه خراسان آمد
اول ماه ذی القعدة، مصادف با میلاد حضرت فاطمه



معصومه (س)، روز تکریم مقام دختر و آغاز دهه کرامت که فرصتی برای تعظیم به این بانوی بزرگوار و تکریم دختران پاک سرشت میهن مهربانی‌ها، ایران اسلامی است، ایامی که به ولادت اختر تابناک آسمان امامت و ولایت، هشتمین پیشوای شیعیان جهان، حضرت ثامن الحجج علی ابن موسی الرضا (ع) ختم خواهد شد. این جانب فرارسیدن ایام با برکت دهه کرامت و ولادت

باسعادت حضرت معصومه کریمه اهل بیت (ع) و همچنین میلاد مسعود امام هشتم، حضرت علی ابن موسی الرضا (ع) را به تمامی شیعیان جهان، به ویژه خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر، کارکنان صندوق و رهبر معظم انقلاب اسلامی تبریک و تهنیت عرض می‌کنم و توفیق کسب فیض و بهره‌مندی بیش از پیش از دریای فضایل و کرامات این انوار الهی را برای همگان مسئلت می‌نمایم.

پیام تبریک مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد به مناسبت ولادت امام رضا (ع)



به گزارش روابط عمومی صندوق قرض الحسنه شاهد، دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق، طی پیامی فرارسیدن ولادت هشتمین اختر تابناک آسمان امامت و ولایت، حضرت علی بن موسی الرضا (ع) را تبریک و تهنیت گفت. متن پیام مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد به شرح ذیل است:

«یک جلوه از نگاه تو ای شمس مشرقین
هر صبح و شام طعنه به شمس و قمر زند
ای گل به روی ماه تو یا ثامن الحجج
ماییم در پناه تو یا ثامن الحجج

این جانب بر خود لازم می‌دانم به نمایندگی از تمامی خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر عضو و همچنین کارکنان خدوم صندوق قرض الحسنه شاهد در سراسر کشور، میلاد عالم آل محمد، هشتمین حجت سرمد، نگین درخشان وطن، السلطان ابوالحسن، حضرت علی بن موسی الرضا (ع) را به تمامی شیعیان جهان، به ویژه ملت شریف ایران، تبریک و تهنیت عرض کنم. دهه کرامت امسال، به دلیل شیوع ویروس منحوس

کرونا، متفاوت با سالیان قبل گذشت؛ دهه‌ای که در آن دلدادگان آستان مقدس ائمه اطهار در ایران اسلامی نتوانستند به مانند گذشته، در بارگاه نورانی فرزندان حضرت موسی بن جعفر (ع) حضور یابند و ارادت خود را به این خاندان ابلاغ کنند.

ان شاء الله با رفع این بیماری جهان شمول، به زودی همه دلدادگان امام الرئوف، حضرت علی بن موسی الرضا المرتضی (ع) بتوانند در بارگاه ملکوتی آن حضرت در مشهدالرضا حضور یابند و عرض ارادت خود را به شاه خراسان ابلاغ کنند.»

سومین جلسه آسیب شناسی صندوق قرض الحسنه شاهد، با حضور مدیرعامل و مدیران این صندوق برگزار شد

و ایثارگر عضو، با حضور دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و مدیران این صندوق برگزار شد. در این جلسه، دکتر مجتبی عباسی قادی، مدیر طرح و

سومین جلسه آسیب شناسی صندوق قرض الحسنه شاهد، پیرامون بررسی نقاط قوت، نقاط ضعف و راهکارهای موجود ارائه خدمات به خانواده‌های معظم و معزز شاهد



کارشناسی توأم با نظرسنجی از اعضاست.»
 کریمی اظهار کرد: «سال ۱۳۹۹ باید سال شکوفایی صندوق قرض الحسنه شاهد در ارائه خدمات الکترونیکی برای دسترسی سریع همراه با کمترین زحمت برای اعضای گرانقدردان باشد و برای رسیدن به این مهم باید تلاش و کوشش مضاعفی به خرج دهیم.»
 در این جلسه، هر کدام از مدیران بخش‌های مختلف، به بیان دیدگاه‌ها و پیشنهادهای در حوزه مدیریت خود پرداختند.

برنامه صندوق قرض الحسنه شاهد، در ادامه نشست‌های قبلی به بیان نقاط قوت و ضعف شناسایی شده در ارائه خدمات و همچنین راهکارهای پیشنهادی اشاره کرد و افزود: «بر اساس کارشناسی و نظرسنجی‌های انجام شده از سوی همکاران، مجموعه‌ای از نقاط قوت و ضعف صندوق در ارائه خدمات به اعضا شناسایی شده و برای هر کدام از این موارد راهکارهای پیشنهادی ارائه شده است.»
 در ادامه جلسه، دکتر اسلام کریمی با اشاره به رسالت صندوق قرض الحسنه شاهد گفت: «وظیفه ما به عنوان خادمان خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر در صندوق، ارائه خدمات در بهترین حالت و سریع‌ترین زمان ممکن است که برای دستیابی به این هدف باید ضمن تقویت نقاط قوت، به رفع نقاط ضعف بپردازیم.»
 مدیرعامل صندوق افزود: «یکی از اقداماتی که در این مسیر می‌تواند کمک شایانی به مجموعه صندوق کند، کار

نشست مشترک صندوق قرض الحسنه شاهد و اداره کل پذیرش و امور اداری ایثارگران برگزار شد



مقررات موجود، شرایطی را جهت تغییر و تسهیل فرایندهای پرداخت تسهیلات به اعضا فراهم آورد.
 گفتنی است صندوق قرض الحسنه شاهد در راستای ارائه خدمات هر چه بهتر به خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر، برنامه‌هایی را در دستور کار قرار داده که دریافت تسهیلات در کمترین زمان و ساده‌ترین شیوه، یکی از این برنامه‌هاست.

نشست مشترک صندوق قرض الحسنه شاهد و اداره کل پذیرش و امور اداری ایثارگران بنیاد شهید و امور ایثارگران، پیرامون بازنگری فرایند اخذ ضمانت تسهیلات از اعضا، با حضور دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و مدیران ستادی صندوق و موسایی، نماینده اداره کل پذیرش و امور اداری ایثارگران بنیاد شهید و امور ایثارگران برگزار شد.
 اسلام کریمی، مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد، در ابتدای این نشست با تأکید بر فراهم آوردن شرایط آسان دریافت تسهیلات و تغییر فرایندهای اخذ تضامین از اعضا، خواستار بازنگری قوانین و مقررات پرداخت تسهیلات به اعضای صندوق شد.

در این نشست، موسایی، نماینده اداره کل پذیرش و امور اداری ایثارگران بنیاد شهید و امور ایثارگران، با تشریح قوانین و آخرین وضعیت مربوط به مقررات پرداخت حقوق و مزایای ایثارگران دائم و موقت، مورد بررسی و تبادل نظر قرار گرفت تا صندوق قرض الحسنه شاهد بر اساس قوانین و

استقبال اعضای صندوق قرض الحسنه شاهد از سامانه پیامکی استعلام وضعیت تسهیلات

بر اساس اعلام مدیریت فناوری اطلاعات صندوق، تاکنون بیش از ۶۶ هزار پیامک از سوی اعضا، مبنی بر استعلام وضعیت تسهیلات، به این سامانه پیامکی ارسال شده است.

صندوق قرض الحسنه شاهد در سال ۹۹ یکی از اولویت‌های خود را تقویت سامانه‌های ارائه خدمات غیرحضوری قرار داده که سامانه پیامکی استعلام وضعیت تسهیلات، از جمله این اقدامات است.



سامانه پیامکی استعلام وضعیت تسهیلات، پس از یک ماه از رونمایی با استقبال خوبی از سوی اعضا روبرو شد.

نشست هماهنگی اجرای اولویت‌های ۳۴ گانه ابلاغی رئیس جمهور به بنیاد شهید امور ایثارگران در صندوق قرض الحسنه شاهد برگزار شد

حوزه‌های مختلف توسط ریاست محترم بنیاد، به احصای موارد مرتبط با صندوق پرداخت.

دکتر اسلام کریمی افزود: «با بررسی اولویت‌های ۳۴ گانه ابلاغی، شش اولویت مرتبط با صندوق شناسایی شده است که باید در کارگروه درباره آن برنامه‌ریزی شود. اولویت‌های یادشده عبارتند از:

۱. اولویت واگذاری فعالیت‌ها به مردم و فراهم آوردن زمینه مشارکت هر چه بیش تر بخش خصوصی.
۲. اعمال اولویت ویژه بر استقرار دولت الکترونیک در حوزه تحت مدیریت.
۳. اقدام جدی در راستای مبارزه با فساد اداری.
۴. همکاری و تعامل با دیگر نهادها و سازمان‌های مرتبط، به منظور سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در جهت مرتفع ساختن معضلات و موانع مالی پیش روی اجرای کامل قانون جامع خدمت‌رسانی به ایثارگران.
۵. آسیب‌شناسی فرایندهای تصمیم‌سازی و اصلاح نظام سیاست‌گذاری اقتصادی در جهت افزایش بازدهی و



پیرو دستور ریاست بنیاد شهید و امور ایثارگران به تمامی بخش‌ها و سازمان‌های تابعه، درخصوص تشکیل کارگروه تخصصی جهت برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های در دستور کار منطبق با اولویت‌های ۳۴ گانه ابلاغی ریاست محترم جمهوری اسلامی ایران به بنیاد شهید و امور ایثارگران، این کارگروه به ریاست دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و با حضور مدیران ستادی در صندوق برگزار شد.

در ابتدای این نشست، مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد با اشاره به جدول اولویت‌های ۳۴ گانه ریاست محترم جمهور، ابلاغی به بنیاد شهید و امور ایثارگران و دستور تشکیل کارگروه‌های تخصصی در

بهره‌وری اقتصادی فعالیت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی تحت پوشش بنیاد.

۶. پرداخت مطالبات ایثارگران از منابع داخلی بنیاد، با هماهنگی نهادهای ذیربط.»

مدیرعامل و عضو هیئت‌مدیره صندوق قرض‌الحسنه شاهد، در ادامه اظهار کرد: «همان‌طور که در گذشته تأکید شده است، صندوق به‌عنوان خدمتگزار خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر، باید تمام توان خود را به‌کار ببندد تا ضمن تسهیل در ارائه خدمات ذاتی و قانونی خود، در بخش مسئولیت‌های اجتماعی هم در قبال جامعه هدف خدمتگزاری کند.»

دکتر کریمی گفت: «با توجه به هدف صندوق و

همچنین تأکید ریاست محترم بنیاد شهید و امور ایثارگران، مبنی بر برنامه‌ریزی به منظور اجرای اولویت‌های ۳۴ گانه ریاست محترم جمهوری در قبال ایثارگران، از همه مدیران می‌خواهم با ارائه نظرها و پیشنهادهای خود، مسیر اجرای این برنامه‌ها را در مجموعه هموار کنند.»

در ادامه پس از اظهارات مدیرعامل صندوق، مدیران بر اساس اولویت‌های مرتبط با صندوق، به بررسی و ارائه نظرها و پیشنهادهای خود پرداختند.

در این نشست، مباحث کلی به بحث و تبادل نظر گذاشته شد و مقرر شد که در جلسه بعدی، نتایج بررسی‌های به‌عمل آمده جهت طرح در کارگروه اصلی، به بنیاد شهید و امور ایثارگران منعکس شود.

جلسه بررسی گزارش حسابرس داخلی صندوق قرض‌الحسنه شاهد برگزار شد



کار قرار داشته است و گزارش‌های حسابرسی به‌عنوان یکی از ابزارهای شفافیت باید مهم تلقی شود تا ان شاء الله روند عملکردی مثبتی در سازمان شکل بگیرد.» در ادامه این جلسه، مدیر حسابرسی با ارائه گزارشی از روند حسابرسی داخلی و طرح موضوعات مختلف در حوزه مدیریت‌های صندوق، خواهان مشارکت مدیران جهت بررسی دقیق و کارشناسی موارد مطروحه شد و مدیران نیز به بررسی موارد مذکور پرداختند و اظهار نظر کردند. شایان ذکر است که در حسابرسی سال ۱۳۹۸ توسط حسابرس قانونی، عملکرد صندوق قرض‌الحسنه شاهد مطلوب ارزیابی شد.

جلسه بررسی گزارش حسابرس داخلی پیرامون موضوعات مختلف، با حضور دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و مدیران منابع انسانی، حسابرسی، مالی، اعتبارات، بازرسی، فناوری اطلاعات و روابط عمومی صندوق، در سالن جلسات ساختمان گاندی برگزار شد.

دکتر اسلام کریمی در ابتدای جلسه گفت: «حسابرسی داخلی به‌عنوان یکی از ابزارهای نظارتی درون سازمانی، نقش مهمی در بهبود روند عملکردی صندوق دارد.» مدیرعامل صندوق قرض‌الحسنه شاهد، در ادامه افزود: «شفافیت، همواره به‌عنوان اولویت مهم صندوق در دستور

نشست مجازی مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد با کارکنان صندوق، در سراسر کشور برگزار شد



شاهد در برهه‌های حساس و سخت مانند سیل ابتدای سال ۹۸، شیوع ویروس کرونا و اتفاقات از این دست، با تمام توان در کنار هموطنان عزیز، به ویژه خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر سراسر کشور بود تا بلکه بتواند مقداری از سختی‌های این عزیزان را بکاهد.

مدیرعامل صندوق گفت: «همواره توجه به کارکنان و خانواده‌های آن‌ها به عنوان مشتریان درون سازمانی و خانواده‌های عزیز شاهد و ایثارگر به عنوان مشتریان برون سازمانی در دستور کار قرار داشته تا بتوانیم در زمینه‌های مختلف فردی و گروهی، بستر رشد و توسعه این عزیزان را فراهم بیاوریم و در کنار آن‌ها باشیم.»

در ادامه، پس از صحبت‌های دکتر کریمی، کارکنان صندوق در استان‌های مختلف، به نوبت از طریق بستر فراهم شده، به صورت صوت و تصویر نظرها، پیشنهادهای و سؤالات خود را مستقیم و چهره به چهره با مدیرعامل صندوق قرض الحسنه شاهد مطرح و پاسخ‌های خود را دریافت کردند.

از جمله مهم‌ترین موضوعات مطرح شده از سوی کارکنان که به وسیله مدیرعامل صندوق پاسخ داده شد، می‌توان به جزئیات برنامه‌های آتی صندوق در ارائه خدمات، پیگیری افزایش سقف تسهیلات پرداختی از طریق بانک مرکزی، چگونگی ارائه خدمات مطلوب با توجه به وضعیت کرونایی این روزها، برقراری ارتباط مؤثر با اعضا و رفاهیات کارکنان اشاره کرد.

اولین نشست مجازی مدیرعامل با رؤسا و کارکنان مناطق ۳۲ گانه صندوق در سراسر کشور بر بستر طراحی شده توسط مرکز آموزش صندوق قرض الحسنه شاهد در تاریخ ۱۳۹۹/۰۴/۳۰ برگزار شد.

در این نشست مجازی، دکتر اسلام کریمی، مدیرعامل و عضو هیئت مدیره صندوق قرض الحسنه شاهد، ضمن ارائه گزارشی از عملکرد صندوق در سال ۱۳۹۸ و تشریح برنامه‌های در دستور کار سال ۱۳۹۹ به همکاران، خواستار تلاش مضاعف تمامی پرسنل صندوق در بخش‌های مختلف برای ارائه خدمات و تسهیلات بهتر به خانواده‌های معظم و معزز شاهد و ایثارگر عضو شد.

مدیرعامل صندوق در ادامه با اشاره به برنامه‌های در حال اجرا گفت: «همان‌طور که از ابتدای سال در جلسات مختلف با مدیران ستادی اشاره شد، یکی از اولویت‌های مهم صندوق قرض الحسنه شاهد در سال جاری، ایجاد بسترهای لازم در بخش فناوری اطلاعات برای تسهیل در ارائه خدمات و تسهیلات درخواستی اعضا با استفاده از تکنولوژی‌های روز در کم‌ترین زمان ممکن است.»

دکتر اسلام کریمی افزود: «صندوق قرض الحسنه شاهد در سال‌های اخیر همواره تلاش کرده تا علاوه بر انجام وظایف قانونی خود، در بخش مسئولیت‌های اجتماعی نیز بتواند به مردم عزیز کشور، به ویژه خانواده‌های معظم شاهد و ایثارگر و خانواده‌های کارکنان، خدمات رسانی کند.» او اظهار کرد: «در همین راستا، صندوق قرض الحسنه

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

ردیف	نام استان	کد استان	تعداد وام شاهد	جمع وام شاهد	تعداد وام جانباز	جمع وام جانباز	تعداد وام حقوق بگیران نوع دوم	جمع وام حقوق بگیران نوع دوم	تعداد کل وام	جمع مبلغ وام
۱	(ستاد مرکزی) صندوق قرض الحسنه شاهد	۱۰۱	۰	۰	۰	۰	۳	۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳	۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰
۲	آذربایجان شرقی	۱۰۲	۳۸۰	۷۴,۴۱۸,۰۰۰,۰۰۰	۴۶۸	۸۷,۲۵۶,۰۰۰,۰۰۰	۲	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۸۵۰	۱۶۲,۰۷۴,۰۰۰,۰۰۰
۳	آذربایجان غربی	۱۰۳	۴۳۲	۸۴,۵۰۴,۰۰۰,۰۰۰	۳۵۴	۶۶,۶۵۸,۰۰۰,۰۰۰	۳	۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۷۸۹	۱۵۱,۷۶۲,۰۰۰,۰۰۰
۴	اردبیل	۱۰۴	۱۵۲	۲۹,۶۸۳,۰۰۰,۰۰۰	۲۰۲	۳۶,۳۸۴,۰۰۰,۰۰۰	۱	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۵۵	۶۶,۲۶۷,۰۰۰,۰۰۰
۵	اصفهان	۱۰۵	۱,۰۹۱	۲۱۲,۱۰۷,۰۰۰,۰۰۰	۱,۲۹۴	۲۴۴,۹۷۷,۰۰۰,۰۰۰	۵	۹۲۰,۰۰۰,۰۰۰	۲,۳۹۰	۴۵۸,۰۰۴,۰۰۰,۰۰۰
۶	ایلام	۱۰۶	۱۲۵	۲۴,۲۰۸,۰۰۰,۰۰۰	۲۹۲	۴۹,۹۸۱,۰۰۰,۰۰۰	۳	۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۴۲۰	۷۴,۷۸۹,۰۰۰,۰۰۰
۷	بوشهر	۱۰۷	۱۱۳	۲۲,۴۶۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۰۳	۱۹,۲۹۹,۰۰۰,۰۰۰	۱	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۱۷	۴۱,۹۵۹,۰۰۰,۰۰۰
۸	تهران	۱۰۸	۸۶۱	۱۶۹,۹۲۸,۰۰۰,۰۰۰	۸۹۵	۱۷۰,۴۴۶,۰۰۰,۰۰۰	۹	۱,۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱,۷۶۵	۳۴۲,۱۷۴,۰۰۰,۰۰۰
۹	چهارمحال و بختیاری	۱۰۹	۱۲۵	۲۴,۵۰۶,۰۰۰,۰۰۰	۱۹۵	۳۵,۱۴۲,۰۰۰,۰۰۰	۰	۰	۳۲۰	۵۹,۶۴۸,۰۰۰,۰۰۰
۱۰	خراسان	۱۱۰	۱,۰۲۱	۱۹۸,۲۶۸,۰۰۰,۰۰۰	۱,۰۳۳	۱۹۴,۶۳۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۳	۴,۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲,۰۷۷	۳۹۷,۴۹۸,۰۰۰,۰۰۰
۱۱	خوزستان	۱۱۱	۴۲۴	۸۲,۳۷۲,۰۰۰,۰۰۰	۴۰۹	۷۳,۱۷۶,۰۰۰,۰۰۰	۴	۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۸۳۷	۱۵۶,۳۴۸,۰۰۰,۰۰۰
۱۲	زنجان	۱۱۲	۱۵۲	۲۹,۸۹۳,۰۰۰,۰۰۰	۱۷۷	۳۲,۳۲۲,۰۰۰,۰۰۰	۱	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۳۰	۶۲,۴۱۵,۰۰۰,۰۰۰
۱۳	سمنان	۱۱۳	۱۰۰	۱۹,۴۷۶,۰۰۰,۰۰۰	۹۸	۱۷,۳۴۲,۰۰۰,۰۰۰	۴	۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۰۲	۳۷,۶۱۸,۰۰۰,۰۰۰
۱۴	سیستان و بلوچستان	۱۱۴	۱۲۸	۲۳,۹۱۸,۰۰۰,۰۰۰	۸۳	۱۴,۹۵۲,۰۰۰,۰۰۰	۰	۰	۲۱۱	۳۸,۸۷۰,۰۰۰,۰۰۰
۱۵	فارس	۱۱۵	۷۳۰	۱۴۳,۵۲۴,۰۰۰,۰۰۰	۷۴۸	۱۳۸,۱۰۶,۰۰۰,۰۰۰	۴	۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱,۴۸۲	۲۸۲,۴۳۰,۰۰۰,۰۰۰
۱۶	کردستان	۱۱۶	۲۸۱	۵۴,۲۲۴,۰۰۰,۰۰۰	۲۴۷	۴۶,۵۳۰,۰۰۰,۰۰۰	۳	۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۵۳۱	۱۰۱,۳۵۴,۰۰۰,۰۰۰
۱۷	کرمان	۱۱۷	۳۳۴	۶۴,۵۲۶,۰۰۰,۰۰۰	۴۲۴	۷۸,۲۷۹,۰۰۰,۰۰۰	۷	۱,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۷۶۵	۱۴۴,۲۰۵,۰۰۰,۰۰۰
۱۸	کرمانشاه	۱۱۸	۵۲۳	۱۰۱,۸۳۶,۰۰۰,۰۰۰	۶۹۳	۱۲۹,۷۴۱,۰۰۰,۰۰۰	۷	۱,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱,۲۲۴	۲۳۲,۹۹۷,۰۰۰,۰۰۰
۱۹	کهگیلویه و بویراحمد	۱۱۹	۹۱	۱۷,۵۰۶,۰۰۰,۰۰۰	۲۱۱	۳۶,۵۱۳,۰۰۰,۰۰۰	۰	۰	۳۰۲	۵۴,۰۱۹,۰۰۰,۰۰۰
۲۰	گیلان	۱۲۰	۳۴۸	۶۹,۱۹۹,۰۰۰,۰۰۰	۵۴۲	۱۰۲,۵۹۳,۰۰۰,۰۰۰	۴	۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۸۹۴	۱۷۲,۵۹۲,۰۰۰,۰۰۰
۲۱	لرستان	۱۲۱	۲۹۶	۵۸,۱۴۹,۰۰۰,۰۰۰	۳۰۷	۵۶,۱۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۴	۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۶۰۷	۱۱۵,۱۳۹,۰۰۰,۰۰۰
۲۲	مازندران	۱۲۲	۳۹۰	۷۶,۵۷۲,۰۰۰,۰۰۰	۶۰۷	۱۱۱,۷۵۵,۰۰۰,۰۰۰	۴	۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱,۰۰۱	۱۸۹,۱۲۷,۰۰۰,۰۰۰
۲۳	استان مرکزی	۱۲۳	۲۰۴	۴۰,۱۰۲,۰۰۰,۰۰۰	۳۳۰	۶۱,۵۲۰,۰۰۰,۰۰۰	۸	۱,۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۵۴۲	۱۰۳,۲۲۲,۰۰۰,۰۰۰
۲۴	هرمزگان	۱۲۴	۴۸	۹,۱۴۹,۰۰۰,۰۰۰	۵۶	۹,۸۹۹,۰۰۰,۰۰۰	۰	۰	۱۰۴	۱۹,۰۴۸,۰۰۰,۰۰۰
۲۵	همدان	۱۲۵	۲۹۶	۵۷,۸۱۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۵۷	۶۶,۲۰۱,۰۰۰,۰۰۰	۶	۱,۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۶۵۹	۱۲۵,۲۱۱,۰۰۰,۰۰۰
۲۶	یزد	۱۲۶	۱۵۴	۲۹,۹۸۶,۰۰۰,۰۰۰	۱۵۹	۲۹,۸۲۶,۰۰۰,۰۰۰	۲	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۱۵	۶۰,۲۱۲,۰۰۰,۰۰۰
۲۷	گلستان	۱۲۷	۱۸۸	۳۶,۸۹۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۲۸	۵۹,۳۶۵,۰۰۰,۰۰۰	۲	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۵۱۸	۹۶,۶۵۵,۰۰۰,۰۰۰
۲۸	قزوین	۱۲۸	۱۳۳	۲۵,۹۸۸,۰۰۰,۰۰۰	۱۹۵	۳۶,۶۵۰,۰۰۰,۰۰۰	۱	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۲۹	۶۲,۸۳۸,۰۰۰,۰۰۰
۲۹	قم	۱۲۹	۲۵۳	۴۹,۲۱۷,۰۰۰,۰۰۰	۴۲۴	۸۰,۰۷۸,۰۰۰,۰۰۰	۲	۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۶۷۹	۱۲۹,۶۹۵,۰۰۰,۰۰۰
۳۰	خراسان شمالی	۱۳۰	۱۳۹	۲۶,۶۹۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۵۳	۲۷,۳۳۱,۰۰۰,۰۰۰	۱	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۹۳	۵۴,۲۲۱,۰۰۰,۰۰۰
۳۱	خراسان جنوبی	۱۳۱	۱۰۰	۱۹,۵۵۷,۰۰۰,۰۰۰	۷۲	۱۳,۴۳۲,۰۰۰,۰۰۰	۳	۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۷۵	۳۳,۵۸۹,۰۰۰,۰۰۰
۳۲	البرز	۱۳۲	۱۸۹	۳۶,۶۳۳,۰۰۰,۰۰۰	۲۴۲	۴۴,۵۹۶,۵۹۰,۰۰۰	۲	۳۲۰,۰۰۰,۰۰۰	۴۳۳	۸۱,۵۴۹,۵۹۰,۰۰۰
۳۳	شهرستان های تهران	۱۳۳	۳۲۸	۶۳,۱۶۱,۰۰۰,۰۰۰	۲۸۴	۵۴,۶۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۱	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۶۱۳	۱۱۸,۰۴۱,۰۰۰,۰۰۰
جمع			۱۰,۱۲۹	۱,۹۷۶,۴۶۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۱,۹۸۲	۲,۲۲۵,۸۴۰,۵۹۰,۰۰۰	۱۲۰	۲۳,۸۴۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۳,۲۳۲	۴,۲۲۶,۱۶۰,۵۹۰,۰۰۰

تهیه و تنظیم: علی ایروانیان

بایسته ها و دانسته های شغلی

◀ نصرت اله زارع (رئیس منطقه فارس)

◀ مصاحبه گر: رویا امیدوار



نصرت اله زارع، مدرک کارشناسی در رشته مهندسی فناوری اطلاعات دارد. او هم اکنون در سمت رئیس منطقه فارس، با همکارانشان به خانواده های ایثارگر و جانباز، با عزت و احترام خدمت رسانی می کنند. در سال ۹۶ به عنوان منطقه نمونه کشوری معرفی شدند. ایشان تجارب غنی و متعددی در مشاغل اداری و مالی در صندوق قرض الحسنه شاهد دارند. در بخش زیر، گفتگویی درباره تجربیات و بایسته های شغلی او می خوانیم.

«نظم و سرعت را سرلوحه زندگی و کار خود قرار

دهید.»

«یک کارمند متعهد، برای سازمان فوق العاده

ارزشمند است.»

منتقل شدم و بعد از حدود چهار سال، از شهریور ۱۳۸۹ دوباره طی حکمی به سمت معاون امور اجرایی (رئیس منطقه) استان فارس منصوب شدم. از آن تاریخ تاکنون در همین سمت مشغول به فعالیت هستم که به فضل الهی و تلاش و کوشش همکاران عزیزم و حمایت مدیران استان، سال ۹۶ به عنوان منطقه نمونه کشوری از سوی دفتر مرکزی انتخاب شدیم.

● چه فرایندهای کاری از خدمات دهی صندوق در

حیطه کاری شما انجام می شود؟

در استان ها تقریباً تمامی فعالیت های صندوق با تعامل با دفتر مرکزی انجام می شود.

■ عضویت اعضای جدید از طریق ارسال مدارک رابطین به استان.

■ پرداخت وام پس از تسویه کامل وام قبلی به اعضا.

■ وام های موردی تسویه زود هنگام از طریق مکاتبه با مرکز.

■ انجام امور مربوط به بیمه وام های متوفیان از طریق

● لطفاً ضمن معرفی خود، بفرمایید از چه زمانی در

صندوق و چگونه مشغول شدید؟

این جانب نصرت اله زارع، فرزند محمد کاظم، متولد اول خرداد ۱۳۵۶ هستم و در حال حاضر در شهر شیراز سکونت دارم. در سال ۷۴ در کنکور سراسری در رشته آمار در دانشکده فنی و مهندسی شهید باهنر شیراز پذیرفته شدم و در سال ۱۳۹۴ مدرک کارشناسی را در رشته مهندسی فناوری اطلاعات از دانشگاه علمی کاربردی شیراز اخذ کردم.

از مرداد ۱۳۷۸ به عنوان کارشناس حسابداری در صندوق وام ایثار استان فارس شروع به کار کردم و افتخار خدمت به جانبازان و ایثارگران نصیب بنده شد و از سال ۸۱ لغایت شهریور ۸۴ (زمان ادغام صندوق شاهد و صندوق وام ایثار) در پست رئیس صندوق وام ایثار استان فارس مشغول فعالیت بودم و در تیر ۸۵ بنا به دستور و صلاح دید مدیرعامل وقت، به تهران در دفتر مرکزی منتقل شدم و حدود شش ماه در قسمت مالی مشغول بودم و سپس با عنوان معاون امور اجرایی استان بوشهر، به استان بوشهر



دوره‌های آموزش شکل گرفت که امیدواریم به همین منوال ادامه داشته باشد و محدودیت امکان ارتقای پست سازمانی سرمایه‌های انسانی در صندوق که پیشنهاد می‌شود، در صورت امکان و نداشتن منع قانونی با سطح‌بندی مشاغل و پست‌های سازمانی هم‌تراز (نظیر: کارشناس، کارشناس مسئول، کارشناس خبره ...) همانند بنیاد شهید بتوان این مشکل را حل کرد.

در قسمت فناوری اطلاعات، با توجه به این‌که عمر مفید کامپیوترهای ارسالی مرکز در حال اتمام است و سیستم‌ها گند شده است، جهت ارتقای سیستم‌ها باید اقدام صورت گیرد.

در قسمت تسهیلات و اعتبارات که فعالیت اصلی استان‌ها در این حوزه است، مشکلاتی وجود دارد که امیدواریم در رفع آن فکر اساسی کنیم.

اولین موضوع، سقف وام است که بیش‌تر اعضا، به طور مکرر در این خصوص درخواست دارند. با توجه به افزایش سپرده اعضا، مخصوصاً همسران شهدا و جانبازان هفتاد درصد که سپرده ایشان بالای یکصد میلیون ریال است، پیگیری در جهت اخذ مجوز افزایش سقف یا لحاظ کردن وام‌های تشویقی برای آن دسته از ایثارگرانی که از یک سقف معین بیش‌تر پس‌انداز دارند، مورد انتظار است.

دومین موضوع، درخصوص اخذ ضمانت از اعضای حقوق‌گیر با حقوق کمک‌معیشت است که بیش‌تر

ثبت فوتی و ارسال مدارک فوت به دفتر مرکزی.

■ عودت مانده حق عضویت اعضای متوفی به وراثت، با اخذ مدارک انحصار وراثت و مدارک وراثت.

■ ثبت اسناد حسابداری.

■ پیگیری اقساط معوق (معمولاً قطع حقوق‌ها).

■ دیگر فعالیت‌های صندوق.

الحمدلله تمامی فعالیت‌های ذکرشده، با هماهنگی کارکنان استان و تقسیم کار، براساس پست‌های تخصصی به بهترین نحو انجام می‌شود.

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

اولین نکته، نظم در کار و اعتقاد به آن، باعث پیشرفت در کار خواهد شد که البته سرعت و دقت که با نظم همراه باشد، بی‌شک پیشرفت حاصل خواهد شد.

دومین نکته که نه تنها در صندوق شاهد، بلکه در تمامی سازمان‌ها و ادارات و شرکت‌ها باید رعایت شود، تکریم ارباب رجوع است. با توجه به این‌که ما افتخار خدمت به بهترین اقشار جامعه، یعنی منتسبین شاهد و ایثارگران را داریم، باید تواضع و فروتنی و نهایت تکریم را در این خصوص داشته باشیم که الحمدلله همیشه رضایت‌مندی جامعه هدف نسبت به صندوق، مشهود بوده و هست.

سومین نکته، رعایت دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها در انجام فعالیت‌های صندوق است.

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

در سال‌های اخیر، با تلاش مدیران مرکز و کارکنان استان‌ها، شاهد رفع مشکلات و موانع و البته ارتقای صندوق شاهد بودیم، ولی همچنان نواقص و کاستی‌هایی وجود دارد که با رفع آن، شاهد اعتلای صندوق و بالارفتن سطح خدمات‌دهی و رضایت‌مندی هرچه بیش‌تر به جامعه هدف خواهیم بود. مواردی که از نظر بنده اهمیت دارد، در حوزه‌های مختلف به شرح ذیل است:

در بخش امور اداری، کمبود آموزش کارکنان محسوس بود؛ به ویژه در استان‌ها که از ابتدای امسال، برگزاری

استان ها یا بهتر بگوییم تمامی استان ها با این موضوع درگیرند و جواب قانع کننده ای برای اعضای فوق وجود ندارد و باعث دلخوری و عدم رضایتشان شده است.

سوم، عدم ثبت مراحل فوتی در زمان پرداخت، که با ثبت مراحل پرداخت استرداد در قید حیات و استرداد متوفی در شرح اسناد در زمان پرداخت باعث سهولت پیگیری های آتی توسط کاربران خواهد شد.

چهارم، ضعف به روزرسانی دستورالعمل و مجموعه مقررات صندوق و ابلاغ به استان ها، که البته در این خصوص اقداماتی صورت گرفت، ولی نیمه تمام مانده است که ان شاء الله به زودی این اتفاق صورت پذیرد.

● **در این سال هایی که در صندوق مشغول بودید، چه تجارب کاری ارزشمندی کسب کردید؟ لطفاً با همکاران به اشتراک بگذارید.**

در مورد نظم در کار صحبت کردم. بنده از روز اول، نظم را سرلوحه زندگی و کارم قرار دادم که الحمدلله این نظم باعث پیشرفتم در زندگی و کار شده است و در تمامی پست هایی که داشتم، مشهود بوده و به این افتخار می کنم. نظم و ترتیبی که در روان و زندگی شما جریان دارد، سبب جلوگیری از اتلاف وقت و دوباره کاری می شود و این امر به شما آرامش می بخشد. این آرامش به وجود آمده نیز به نوبه خود باعث انجام بهتر کارها و وظایف محوله به شما خواهد شد.

نکته دوم که همیشه خودم و همکارانم و البته تمامی همکاران در صندوق شاهد به آن عمل می کنیم، تکریم ارباب رجوع بوده که باعث خیر و برکت در زندگیمان شده است.

موضوع بعد، مشورت در فعالیت های شغلی با همکاران در چهارچوب قوانین و دستورالعمل هاست که این امر باعث شده در کوتاه ترین زمان، بهترین تصمیم را در نحوه خدمات رسانی به جامعه هدف داشته باشیم.

اگر انتقادهایی به عملکرد شغلی شما می شود، به چشم بازخورد به آن نگاه کنید. حتی بازخوردهای مغرضانه نیز می تواند برای شما پیام هایی برای بهبود شرایط داشته باشد، ولی این کاملاً بستگی به نحوه برخورد شما با انتقادات و فرد انتقادکننده دارد. برخورد مثبت با انتقاد، مهارت

مهمی در زندگی محسوب می شود. می توانید از انتقاد به نحوی مثبت برای پیشرفت استفاده کنید.

● **به عنوان سؤال پایانی، چه پیشنهادهایی برای بهره وری بیش تر صندوق در راستای خدمات دهی به اعضا ارائه می کنید؟**

شاید قسمتی از جواب این سؤال را در پاسخ به سؤال آسیب شناسی داده باشیم. با رفع مشکلات و نواقص موجود، بی شک باعث بهره وری بیش تر خواهیم شد و البته از جمله راهکارهای کلی دیگر افزایش بهره وری، می توان به ایجاد تعهد در کارکنان، توجه به کارکنان، استفاده بهینه از استعدادها، ایجاد انگیزه در کارکنان، توجه به تغییرات و... اشاره کرد. جهت افزایش بهره وری می بایست موارد به شکل ماهرانه ای شناسایی و اولویت بندی شود و براساس آن اقدام کنیم.

یک کارمند متعهد برای سازمان فوق العاده ارزشمند است. او می تواند با انجام به موقع کارها و حس مسئولیت، در افزایش بهره وری مؤثر باشد. لذا سعی کنید کارمندان متعهدی برای سازمان تربیت کنید. مدیران می توانند با برآورده کردن نیازهای اساسی کارکنان، برقراری اعتماد متقابل میان خود و آن ها و ایجاد فرهنگی عاری از سرزنش، آن ها را نسبت به سازمان متعهد کنند.

مسئله پول تنها عامل انگیزش افراد نیست، اما اگر حقوق افراد خیلی نازل باشد، باعث از بین رفتن انگیزه آن ها می شود. در نتیجه، پاداش مالی همچنان به صورت انگیزشی قوی برای آن ها باقی می ماند. از این رو، سعی کنید از پاداش های تشویقی به عنوان راهی برای سهیم کردن کارکنان در موفقیت های سازمان و بهره وری حاصل از آن استفاده کنید، نه به عنوان عامل ایجاد انگیزه. به عبارتی، برای کارکنان تفهیم شود در بهره وری کاری که انجام می دهند، سهیم هستند. تغییر برای سازمان ها، راهی برای افزایش بهره وری و حفظ توان رقابتی آن هاست. بنابراین می توان گفت جهت رشد سازمان ها، تغییررو به جلو و به روز، امری اجتناب ناپذیر است و افراد سازمانی باید با روند تغییرات جدید سازگاری داشته باشند.

این ها مواردی است که می تواند به افزایش بهره وری صندوق، کمک شایانی کند.

اعتماد نهادی ارباب رجوع: توصیف و تبیین نظری

مجتبی عباسی قادی

مقدمه:

در تعاملات اجتماعی و گروهی، اعتماد به عنوان مکانیسمی اجتماعی با کارکردهای متعدد اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و روان شناختی نقش مهمی را ایفا می کند. بسیاری از جامعه شناسان معتقدند که اعتماد، پایه اساسی نظم اجتماعی است. اعتماد، تنش ها را کاهش می دهد و انسجام را افزایش می دهد. به طور کلی، اعتماد اجتماعی در دو سطح اعتماد بین شخصی و اعتماد نهادی مطرح است. اعتماد اجتماعی در هر دو شکل بین شخصی و نهادی، به عنوان یکی از ارکان سرمایه اجتماعی در کنار دو رکن دیگر، یعنی هنجارهای غیررسمی و مشارکت اجتماعی مطرح است. در این متن، به تبیین نظری اعتماد نهادی شهروندان و خاصه مشتریان، نسبت به سازمان ها و نهادها پرداخته می شود.



● اعتماد اجتماعی: تعریف و ابعاد آن

فوکویاما^۱ (۱۳۷۹) اعتماد را مشارکت در ارزش ها و هنجارهای غیررسمی در میان اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، می داند. کلمن^۲ (۱۳۷۷) اعتماد کردن را به معنی قراردادن منابع در اختیار طرف هایی که این منابع را برای استفاده خود، اعتمادکننده یا هر دو به کار می بندد، تعریف می کند.

گیدنز^۳ (۱۳۷۷) اعتماد را انتظار برآورده شدن چشمداشت ها در مورد رویدادهای احتمالی می داند. به اعتقاد او، اعتماد صورتی از ایمان است که در آن اطمینان به پیامدهای احتمالی، پایبندی به چیزی متفاوت از صرف فهم شناختی را بیان می کند. به بیان دیگر، اعتماد را می توان اطمینان و ایمان به قابلیت یک شخص یا سیستم

و پایبندی آن ها به اصول اخلاقی، اصول انتزاعی و مجرد (مثل دانش فنی) در نظر گرفت.

اینگهارت^۴ (۱۳۷۳) در تعریف اعتماد، بیش تر به جنبه قابلیت پیش بینی رفتار افراد توجه دارد و اعتقاد دارد که زمانی که برای افراد ابهام وجود داشته باشد، اعتماد یا عدم اعتماد مشخص را به تفسیر دوستانه یا دشمنانه اعمال دیگری می کشاند و این پیامدها می تواند مهم و قابل توجه باشد.

به طور کلی، اعتماد اجتماعی، دلالت بر انتظارات و تعهدات اکتسابی و تأیید شده به لحاظ اجتماعی دارد که افراد نسبت به یکدیگر و نسبت به سازمان ها و نهادهای مربوط به زندگی اجتماعی شان دارند. اعتماد اجتماعی دو بعد دارد: الف) اعتماد بین شخصی: شکلی از اعتماد است که در روابط چهره به چهره، خود را نشان می دهد.

1. Fukuyama
2. Colman
3. Giddens

4. Engelhard

این شکل از اعتماد، موانع ارتباطی را از بین می‌برد و باعث تعاملات اجتماعی می‌شود. اعتماد بین شخصی، حوزه‌ای از تعاملات میان دوستان، همکاران، رئیس و کارمند، سرپرست و کارگر، فروشنده و مشتری، پزشک و بیمار، راننده و مسافر و... را دربرمی‌گیرد. (ب) اعتماد نهادی: شکلی از اعتماد است که فرد نسبت به سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی دارد.

● تبیین نظری اعتماد نهادی ارباب رجوع

کلاوس اوفه (۱۳۸۴) برای این باور است که از یک جنبه، اعتماد متضاد اطمینان است و این در حالی است که این دو واژه اغلب مترادف یکدیگرند. در واقع، رابطه اطمینان با اعتماد، همچون رابطه واقعیت و اقدام است. بنابراین مهم است که به لحاظ تحلیلی میان اعتماد و اطمینان تمایز قایل شویم؛ چرا که در این صورت خواهیم توانست اندیشه مغشوش و مبهم اعتماد به نهادها را - که اغلب مطرح می‌شود - کنار بگذاریم. نهادها ترتیباتی واقعی هستند که به کسانی که با آن‌ها درگیرند یا در سایه آن‌ها زندگی می‌کنند، انگیزه و حق انتخاب می‌دهند. بدین ترتیب، نهادها محدودیت‌های واقعی کنش هستند که می‌توان به ماندگاری و اعتبار آن‌ها اطمینان داشت. ولی اعتماد، تنها درباره کنشگران و نحوه عمل و ایفای نقش آن‌ها در نهادها مصداق دارد. بدین ترتیب، او اعتماد به نهادها را به اعتماد به شاغلان در نهادها تقلیل می‌دهد. به نظر او، نهادها اگرچه ممکن است مستحکم و به علت قدمت خود محترم به نظر برسند، اعتبارشان را مدیون گرایش‌های موافق و درک کسانی هستند که در آن‌ها شرکت دارند. کلاوس اوفه، اعتماد به نهادها را عمیقاً اشتباه، ساده‌انگارانه و شیء پرستانه می‌داند و برای این مسئله، دو دلیل ارائه می‌دهد: اول آن‌که نهادها ناقص و مبهم (یا دست‌کم در حاشیه) هستند و دوم آن‌که نهادها بحث‌انگیزند.

نهادها ناقص و مبهم هستند؛ زیرا قوانین نهادی هرگز کاملاً فراگیر نیستند و نمی‌توانند همه احتمالات و حوادث غیرمنتظره را پیش‌بینی کنند. آنچه از دایره شمول آن‌ها خارج می‌ماند، فرصت‌ها و انگیزه‌های همیشگی برای

نقض یا نابودی فرصت‌طلبانه نهادها و راهکارهای درونی آن‌ها برای حفاظت از خویش است. قراردادهای رقابت بازار، هردو ناقص هستند؛ به ویژه فرصت‌های بسیاری برای تقلب (قانون شکنی) و وارونه‌سازی (جایگزین کردن قوانین جدید و قدیم) وجود دارد. قوانین مقدس، غیرشخصی و جاودانه نیستند و به دست انسان نوشته شده‌اند و از نظر نحوه ایجاد و اجرا، مشروط و ناقص هستند. این قوانین گاهی برای مطابقت با پارامترهای متغیر، نیازمند تغییر هستند و گاهی باید در برابر تلاش برای نقض و وارونه‌سازی از آن‌ها دفاع کرد. در نتیجه تصمیمات، حتی اگر فقط به حراست، اجرا، صیانت یا تفسیر قوانین مربوط باشد نیز اهمیتی همسنگ قوانین دارند. بنابراین نهادها دقیقاً به اندازه افرادی که در دفاع، تفسیر، ابتکار و حمایت وفادارانه از آن‌ها شرکت دارند، سزاوار اعتمادند.

نهادها بحث‌انگیزند؛ زیرا نهادها مبتنی بر قراردادهای نیستند، بلکه برعکس، الگوهای متزلزل همکاری هستند که امکان اختلاف نظر بر سر آن‌ها وجود دارد. ویژگی اصلی همه نهادها این است که در معرض مبارزه‌طلبی نهادهای جایگزین (یعنی نهادهای مساوات‌طلبانه‌تر، کارآمدتر، مشروع‌تر و مواردی از این دست) قرار دارند. نهادها، به شیوه‌هایی به شدت بحث‌انگیز، توزیع ارزش‌ها و منابع را - که آزادی مهم‌ترین آن‌هاست - کنترل می‌کنند یا به کنشگران امکان می‌دهند که با توجه به اهداف و منابع خود، بر حوزه‌های عمل، تسلط بی‌چون و چرایی داشته باشند. در نتیجه، اعتماد به راهکارهای ناشناخته نهادها، فقط با اعتماد به اطاعت داوطلبانه کنشگرانی که قوانین درباره آن‌ها مصداق دارد، انطباق پیدا می‌کند و اعتماد به کنشگرانی که نظارت و اجرای آن قوانین به آن‌ها محول شده است، توجیه‌پذیر است؛ چون خطر نقض و زیر پا گذاشتن این قوانین وجود دارد. لذا اعتماد به افراد که اعتماد به نهادها کاملاً نمی‌تواند جایگزین آن شود نیز بسیار اهمیت دارد.

به تعبیر اوفه، نهادها، مجموعه ویژه‌ای از ارزش‌ها را بر دست‌اندرکاران خود تحمیل می‌کنند (البته نه هر ارزش یا شکل ارزشمند زندگی را) و بدین ترتیب می‌توانند واسطه ایجاد اعتماد باشند. از این منظر، اوفه، از زوج ارزشی



«حقیقت و عدالت» نام می‌برد و با تقسیم این دو، به دو حالت فعال و منفعل، ارزش‌های اعتمادآفرین نهادها را ارائه می‌دهد.

جدول ارزش‌های اعتمادآفرین نهادها

حالت	ارزش	حقیقت	عدالت
منفعل	حقیقت	انصاف	
فعال	وفای به عهد	همبستگی	

در ادامه، به تشریح هریک از ارزش‌های اعتمادآفرین نهادها پرداخته می‌شود:

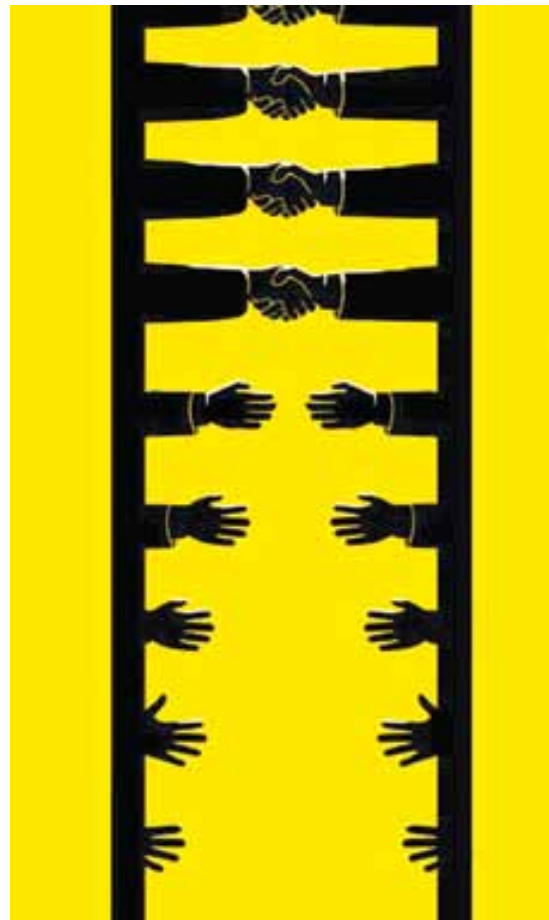
الف) حقیقت‌گویی: نهادها اعتماد را تعمیم می‌دهند؛ چون اعضای خود را به فضیلت حقیقت‌گویی پایبند می‌سازند و نقض این هنجار را (عمدی همچون دروغ‌گویی، غیرعمدی همچون اشتباه کردن) به خوبی تشخیص می‌دهند. تا زمانی که احساس کنیم کنشگران در الگوهای نهادی که به تحمیل حقیقت می‌پردازند، آموزش می‌بینند و محدود می‌شوند، احتمال اعتماد به آن‌ها بیش‌تر است.

دارند نیز به تعمیم اعتماد کمک می‌کنند. برای گسترش اعتماد در میان غریبه‌ها، نظامی که این غریبه‌ها تابع آن هستند باید بی‌طرف و فارغ از تعلقات گروهی باشد؛ دارای ترجیحات و پیش‌داوری‌های درونی نباشد و دسترسی برای همه به یکسان امکان‌پذیر باشد. چنین نظامی باید در برابر تفاوت‌های موجود در میان غریبه‌ها بی‌تفاوت باشد و از نظر حقوقی این تفاوت‌ها را بی‌ارزش بداند.

د) همبستگی: رژیم‌های نهادی که با تفاوت‌های قانونی ارتباط فعالانه‌ای برقرار می‌کنند و نوید جبران آن‌ها را می‌دهند (دست‌کم تفاوت‌هایی را که خارج از حیطه انتخاب آزادانه افراد هستند و ساختار موجود با برخورداری نابرابر از موهبت‌ها و محدودیت‌های گریزناپذیری که به توزیع نابرابر فرصت‌های زندگی می‌انجامد، بر افراد تحمیل کرده است) نیز می‌تواند به افزایش اعتماد بینجامد.

ب) وفای به عهد: وفای به عهد، به ویژه فضیلت محترم شمردن قراردادهای، چیزی نیست مگر حقیقت را به طور جدی گفتن. این حقیقت‌گویی دربارهٔ بدیهیات جهان نیست، بلکه فعالانه فرضیات مربوط به اقدامات آتی ما را اثبات می‌کند و بدین ترتیب آن‌ها را به حقیقت تبدیل می‌کند. بیش‌تر عهدها را می‌توان به کمک نظام قضایی، دارای ضمانت اجرایی کرد؛ ولی برخی از عهدها را نمی‌توان به کمک نظام قضایی، دارای ضمانت اجرایی کرد. لذا اگر دست‌اندرکاران به دلیل فقدان تلاش یا انگیزه ناشی از شرايطی که خارج از توان آن‌هاست، توان اجرای وعده‌های خود یا وادار ساختن کنشگران دیگر به وفای به عهد را ندارند، سطح اعتماد عمومی را کاهش می‌دهد.

ج) انصاف: نهادهایی که عملکرد منصفانه و بی‌طرفانه



در قبال ارباب رجوعان خود دارای فضیلت‌های حقیقت‌گویی، وفای به عهد، عملکرد منصفانه و ایجاد همبستگی به صورت فعالانه باشند، اعتماد مشتریان به گردانندگان نهادها و سازمان‌ها و در نهایت خود نهادها و سازمان‌ها افزایش خواهد یافت. بنابراین، با توجه به رویکرد نظری اتخاذ شده، به منظور افزایش اعتماد نهادی ارباب رجوع نهادها و سازمان‌ها، موارد ذیل پیشنهاد می‌شود:

کارکنان سازمان‌ها نسبت به مشتریان و ارباب رجوع، در گفتار و کردار خود صادق و شفاف باشند. کارکنان همواره نسبت به ارباب رجوع خود متعهد و پاسخگو باشند و از این طریق در آن‌ها احساس امنیت ایجاد کنند.

کارکنان همیشه در ارائه خدمات قانون‌مداری و اصل مساوات را مراعات و به شدت از سوگیری‌های شخصی پرهیز کنند.

کارکنان همواره سعی کنند در صورت مشاهده خلأ قانونی در فرایند خدمات‌دهی به ارباب رجوع، ضمن ابراز حس همدلی و حسن ظن، به جبران نابرابری موجود قانونی در راستای کاهش تبعیض‌ها اقدام کنند.

● منابع

۱. ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۰)؛ توسعه روستایی با تأکید بر انقلاب اسلامی، تهران، نشر نی.
۲. اوفه، کلاوس (۱۳۸۴)؛ سرمایه اجتماعی، چگونه می‌توان به شهروندان اعتماد داشت؟ مترجم: کیان تاجبخش، تهران، انتشارات شیرازه، چاپ اول.
۳. اینگلهارت، رونالد (۱۳۷۳)، تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی، مترجم: مریم وتر، تهران، انتشارات کویر.
۴. شارع‌پور، محمود و همکاران (۱۳۹۰)؛ بررسی رابطه انواع اعتماد با اعتماد اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه مازندران، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اجتماعی ایران، شماره ۱۱، صص ۶۳-۸۲.
۵. کلمن، جیمز (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی، چاپ اول.
۶. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹)، پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن، مترجم: غلامعباس توسلی، تهران، انتشارات جامعه ایرانیان.
۷. گیدنز، آنتونی (۱۳۷۷)، پیامدهای مدرنیت، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، نشر مرکز، چاپ اول.

● بحث و نتیجه‌گیری

امروزه اهمیت سرمایه اجتماعی و خاصه سرمایه اجتماعی بیش از پیش جلوه‌گری می‌کند؛ چراکه سرمایه اجتماعی حامل اعتماد اجتماعی، مشارکت و وجود هنجارهای غیررسمی در مراودات اجتماعی در جامعه قلمداد می‌شود. در این بین، نقش اعتماد اجتماعی که به معنای حسن ظن، ایمان و باور افراد جامعه نسبت به اشخاص (اعتماد افقی) و نهادها (اعتماد عمودی) تلقی می‌شود، با توجه به پیچیدگی‌های دنیای مدرن از جمله سازمانی شدن فعالیت‌ها و خدمات، بیش از پیش نمایان شده است. لذا ضمن تمرکز بر اعتماد نهادی، با استعانت از رویکرد نظری کلاوس اوفه، به تبیین نظری اعتماد نهادی ارباب رجوع مبادرت شده است.

بنابراین از منظر رویکرد نظری اعتماد اجتماعی اوفه، چنانچه کارکنان سازمان‌ها در راستای اهداف و مأموریت خود

خلاصه

در مدل‌های سنتی، نگاه محدودی به منابع انسانی بود و صرفاً منبع انسانی مسئولیت وظایف اصلی جذب و استخدام، آموزش و توسعه و به‌کارگیری و نگهداری کارکنان را برعهده داشت و نقش پُررنگی در مشارکت اهداف و استراتژی سازمان نداشت. امروزه از منابع انسانی انتظار می‌رود که نه تنها از کسب و کار آگاهی داشته باشد، بلکه محیط کسب و کار را رصد کند و با توجه به فناوری‌های جدید، بتواند داده‌ها و اطلاعات معتبر و به‌روزی کسب کند و در توسعه استراتژی و تحقق آن همکاری و مشاوره بدهد. اهمیت نقش فعال منابع انسانی، از جنبه شناخت بسترو کسب و کار، هم در جذب استعدادها و هم شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های مرتبط با این واحد، از جمله حذف برخی از مشاغل و ایجاد مشاغل جدید، توسعه فناوری‌های نوین و بهره‌برداری از فرصت‌ها و تهدیدات مربوطه است.



● مقدمه

۸۵ درصد شرکت‌های دنیا برای این توافق هستند که برای تحقق بخشیدن به اولویت‌ها و نیازهای جدید کسب و کار باید منابع انسانی دچار تحول بنیادین شود. سازمان‌ها از منابع انسانی نه تنها انتظار دارند که وظایف اصلی واحد را به بهترین نحو انجام دهند، بلکه در بازار، بهترین استعدادها را جذب، عملکرد اهدایت و اشتیاق و تعلق شغلی بالایی ایجاد کنند. رویکرد سنتی، ملزم به کارایی و کاهش هزینه‌ها در ارائه خدمات بوده است، اما امروزه این رویکرد در دنیای اقتصاد جهانی در حال رشد، بازارهای در حال رشد و تقاضای جدید برای نیروی کار در قرن ۲۱ چندان مؤثر نیست. تقریباً چهل درصد تفاوت عملکردی بین افراد با عملکرد بالا و پایین، به مهارت‌های رهبری، مهارت‌های مدیریت افراد و عملکرد منابع انسانی بستگی دارد. دیوید اولریش، یکی از تأثیرگذارترین افراد در حوزه منابع انسانی، معتقد است که

منابع انسانی با چالش خلق ارزش برای مشتریان درون و برون سازمانی و برای سازمان به طور کلی روبرو است. رویکرد جدید، به جای تأکید بر عقلایی‌سازی، بر بهینه‌سازی کل کارویژه منابع انسانی تأکید دارد. این رویکرد بر اساس سال‌ها پژوهش و تجارب و مشارکت مشتریان ایجاد شده است. این مدل، منابع انسانی را به کسب و کار پیوند می‌دهد.

● اصول حیاتی و ویژگی‌های اصلی مدل

مدل عملیاتی منابع انسانی با عملکرد بالا، چشم‌انداز جدیدی است که منابع انسانی را به کسب و کار نزدیک می‌کند، محرک نوآوری و پیشرفت تخصصی خواهد بود و منابع انسانی را از وظیفه محدود انجام وظایف خدمات‌دهی، به سمت هدایت استعدادهای راهبردی و نتایج کسب و کاری سوق می‌دهد.

اصول بنیادین و محوری مدل منابع انسانی با عملکرد و اثربخشی بالا عبارتند از:

۱. همه چیز به کسب و کار برمی گردد.

الزامات تجاری و ایده های تجاری مربوط به کسب و کار، نحوه عملیات منابع انسانی را هدایت و جهت دهی کند و نه چیزی دیگر.

۲. چابکی حرف اول را می زند.

هنگامی که منابع انسانی از خود چابکی، انعطاف پذیری و هماهنگی نشان می دهد، عملکرد بالای کسب و کار را در کل سازمان جاری می سازد.

۳. فراتر از سازمان عمل کنید.

صنعت و شبکه های اجتماعی، مشتریان سازمان و بازار خارجی باید با عملیات و نحوه فعالیت منابع انسانی یکپارچه شوند.

جدول ۱. مقایسه مدل منابع انسانی سنتی و مدل با اثربخشی و عملکرد بالا

ویژگی ها	مدل جدید منابع انسانی	مدل سنتی تحویل خدمات منابع انسانی
مدل مستقل، سیلوها و بخش های مستقلی ایجاد می کنند. در چنین شرایطی هماهنگی بیش تر درون واحد منابع انسانی و نیز بین واحد منابع انسانی، کسب و کار و دیگر وظایف یا کارویژه ای مؤثر درون سازمان برقرار می شود.	یکپارچه و هماهنگ شده	مستقل
نقش های واحد منابع انسانی در تعامل و پیوند نزدیک با کسب و کار تعریف شوند و از فناوری های جدید و قوی منابع انسانی برای ارائه ایده مفید و مؤثر درباره کسب و کار بهره جویند (مانند مدیریت ارتباط با مشتری).	مشاور	کلی دان
استعدادهای منابع انسانی برای خلق و ارائه راه حل های خلاقانه همکاری می کند. وظایف دپارتمانی و ایستای منابع انسانی باید به تیم ها فرصت بدهد تا پیرامون اولویت های تجاری سازماندهی شوند و برخی از تیم ها می توانند موقت و دیگران بلندمدت باشند.	پویا	ایستا
مفهوم مراکز کمال و برتری را از نو تعریف کنیم. روش جدید محفل یا اجتماع تخصص ها با توازن از منابع تجاری و متمرکز با تخصص های عمیق است.	محفل یا اجتماع	مرکزیت
خدمات مشترک سنتی صرفاً بر کار اداری و سنتی متمرکز بود. مدل جدید بر خدمات عملیاتی تأکید دارد که ارزش بالاتری خلق کند.	عملیاتی	اداری
پلتفرم های جدید و قدرتمند منابع انسانی، فناوری را از یک بار سنگین به ارتباط خلاقانه تبدیل می کند که تجربه مشتری محوری و یکپارچه ای برای منابع انسانی ایجاد می کند.	خلق تجربه	فناوری

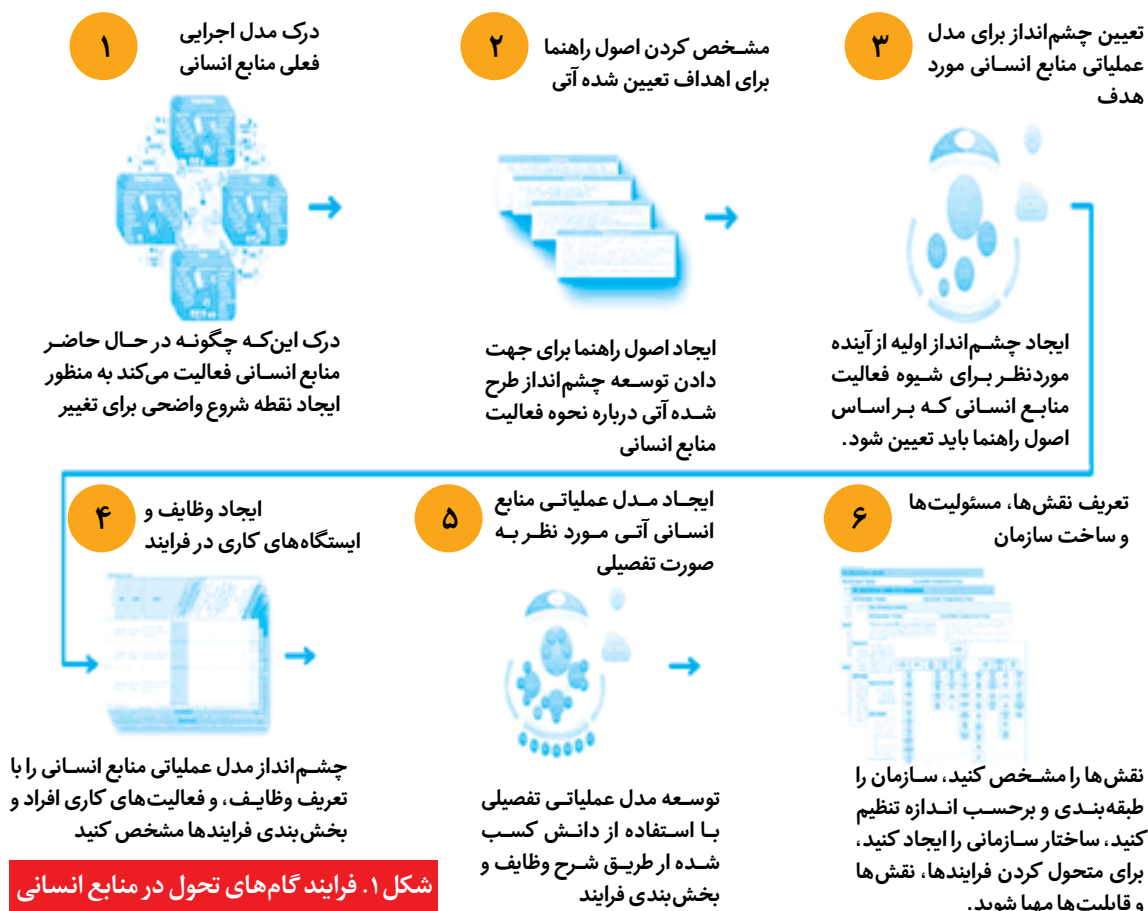
اساسی، نقطه شروعی براساس تجربه عملی عام به دست می‌دهد. منابع انسانی کسب و کار در تعامل نزدیک با کسب و کار است و تعامل اصلیشان با مدیران و رهبران کسب و کار، با تأکید بر مدیریت استعداد و پرورش آن‌هاست. خدمات عملیاتی منابع انسانی، تعاملات اساسی با کارکنان، متقاضیان و کارکنان سابق دارد. محفل‌های تخصصی با منابع انسانی کسب و کار، به‌عنوان مشتریان اصلی همکاری می‌کنند؛ درحالی‌که با مدیران عالی در موارد انتخابی فعالیت می‌کنند و برنامه‌های منابع انسانی و رهبری فرایندها را در مدل عملیاتی محقق می‌سازند و در ارائه خدمات عملیاتی منابع انسانی همکاری می‌کنند. رهبران اجرایی، یعنی ترکیبی از رهبران ارشد کسب و کار و منابع انسانی، تعامل اثربخشی دارند تا فرهنگ، راهبرد سازمان و راهبرد کارکنان را هدایت کنند و با مشتریان بیرونی کسب و کارشان عجین شوند.

مدل جدید بر معماری باز تأکید دارد و بر هماهنگی درون و فراتر از واحد منابع انسانی تأکید دارد. این مدل، ارتباطات منابع انسانی را فراتر از سازمان و با بیرون سازمان، با مشتریان و شبکه‌های خارجی پیوند می‌دهد. در معماری باز تأکید بر تحرک، انعطاف‌پذیری، همکاری دوجانبه و پذیرش نقش‌ها و وظایف متنوع است که نقش مهمی در مدل منابع انسانی جدید بازی می‌کنند.

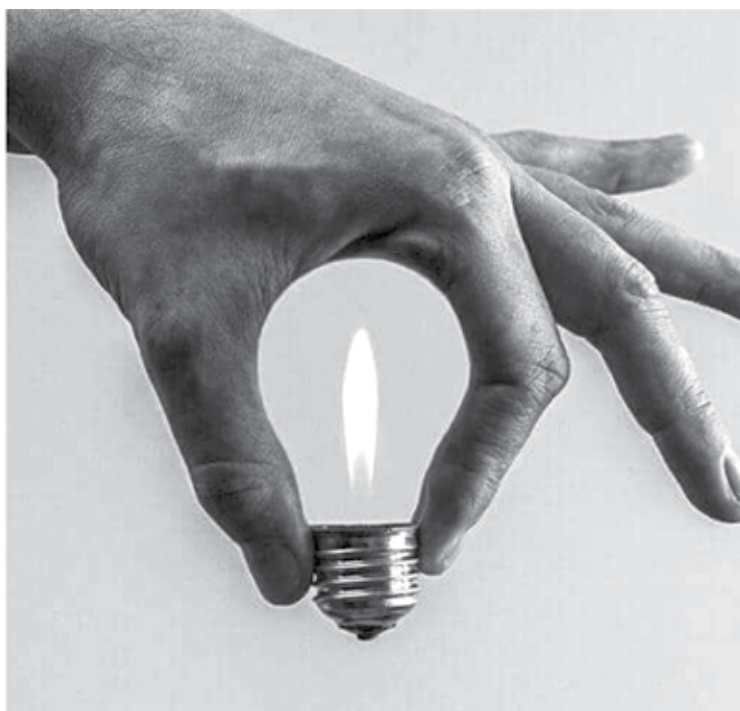
● نقش‌ها و مسئولیت‌ها

ارتباطاتی که باعث می‌شود مدل منابع انسانی با اثربخشی بالا عملی شود. عملیاتی‌سازی این مدل مستلزم ملاحظات فکورانه در شیوه‌هایی است که در آن نقش‌های مدل تعامل برقرار می‌سازد. اگرچه هر سازمانی ممکن است تعاملات را به شیوه متفاوتی طراحی کند، اما تعاملات

گام‌هایی برای حرکت به سمت مدل منابع انسانی با اثربخشی و عملکرد بالا



شکل ۱. فرایند گام‌های تحول در منابع انسانی



● کاربری منابع انسانی با عملکرد بالا

کاربست چنین مدلی در عمل نیازمند شرایط زیر است:
- متخصصان منابع انسانی باید اولویت‌های کسب و کار را در بستر فعالیتشان درک کنند و در طول عمرشان پیوسته بیاموزند که آن‌ها باید به‌روز باشند و آگاهی از مشتریان بیرونی و بازاری داشته باشند که در آن فعالیت می‌کنند.

- شایستگی‌های واحد منابع انسانی نیز باید رشد کنند. انطباق‌پذیری، چابکی و زیرکی تحلیلی در بین شایستگی‌های کلیدی هستند. ارزیابی آمادگی متخصصان منابع انسانی برای نقش‌های جدید و به‌کارگیری برنامه‌های توسعه‌ای تخصصی، به ایجاد این شایستگی‌ها کمک می‌کند. پژوهش‌های ما نیز حاکی از آن است که منابع انسانی باید در زمینه گردآوری اطلاعات هوشمندانه خارجی، پژوهش، تحلیل تأمین‌کننده‌ها و توسعه ابزارها و متدهای جدید نیز سرمایه‌گذاری کند.

- نقش‌ها، مسئولیت‌ها و تعاملات دوجانبه مورد حمایت فناوری، برای موفقیت در زمان فعلی حیاتی‌اند. تیم‌های منابع انسانی باید خودشان خدمت‌دهی را

بیاموزند و فناوری تحلیل منابع انسانی، نحوه کاربرد را به کسب و کارها بیاموزد و کاربرد و عملیاتی کردن آن را تسهیل کند.

- رهبران کسب و کار و منابع انسانی، به نگرش جدیدی نیاز دارند که به تیم منابع انسانی قدرت اعطا کند تا به‌عنوان مشاوران، راهنمایان و عاملان تغییر، نقش ایفا کنند. در حقیقت، منابع انسانی حرفی برای گفتن دارد و رهبران آن به طور مستقیم در عملیات روزمره کسب و کار و راهبردسازی مشارکت دارند.

- حرکت به سمت مدل منابع انسانی جدید، نیازمند تغییر نقش‌ها، بهبود مهارت‌ها و قابلیت‌ها و بازطراحی کارویژه منابع انسانی از بهینه‌سازی خدمات، به سمت در خدمت اهداف کسب و کار بودن است.

منابع:

Deloitte (2014). The High-Impact HR Operating Model available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Human-Capital/gx-hc-high-impact-hr-pov.pdf>.



● الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

این جانب سعید معرفت در تاریخ ۱۳۵۲/۰۹/۰۶ در یکی از شهرستان های خوش آب و هوا و سرسبز استان آذربایجان شرقی، به نام شهرستان مراغه که از نظر وسعت، بزرگترین شهرستان استان به عنوان فرمانداری ویژه است، به دنیا آمدم. از اول سال ۱۳۸۵ به استان سمنان منتقل شدم و در حال حاضر در این استان سکونت دارم. تحصیلاتم را در شهرستان مراغه به اتمام رساندم و در مهر ۱۳۷۳ با تلاشی که داشتم و با تشویق و حمایت های پدر و مادرم، توانستم در دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود، رشته حسابداری قبول شوم. با توجه به علاقه ای که به رشته حسابداری دارم، توانسته ام در هفت ترم، در بهمن ۱۳۷۶ از دانشگاه فارغ التحصیل شوم.

بزرگترین و بهترین اتفاقی که در زندگی ام رخ داد، در سال ۱۳۸۰ بود که با همسرم ازدواج کردم. ایشان اهل شاهرود (شهر بسطام) است و در خانواده ای مذهبی و ولایت مدار بزرگ شده است که از این بابت خداوند متعال را شاکرم و با مدرک لیسانس حوزوی از دانشگاه جامعه الزهراء (ع) قم فارغ التحصیل شده و خواهر شهید والامقام احمد خونجگری و خواهر جانباز پنجاه درصد مصطفی معتمد است. حاصل ازدواجمان دو پسر است که پسر بزرگم به نام مهدی یار در سال ۱۳۸۶ و پسر دومم به نام طاها در سال ۱۳۹۳ متولد شدند.

عکس شماره ۲

● ب) زندگینامه شغلی

بنده از سال ۱۳۶۵ الی ۱۳۷۳ در شهرستان مراغه درس می خواندم و در تعطیلات تابستانی، در قسمت های مختلف بنیاد جانبازان شهرستان مراغه مشغول به کار بودم. در مهر ۱۳۷۳ در دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود در رشته حسابداری پذیرفته شدم و در مورخه ۷۳/۱۲/۰۶

الی ۷۶/۱۲/۲۵ که از دانشگاه فارغ التحصیل شدم، در حین تحصیلات دانشگاهی، با توجه به سابقه بنده در بنیاد جانبازان، در شرکت کشاورزی و باغداری بنیاد جانبازان شاهرود به عنوان حسابدار و مسئول انبار و کامپیوتر مشغول به کار شدم. بعد از اتمام درس، به خدمت مقدس سربازی اعزام شدم و در نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، در مجتمع تالارهای پذیرایی نیروی هوایی خدمت کردم و بعد از ظهرها به صورت پاره وقت، به عنوان حسابدار در شرکت ساختمانی گسترش و صنایع نوسازی ایران (کارگاه مترو) از سال ۷۷ تا آذر ۷۸ مشغول بودم و بعد با شرکت میهن ساز در کارگاه پارکینگ نمایشگاه های بین المللی از سال ۷۸ تا شهریور ۷۹ به عنوان رئیس حسابداری فعالیت کردم و بعد از اتمام خدمت سربازی در مورخه ۱۳۸۰/۰۵/۱۳ با توجه به سابقه همکاری در بنیاد جانبازان استان آذربایجان شرقی، به



از مهم‌ترین دغدغه‌های فکری ام است و دیگر این‌که، بتوانم برای فرزندانم امکانات رفاهی فراهم کنم که هم تحصیلاتشان را ادامه بدهند و هم زندگی خوبی داشته باشند.

● (د) حرف‌های خودمانی به همکاران

از همکاران خواهش می‌کنم به خاطر پست و مقام، به همکار خودشان ضربه نزنند؛ چون این پست و مقام ماندگار نیست. اگر این میزها وفادار بودند، پیش همان نجاری که ساخته شده بود، می‌ماندند. مثل آقایانی که باعث شدند بنده هزار کیلومتر از خانواده‌ام دور بشوم و در حین رفت و آمد ماشینم را چپ کنم و مشکلات خانوادگی و غیره برای من به وجود آوردند.

● (ر) سخن آخر

وقتی قدمی برای حل مشکلات جامعه هدف برمی‌دارم، خیلی لذت می‌برم. از مدیرعامل محترم و همه عزیزانی که برای پیشرفت صندوق و رفاهیات کارکنان، شبانه‌روز زحمت می‌کشند تا این‌که یک همکار پیش خانواده‌اش شرمند نشود و در کمال آرامش زندگی کند، به نوبه خودم تشکر و قدردانی می‌کنم.

عنوان رئیس صندوق وام ایثار بنیاد جانبازان استخدام شدم تا مورخه ۸۴/۱۲/۲۹ که با ادغام سه نهاد بنیاد جانبازان و بنیاد شهید و امور ایثارگران، بنده از ۸۵/۰۱/۰۱ به استان سمنان منتقل شدم و در حال حاضر در صندوق شاهد استان سمنان، به عنوان کارشناس مالی مشغول به خدمت‌رسانی به جامعه هدف هستم.

زمانی که بنده در حین تحصیل دانشگاه، در شرکت کشاورزی و باغداری بنیاد جانبازان شاهرود مشغول به کار بودم، هر ساله از سازمان حسابرسی کشور جهت حسابرسی اسناد مالی شرکت تشریف می‌آوردند و من هم به آن‌ها کمک می‌کردم و تجارب ارزنده‌ای برای من بود که هم در موقع تحصیل به دردم می‌خورد و هم این‌که الآن در خدمت صندوق شاهد هستم.

مدیرعامل محترم و همه عزیزانی که در جهت بانک شدن این مؤسسه تلاش می‌کنند، امیدوارم زودتر به نتیجه برسند و با انگیزه بیش‌تر کارکنان و ارتقای جایگاه تک‌تکشان رقم بخورد. ان شاء الله هر چه زودتر صندوق به بانک قرض الحسنه اسلامی تبدیل شود.

● (ج) برنامه‌های آتی و حرف‌های ناگفتنی

برنامه آتی من، ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر که یکی



● الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

محمد حسین عباسی متولد ۸ دی ۱۳۵۱ از دزفول و دانشجوی فوق لیسانس مدیریت و در حال حاضر در صندوق شاهد اهواز مشغول به خدمت است. در ادامه گفتگو، با ایشان بیش تر آشنا می شویم.

بنده در روستای حاجی آباد از توابع شهرستان دزفول شهر شهادت و ایثار، در خانواده ای مذهبی به دنیا آمدم. فرزند ارشد خانواده هفت نفری هستیم و دو برادر و سه خواهر دارم. در تاریخ ۱۳۷۸/۱/۹ با همسر، الهام عباسی (که دختر دایی ام است) ازدواج کردم. نتیجه این ازدواج، دو فرزند دختر، به نام های سارا و ساناز است. دخترم سارا نوزده ساله و در حال حاضر در دانشگاه تهران مرکز، دانشجوی رشته آموزش زبان انگلیسی است و دختر کوچکم ساناز، دانش آموز ممتاز و نمونه در مدرسه نمونه دولتی پاینده اهواز است که با معدل بیست، دوره متوسطه اول را پشت سر گذاشت و تمام سعی و تلاش او، موفقیت در رشته پزشکی است که مطمئنم با پشتکار و علاقه ای که دارد، ان شاء الله موفق خواهد شد. همسر من نیز خانه دار و یار وفادار من و عشق من در زندگی ام است که در تمام مشکلات زندگی همراه من بوده و بسیار صبور و با اخلاق و مهربان است.

در تاریخ بهمن ۱۳۷۴ وارد دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد شدم و موفق شدم در سال ۱۳۷۹ در رشته حسابداری فارغ التحصیل شوم. بعد از دو سال تلاش در کار آزاد و فعالیت در قسمت مالی و حسابداری کارخانه شیر پگاه خوزستان، بالأخره در پایان سال ۱۳۸۱ به استخدام صندوق شاهد درآمد و تاکنون صادقانه و خالصانه به خانواده های معظم شاهد و ایثارگر خدمت کرده ام. در ضمن در سال ۱۳۹۸ در رشته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش طراحی سازمانی دولتی دانشگاه شهرستان شوشتر قبول شدم و در حال حاضر فقط دفاع از پایان نامه ام

باقی مانده است که ان شاء الله در آینده نزدیک، این موفقیت نیز حاصل خواهد شد.

در خصوص نسبت ایثارگری باید عرض کنم که من برادرزاده شهید هستم و عموی بنده در عملیات فتح المبین در تاریخ ۶۱/۱/۲ به درجه رفیع شهادت نایل شد. عموی من بسیار مهربان و باگذشت و ایثار و خدادوست بود و همیشه به مردم احترام می گذاشت.

● ب) زندگینامه شغلی

بنده به مدت یک سال حسابدار کارخانه شیر پگاه خوزستان بودم. بعد از آن در صندوق شاهد، پست هایی از قبیل: کارشناس قرض الحسنه، کارشناس مالی و در حال حاضر کارشناس اداری و پشتیبانی هستم. همچنین تجربه حسابداری و حسابرسی در شرکت های خصوصی داشتم و طی مدت زمانی (هجده سال) که در صندوق قرض الحسنه شاهد فعالیت مستمر داشتم، تجارب بسیاری در زمینه های مختلف کاری به دست آوردم.



● (ج) موانع و مشکلات شغلی

یکی از موانع و مشکلات مهم سازمان، عدم وجود ارتقای شغلی و سیستمی که بتواند ارزش‌های یک کارمند را در زمینه‌های مختلف شغلی نشان دهد و نظارت دقیقی بر کار پرسنل در استان‌ها وجود ندارد. منظورم این است که آیا در این مدت خدمت در سازمان، کسی توجهی دارد که مثلاً فلان کارمند چه میزان پیشرفت کرده یا خیر؟ این امر باعث تضعیف روحیه و انگیزه می‌شود. ای کاش مدیران محترم به فکر همه پرسنل باشند و این را بدانند که ما هم دوست داریم پیشرفت خودمان را ببینیم و تجربه کنیم.

عباسی از انتظاراتش می‌گوید:

با توجه به این‌که فرزندان ما به سن بلوغ رسیده‌اند و هزینه‌های زندگی بسیار بالاست، از مدیرعامل محترم صندوق، جناب آقای دکتر کریمی، خواهش می‌کنم که کمک کنند و به خانواده‌های پرسنل نیز توجه بیشتری داشته باشند. برای مثال، به همسران پرسنل صندوق شاهد، وام تعلق بگیرد و از منابع و وجوه اداره شده نزد بانک‌ها، خانواده پرسنل نیز جهت دریافت وام معرفی شوند.

● (ج) برنامه‌های آتی و حرف‌های ناگفتنی

هنگامی که اهدافمان را تعیین می‌کنیم، بهتر است مراحل و جدول زمانی اقداماتی را که می‌خواهیم انجام دهیم، مشخص کنیم. اگر ما بتوانیم براساس برنامه‌ریزی انجام شده پیش برویم، بی‌شک خواهیم توانست رسیدن

به هدف‌هایمان را تجربه کنیم و به موفقیت در زندگی دست یابیم. من با این روش زندگی کرده‌ام و تقریباً به آن چیزهایی که می‌خواستم، رسیده‌ام و به یاری خداوند بزرگ، باز هم تلاش می‌کنم تا به چیزی که لیاقت دارم، برسم.

مهم‌ترین هدفم در زندگی، فراهم کردن امکانات رفاهی برای همسر و فرزندانم است و بعد از آن، اگر خدا بخواهد، ادامه تحصیل در مقطع دکتراست.

اوقات فراغتم را معمولاً با ورزش کردن سپری می‌کنم و بعضی اوقات هم به دیدن پدر و مادرم و دیگر اقوام در شهرستان می‌روم. البته در حال حاضر با این وضعیت پیش آمده (ویروس کرونا) خیلی کم از منزل بیرون می‌روم و معمولاً در کنار خانواده هستم.

بزرگ‌ترین کاری که انجام داده‌ام و به آن افتخار می‌کنم، خدمت صادقانه‌ای است که در این مدت هجده سال در صندوق شاهد برای خانواده‌های معظم شاهد و ایثارگر انجام داده‌ام و باعث سربلندی خودم و خانواده‌ام است و پدر و مادرم از این بابت بسیار خوشحال و خرسند هستند.

● (د) حرف‌های خودمانی به همکاران

در ابتدا تشکر می‌کنم از جناب آقای دکتر کریمی، توفیق روزافزون و سلامتی در تمامی مراحل زندگیشان را خواستارم. برای همه همکاران عزیز و خانواده‌های گرامیشان، آرزوی سربلندی و تندرستی دارم و امیدوارم همیشه موفق و پیروز باشید.

محمد حسین ناصری (رئیس منطقه همدان)

در خصوص موانع شغلی باید بگوییم که در هر شغلی، یکسری موانع و مشکلات همیشه وجود داشته و دارد که با همکاری و همدلی پرسنل صندوق شاهد مرتفع شده است و هر چقدر از عمر صندوق می‌گذرد، به رشد و شکوفایی صندوق شاهد، چه از نظر سخت‌افزاری و نرم‌افزاری و چه از نظر وضعیت معیشتی پرسنل، به‌ترو پیشرفته‌تر خواهد شد.

اوقات فراغت من بیش‌تر در کنار همسر و فرزندم سپری می‌شود و در صورت اوقات مازاد، بیش‌تر به مسافرت با دوستان و اقوام خود می‌روم. به ورزش والیبال و فوتبال، چه به عنوان تماشاگر و چه بازی در آن، علاقه‌مند هستم.



● الف) زندگینامه فردی و خانوادگی

محمد حسین ناصری در تاریخ ۴۹/۰۶/۲۰ در استان همدان متولد شد. او تحصیلات خود را در مقطع لیسانس در رشته حسابداری از دانشگاه آزاد همدان ادامه داد و اکنون رئیس منطقه همدان است. در ادامه گفتگو با ایشان بیش‌تر آشنا می‌شویم.

من اولین فرزند خانواده هستم و دو برادر دارم. پدرم شغل نظامی دارد و مادرم خانه‌دار است. در سال ۸۲ ازدواج کردم و حاصل ازدواجمان، یک فرزند دختر یازده‌ساله به نام وانیا است.

● ب) زندگینامه شغلی

بنده در مجموعه‌های مختلفی، از جمله نیروگاه هزار مگاواتی شهید رجایی، شرکت سوپا و شرکت‌های حسابرسی فعالیت داشتم و تاریخ ورود به صندوق شاهد در سال ۱۳۸۱ به سمت کارشناس مالی بود و در سال ۱۳۹۱ طی حکمی به سمت معاون اجرایی (رئیس منطقه) استان همدان منصوب شدم. در طی این سال‌ها، همکاری با دو مدیرکل استانی را داشته‌ام و همکاری با این بزرگواران، اندوخته و تجربیات بسیار ارزشمندی در حیطة کاری برای این جانب بوده است.

● ج) برنامه‌های آتی و حرف‌های ناگفتنی

در پاسخ به این سؤال که تا امروز به اهداف مدنظران در زندگی رسیده‌اید، باید بگوییم که زندگی پر از انگیزه‌ها و اهداف عالی است و رسیدن به همه آن‌ها تقریباً دور از دسترس است. لذا با لطف خداوند منان، با تلاش مستمر، با برنامه‌ریزی و پشتکار، حمایت خانواده و همچنین همکاران عزیز در محیط شغلی، به حداقل اهداف پیش‌بینی‌شده تا امروز دست یافتم و امیدوارم با تلاش مضاعف برای اهداف برنامه‌ریزی‌شده، به اهداف برنامه‌های آتی شخصی و شغلی دست یابم.



◀ تهیه و تنظیم: سمیه قاسمی پور

دانیال گنج خانلو، اولین فرزند خانواده گنج خانلو است که در ۲۸ خرداد ۱۳۹۱ متولد شده است و به همراه خانواده، ساکن زنجان هستند. استعداد و علاقه مندی دانیال به ورزش شنا، در پنج سالگی نمایان شده و به توصیه دوستان و مربیان حرفه‌ای این رشته، در همان سال تحت تعلیم مربیان تراز اول استان، انواع شنا را فرا گرفته است. کیفیت، پشتکار و علاقه مندی دانیال به ورزش شنا، به حدی بود که همیشه در گروه‌های سنی بالاتر از سن خودش به تمرین می‌پرداخت و در تمامی رکوردگیری‌ها، از همسالان خود بالاتر بود. با توجه به شرایط سنی، در جشنواره‌های شنا شرکت کرده و در رده سنی خود، بهترین رکوردها را ثبت کرده است؛ به طوری که مربیان اذعان داشته‌اند که یکی از استعدادهای استان در این رشته خواهد بود.

دانیال علاوه بر ورزش، در اخلاق و مهربانی هم نمونه است. مهربانی و محبت او زبانزد خانواده و اقوام است. تمامی وظایف خود را به درستی انجام می‌دهد و دوست و برادری مهربان برای خواهر کوچک‌ترش است. بهره‌مندی از هوش و استعداد درسی او، رضایت و تحسین معلمان در سال اول و دوم ابتدایی را در پی داشته است و همه نمرات کارنامه‌اش خیلی خوب هستند.

دانیال اکنون به علت شیوع بیماری کرونا، فعالیت ورزشی انجام نمی‌دهد، ولی امیدوار است هر چه زودتر به ورزش محبوبش بازگردد.

«پسر عزیزم، بی‌شک موفقیت‌های بسیار بیش‌تری منتظر توست. هرگز در این نقطه متوقف نشو، چون قرار است تو ناممکن‌ها را ممکن کنی.

پسر قشنگم، فراموش نکن در هر مسیری که باشی، حمایت همه جانبه، عشق و محبت خانواده از آن توست. ما آرزو می‌کنیم همیشه همین‌طور شاد و موفق باشی.»



سبک زندگی سالم

گردآوری و ترجمه: عبدالعلی احمدزهی



و پیامدهای منفی تصمیمات شخصیشان را به محیط و اجتماع نسبت می‌دهند.

● سبک زندگی

سبک زندگی، سبکی برای زیستن یا شیوه زندگی است که افراد، گروه‌ها و ملت‌ها پیاده می‌کنند و اغلب متأثر از بستر جغرافیایی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و مذهبی خاص است. در واقع، سبک زندگی به خصیصه‌ها و ویژگی‌های ساکنان یک ناحیه در زمان و مکان خاص اطلاق می‌شود (فرهود، ۲۰۱۵). مطالعه سبک زندگی از نگاه علوم فرهنگی و اجتماعی، اهمیت چندانی برای ما ندارد، زیرا از این منظر هیچ سبکی بر دیگری برتری ندارد و بیش‌تر جنبه توصیفی دارد. آنچه در این باره بسیار مهم است، ارتباط سبک زندگی و سلامت افراد است که نقش پیشگیری از بیماری‌ها را دارد. علم پزشکی نقش مهمی در تغییر رفتار افراد و شیوه زندگی‌شان ایفا کرده و خواهد کرد.

سبک زندگی در واقع مجموعه‌ای از تصمیمات شخصی فرد است که چگونه زندگی کند. اگرچه بسیاری این الگو را به ارزش‌ها، سلیقه‌ها و بستر اجتماعی نسبت می‌دهند، اما در حقیقت شیوه زندگی‌ای است که افراد به طور شخصی در پیش می‌گیرند. هیچ‌کس نمی‌تواند مسئولیت زندگی شخصی خود را متوجه محیط، اجتماع یا دیگر شرایط بداند. کسی که ادعا می‌کند چون در شهری آلوده زندگی می‌کند، در نتیجه باید سیگار بکشد، در واقع یک تصمیم شخصی برای زندگی خود گرفته است. اهمیت سبک زندگی از آن روست که ارتباط نزدیکی با سلامت افراد دارد. افراد به راحتی می‌توانند در تمام ابعاد زندگی خود برنامه‌ریزی کنند و الگوهای زندگی‌شان را اصلاح کنند، بدون آن‌که علت رفتارهای غلط خود و بی‌مسئولیتیشان را متوجه عوامل محیطی، ساختاری، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و بستری بدانند. چنین افرادی با داشتن باورهای «یکی به نعل زدن و یکی به میخ»، همواره فضای جامعه را مغشوش جلوه می‌دهند



خوردن زیاد سبزیجات، ماهی دریایی، غلات و... است؛ درحالی‌که مواردی مثل گوشت طیور و تخم مرغ و لبنیاتی مثل ماست و پنیر را در حد متوسط بخورید و گوشت قرمز را در حد کم یا به ندرت بخورید. در این رژیم، از خوردن غذاهای صنعتی ترکیب شده با قند، قندهای افزوده شده، غذاهای فرآوری شده و روغن‌های تصفیه شده و خوراکی‌های بدون سبوس اجتناب می‌شود.

● **ورزش:** برای درمان مشکلات سلامتی عمومی، ورزش را در سبک زندگی‌تان دخیل کنید. ورزش مستمر به همراه رژیم غذایی سالم، باعث افزایش سلامتی می‌شود. برخی مطالعات، بر ارتباط سبک زندگی فعال بودن با شادی تأکید دارد.

● **الگوی خوابیدن:** یکی از پایه‌های سبک زندگی سالم، خوابیدن است. شیوه خواب را نمی‌توان از زندگی جدا کرد. اختلالات ناشی از خواب، پیامدهای متعدد سلامتی، اقتصادی، روانی و اجتماعی به همراه دارد. سبک زندگی ممکن است بر خوابیدن تأثیر بگذارد و الگوی خوابیدن تأثیر واضحی بر سلامت فیزیکی و جسمی دارد. ارتباط بین سبک خوابیدن و شاخص امید به زندگی، در پژوهش‌ها به صورت U شکل است؛ بدین معنی که بیش

بی‌شک شما ممکن است نتوانید الگوی ژنی وراثتی یا محیط پیرامونتان را تغییر دهید، اما با انتخاب‌های عاقلانه و آگاهانه در زمینه رژیم غذایی، فعالیت‌هایتان، الگوی خوابیدن، مصرف دخانیات و مشروبات و قلیان یا سیگار کشیدن و دیگر رفتارهای اعتیادآور، می‌توانید ریسک‌های سلامتی را کاهش دهید و به سال‌های عمرتان بیفزایید.

در دهه‌های اخیر، سبک زندگی به عنوان عامل مهم سالم‌زیستی، توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. بر طبق نظر سازمان بهداشت جهانی، شصت درصد عوامل مرتبط با سلامت فردی و کیفیت زندگی، با سبک زندگی ارتباط دارد. میلیون‌ها نفر در دنیا از سبک زندگی ناسالم پیروی می‌کنند و این امر سبب بیماری، ناتوانی و حتی مرگ می‌شود. مسائلی از قبیل بیماری‌های متابولیسمی، مشکلات استخوانی و مفصلی، بیماری‌های قلبی و عروقی، فشارخون بالا، اضافه وزن، خشونت و... می‌تواند نتیجه سبک زندگی ناسالم باشد.

عواملی از قبیل سوء تغذیه، رژیم غذایی نامناسب، سیگار کشیدن، مصرف مشروبات الکلی، استفاده بی‌رویه از داروها، استرس و... بر سبک زندگی ناسالم تأثیرگذار است. به طور کلی، متغیرهای سبک زندگی تأثیرگذار بر سلامت را می‌توان به شرح زیر طبقه‌بندی کرد:

● **شاخص رژیم غذایی و توده بدن (BMI):** رژیم غذایی، بزرگ‌ترین عامل تعیین‌کننده در سبک زندگی است و ارتباط مثبت و مستقیمی با سلامتی افراد دارد. رژیم غذایی ضعیف و عواقب آن، از قبیل چربی، مسئله سلامتی رایج در جوامع شهری است. سبک‌های زندگی ناسالم را می‌توان بر اساس شاخص BMI اندازه‌گیری کرد. سبک‌های زندگی شهری منجر به مسائل تغذیه‌ای از قبیل استفاده از غذای فست‌فود و غذاهای با کیفیت پایین، افزایش مشکلات قلبی و عروقی می‌شود. مایکل پولان، پیشوای علم تغذیه سالم برای زندگی، توصیه خود را در این زمینه این‌گونه خلاصه می‌کند: «غذا بخورید؛ نه خیلی زیاد، بیش‌تر گیاهی.» اگر نمی‌دانید از کجا باید شروع کنید، رژیم غذایی مدیترانه‌ای سرشار از بسیاری از سالم‌ترین غذاهاست. در رژیم مدیترانه‌ای، تأکید بر



از حد و کم‌تر از حد خوابیدن، ریسک مرگ و میر را افزایش می‌دهد. یکی از مطالعات مروری در سال ۲۰۱۷ در ژورنال انجمن قلب آمریکا، نشان داد که مدت زمان ایده‌آل (که در آن کم‌ترین ریسک مرگ و میر زود هنگام روی می‌دهد)، هفت ساعت در طول هر شب است.

● **رفتارهای جنسی:** روابط جنسی نرمال، برای داشتن زندگی سالم ضروری است. ناهنجاری در روابط جنسی، مسئله‌ای در همه جوامع است و تأثیر بسزایی بر سلامت جسمی و فیزیکی دارد. این ناهنجاری‌ها می‌تواند منجر به مسائل خانوادگی مختلفی یا بیماری‌های جنسی مانند ایدز شود.

مثال، استفاده از کامپیوتر و دیگر تجهیزات الکترونیکی مشابه تا پاسی از شب می‌تواند بر الگوی خوابیدن تأثیر بگذارد و الگوی آن را برهم بزند. اعتیاد به موبایل، با علائم افسردگی در ارتباط است.

● **تفریحات و سرگرمی:** زمان گذراندن اوقات، عاملی فرعی از سبک زندگی است. نادیده گرفتن تفریحات می‌تواند پیامدهای منفی به همراه داشته باشد. با برنامه‌ریزی ناپسامان و تفریحات ناسالم، مردم سلامتشان را به خطر می‌اندازند.

● **مطالعه:** مطالعه، ورزش روح و روان است. قراردادن مطالعه به عنوان عاملی در سبک زندگی می‌تواند منجر به سلامت جسمی و فیزیکی شود. برای مثال، شیوع بیماری فراموشی از جمله آلزایمر در افراد فرهیخته کم‌تر است. مطالعه می‌تواند فرایند فراموشی را آهسته و کند کند.

منابع

● Farhud, D. D. (2015). Impact of lifestyle on health. Iranian Journal of Public Health, 44(11), 1442.

● Peterson, K. (2020). 6 Positive Lifestyle Factors That Promote Good Health How to Live Long and Well. Available at: <https://www.verywellhealth.com/lifestyle-factors-health-longevity-prevent-death-1132391>.

● **مصرف بی‌رویه مواد اعتیادآور:** اعتیاد، سبک زندگی ناسالم است. سیگار کشیدن و استفاده از دیگر مواد، مسائل مختلفی را به بار می‌آورد؛ از جمله این موارد می‌توان بیماری‌های قلبی و عروقی، ذات‌الریه، سرطان و صدمات مغزی را نام برد. بر طبق یافته‌های علمی در ایران، ۴۳ درصد زنان و ۶۴ درصد مردان، استفاده از قلیان و مواردی از این دست را تجربه کرده‌اند. یکی از مطالعات طولی نشان داد که سی درصد افراد بین هجده تا ۶۵ ساله، به صورت دائم سیگار مصرف می‌کنند.

● **مصرف بی‌رویه داروها:** استفاده از داروها در ایران بسیار متداول است و این نوعی سبک زندگی غیرسالم تلقی می‌شود. رفتارهای ناسالم در مصرف داروها شامل موارد زیر است: خوددرمانی، مصرف داروهای مشترک، مصرف داروهای بدون تجویز پزشک، تجویز بیش از حد داروها، تجویز زیاد از یک نوع دارو، داروهای غیرضروری، دست خط ناخوانا در تجویز دارو، بی‌توجهی به اثرات متناقض داروها، بی‌توجهی به اثرات جانبی و مضر داروها و عدم تشریح اثرات داروها.

● **کاربرد فناوری‌های نو:** فناوری‌های پیشرفته، زندگی بشری را تسهیل کرده است. استفاده سوء از فناوری می‌تواند منجر به پیامدهای ناگواری شود. برای

عزت نفس: تعاریف، ابعاد و خودارزیابی

رضا شایبهارى



مقدمه:

عزت نفس^۱ از جمله مفاهیمی است که در چند دهه اخیر مورد توجه بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران قرار گرفته است، اما از نظر قدمت تاریخی، این موضوع در مباحثی که علما و فلاسفه تعلیم و تربیت در گذشته داشته‌اند نیز به چشم می‌خورد. در طول هزاران سال گذشته، گزارش‌های تاریخی، نظریات فلاسفه و شاعران، داستان‌ها و افسانه‌ها، گواه بر این مطلب است که انسان این نیاز را دارد که خودش را خوب بداند و تمام کارکردهایش را اخلاقی و منطقی جلوه دهد. در طول یکصد سال گذشته نیز بسیاری از روان‌شناسان مانند آدلر^۲ ۱۹۳۰، آلپورت^۳ ۱۹۳۷، راجرز^۴ ۱۹۵۹، سالیوان^۵ ۱۹۵۳، هورنی^۶

۱۹۳۷، جیمز^۷ ۱۸۹۰، مزلو^۸ ۱۹۷۰، مورفی^۹ ۱۹۴۷، رانک^{۱۰} ۱۹۵۹ این نظریه را پذیرفته‌اند که انسان به عزت نفس نیاز دارد. از این میان «کارن هورنی» روشی را که به واسطه آن افراد تلاش می‌کنند خودپنداره مطلوبی از خویش به دست آورند و از آن دفاع کنند، مورد بحث قرار داده است.

■ عزت نفس: تعاریف و ابعاد

عزت نفس عبارت از ارزشی است که اطلاعات درون خودپنداره، برای فرد دارد و از اعتقادات فرد در مورد تمام صفات و ویژگی‌هایی که در او هست، ناشی می‌شود. می‌توان نحوه شکل‌گیری عزت نفس را از طریق تفکر در مورد «خود ادراک شده»^{۱۱} و «خود ایده‌ال»^{۱۲} مورد آزمایش

7. James
8. Maslow
9. Murphy
10. Rank
11. Self-Perceivers
12. Self-Ideal

1. Self- Esteem
2. Adler
3. Allport
4. Rogers
5. Sullivan
6. Horney

قرار داد. خود ادراک شده، همان خودپنداره است؛ یعنی دیدگاهی عینی دربارهٔ مهارت‌ها، صفات و ویژگی‌هایی که در یک فرد وجود دارد یا فرد فاقد آن‌هاست. خود ایده‌آل، عبارت از تصویری است که هر فرد دوست دارد از خود داشته باشد - که لزوماً پنداری پوچ و بی معنا نیست، بلکه تمایلی صادقانه برای داشتن نگرش‌ها و اسناد خاصی است. زمانی که خود ادراک شده و خود ایده‌آل با هم همتراز باشند، فرد از عزت نفس بالایی برخوردار خواهد بود. «وجود شکاف و فاصله بین خود ادراک شده و خود ایده‌آل، عاملی است که مشکلات مربوط به عزت نفس را به وجود می‌آورد.»

کوپراسمیت^۱ عزت نفس را ارزشیابی فردی میداند که معمولاً با توجه به خویشستن حفظ می‌شود. به نظر کوپراسمیت (۱۹۷۶)، منابع عزت نفس شامل موارد ذیل است:

۱. **قدرت:** وقتی شخص احساس قدرت کند، می‌تواند روی دیگران اثر بگذارد و کارهایش را خوب انجام دهد و «عزت نفس» او بالا می‌رود.

۲. **مهم بودن:** وقتی شخص متوجه شود که اهمیت دارد و در زندگی دیگران مهم است، عزت نفس او بالا می‌رود.

۳. پایبندی به آداب و قوانین اجتماعی و اخلاقی.

۴. موفقیت و تجارب موفقیت‌هایمان در زندگی.

کوپراسمیت بر این باور است که عزت نفس افراد تحت تأثیر چهار عامل، تغییر می‌پذیرد؛ این چهار عامل عبارتند از: ۱. احساس ارزشمندی فرد که از توجه و پاداش دادن افراد به وجود می‌آید.

۲. تجربه‌های موفقیت‌آمیز هر فرد و استنباط هر فرد از موقعیت خود.

۳. تعریفی که هر فرد از مفهوم شکست و موفقیت می‌کند.

۴. واکنش فرد هنگامی که با برخوردهای منفی و انتقاد ارزیابی می‌شود.

کوپراسمیت، عزت نفس را شامل جنبه‌های اجتماعی (به ارزیابی و قضاوت فرد نسبت به ارزشمندی اجتماعی

خود، خاصه در تعاملات اجتماعی مربوط می‌شود)، شغلی - تحصیلی (به ارزیابی و قضاوت فرد نسبت به ارزشمندی شغلی یا تحصیلی خود مربوط می‌شود)، خانوادگی (ارزیابی و قضاوت فرد به عنوان عضو ارزشمندی از خانواده اطلاق می‌شود) و کلی (به ارزیابی و قضاوت فرد نسبت به تمام ارزشهای خود اطلاق می‌شود) در نظر می‌گیرد.

عزت نفس کلی، دیگر جنبه‌های عزت نفس را در خود دارد و در واقع به آن‌ها نوعی وحدت و یکپارچگی میبخشد. فردی که عزت نفس کلی مثبتی دارد، از تمام جهات اجتماعی، خانوادگی و شغلی - تحصیلی، خود را مطلوب و خوب می‌داند. او نگرش مثبتش را از واکنش مثبت اعضای خانواده، همسالان، معلمان و توانایی‌های خود کسب کرده است. چنین فردی بهتری می‌تواند با مشکلاتش مقابله کند.

■ خودارزیابی

پرسشنامه استاندارد عزت نفس کوپراسمیت (۱۹۶۷) برای سنجش عزت نفس طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه ۵۸ سؤالی، از چهار خرده‌مقیاس عزت نفس خانوادگی، عزت نفس شغلی - تحصیلی، عزت نفس اجتماعی و عزت نفس عمومی تشکیل شده است و براساس گزینه‌های دوشقی بله و خیر مورد سنجش قرار می‌گیرد.

شیوه نمره‌گذاری این آزمون، به صورت صفر و یک است. به این صورت که سؤالات ۲، ۴، ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۲، ۳۶، ۴۵ و ۵۷ پاسخ بله یک و پاسخ خیر صفر می‌گیرد و بقیه سؤالات به صورت معکوس یعنی پاسخ بله صفر و پاسخ خیر یک می‌گیرد. بدیهی است که حداقل نمره‌ای که یک فرد ممکن است بگیرد، صفر و حداکثر پنجاه خواهد بود. تفسیر یافته‌های حاصل از آزمون، به این صورت است که امتیاز ۲۶ و پایین‌تر دال بر عزت نفس ضعیف، امتیاز ۲۷ تا ۴۳ دال بر عزت نفس متوسط، امتیاز ۴۴ و بالاتر دال بر عزت نفس قوی است. هشت سؤال آن یعنی سؤالات ۶، ۱۳، ۲۷، ۳۰، ۳۴، ۴۱، ۴۸، ۵۵ دروغ‌سنج است و لذا چنانچه پاسخ‌دهنده از هشت ماده دروغ‌سنج بیش از چهار نمره بیاورد، بدان معناست که اعتبار آزمون پایین است و آزمودنی سعی کرده است خود را بهتر از آن چیزی که هست، جلوه دهد.

1. Coppersmith

پرسشنامه خودارزیابی عزت نفس کوپراسمیت

ردیف	لطفاً نظرات خود را پیرامون عبارات زیر مطرح کنید:	بله	خیر
۱	بیش تر اوقات در خواب و خیال به سر می برم.	۰	۱
۲	از خود خیلی مطمئن هستم.	۱	۰
۳	اغلب آرزو می کنم ای کاش فرد دیگری بودم.	۰	۱
۴	من دوست داشتنی هستم.	۱	۰
۵	با خانواده ام اوقات خوشی را می گذرانم.	۱	۰
۶	هیچ وقت درباره چیزی نگران نمی شوم.	۱	۰
۷	صحبت کردن در مقابل دیگران برایم سخت است.	۰	۱
۸	آرزو می کنم ای کاش جوان تر بودم.	۰	۱
۹	چیزهای زیادی در من وجود دارد که اگر می توانستم آن ها را تغییر می دادم.	۰	۱
۱۰	به آسانی می توانم تصمیم بگیرم.	۱	۰
۱۱	دیگران از بودن من لذت می برند.	۱	۰
۱۲	در خانه زود عصبانی می شوم.	۰	۱
۱۳	همیشه کار درست را انجام می دهم.	۱	۰
۱۴	به امور تحصیلی - شغلی خود افتخار می کنم.	۱	۰
۱۵	همیشه کسی باید به من بگوید چه کار کنم.	۰	۱
۱۶	انجام هر کار جدیدی وقت زیادی از من می گیرد.	۰	۱
۱۷	اغلب از آنچه انجام داده ام، متأسفم.	۰	۱
۱۸	بین هم دوستان خود مشهور هستم.	۱	۰
۱۹	معمولاً خانواده ام به احساسات من توجه می کنند.	۱	۰
۲۰	هرگز ناخشنود نیستم.	۱	۰
۲۱	تا آن جا که بتوانم، کار را به نحو احسن انجام می دهم.	۱	۰
۲۲	من به راحتی تسلیم می شوم.	۰	۱
۲۳	معمولاً می توانم از خودم مواظبت کنم.	۱	۰
۲۴	من فردی به نسبت شادمان هستم.	۱	۰
۲۵	در زمان کودکی ترجیح می دادم با بچه های کوچک تر از خودم بازی کنم.	۰	۱
۲۶	خانواده ام انتظارات بیش از حدی از من دارند.	۰	۱
۲۷	من تمام کسانی را که می شناسم، دوست دارم.	۱	۰
۲۸	دوست دارم برای انجام کارها همیشه پیشقدم باشم.	۱	۰
۲۹	من خودم را درک می کنم.	۱	۰
۳۰	مثل من بودن، خیلی سخت است.	۱	۰
۳۱	همه چیز در زندگی من گره خورده است.	۰	۱

ردیف	لطفاً نظرات خود را پیرامون عبارات زیر مطرح کنید:	بله	خیر
۳۲	دیگران معمولاً از عقاید من پیروی می‌کنند.	۱	۰
۳۳	هیچ‌کس در خانه به من توجه چندانی نمی‌کند.	۰	۱
۳۴	هرگز سرزنش نمی‌شوم.	۱	۰
۳۵	آن‌طور که دوست دارم، از پس کارهایم بر نمی‌آیم.	۰	۱
۳۶	می‌توانم تصمیمی بگیرم و به آن پایبند بمانم.	۱	۰
۳۷	من واقعاً دوست ندارم یک زن / مرد باشم.	۰	۱
۳۸	من خودم را دست‌کم می‌گیرم.	۰	۱
۳۹	دوست ندارم با دیگران باشم.	۰	۱
۴۰	خیلی اوقات دوست دارم خانه را ترک کنم.	۰	۱
۴۱	من اصلاً کمرو نیستم.	۱	۰
۴۲	من اغلب اوقات در محیط کار یا تحصیلی، احساس دلخوری می‌کنم.	۰	۱
۴۳	من اغلب احساس می‌کنم که از خودم شرمندهام.	۰	۱
۴۴	من به خوبی دیگران نیستم.	۰	۱
۴۵	اگر چیزی برای گفتن داشته باشم، معمولاً آن را می‌گویم.	۱	۰
۴۶	دیگران اغلب از من عیب‌جویی می‌کنند.	۰	۱
۴۷	خانواده‌ام مرا درک می‌کنند.	۱	۰
۴۸	من همیشه راست می‌گویم.	۱	۰
۴۹	همکاران / اساتید در من احساس ناخوشایند بی‌کفایتی به وجود می‌آورند.	۰	۱
۵۰	برایم مهم نیست که بر من چه می‌گذرد.	۰	۱
۵۱	من فردی شکست خورده هستم.	۰	۱
۵۲	در هنگام سرزنش، به آسانی ناراحت می‌شوم.	۱	۰
۵۳	دیگران بیش‌تر از من، مورد علاقه هستند.	۰	۱
۵۴	اغلب اوقات این احساس را دارم که خانواده‌ام مرا تحت فشار قرار می‌دهند.	۰	۱
۵۵	همیشه می‌دانم که به مردم چه بگویم.	۱	۰
۵۶	اغلب در محیط کارم دلسرد می‌شوم.	۰	۱
۵۷	معمولاً چیزی مرا آزار نمی‌دهد.	۱	۰
۵۸	نمی‌شود به من اعتماد کرد.	۰	۱

منابع

- اسلامی نسب، علی (۱۳۸۰)؛ روان‌شناسی اعتماد به نفس. تهران، انتشارات مهرداد.
- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۷۶)؛ روان‌شناسی نوجوان. تهران، انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلام.
- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۰)؛ روش‌های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان. تهران، انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- رضایی، لیلی (۱۳۸۹)؛ تأثیر میزان عزت نفس بر بهداشت روان زنان شاغل در کارخانهٔ زیمنس شیراز و زنان غیرشاغل. فصلنامهٔ تازه‌های روان‌شناسی صنعتی سازمانی، سال اول، شمارهٔ سوم، صص ۱۹-۲۹.



تهیه و تنظیم: رویا امیدوار

جاذبه‌های گردشگری استان کردستان

بدون شک، یکی از قطب‌های مهم گردشگری شمال غرب کشورمان، استان سرسبز و زیبای کردستان است. آب و هوای معتدل و مطلوب، به خصوص در فصول بهار و تابستان، طبیعت بکر، چشم‌اندازهای زیبا، فرهنگ غنی و مردمان خونگرم و آثار تاریخی متنوع که در سراسر این خطه یافت می‌شود، باعث شده است تا سالانه گردشگران داخلی و خارجی بسیاری به این استان سفر کنند.

اگر قصد سفر به منطقه غرب کشور را دارید، ناخودآگاه نام کردستان نیز به عنوان یکی از گزینه‌های اصلی در ذهنانتان خطور می‌کند. استان کردستان به لحاظ تاریخ و قدمت طولانی و جغرافیای خاص خود، از مکان‌های تاریخی و طبیعی باارزشی برخوردار است که در مناطق مختلف استان پراکنده شده‌اند. کردستان، استانی سرسبز و خرم در غرب ایران و در مجاورت بخش شرقی کشور عراق است. این استان از شمال به استان‌های آذربایجان غربی و زنجان، از شرق به همدان و زنجان، از جنوب به استان کرمانشاه و از غرب به کشور عراق محدود است. شهر سنندج، مرکز استان کردستان است. شهرستان‌های این استان عبارتند از: سنندج، سقز، مریوان، بانه، قروه، کامیاران، بیجار، دیواندره، دهگلان و سروآباد. موقعیت طبیعی و ویژگی‌های جغرافیایی منطقه عبارتند از: کوه‌های مرتفع، آبشارها و رودهای خروشان، شکارگاه‌ها و غارهای طبیعی از یک سو و از سوی دیگر، آیین‌ها، موسیقی اصیل کردی، آداب و رسوم و اعتقادات مذهبی، قلعه‌های مستحکم و تپه‌های باستانی، اماکن و عمارت‌های تاریخی، مانند حمام‌ها، خانه‌ها، کاروانسراها، روستاهای پلکانی با معماری منحصر به فرد، مراکز صنایع دستی و محلی فرش، گلیم، شال، گیوه و...

نام سنندج معرب «سنه‌دژ» است که هم‌اکنون نیز مردم مناطق کردنشین، سنندج را سنه می‌نامند. «سنه» در فرهنگ لغات اوستایی، به معنای شاهین و عقاب است؛ هرچند که در مورد واژه سنه، تعاریف دیگری نیز وجود دارد.



آدرس: میدان اقبال سنندج (میدان آزادی)

استان و بارزش‌ترین نمونه‌های معماری اسلامی و از جمله جاذبه‌های گردشگری کردستان است. مسجد جامع سنندج در دوران پرفراز و نشیب قاجار ساخته شده است؛ دورانی که فتح‌علی‌شاه بر کشور حکومت می‌کرد. در سفر خود به این شهر، حتماً از این مسجد تاریخی دیدن کنید.



آدرس: سنندج، ضلع شمالی خیابان امام خمینی

۲. حمام خان (حمام ظهیری) سنندج

در قسمت بافت قدیمی شهر، می‌توانید یکی از بی‌نظیرترین بناهای تاریخی سنندج و به عبارتی «حمام خان» را ببینید. آنچه در کتیبه این حمام تاریخی آمده، تاریخ ساخت این بنا را به زمان حکومت امان‌الله خان اردکان در دوره قاجار نسبت داده است. بخش‌های مختلف این حمام مانند دیگر حمام‌های قدیمی ایرانی شامل: حمام سرد، حمام گرم، خلوتی، هشتی، آب‌انبار، خزینه و... است که دیدن کاشی‌کاری‌های هفت‌رنگ و تزیینات متنوع بخش‌های مختلف آن، می‌تواند حسایی حیرت‌زده‌تان کند. حمام خان یا حمام ظهیری در ضلع شمالی بازار سرپوشیده سنندج، در مجاورت مسجدی به نام داروغه قرار دارد. این

جاذبه‌های گردشگری استان کردستان

۱. مسجد جامع سنندج (مسجد دارالاحسان)

اولین جاذبه از سری جاذبه‌های سنندج که می‌خواهیم به شما معرفی کنیم، مسجد تاریخی «دارالاحسان» است که به مسجد جامع سنندج شهرت دارد و در سال ۱۲۲۸ هجری قمری، در دوران قاجار ساخته شده است. در نمای مسجد، کاشی‌های هفت‌رنگ روی در و دیوارها، شکوه معماری اسلامی را در ایران به تصویر می‌کشد. این مسجد دو ایوانه، از شبستانی بزرگ با ۲۴ ستون و سرستون‌های مزین به آیات قرآن، یکی از برجسته‌ترین مساجد از نظر معماری محسوب می‌شود. یکی از این ایوان‌ها رو به شرق و دیگری رو به قبله ساخته شده است. مدرسه دارالاحسان، حجره‌ها، راهروهای جانبی و در ورودی در ایوان غربی جای گرفته‌اند و ایوان شرقی در واقع مدخل ورودی به داخل شبستان است. در هر دو ایوان این مسجد، آیات بسیاری از قرآن به صورت زیبایی حکاکی شده است. بر روی ایوان شرقی مسجد، قصایدی از «میرزا فتح‌الله خرم کردستانی» شاعروقت، بر روی سنگ مرمر زیبایی، به همراه تاریخ آن حکاکی شده است. بر روی ایوان جنوبی مسجد نیز همانند ایوان شرقی، کاشی‌کاری‌هایی مزین به آیاتی از قرآن، از جمله سوره مبارک انسان نقش بسته است.

در سراسر این مسجد، علاوه بر آیاتی از قرآن مجید، اشعار دیگری از شاعران مطرحی همچون «مجد الممالک»، «جوهری» و «میرزا صادق اصفهانی» به چشم می‌خورد. مسجدی زیبا که از نظر هنر معماری جزو زیباترین مسجدها

● ۳. پارک کوهستانی آبیدر سنندج

پارک کوهستانی آبیدر از دو کوه به نام‌های آبیدر بزرگ و آبیدر کوچک تشکیل شده است. ارتفاع آبیدر بزرگ ۲۵۵۰ متر و آبیدر کوچک در حدود ۲۳۵۰ متر از سطح دریاست. در واقع واژه آبیدر (آب به در) به معنی جایی است که از آن آب فراوان تراوش می‌کند. چشمه‌های کوه آبیدر سنندج که پارک جنگلی نیز در دل آن خودنمایی می‌کند، هنوز سرچشمه قنات عمارت‌های تاریخی خسروآباد، آصف، وکیل و تعدادی از بناهای تاریخی دیگر است. کوه و پارک جنگلی آبیدر، همه ساله پذیرای تعداد بسیاری مسافر و گردشگر از داخل و خارج استان است. این مجموعه در غرب شهر سنندج و در انتهای خیابان آبیدر بر دامنه کوه آبیدر قرار گرفته است. شهر سنندج از فراز این پارک، چشم‌انداز بسیار زیبایی دارد. چندین باغ و چشمه طبیعی در این پارک وجود دارد. یکی از بزرگ‌ترین باغ‌های این مجموعه، باغ امیریه است که بزرگ‌ترین سینمای روباز (تابستانه) کشور در این باغ جای گرفته است. این مجموعه از قدیم‌الایام تفریحگاه مردم سنندج بوده و کوه آبیدر محبوبیت خاصی میان مردم دارد. اگر از مردم محلی راجع به تفریحگاه‌های خوش آب و هوای شهر پرسید، بدون شک، مجموعه تفریحی پارک آبیدر را به شما پیشنهاد می‌کنند. یک تفریحگاه کوهستانی که چشم‌انداز فوق‌العاده‌ای به شهر دارد و نامش را از چشمه‌های پُرآب و زیبایش گرفته است. اگر روز به کوه بروید، تمام شهر را از بالا می‌بینید؛ خانه‌ها، خیابان‌ها، درخت و سرسبزی شهر. شب‌ها در فاصله‌های دور و نزدیک، چراغ‌های خیابان و خانه‌ها خودنمایی می‌کنند. کوه‌ها خیلی به مرکز شهر نزدیک‌اند و دسترسی به آن‌ها راحت است. باده دقیقه رانندگی، به پارک جنگلی رسیده‌اید. آخر هفته، تعطیلات و به خصوص تابستان که هوا معتدل است، در این پارک جای سوزن انداختن نیست.



آدرس: سنندج، خیابان آبیدر

حمام، از گذشته تاکنون، با توجه به موقعیت خاص آن، با بازار ارتباط نزدیک داشته است. راه‌های دسترسی به این بنا، از خیابان‌های انقلاب و طالقانی و از سمت میدان انقلاب امکان پذیر است. از سمت خیابان چهارباغ و کوچه‌های پشت بازار و از سمت شمال میدان سنندج می‌توان به آن دسترسی پیدا کرد. به عبارتی، حمام در بافت قدیمی و هسته مرکزی شهر واقع شده است. بافت قدیمی شهر سنندج، محلات متعددی دارد که به تبع آن، حمام‌های مختلفی در آن‌ها قرار داشته و شماری از آن‌ها هم باقی مانده است که از جمله می‌توان به حمام خان اشاره کرد. ویژگی بارز دیگر این ساختمان، تزیینات پُرکار آهکبری با نقش و نگار متنوع و کاشی‌کاری هفت‌رنگ با موضوع‌های متنوع است. تمام سطح داخلی فضاها، حمام سرد (سربینه) و حمام گرم، خلوتی‌ها و حتی خزینه، با نقوش مختلف آهکبری شده است. آهکبری‌های این حمام، بسیار پُرکار است و در آن از نقوش گل و گیاه، هندسی، نقش‌های حیوانی و انسانی و ترکیب انسانی و پرندگان استفاده شده است.



آدرس: سنندج، ضلع شمالی بازار سرپوشیده



آدرس: مریوان، سه کیلومتری جاده مریوان

۵. دریاچه زریوار (شهرستان مریوان)

دریاچه آب شیرین زریوار یا زریوار در سه کیلومتری غرب شهر مریوان، از جمله جاذبه‌های طبیعت‌گردی منحصربه‌فرد استان کردستان است. این دریاچه از زیباترین منابع طبیعی کردستان به‌شمار می‌رود که در ارتفاع ۱۲۸۵ متری از سطح دریا قرار گرفته است. زریوار با قرارگرفتن در میان کوه‌های پوشیده از درخت‌های بلوط ایرانی، گلایی وحشی، زالزالک و بادام، چشمان هر بیننده‌ای را متحیر خواهد کرد. طول این دریاچه زیبا، پنج کیلومتر و عرض آن، حدود ۱٫۶ کیلومتر است و عمق آن در عمیق‌ترین قسمت، ۵٫۵ متر است. هوای این منطقه در فصول بهار و تابستان بسیار معتدل و دلچسب و در پاییز و زمستان سرد و خشک است. در بیش‌تر زمستان‌ها به دلیل سردبودن هوا و همچنین شیرین بودن آب دریاچه، اکثر سطح این دریاچه یخ می‌بندد. آب این دریاچه از تعدادی چشمه‌های خودجوش در کف دریاچه و البته ذوب شدن برف کوه‌های اطراف تأمین می‌شود و هیچ رودخانه‌ای به آن نمی‌ریزد. تنها نقاطی از این دریاچه که در فصل زمستان یخ نمی‌زند، همان محل قرارگیری چشمه‌های خودجوش کف دریاچه است.

نام اصلی این دریاچه در گذشته «زیراوار» بوده است که با گذشت زمان به «زریوار» و «زریبار» تغییر یافته است. این نام، یادگاری است از دوران باستان و زبان پهلوی، که مردم این منطقه، قبل از اسلام به آن تکلم می‌کردند. زری به معنی دریاچه و پسوند «وار» به معنی کنار است که در کنار هم به معنی کناره دریاچه به‌کار می‌رود. یکی از شگفتی‌ها و زیبایی‌های بی‌پایان دریاچه زریوار، جزیره‌های کوچکی است که در میان آب وجود دارد. قایق‌سواری با قایق‌های پدالی در میان این جزایر و در هوای مطبوع بهار و تابستان، می‌تواند لذت بی‌شماری برای شما به ارمغان آورد. شاید بهترین ماهی‌کبابی در غرب ایران را بتوان در

۴. عمارت آصف یا خانه کرد سنندج

عمارت آصف که با نام خانه کرد در سنندج معروف است، به‌عنوان نمادی از هویت فرهنگی اقوام کرد و گنجینه مردم‌شناسی مردم کرد، از باارزش‌ترین آثار فرهنگی و تاریخی کردستان است. این عمارت را «آصف اعظم» (میرزا علی‌نقی خان لشکرنویس) در دوره صفویه بنا نهاد. شکل‌گیری عمارت آصف، به چهار دوره تقسیم می‌شود که دوره اول آن مربوط به بخش شمالی، شامل تالار تشریفات، اتاق‌ها و راهروهای طرفین و قسمتی از فضاهای بخش شرقی مربوط به دوره صفویه است. دوره دوم شکل‌گیری عمارت آصف، مربوط به نیمه نخست دوره قاجار است. در این دوره، ضلع‌های شرقی و غربی حیاط بیرونی و حمام عمارت ساخته شده است. دوره سوم که شامل احداث فضاهای اندرونی، سردر ورودی نیم‌هشتی و بازسازی بخش غربی تالار تشریفات می‌شود، مربوط به سال‌های ۱۳۱۲ تا ۱۳۱۶ هجری شمسی است. دوره چهارم شکل‌گیری عمارت آصف، به سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۲ مربوط است که شامل مرمت تمامی قسمت‌های عمارت، تعویض سنگفرش کف حیاط، ساخت دوباره حیاط مستخدمان به شکل امروزی است.

عمارت آصف، یکی از قدیمی‌ترین آثار دیدنی و تاریخی شهر سنندج است که تقریباً در مرکز این شهر واقع شده است. براساس شواهد و شیوه معماری، احداث بنای اولیه که بخش عمده ضلع شمالی عمارت شامل تالار تشریفات، اتاق‌ها و راهروهای طرفین و قسمتی از فضاهای بخش شرقی را دربرمی‌گیرد، مربوط به دوره صفویه بوده و قسمت‌های دیگر در دوره‌های قاجاریه و پهلوی به آن افزوده یا تکمیل شده است.



آدرس: سنندج، خیابان شاپور (خیابان امام)



آدرس: بیجار، روستای قمچقای

۷. قلعه قمچقای (شهرستان بیجار)

قلعه تاریخی قمچقای بیجار، در ۴۵ کیلومتری شهر بیجار و روی یکی از کوه‌های بلند منطقه قرار دارد. موقعیت جغرافیایی این قلعه، به دو دلیل از عظمت خاص برخوردار است؛ نخست آن که از یک سو به دره‌ای مشرف است که در قدیم به دره شاهان شهرت داشت و تیغه‌های بلند و هولناک این کوه با پرتگاه‌های مخوف و بلند، بالارفتن از آن و رسیدن به دژ را بسیار دشوار می‌کند. از سوی دیگر، از جنوب غربی، جنوب شرقی و شرق نیز به پرتگاهی دیگر مشرف است.

همچنین براساس بررسی‌های به عمل آمده کارشناسانی چون دکتر رضا مرادی غیاث‌آبادی و دکتر محمود کردوانی، مشخص شده است که بنای اولیه این قلعه باشکوه به سده‌های ۲۱ تا ۲۵ قبل از میلاد بازمی‌گردد و این به این معناست که قلعه قمچقای بیجار بیش از چهار هزار سال قدمت دارد. گواه این امر، وجود کتیبه‌ای در نزدیکی این قلعه است که به خطی نیمه‌تصویری (هیراتیک) نوشته شده است و با توجه به این امر که اولین واضعان خط سومریان بوده‌اند، تصور می‌شود که قلعه و کتیبه قمچقای در اصل متعلق به سومریان بوده است.

قلعه، درست بر بلندای کوه قرار دارد و از سه طرف مشرف به پرتگاه‌هایی عمیق است که در همان نگاه اول، احساس وحشتی را در دل بیننده ایجاد می‌کند. این قلعه، فقط یک دروازه و راه ورودی دارد که راه ورودی آن نیز کاملاً دست‌نخورده است. این راه فقط قابلیت عبورکردن یک نفر، آن هم به سختی دارد. تمامی این دلایل، سبب نفوذناپذیر بودن این قلعه بوده است، به طوری که از همین موانع طبیعی برای استحکام بیش تر قلعه بهره برده شده است.

زربوار تجربه کرد. فقط تصور کنید در آلاچیق خود و کنار آتش و زیر آسمان پُرسناره زربوار نشسته‌اید و طعم این ماهی‌های تازه را که از همین دریاچه صید می‌شود، می‌چشید. دریاچه زربوار به دلیل تنوع زیستی، آب و هوای مطلوب در فصول گرم سال و چشم‌اندازهای منحصربه‌فرد، یکی از ظرفیت‌های مهم توسعه و رونق گردشگری در غرب ایران به شمار می‌رود.

۶. پیست اسکی بین‌المللی نثار (شهرستان بیجار)

پیست اسکی نثار، در شهر بیجار، بام ایران قرار گرفته است. این پیست، یکی از پنج تفرجگاه مهم استان کردستان به شمار می‌آید. پیست اسکی نثار بیجار، استثنایی‌ترین پیست اسکی کشور است؛ چون مشرف به شهر و دسترسی به آن آسان است. به علاوه، طول و شیب پیست به گونه‌ای است که به راحتی می‌توان مسابقات کشوری و بین‌المللی را در آن برگزار کرد.

پیست اسکی بیجار، به دلیل قرارگرفتن در دامنه کوه نثار در مجاورت شهر بیجار، یکی از نخستین پیست‌های درون‌شهری ایران محسوب می‌شود. سهولت دسترسی به این پیست اسکی، آن را در میان مردمان این دیار به شدت محبوب کرده است. پیست اسکی نثار نهصد متر طول و ۱۲۰ متر عرض دارد و مجهز به تله‌سیژ (بالابر) است. شیب ملایم دامنه نثار و ارتفاع مناسب پیست اسکی واقع بر دامنه آن، این پیست را برای برگزاری رویدادهای ملی و بین‌المللی بسیار مناسب کرده است. در کنار پیست برفی این پیست اسکی، یک پیست اسکی بر روی چمن نیز قرار دارد که ۳۳۰ متر طول و شصت متر عرض دارد و استفاده از این پیست را برای تمام فصول سال میسر کرده است.



آدرس: بیجار، خیابان طالقانی، شهرک مهدیه

● ۸. روستای اورامان تخت (شهرستان سروآباد)

اورامان، روستایی در بخش اورامان شهرستان سروآباد در استان کردستان است که با داشتن معماری پلکانی، به روستای هزار ماسوله مشهور است.

اورامانات یا هورامان، اورامان، هورامان تخت و اورامانت تخت، نام‌های فقط یک منطقه از کردستان هستند که به دلیل گویش‌های متفاوت افراد محلی و همچنین گویش‌های متفاوت کردی، با نام‌های مختلف شناخته شده است. اورامان یا هورامان، از دو بخش اهورا و مان تشکیل شده است. دهکده اورامان در جنوب شرقی مریوان، در بخش اورامان شهرستان سروستان به فاصله ۷۵ کیلومتری مریوان قرار دارد. منطقه شگفت‌انگیز اورامانات، در دل کوهستان‌های ایران واقع شده است. رودخانه‌های سیروان و لیلله از منطقه اورامانات عبور می‌کنند. ذکر این نکته لازم است که این دو رود در جایی به نام دروله که مرز بین ایران و عراق است، به هم می‌رسند. اورامان در دره‌ای با شیب تند، روبروی کوه تخت جای گرفته است و این دلیلی دیگر برای نامیدن این منطقه به اورامانات تخت است. در این میان، چشمه بی‌نظیر بل نیز نباید فراموش شود. منطقه یا دهکده زیبای اورامانات، علاوه بر این که کوهستانی است، آب و هوای عالی در بهار تا آخر تابستان دارد. منطقه رؤیایی اورامانات، پله‌هایی به سوی بهشت را برای شما تداعی می‌کند. خانه‌های دهکده جذاب اورامانات، از سنگ و اغلب با خشکه و به صورت پلکانی ساخته شده‌اند. حیاط یک خانه، پشت بام خانه‌ای دیگر است. مردم محلی بر این عقیده هستند که این منطقه در قدیم، شهر بزرگی بوده است؛ به همین دلیل این ناحیه را مرکز اورامان می‌نامند.



آدرس: مریوان، روستای اورامان تخت

● ۹. غار باستانی کرفتو (شهرستان دیواندره)

این غار یکی از آثار معماری صخره‌ای است که به قرن سوم میلادی برمی‌گردد. آثار باستانی که از غار به دست آمده است، بیان‌کننده وجود تمدن و حیات تا دوهزار سال قبل از میلاد در این منطقه است. همچنین کتیبه‌هایی مربوط به دوران پیش از تاریخ از این غار به دست آمده است. این غار، یک غار آهکی است. این غار، در بخش کرفتو از توابع واقع شده و در تاریخ ۲۰ بهمن ۱۳۱۸ با شماره ثبت ۳۳۰ به عنوان یکی از آثار ملی ایران به ثبت رسیده است. غار کرفتو، غاری دست‌ساز است که قدمت آن به دوران مادها برمی‌گردد. این غار، رموز و رازهای بسیاری را در دل خود دارد که باستان‌شناسان و مورخان، هنوز تعداد زیادی از آن‌ها را پیدا نکرده‌اند. کتیبه‌ای یونانی بر سردر یکی از اتاق‌های طبقه سوم این غار وجود دارد که از این غار به عنوان معبد هراکلس نام برده است. در معماری این غار، علاوه بر ایجاد اتاق‌ها و راهروهای عبوری، سعی شده تا اتاق‌ها با هم مرتبط باشند. نورگیرهایی به سمت بیرون تعبیه شده‌اند و بردیوارهای غار در بعضی از اتاق‌ها نقوشی به صورت تجریدی از حیوانات، انسان و گیاه حجاری شده است. کرفتو، بزرگ‌ترین غار باستانی ایران است که ارتفاع آن از سطح دریا دوهزار متر است. دهانه غار، روی یک دیوار سنگی قرار دارد که زیر آن، یک چشمه در جریان است. از جمله ویژگی‌های خارق‌العاده این غار، زمستان‌های گرم و تابستان‌های خنک است. بخش طبیعی و دالان‌های منتهی به آن، در گذشته دارای آب فراوان بوده و در اثر فرسایش، اشکال کم‌نظیری در آن‌ها ایجاد شده است. اشکال کروی و چندبندی در سراسر این بخش غار قرار دارد و به سبب وجود سقف و دیواره‌های رنگی و منحنی و قوس زیبا، همچون سالن‌های موسیقی به نظر می‌رسد.



آدرس: دیواندره، ۹۰ کیلومتری شهر سقز
نزدیک روستای یوزش باش کندی

● ۱۰. چشمه باباگرگر (شهرستان قروه)

وقتی به دنبال زیارت و سیاحت و کنار آن هم آب درمانی باشید، بهترین مقصد روستای باباگرگر در ۲۸ کیلومتری شمال شرق شهر قروه و در مسیر شهر دلبران است. وجود چشمه های آب معدنی بسیار فعال در جنوب روستای باباگرگر و در جوار امامزاده، سبب شکل گیری اشکال رسوبی لایه لایه و به ندرت یکپارچه و توده ای شکل شده است.

آب این چشمه، همراه با گاز کربنیک فراوانی از زمین خارج می شود و از دسته آب های کلریکربنات مخلوط گازدار است که خواص درمانی متعددی دارد. تحریک دستگاه گوارش برای بیماران مبتلا به سوء هاضمه، بهبودی بیماری های کودکان نظیر لنفاویسم، اوتیسم، از بین رفتن ورم به دلیل دارا بودن انیدرید کربنیک و آرام بخشی از جمله خواص استفاده از آب این چشمه به شمار می آید. آب چشمه معدنی باباگرگر همچنین محرك لوزالمعده و مجاری ادراری و در بیماری های تغذیه ای بسیار مؤثر است.

چشمه آب معدنی باباگرگر قروه، مهم ترین چشمه این منطقه است. یکی از عارضه های طبیعی جالب در کنار این مجموعه، گدازه آتشفشانی مشهور به «سنگ اژدها» است که ظاهری شبیه به حیوانات عظیم الجثه ماقبل تاریخ دارد و حکایت های روایی این فسیل اژدها نیز شنیدنی است. به گفته سرپرست سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان کردستان، هر سال حدود سی هزار تن از اهالی شهرهای قروه، همدان و کرمانشاه، به منظور بهبود سلامتشان به این چشمه می آیند.



آدرس: قروه، ۱۸ کیلومتری شمال شرقی قروه
روستای باباگرگر

● ۱۱. روستای پالنگان (شهرستان کامیاران)

یکی از روستاهای دهستان ژاورود از توابع شهرستان کامیاران در استان کردستان است و در ۵۵ کیلومتری شمال غرب این شهر و در دره تنگی و رقرار دارد. این روستا در دامنه کوه و در دو طرف دره قرار گرفته و خانه های آن با سنگ و عموماً به حالت پلکانی ساخته شده است و پشت بام منزل پایین، حیاط منزل بالا محسوب می شود.

رودخانه خروشان تنگی ور که از میان آبادی می گذرد، آن را به دو قسمت تقسیم کرده است و خانه های روستا با سنگ و بیش ترشان به صورت خشکه چینی ساخته شده است. این ناحیه از مراکز مهم استان کردستان در دوره سلجوقی به بعد بوده است و قلعه پالنگان که مجاور روستا و در بالای کوه قرار دارد، بیان کننده این مطلب است. با توجه به بقایای مساجد، منازل قدیمی و باغ های زیبای این روستا، به نظر می رسد که شالوده اصلی آن به دوره سامانی بازمی گردد. روستا دارای گورستان قدیمی است که چند سنگ قبر با خط کوفی مربوط به سده ششم و هفتم در آن وجود دارد، اما از همه مهم تر، بافت معماری پلکانی روستاست که ارزش فراوان دارد. قدمت روستای پالنگان در حدود سه هزار سال پیش است و تقریباً به دوره سامانی باز می گردد. در مورد نام پالنگان، دو اعتقاد وجود دارد؛ برخی معتقدند پالنگان در ابتدا پلنگان به معنی جای زندگی پلنگ ها بوده و برخی آن را همان پالنگان به معنی جای تکیه دادن می دانند، چرا که پال در زبان کردی به معنای تکیه دادن است. لازم است بدانید مردم بومی روستا، همان پالنگان را ترجیح می دهند و علاقه ای به نام پلنگان برای روستای خود ندارند.



آدرس: کامیاران، روستای پالنگان

خاطرات جانباز و آزادهٔ عزیزمان جناب آقای مهدی خسروی



خوشحال باشند.»
حاج آقا گفتند:
«خیلی هم خوبه.»
من گفتم: «بیخشید،
تکرار نمی‌شه.»
ایشان گفتند: «نه،
من از شما می‌خوام
همین نمایشان را

برای آسایشگاه افسران هم اجرا کنید.» در اردوگاه ما حدود شصت افسر بودند که آسایشگاهشان طبقهٔ بالا بود و ما که سرباز و بسیجی بودیم، حق صحبت کردن و رفت و آمد با آن‌ها را نداشتیم (البته از نظر عراقی‌ها)؛ اما در ایام عید، چند روز آزاد بودیم. من گفتم: «حاج آقا، آخه ما بلد نیستیم. دیشب با دوستم همین جوری یه کاری انجام دادیم.» ایشان گفتند: «آقایان افسرها، حدود یک سال است که در اسارت هستند و اکثر آ زن و بچه دارند و عید است و دلشان گرفته، شما همین را در اتاق آن‌ها اجرا کنید.» من مدام می‌گفتم: «نه حاج آقا، ما بلد نیستیم...» ایشان فرمودند: «من ابوترابی اگه می‌تونستم کاری که شما کردید برای اسرا، صورتم رو سیاه می‌کردم و برای افسران اجرا می‌کردم که دلشان در این ایام عید شاد شود و لحظه‌ای اسارت را فراموش کنن.» این حرف حاج آقا باعث شد مو بر تن من سیخ شود و با صدای لرزان گفتم: «چشم حاجی، چشم.» با باقر عباسی و حسن و یکی دیگر از بچه‌ها، شروع کردیم به تمرین و بعد از ناهار، ساعت ۳ به اتاق افسران رفتیم و با تدابیر امنیتی، تئاتر اجرا کردیم و خیلی خوشحال شدند و خندیدند و بسیار هم تشکر کردند. همین اجرا باعث شد که بعد از چند روز، عراقی‌ها ما را همراه حاج آقا که مجموعاً ۷۵۰ نفر بودیم، از اردوگاه الانبار به اردوگاه موصل ۱ قدیم انتقال دهند و آن‌جا نیز داستان‌های بسیاری دارد که اگر فرصتی و عمری باقی بود، می‌نویسم.

خاطرات
جبهه

متولد: ۱۳۳۸/۷/۱

تاریخ اسارت: ۱۳۶۰/۱۰/۱۵

تاریخ آزادی: ۱۳۶۹/۵/۲۶

عید سال ۱۳۶۱، اولین عیدی بود که در اسارت دشمن بعثی بودم. شب، در هنگام تحویل سال، داخل آسایشگاه نشسته بودیم. بعد از نماز مغرب و عشا و صرف چای و نان خالی، یک ساعتی گذشت. بچه‌ها سر جای خودشان نشسته و در فکر فرو رفته بودند. من و دوستم، باقر عباسی و حسن اخلاقی و آقای اسماعیلی، دور هم نشسته و از خاطرات عید سال‌های قبل تعریف می‌کردیم. کم‌کم متوجه شدم که سکوت آسایشگاه را فرا گرفته است و اکثریت رفتند زیر پتو. موقع خواب نبود؛ من حس کردم بچه‌ها همه غمگین هستند. به دوستم باقر عباسی گفتم: «بچه‌ها همه ناراحتند. بیا نمایشی درست کنیم و آن‌ها را از این حالت دریاوریم.» باقر گفت: «آخه من بلد نیستم.» گفتم: «من هم بلد نیستم، ولی می‌تونیم.» خلاصه نمایشی کوچک درست کردیم و آمدم وسط آسایشگاه اجرا کردیم. بچه‌ها خیلی خندیدند و خوشحال شدند. فردا صبح که سوت راحت باش را زدند، طبق معمول عده‌ای ورزش می‌کردیم جلوی آسایشگاه. بعد از نرمش، می‌خواستم بروم که شهید ابوترابی، دستم را گرفت و گفت: «آقا مهدی، شنیدم دیشب توی آسایشگاه تئاتر بازی کردین.» خیلی ناراحت شدم؛ چون ایشان روحانی بود، فکر کردم که چرا این کار را انجام دادم. سریع گفتم: «حاج آقا بیخشید، من دیدم بچه‌ها غمگین هستند، گفتم یه کاری کنیم، عید است و



خاطرات اسارت، محسن اکبری

تاریخ آزادی: ۶۹/۶/۲۹

تاریخ اسارت: ۶۱/۲/۱۷

متولد: ۲۰ مهرماه ۱۳۴۴



ردشدن تانک، سرباز مرا دید و متوجه شد که زنده هستم. آمد بالای سر من ایستاد و آب یخ را روی من ریخت. در آن لحظه دچار شوک شدم. به خاطر ساعت‌ها در آفتاب بی‌تحرك بودن، بلافاصله شروع کردند به تفتیش بدنی و کامل مرا گشتند. یک تقویم از جیبم درآوردند، عکس امام را بوسیدند و تقویم را به نشانه پیروزی خودشان چال کردند. بعد مرا تحویل ماشین اسرا دادند و رفتند.

در زمان اسارت، جای خوبی افتاده بودم و دوستان خوبی مثل حاج آقا ابوترابی پیدا کردم. در اسارت، برادرم شهید شد و من بعد از اسارت فهمیدم. یک سال بعد از اسیرشدنم، پدرم هم برای کار و کمک به جنوب آمده بود. و خیلی از اتفاقات دیگری که برای من رخ داد همگی این‌ها به من درس زندگی، ایثار، گذشت داد و در تمامی این سال‌ها در سایه سار مهر و عطوفت الهی بودم و شاکر درگاه ایزدی‌اش. بدرود

مدت اسارت: هشت سال و سه ماه و چهارده روز
عملیات بیت المقدس بود. بعد از ظهر توی خط بودیم. تا غروب با دیگر هم‌زمان مشغول به کار بودیم که پیامی از سوی فرماندهی آمد که امروز وقت آن رسیده اطراف منطقه خرمشهر را آزاد کنیم. در آن موقع، اطلاع دقیقی نداشتیم از این‌که چه تعداد نیروی عراقی وجود دارد؛ چرا که گردان ما وظیفه داشت آن‌ها را از خرمشهر بیرون کند. در همان روز، عملیات الی بیت المقدس بود و ما هر شب نیروهای عراقی را به طرق مختلف سرگرم می‌کردیم تا استرس بگیرند.

شب ۶۱/۲/۱۷ عملیات را آغاز کردیم. نیمه‌های شب، حدود ساعت چهار صبح بود که موفق شدیم تانک‌ها را منهدم کنیم و خوشحال از این موفقیت، به مسیرمان روی خاکریزها ادامه می‌دادیم. منوره‌های قرمز و زرد بسیاری می‌دیدیم که چشممان را اذیت می‌کرد. رسیدیم به یک دو راهی؛ هوا هنوز روشن نشده بود و بین این دو راهی گیر افتادیم و نمی‌دانستیم کدام مسیر را انتخاب کنیم و تصمیم گرفتیم از سمت چپ حرکت کنیم. صبح شد و ما هنوز مسیرمان خاکریز بود که اشتباهی خاکریز عراقی‌ها را انتخاب کرده بودیم. در بین راه، چند تا از نیروهای عراقی را هم گرفتیم و خیلی خوشحال بودیم که اسیر گرفتیم، ولی متأسفانه شناسایی شده بودیم. عراقی‌ها با تانک و هلیکوپتر، حسابی از پشت سر به ما حمله ور شدند که جای هیچ‌گونه فراری برای ما باقی نگذاشتند.

در آن موقع، بسیاری از دوستانمان شهید و زخمی شدند و نیروهای بعضی برای چک کردن جنازه‌ها و زخمی‌ها آمدند. من هم به علت کم‌سن و سال بودنم، در لابلای جنازه‌ها خودم را به مردن زدم تا حوالی ساعت دو یا سه بعد از ظهر که تانک از بغل من رد می‌شد. به علت این‌که در آفتاب سوزان ساعت‌ها بی‌حرکت دراز کشیده بودم، می‌خواستم بفهمم اوضاع چگونه است که یک لحظه چشمم را باز کردم. چون چشم‌هایم آبی بود، در لحظه

خاطرات جانباز و آزاده عزیز ما، محسن فلاح



تعدادی سلاح را دیده بودیم و چیز چندانی نمی دانستیم. در جبهه، عراقی ها برای ما موشک تاو می فرستادند و این موشک ها با سیم هدایت می شد. یکی از بچه ها به نام غلام که اهل خرم آباد بود و قد بسیار بلندی داشت، گفت: «من باید این سیم را بگیرم و هدایت کنم.» بعد یک بیل برداشت و با لبه بیل، سیم را کشید و موشک برگشت. به ما گفت: «فقط مرا پوشش بدهید تا بتوانم سیم را با بیل قطع کنم» و موشک ایستاد! روز بعد روزنامه کیهان تیتر زد که رزمندگان ما سلاحی ضد موشک تاو ساخته اند و عکس بیل را هم نشان دادند.

ما در دریا مقابل موشک های عراقی که از نود کیلومتری با اشعه لیزر هدایت می شد و بسیار دقیق بود، به وسیله چند عدد بشکه که به هم جوش داده بودیم

در عملیات فتح المبین سال ۶۱ که در غرب اندیمشک و شوش بود، حضور داشتم. من بسیجی بودم و برحسب تکلیف و پیروی از محبوبیم، ولی امر مسلمین، حضرت امام خمینی (ره)، به جبهه رفتیم. حدود شانزده ماه در جبهه بودم. خیلی ها این خاطرات را تجربه کردند و متحمل شدند. آن ها جنگ را به ما تحمیل کردند و ما آماده جنگ نبودیم. در واقع، می خواستند انقلابی ها را از بین ببرند. روزهای اول اسارت، یک افسر عراقی به نام سروان محمودی - که به مدت شش سال در دانشگاه شیراز بود و به زبان فارسی تسلط داشت - در حالی که سیگار می کشید، آن را زیر پایش خاموش کرد و رو به ما گفت: «ما همین جوری شما را له می کنیم. ما قدرت داریم و دنیا با ما و صدام است.» ما در جنگ، فقط آموزش کارکردن با

و در آب می انداختیم، آن ها را منحرف می کردیم. این کار باعث شد فرانسه به سازمان ملل شکایت کند که ایران ضد سلاح آن ها را ساخته است.

ما این گونه جنگیدیم و خون دادیم. خون های پاک از دوازده ساله تا نود ساله. در نزدیکی کرخه بودیم که فرمانده ما جناب رضا چراغی، به ما گفت: «یک گردان نیروی تازه نفس آمده اند.» من نزدیک دو نفر مرد مسن شدم که در حال وضو گرفتن بودند و پرسیدم: «این گردان تازه نفس کجا هستند؟» نگاهی به من کردند و خندیدند و گفتند: «ما هستیم و بقیه افراد هم داخل چادر هستند.» وقتی رفتم، دیدم همه سن هایشان بالای شصت و هفتاد سال بود. ما گفتیم: «شما می توانید بجنگید و بدوید؟» گفتند: «شما می دوید و ما هم روی مین ها می رویم.» عاشقانه آمدند و جنگیدند...

در عملیات فتح المبین پیشروی کردیم. در مرحله دوم تیپ ۲۷ محمد رسول الله بودیم، به فرماندهی حاج احمد متوسلیان و ستاد همت. فرمانده گردان ما رضا چراغی بود. ما می خواستیم به منطقه ای به نام دشت عباس که مرکز عراقی ها بود، حمله کنیم. به ما گفت: «یک گردان نیرو می خواهم که جناح سمت راست عراقی ها را ببندیم.» این حمله برابر بود با تکه تکه شدن و به ما گفت: «سبک ترین سلاحتان را که آرپی جی بود، با خودتان بیاورید.» ما حدود سه ساعت و نیم جنگیدیم و ساعت نه و نیم صبح، یک تیر به پای چپم خورد و من واقعاً فلج شدم و درد بسیاری داشتم. در آن جا یک امامزاده عباس بود و جلوی امامزاده ایستادم و شروع به راز و نیاز کردم و گفتم: «ای بزرگوار، از درد و گناهم بگذر.» در سمت چپ ما عراقی ها آمدند و شروع کردند به تیر خلاص زدن و پشت سرشان لودری بود که خاک می ریخت. وقتی به من رسید، یکی از عراقی ها اسلحه اش را به سوی رزمنده ای گرفت و او را شهید کرد و من داد زدم: «ای کافر، چرا می زنی؟ ما که اسلحه نداریم.» آمد بالای سرم ایستاد و سینه مرا به رگبار گرفت و تیرها از سینه من رد شدند و قفسه سینه ام را شکستند و ناتوان روی زمین افتادم. نزدیک غروب بود که اسیر شدیم و هر کسی که از راه می رسید، با چوب و لگد و تفنگ، ما را ضرب و شتم می کرد. حدود سیصد نفر بودیم و تعدادی از ما را

به پشت ماشین های سوخته بستند و شروع کردند به زدن تیر خلاص. از سمت چپ من، نه نفر را شهید کردند و به من که رسیدند، شروع کردم زیر لب آیه قرآن خواندن. یکی از آن ها گفت: «تو قرآن بلدی؟» من گفتم: «قرآن سینه ماست، ما همه قرآن بلدیم.» لباس مرا از تن بیرون آوردند و همین لباس برای من و یکی دیگر از خانواده ها، سرنوشت بزرگی را رقم زد... سربازها گفته بودند که سروان فلاح فرمانده ماست؛ یعنی اسم من با یکی از فرمانده های ایران یکی بود و عراقی ها فکر کردند که من همان فلاح هستم. مرا به بخش بازجویی بردند و از من کلی اطلاعات نظامی پرسیدند، ولی من چیزی بلد نبودم.

پنج بار در آن مدت مرا محکوم به اعدام کردند و هر بار نمی دانم چرا اتفاقی رخ می داد که زنده می ماندم. بار آخر در اسطبل اسب بودیم که سرباز عراقی می خواست مرا بکشد که خودش ناگهان روی من افتاد و دیدم که چاقویی در گردنش فرو رفته است. در آخر، سرهنگی که حکم اعدام مرا داده بود، خودش می خواست مرا بکشد و من آیه ای دیگر خواندم و گفتم: «چرا تو نمی میری؟ این ها از تو می ترسند یا به تو رحم می کنند.» من فقط گفتم: «اراده شما نیست که هر کسی را بکشید» و با خواندن آیه ای از قرآن، حال و هوایش عوض شد و رفت؛ آیه اگر خداوند اراده بکند به چیزی، امکان ندارد ناممکن شود.» و اما در مورد لباسم... لباس مرا در آن شب ها که سرد بود، رزمنده ای پوشیده بود و بعد از مدتی شهید شد و انگار آن شهید خیلی شبیه من بود. او را به خانواده ام تحویل می دهند و آن ها هم باور می کنند که من بودم. زمانی که به ایران برگشتم، اعلامیه شهادتم را دیدم و هیچ کس باور نمی کرد که زنده باشم. این خاطرات سند زنده ای هستند که نباید بترسیم.

کتابی از خاطرات من چاپ شده به نام چه کسی لباس من را پوشید؟ برای این کتاب، خانم دکتر محبوبه شمشیرگرها پنج سال زحمت کشید. ما کتاب را خدمت آقا بردیم و از دیدن و خواندن آن لذت بردند. جمله ای به ما گفتند که خوب است، اما فقط به این کتاب اکتفا نکنید و فرمودند: «سلام مرا به آن هایی برسانید که حرف مرا از لبان شما می شنوند.»

خاطرات آزاده عزیزمان، جناب آقای دکتر محمدباقر علیئی



من هم به فرمان حضرت امام (ره) به جبهه اعزام شدم... تا این که در عملیات رمضان زخمی، زمین گیر و به اسارت بعضی های عراق درآمدم. در ابتدا عراقی ها قصد داشتند که به من تیر خلاص بزنند (به خاطر پوتین عراقی که از سرپل ذهاب در عقب نشینی عراقی ها پیدا کردم و آن را پوشیدم، تصور می کردند که ما اسرای عراقی را کشتیم و پوتین آن ها را تصاحب کردیم). ولی یک استوار عراقی مانع این کار شد و پوتین عراقی را از پای من خارج کرد و دور انداخت... به هر حال در ابتدا عراقی ها ما را به بصره، زیبر و پادگان وزارت دفاع در بغداد و از آن جا به موصل بردند... من در

آقای محمدباقر علیئی، پزشک و در عملیات رمضان به اسارت درآمده است. ایشان به مدت هشت سال و یک ماه و پانزده روز در اسارت بود و به عنوان پزشک و مترجم در اردوگاه های مختلف اسرای ایرانی مشغول به کار بود. در ادامه به بیان خاطرات دوران اسارت پرداخته می شود... بنده در آمریکا مشغول به تحصیل بودم... امام (ره) وارد پاریس که شد، ما هم از آن جا به او ملحق و بعد از پیروزی انقلاب همراه با امام وارد ایران شدیم. به هر حال تقدیر این بود... بعد از مدتی، به تویسرکان رفتم و مسئولیتی را عهده دار شدم. وقتی که جنگ شروع شد و امام فرمودند که «رفتن به جبهه ها واجب کفایی است»،

مجموع هشت سال و یک ماه و پانزده روز در اسارت بودم. گفتنی‌ها را دوستان گفتند و لذا می‌خواهم نکات جالبی را با توجه به کار و تخصصم (به عنوان مترجم و پزشک) که در اردوگاه اسرا انجام می‌دادم و شاید تا به حال نشنیده باشید، مطرح کنم.

عراقی‌ها سه بار مرا در اردوگاه‌های مختلف اسرای ایرانی جابجا کردند. در اردوگاه، در هنگام ترجمه کردن، گاهی در گلوگاهی گیر می‌کردیم که نمی‌شد از آن خارج شد؛ به عنوان نمونه، در یکی از اردوگاه‌ها، مسئول اردوگاه یک پهلوان از بچه‌های خیبر مشهد بود. یک روز که نماینده صلیب سرخ، آقای میشل مرسینی، برای بازدید به اردوگاه آمد، آقای پهلوان به من گفت: «باید هر چه را که من می‌گویم، برای ایشان ترجمه کنی» و من هم گفتم: «برخی عبارات را نمی‌شود عیناً ترجمه کرد»، ولی ایشان به من قسم جلاله داد که باید این کار را انجام بدهم... من هم قبول کردم. پهلوان گفت: «به آقای مرسینی بگو "شما پدر ما را درآوردید."» من هم به انگلیسی آن را ترجمه کردم. مرسینی با تعجب گفت: «من اصلاً ایران نبودم تا بخواهم پدر ایشان را از قبر دریاورم!» باز آقای پهلوان به من گفت: «به ایشان بگو "ما قسم حضرت عباس را قبول کنیم یا دم خروس را؟"» و من هم ترجمه کردم. میشل گیر کرده بود و گیج و منگ دستش را روی سرش گرفته بود. به هر حال این خاطره‌ای بود از ترجمه کردن زبان انگلیسی در اردوگاه عراق.

اما در خصوص ترجمه به زبان عربی هم خاطره‌ای دارم که آن را برای شما بازگو می‌کنم...

آقای خدنگ، از بچه‌های نیروی ژاندارمری و گرد بود که در قصر شیرین اسیر شده بود و خدا رحمتش کند. ایشان در اردوگاه افسرها که ششمین و هفتمین اردوگاه ما قلمداد می‌شد، مترجم زبان عربی بود.

به هر حال هر فرمانده جدیدی که وارد اردوگاه می‌شد، می‌خواست یک زهره چشمی از بچه‌های ایران بگیرد. یک روز که یکی از فرماندهان عراقی وارد اردوگاه شد، آمد توی اتاق ما و به عربی گفت: «شغال، شلوغ‌کارها و...» بعد فرمانده رو به دیوار کرد و به عربی مطلبی را گفت و آقای خدنگ ترجمه کرد: «کیسک مال چه کسی

است؟» فرمانده، خدنگ را کتک زد و گفت: «درست ترجمه کن» و بعد اشاره به لامپ کرد و گفت: «لامپک چرا اون جاست؟ میخک چرا اون جاست؟» باز هم فرمانده او را کتک زد و گفت: «درست ترجمه کنید؟» در این حین، مسئول اردوگاه گفت: «بیبا با هم ترجمه کنیم که این فرمانده چه می‌گوید.» در آن جا شروع کردند بچه‌های اردوگاه را کتک زدن، به گونه‌ای که یکی از بچه‌های ایرانی (آقای صفر صادقی) به شدت مجروح شده بود... فردای آن روز، من با عصبانیت نزد یکی از بچه‌های ایرانی که در لبنان ادبیات عرب خوانده بود و به عنوان ستوان وظیفه خدمت می‌کرد و به اسارت درآمده بود، رفتم و موضوع را به او گفتم. او نیز ترجمه کرد که منظور فرمانده عراقی این بود: «چه کسی از پشت آن دیوار به بیرون نگاه می‌کرد و نه این‌که منظورش سؤال کردن از لوازم اطراف دیوار باشد.» بعد از آن، پیش خدنگ رفتم و گفتم: «تو که بلد نیستی، چرا ترجمه می‌کنی؟ برو به آن‌ها بگو که ترجمه بلد نیستیم.» آقای خدنگ به من گفت: «اگر این مطلب را بگویم، آن‌ها مرا خواهند کشت.»

یک روز که صلیب سرخ وارد اردوگاه شد، دیدم عراقی‌ها غضب کردند و من و آقای قاسمی را به انفرادی بردند... یادم می‌آید که زمستان بسیار سردی بود، طوری که آب داخل لیوان یخ می‌بست. ما ۲۸ روز در انفرادی بودیم و غذایی که به ما می‌دادند، جیره‌بندی می‌کردیم. پس از این مدت، نحیف و لاغر به آسایشگاه برگشتیم و سرهنگ‌ها و افسرها به ما لوازم دادند. یک روز یک استوار عراقی وارد آسایشگاه شد و روی خوش به ما نشان داد و گفت: «علی چطوری؟» من هم گفتم: «خدا را شکر که دشمنان ما را از میان احق‌ها قرار داد.» دیدم استوار عصبانی شد و به من گفت: «من دارم احوالپرسی می‌کنم و شما دارید به من بد و بیراه می‌گویید؟» می‌خواستم بگویم که من نمی‌خواستم این را بگویم که... این شد که هر دفعه ایشان مرا می‌دید، به من بد و بیراه می‌گفت. ماجرا را برای یکی از دوستان اردوگاه که طلبه بود و در این اردوگاه مسئول کتابخانه بود، تعریف کردم. او گفت: «این کلام، توطئه‌ای را از سر تو گذرانده است.»

برترین‌های دانش‌آموزی و دانشجویی

پینار محمدوش

نام پدر: عشقعلی

پایه: ششم

معدل: بسیارخوب

استان: زنجان



آراز محمدوش

نام پدر: عشقعلی

پایه: پنجم

معدل: بسیارخوب

استان: زنجان



سارا عباسی

نام پدر: محمدحسین

دانشجو: ترم ۳

رشته: زبان و ادبیات انگلیسی

معدل: ۱۹/۶۰





صندوق قرض الحسنه شاهد

شوق خدمت رسانی با عزت افتخار ماست



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَنْ أَلْهَى اللَّهُ لِي لَهْوَ الْحَرِّ أَفَرِحْتُ
مَنْ أَلْهَى اللَّهُ لِي لَهْوَ الْحَرِّ أَفَرِحْتُ

کسیست آن که به خدا «درصورتی که بگوید» و از امور دنیای من بگرداند و بفرماید: «افرحْتُ»
بسیار شاد شوم و آن را برای او چسبیدن بدین برادر کند؟

۲۳۵
سورة البقرة

۱۸