

در این شماره
می‌خوانید

- یادداشت سردبیر
- نشست هم‌اندیشی
مدیران شرکت‌های
گروه بلواندپی
برگزار شد
- فارسی شکر است

یادداشت زنده‌نام مهندس پارسا
رئیس جمهور
سیزدهم و تاسیس
وزارت صادرات

صفحه کتابخانه
نگاهی به کتاب
«یک عاشقانه آرام»

خاطراتی از بوق اتافک تلفن همگانی
دورانی که دوزاریات
می‌افتاد!

ایستگاه آخر

پیشنهاد فیلم،
موسیقی و پادکست





سحر شوموسی

فارسی شکر است

نشانه‌های جمع در زبان فارسی به دو دسته نشانه‌های جمع فارسی و نشانه‌های جمع عربی تقسیم می‌شوند.

نشانه‌های جمع فارسی عبارت‌اند از "ها" و "ان". "ها" رایج‌ترین نشانه جمع در زبان فارسی است. از نظر املائی بهتر است این نشانه به کلمه قبل از خودش نچسبد و با یک نیم‌فاصله از آن قرار بگیرد؛ مانند کتاب‌ها، آسمان‌ها و صورت‌ها.

یکی دیگر از نشانه‌های جمع فارسی، "ان" است؛ مانند زنان، مردان و درختان.

از نشانه‌های جمع عربی هم می‌توان به "ات"، "ین" و "ون" اشاره کرد؛ مانند خاطرات، معلمین و روحانیون. علاوه بر این موارد، در عربی جمع مکسر هم داریم که در ساختار آن‌ها از نشانه‌های جمع استفاده نشده؛ مانند آداب، اصول و ...

در مورد نشانه‌های جمع فارسی و عربی می‌توان به صورت مفصل بحث کرد؛ اما نکته مهم این است که سعی کنیم واژه‌های فارسی را با نشانه‌های جمع عربی جمع نبنیم!

گرایشات، بازرسین، بنادر، دستورات، اساتید، باغات، بساتین، آزمایشات و میادین از جمله واژگان فارسی هستند که طبق قواعد زبان عربی جمع بسته شده‌اند.

حالا، بیایید به گفته‌ها و نوشته‌های مان دقت کنیم. حتما چند مورد از این دست کلمات را پیدا خواهیم کرد.

یادداشت سردبیر

و مریا برای فصل‌های سرد، جنب‌وجوش خانواده‌هایی که فرزندشان دانش‌آموز یا دانشجو است و قرار است از شروع مهر به مدرسه یا دانشگاه برود و هزاران جنبش و جوشش دلنشین دیگر همه حکایت از تغییر دارد.

با فرارسیدن پاییز، هرچند جهان در حال تجربه خزان و برگ‌ریزان خواهد بود؛ اما امید که پاییز امسال همچون بهار برای مان طراوت و نور درونی به ارمغان بیاورد و زرد و نارنجی و قرمزهای دل‌انگیز طبیعت شور زندگی را در ما صدچندان کند.

پاییزتان عاشقانه، مهر دل‌انگیزتان پر از مهربانی!
سحر شوموسی

به نام حضرت دوست

خیزید و خز آرید که هنگام خزان است
باد خنک از جانب خوارزم وزان است
آن برگ رزان بین که بر آن شاخ رزان است
گویی به مثل پیرهن رنگ‌رزان است
منوچهری دامغانی

از شگفتی‌های خلقت این است که با تغییر فصل‌ها، احوال و روزگار بشر هم تغییر می‌کند. اول مهرماه اعتدال پاییزی فرامی‌رسد که در ستاره‌شناسی به برابری شب و روز گفته می‌شود. هرچند نام این دوران اعتدال پاییزی است؛ اما از اواخر شهریور و در آستانه فرارسیدن پاییز انگار انقلابی در وجود ما ایرانیان شکل می‌گیرد؛ سفرهای پایان تابستان، تکاپوی مادران و مدرربزرگ‌ها برای درست کردن انواع ترشی

نشست هم‌اندیشی مدیران شرکت‌های زیرمجموعه گروه بلواندپی برگزار شد

نشست هم‌اندیشی مدیران شرکت‌های زیرمجموعه گروه بلواندپی با حضور جناب آقای پویا پارسا و مدیران شرکت‌های زیرمجموعه برگزار شد. بررسی چشم‌انداز گروه بلواندپی، معرفی ساختار و ماموریت‌های بلواندپی راهبرد، معرفی کمیته‌های بلواندپی راهبرد، تشریح دستورالعمل حاکمیت شرکتی و منشور گروه، ارائه گزارش از آخرین وضعیت شرکت‌ها و برنامه‌های آتی از مهم‌ترین بخش‌های این نشست بودند.



رئیس‌جمهور سیزدهم و تاسیس وزارت صادرات

منتشرشده در
روزنامه اعتماد
۱۰ خرداد ۱۴۰۰



مهندس محمد پارسا

بر اساس اصل ۱۱۴ قانون اساسی نظام جمهوری اسلامی ایران، رئیس‌جمهور با رای مستقیم مردم برای یک دوره ۴ ساله انتخاب می‌شود. اصول دیگر قانون اساسی وظایف و اختیارات رئیس‌جمهور را تعیین کرده است. البته در اصول کلی مربوط به وظایف دولت نیز وظایف و اختیارات قابل توجهی به رئیس‌جمهور داده شده است. بی‌تردید کلیدی‌ترین اختیار رئیس‌جمهور در قانون اساسی، اصل ۱۲۶ است که براساس آن رئیس‌جمهور اختیار برنامه و بودجه و امور اداری را بر عهده دارد. این اصل با توجه به گستردگی و شمول مقوله برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی در حقیقت شکل و ماهیت اقتصاد ایران را می‌سازد. رئیس‌جمهور از طریق وزیران و معاونان و نیز ریاست کل بانک مرکزی و سازمان برنامه و بودجه در واقع فرمانده اقتصاد به حساب می‌آید.

بنا به دلایل یادشده و به دلیل اینکه کسب و کار ایرانیان تا اندازه قابل اعتنایی به گرایش فکری، ایده‌ها و عقاید رئیس‌جمهور دولت گره خورده است، مهم است که چه کسی رئیس‌جمهور باشد. سیستم مبارزه سیاسی در ایران به گونه‌ای است که در غیاب احزاب نیرومند و شناخته‌شده و دارای کادرهای تربیت‌شده برای ریاست بر دولت، کاندیداهای ریاست‌جمهوری از راه‌هایی غیر از مسیرهای حزبی کاندید می‌شوند.

در چنین وضعیتی است که کاندیداهای خواستار منصب ریاست‌جمهوری در ایران تا آخرین روزها تردید دارند که بیایند یا نیابند. آن‌ها درست در روزی که برای ثبت‌نام می‌روند نکاتی را به‌عنوان برنامه طرح می‌کنند. این اتفاق در روزهای گذشته رخ داده است و ایرانیان می‌خوانند و می‌شنوند که کاندیداها چه مواردی را در ذهن دارند.

تامل در دیدگاه‌ها و بیانیه‌های این کاندیداها نشان می‌دهد که آن‌ها در یک چیز اشتراک نظر قوی دارند. این نقطه مشترک نیرومند نزد کاندیداها این است که وضعیت کلان



دارند باید از همین امروز روی این واقعیت متمرکز باشند و موانع توسعه صادرات را رصد کرده و با برنامه‌ریزی دقیق این موانع را از سر راه بردارند و آینده اقتصاد را با توسعه صادرات تضمین کنند. تقویت همه نهادهایی که در درون یا بیرون دولت با صادرات سروکار دارند باید در دستور کار قرار گیرد. سازمان توسعه تجارت، بانک توسعه صادرات و صندوق ضمانت صادرات و تشکلهای بزرگ صادراتی در بخش غیردولتی از جمله نهادهایی هستند که اختیار و وظیفه دارند آرمان توسعه صادرات را پیش ببرند.

با توجه به اهمیت مسئله در پایداری اقتصاد ایران و گریز از وابستگی به درآمد نفت و نیز بی‌اثر شدن تحریم‌ها می‌توان به رئیس‌جمهور بعدی پیشنهاد کرد با لحاظ کردن همه مسائل اداری و برطرف کردن سدها و موانع، وزارت صادرات در دولت بعدی را تاسیس کند.

به امید روزهایی که دولت‌ها بدون مجادله‌های بازرنده تنها به آبادانی و پیشرفت ایران بپنشینند و از نیروی بسیار قوی مقوله صادرات استفاده کنند.

اقتصاد ایران و همچنین حال و روز شهروندان از نظر قدرت خرید و اشتغال مفید چندان مطلوب نیست. آن‌هایی که با اقتصاد سیاسی ایران آشنایی دارند نیک می‌دانند که اعتراف دسته‌جمعی گروهی از عالی‌ترین مقامات اجرایی، قضایی و قانونگذاری به ضعف‌های بنیادین اقتصاد یک گام بزرگ به حساب می‌آید؛ چون در روزهایی غیر از این روزها به لحاظ سیاسی؛ به‌ویژه سیاست خارجی، همه مقامات و بازیگردانان سیاست با هم به این مسئله اعتراف نمی‌کنند.

یک نظرسنجی از فعالان بخش خصوصی و نیز بررسی‌های کارشناسی از روند تحولات نشان می‌دهد که اقتصاد ایران برای بیرون رفتن از تنگنای امروز و فردای خود راهی جز توسعه صادرات ندارد. رشد صادرات به‌طور واقعی از یک طرف تحریم‌هایی را که اقتصاد ایران را به گرداب فرو برده‌اند، بی‌اثر می‌کند و از سوی دیگر، منجر به درآمد ارزی و نیز اشتغال مفید خواهد شد. علاقمندان به اقتصاد سیاسی نیک می‌دانند فقط از این راه است که می‌توان به آینده کشور امید بست. کاندیداهایی که شانس پیروزی

گپ و گفت با خانم فاطمه خدادادی
سرپرست اداری-منابع انسانی شرکت پارس تابلو صنعت



هر روز از خونه تا شرکت رو پیاده روی می‌کنم

• شما از افراد با سابقه شرکت هستید و اکثر همکاران شما رو می‌شناسند؛ ولی لطفا کمی درباره خودتون صحبت کنید تا همه همکاران عزیز با شما آشنایی پیدا کنند.

فاطمه خدادادی هستم، متولد سال ۱۳۵۲، کارشناسی حقوق خوندم و کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی دارم. از سال ۹۴ وارد پارس تابلو شدم و از همون ابتدا دستیار زنده‌یاد مهندس پارسا بودم. اون موقع آقای پویا پارسا شرکت مبنا بهینه‌سازان تشریف داشتند و بعدا هلدینگ شکل گرفت و با ایشان هم همکاری می‌کردم. حدودا دو سال و نیم من به‌صورت مستقیم با زنده‌یاد مهندس پارسا و آقای پویا پارسا کار می‌کردم. سال ۹۷ کارشناسی ارشد قبول شدم که پروسه سنگین و زمان‌بری بود. همون موقع با آقای پویا پارسا صحبت کردم که به مقدار کارم سبک‌تر بشه تا بتونم به درس‌هام برسم. با هماهنگی ایشان اومدم تو واحدهای پایین (تضمین کیفیت) تا به مقدار وقت آزاد بشه و راحت‌تر بتونم درس بخونم. در حقیقت، پارس تابلو تو این راه خیلی کمک و پشتیبانی کرد تا من تونستم ارشدم رو بگیرم.

حدود ۲ سال تو واحد تضمین کیفیت با خانم مهندس عبادی همکاری می‌کردم و بعدش موضوع هلدینگ و جابجایی پیش اومد که با پیشنهاد آقای مهندس نادعلیان و آقای دکتر جنتی اومدم پارس تابلو صنعت و شدم مسئول اداری و منابع انسانی پارس تابلو صنعت.



• قبل از بلواندپی و پارس تابلو جای دیگه‌ای مشغول به کار بودید؟

قبلا حدود ۴-۵ سال خودم نمایندگی بیمه پاسارگاد داشتم و بعدش حوزه کاریم عوض شد و اومدم تهران و تو شرکت پارس تابلو مشغول شدم.

• چرا رشته حقوق رو ادامه ندادید و رفتید به سمت مدیریت بازرگانی؟

راستش خیلی دوست داشتم حقوق جزا رو ادامه بدم؛ اما انقدر بین لیسانسم و کنکور ارشدم فاصله افتاد که متوجه شدم برای ارشد حقوق خیلی از منابع عوض شده، از طرفی هم کارم خیلی پرفشار بود و نمی‌تونستم منابع جدید رو بخونم. با مشورت دوستان و مدیران شرکت متوجه شدم که ارشد مدیریتی برای این شرکت خیلی مفیدتر و مناسب‌تره. برای همین مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی خوندم.

• پس موقعیت شغلی تون در انتخاب رشته کارشناسی ارشد تاثیر داشته!

دقیقا. اون موقع متوجه شدم که مدیریت بازرگانی بیشتر به کارم و سازمان کمک می‌کنه؛ برای همین وارد حوزه مدیریت بازرگانی شدم.

• چه عاملی باعث شد که سال‌های متمادی در گروه بلواندپی موندگار بشید؟

عوامل زیادی هست. مهم‌ترینش وجود خود زنده‌یاد پارسا بود که کار و تلاش و پشتکار ایشون بهم انگیزه می‌داد. شروع کار ما اگه مثلا از ۷ صبح بود، ایشون ۷ صبح شرکت تشریف داشتند تا ۷ و ۸ شب که جلسات متعدد داشتند. زمان ورودم به پارس تابلو یاس و ناامیدی زیادی داشتم که تو این سن وسال یه کاری رو تازه شروع کرد؛ خیلی برام سخت بود. ولی ایشون رو که دیدم، کلی انرژی و امید گرفتم. محیط شرکت هم موثر بود تو ادامه همکاری من. محیط کار ما همیشه دوستانه بوده. جدا از اینکه همکار بودیم، روابط دوستانه هم داشتیم با همکاران عزیز.

نمی‌تونم منکر بشم که مسئله مالی برام اهمیت نداره؛ قطعاً اهمیت داره. اما شده موقعیت کاری با شرایط مالی بهتر برام پیش اومده و خواستم برم؛ اما وجود زنده‌یاد پارسا و همین جو دوستانه مانع رفتنم شده.

• پارس تابلو صنعت قلب تپنده تولید گروه بلواندپی هست. هیچ وقت وسوسه نشدید در فضای کارخانه کار کنید؟

زمان ورودم به شرکت من چیزی از برق نمی‌دونستم. بعد، متوجه شدم اگه ورود نکنم و آشنا نشم با مباحث برق، عقب می‌مونم. کم‌کم اطلاعات جمع‌آوری کردم و با تابلوهای صنعتی و کاربردشون و تابلوهای فشار قوی و متوسط و ... آشنا شدم.

چون از اول در قسمت اصلی و رأس سازمان بودم، نامه‌های زیادی می‌اومد از شرکت‌ها و وزارتخونه. با مطالعه اون‌ها اطلاعات زیادی در زمینه برق کسب کردم. هنوز هم دوست دارم خیلی از مسائل تخصصی رو یاد بگیرم؛ ولی اینجا بودن من الان خیلی موثرتره تا اینکه وارد فیلد صنعتی و کارخونه باشم. الان تو این جایگاه کمک و همراهی بهتری می‌تونم با همکاران داشته باشم.

• در حال حاضر شرح وظایف تون نسبت به چند سال پیش خیلی تغییر کرده؟

نسبت به زمانی که در دفتر زنده‌یاد پارسا بودم، بله. اون موقع ما کارهای مختلفی رو تو دفتر زنده‌یاد پارسا انجام می‌دادیم؛ گرفتن ویزا، پیگیری سفرهاشون، هماهنگی جلسات با شرکت‌ها و مجلس و وزارتخونه و ... ولی الان به غیر از کارهای اداری که انجام می‌دم، تو حوزه منابع انسانی هم وارد شدم. چند تا دوره گذروندم تا این مسئولیت رو بهتر بشناسم و عمل کنم.

در حال حاضر مسئول امور اداری و منابع انسانی پارس تابلو صنعت هستم.

• به‌عنوان کسی که سال‌های زیادی در کنار زنده‌یاد مهندس پارسا بوده،

برای افرادی که مدت کوتاهی هست در بلواندپی حضور دارند و محضر ایشون رو درک نکردند چی توصیفی از ایشون می‌تونید داشته باشید تا به شکل شایسته‌ای معرف شخصیت‌شون باشه؟

خدا رحمت کنه آقای پارسا رو. ایشون خیلی دقیق و نکته‌سنج بودند. چنان موشکافانه مسائل رو بررسی می‌کردند که شاید از نگاه ما دور می‌موند. بسیار بسیار سختکوش بودند و حتی زمانی که منزل تشریف داشتند هم پیگیر کارها بودند. با اینکه من خیلی از کارها رو یادداشت می‌کردم؛ ولی ممکن بود کاری از خاطرم بره؛ اما ایشون امکان نداشت چیزی یادشون بره. مدام یادآوری و پیگیری می‌کردند کارها رو.

یه ویژگی خاصی که داشتند این بود که به جوون‌ها خیلی بها می‌دادند، میدون می‌دادند برای تجربه کردن و یاد گرفتن. یادمه تو خیلی از جلسات تخصصی ایشون اصرار داشتند که فلانی و فلانی تو جلسه باشن. همیشه می‌گفتند این‌ها باید تو جلسات باشن و یاد بگیرن. در کل، خیلی به پرورش استعداد جوون‌ها و یادگیری‌شون بها می‌دادند. شاید الان این مطرح باشه که لزومی نداره این آقا یا این خانم تو فلان جلسه باشه؛ اما زنده‌یاد پارسا این باور رو داشتند که جوون‌ها باید حضور داشته باشن و یاد بگیرن.

نکته دیگه اینه که ایشون خیلی خوب افراد رو در همون وهله اول می‌شناختند و مسئولیت متناسب با اون فرد رو بهش می‌دادند.

الان یه مقدار کمتر به جوون‌ها بها داده می‌شه تو سازمان. البته از حق نگذریم که آقای دکتر جنتی خیلی به نیروهای جوون میدان دادند و در حال حاضر مدیران شرکت ما افرادی هستن که با ۱۰ سال سابقه کار مدیر شدن. اما رویکرد زنده‌یاد پارسا خیلی منسجم و مداوم بود در بها دادن به جوون‌ها و همیشه تلاش می‌کردند که جوون‌ها بتونند پتانسیل خودشون رو به منصفه ظهور برسوندند و پارس تابلو براشون سکوی پرتاب باشه.

می‌رسم خونه. کارهای خونه و آشپزی رو انجام می‌دم تا ۱۹:۳۰ که محمدمهدی برسه خونه. بعدش باهم هستیم، فیلم می‌بینیم، پیاده‌روی می‌کنیم و کارهای دیگه.

• چه پادکست‌هایی رو گوش می‌کنید؟

رادیو راه، اکوتوپیا، بندر تهران. کتاب‌های صوتی مختلف هم گوش می‌کنم.

• کتاب صوتی یا کتاب فیزیکی؟

چون خیلی پیاده‌روی می‌کنم، بیشتر کتاب‌های صوتی گوش کنم؛ اما هر کتابی که گوش می‌کنم، بلافاصله می‌خرمش. کتاب فیزیکی حس خیلی بهتری بهم می‌ده.

• می‌دونیم که شما خیلی اهل سفر هستید. با

برنامه‌ریزی قبلی سفر می‌رید یا یهویی؟

معمولا با برنامه‌ریزی سفر می‌رم و همراه پسر. البته این ترم کلاس‌های محمدمهدی یه مقدار فشرده‌ست و نمی‌تونه باهام بیاد و سفر این هفته رو با دوستانم قراره برم. سفر زیاد رفتم و بیشتر با ماشین خودم می‌رم؛ چون مسیر برام لذت‌بخش‌تر از خود مقصده. دوست دارم در طول راه لذت ببرم و همه‌جا رو ببینم.

• اگه صحبت خاصی در پایان دارید برای

خانواده بلواندپی، خوشحال می‌شیم بفرمایید.

از همه همکاران عزیز می‌خوام کار گروهی رو فراموش نکنند و روحیه همکاری رو حفظ بکنند. جدا از این موضوع، دوستان تلاش کنند که سیستم‌محور باشند. هنوز بعضی از دوستان فردمحور هستند و خیلی از اطلاعات و دانشی رو که دارند هنوز تو ذهن خودشون نگه داشتند. اگه چیزهایی که بلدیم رو به اشتراک بذاریم، به رشد افراد و سازمان کمک می‌کنیم. حیفه سازمانی که زنده‌یاد مهندس پارسا براش اینهمه زحمت کشیده رشد نکنه. در پایان، برای همه همکاران عزیز و شما آرزوی سلامتی و موفقیت دارم.



من ساعت ۵:۳۰ بیدار می‌شم و ساعت ۶ راه می‌افتم سمت پارس‌تابلو صنعت. حدود ساعت ۷ شرکت هستم و با چک کردن ایمیل‌ها شروع می‌کنم. راستش خیلی هم پرشور و پرانرژی هستم و صبح‌ها آهنگ شاد و پرانرژی می‌ذارم که روز رو با انرژی مثبت شروع کنیم در کنار همکارانم. اکثر وقت‌ها ساعت ۱۶:۳۰ از شرکت می‌زنم بیرون؛ مگر اینکه کار خاصی مونده باشه. حدود ۱۷:۳۰

• بزرگ‌ترین معضل یا چالشی که در پارس‌تابلو صنعت باهاش مواجهید چیه؟ اگه قدرت تغییر داشتید، چی رو تغییر می‌دادید؟

معضل خاصی مد نظر من نیست. در روند اداری هم با اینکه کارخونه ساوه‌ست و دفتر مرکزی تهرانه؛ ولی مشکلی در روند کارها نمی‌بینم.

• یه مبحثی از قدیم بوده که کارکنان کارخانه نسبت به کارکنان ستادی حس تبعیض دارند. این شایعه چه قدر صحت داره؟

شاید قبلا بوده؛ اما الان فضا خیلی تغییر کرده. حالا نمی‌دونم به خاطر تغییرات مدیریتی یا هرچیز دیگه؛ اما فضا تغییر کرده و هیچ فرقی بین نیروهای کارخونه و اداری وجود نداره. قبلا زنده‌یاد پارسا یه سری ویلا اختصاص داده بودند تو شمال برای اسکان نیروها. یه چند سال این برنامه انجام شد و بعدش متوقف شد. شرکت پارس‌تابلو صنعت یه کمیته رفاهی تشکیل دادیم و امسال این برنامه رو از سر گرفتیم. تو شمال ویلا گرفتیم و سه ماه تابستون نیروهای پارس‌تابلو صنعت به همراه خانواده‌هاشون ۴ روز و ۳ شب اسکان داشتند که براشون خوشایند بود. کلا مثل سابق نیست و همکاری خیلی عالی شده.

• کمی هم در مورد زندگی شخصی و علایق‌تون بفرمایید. چند فرزند دارید؟ ساعت‌های خارج از کار رو چه‌طوری سپری می‌کنید؟

من یه پسر دارم به اسم «محمدمهدی» که دانشجوی ترم آخر حسابداریه. در حین تحصیل کار هم می‌کنه. باهم زندگی می‌کنیم و بیشتر وقت‌مون رو باهم می‌گذرونیم. من عاشق پیاده‌روی هستم و تقریبا هر روز از خونه، از مجیدیه تا شرکت پیاده میام و به‌ندرت ماشین میارم. به پیلاتس خیلی علاقه دارم و انجام می‌دم. موسیقی، پادکست و کتاب صوتی هم خیلی دوست دارم.

• حالا که به اینجا رسید، ممکنه روتین روزانه‌تون رو برای ما توضیح بدید؟



سحر شموسی

نگاهی به کتاب «یک عاشقانه آرام»



عشق عادت به دوست داشتن و سخت دوست داشتن دیگری نیست، پیوسته نو کردن خواستنی‌ای است که خود پیوسته خواهان نو شدن است و دیگرگون شدن. تازگی، ذات عشق است، و طراوت، بافت عشق. چگونه می‌شود تازگی و طراوت را از عشق گرفت و عشق همچنان عشق بماند؟ رمان یک عاشقانه آرام مهم‌ترین اثر نادر ابراهیمی به حساب می‌آید که بیش از ۴۰ بار به چاپ رسیده است. نگارش این کتاب پرتعداد به آذر ماه ۱۳۷۳ برمی‌گردد و امروزه پس از گذشت سالیان متمادی هنوز هم جذاب و گیرا است.

این کتاب در سه فصل روایت شده و نادر ابراهیمی برای هر فصل عناوین جذاب و متفاوتی را انتخاب کرده است:

فصل اول: پیش از آن واقعه بزرگ

فصل دوم: در قلب آن واقعه

فصل سوم: آن سوی واقعه

فصل دوم این کتاب مهم‌ترین و جذاب‌ترین قسمت کتاب محسوب می‌شود و نویسنده با توجه به اهمیت داستان در این فصل، در قلب آن واقعه را نیز به قسمت‌های متفاوتی تقسیم کرده که هرکدام از آن قسمت‌ها به نام روزهای هفته نام‌گذاری شده‌اند. جالب اینجاست که فهرست فصل دوم به صورتی است که از یکشنبه‌ها آغاز شده، تا سه‌شنبه‌ها ادامه دارد و به شنبه‌ها ختم می‌شود.

حتما با دیدن نام کتاب چنین برداشتی خواهید داشت که با یک کتاب پر از

نادر ابراهیمی، نویسنده‌ای که وجه مشترک تمام آثارش عشق است، متولد فروردین ۱۳۱۵ شمسی بود و در خرداد ماه ۱۳۸۷ چشم از جهان فروبست. یادش گرامی!

واژه‌های عاشقانه مواجه خواهید شد و از ابتدا تا انتهای کتاب عاشقانه‌های ذهن نویسنده را مطالعه خواهید کرد. اما بهتر است دید خود را تغییر دهید. یک عاشقانه آرام روایتی است از قبل از انقلاب سال ۵۷. شخصیت اصلی این رمان (گیله‌مرد) معلمی است که علاوه بر تدریس، فعالیت‌های سیاسی زیادی انجام می‌دهد. او در یکی از سفرهای خود با دختر زیبایی به نام عسل ازدواج می‌کند و شروع عاشقانه آرام پس از این واقعه شکل می‌گیرد.

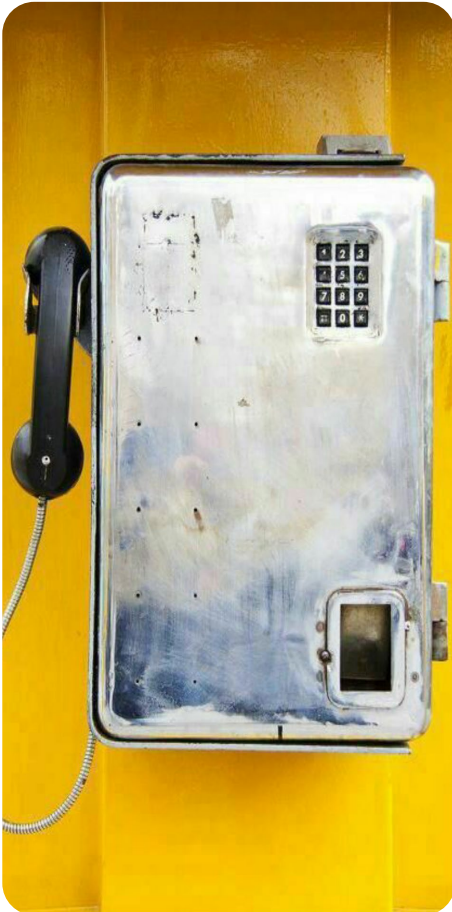
در طول داستان، گيله‌مرد به دلیل فعالیت‌های سیاسی و انقلابی‌اش تبعید می‌شود و ...





عیسی مقدم

خاطراتی از بوق اتاقک تلفن همگانی دورانی که دوزاریات می‌افتاد!



می‌شد از کارت استفاده کرد. بعد از این‌که تلفن‌ها کارتی شد، یاد دارم اول سهراهی عباس‌آباد یک سربازی بود که کارش این بود که تلفن‌های کارتی را می‌توانست قفلش را باز نگه دارد و تو می‌توانستی بی‌نهایت صحبت بکنی، مثلاً کارتت هزار تومنی بود، ۲۰۰ تومن از آن کم می‌کرد و کارتت را باز می‌گذاشت و کارت همیشه شارژ ۸۰۰ تومن می‌ماند. اما عمر کیوسک‌های تلفن رفته‌رفته به انتها رسید.

مانند بسیاری از کشورهای جهان. کیوسک‌ها ماندند و خاطره‌هایشان. هنوز هم کیوسک‌های زرد را می‌توان در شهر دید. کیوسک‌هایی که به صورت نمادین هم‌چنان در برخی از خیابان‌های شهر حضور دارند. اما کیوسک تلفن برای بچه دبیرستانی‌ها دنیای جالب دیگری هم داشت. خیلی‌هایمان خاطراتی از این دست داشته‌ایم. خاطراتی که البته بزرگ‌تر که شدیم و درگیر کار و دانشگاه، بسیار کم‌رنگ شد. خاطراتی که مثل برق و باد گذشت.

دوباره برگردی انتهای صف، باید همان لحظه از یک نفر که کنار کیوسک ایستاده بود، یک سکه قرض می‌گرفتی. آقا شرمنده سکه اضافه داری؟ و همان‌طور که درخواست سکه می‌کردی، از جیب خودت یک سکه یک تومانی درمی‌آوردی و به شخص تعارف می‌کردی که در قبال دوزاری، سکه‌ات را بگیرد. کنار برخی از کیوسک‌های تلفن هم بودند افرادی که سکه می‌فروختند. برخی از کیوسک‌ها کارشان خوردن سکه بود. بدشانسی بزرگی بود. در مقابل هم گاهی حرفمان که تمام می‌شد و تلفن را قطع می‌کردیم، سکه‌مان دوباره برمی‌گشت. خوش‌شانس‌ترها همان ابتدا که گوشی را برمی‌داشتند، یک سکه هم برایشان می‌افتاد.

خلاصه این‌که کیوسک‌های تلفن جذابیت‌هایی برای مردم شهر داشتند و گاهی بازی‌شان می‌گرفت. تلفن‌های عمومی به تدریج مدرن‌تر شدند و جای خودشان را به کیوسک‌هایی دادند که به جای سکه

روزگار تلفن‌های عمومی و دوران زندگی واقعی. آن سال‌ها که هنوز زندگی مجازی پا نگرفته بود. عصر سکه‌های دوزاری و کیوسک‌های زردرنگ. روزهایی که افراد بیشتری برای حرف زدن وجود داشت. پشت بوق مکرر تلفن و کیوسک‌هایی که صدایت را چند سیم آن طرف‌تر می‌رساند. وقتی می‌خواستی از یک اتفاق خبر بدهی، احوال دوستی را بپرسی، از یک آمدن و نیامدن باخبر شوی، قرار عاشقانه‌ای را پی‌گیری کنی و حتی یک صحبت ساده و بی‌پهانه داشته باشی. اگر خوش‌شانس بودی، کیوسک تلفن خالی بود. وگرنه باید می‌ایستادی تا نوبت بشود. اگر نفر جلوتر شخص پرچانه‌ای نبود، زودتر نوبت می‌رسید.

سکه را می‌انداختی، صدای بوق می‌آمد، حالا باید شماره را می‌گرفتی. گاهی هم تلفن سکه تو را می‌خورد. آن وقت بود که باید سکه دوم را می‌انداختی. اگر هم سکه نداشتی و نمی‌خواستی



آزاده قمری

نقش فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌آفرین در گرایش به رفتار شهروندی سازمانی

داده و از تغییرات آینده، سبقت گیرد)؛

- مشتری‌گرایی (سازمان، مشتریان را درک می‌کند، به آن‌ها پاسخ می‌دهد و پیشاپیش درصد تأمین نیازهای آینده آن‌ها بر می‌آید)
- یادگیری سازمانی (میزان علائم محیطی که سازمان‌ها دریافت، ترجمه و تفسیر می‌کنند و فرصت‌هایی را برای بروز خلاقیت، ارتقای دانش و توسعه توانایی‌ها ایجاد می‌کنند)

۴. رسالت: شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی، رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق، درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند؛ به طوری که اهداف سازمانی و اهداف راهبردی را تعریف و مشخص کرده و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند.

رهبری تحول‌آفرین با ایجاد انگیزش، خودیابی و اعتماد به نفس، انجام کار بیشتر از آنچه انتظار می‌رود را باعث می‌شود و با ایجاد زمینه‌ها و بسترهای فرهنگی موجبات اثربخشی هرچه بیشتر سازمان را فراهم می‌آورد. رهبری تحول‌آفرین فرایندی است که رهبران و پیروان یکدیگر را توانمند می‌کند تا به سطح بالایی از انگیزش و روحیه برای تحقق اهداف فردی و سازمانی برسند. رهبران تحول‌آفرین سعی می‌کنند که یک عامل اخلاقی باشند. همچنین، این افراد پیروان خود را ترغیب می‌کنند تا خودشان رهبر تحول‌آفرین باشند. در واقع، رهبری تحول‌آفرین فرایند نفوذ و تغییرات اساسی در نگرش‌ها و مفروضات اعضای سازمان و ایجاد تعهد برای تحقق مأموریت‌ها و اهداف تعیین‌شده سازمان است. رهبر تحول‌آفرین کسی است که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان رابطه مثبتی با همکاران خود برقرار و آن‌ها را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر بروند و در زمینه تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول‌آفرین درصد هستند تا با خلق ایده‌ها و چشم‌اندازهای جدید مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فراروی سازمان قرار دهند و با ایجاد تعهد و اشتیاق وافر در



موفقیت و ضریب ماندگاری خود را افزایش دهد. ادوارد دنیسون (Edward Denison) ابعاد فرهنگ را برای سازمان‌ها در چهار محور اصلی؛ شامل درگیرشدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت مطرح کرده است:

۱. درگیرشدن در کار: این بعد با سه شاخص توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌های کارکنان اندازه‌گیری می‌شود. سازمان‌های اثربخش، کارکنان‌شان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری یا تیم‌ها تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند.

۲. سازگاری (هماهنگی و یکپارچگی): سازمان‌هایی که اثربخش هستند، باثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین، توافق اعضای سازمان و هماهنگی و انسجام داخلی نشئت گرفته است.

۳. انطباق‌پذیری: یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان‌های اثربخش به حساب آورد. انطباق‌پذیری با سه شاخص سنجیده می‌شود:

- ایجاد تغییر (سازمان قادر است راه‌هایی را برای تغییر و تحول ایجاد کند، به محرک‌های جاری پاسخ

مقاله تبیین نقش فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌آفرین در گرایش به رفتار شهروندی سازمانی را بنده در پاییز سال ۱۳۹۹ در فصلنامه علمی «تدریس‌پژوهی» سال هشتم، شماره سوم؛ منتشر کردم. جامعه آماری این پژوهش، شامل مدیران ستادی آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۲۵۲ نفر است که از جامعه آماری مذکور، نمونه‌ای به حجم ۱۴۳ نفر با به‌کارگیری فرمول نمونه‌گیری کوکران به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در ابتدا، برخی از متغیرهای این پژوهش را که تعارف و مفاهیم آن‌ها برای شرکت پارس‌تابلو نیز کاربردی و قابل تعمیم هستند تشریح خواهیم کرد.

فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر و اندیشیدن است که اعضای سازمان در آن وجوه مشترک دارند و آن همان چیزی است که به‌عنوان یک پدیده به اعضای تازه‌وارد سازمان آموزش داده می‌شود و نمایانگر نظام ارزشی سازمان و به‌عنوان هنجارهای رفتاری کارکنان است. شناخت فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک ضرورت مهم در اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان‌ها قرار دارد؛ چون با شناخت درست و دقیق فرهنگ سازمانی و آشنایی با ویژگی‌های آن مدیریت می‌تواند برنامه‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت خود را سامان داده و خود را برای رویارویی با تحولات و رقابت آماده کرده و احتمال

کارکنان خود برنامه‌ریزی کند و سعی داشته باشد با تکیه بر برانگیزاننده‌های درونی و بیرونی، کارکنان را به سوی اهداف و چشم‌انداز مشخص‌شده بکشاند، رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ایجاد خواهد شد.

در راستای نتایج و یافته‌های حاصل از پژوهش، پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

- سیاست‌گذاران سازمان سعی در بهبود فرهنگ سازمانی و تقویت رهبری تحول‌آفرین داشته باشند تا بدین وسیله موجبات آمادگی کارکنان برای بروز رفتار شهروندی سازمانی را فراهم آورند.

- سیاست‌گذاران سازمان باید ساختار سازمانی خود را به‌طور پیوسته بازمهندسی کنند و سرمایه‌های ساختاری خود را غنی‌تر کنند تا موجبات بروز رفتار شهروندی سازمانی را فراهم کنند.

- پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی برای آشنایی مدیران و کارکنان با مبانی نظری فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌آفرین، مدل‌های سنجش و اندازه‌گیری آن برگزار شود.

- پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی برای آشنایی کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی برگزار شود تا آن‌ها با رفتارهایی که برای سازمان مفید است ولی به‌عنوان بخشی از عناصر اصلی شغل آن‌ها در نظر گرفته نشده، آشنا شوند. به عنوان مثال؛ رفتار مؤدبانه و ملاحظه‌کارانه با همکاران خود داشته باشند. احترام متقابل بین همکاران، باعث آرامش محیط کار و کاهش استرس می‌شود. به همکاران خود بدون انتظار پاداش یا جبران مساعدت، کمک و یاری رسانند تا روابط خوب بین کارکنان تقویت شود و بهره‌وری سازمانی نیز بالا رود. زمانی‌که اتفاقات نامطلوب و ناراحت‌کننده در محیط کار رخ می‌دهد که مطابق میل و خواسته همکاران نیست، با جوانمردی و به‌دور از واکنش‌های منفی با مسائل رفتار شود. روی خودکنترلی و نظم و انضباط کاری تمرکز بیشتری صورت گیرد.

امیداست با توجه بیشتر به مفاهیم فرهنگ سازمانی، رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی و کاربردی کردن این مفاهیم در شرکت پارس‌تابلو موجبات هر چه بیشتر بهره‌وری سازمانی حاصل شود.

لینک مقاله:

https://trj.uok.ac.ir/article_61778.html

سازمان‌ها توجه بیشتری به فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌آفرین شود، امکان افزایش گرایش به بروز رفتار شهروندی سازمانی نیز بیشتر خواهد بود. اگر سازمان‌ها، کارکنان خود را در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها درگیر کنند، در خصوص تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌های کارکنان برنامه‌ریزی کنند، کارکنان از ارزش‌های بنیادی سازمان مطلع و آگاه باشند، یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی در سازمان وجود داشته باشد و کارکنان از رسالت و فلسفه وجودی، مأموریت، اهداف و استراتژی‌های سازمان آگاهی داشته باشند، این موارد باعث بروز رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. همچنین، براساس یافته‌های پژوهش از میان ابعاد فرهنگ سازمانی، بعد رسالت پیش‌بینی‌کننده اصلی رفتار شهروندی سازمانی برآورد شده است. اگر



سازمان‌ها، درک روشنی از اهداف و جهت حرکت خود داشته باشند؛ به طوری که اهداف سازمانی و راهبردی تعریف و چشم‌انداز سازمان به‌درستی ترسیم شده باشد و تمامی کارکنان نیز از آن مطلع باشند، قطعاً شاهد بروز رفتارهای فراتر از وظایف مشخص‌شده توسط کارکنان خواهیم بود.

اگر مدیران ارشد سازمان‌ها با کارکنان خود رابطه مثبتی داشته باشند، در آن‌ها نفوذ کرده و آن‌ها را به سوی اهداف سازمانی ترغیب کنند، احترام متقابل را در نظر داشته باشند، انگیزش کاری پیروان خود را بالا ببرند و به تفاوت‌های فردی پیروان خود توجه کنند، قطعاً گرایش بروز رفتار شهروندی سازمانی در پیروان ایجاد خواهد شد. براساس یافته‌های پژوهش صورت‌گرفته، از بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین، بعد انگیزش الهام‌بخش بیشترین توانایی پیش‌بینی گرایش به رفتار شهروندی سازمانی را دارد. اگر سازمان، در برانگیختن و بالا بردن انگیزش شغلی و فردی

بین مدیران و کارکنان، اعضای سازمان را برای ایجاد تغییرات بنیادین و تحول در ارکان و شالوده سازمان به منظور کسب آمادگی‌ها و توانمندی‌های لازم جهت حرکت در مسیر جدید و فتح قله‌های بالاتر عملکرد آرمانی بسیج کنند.

مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین به شرح ذیل هستند:

۱. **ترغیب ذهنی:** در ترغیب ذهنی، رهبران دلایلی را می‌آورند تا ادراک خودشان را نسبت به انجام اعمال ارزش‌ها و نگرش‌های خود و پیروان‌شان تغییر دهند.

۲. **نفوذ آرمانی:** اشاره به سرافرازی، فرهنگ، احترام و وفاداری بی‌چون‌وچرای پیروان از رهبری که حس آرمانی را انتقال می‌دهد، دارد.

۳. **انگیزش الهام‌بخش:** شامل برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان است که با توسل به احساسات زبردستان صورت می‌پذیرد و تأکیدش بر احساسات و انگیزه‌های درونی است.

۴. **ملاحظه فردی:** شامل توجه به تفاوت‌های فردی پیروان و ارتباط با تک‌تک آن‌ها و تحریک آنان از طریق واگذاری مسئولیت‌ها و توسعه توانایی‌های همکاران است.

رفتار شهروندی سازمانی به فعالیت‌های مرتبط با نقش که فراتر از انتظارات وظیفه‌ای توسط فرد انجام می‌شود اطلاق می‌گردد. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری خودجوش و آگاهانه است که به‌طور مستقیم یا صریح توسط سیستم پاداش‌دهی رسمی سازمانی تقویت نشده؛ اما در مجموع اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهد. منظور از خودجوش و آگاهانه بودن این است که این رفتار ضرورت اجباری نقش یا مبتنی بر شرح شغل نیست؛ بلکه رفتاری عمدتاً مبتنی بر انتخاب شخصی است و در صورت عدم انجام آن نیز تنبیهی به دنبال نخواهد بود.

رفتار شهروندی سازمانی شامل مؤلفه‌های احترام، نوع‌دوستی، جوانمردی، وظیفه‌شناسی و فضیلت اجتماعی است.

با توجه به تعاریف صورت گرفته، براساس یافته‌های پژوهش در خصوص تبیین نقش فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌آفرین در گرایش به رفتار شهروندی سازمانی، همبستگی مثبت و معناداری بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی و همچنین بین دو متغیر رهبری تحول‌آفرین و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چقدر در



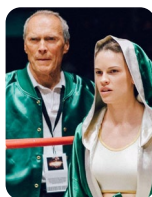
شاعرانه محمدعلی جهرمی



اولین روز دبستان بازگرد
کودکی‌ها شاد و خندان بازگرد
درس‌های سال اول ساده بود
آب را بابا به سارا داده بود

درس پندآموز روباه و خروس
روبه مکارو دزد چاپلوس
روز مهمانی کوکب خانم است
سفره پر از بوی نان گندم است

ای معلم یاد و هم نامت بخیر
یاد درس آب و بابایت بخیر
ای دبستانی‌ترین احساس من
بازگرد این مشق‌ها را خط بزن



B2n.ir/y72268

پیشنهاد فیلم دختر میلیون دلاری | 2004



«مگی فیتزجرالد» با اصرار فراوان «فرانکی دان»، مربی‌ای که بوکس‌های موفقی را معرفی کرده است متقاعد می‌کند تا به او شیوه مسابقه را بیاموزد و او را نیز تبدیل به یک قهرمان کند ...



B2n.ir/z37364

پیشنهاد موسیقی وَأمر ما لقییت - عبدالرحمن محمد



و تلخ‌تر از رنج عشق
نزدیکی به یار و همزمان
نرسیدن به وصال اوست



B2n.ir/t78744

پیشنهاد پادکست رادیو کامرس: پادکستی در حوزه تبلیغات؛ اپیزود اول: پاک یادت نره

