

گاهنامه واحد فرهنگی دانشگاه فنی و حرفه ای استان قزوین

هنر و دانشگاه

شماره اول شهریور ماه یکهزار و چهارصد و یک شمسی



مقدمه

یک روز از هفته دولت، ۴ شهریور، در تقویم ایرانی به نام روز کارمند به ثبت رسیده است. تعداد کل کارمندان دولت در کشور حدود ۲,۵ میلیون برآورد می شود (نهادهای و سازمان های دولتی بدون احتساب نیروهای مسلح) و از این میان ۴۱ درصد کارمندان دولتی زن هستند. برآن شدیم این مناسبت را بهانه ای برای ارتباط با همکاران دانشگاه قرار دهیم و از گنجینه خاطرات و تجربیات شان دفتری بسازیم جهت ثبت در تاریخچه این مجموعه. چرا که معتقدیم پیشرفت و توسعه نهادهای برآیند سرمایه، تجربه و خرد جمعی است و بازهم معتقدیم که نیروی انسانی بالاترین سرمایه هر سازمان است که توجه به نیازها و مسائل آن، می تواند زمینه رشد و بالندگی سازمان را فراهم نماید. در بخش اول، بررسی مسائل سازمان و کارمندان با رویکردی علمی در دو مقاله آمده است. و بخش دوم، مجموعه خاطرات و تجربیات که با لطف و همراهی جمعی از کارمندان عزیز دانشگاه به ثمر رسیده است. نقشی زدیم به یادگار از جهت رضای دوست.

این مجموعه با لطف و همراهی جمعی از کارمندان عزیز دانشگاه به ثمر رسید. نقشی زدیم به یادگار، از جهت رضای دوست.

نگاه اول؛ رویکردی به مسائل کارمندان

استرس، کارمند و بهره‌وری سازمان

در جهان پررقابت امروز اگر بخواهیم بهره‌وری سازمان محل کار خود را افزایش دهیم، باید با منابع انسانی، سرمایه، زمان و فضای کمتر، تولید بیشتر داشته باشیم که مهمترین عامل مؤثر در افزایش یا کاهش بهره‌وری یک سازمان کیفیت منابع انسانی آن سازمان است. فشارهای عصبی و روانی یا به اصطلاح استرس در زندگی روزانه ما امری رایج و از جمله معضلات جوامع در حال رشد است. نگرانی افراد نسبت به کار، خانواده، فرزند، نگرانی‌های والدین کارمند به ویژه مادران نسبت به فرزندان، مشکلات اجتماعی و وضع اقتصادی، سیاسی، حجم زیاد کار و انتظارات و توقعات سازمان از کارمندان و عوامل متعدد دیگر همگی سبب می‌شود که فرد همواره دچار هیجان، تنش و نگرانی باشد که گاه با ظرفیت بدنی، عصبی، روانی او متناسب است و گاه با آن سازگار نیست. در بین عوامل مؤثر بر بهره‌وری، انسان تنها عاملی است که عملکرد وی هیچ‌گونه محدودیتی ندارد و تا حد غیر قابل تصویری می‌تواند افزایش یابد. زیرا بشر در طول زندگی دریافته است که بعضی رخدادها می‌تواند سلامت روانی، تعادل، آسایش و سازش یافتگی او را به خطر اندازد. در عین حال، شواهد نشان می‌دهد که حتی موقعیت‌های پر تنش، همواره به بیماری منجر نمی‌شود. پژوهشگران معتقدند عوامل تعدیل کننده‌ای در رابطه بین استرس و بیماری دخالت می‌کنند. بعضی از افراد دارای خصایصی هستند که توان مقاومت درونی آنها را در برابر استرس افزایش می‌دهد و از بروز پیامدهای استرس و بیمار شدن جلوگیری می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده است بسیاری از مردم علی‌رغم شرایط زندگی فشارزا به بیماری مبتلای نمی‌شوند. احتمالاً منابع مقاومتی وجود دارد که سبب کاهش اثرات استرس بر افراد می‌شود.

عدم سلامت روانی در محیط کار هزینه‌های فزاینده پزشکی را به دنبال دارد. تخمین مخارج بیماری‌های مربوط به استرس تقریباً ۴۵ میلیارد دلار در سال است، که همین مسأله استرس‌ها را برای سازمان‌ها در مقایسه با سوانح، بسیار هزینه‌ساز

می کند . به ازای هر کارگری که بر اثر حوادث مربوط به شغل کشته می شود ، حداقل ۵۰ نفر از بیماری قلبی ناشی از عوامل روانی رنج می برند .

در پژوهشی بر روی ۹۶۰ هزار کارگر در آمریکا و سوئد مشخص شد که میزان بیماری قلبی در میان کارکنان مشاغل پر استرس چهار برابر کارکنان مشاغل کم استرس است . هزینه کلی اختلالات مربوط به سلامت روانی در آمریکا ۱۵۰ میلیارد دلار در سال برآورد شده است که شامل هزینه های پزشکی ، غیبت از کار و از دست دادن بهره‌وری می شود . بهره‌وری یک سازمان زمانی به حد مطلوب خواهد رسید که همه عوامل و اجزاء اصلی و مکمل درون و برون سازمانی مؤثر در بهره‌وری فردی و شغلی کارکنان ، همانند اندام‌های مختلف یک موجود زنده هماهنگ و هم‌سو با یکدیگر عمل می کند . عدم سلامت روانی نتیجه عدم کارکرد صحیح عوامل درون سازمانی و برون سازمانی است که در نهایت باعث کاهش بهره‌وری سازمان می شود . از بین این عوامل حجم زیاد کار از جمله عوامل درون سازمانی محسوب می شود و سرسختی روانشناختی که متشکل از سه مؤلفه تعهد ، کنترل و مبارزه طلبی است ، مجموعه ای از ویژگی های شخصیتی است که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی به عنوان منبعی از مقاومت و سپری محافظ عمل می کند . توجه به این سه مؤلفه در گزینش ابتدایی و نیز در جابجایی های سازمانی حائز اهمیت است .



منبع : ایرانبان ، س . ، و ساعتچی ، م . ، و امیری ، ع . (۱۳۸۹) . رابطه بین سرسختی روانشناختی و گرانباری نقش با سلامت روانی کارکنان . تحقیقات روانشناختی ، ۲ (۶) ، ۷۲-۸۸ .

[151039=https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id](https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=151039)

تعارض در سازمان

تضاد یا تعارض واقعیتی است که کم‌وبیش در همه سازمان‌ها و واحدهای اداری و فعالیت جوامع انسانی به صورت آشکار یا پنهان، کم‌رنگ و پررنگ، وجود دارد، شاید نتوان واحد یا سازمانی را یافت که هیچ‌گونه تعارضی نداشته باشند. بنابراین اگر عده‌ای معتقدند که در حال حاضر تعارض موضوعی است که فکر انسان را بسیار به خود مشغول کرده است ادعایی پوچ و بیهوده نکرده‌اند. زمینه‌های مختلف فرهنگی، تفاوت‌های شخصیتی، انتظارات و ادراکات متفاوت، منجر به ایجاد تعارض مابین افراد و گروه می‌گردد، از این رو وجود تفاوت‌ها، خطرات و انگیزه‌های متمایز از یک‌دیگر در افراد، بافت سازمانی را در برابر تعارض‌های سازمانی اجتناب‌ناپذیر می‌کند. تعارض و تضاد لازمه تحرک و پویایی است و جامعه‌ای که بتواند این تناقض را به نحو کنترل شده پیش برد، جامعه‌ای موفق خواهد بود. دیوید کمرون تعارض میان فردی را بخش اساسی و فراگیر زندگی سازمانی می‌داند و معتقد است سازمان‌هایی که در آن‌ها تضادی کمتر وجود دارد، عموماً در محیط‌های رقابتی با شکست مواجه می‌شوند. دو دسته ابزار برای مدیریت تعارض وجود دارد؛ دسته نخست، موجبات تعارض که تحریک‌کننده تعارض هستند و دسته دوم، شامل تکنیک‌های حل تعارض‌اند.

به طور کلی پنج روش پاسخ‌گویی به تعارض وجود دارد که از آن‌ها به عنوان سبک‌های مدیریت تعارض یاد می‌شود و معمولاً هر فرد در یکی از این سبک‌ها غالب است:

- ۱- رقابت: سبکی که در آن فرد دنبال اهداف و علایق خویش بدون توجه به دیگران است. ویژگی‌های این روش این است که اولاً غیر مشارکت‌جویانه و ثانیاً قدرت‌مدار باشد. فرد هرگونه قدرتی را که به نظر برسد برای بردن در موقعیت خاص مناسب است به کار می‌گیرد.

۲- سازش (تسلیم): این سبک نقطه مقابل رقابت است. فرد از علایق و اهداف خویش جهت تحقیق اهداف و ارضای نیازهای دیگران صرف نظر و چشم پوشی می کند. ویژگی مهم این روش از خودگذشتگی است ولی باز هم مشارکت جویانه است.

۳- اجتناب: زمانی که فرد اهداف و علایق خود را دنبال می کند نه علایق و اهداف دیگران را و بیش تر سعی بر آن دارد که از موقعیت تعارض طفره رود و یا آن را به تعویق اندازد.

۴- همکاری: این سبک نقطه مقابل سبک اجتناب است. در این جا همکاری با دیگر افراد برای یافتن راه حلی است که موجب تحقق اهداف هر دو فرد بشود.

۵- مصالحه: هدف مصالحه یافتن برخی تدابیر و راه حل های قابل قبول برای هر دو طرف است که موجب تحقق نسبی منافع و تحقق اهداف هر دو طرف بشود. به عبارتی این سبک بینابین رقابت و سازش قرار دارد و نسبتاً مشارکت جویانه است.

در کل هیچ سطحی از تعارض نمی تواند در همه شرایط قابل قبول یا مردود باشد؛ امکان دارد یک نوع یا یک مقدار از تعارض در یک شرایط موجب افزایش سلامتی و تحقق هدف های سازمانی گردد که در آن حالت تعارض سازنده است ولی ممکن است در محیط و زمان دیگری بسیار مخرب باشد. تعارض هنگامی مخرب است که:

- ۱- موجب تضعیف عزت نفس شود
- ۲- توجه را از فعالیت های مهم دور سازد
- ۳- موجب دو قطبی شدن افراد و کاهش همکاری شود
- ۴- منجر به رفتارهای مضر و غیر مسؤولانه شود.

راهبردهای مدیریت تعارض:

در هنگام مواجهه با تعارض اولین و مهمترین اقدام تجزیه و تحلیل تعارض است، پس از تجزیه و تحلیل تعارض باید به حل آن پرداخت. بدین منظور روش های مختلفی وجود دارد که برخی از آنها عبارتند از:

۱. مذاکره: مذاکره یا چانه زدن فرآیندی است که در آن دو گروه یا دو طرف کالا یا خدماتی را مبادله می کنند و هریک می کوشد تا منافع خود را تامین کند. مذاکره، فرآیند تصمیم گیری متقابل است شامل گروه های وابسته به هم و با امتیازاتی متفاوت

۲. میانجیگری: یکی دیگر از راهبردهای مدیریت تعارض فرآیند میانجی گری است. در این روش، شخص ثالث بی طرف به عنوان میانجی سعی می کند که به طرفین در یافتن راه حلی برای حل مشکلات کمک کند.

۳. داوری: اگر در فرآیند میانجیگری طرفین، قادر نباشند که از طریق میانجی گری به راه حلی برسند، آنگاه میانجی گری تبدیل به داوری می شود و فرآیند میانجیگری به داوری تغییر می یابد و این شخص ثالث بی طرف است که راه حل ارایه می دهد.

از آنجا که معمولاً برای طرفین تعارض حل تعارض از طریق میانجی گری قابل قبول تر و ارجح است تا از طریق داوری. از این رو کسی که می خواهد نقش داوری را ایفا کند باید به صورت تدریجی و آهسته از میانجی گری به طرف داوری حرکت کند. بخصوص وقتی که طرفین بخواهند کار با یکدیگر را ادامه بدهند.

نکته دیگر اینکه باید از تلاش برای اتخاذ تصمیمی که باعث شادی هر دو طرف شود پرهیز کرد زیرا این امر به سادگی امکان ندارد بلکه به جای آن باید سعی بر آن داشت که، بی طرف بود و عادلانه راه حلی برای حل تعارض ارایه داد (رضائیان ۱۳۸۲).

منابع:

۱. کریمی، فرزانه و یوسفی، بهرام، ۱۳۹۲، ارتباط اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی با سبک های حل تعارض در میان کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان های منتخب، <https://civilica.com/doc/۷۶۵۱۰۷>

۲. <http://www.mftrou.com/html/negotiation-win-win.html>

آقای محمود حسنلو راد

سخنی با همکاران محترم دانشگاه فنی و حرفه ای استان قزوین

با عرض سلام و احترام و خدا قوت به همه همکاران محترم دانشگاه فنی و حرفه ای استان قزوین، آموزشکده های شهید بابایی و حضرت بقیه ... العظم (عج). توفیق پیدا کردم چند سطری برایتان بنویسم. در ابتدا روز کارمند را به همه شما بزرگواران تبریک عرض می کنم و شهادت شهیدان والا مقام رجایی و باهنر را خدمت همه تسلیت عرض می کنم. از درگاه خداوند برای همه آرزوی سعادت، سلامت و عاقبت به خیری مسئلت دارم. امیدوارم اسباب کدورت خاطر هیچکدام را فراهم نکرده باشم. از آنجایی که مطمئنم این چنین نبوده پس از همه طلب حلالیت دارم. واقعیت این است که روز اول، حدود ۶ سال پیش، که خدمت رسیدم شناخت چندانی از دانشگاه فنی، رسالت آن، فلسفه آموزش و ساختار آموزشی و اداری آن نداشتم ولی به تدریج که با مجموعه آشنا شدم متوجه شدم که این دانشگاه چقدر می تواند در راستای اعتلای میهن عزیزمان نقش داشته باشد. اما با توجه به نوپا بودن، هنوز ساختار یک دانشگاه به معنی واقعی کلمه را پیدا نکرده است. درست است که یک دانشگاه مهارت محور بوده و رسالتی متفاوت با سایر دانشگاهها دارد ولی بنا به دلایلی نتوانسته است پایه پای سایر دانشگاههای حتی نوپا رشد کند. مسلما هر اتفاقی دلیل یا دلایلی دارد. از آنجایی که علاقه زیادی به آن دانشگاه فنی و حرفه ای دارم و دوست دارم در آینده خبرهای خوب از آن بشنوم و شاهد پیشرفت و ارتقاء آن باشم و اعتقاد دارم که می تواند نقش بسیار پررنگی در پیشرفت و آبادانی ایران داشته باشد لذا چند نکته در این خصوص عرض می کنم. از نظر بنده، دلایل

عدم پیشرفت مناسب این دانشگاه عبارتند از: ۱- ایجاد بی‌رویه دانشگاه‌های مختلف در کل کشور که فرصت رقابت را برای این دانشگاه سخت نموده است. ۲- مشکلات فرهنگی جامعه و مدرک گرایی بین مردم و عدم محبوبیت مدرک‌گاردانی و یا بعضاً موانعی که گاهی برای فارغ‌التحصیلان این دانشگاه ایجاد میشود. ۳- مشکلات شغلی، انگیزشی و معیشتی جامعه که در کل میل به تحصیلات دانشگاهی را در کل کم نموده است. ۴- پایین بودن سطح کیفی آموزش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای به دلیل عدم برخورداری از اساتید و هیات علمی تمام وقت و مجرب. ۵- مشکلات مالی، رفاهی، صنفی، تردد و غیره که گاهی نسبت به دانشگاه‌های دیگر بیشتر است. ۶- عدم شناخته شدن کافی دانشگاه فنی و حرفه‌ای در بین آحاد جامعه. ۷- موارد دیگری که از ذکر آنها صرف نظر می‌کنم.

مسلماً وظیفه هر ایرانی وطن پرست این است که تمام همت و تلاش خود را در جهت پیشرفت و اعتلای سازمان خود به کار گیرد. در این میان همکاران دانشگاه فنی مسئولیت بیش‌تری در قبال آن دارند. از حق نگذریم در بین همکاران استان قزوین هم افراد دلسوز، توانمند و پرتلاشی وجود دارند که شایان تقدیر هستند و دوست داشتم از تعدادی از این همکاران به اسم تشکر کنم که همکاری با آنها افتخاری برای بنده بود و انصافاً در طول مدت همکاری با آنها شاهد تلاش بی‌منتشان بودم. ولی بنابه ملاحظاتی از آن صرف نظر می‌کنم. از طرفی دوست داشتم در زمانی که در خدمت دانشگاه بودم قدردانی خاص از آنها داشته باشم ولی عمر کاری کوتاه شد و فرصت مناسب مهیا نشد. لذا از این فرصت استفاده می‌کنم و از همه آن عزیزان تقدیر و تشکر ویژه دارم. در انتها برای همه همکاران آرزوی موفقیت در تمام مراحل زندگی دارم. شاد، سرزنده و کامروا باشید.

هر که ما را خوار کرد از عمر برخوردار باد
هر گلی کز باغ وصلش بشکفت بی خار باد

هر که ما را یاد کرد ایزد مر او را یار باد
هر که اندر راه ما خاری فکند از دشمنی

فعالیت اداری بنده تاکنون به دو دسته تقسیم می شود حدود ۱۳ سال در آموزش و پرورش در کسوت دبیری و حدود ۱۰ سال در دانشگاه در بخش اداری از هر دو دارای کلی خاطرات و درس‌هایی هستم که نوشتن در مورد تک تک مواردی که منجر به اصول تجربه ای برای من شده شاید عملاً امکان پذیر نباشد به طور کلی می توانم در مقایسه‌ی این دو بگویم که شاید ظاهر متفاوتی داشته باشند ولی کلیت مشابهی دارند بزرگترین وجه شباهت آنها از نظر من این است که برای لذت بردن از این قسمت از زندگی یعنی بخش فعالیت اجتماعی باید عاقلانه تصمیم گرفت و عاشقانه عمل کرد. در مرتبه بعدی توانمندی در تعامل صلح طلبانه با همکاران است اگر نتوانیم به این تعامل دست پیدا کنیم حتما دچار چالش در محیط کار، سخت گذشتن ساعت‌های کار و در نهایت عدم لذت از زمان کار خواهد شد من یاد گرفتم هیچ وقت وارد رقابت با دیگران نشوم بلکه سعی کنم به فکر ارتقاء عملکرد خود باشم برای رسیدن به هدف از مسیر لذت ببرم در کار جمعی اگر متوجه شوم همکارم رفتار ناعادلانه داشته و به قول معروف زرنگی می کند، زود جوش نیاورم و کمی با صبوری بیشتر رفتار کنم و در فرصت مناسب یادآوری کنم که به خاطر علاقه‌ای که نسبت به همکار خود داشتم در آن زمان شکیبایی کردم. من آموختم که شخصیت همکارم باید برایم ارزشی والاتر در قیاس با بازدهی و نتایج حاصله داشته باشد. نباید نگاه ابزاری و ماشینی به همکاران داشت. حفظ دوستی‌ها و روابط صمیمی ارزش بالاتری نسبت به جایگاه شغلی دارد. از محبوبی شنیدم که زیرکانه می گفت خدارا شکر که چراغ خانه همسایه ما روشن است؛ اینطور نورش به خانه ما هم می‌رسد. پس خدا را شکر که اتفاقات خوبی برای همکار من افتاده است.

اولین تجربه حضور من در محیط کارمندی به ۲۶ سال قبل برمی گردد. یک محیط اداری و البته نظامی که خدمت سربازی را در آن جا گذراندم. تجربیات بسیار خوبی حاصل حضور من در آن جا بود. یکی از تجربیات سودمند من به اجرای یک طرح در آن محیط برمی گردد. اسم طرح را دقیقاً یادم نیست ولی مطمئنم که کلمه سبز قسمتی از نام آن بود. این طرح که من از آن به نام طرح سبز یاد می کنم، از طرف یکی از کارمندان پیشنهاد شده بود و مدیریت مجموعه از آن استقبال کرده و هنگامی که من به این مجموعه اضافه شدم، این طرح در حال اجرا بود. اما موضوع این طرح جلوگیری از بروز اشتباهات از طرف کارمندان بود. به این صورت که پرداخت کارانه، پاداش و... به کارمندان براساس این طرح تعیین می گردید. نحوه اجرا به این صورت بود که هر کارمندی که خطایی از کارمندان دیگر مشاهده می نمود، آن را گزارش می کرد. این خطا می توانست شامل هر خطایی باشد از اشتباه املائی در نامه نگاری گرفته تا فراموش شدن وظایف کاری و هرگونه نقص در انجام امور. درنهایت به تعداد گزارش های ارائه شده به گزارش دهنده، پاداش واز خطاکار جریمه کسر می شد. ظاهراً طرح خوبی بود و همه سعی می کردند کمتر خطا کنند، اما به مرور این طرح باعث ایجاد مشکلاتی بین کارمندان گردید. اولین نتیجه حاصل، کدورت بین کارمندان بود. چرا که خطا کار از همکار گزارش دهنده ناراحت می شد چون مبلغی از وی کسر و به حساب شخص مقابل واریز می گردید و اگر این کار چندین بار تکرار می شد این کدورت بسیار شدیدتر می شد. بحث دیگر عدم شفافیت در انجام امور بود، به این دلیل که با پنهان کاری احتمال این که خطا آشکار شود ضعیف تر می گشت. اما شاید از مهم ترین پیامدهای این طرح تمرکز کارمندان بر کمین کردن و خطایابی بود و عملاً وقت زیادی از آنها صرف رصد کردن دیگران شده و راندمان کار پایین آمده بود. همچنین افراد کمتر تمایلی برای کمک به ارتقا و آموزش دیگران داشتند چرا که با این کار احتمال خطای آنها کمتر در نتیجه

امکان گزارش خطا و نفع مالی کمتر می‌شد. البته این طرح عواقب دیگری هم داشت که برای طولانی نشدن این مطلب از آن خودداری می‌کنم.

بعد از چند ماه محیط کار برای کارمندان قابل تحمل نبود و همه از شرایط موجود ناراضی بودند. خوشبختانه مدیریت مجموعه متوجه نتایج اجرای طرح سبز شدند و این طرح ملغی گردید ولی مدت طولانی گذشت تا اثرات آن از بین برود.

این موضوع برای من کم تجربه چندین دستاورد مهم داشت که بعضی از مهمترین آنها را ذکر می‌کنم.

دستاورد اول: طرح یا تصمیمی که کاملا کارشناسی نشده و با نگاهی سطحی که فقط مزایای آن برجسته و دیده شوند، می‌تواند اثرات مخربی برجای گذارند.

دستاورد دوم: از همان زمان برای من یقین شد که همدلی و همیاری از بزرگترین دلایل پیشرفت یک مجموعه هستند و هر عاملی که باعث کدورت و تیرگی روابط کارمندان شود، بازدهی کل مجموعه را به شدت پایین می‌آورد.

دستاورد سوم: در بسیاری از موارد جریمه یا پاداش نقدی، بهترین روش برای اجرای نظام جریمه و پاداش نیست. دستاورد چهارم: خبرچینی یا به اصطلاح عامیانه زیرآب زنی، آفت یک مجموعه است.

خانم مریم طه‌یی

سال ۱۳۸۰ در ماه میانی فصل زمستان در جمع همکاران خوب آموزشکده قرار گرفتم. همکارانی که اکنون جز خانم حسنی هیچ‌یک در این مجموعه مشغول نیستند. برگه‌های دفتر روزگار را گاهی با حوصله و گاهی شتابزده ورق زدم دفتری پر از گفته‌ها و ناگفته‌های گران، به قیمت زندگی گاهی سیل اشک خنده صورتم را شست و گاهی سیل اشک غم سیرتم را گاهی مدت طولانی کار با حجم زیاد قلبم را فشرد و گاهی لذت نتیجه مطلوب موجب نشاط خاطرمد گردید گاهی نگاه مهربان همکار شوق امید بر دلم انداخت و گاهی سردی نگاهش سیاهی شب بر دلم تاباند گاهی همدلی رییس، روشنگر راهم شد و گاهی نشد آنچه باید بشود زمانی بی‌عدالتی کامم را تلخ کرد و زمانی شیرینی عدالت بر جانم نشست عقربه‌های ساعت انگار زمانی همچون طفلی چابک دویدند و گاهی همچون پیری خسته آرام و بی‌حرکت و همه این داغی و سردی تنگی و فراخی غم و شادی مرا صیقل داد و ساخت و اکنون از بلندای آخرین روزهای تابستان ۱۴۰۱ با چشمی تر و لبخندی بر لب متواضعانه پروردگار را سپاس می‌گویم که مرا دید و شنید و دست بلند می‌کنم بر آبی آسمانش و برای یکایک همکاران حاضر و غایب بهترین‌های دنیا و آخرت را خواهانم.

وقتی صحبت از کارمندی به میان می‌آید به یاد ۸ ساعت پشت میز سخت و صندلی غیر استاندارد نشستن و با مراجع سرو کله زدن می‌افتیم. وقتی هزار پیچ و خم در زندگی روزمره و کاری خود دارید باید لبخند به لب و شاد در محیط، با حوصله، دقیق و با تدبیر باشید. شاید این حد از انتظار نقشی به نظر منصفانه نباشد. اما زندگی کارمندی فقط همین‌ها نیست. در اکثر نقاط دنیا ساعت کاری بین ۴۰ تا ۴۴ ساعت در طول هفته است. بنابراین می‌توان ادعا کرد که یک کارمند بیش از آنکه با خانواده خود وقت بگذراند در جوار همکاران خود به سر می‌برد. با توجه به این حقیقت، وجود روابط کاری حمایت‌گرانه، دوستانه و سالم میان کارمندان، رضایت شغلی، علاقه بیشتر و پشتکار موثر در میان کارمندان ایجاد می‌نماید. انسان فارغ از نوع شغلی که دارد با مجموعه‌ای از مسائل و مشکلات مربوط به زندگی غیر شغلی خود در محیط کار حاضر می‌شود. در اولین ساعات روز، قبل از ارتباط با خانواده و نزدیکان، با همکاران و هم‌اتاقی‌های خود ارتباطات اجتماعی را شروع می‌نماید و کیفیت این رابطه نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ سلامت روان، احساس شادکامی و رضایت از زندگی فرد خواهد داشت.

بیش از ۵ سال از ۱۹ سال سابقه کاری من در کسوت کارمندی گذشته است، و لحظه لحظه آن خاطره و تجربیات با ارزشی است که ذکر هر یک خالی از لطف نیست، اما فرصت را غنیمت دانسته و از کلیه همکاران و بهتر بگوییم دوستانم که با آغوش حمایت خود محبت را از من دریغ نمودند قدردانی می‌نمایم.

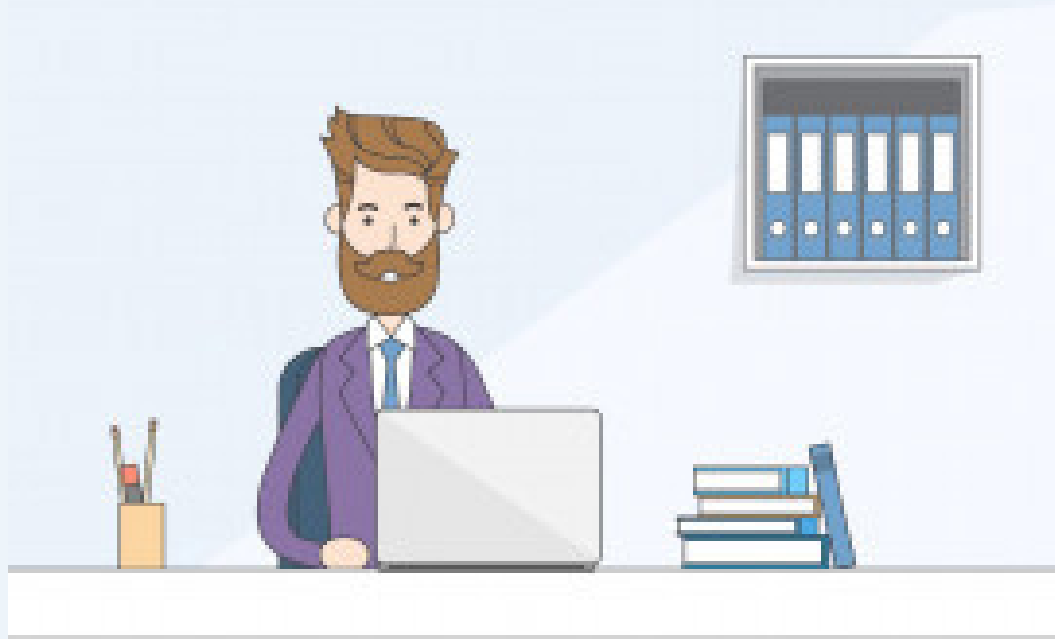
خانم فهیم عزیز، خانم عظیمی دوست داشتنی، خانم مجیدی مهربان و ... همه عزیزان دوست داشتنی و مهربان آموزشکده دختران قزوین از همه شما برای اینکه بهترین لحظات را کنارتان دارم ممنونم. در پناه حق تندرست و پیروز باشید.

بهترین روزهای من در این سال‌ها، خاطرات تولد همکاران بود. مثلاً روزی که خانم عظیمی زحمت کشیده بودند و جشنی برای دختر خانم فهیم گرفتند. یا در اولین سال استخدام من امور فرهنگی، خانم بلاش، جشن روز دختر را ترتیب داده بودند، همراه با کادوهای رنگی زیبا برای دختران همکاران. لحظه‌های خوش من وقتی بود که بعد از حدود سه سال و نیم تلاش و دوندگی، رییس اداره کل ثبت اسناد، سند دانشگاه بقیه الله را به من دادند. چرا که دیگران نظرشان این بود که چنین چیزی امکان‌پذیر نیست. و این‌ها بهترین لحظات من در این سال‌هایی بود که در این دانشگاه بودم. به خاطر اینکه قول داده بودم به خانم فهیم و آقای دکتر حسنلو که سندها را دریافت کنم؛ برای همین فکر می‌کنم بهترین لحظه بود.

خاطره دیگر روزی بود که حدود یک ماه از آمدن من به دانشگاه می‌گذشت و هنوز با سیستم اداری آشنایی چندانی نداشتم. بخشنامه‌ای از تهران آمده بود. آخرین روز کاری هفته بود و آخرین ساعات اداری. مهلت پاسخ به این نامه هم تا فردای آن روز یعنی پنجشنبه بود. مشغول انجام کارم بودم که متوجه شدم آقای دکتر حسنلو من و آقای عباسی را ممنوع‌الخروج کرده‌اند از دانشگاه تا پاسخ نامه ارسال شود. من اتوماسیون نداشتم و باید از طریق آقای عباسی (دبیرخانه) پاسخ بخشنامه را ارسال می‌کردم. فکر کردم نیم ساعت بیشتر زمان نخواهد برد. همه‌ی اطلاعات را جمع‌آوری کرده بودم برای ارسال. اما بعد از هر بار بارگذاری اطلاعات، در زمان ارسال هیچ فایلی ارسال نمی‌شد و خالی بود. آن روز تا حدود ۶ بعدازظهر تلاش کردیم و بالاخره متوجه اشکال کار شدیم و ثبت و ارسال پاسخ انجام شد. و این روز یکی از خاطرات خیلی تلخ من برای ماه اول کاری بود که در واقع برایم باقی مانده است.

در بدو استخدام با توجه به تخصص خود در واحد فن آوری اطلاعات مشغول به کار شدم که تمامی تلاش خود را داشتم که عملکردی در خورتوجه داشته باشم. در خلوت خود همیشه فکر می کردم که بیشترین بار کاری مجموعه در واحد فن آوری نهفته است، بعد از فعل انفعالاتی که اتفاق افتاد(که خود داستانی جدا دارد و در

این مقال نمی گنجد) بنده افتخار خدمت در سه پست دیگر (با داستان و چالش متفاوت) داشتم. تجربه کاردرهریک از این بخشها درس بزرگی به من داد، که هر واحد برای خود داستانی جدا دارد و کاری متفاوت و نمی توان قضاوت کرد که کار من نسبت کارهمکار دیگر باارزش تر است یا کم ارزش تر. هریک از واحدها وظایفی دارند و با توجه به رسالت خود تلاش می کنند و خدمات ارائه می دهند. در پایان از همکاران عزیز می گویم که در این چهار پست یاریم نمودند، تشکر ویژه دارم: خانم عظیمی، خانم رشوند، آقای عارفی و آقای عباسی



دوران کارمندی برای ما به عنوان مادری که تمام دوران تکرار نشدنی کودکی ونوجوانی فرزندانش باید سر وقت در محل کارش حضور داشته باشد وتمام وقت پاسخگوی کارهای اداری، واز طرفی هم ذهنش درگیر بچه، هر روزش پراز خاطره است. خاطراتی تلخ وشیرین. یکی از خاطرات من برای روزی است که پسر ۲۰ روز از تولدش می گذشت و دخترم ۴ سالش بود. برای هماهنگ کردن کارم رفتم دانشگاه. وقتی وارد اتاق ریاست شدم میزشان پر از مدارک و کاغذ بود. نوزاد را که بغل من دیدند هیجان زده از جایشان بلندشدند که کودک را درآغوش بگیرند که با ریختن لیوان چای روی میز تمام مدارک خیس شد. و من نگران، سریع نوزاد را از ایشان گرفتم. یکی از همکاران خدمات کاغذها را بردند برای خشک کردن. آن روزگذشت تا چند وقت بعد که پسر ۳ ماهه شده بود دوباره با بچه هایم رفتیم اتاق رئیس. دخترم رو به پسر ۳ ماهه کرد و بلند گفت: « داداشی یادته اون دفعه اومدیم چای ریخت رو کاغذهای خانم مدیر و همه رو بهم ریختی؟» رئیس نگاه چپی به دخترم انداخت. مطمئن بودم تو دلش می گفت ،عجب زبونی داره این دختر!!

به پایان یکی از روزهای شلوغ کاری رسیده بودیم و تقریباً نزدیک به پایان ساعت اداری، در لابه لای شلوغی‌ها متوجه نشدم که همکارانم کی اتاق رو ترک کردند و یا کجا رفتند، که خانم فهیم وارد اتاق شدند و از من خواستند همراه ایشان به مرکز مشاوره برویم. پرسیدم برای چه کاری؟ ایشان خیلی خونسرد فرمودند خانم مجیدی با شما کار دارند. گفتم آخر هفته و نمی‌دانم همکاران کجا هستند، چند لحظه اجازه بدهید بیایند وسایل‌شان را جمع کنند، اگر من در را قفل کنم معطل می‌شوند. خانم فهیم گفتند قفل کن، اگر لازم شد از خانم عظیمی کلید می‌گیرند، با در حالی که حواسم به پشت در ماندن همکارانم بود و کمی هم به این فکر می‌کردم که خانم مجیدی چه کار می‌تواند با من داشته باشد، راهی مرکز مشاوره شدیم. وقتی رسیدیم دیدم که همه همکاران آنجا جمع هستند و فقط من نیستم، خیلی تعجب کردم و با یک علامت سوال بزرگ به همه نگاه می‌کردم که خدایا چی شده؟ تولدم هم که نیست. خلاصه همکاران عزیزم به بنده لطف داشتند و برای طی کردن یک بیماری سخت و گذراندن دوره درمان طاقت فرسا برای بنده دوره‌می صمیمانه‌ای گرفته بودند. این خاطره برای من بسیار غافلگیر کننده و با ارزش هست. ممنون از محبت تک تکشون.

واحد فارغ التحصیلان

(خانم پناهنده، خانم مرادی و خانم شعبانی)

تجربه کاری در واحد فارغ التحصیلان (دختر و پسر) در یک بازه زمانی ۴ ساله که تنوع کاری فراوان و پاسخ‌گویی به تمام مراجعین دختر و پسر از لحاظ صدور مدرک، تحویل مدارک، ابطال معافیت و ... پر از خاطره است؛ که قطعاً اگر همدلی و همکاری نیروهای این مجموعه نبود پیشبرد کارها صورت نمی‌گرفت.

شاید تجربه همکاری در شرایط سخت کاری در واحد فارغ‌التحصیلان از خاطرات همه شاغلین در این بخش باشد که در این بازه زمانی شلوغ‌ترین و پرفرت و آمدترین واحد این آموزشکده به شمار می‌رفت.

خانم معصومه فلاح

اواخر شهریور ماه بود و هوا همچنان گرم، یک روز پرکار و شلوغ را پشت سر گذاشتیم. چشمم به ساعت افتاد و دیدم پنج دقیقه مانده به ساعت ۲، سریع میز را جمع و جور کردم و مثل هر روز از همکاران خداحافظی کردم و راهی منزل شدم. وقتی رسیدم بچه‌ها از دیدنم تعجب کردند و گفتند: چقدر زود آمدی؟ مرخصی گرفتی؟ منم گفتم: نه مثل همیشه آمدم. چند لحظه بعد گوشیم زنگ خورد، سلام کجایی؟ با خونسردی جواب دادم: خانه چطور مگر... تازه آنجا بود که یادم افتاد چند روزی هست که ساعت کاری بیشتر شده و من یک ساعت زودتر آمدم. لحظه آمدن اصلاً یادم نبود که ساعت تغییر کرده، ولی خودمانیم همان یک ساعت زود رفتن خیلی مزه داد و چسبید.

فعالیت در مجموعه دانشگاهی آمیزه‌ای است از رنج و لذت. فضایی جوان و پرجنب و جوش که شتابان به سوی تغییر پیش می‌رود. ارتباط با دانشجو و همگامی و هماهنگی با نیازها و خواسته‌هایش، انگیزه می‌خواهد و انرژی مضاعف. سالهای کار در کتابخانه به عنوان کتابدار فرصت این ارتباط را برایم به ارمغان آورد تا همراهی دوستان جوان و کاوشگر در کنار منابع کتابخانه پنجره‌ای از معرفت به‌رویم گشوده شود. سال‌های بعد که در مرکز مشاوره فعالیت‌م ادامه یافت، تجربیات به رنگ و گونه‌ای دیگر آغاز شد که در کنار چالش‌های کار، لذتی دوچندان داشت. انجام فعالیت گروهی در کنار دوستان و همکاران مجموعه و حرکت گام به گام برای پیشبرد اهداف مرکز مشاوره نیاز به همدلی دارد و همراهی و درک متقابل افراد که اگر نبود این همدلی از کادر ریاست و همکاران، راهمان بی‌فروغ بود و تلاشمان اتر. و اکنون امید آن داریم که این حرکت، آهسته و پیوسته پیش رود و در سلامت جامعه دانشگاهی نقش‌آفرین باشد.

با عرض سلام و احترام خدمت همه همکاران گرامی باعث افتخار است در محیط فرهنگی و با همکاران فرهیخته مشغول به خدمت هستم و از خداوند متعال برای تک تک شما آروزی صحت و سلامتی و موفقیت خواستارم. البته بنده کوچک‌تر از آن هستم که بخواهم عرضی داشته باشم. یکی از کارهای لذت‌بخش در طول ۱۵ سال خدمت، پیگیری کارهای دانشجویان عزیز بود که در مواردی در حیطه کاری من قرار نمی‌گرفت. به فرموده امیرالمومنین علی بن ابی طالب (علیه سلام) *إِرْحَمْ تُرْحَمَ*. رحم کنید تا به شما رحم شود و ثمره این پیگیری‌ها را در زندگی خود یافته‌ام و هرگز درمانده نشده‌ام. شاید یکی از دلایل آن دعای خیر همین دانشجویان عزیز باشد. ما مسئولیم به دو دلیل: ۱- در برابر کاری که داریم انجام می‌دهیم، حقوق دریافت می‌کنیم. ۲- اگر روزی دانشجویان نباشند نیازی به حضور این تعداد کارمند هم نخواهد بود. بنابراین به دانشجویان مثل خواهر و برادر و فرزندان خود خدمات بدهیم. نه خط کشی شده و تا جایی که در توان ما است، با راهنمایی و با روی خوش جواب‌گوی سوالات باشیم. گاهی خودمان را جای مراجعین بگذاریم که اگر کار اداری داشته باشیم و اگر با تلفن انجام شود چقدر خوشحال خواهیم شد و یا زمانی که قسمتی از کار لنگ بماند و انجام نشود و به روز بعد موکول شود، چه عکس‌العملی خواهیم داشت؟ استفاده از فضای مجازی برای پاسخ‌گویی و انجام خدمات یکی از راه‌هایی است که می‌تواند در خدمات دادن و ایجاد رضایت در مراجعین موثر باشد و نیازی به حضور فیزیکی و صرف هزینه رفت و آمد نباشد. اجرکم عندالله



روز کارمند گرامی باد

حدود دو سالی بود که پنج شنبه‌ها تعطیل بودم و جمعه‌ها می‌آمدم سرکار برای پختن غذای دانشجویان خوابگاهی. در آن دوران جمعه از ساعت ۷ صبح تا ۷ شب کارم طول می‌کشید. یکی از این روزها برای وزن کردن و بسته بندی سهمیه قند و شکر دانشجویها به انبار رفته بودم و سرگرم کار. غافل از این که رئیس دانشگاه آن وقت (خانم رحیم‌نژاد) برای انجام امور به دانشگاه آمده بودند و هرچقدر زنگ در را زدند من نشنیدم. یک دفعه یکی از دانشجویها که صدای در را شنیده بود شتابزده خودش را به من رساند و این خبر را داد و من با عجله رفتم و در را باز کردم و با قیافه عصبانی ایشان روبرو شدم. این خاطره‌ای بود که از آن دوران به یاد دارم. هر چه بود جوان بودم و پرنرژی، یادش به خیر

جشن همدلی به مناسبت بهبود و سلامتی
یکی از همکاران واحد دختران دانشکده ۱۳۹۸



افتتاحیه نمایشگاه مد و لباس با حضور شورای
شهر و ریاست دانشکده دختران به همراه تنی
چند از همکاران و اساتید رشته طراحی و دوخت
این واحد ۱۳۹۸



← جشن روز دختر به مناسبت ولادت حضرت معصومه با حضوران دختران همکاران واحد دختران و واحد پسران آموزشکده ۱۳۹۸

● جشن روز درختکاری با حضور همکاران
 ● بازنشسته و کاشت درخت به نام هر کدام
 ● از این عزیزان به دست خودشان در حیاط
 ● ساختمان بقیه الله آموزشکده دختران ۱۳۹۹





این جشن در آخرین روزهای اسفند ماه ۱۴۰۰ به مناسبت
پایان سال و شروع بهاری دیگر با مشارکت واحد دختران و
واحد پسران آموزشکده برگزار شد

جشن پایان سال ۱۴۰۰

نگاه آخر

به پاس حضورتان ...

ما برای نجاتِ هم، طنابی داشتیم، به استحکام مهربانی، به ضخامت همدلی و به طول شعور.

ما گاه به گاه و بی آنکه آگاه باشیم به اینکه داریم چه می‌کنیم؛ همدیگر را نجات می‌دادیم. ما نمی‌دانستیم یک مهربانی کوچک، چه تاثیر عمیقی دارد بر روزگار آدم‌ها، ما نمی‌دانستیم گاهی یک لبخند ساده، آدمی را نجات می‌دهد، ما نمی‌دانستیم گاهی یک ستایش، یک قدردانی، یک آغوش و یک همدردی، چه رنگی می‌پاشد به جهان سیاه و سفید آدم‌ها و لبخند زدیم و مهربانی کردیم و ستودیم و قدردان بودیم و به آغوش کشیدیم و غریق نجاتانی شدیم که نجات دادند، بی آنکه تن به آب زده باشند...

آدم‌ها هر کدام در گوشه‌ای از جهان‌شان، در محاصره‌ی مشکلات و دردهایی ناگزیر، دست و پا می‌زدند. کافی بود کمی بیشتر مهربان باشیم تا آن‌ها را از عمیق‌ترین اقیانوس‌های اندوه بیرون بکشیم.

نرگس صرافیان - طوفان