

برخورد قاطع سربازان گمنام امام زمان (عج) با فساد:

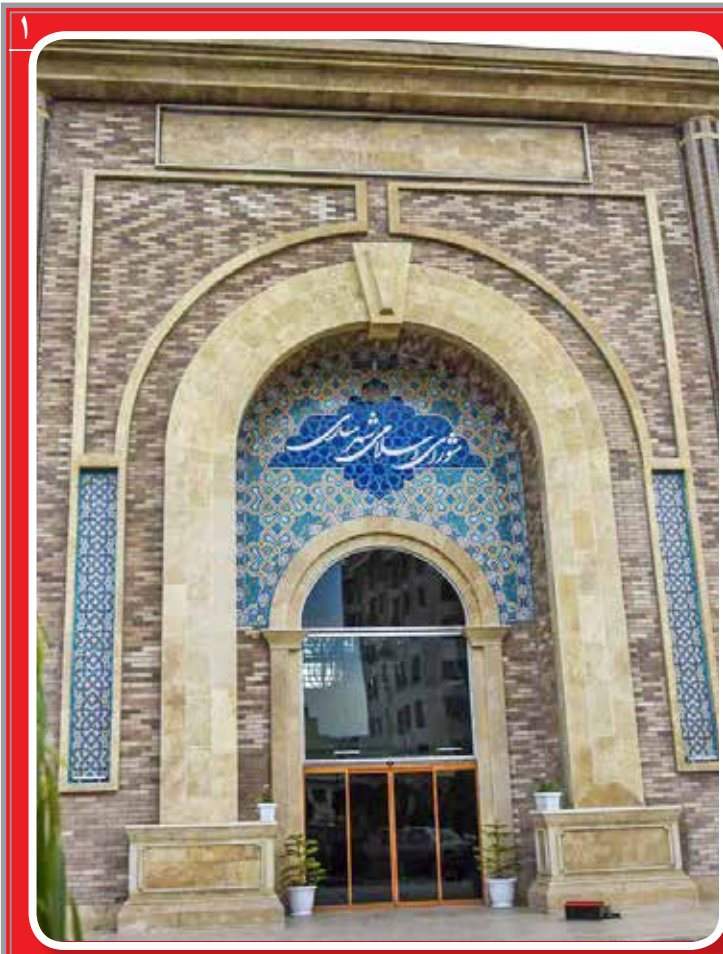
شورای شهر بوشهر ۲ - ۵ شورای شهر ساری



دکتر محمدحسین امید
در نشست رسانه ای:
**ثبت نام از متقاضیان تحصیل در
دانشگاه جامع علمی کاربردی تا ۱۷
مهرماه ۹۹ تمدید شد**

ماجراهای
آقای نیرنگ زاده؛
**نیرنگ زاده
و فرهنگ خلبوس**

**جلسه کمیسیون عمران
مجلس شورای اسلامی با دستور
کار پروژه راه آهن بوشهر - شیراز**



سخن مدیر مسئول رسانه و نارسانه

به نام مقام تعالی
افراد بسیاری از ویژگی انتقال اطلاعات و
هدایت هدفمند آن به افراد گوناگون برخوردار
هستند. اما در فرآیند امتیاز دهی، مجموعه
برخی از این افراد «رسانه» و عده ای «نا
رسانه» نامیده می شوند. برای روشن شدن
مفهوم این تفاوت برخی نکات را بایستی
ملاحظه فرمایید. بعنوان مثال مطلبی بین دو مجموعه با دیدگاههای
متفاوت قرار گرفته است. مجموعه ای که مطلب را بدون در نظر گرفتن
منافع شخصی و جانبی گرایشی نشر می دهند، رسانه نامیده می شود و
برعکس مجموعه ای که بواسطه برخی امور خارج از عرف مطلب را در
مورد دخل و تصرف قرار می دهند، نارسانه نامیده می شوند.
برخی از مواردی که بر وجود رسانه دلالت کامل و وافر دارند؛ شامل
اخلاق حرفه ای، وجدان کاری، اصالت، تعهد، اعتبار و در نظر گرفتن
منافع جمعی می باشند. بنابراین در پیوند فضای نشر و توزیع اخبار از
تأثیر بسزایی برخوردار می باشند.
عوامل بروز نارسانه های متداول عبارتند از: در نظر گرفتن منافع
شخصی، وابستگی مالی و جایگاهی، عدم برخورداری از تعهد کاری
و مهم تر از همه فساد رسانه ای که همگی مانع عبور جریان صحیح
رسانه ای در سطح جامعه می باشند.
بطور کلی تفاوت بین رسانه و نا رسانه در ساختمان آن ها نهفته
است. رسانه ها به دور هسته تعهد کاری در چرخشند، آن دسته که
از این هسته دور هستند تحت اثر نیروی جاذبه مالی و جایگاهی قرار
می گیرند. همچنین نارسانه ها که در لایه های پایین تری از رسانه ها
هستند که همواره جامعه آنها را دفع می کنند، بنابراین به راحتی می
توانند از قید تعهد کاری رها شوند. امیدان داریم، مجموعه های مستقر
در امور اطلاع رسانی به مسیر رسانه بودن گرایش پیدا کنند و همواره
در مقابل نارسانه ها موضع گرفته و موجبات پایان یافتن سیمپره ایشان
را فراهم نمایند.

مهران سلطانی نژاد
مدیر مسئول

چگونه کارکنانی شادتر بسازیم



قسمت دوم
مفهوم شادی بین مردم تفاوت بسیاری دارد و همه آنها به
یک شکل، قضیه را نمی بینند. برخی از ما، زمانی که می گوئیم
می خواهیم شاد باشیم، منظورمان آن است که می خواهیم
احساس آرامش و آسودگی داشته باشیم. با این نگاه، استرس
نداشتن و آرام بودن، به عنوان شادی در نظر گرفته می شود.
اما افراد دیگری هستند که می گویند: می خواهم هیجان زده و
برانگیخته باشم. اگر چنین احساسی داشته باشم، شاد هستم.
ممکن است افراد دیگری وجود داشته باشند که برای شاد بودن
نیاز داشته باشند که الهام بگیرند یا دچار بهت و حیرت شوند.
برخی از افراد می خواهند که به آنها بها داده شده و مورد قدرتی
قرار گیرند؛ در حالی که دیگران تنها امنیت شغلی می خواهند.
این تفاوتها، بنیان نظریه ای است که آن را تنوع احساسی
می نامیم: کلیت این نظریه آن است که شادی برای هر کدام از ما
معنای متفاوتی دارد و از این رو، هر برنامه ای که بخواهد رویکرد
واحدی برای شادسازی همه کارکنان در پیش بگیرد، محکوم به
شکست است. ما معتقدیم شاد بودن به معنای داشتن همان
احساسی است که می خواهید داشته باشید و این احساس برای
افراد مختلف، تفاوت دارد. زمانی که سازمانها، برنامه های شادی
یکسانی را آغاز می کنند، لزوماً همان تجربیات و احساسی را که
کارکنان به آنها نیاز دارند، ایجاد نمی کنند.

«پس شادی نیازمند شخصی سازی است؟»
اگر شما نگاهی به گفت و گوهای رهبران منابع انسانی در مورد
به کارگیری هوش مصنوعی بیندازید، در بسیاری از مواقع می بینید
که بحث تجربیات شخصی افراد از یک موضوع واحد مطرح
می شود. آنچه من می گویم، آن است که ما نه تنها در اجرای
برنامه های خود (برنامه هایی مانند پیاده سازی هوش مصنوعی)
باید به مهارت و توانمندی های کارکنان نگاه کنیم؛ بلکه باید به
تمایلات افراد برای احساسات خاص هم توجه کنیم.
پرسش دو سوال کلی زیر از مدیران:
چه چیزی شما را شاد می کند؟
اگر شاد باشید چه اتفاقی می افتد؟
باعث می شود به این موضوع توجه کنند که هنگام برخورداری از
احساس مورد نظرشان، عملکرد خوبی خواهند داشت. سپس
می گوئیم:
**نام سه نفر از مهم ترین زیردستان خود را بنویسید. چه چیزی
باعث شادی آنها می شود؟**

مشخص شد که هر کدام از آنها سه نفر از طریق متفاوتی شاد
می شوند و عامل این شادی هم با آنچه مدیرشان نوشته بود،
تفاوت دارد. شناخت این تفاوت، گام نخست در شخصی سازی
برنامه های انگیزشی و بهزیستی است. به این صورت می توان با
هر کس بر اساس ویژگی های شخصیتی خودش رفتار کرد و کوشید
تا همان احساسی را داشته باشد که می خواهد.

مدیریت تربیت آموزش و پژوهش پایگاه دریایی بوشهر

برخورد قاطع سربازان گمنام امام زمان (عج) با فساد:

شورای شهر بوشهر ۲ - ۵ شورای شهر ساری

مردم باید مورد توجه قرار گیرد
و به راحتی به افرادی که با مرور
زمان وعده و رسالت خود را
نسبت به شهر و مردم فراموش
کرده، اعتماد نکنیم و عبارتهای
عبثت آموز را به فراموشی
نسپاریم. از آنجایی که گمانه
زنی ها در این خصوص ادامه
دارد اما نظر به برخوردهای
صورت گرفته و واکنش مثبت
مردم نسبت به مبارزه ادامه دار
با فساد (از شمال تا جنوب)،
واکنش سربازان گمنام امام
زمان (عج) را نمی توان نادیده
گرفت، باشد که تا ریشه کن
نمودن فساد، سرفراز و استوار
باشند.

شایان ذکر است شورای شهر
هر کدام از مراکز استان دارای
۹ عضو بوده و شورای شهر
ساری با دستگیری پنج نفر از
عضو شورا، شورای شهر ساری
از نصاب افتاده و نمی تواند
تشکیل جلسه دهد و تصمیم
گیری درباره فعالیت این شورا
بر عهده قانون است.



به قلم:
مهران سلطانی نژاد
نظر به اطلاعیه روزهای اخیر
دادسراهای عمومی و انقلاب
مراکز استانهای بوشهر و
مازندران مبنی بر دستگیری
دو عضو شورای شهر بوشهر
(جنوب) و پنج عضو شورای
شهر ساری (شمال)؛ درباره
تخلفات مالی در شهرداری
دو مرکز استان، می توان به
چند وجه تشابه پی برد که
اولین مورد آن مبارزه با فساد
از شمال تا جنوب در اولویت
کاری قرار گرفته است، دومین
موردی که شایسته بحث و
بررسی می باشد، دخل و
تصرفهایی که اعضای شورای
شهر می توانند در امور شهر
و شهرداری داشته باشند، آیا
نبایستی در قانونهای مربوط به
حایگاه شورا و شهرداری تجدید
نظرهایی صورت پذیرد؟ آیا
نظارت در امور شورا و شهرداری
نبایستی با دقت و جسارت
بیشتری صورت پذیرد که شاهد
اتفاقات این چنینی باشیم؟ از

تقدیر از نیروهای اورژانس شهر برازجان و بخش آبپخش



آپبخش به نمایندگی از نیروهای اورژانس
علاوه بر وظایف ذاتی خود در اعزام بیماران
کروناوی نیز نقش خود را به خوبی ایفا کرده
اند.
به مناسبت روز اورژانس و فوریت های
پزشکی، فتح اله فرماندار دشتستان از
نیروهای اورژانس شهر برازجان و بخش

به مناسبت روز اورژانس و فوریت های
پزشکی فرماندار دشتستان از این مراسم
بیان داشتند: اورژانس از پیشگامان حوزه
سلامت هستند و در مأموریت های خود

شایسته سالاری



نویسنده: فهیمه مستفشار
ندهد هوشمند روشن رای
به فرورمیه، کارهای خطیر
بوریا باف گر چه بافنده است
نبردش به کارگاه حریر
مدتی سوالی ذهنم را درگیر خودش کرده بود؛ و آن
این بود:
شایسته، سالار است یا سالار، شایسته است؟
متخصصین، نجباگان، اهل دانش و کوشش، اهل
فرهنگ و هنر، نوابی یا مفاخر و یا طایفه های محترم
زیادی از ذهنم گذشتند که همگی از شایستگی بودند
که سالار شدند یا به قول فرنگیها کاپیتان شدند.
این از شایستگی که بواسطه هوش، کوشش و
پیمودن مراتب انسانی، معنوی، تحصیل و تفحص
سالاری شوند و مایه مباحثات... کرسی متناظر با
این شایستگیان چقدر امنیت می دهد به ما و چقدر به
خودشان می آید.

**اما می ماند سالارهایی که شایسته می شوند... اینها
چه کسانی هستند؟ ما میشناسیمشان؟**
بله ما آنها را با تمام سبقه شان، خوب میشناسیم اما
اینها ما را به چای آوردند!
در محله ما جوانی را میشناسم که گیمبر است. الحق و
الانصاف یَد طولایی در انواع بازیهای رایانه ای دارد اما
او شایسته سالار شدن بر من و توست؟ شاید بالفطره
باشد اما بالفعل نه چرا؟ چون فقط خوب بازی میکند و
از همه شما می خواهم فقط را تکییدی بخوانید که این
کلمه فقط؛ در همه سالارهایی که شایسته نیستند
صدق می کند.

او فقط خوب می دود... فقط خوب حرف می زند...
فقط دانش خوبی دارد... بوریا باف گر چه بافنده ست؛
نبردش به کارگاه حریر...
**اما می ماند یک سوال مهم: پس چه چیز کم دارند
اینها؟** اندیشه من در جواب میگوید: انصاف؛ میهن
پرستی، نعدوستی و تمام سجایای اخلاقی که تو
را شایسته بکنند نه سالار که اگر تو شایسته بشوی؛
جامعه سالار بودن تو را خواهد پذیرفت و من به حضور
و ظهور شایسته های سالارافتخار خواهیم کرد.
قدیمی ترها میگفتند: کار را باید به کاردان سپرد و این
یعنی شایسته سالاری!
شیخ اجل، سعدی (علیه الرحمه)
چنین سروده در وصف شایسته سالاری:
به خردان مفرمای کار درست
که سندان نشاید شکستن به مشت
نخواهی که ضایع شود روزگار
به ناکارید، مفرمای کار!
درد به تمام شایستگیانی که سالاری می کنند بدون
ادعا و بی ریا... صدها درد به شایسته خادمان این
میهن!

