

نوا

تیر ۱۴۰۰

سال ششم - شماره ۶۰۵



2411200297560001

ماهنامه الکترونیکی شرکت

مهندسی و توسعه گاز ایران

تشریح دستاوردهای پروژه‌های آماده بهره‌برداری صنعت گاز از نگاه مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران



روایت غلامرضا رحیم‌زینالی از مسئولیت‌ها و اهداف مورد نظر در حفاظت فیزیکی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران



ایرج نوروزی، رئیس عملیات امور حراست: اولین برخورد را نباید دست کم گرفت



کسب بهترین نتایج در سخت‌ترین شرایط برای تولید، پشتیبانی‌ها و مانع‌زدایی‌ها

رونق واحدهای صنعتی با پایدارسازی انتقال گاز





مقام معظم رهبری (مدظله العالی):

پیروز بزرگ انتخابات، ملت ایران است

بسم الله الرحمن الرحيم

ملت بزرگ و سربلند ایران!

حضور حماسی و شورانگیز در انتخابات ۲۸ خرداد، صفحه درخشان دیگری بر افتخارات شما افزود. در میانه عواملی که هریک به گونه‌ای می‌توانست مشارکت در انتخابات را کم‌رنگ کند، مناظر چشم‌نواز اجتماعات شما در مراکز رأی‌گیری در سراسر کشور، نشانه آشکاری از عزم راسخ و دل‌امیدوار و دیده‌بیدار بود. پیروز بزرگ انتخابات دیروز، ملت ایران است که یکبار دیگر در برابر تبلیغات رسانه‌های مزدور دشمن و وسوسه‌خام‌اندیشان و بدخواهان، قد برافراشت و حضور خود در قلب میدان سیاسی کشور را نشان داد. نه گلایه از دشواری معیشت طبقات ضعیف، نه دلتنگی از تهدید بیماری فراگیر، نه مخالف‌خوانی‌هایی که با انگیزه دلسرد کردن مردم از ماه‌ها پیش آغاز شده بود و نه حتی برخی اختلالات در جریان رأی‌گیری در ساعاتی از روز انتخاب، هیچ‌یک نتوانست بر عزم ملت ایران فائق آید و انتخابات مهم ریاست‌جمهوری و شوراهای شهر و روستا را دچار مشکل سازد.

اینجانب جبهه سپاس بر خاک می‌سایم و خداوند علیم و قدیر را بر توفیقی که به ملت ایران عطا کرد و نظر رحمتی که بر ایران و جمهوری اسلامی افکند، شکر بی‌پایان می‌گزارم. به ملت ایران شادباش می‌گویم و به حضرات محترمی که با انتخاب مردم به مسئولیت‌والای ریاست‌جمهوری یا عضویت شوراها در سراسر کشور دست یافته‌اند، همراه با عرض تبریک، قدردانی از این ملت باوفا و پایبندی کامل به وظایفی را که در قانون برای آنان شمرده شده است، یادآوری می‌کنم. فرصت خدمتگزاری به کشور و ملت را قدر بدانید و انگیزه‌های خدایی را همواره مدنظر داشته باشید. لازم می‌دانم از شورای محترم نگهبان و وزارت کشور و دستگاه‌های حافظ امنیت و سلامت و رسانه پرتلاش ملی و نامزدهای محترم و همه کسانی که به‌نحوی به این آزمون بزرگ کمک کرده‌اند تشکر کنم. به حضرت ولی‌الله‌الاعظم ارواحنا فداه که صاحب اصلی این کشور و این نظام است سلام عرض می‌کنم و درود می‌فرستم، علو درجات امام عزیز که سلسله‌جنبان حرکت عظیم ملت ایران بود و شهیدان و الامقام را که برترین افتخارات کشورند، از خداوند متعال مسألت می‌کنم.



الحمد لله الذي
صلى على سيدنا
محمد وآله





2411200297560001

- ◀ صاحب امتیاز: روابط عمومی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران
- ◀ مدیر مسئول: رئیس روابط عمومی
- ◀ نظارت بر اجرا: انتشارات روابط عمومی
- ◀ تولید محتوا و اجرا: مؤسسه مطبوعاتی آینده

نشانی الکترونیکی: publicrelation@nigceng.ir
 تلفن: ۸۱۳۱۳۶۲۶
 نمابر: ۸۱۳۱۳۲۳۲

نگاه نخست



بهمن کریمی

کسب بهترین نتایج در سخت ترین شرایط برای تولید، پشتیبانی ها و مانع زدایی ها

شمارش معکوس برای بهره برداری از مهم ترین پروژه های صنعت گاز در سال ۱۴۰۰ آغاز شده است؛ پروژه های بااهمیتی که به ثمر نشستن آنها در این موسم دشوار، نشان از بالندگی «ازوی فنی - اجرایی صنعت گاز» دارد. مدیران شرکت ملی گاز ایران پروژه های استراتژیک و اهداف مهمی را در دستور کار شرکت مهندسی و توسعه گاز قرار داده اند که علاوه بر سربلندی در تمامی آزمون ها و عبور از موانع، نتایج درخشانی نیز در افتتاحیه های پیش رو به بار خواهد نشست. پرواضح است که عبار یک مجموعه در عرصه های مهم عیان می شود، چه آنکه تصمیم های راهبردی مدیران و از جان مایه گذاشتن کارکنان در دورانی که تحریم و همه گیری کرونا از هر سو پروژه ها را متاثر کرده، با تکیه بر تجربیات و دانش فنی کارکنان، عوامل مهمی هستند که باعث شده اند موانع پیش رو یک به یک برداشته شوند. میرهن است پروژه هایی که بهره برداری از هر کدام به معنای گشودن دری به روی توسعه و رونق کسب و کار و آبادانی کشور است، نباید تحت هیچ شرایطی معطل بماند.

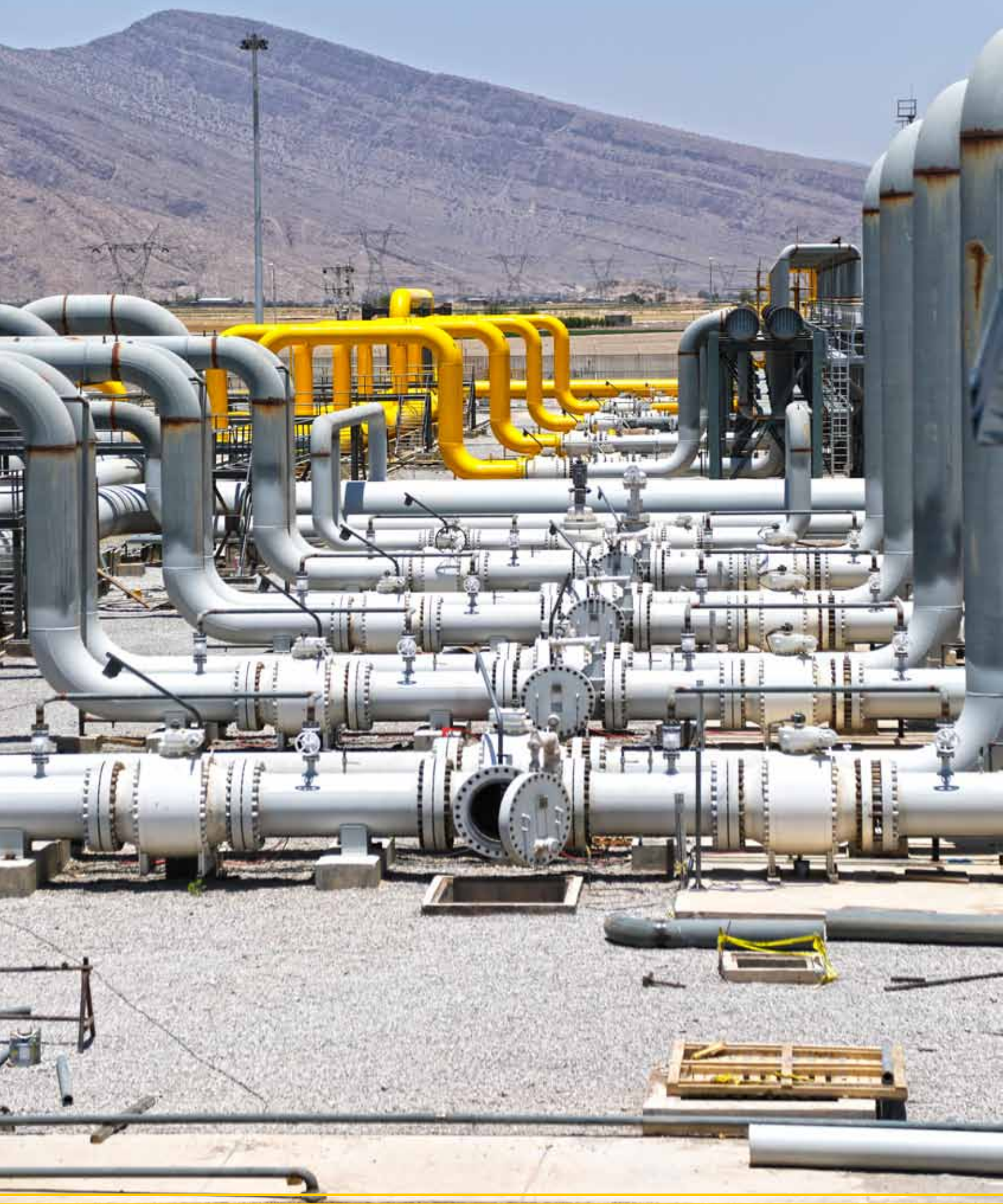
مروری اجمالی بر پروژه های در دست افتتاح نشان می دهد که راه اندازی این پروژه ها چه آثاری بر اقتصاد و بخش صنعت کشور دارند. برای شروع از جنوبی ترین نقطه کشور و استان هرمزگان آغاز می کنیم؛ در این زمینه احداث ایستگاه کنترل فشار بندرعباس با هدف تغذیه پالایشگاه های ستاره خلیج فارس، نفت بندرعباس و همچنین صنایع واقع در غرب این شهر بندری به اتمام رسیده و آماده بهره برداری است. علاوه بر این ایستگاه، احداث ایستگاه کنترل فشار سرخون نیز در مراحل پایانی است و به زودی آماده بهره برداری خواهد شد. اگر بخواهیم مرور پروژه ها را در زمینه تامین خوراک واحدهای صنعتی ادامه دهیم به پروژه خط انتقال گاز ماهشهر - شادگان می رسیم که علاوه بر حفظ پایدارتر شبکه گاز کریدور جنوب غرب کشور، نقش به سزایی در تغذیه و گازرسانی به صنایع و شهرک های صنعتی مستقر در منطقه ویژه اقتصادی بندر امام دارد. تردیدی نیست که احداث تاسیسات تقویت فشار گاز از مهم ترین پروژه های شرکت در حال حاضر است که خوشبختانه در این زمینه هم راه اندازی قریب الوقوع واحد یدک ایستگاه تقویت فشار گاز خورموج، سبب رفع دغدغه بهره بردار و پایدارتر شدن جریان ارسال گاز می شود. همچنین در زمینه ایستگاه تقویت فشار، دستاورد دیگری در استان فارس و شهرستان لامرد به ثمر نشست و تاسیسات تقویت فشار گاز خیرگو و ارسنجان روی خط لوله هشتم سراسری گاز به زودی به بهره برداری می رسد. یکی از قلمروهای شرکت، احداث ساختمان های مخابراتی است که در این زمینه هم ساختمان های مخابراتی خط ششم سراسری گاز در گستره عسلویه - اهواز در آینده نزدیک به بهره برداری می رسند تا زمینه ارسال اطلاعات و وضعیت این خط لوله به مرکز دیسپچینگ مهیا شود.

پروژه های استان سیستان و بلوچستان و به ویژه خط لوله گاز «پرانشهر به چابهار و کنارک» از پیشرفت خوبی برخوردار است که با راه اندازی آن در سال جاری، علاوه بر گازرسانی به شهرها و روستاهای این منطقه، نیروگاه های چابهار و کنارک نیز که در حال حاضر از سوخت مایع استفاده می کنند، از نعمت انرژی پاک برخوردار می شوند و نیاز انرژی صنایع منطقه اقتصادی مکران نیز از طریق همین پروژه تامین خواهد شد. با برشمردن فواید و ثمرات این پروژه ها تردیدی باقی نمی ماند شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران با تحلیل درست شرایط و اخذ تصمیم های به موقع، کاری کارستان کرده و ماموریت های دشواری را به سرمنزل مقصود رسانده است. این موفقیت ها برگ زرین دیگری بر اوراق توسعه صنعت گاز کشور با اتکا به توان داخل و بهره مندی از نیروهای پرتلاش و برومند این سرزمین پرافتخار است که در کارنامه شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران خوش می درخشند. ▶



آنچه در این شماره می خوانید

- نگاه نخست ۴
- از پایدارسازی انتقال گاز تارونق کسب و کار واحدهای صنعتی ۶
- پای صحبت همکاران حراست ساختمان مرکزی ۱۳
- تلاش برای تأمین منافع تمام ذی نفعان ۱۴
- اولین برخورد را نباید دست کم گرفت ۱۵
- دانش و تجربه کارکنان، دارایی اساسی شرکت محسوب می شود ۱۶
- شرکت مهندسی پرستیژ بالایی دارد ۱۷
- برتری شرکت مهندسی را همه باور دارند ۱۸
- آسیب شناسی نظام خلایق و نوآوری شرکت گاز استان هرمزگان ۲۲
- با استفاده از تحلیل اهمیت-عملکرد ۲۲
- تمایل دولت های اروپایی برای استفاده از گاز طبیعی در فرآیند انتقال به انرژی های ۳۰
- کم کربن ۳۰
- فرزندان قرآنی ۳۲
- شناخت بهتر خداوند از مسیر هنر ۳۴
- زندگی با یادگاری های جنگ ۳۶
- پاک سازی منطقه در عملیات مرصاد ۳۸
- چالش های «سایبر لوفینگ» برای کارکنان و سازمان های هزاره سوم ۴۲
- سوپ پلاستیک در اقیانوس ها ۴۴





مهندس بهرام صلواتی دستاوردهای پروژه های در دست افتتاح را تشریح کرد؛

از پایدارسازی انتقال گاز تا رونق کسب و کار واحدهای صنعتی

در کشاکش رقابت نفس گیر کشورها برای دستیابی به سطوح بالاتری از توسعه پایدار، این یک واقعیت گریزناپذیر است که انرژی پاک و ارزان قیمت، موتور محرک و تضمین کننده تداوم فعالیت و بهره‌وری واحدهای تولیدی و صنعتی محسوب می‌شود. صنایع خرد و کلان با بهره‌مندی از خوراک پایدار و مقرون به صرفه می‌توانند منابع مالی خود را به سمت توسعه و تنوع محصولات تولیدی سوق داده و اقدام به گسترش بازارها و مشتریان کنند. شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران به عنوان متولی احداث زیرساخت‌های کلان‌گازی، تلاش‌های بسیاری برای رسیدن به اهداف عالی صنعت گاز کشور داشته و به‌رغم مواجهه با موانع متعدد، از هیچ کوششی برای راه‌اندازی به موقع پروژه‌های مهم، فروگذار نکرده است. متخصصان و مدیران این شرکت با غلبه بر مشکلات فرارو، دستاوردهای برجسته‌ای به مردم و صنایع کشور تقدیم کرده‌اند و هموارکننده مسیر مطمئن برای رونق کسب و کارها و معیشت مردم و در نهایت، تقویت ساختارهای اقتصادی کشور بوده‌اند. فواید و ثمرات اجرای پروژه‌های صنعت گاز به قدری ملموس است و مبرهن است و وقتی روشن شدن نور امید در دل‌های مردم و به حرکت درآمدن چرخ کارخانه‌ها و اشتغال جوانان در مراکز صنعتی مشاهده می‌شود، به خوبی می‌توان دریافت تا چه اندازه رسالت همکاران در تکمیل پروژه‌های گازرسانی مهم است. به همین دلیل است که نهادهای بالادست و ملی همچون مجلس شورای اسلامی و دولت، با تصویب و اجرای قوانینی نظیر بند «ق» اصرار داشتند روند گازرسانی به سراسر کشور، سرعت بیشتری یابد.



خارج و صرفه‌جویی چشمگیر در هزینه‌ها، باعث بهبود زمان پروژه، رونق اقتصادی و ایجاد اشتغال برای تولیدکنندگان داخلی شده است.

پایداری بیشتر انتقال گاز با بهره‌برداری از واحد یدک ایستگاه تقویت فشار گاز خورموج

از نگاه مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، خطوط پنجم و ششم سراسری گاز اهمیت به‌سزایی در پایداری شبکه گاز کشور دارد: «با هدف بهره‌برداری بهینه از ظرفیت این خطوط، احداث ایستگاه‌های تقویت فشار گاز روی آنها در دستور کار قرار گرفت و اجرایی شد. بدین ترتیب پس از احداث و راه‌اندازی ۳ واحد توربوکمپرسور در ایستگاه تقویت فشار گاز خورموج، توربوکمپرسور چهارم (یدک) این ایستگاه نیز روی خط لوله پنجم سراسری گاز احداث و هم‌اکنون آماده بهره‌برداری است.»

صلواتی با بیان اینکه با راه‌اندازی قریب‌الوقوع واحد توربوکمپرسور چهارم، قدرت مانور عملیاتی ایستگاه خورموج افزایش یافته و اطمینان انتقال گاز بیشتر می‌شود، تصریح می‌کند: «هم‌اکنون ایستگاه تقویت فشار گاز خورموج از ظرفیت ارسال ۱۱۰ میلیون مترمکعب گاز در روز برخوردار است که با بهره‌برداری از توربین چهارم، جریان ارسال گاز پایدارتر خواهد شد. در صورت نیاز، توربین یدک با توان ۲۵ مگاوات وارد مدار می‌شود و توان انتقال انرژی را ارتقا می‌بخشد.»

افتتاح انبوهی از پروژه‌های ملی و استانی صنعت گاز در یک دهه گذشته، همواره پای ثابت برنامه‌های رؤسای جمهور، وزیر نفت و مسئولان بلندپایه جمهوری اسلامی ایران بوده است. در همین راستا مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران از راه‌اندازی چندین پروژه عظیم صنعت گاز در آینده نزدیک خبر می‌دهد و بهره‌برداری از این پروژه‌ها را عاملی برای حفظ پایداری شبکه گاز کشور و برخورداری مشترکان بخش‌های خانگی، تجاری، صنعتی، نیروگاهی و کارخانجات از انرژی پاک توصیف می‌کند.

مهندس بهرام صلواتی با اشاره به برخی موانع پیش‌روی دست‌اندرکاران پروژه‌ها، می‌گوید: «همه‌گیری ویروس کووید-۱۹ با توجه به ماهیت کار گروهی در پروژه‌ها، یکی از مشکلات اصلی به‌شمار می‌آید. بر همین اساس علاوه بر رعایت شیوه‌نامه‌های بهداشتی در همه گروه‌های شاغل در پروژه‌ها و توزیع مستمر اقلام بهداشتی و ضدعفونی‌کننده، باید شرایطی همچون اتاق قرنطینه نیز فراهم شود تا در صورت ابتلای فرد یا افرادی در پروژه، بلافاصله در اتاق ایزوله اسکان داده شوند که این موارد، هزینه‌های اضافی را به پیمانکار تحمیل می‌کند.»
خنثی‌سازی آثار تحریم‌ها با تکیه بر توانمندی‌های سازندگان داخلی، یکی از راهبردهای اصلی شرکت مهندسی و توسعه گاز در چند سال گذشته محسوب می‌شود و به اعتقاد صلواتی، تأمین کالای مورد نیاز پروژه‌ها از سازندگان داخلی، علاوه بر کاهش وابستگی به

احداث ساختمان‌های مخابراتی خط ششم سراسری گاز در گستره عسلویه - اهواز

پروژه‌های مخابراتی با ایجاد زیرساخت‌های لازم برای ایجاد و روان‌سازی جریان اطلاعات در زنجیره ارزش صنعت گاز اعم از پالایشگاه‌ها، خطوط لوله و ایستگاه‌های تقویت فشار کمک می‌کنند تا دیسپچینگ ملی گاز بتواند بهترین تصمیم‌ها را در مدیریت کلان شبکه گاز کشور اتخاذ کند. بهره‌برداری از ساختمان‌های مخابراتی خط ششم سراسری گاز در گستره عسلویه - اهواز در آینده نزدیک، از دیگر رخدادهایی است به دست توانمند متخصصان شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران محقق خواهد شد: «برای هر کدام از ایستگاه‌های لانچر، ریسور، شیر بین‌راهی و تقویت فشار گاز موجود روی خط ششم سراسری، ساختمان‌های مخابراتی طراحی و ساخته شده تا امکان جمع‌آوری، ارسال اطلاعات و مانیتورینگ وضعیت خطوط به مرکز دیسپچینگ مهیا شود. تجهیزات مخابراتی نصب شده در این ساختمان‌ها، امکانی را فراهم می‌کنند که اطلاعات و وضعیت

تاسیسات و خطوط به مناطق یک و ۱۰ عملیات انتقال گاز و در نهایت، دیسپچینگ ملی گاز ارسال شود.»

تاسیسات تقویت فشار گاز خیرگو و ارسنجان روی خط لوله هشتم سراسری گاز

صلواتی از تازه‌ترین دستاوردهای شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در زمینه ایستگاه‌ها نام برد و توضیح داد: «این دستاورد در استان فارس و شهرستان لامرد به ثمر نشسته و تاسیسات تقویت فشار گاز خیرگو و ارسنجان روی خط لوله هشتم سراسری گاز به‌زودی به بهره‌برداری می‌رسد.»

بهره‌برداری به‌هنگام از پروژه‌های صنعت گاز، مرهون بهره‌گیری هوشمندانه از توان مشاوران، پیمانکاران و سازندگان داخلی است، زیرا ظرفیت سازندگان داخلی باعث می‌شود شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در تامین کالای مورد نیاز پروژه‌ها مشکلی نداشته باشد و با بهره‌برداری از پروژه‌ها در موعد مقرر، تعهدات خود را تحقق بخشد.



حفظ پایدارتر شبکه گاز کریدور جنوب غرب کشور

مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران با تشریح پروژه‌های آماده بهره‌برداری به احداث پروژه خط انتقال گاز ماهشهر - شادگان که از خطوط اولویت‌دار این شرکت به شمار می‌آید، اشاره کرد و گفت: «به همت کارکنان خدوم صنعت گاز کشور و با هدف استمرار روند انتقال گاز به شهرها، روستاها و صنایع استان خوزستان و مناطق هم‌جوار، خط انتقال گاز ماهشهر - شادگان به طول ۳۵.۵ کیلومتر و به قطر ۲۴ اینچ برای حفظ پایدارتر شبکه گاز کریدور جنوب غرب کشور و برخورداری مشتریان بخش‌های خانگی، تجاری، صنعتی، نیروگاهی و کارخانجات این منطقه اجرا شده است.»

صلواتی با بیان اینکه این خط لوله از خط لوله ۳۶ اینچ دره‌عباس - ماهشهر منشعب شده، تصریح می‌کند: «در این پروژه دو ایستگاه گیرنده و فرستنده توپک همراه با دو ایستگاه شیر بین‌راهی، دو ایستگاه حفاظت کاتدی و شش انشعاب از جمله انشعاب ۲۰ اینچ فولاد شادگان، شهرک صنعتی سربندر و منطقه ویژه اقتصادی بندر امام

تعبیه شده است.»

مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران با تاکید بر استفاده حداکثری این مجموعه از ظرفیت‌های سازندگان داخلی در پروژه‌ها می‌گوید: «تمام کالاهای مورد نیاز این پروژه از طریق تولید داخلی و توسط حدود ۲۰ شرکت تولیدکننده و تامین‌کننده، تهیه شده است و بدین ترتیب، با حمایت از تولید ملی و استفاده از کالای ایرانی، کمک شایانی در راستای رونق اقتصادی و ایجاد اشتغال قابل توجه برای سازندگان داخلی شده است.»

شایان ذکر است، شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در بخش نصب و اجرا با بهره‌مندی از توان فنی و اجرایی، ماشین‌آلات بخش خصوصی و ایجاد اشتغال برای حدود ۶۰۰ نفر در بازه زمانی ۱۸ ماهه، کار و تلاش شبانه‌روزی بر موانعی از قبیل شرایط اقلیمی منطقه، محدودیت‌های زیست‌محیطی، سطح بالای آب زیرزمینی، تحریم‌ها و شیوع ویروس کرونا عبور کرده و هم‌اینک این پروژه در شرف بهره‌برداری و تزریق گاز قرار دارد. ▶









پای صحبت همکاران حراست
ساختمان مرکزی

آرامش آفرینان

عقربه های ساعت ۷ صبح را نشان می دهد و همکاران یک به یک وارد ساختمان مرکزی شرکت می شوند. همه ماسک بر صورت دارند و پس از ثبت ورود به سمت آسانسور می روند تا به سمت اتاق ها و دفاتر کار خود بروند. پای آسانسور نگاه برخی به صفحه تلویزیون جلب می شود. گوینده خبر آمار مبتلایان به کرونا را اعلام می کند و از مردم می خواهد که بیشتر مراقب سلامتی خود باشند. شاید خیلی از ما غافلیم از اینکه در پس همه این تردها، آمد و رفت ها و مشغله های روزمره، گروهی با چشم هایی تیزبین و ذهن هایی هوشیار، مراقب ما هستند تا در آرامش و امنیت به کار و فعالیت بپردازیم و در مسیر توسعه یکی از صنایع بنیادین و اصلی کشور نقش آفرینی کنیم.

همکاران امور حراست شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در ساختمان مرکزی این مجموعه که یکی از پرترددترین ساختمان های شرکت ملی گاز به شمار می آید، مسئولیتی مهم بر دوش دارند. این شرکت پروژه محور بنا به ماهیت و اهمیت فعالیت های ارزشمندش با طیف وسیعی از ذی نفعان از، دولت و مجلس گرفته تا واحدهای تابعه وزارت نفت، مشاوران، پیمانکاران و سازندگان در ارتباط است و به همین دلیل، روزانه پذیرای شخصیت های حقیقی و حقوقی متعددی است که همه این مراجعان در بدو ورود با برخورد احترام آمیز و وزین عزیزان حراست مواجه می شوند. این نوع برخورد ریشه در فرهنگ سازمانی غنی شرکت مهندسی و توسعه گاز دارد که همه اجزای آن با کمک به یکدیگر و رعایت کرامت انسانی سعی در پیشبرد فعالیت ها دارند. عزیزان حراست با اخلاق حسنه خود همواره تصویری پرجاذبه و شایسته از شرکت در ذهن ارباب رجوع خلق کرده و در پویایی و ذکاوت، سرآمد بوده اند. همکارانی که سابقه حضور در دیگر سازمان ها را دارند، تصدیق می کنند که همکاران حراست شرکت مهندسی، برخوردی دوستانه با پرسنل و مراجعان دارد و آداب و هنر همدلی را به نیکی آموخته اند. فعالیت همکاران حراست شاید در نگاه اول ساده به نظر برسد، اما واقعیت آن است که استرس های شغلی و مسئولیت خطیر حفاظت از سرمایه های ارزشمند بازوی اجرایی صنعت گاز، رسالتی به غایت دشوار است و شیفت های شبانه نیز بر سختی آن می افزاید. فرصتی دست داد تا در این شماره از نشریه، سراغ عزیزان حراست ساختمان مرکزی برویم؛ مردانی نیک اندیش و وظیفه شناس که از حضور و فعالیت در شرکتی با دستاوردهای درخشان، بر خود می بالند و سعی در حفظ و تحکیم جایگاه و اعتبار این مجموعه دارند.



تلاش برای تأمین منافع تمام ذی‌نفعان



از سال ۱۳۸۴ وارد شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران شده‌ام و هم‌اکنون مسئولیت حفاظت فیزیکی و سیستم‌های حفاظت الکترونیک را برعهده دارم. قبل از ورودم به این شرکت، در حراست ستاد شرکت ملی گاز ایران فعالیت داشتم؛ جایی که وسعت کار بیشتری داشت و با شرکت‌های تابعه و بهره‌بردار، مناطق و مشترکان به‌طور مستقیم در ارتباط بودیم. در شرکت مهندسی و توسعه به تناسب ماموریت‌ها در اجرای پروژه‌های کلان صنعت گاز با طیف وسیعی از مشاوران، پیمانکاران و سازندگان سر و کار داریم و حجم بالای مناقصات، پیچیدگی‌های مالی، حقوقی و پیمانی آنها و همچنین وقوع حوادث طبیعی نظیر سیل و زلزله، گاهی روند پروژه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد که البته به‌رغم همه این موانع، بازوی فنی - اجرایی صنعت گاز از این آزمون‌های دشوار سربلند بیرون آمده و توجه به متغیر زمان را در کانون توجه خود قرار داده است.

رفع موانع، درایت مدیران و دستاوردهای ارزنده

وقتی به انبوه مسائلی که پروژه‌ها را احاطه کرده دقت کنیم، همه‌گیری ویروس کرونا و مشکلات اقتصادی تورم را نیز در نظر بگیریم، ارزش درایت و تدبیر مدیران، متخصصان، مجریان و همه دست‌اندرکاران پروژه‌ها بیشتر نمود می‌یابد. در این برهه حساس، حراست نیز به عنوان عضوی از تیم و خانواده مهندسی، کمر همت بسته تا با رفع دغدغه‌ها و هموارسازی مسیر کار و فعالیت، فضایی لبریز از آرامش را برای پیشبرد فعالیت‌ها ایجاد کند. حراست در تحقق ماموریت‌های خود، تأمین منافع تمام ذی‌نفعان را در نظر دارد و هر یک از کنشگرانی که به نحوی بر فعالیت‌های شرکت تأثیر دارند یا از پروژه‌های آن تأثیر می‌پذیرند، در دایره ذی‌نفعان می‌گنجد و حفاظت از حقوق آنان و رعایت انصاف و عدالت از واجبات محسوب می‌شود.

حراست با سرکشی به پروژه‌ها، یاردهای تعمیراتی، طراحی و اجرای سیستم‌های CCTV و همچنین همراهی در فرایندهای تحویل موقت و دائم، تلاش در نقش آفرینی موثر دارد و با رایزنی با نهادهای امنیتی، نظامی و حفاظتی می‌کوشد محیطی امن ایجاد کند تا همه تمرکز دست‌اندرکاران پروژه‌ها به مسئله فنی و عملیاتی معطوف شود. در مسیر دستیابی به اهداف توجه ویژه‌ای به تضییع نشدن حقوق مردم در فرایندهای تحصیل اراضی داریم. همکاران حراست نگاهی ملی به رسالت خود دارند و علاوه بر حساسیت به حفظ بیت‌المال، به جنبه‌های معنوی نیز نگاه ویژه‌ای دارند و نیک می‌دانند که رعایت حقوق هر فردی که در چرخه صنعت گاز نقش آفرینی می‌کند، به‌ویژه بهره‌بردار که راهبری از ماحصل زحمات همکاران مهندسی را در سال‌های آینده برعهده خواهد داشت، چقدر حائز اهمیت است.

تجهیز سایت‌های بهره‌بردار با سیستم حفاظت الکترونیک

در سال گذشته دو یارد مجهز به سیستم حفاظت الکترونیک تحویل بهره‌بردار شد و در سال جاری هم تحویل موقت این تجهیزات در پروژه بیجار در دست اقدام قرار دارد که البته در تلاش هستیم سیستم حفاظت الکترونیک را متناسب با جغرافیا و اقلیم هر استان طراحی و پیاده‌سازی

کنیم. همچنین از تولیدات داخلی هم در ساخت این تجهیزات پیشرفته استفاده می‌کنیم تا کار بهره‌بردار در راهبری و نگهداری از آن آسان‌تر شود. سیاست قطعی حراست مبتنی بر تعامل با مجریان طرح از طریق برگزاری جلسات مشترک است و برای افزایش دانش و مسلح شدن به علم روز در این عرصه از تجربیات حراست‌های سطح کشور نیز بهره می‌بریم. مجموعه این ارتباطات سبب شده که حراست با وسعت دید بهتر و به‌روزتر عمل کند و با بهره‌وری بیشتری به اهداف مدنظر مدیران ارشد دست یابد. در بخش حراست فیزیکی نیز نیروهای این عرصه به صورت ۲۴ ساعته نظارت بر ساختمان‌ها، انبارهای شهید طاهری و نيزار قم را برعهده داشته و بر فرایند خروج کالا از انبارها نظارت دارند. همچنین نظارت بر رعایت شیوه‌نامه‌های بهداشتی با همکاری اچ‌اس‌ای، تردد ارباب رجوع، انجام مکاتبات اتباع بیگانه، صدور کارت شناسایی پرسنل، پیگیری گزارش‌های سرقت در صورت وقوع، نظارت بر کارآموزان و تعیین صلاحیت آنان، دسترسی به اسناد و همچنین حفاظت از اسناد و مدارک شرکت را انجام می‌دهند.

در تمامی مراحل یاد شده سعی داریم به‌گونه‌ای رفتار کنیم که همکاران، فاصله‌ای میان خود و حراست احساس نکنند؛ چه آنکه همکاران عزیز در بسیاری موارد برای حل مشکلات خود به این امور مراجعه می‌کنند و ما را امین خود می‌دانند که این اعتماد متقابل، ارزشمندترین سرمایه ما به‌شمار می‌آید و بزرگ‌ترین انگیزه برای پیمودن دشواری‌های این راه است. شنیدن درد دل‌های همکاران و سپس پیگیری و رایزنی برای حل آنها، حقیقتاً منتهی است که خداوند بر ما نهاده که امیدواریم این تلاش‌ها، باقیات و صالحات برای همکاران پرتلاش در حراست باشد.

این دستاوردها برگرفته از فرهنگ جاری در شرکت است. انصافا تلاش مدیران عامل شرکت مهندسی در سال‌های اخیر در شنیدن خواسته‌های پرسنل و کوشش برای تأمین رضایت آنان، تحسین برانگیز بوده است؛ به‌ویژه آنکه به‌دلیل صدور بخش‌نامه‌ها و محدودیت‌ها که ناشی از اوضاع اقتصادی کشور است، دست آنان را در حمایت از همکاران بسته شده است. با این حال شخصاً از احساس مسئولیت مدیرعامل محترم، جناب مهندس صلواتی در قبال کارکنان و خانواده‌های آنها قدردانی می‌کنم. ▶

اولین برخورد را نباید دست کم گرفت



سال ۱۳۶۸ وارد صنعت گاز شدم و هم‌اکنون با بیش از ۳۴ سال سابقه فعالیت، مسئولیت انجام فعالیت‌های اداری و پشتیبانی را برعهده دارم. خوشبختانه در قیاس با سال‌های گذشته، حراست همواره روندی رو به پیشرفت را تجربه کرده است، فضایی دوستانه حاکم شده که فعالیت با اعتماد نیروها به یکدیگر آسان تر به پیش می‌رود. همکاران با علاقه مثال زدن به کار که از عمق احساس مسئولیت آنها برمی‌خیزد، طوری فعالیت‌ها را مدیریت می‌کنند که وقفه‌ای در روال فرایندها پیش نیاید. به‌رغم اینکه کارها به‌صورت تخصصی پیش می‌رود، اما همکاران حراست تلاش می‌کنند در مواقع نیاز، یکدیگر را پوشش دهند و با کار گروهی و در نظر گرفتن منافع جمعی، برغای فعالیت‌ها بیفزایند.

حراست حرفه پر مشغله‌ای است و مانند برخی مشاغل محدود به چارچوبی روتین نیست. در عین حال که در ساختمان مرکزی حضور داریم باید اوضاع ساختمان‌های دیگر را نیز تحت نظر داشته باشیم. همه ما هنگام ورود به یک اداره در مرحله اول با حراست آن مواجه می‌شویم که نباید تاثیر اولین برخورد را در ترسیم چهره‌ای پرجذبه از شرکت در ذهن مراجعان دست کم گرفت. همه رویدادهایی که در سازمان رخ می‌دهد به‌نحوی به حراست مرتبط می‌شود و به‌همین دلیل پرسنل حراست باید همیشه آماده و هوشیار، در عرصه‌های مختلف حاضر باشند.

حراست شرکت مهندسی و توسعه گاز در مقایسه با دیگر شرکت‌های تابعه، به حسن رفتار و خوش خلقی مشهور است و مشاهدات و بازخوردهای ما بر این واقعیت صحه می‌گذارد. با اینکه تحصیلاتم در زمینه حقوقی است و علاقه‌مند به فعالیت و همکاری در امور حقوقی هستم، اما تاکنون این امر محقق نشده است و به نظرم تصمیم‌گیران باید شرایطی فراهم کنند که امکان ارتقای شغلی و تغییر واحد برای همه طیف‌های سازمان مهیا شود. ▶

دوست دارم یک فیلم مستند از دستاوردهای شرکت بسازم



سال ۱۳۸۴ وارد حراست ستاد شرکت ملی گاز شدم. بعدها و با شکل‌گیری شرکت ذخیره‌سازی گاز طبیعی، ۱۰ سال با این مجموعه همکاری داشتم و سرانجام نیز به شرکت مهندسی و توسعه گاز پیوستم. آن زمان مرزبندی بین نیروهای رسمی و غیررسمی پررنگ‌تر از امروز بود و سیستم، توانمندی قشر قراردادی را کمتر جدی می‌گرفت، اما با اضافه شدن تعداد نیروهای غیررسمی و به‌ویژه افزایش کارآمدی و اثربخشی این قشر زحمتکش که بر اثر کسب تجربیات ارزشمند، کارآموده شده بودند، سیستم به این باور رسید که می‌تواند روی توانمندی و قابلیت این عزیزان حساب باز کند. با توجه به سوابق پیشین در ستاد و ذخیره‌سازی، شرکت مهندسی و توسعه گاز را به ستون و موتور محرک شرکت ملی گاز تشبیه می‌کنم. شرکت مهندسی با گسترش زیرساخت‌های گازی، دیگر شرکت‌ها نظیر انتقال و شرکت‌های استانی را هم به‌دنبال خود می‌کشد و برای آنها کار و فعالیت جدید ایجاد می‌کند.

به اعتقاد من تجربه نیروهای حراست، بالاترین دارایی آنهاست. بر اثر تجربه می‌توان رخداد‌های محیطی و رویدادهای پیرامونی را با دید عمیق‌تری به‌نظاره نشست و تجزیه و تحلیل کرد که در نهایت، این وسعت

دید سبب موفقیت در کار و بهره‌وری بیشتر در تحقق مأموریت در حفاظت از سازمان می‌شود.

به لحاظ گرایش‌های شخصی، علاقه اول و آخرم هنر است. از کودکی به نقاشی و طراحی علاقه داشتم و از دهه ۷۰ کار با کامپیوتر و نرم‌افزارهای ادیت عکس و فیلم را آغاز کردم که این فعالیت تا به امروز نیز استمرار داشته است. اکنون به‌صورت حرفه‌ای، کار عکاسی صنعتی انجام می‌دهم و بسیار مشتاقم که یک فیلم مستند از فعالیت‌ها و دستاوردهای شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران بسازم و چنانچه مسئولان محترم صلاح بدانند بسیار علاقه‌مندم توانایی‌هایم را در امور روابط عمومی نیز به‌منصه ظهور برسانم. ▶



بودم، یک شب احساس کردم بوی دود شدیدی از یکی از طبقات متصاعد می‌شود. با دنبال کردن مسیر دود، به یکی اتاق‌ها رسیدم و پس از شکستن در اتاق، متوجه شدم منشأ دود و آتش از ته‌سیگار برجای مانده یکی از همکاران بوده که با سرایت به کاغذها و مدارک شعله‌ور شده است. این درس آموخته نشان داد که یک بی‌احتیاطی ساده چگونه می‌توانست به حادثه و بروز آتش‌سوزی منجر شود. در سال ۱۳۸۴ ازدواج کردم و حاصل آن دختری ۹ ساله به نام باران است که به ورزش نقاشی علاقه زیادی دارد. همسر من نیز ورزشکار، دارای دان‌سه تکواندو و مربی دفاع شخصی است. ▶

شيفت شب را دوست دارم

متولد ۱۳۵۹، اهل کرج و ۱۸ سال سابقه خدمت دارم. از ابتدای نوجوانی به ورزش روی آوردم و بدنسازی و پاورلیفتینگ آغاز کردم که این علاقه تا به امروز نیز ادامه یافته است. ورزش بدنسازی روی تمام عضلات بدن تاثیر مثبت دارد و شادابی و نشاط را به ورزشکاران هدیه می‌دهد. بدنسازی ورزشی است که خیلی زود آثار مثبتش را روی عضلات بدن نشان می‌دهد. هروقت که ورزش می‌کنم احساس شادابی و نشاط دارم و کارها و فعالیت‌های روزانه را بهتر انجام می‌دهم. امور حراست فضای دوستانه‌ای دارد و همه همکاران با هم دوست هستند. یکی از ویژگی‌های فعالیت در حراست، شیفت شب و شب کاری است که به نظر من فضایی لبریز از آرامش دارد. سکوت شب‌های شرکت، فرصتی برای تعمق، تفکر و اندیشیدن پدید می‌آورد که شاید در طول روز کمتر چنین فضای آرامی را تجربه کنیم. خاطرم هست در سال‌های دور و زمانی که در ساختمان دوم مشغول به کار

مهندسی خانه دوم ما است



متولد ۱۳۵۵ در تهران هستم. سابقه فعالیت در رشته کاراته را دارم و مدتی نیز در مستطیل سبز در قامت مدافع و دروازه‌بان فعالیت داشتم. در حال حاضر هم با وجود مشغله‌های کنونی، گاهی با دمبل و کش ورزشی فعالیت بدنی دارم تا سلامت خود را حفظ کنم. در سال ۱۳۸۲ وارد شرکت شدم و معتقدم که کارمند حراست باید باهوش،

زرننگ و خوش‌رفتار بوده، به فکر حفظ آبروی همکاران باشد و احترام ارباب رجوع را نگه دارد.

در سال ۱۳۷۹ ازدواج کردم و فرزند نخستم دختری ۱۴ ساله به نام فاطمه است به نقاشی و والیبال علاقه دارد. فرزند دوم نیز به نام امیرحسین، ۷ ساله و شیفته فوتبال است.

معتقد هستم شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، مجموعه‌ای اجرایی و بسیار بزرگ است که کارهای وسیع و گسترده‌ای انجام می‌دهد و حرف اول را در سطح شرکت ملی گاز ایران می‌زند. خوشبختانه به این شرکت احساس تعلق بالایی دارم و آن را خانه دوم خودم می‌دانم. امور حراست نیز از فضایی مثبت برخوردار است، روسای خوبی دارد و همکاران با علاقه و مهربانی، پشتیبان یکدیگر هستند. ▶

دانش و تجربه کارکنان، دارایی اساسی شرکت محسوب می‌شود



متولد ۱۳۶۵ در تهران هستم. از دوران نوجوانی با پیوستن به بسیج محله وارد فعالیت‌های مذهبی، فرهنگی و ورزشی شدم و به ورزش رزمی تکواندو روی آوردم. در دوران دبیرستان نیز به لطف

حضور در فضایی مثبت و انگیزه‌بخش به انس با کتاب پروردگار روی آوردم و سوره واقعه را حفظ کردم؛ سوره‌ای بسیار زیبا در توصیف جهان آخرت با تشبیهاتی دل‌آویز و استعاره‌هایی پرمحتوا که خواندن آن مایه آرامش و کلام آن موزون و دلنشین است. بنا به علاقه به رشته حسابداری تحصیل در این رشته را آغاز و در مقطع کارشناسی ارشد در سال ۹۷ فارغ‌التحصیل شدم. نگارش پایان‌نامه ارشد با موضوع «تاثیر سرمایه فکری بر رابطه چسبندگی هزینه و ساختار سرمایه» به تولید مقاله‌ای با همین عنوان انجامید و یافته‌های آن نشان داد که دانش، اطلاعات و تجربیات کارکنان که از دارایی‌های اساسی شرکت‌ها به‌شمار می‌آید بر بازدهی سیستم تاثیر معناداری دارد. این واقعیت در موفقیت‌های شرکت مهندسی هم به خوبی قابل لمس و مشهود است. در حال حاضر با اتکا به تجربیات این پژوهش و کاوش‌های مشابه، انتشار کتابی را در این زمینه در دست دارم. ضمن آنکه سابقه تدریس نیز دارم و دروس حسابداری و اقتصاد را آموزش داده‌ام. در سال ۱۳۸۸ ازدواج کردم که حاصل این پیوند دو فرزند دختر به نام‌های یگانه زهرا دانش آموز کلاس سوم ابتدایی و یاسمین چهارساله است. ▶

گل سرسبد وزارت نفت



پاییز سال ۱۳۶۱ در محله خانی‌آبادنو در جنوب تهران متولد شدم و تا به امروز نیز در همین محله ساکن هستم. محله‌های جنوب تهران از محیطی مذهبی و فرهنگی برخوردارند و به‌همین دلیل از دوران نوجوانی توفیق حضور در هیئت‌های

مذهبی و مجالس امام‌حسین^(ع) را داشتم که انس با کتاب خدا و مداومت حضور در محافل معنوی، سبب شکوفایی استعدادم در زمینه مداحی اهل بیت و قرائت قرآن شد. خاطرم هست یک بار در سطح آموزش و پرورش منطقه ۱۹ رتبه نخست مسابقات قرائت و اذان را کسب کردم و حضورم در این رویدادها پس از ورود به شرکت مهندسی و توسعه گاز استمرار یافت. به دنبال کسب مقام اول در سطح شرکت مهندسی در زمینه‌های اذان و قرائت قرآن، راهی مسابقات شرکت ملی گاز شدم و تاکنون چند بار به‌عنوان دارنده رتبه نخست و نماینده این شرکت به مسابقات کشوری اعزام شده‌ام. به لحاظ دستاوردهای ورزشی نیز در رشته فوتسال و دروازه‌بانی در مسابقات شرکت فعالیت داشته‌ام. سال ۱۳۸۴ ازدواج کردم که حاصل آن پسری ۱۳ ساله به نام عباس و دختری ۸ ساله به نام یسنا است. خوشبختانه پسر من نیز در مسابقات بهار در بهار، حضوری فعال دارد و در رشته قرائت قرآن موفق به کسب مقام برتر شده است.

اعتقاد بر این است هر فرد در هر سمتی که کار می‌کند باید به کارش عشق بورزد تا موفق شود. از آنجا که همکاران در بدو ورود به شرکت با پرسنل حراست مواجه می‌شوند سعی می‌کنیم با روی خوش و گشاده‌رویی با آنها برخورد کنیم تا همکاران با حس خوب و مثبت روز را آغاز کنند و کارآمدی بهتری داشته باشند. با اتکا به سابقه‌ام در تعامل و آشنایی با دیگر شرکت‌های تابعه گاز و نفت به جرئت می‌توانم بگویم که شرکت مهندسی و توسعه گاز، گل سرسبد وزارت نفت است و پرسنل آن به لحاظ عملکرد، اخلاق و رفتار حرفه‌ای در بالاترین سطح قرار دارند. ▶

همراهی بادوستان، بهترین خاطره



متولد ۱۳۶۲ در محله سرچشمه تهران هستم. در یک خانه قدیمی و با صفا که حوض بزرگی با کاشی‌های آبی‌رنگ در وسط آن خودنمایی می‌کرد، بزرگ شدم. این خانه هنوز هم پابرجاست و گاهی که از مقابل آن عبور می‌کنم بسیاری از خاطرات

کودکی‌ام تداعی می‌شود. در دوران راهنمایی به ورزش کشتی روی آوردم و در مسابقات قهرمانی نواحی تهران، رتبه سوم را از آن خود کردم. همچنین در زمینه آمادگی جسمانی در سطح شرکت مهندسی و توسعه گاز، شرکت ملی گاز و وزارت نفت مقام‌های متعددی کسب کرده‌ام.

ورزش روی ذهن، فکر و سلامت تاثیر مثبت دارد و آمادگی جسمانی برای ما که در شغل حراست نقش‌آفرینی می‌کنیم از واجبات است. بهترین خاطره در محیط کار، ساعتی است که در جوار دوستان خوب می‌گذرانیم. کار حراست به‌گونه‌ای است که بسیاری از روزهای تعطیل و مناسبت‌هایی که افراد در کنار خانواده می‌گذرانند را باید در محل کار سپری کنیم. حتی هنگام تحویل سال و روز سیزده فروردین که طبق آیین‌های قدیمی ایرانی، افراد آن میان عزیزان خود می‌گذرانند، نیز در محل کار حضور داریم و از این رو باید خود را تا حد امکان با شرایط این شغل تطبیق دهیم. کار در واحد حراست نیازمند آمادگی جسمانی، آداب برخورد خوب با ارباب رجوع، حوصله، صبوری، هوش و تجربه است. در حال حاضر تجربه هم نسل‌های من در حراست نسبت به چند سال پیش افزایش پیدا کرده و اکثر دوستان متاهل و سرپرست خانواده شده و در رفتارها و برخوردها مسائل پخته‌تر از گذشته عمل می‌کنند. حدود ۱۴ سال قبل ازدواج کردم که حاصل آن پسری ۹ ساله به نام محمدطه است که در کلاس سوم ابتدایی درس می‌خواند و علاقه به فوتبال دارد. گاهی نیز با من کشتی می‌گیرد و در این زمینه هم استعداد دارد. همسر من نیز در زمینه هنر استعداد دارد و در مجسمه‌سازی، رنگ‌آمیزی و خیاطی فعالیت دارد. ▶

شرکت مهندسی پرستیژ بالایی دارد



متولد ۱۳۵۹ در اسلامشهر هستم. در دوران نوجوانی به موسیقی علاقه داشتم و در مقاطعی، نی و سه تار می‌نواختم و در مقاطعی دیگر نیز به ورزش رزمی کاراته روی آوردم. به شعر پارسی و به ویژه حافظ شیرازی علاقه زیادی دارم. سال ۱۳۸۶ ازدواج کردم که حاصل آن دختری به نام فریاد است که در کلاس اول درس می‌خواند. فردی که می‌خواهد در حراست فعالیت کند، باید مسئولیت‌پذیر، منظم، هوشیار، خوش‌برخورد، قاطع، جسور و ورزشکار باشد. شاید برای افرادی که از بیرون به حراست نگاه می‌کنند، این شغل ساده و راحت به نظر برسد، اما واقعیت این است که شیفت‌های شبانه، استرس کار و مسئولیتی که بر دوش ما قرار دارد در طولانی‌مدت موجب فرسودگی شغلی شده و روی زندگی فرد و خانواده‌اش تاثیر می‌گذارد. با این حال شرکت مهندسی را مجموعه‌ای با پرستیژ بالا می‌دانم که به واسطه ماهیت کارش در طرح‌های بزرگ صنعت گاز، از جایگاه خوبی برخوردار است. ما نیز در حراست و به واسطه سال‌ها در کنار هم بودن در فضایی خوب فعالیت داریم و از کار در این محیط دوستانه راضی هستیم. ▶

برتری شرکت مهندسی را همه باور دارند



دانش و رفتار سازمانی کارکنان، اعتبار و خوشنامی یک سر و گردن بالاتر از سازمان‌های مشابه است. در سال ۱۳۸۲ ازدواج کرده ام که حاصل آن دو فرزند پسر به نام‌های ابوالفضل و احسان است که همانند خودم علاقه‌مند به رشته‌های فنی و البته شیفته فوتبال هستند. ▶

متولد ۱۳۵۵ در محله امامزاده حسن تهران هستم. در دوران نوجوانی به ورزش‌های پرورش اندام و رزمی روی آوردم و در مقاطعی نیز در رشته‌های والیبال و فوتسال فعالیت داشتیم. از همان دوران، شیفته رشته‌های فنی بودم که این علاقه‌مندی تا به امروز نیز ادامه یافته است. تعمیرات لوازم خانگی منزل و اتومبیل را خودم انجام می‌دهم و در تعمیر شوفاژ، آبگرمکن، چرخ گوشت و آبمیوه‌گیری تبحر دارم. معتقدم کارمند حراست باید روان‌شناسی بلد باشد و البته به مرور زمان آموخته‌ایم که با افراد مختلف باید رفتاری متناسب داشته باشیم. برخورد احترام‌آمیز و مودبانه با ارباب رجوع و همکاران از مشخصه‌های پرسنل حراست شرکت مهندسی است و ما با درک جایگاه و اعتبار این شرکت، همواره سعی می‌کنیم به گونه‌ای رفتار کنیم که تصویری مثبت از بازوی اجرایی صنعت گاز در ذهن مراجعان ترسیم شود. حفظ کرامت ارباب رجوع، فارغ از درجه و رتبه نیز همواره در تعاملات رعایت شده و بازخوردهای اخذشده نیز حاکی از رضایت‌مندی بالای عزیزان است. بسیاری از مراجعان در صحبت‌های رودررو، نوع برخورد و ادبیات پرسنل حراست را تحسین کرده‌اند. از آنجا که با شرکت‌های تابعه وزارت نفت و سازمان‌های دیگر نیز در تعامل هستیم جالب است بدانید اکثر دوستان به برتری شرکت مهندسی اعتراف می‌کنند و اذعان دارند به لحاظ



متعدد، مجری طرح‌های عظیم گازی در کشور است و دستاوردهایش در سطح وزارت نفت معروف است و همه از آن به نیکی یاد می‌کنند. ارتباط بین پرسنل حراست صمیمی، دوستانه و فراتر از ارتباطات اداری است که این موضوع کار را آسان‌تر می‌کند. در سال ۱۳۹۷ با همسر که اهل هنر نقاشی است و از دستپخت بسیار خوبی نیز برخوردار است ازدواج کرده‌ام که حاصل آن یک فرزند پسر به نام امیرعلی است. ▶

شرکت مهندسی معروف و خوشنام است

متولد سال ۱۳۶۵ در محله نظام‌آباد هستم؛ محله‌ای که از خاستگاه‌های ورزش تهران به‌شمار می‌آید و به‌دلیل برخورداری از زمین‌های فوتبال و باشگاه‌های کشتی و بدنسازی، استعدادهای برجسته‌ای را به ورزش تهران و کشور عرضه کرده است. در سال‌های کودکی و نوجوانی بیشتر به فوتبال می‌پرداختم و حفاظت از قفس توری را در مستطیل سبز برعهده داشتم تا اینکه بعدها به ورزش بدنسازی روی آوردم که این علاقه‌مندی تا به امروز نیز استمرار داشته است؛ ورزشی که خیلی زود آثارش را در بدن نشان می‌دهد و متناسب بودن ظاهر را به ورزشکار هدیه می‌کند. در سال ۱۳۸۷ وارد شرکت مهندسی و توسعه گاز شدم و حدود ۱۰ سال نیز در شرکت ذخیره‌سازی فعالیت داشتم که نسبت به مهندسی پرسنل کمتری داشت و همه همکاران در یک ساختمان متمرکز شده بودند. شرکت مهندسی و توسعه گاز علاوه بر پرسنل بیشتر و ساختمان‌های





DT 10

توسعه صنعت گاز ایران، همچنان ادامه دارد...





آسیب‌شناسی نظام خلاقیت و نوآوری شرکت گاز استان هرمزگان با استفاده از تحلیل اهمیت-عملکرد

محسن ترابی، محمدرضا پهبودی، سیدحمیدرضا موسوی، رضوان رجبوند

چکیده: این پژوهش باهدف آسیب‌شناسی مؤلفه‌های نظام خلاقیت و نوآوری در شرکت گاز استان هرمزگان، انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر رویکرد تحقیق، ترکیبی-اکتشافی است. در مرحله اول، با ۱۳ نفر از رؤسای شرکت گاز استان هرمزگان (تا حد اشباع نظری) مصاحبه شد و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و طی مراحل شش‌گانه کلارک و برون (۲۰۰۶)، مصاحبه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و الگوی فرایندی خلاقیت و نوآوری شرکت، با شش مضمون اصلی تدوین شد. در مرحله دوم، به منظور دسته‌بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در ماتریس اهمیت-عملکرد، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه طبق نظر صاحب‌نظران و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تأیید شد. جامعه آماری پژوهش متشکل از تمام کارمندان شاغل در واحدهای اداری شرکت گاز استان هرمزگان بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۰ نفر انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شد. محاسبات مربوط به اهمیت و عملکرد پژوهش با کمک نرم‌افزار SPSS انجام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که واحد منابع انسانی، محدودیت‌های استراتژیک فرا سازمانی، محدودیت‌های درون سازمانی و فرهنگ سازمانی در موضوع خلاقیت و نوآوری اهمیت به‌سزایی دارند و با توجه به عملکرد پایین شرکت، این مؤلفه‌ها بایستی مورد توجه بیشتری از طرف مسئولان ذی‌ربط قرار گیرند.

واژگان کلیدی: خلاقیت، نوآوری، تحلیل مضمون، تحلیل اهمیت-عملکرد، شرکت گاز استان هرمزگان.

مقدمه

خلاقیت را با توجه به ویژگی‌های آن تعریف می‌کنند، بعضی دیگر نیز خلاقیت را با توجه به محصول تعریف می‌کنند، مثلاً خلاقیت عبارت است از: شکل دادن و ارائه ایده جدید و مفید توسط فرد یا گروه کوچکی از افراد که با هم کار می‌کنند. خلاقیت چیز جدیدی را به وجود می‌آورد؛ در حالی که نوآوری چیز جدیدی را به کار می‌برد (Badawy, 2007). نوآوری فرایند کسب اندیشه‌ای خلاق، تبدیل آن به محصول و خدمت و با یک روش عملیاتی مفید است. سه مجموعه از متغیرها وجود دارند که می‌توانند نوآوری را ایجاد کنند. آنها به ساختار سازمانی، فرهنگ و توانایی منابع انسانی مربوط می‌شوند (ایبلی و موفق، ۱۳۸۶). نوآوری در بستر سازمانی یک ایده، یک محصول، یک

خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها به‌اندازه‌ای اهمیت یافته است که برخی منابع، نبود آن را با نابودی در بلندمدت یکسان دانسته‌اند. به عبارت دیگر همان شعار «با نوآوری کنید یا محو شوید.» سازمان‌ها باید برای پاسخ گویی به تقاضا و سبک زندگی متغیر مشتریان و همچنین به منظور بهره‌برداری از فرصت‌های ایجاد شده توسط فناوری و تغییرات بازار نوآور باشند (رضوانی و گرایلی نژاد، ۱۳۹۰). خلاقیت به‌طور ذاتی مفهومی بسیار پیچیده است: برخی از پژوهشگران مانند مورگان (۱۹۵۳) خلاقیت را به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید دانسته‌اند، برخی دیگر از محققان،

فرایند، یک سیستم یا حتی وسیله‌ای است که با موفقیت، بینش‌ها و تأثیرات جدیدی را برای فرد، گروه‌های مردم، سازمان‌ها، یک بخش صنعتی و کل جامعه به همراه می‌آورد (Vakola & Rezgui, 2000). مفهوم نوآوری شامل: یک شیوه تفکر جدید و متفاوت، باهدف یافتن راه‌حل‌های جدید فناوری، اقتصادی یا مدیریتی برای مشکلات فعلی است. (Albu, 2017) امام خامنه‌ای فرماندهی کل قوا در جلسه پرسش و پاسخ جوانان در دومین روز دهه فجر در سال ۱۳۷۷ منظور صریح خود را از نوآوری این‌گونه بیان می‌کند: «نوآوری اصلاً چیزی نیست که اجازه لازم داشته باشد و کسی که می‌خواهد نوآوری کند، نباید از کسی اجازه بگیرد. اگر میدانی وجود داشته باشد، این نوآوری و خلاقیت به وجود خواهد آمد.» من معتقدم نوآوری باید در همه زمینه‌ها انجام گیرد. معنای نوآوری این نیست که ما اصول پذیرفته‌شده منطقی و عقلانی خودمان را زیر سؤال ببریم. معنای نوآوری، پیشرفت و تکامل در امری است که رو به تکامل هستند. من گمان می‌کنم که جامعه ما، جامعه‌ای است که نوآوری را تربیت و استقبال می‌کند (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱). پژوهشگران خلاقیت را به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرده‌اند (نیک‌قدم حجتی و همکاران، ۱۳۹۶). در سطح فردی، فرایندها یا مهارت‌های ترکیب مواد اولیه به روش‌های جدید، فرایندهای مرتبط با خلاقیت است (Amabile, 1996) این‌ها شامل سبک‌های شناختی، سبک‌های ادراکی و مهارت‌های تفکر هستند که منجر به چشم‌اندازهای جدید در مورد مشکلات محوری در بین ایده‌های مختلف، تفکر گسترده و ایجاد روابط غیرمعمول می‌شوند (Amabile & Pratt, 2016). استفاده از افراد خلاق به‌تنهایی نمی‌تواند به‌طور اثربخشی، افزایش خلاقیت سازمانی را به همراه داشته باشد بلکه باید شرایط محیطی به شکلی تنظیم شود تا موجب تحریک انگیزه درونی (Amabile, 1988) و مهارت ایده خلاقانه کارکنان و به‌تبع آن افزایش خلاقیت سازمانی شود (Cook, 1998). مطالعات نوآوری و خلاقیت در سطح تجزیه و تحلیل گروه نسبتاً کم است. این یک کاستی قابل توجه است، زیرا غالباً زمانی که نوآوری به وجود می‌آید، متعاقباً توسط یک تیم به عمل روتین در سازمان‌ها تبدیل می‌شود (King, 1993; West & Farr, 1990). برخی پژوهشگران موقعیت‌های مرتبط با گروه‌های خلاق نظیر رهبری (مخصوصاً وقتی که مشارکتی و دموکراتیک است) انسجام و طول عمر گروه، ترکیب و ساختار گروه (ارگانیک یا مکانیک) نیز سوابق حرفه‌ای افراد گروه را موردتحقیق قرار دادند (King & Ander-son, 1995). دیدگاه سازمانی خلاقیت، یعنی ارائه فکر و طرحی نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان مثل افزایش بهره‌وری، افزایش خدمات و تولیدات، کاهش هزینه‌ها و ارائه خدمات و تولیدات جدید و بهتر (Oldham & Cummings, 1996). نوآوری در بستر سازمانی، یک ایده، یک محصول، یک فرایند، یک سیستم یا حتی وسیله‌ای است که با موفقیت، بینش‌ها و تأثیرات جدیدی را برای فرد، گروه‌های مردم، سازمان‌ها، یک بخش صنعتی و کل جامعه به همراه می‌آورد (Vakola & Rezgui, 2000). خلاقیت چیزی نیست که رخ بدهد بلکه این کارکنان سازمان هستند که موجب وقوع آن می‌شوند (Sternberg, 1999) و بسیاری سازمان‌ها در تلاش‌اند تا افراد باقابلیت ایده خلاقانه بیشتر را به استخدام خود درآورند (Amabile, 1996).

علیرغم اهمیت ذکر شده و با توجه به اینکه تغییرات و تحولات فرایند محیطی، سازمان‌ها را در دو راه: خلاق بودن و یا از دور خارج شدن قرار داده، اما اغلب سازمان‌ها خلاقیت را در محیط سازمانی سرکوب می‌کنند (مرتضوی و منیریان، ۱۳۹۴). افق صنعت نفت ایران در سند ۱۴۰۴ به‌گونه‌ای غیرقابل‌انکار با راهکارهای تدوین‌شده برای افزایش حجم تولید و توسعه پایدار صنعت نفت

و گاز گرہ‌خورده است و حال آنکه بار مسئولیت بخش عمده‌ای از تولید کنونی نفت ایران بر دوش تعدادی از میادین سالخورده نفتی است. در این میان، به‌کارگیری روش‌ها و راهبردهایی همچون تولید ثانویه و ثالثیه، افزایش تزریق گاز برای فشارافزایی میادین قدیمی، به‌موازات اعمال راهکارهای مربوط به بهینه‌سازی مصرف و نیز ممانعت از اتلاف گسترده انرژی در بخش‌های مصرفی، و درنهایت کمک به بهینه‌سازی فرایندهای خلاقیت و نوآوری، می‌تواند حلقه توسعه صنعت نفت و گاز ایران را تکمیل کند (حائری‌نژاد، ۱۳۹۲). بهره‌برداری از سامانه یکپارچه نظام خلاقیت و پیشنهادها در شرکت ملی نفت ایران، هنوز در عرصه خلاقیت و نوآوری سازمانی، بهره‌وری منابع انسانی و ... تا رسیدن به حد مطلوب و ایده‌آل با چالش‌ها و تهدیداتی روبرو است. آنچه آشکار است، بدون اتکاء به تحقیق در راستای خلاقیت و نوآوری سازمانی و شناسایی عوامل و موانع درون‌سازمانی مؤثر بر آن، نمی‌توان در مسیر خلاقیت و نوآوری گام‌های سازنده‌ای برداشت. وجود چالش‌ها و فرصت‌های سازمانی در شرکت گاز استان هرمزگان، به‌عنوان مثال: چالش تأمین منابع گازی پالایشگاه سرخون و قشم، تأمین منابع نیروگاه بخار گاز بندرعباس، راه‌اندازی سامانه مانیتورینگ، اثرات زیست‌محیطی پروژه‌ها و ... که در هر چهار مورد گفته‌شده، پیشنهادهایی تصویب‌شده که در کمیته خلاقیت و نوآوری باعث مرتفع شدن نیازها و غلبه بر موانع و محدودیت‌ها شد، و توجه مدیران و مسئولان شرکت گاز استان هرمزگان را به مقوله خلاقیت و نوآوری جلب کرد و اهمیت و تأثیر آن را بیش‌ازپیش بر آنها نمایان ساخت. شناسایی دقیق آسیب‌ها، چالش‌ها و موانع توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی می‌تواند علاوه بر آگاه‌سازی مدیران و کارکنان شرکت گاز استان، موجب یاری‌رساندن در جهت اتخاذ چاره‌ای برای مرتفع نمودن نیازها و چالش‌های پیش رو گردد تا در آینده شاهد سازمانی خلاق، نوآور، پویا، بهره‌ور، توسعه‌یافته و بالنده باشیم. با نظر به اهمیت ذکر شده، پژوهش حاضر باهدف آسیب‌شناسی مؤلفه‌های نظام خلاقیت و نوآوری و بهبود شاخص‌های مربوط به آن در شرکت گاز استان هرمزگان طراحی و تدوین شده است.^۲ در پژوهش حاضر، سعی شد در استخراج مؤلفه‌های نظام خلاقیت و نوآوری شرکت گاز استان هرمزگان، عوامل درسه سطح فردی، گروهی و سازمانی مورد شناسایی قرار گیرند و آسیب‌شناسی همه‌جانبه عوامل ذکر شده، صورت پذیرد. به‌طور خلاصه سؤالات اصلی این پژوهش عبارت است از:

* مؤلفه‌های مؤثر برای استقرار نظام خلاقیت و نوآوری سازمانی، در شرکت گاز استان هرمزگان چیست؟

* وضعیت مؤلفه‌های نظام خلاقیت و نوآوری در شرکت گاز استان هرمزگان، بر اساس دو بعد اهمیت و عملکرد چگونه است؟

در حوزه انرژی از جمله نفت و گاز به‌صورت خاص، درباره خلاقیت و نوآوری تحقیقاتی انجام‌شده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره خواهد شد.

* موسوی نژاد و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «طراحی مدلی برای تبیین انحراف خلاق در شرکت ملی نفت ایران»، پیشنهاد کردند که مدیران باید به‌جای رد ایده‌های جدید به دلیل ریسک زیاد، غیرعملی، نامناسب و غیرعادی تشخیص دادن آن، با بحث پیرامون معیارهایی که باعث عدم پذیرش ایده شده‌اند، به کارکنان اجازه دهند تا دلیل رد ایده‌ها را بدانند. * نوری (۱۳۹۵)، در مقاله‌ای با عنوان «جایگاه تفکر خلاق در اکتشاف منابع نفت و گاز» بیان می‌کند که در سطح فردی با ارتقا توانمندی تصویرسازی از طریق نقشه‌خوانی، یادگیری طراحی و نقاشی و تجسم مدل

محصول و انتقال بازار.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر رویکرد تحقیق، ترکیبی-اکتشافی است. در طرح‌های ترکیبی اکتشافی، پژوهشگر ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی می‌پردازد و سپس بر مبنای یافته‌های حاصل از آن، سعی بر آن دارد که داده‌های کمی را جمع‌آوری کند تا تعمیم‌پذیری یافته‌ها را میسر سازد (بازرگان، ۱۳۸۷). روش مورد استفاده در مرحله اول (کیفی)، تحلیل مضمون است. در این مرحله، داده‌ها از طریق انجام مصاحبه‌های ساختاریافته با مدیران عالی شرکت گاز استان هرمزگان و همچنین کارمندی که سابقه ثبت ایده در سامانه خلاقیت و نوآوری داشتند تا حد اشباع نظری جمع‌آوری شده و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و طی مراحل شش‌گانه کلارک و برون (۲۰۰۶) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این مراحل عبارتند از:

مرحله ۱. آشنایی با داده‌ها: این مرحله شامل بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال یعنی جستجوی معانی و الگوها است.

مرحله ۲. ایجاد کدهای اولیه: در این مرحله، محقق پس از اینکه داده‌ها را خواند و با آن آشنایی پیدا کرد، شروع به ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها می‌کند. در این مرحله ۴۳۴ کد اولیه از مصاحبه‌ها احصاء شد.

مرحله ۳. جستجوی کدهای گزینشی: این مرحله با این هدف انجام می‌شود که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک مضمون کلی ترکیب شوند. در این مرحله ۵۳ کد گزینشی توسط پژوهشگران به دست آمد. مرحله ۴. شکل‌گیری مضامین فرعی: این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه و شکل‌دهی به مضامین فرعی است. در این مرحله پژوهشگران، به ۱۲ مضمون فرعی دست پیدا کردند.

مرحله ۵. تعریف و نام‌گذاری مضامین اصلی: محقق در این مرحله مضامین اصلی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف می‌کند و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد، سپس داده‌های داخل آنها را تحلیل می‌کند. در این مرحله محققان در نهایت پس از رفت‌وبرگشت در میان مضامین فرعی، به ششم‌مضمون اصلی دست یافتند.

اکثر روش‌شناسان کیفی به‌جای استفاده از واژگان روایی و پایایی از معیار اعتماد‌پذیری یا قابلیت اعتماد برای ارجاع به ارزیابی کیفیت نتایج کیفی استفاده می‌کنند (Twining, 1999). قابلیت اعتماد به بیانی ساده میزانی است که در آن می‌توان به یافته‌های تحقیق کیفی، متکی بود و به نتایج آن اعتماد نمود. گوبا و لینکلن قابلیت اعتماد را شامل چهار معیار قابل قبول بودن، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأیید پذیری می‌دانند (Sinkovics et al., 2008). در این تحقیق معیارهای فوق‌تر را هر دو تأمین شده است که یکی از اصلی‌ترین آنها، راهبرد بازخورد مشارکت‌کننده بوده است که طی آن تفسیر گفته‌های مشارکت‌کنندگان و نتایج حاصل از تحلیل آنها به مشارکت‌کنندگان عرضه شد و مواردی که نتیجه‌ی ادراک نادرست بودند تعیین و اصلاح گردید. در این پژوهش، برای تأمین اعتماد‌پذیری در مرحله اول (کیفی) از راهبردهای جدول (۱) استفاده گردید.

در مرحله دوم (بخش کمی)، مؤلفه‌های شناسایی شده خلاقیت و نوآوری، با استفاده از ماتریس تحلیل اهمیت-عملکرد ارائه‌شده توسط مارتیلا و جیمز (۱۹۷۷) دسته‌بندی شدند. برای اندازه‌گیری شاخص‌های تحقیق در این مرحله، از پرسشنامه برآمده از الگوی نظام خلاقیت و نوآوری مرحله اول

سبعدهی مخازن و در سطح تیمی با روش‌های طوفان فکری، تفکر موازی، تفکر جانبی، گردش تخیلی، الگوهای جزئی اکتشافی و تفکر انعکاسی (نقشه ذهنی) می‌توان به بهبود فرآیند اکتشاف گری نفت و گاز دست پیدا کرد.

* مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی، «تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری منابع انسانی در شرکت ملی گاز ایران» را مورد مطالعه قرار داده و نشان دادند که شاخص‌های نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی نقش مؤثری بر نوآوری سازمانی دارد.

* میرزایی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خود با عنوان «راهکارهای افزایش خلاقیت سازمانی در شرکت‌های گاز آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل و زنجان»، به این نتیجه رسیدند که متغیرهای مرتبط با عوامل سازمانی تأثیر مثبت معناداری بر افزایش گرایش به خلاقیت دارند.

* طالعی فر و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت شناختی پالایشگاه گاز ایران»، نشان دادند که مهم‌ترین موانع خلاقیت سازمانی عبارتند از: ریسک‌گریزی و فشار زمانی و همچنین وجود قوانین دست و پاگیر سازمانی.

* سید نقوی و عباس پور (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «تحلیل رابطه احساس توانمندی و خلاقیت کارکنان با فرهنگ سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی»، به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی کارکنان با تأثیرپذیری از فرهنگ سازمانی، بر خلاقیت کارکنان شرکت تأثیر می‌گذارد.

تحقیقات خارجی در حوزه خلاقیت و نوآوری به شرح زیر می‌باشد:
* هاندا و آیتو (۲۰۱۸) در مقاله‌ای با عنوان «مدیریت سازمانی، مدیریت منابع انسانی و نوآوری: کدام شیوه‌های مدیریت با نوآوری محصول و یا فرایند مرتبط هستند؟» ضمن بررسی عوامل موفقیت در نوآوری شرکت‌های ملی ژاپن، به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین ایجاد/جایابی/ادغام مراکز تحقیق و توسعه و موفقیت در نوآوری وجود دارد، همچنین داشتن اعضای هیات مدیره با پیش‌زمینه تحقیق و توسعه می‌تواند به تخصیص منابع به‌طور مؤثر کمک کند.

* آلبو (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «اصول اولیه نوآوری»، از پروژه‌های نوآورانه به‌عنوان ابزاری بسیار مفید برای حل مشکلات، بهبود فعالیت‌ها، توسعه و رشد یاد می‌کند که مدیریت آنها نیز کاری خلاقانه است. وی همچنین بر این نکته تأکید می‌کند که دوران جدیدی آغاز شده است و آن، دوران نوآوری باز در همه زمینه‌ها از جمله مدیریت پروژه است.

* آمابیل و پرات (۲۰۱۶) در مقاله‌شان با عنوان «الگوی فرایندی خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها»، ضمن بازنگری مدل‌های خلاقیت و نوآوری، چهار ساختار جدید به مدل‌های قبلی اضافه کردند: (۱) احساس پیشرفت در توسعه ایده خلق. (۲) معنادار بودن کار برای کسانی که آن را انجام می‌دهند. (۳) میزان تأثیرگذاری و (۴) انگیزه بیرونی.

* سان و همکاران (۲۰۱۲)، در مقاله‌ای با عنوان «یک مدل سیستماتیک برای ارزیابی صلاحیت نوآوری شرکت‌های تولیدکننده هنگ‌کنگ چین»، مدلی ارائه کردند که از سه دسته عوامل تشکیل شده است: فعال‌کننده استراتژیک، امکان‌پذیر عملیاتی و اینکه فرایند نوآوری به‌صورت متوالی سازمان‌دهی می‌شوند.

* ربیبی (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «پرورش خلاقیت با استفاده از مدیریت دانش»، یک مدل نوآوری جدید غیرخطی ارائه می‌دهد که از چهار مؤلفه اصلی ساخته شده است: تحقیقات علمی، تحقیقات فناوری، توسعه

استفاده شد. در این مرحله، جامعه آماری تمام کارمندانی را شامل شد که در واحدهای اداری شرکت گاز استان هرمزگان مشغول به کار بودند که در زمان تحقیق ۲۲۰ نفر بودند. با توجه به محاسبه حجم نمونه با فرمول کوکران تعداد ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری مبتنی بر نمونه‌گیری تصادفی ساده است. تعداد ۱۸۰ پرسشنامه توزیع شد که از آن میان تعداد ۱۴۳ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد. در این مرحله، پس از تنظیم پرسشنامه، اعتبار صوری ابزار اندازه‌گیری با ارائه آن به پنج نفر از اساتید و همچنین کارشناس پژوهش و فناوری شرکت گاز استان هرمزگان بررسی و تأیید گردید. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ برای هر دو پرسشنامه، بزرگ‌تر از ۰,۷ بود که می‌توان گفت متغیرها از قابلیت اعتماد یا پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

یافته‌ها

پاسخ‌دهندگان در پاسخ به سؤالات مرتبط با هر یک از ابعاد مدل عملیاتی به تشریح پدیده خلاقیت و نوآوری در شرکت گاز استان هرمزگان پرداختند. مضامین اصلی مدل به صورت جدول (۲) شکل گرفت. کدهای به دست آمده از مجموع ۱۳ مصاحبه ۵۲۱ کد بود که پژوهشگر با چند دور بازنگری در کدها و ادغام کدهای بسیار مشابه، تعداد کدهای باز به ۴۳۴ کد رسید. پس از انجام فرایند تحلیل مضمون در نهایت محققان به شش مضمون اصلی دست یافتند که عبارت بود از: «متغیرهای استراتژیک فراسازمانی»، «فرایندهای سازمانی»، «بازیگران»، «کارمندان»، «مدیران»، «متغیرهای سازمانی». در مصاحبه با مدیران برای مضامین اصلی تحقیق حاضر در واقع شش عامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری شرکت گاز استان هرمزگان به دست آمد.

اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش حاضر در بخش کمتی نشان می‌دهد که از بین پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها ۵۶,۹٪ مرد و ۴۳,۱٪ زن می‌باشند، همچنین بیشتر افراد پاسخ‌دهنده دارای مدرک لیسانس (۵۳,۸٪) هستند. با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها، اهمیت و عملکرد هر یک

از عوامل مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در شکل (۱) نشان داده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود شکاف قابل ملاحظه‌ای بین اهمیت عملکرد، چهار مؤلفه‌ی محدودیت‌های استراتژیک فرا سازمانی، محدودیت‌های درون سازمانی، کارکردهای مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی دیده می‌شود.

با توجه به تأیید وجود شکاف و به منظور شناسایی وضعیت مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری شرکت، از ماتریس اهمیت-عملکرد نیز استفاده شده است. ماتریس تحلیل اهمیت-عملکرد به صورت شکل (۲) ترسیم شده است.

در ربع اول (Q1)، ناحیه توجه حیاتی؛ پاسخ‌دهندگان، شاخص‌ها را از نظر اهمیت بسیار بالا ارزیابی می‌کنند، ولی سطح عملکرد این شاخص‌ها به نسبت پایین است، بنابراین باید تلاش‌های بهبود و توسعه را در این ناحیه متمرکز کرد. پس از ارزیابی به عمل آمده از شرکت گاز استان هرمزگان، محدودیت‌های استراتژیک فرا سازمانی، فرهنگ سازمانی، محدودیت‌های درون سازمانی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در این ناحیه قرار گرفتند.

ربع دوم (Q2)، ناحیه تداوم وضعیت عالی؛ پاسخ‌دهندگان شاخص‌ها را از نظر اهمیت بسیار بالا ارزیابی می‌کنند و سازمان نیز در مورد این شاخص‌ها عملکرد بسیار خوبی دارد، بیانگر آن است که شاخص‌های موجود در این ناحیه، در وضعیت نسبتاً مطلوب بوده و باید این وضعیت تداوم یابد. در شرکت گاز استان هرمزگان، عوامل فرا سازمانی مشوق خلاقیت و نوآوری و ویژگی‌های فردی مدیران جز این دسته عوامل مورد شناسایی قرار گرفتند.

در ربع سوم (Q3)، ناحیه اولویت پایین؛ شاخص‌ها از نظر اهمیت و عملکرد در سطح پایینی قرار می‌گیرند و منابع محدودی باید به این ناحیه از طرف شرکت اختصاص داده شود. لیکن، این شاخص‌ها برای عملکرد سیستم تهدیدکننده نبوده و نیازمند به اصلاح فوری نیستند. روش اجرایی نظام خلاقیت و نوآوری، ذینفعان برون سازمانی و ویژگی‌های گروهی کارمندان در این ربع دسته‌بندی شدند.

در نهایت ربع چهارم (Q4)، ناحیه قابل کاهش؛ شاخص‌هایی که در

جدول ۱: روش‌های تأمین اعتمادپذیری پژوهش حاضر در مرحله اول (کیفی)

معیارها و زیرمعیارها	استراتژی تأمین	اقدام صورت گرفته در پژوهش حاضر
قابل قبول بودن	نمونه‌گیری گلوله برفی	معرفی مصاحبه‌شوندگان بعدی توسط مصاحبه‌شوندگان قبلی
	نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار	انتخاب مصاحبه‌شوندگان بر اساس توصیه واحد پژوهش و فناوری شرکت
قابل قبول بودن؛ روایی تحلیل‌های انجام شده	بازخور مشارکت‌کننده	ارائه کدهای توصیفی به مصاحبه‌شونده و دریافت نظرات اصلاحی
	استفاده از توصیف گرهایی با حداقل دست‌کاری و مداخله	استفاده از جملات توصیفی مانند نقل قول‌ها
انتقال پذیری	استفاده از روش نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار	انتخاب مصاحبه‌شوندگان از بین افراد معتبری همچون رؤسای واحدها و کارمندان فعال در زمینه ثبت ایده
	وصف تفصیلی همه جزئیات	ارائه یک تصویر کامل از زمینه‌ای که تحقیق در آن انجام شده است
قابلیت اطمینان	ممیزی قابلیت اطمینان	در اختیار گذاشتن داده‌ها، روش‌ها به محققان دیگر، با این هدف که در صورت لزوم، کدهای استخراج شده مورد بازبینی مجدد قرار گیرند.
تأیید پذیری	ارائه جزئیات روش‌ها و داده‌های پژوهش	ارائه گزیده مصاحبه‌ها و نیز توضیح روند تحلیل داده‌ها تا دستیابی به نتایج تحقیق

ردیف	کدگذاری باز (فراوانی نظرات)	مضامین فرعی	مضامین اصلی
۳۰	روابط صمیمی گروه‌های غیررسمی (۲)	ویژگی‌های گروهی کارمندان	
۳۱	ویژگی‌های شخصیتی و نگرش مدیران (۷)	ویژگی‌های فردی مدیران	مدیران
۳۲	محدودیت زمانی مدیران (۶)		
۳۳	سبک مدیران (۲۱)		
۳۴	جو و فضای محرک خلاقیت و نوآوری (۱۲)	فرهنگ سازمانی	
۳۵	تخصص مداری (۶)		
۳۶	فرهنگ کار تیمی و مشارکتی (۵)		
۳۷	جزیره‌ای عمل کردن مدیریت دانش، مشارکت و خلاقیت (۹)	محدودیت‌های درون سازمانی	متغیرهای سازمانی
۳۸	کمبود نیروی انسانی (۱۶)		
۳۹	فقدان تفکر گروهی (۳)		
۴۰	آیین‌نامه‌های محدودکننده داخلی (۱۰)		
۴۱	محدودیت در اعزام نیروها برای آموزش (۱)		
۴۲	فقدان خلاقیت و نوآوری مجزای سیستم مشارکت (۱۹)		
۴۳	کمبود بودجه (۸)		
۴۴	ضعف فرایندها (۱۸)		
۴۵	استراتژی مشوق خلاقیت و نوآوری (۷)	عوامل درون سازمانی مشوق خلاقیت و نوآوری	
۴۶	EFQM (۹)		
۴۷	یادگیری پویا بین شرکت‌های استانی (۶)		
۴۸	نیروی انسانی جوان (۹)	کارکردهای مدیریت منابع انسانی	
۴۹	ارزیابی عملکرد (۳)		
۵۰	جذب نیروی انسانی (۳)		
۵۱	پاداش غیرمادی (۱۶)		
۵۲	پاداش و مزایا (۱۹)		
۵۳	آموزش نیروی انسانی (۱۲)		

ردیف	کدگذاری باز (فراوانی نظرات)	مضامین فرعی	مضامین اصلی
۱	انحصاری بودن خدمات (۲)	محدودیت‌های استراتژیک فرا سازمانی	متغیرهای فرا سازمانی
۲	تغییرات مدیریتی زیاد (۲)		
۳	اختلاف حقوق و دستمزد بین بخش خصوصی و دولتی (۱)		
۴	قوانین بالادستی محدودکننده (۳۴)		
۵	مشکلات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی کشور (۱۱)		
۶	رهبران نوار (۹)		
۷	استراتژی نوآوری باز (۶)		
۸	الگو برداری (۷)		
۹	برون سپاری (۷)		
۱۰	اعضای کمیته‌ها (۳)	فرایندهای نظام خلاقیت و نوآوری	
۱۱	مرحله تأیید شورای راهبری (۷)		
۱۲	مرحله طرح در کمیته‌های تخصصی (۸)		
۱۳	مرحله ثبت ایده (۹)		
۱۴	سیستم نظام مشارکت (۱۷)		
۱۵	مدت زمان بررسی ایده‌ها (۴)		
۱۶	ایجاد فرایند یادگیری مداوم (۱)		
۱۷	فرایند حل مساله (۲)		
۱۸	پیمانکاران اجرایی (۴)	درون سازمانی	بازیرگان
۱۹	پژوهش و فناوری شرکت گاز استان (۲)		
۲۰	مدیرعامل شرکت ملی گاز استان هرمزگان (۱۲)		
۲۱	شرکت ملی گاز ایران (۹)		
۲۲	خبرگان دانشگاه‌ها (۳)	درون سازمانی	
۲۳	مشتریان (۹)		
۲۴	تجربه کاری (۱)		
۲۵	اطلاعات عمومی (۲)	ویژگی‌های فردی کارمندان	
۲۶	بلوغ سازمانی (۵)		
۲۷	داشتن نگاه نو و میل به یادگیری مداوم (۱۶)		
۲۸	سطح تحصیلات (۶)		
۲۹	ویژگی‌های شخصیتی افراد (۸)		

مورد شناسایی قرار گرفت که عبارتند از: متغیرهای استراتژیک فرا سازمانی، فرایندهای سازمانی نظام خلاقیت و نوآوری، بازیرگان، کارمندان، مدیران و متغیرهای سازمانی.

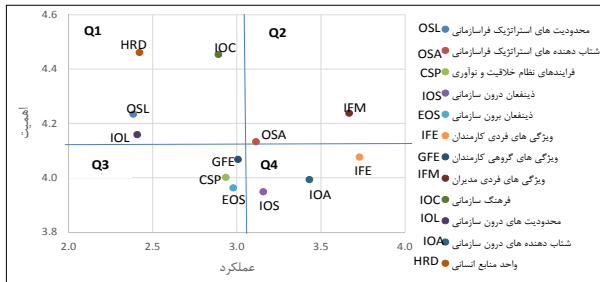
یافته‌های پژوهش حاضر در مرحله کیفی، در مقوله متغیرهای استراتژیک فرا سازمانی با یافته‌های فتوحی زاده و همکاران (۱۳۹۰)، در مقوله فرایندهای سازمانی خلاقیت و نوآوری با یافته‌های کنگرانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۱)، در مقوله کارمندان با یافته‌های دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، در مقوله مدیران با یافته‌های عزیزی و مقدم (۱۳۹۵) و یافته‌های کنگرانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) و در مقوله متغیرهای سازمانی با یافته‌های نیک قدم و همکاران (۱۳۹۶) و یافته‌های دهقان و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد.

اگرچه مطالعات و پژوهش‌های زیادی در این مورد در گذشته به عمل آمده است ولی در این تحقیق سعی شده آسیب‌شناسی در هر دو مرحله کیفی

این ناحیه قرار می‌گیرند، از نظر پاسخ‌دهندگان اهمیت چندانی ندارند، ولی از عملکرد نسبی بالایی برخوردارند. پس از بررسی‌های به عمل آمده از شرکت گاز استان هرمزگان، ذینفعان درون سازمانی، ویژگی‌های فردی کارمندان و عوامل درون سازمانی مشوق خلاقیت و نوآوری در این ناحیه قرار گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق سعی شد ضمن طراحی الگوی بومی و عملیاتی خلاقیت و نوآوری شرکت گاز استان هرمزگان، وضعیت هر یک از عوامل و شاخص‌های مربوط به توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی با استفاده از تحلیل اهمیت- عملکرد مورد بررسی قرار گیرد و نقاط قوت و ضعف درون سازمانی و فراسازمانی پیش روی شرکت در نیل به سازمان خلاق و پیشرو، مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. در مرحله اول، پس از انجام فرایند تحلیل مضمون شش مضمون اصلی



شکل ۲: ماتریس اهمیت-عملکرد مؤلفه‌های نظام خلاقیت و نوآوری شرکت گاز استان هرمزگان

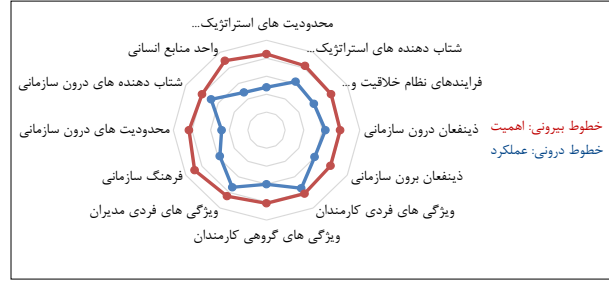
سیستم خلاقیت و نوآوری مجزای سیستم مشارکت»، «کمبود بودجه» و «ضعف فرایندها».

بنابراین اتصال برقرار کردن بین سه سیستم مدیریت دانش، سیستم مشارکت و سیستم خلاقیت در جهت ردیابی بهتر ایده‌ها در سامانه‌های ذکر شده، بایستی مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

نتایج ماتریس اهمیت-عملکرد نشان داد، از نظر کارمندان شرکت گاز استان هرمزگان، عوامل فرا سازمانی مشوق خلاقیت و نوآوری و ویژگی‌های فردی مدیران بسیار مهم بوده و سازمان نیز در مورد این ابعاد، عملکرد خوبی دارد، به عبارت دیگر، ابعاد موجود در این ناحیه، در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارند و باید این وضعیت تداوم یابد، بنابراین باید در مورد این شاخص‌ها مثل گذشته عمل کرد. لذا تأکید می‌شود: استراتژی نوآوری باز، الگوپردازی و برون‌سیاری به‌عنوان عوامل فرا سازمانی مشوق خلاقیت و نوآوری، همچون گذشته پیگیری شود و تأکید کارمندان بر اهمیت عوامل یادشده در امر خلاقیت و نوآوری آنان لحاظ شود. درک کارمندان از سبک مدیریتی مدیران شرکت گاز استان هرمزگان مثبت بوده و از نظر کارمندان جز عوامل تأثیرگذار در امر خلاقیت آنان محسوب می‌شود.

بنابراین، با توجه به ارزیابی مثبت عامل یادشده، ادامه استراتژی فعلی اکیداً توصیه می‌شود. عواملی که از نظر اهمیت و عملکرد در سطح پایینی قرار می‌گیرند و منابع محدودی باید به این ناحیه از طرف شرکت اختصاص داده شود و نیاز به اصلاح فوری ندارد، عبارتند از: روش اجرایی نظام خلاقیت و نوآوری، ذینفعان برون سازمانی و ویژگی‌های گروهی کارمندان. لذا پیشنهاد می‌گردد: در جهت افزایش خلاقیت و نوآوری کارمندان، واحد پژوهش و فناوری توجه خود را از روش اجرایی نظام خلاقیت و نوآوری، ذینفعان برون سازمانی، و ویژگی‌های گروهی کارمندان- که بر طبق یافته‌های این تحقیق جز آسیب‌های شناسایی شده نبوده است- به دیگر عوامل پیشنهادشده در پژوهش حاضر معطوف سازد.

در نهایت، ذینفعان درون سازمانی، عوامل درون سازمانی مشوق خلاقیت و نوآوری و ویژگی‌های فردی کارمندان از جمله شاخص‌هایی هستند که از نظر پاسخ‌دهندگان اهمیت چندانی ندارند، ولی در عین حال عملکرد شرکت به‌طور نسبی بالا ارزیابی شده است. به عبارت دیگر پاسخ‌دهندگان از عملکرد بالای سازمان در مورد این شاخص‌ها خرسند هستند، ولی مدیران باید تلاش‌های فعلی خود را بر این ویژگی‌ها به‌شدت محدود کنند و بهتر است تلاش‌ها و منابع صرف شده در جای دیگر تمرکز یابد. با توجه به اینکه جوان بودن نیروی انسانی و تحصیلات بالای آنان، که از جمله نقاط قوت شرکت گاز استان هرمزگان می‌باشد و طبق یافته‌های پژوهش، در خلاقیت و نوآوری آنان تأثیر قابل ملاحظه‌ای ندارد، سرمایه‌گذاری بر عوامل درون سازمانی مشوق خلاقیت و نوآوری بهتر است در جای دیگر متمرکز شود. ▶



شکل ۱: نمودار راداری مؤلفه‌های نظام خلاقیت و نوآوری شرکت گاز استان هرمزگان

و کمی صورت گیرد و مقوله‌هایی مورد شناسایی قرار گیرند که با توجه به شرایط بومی استان و عوامل تأثیرگذار بر شرکت گاز استان هرمزگان بیشتر مورد توجه مدیران شرکت هستند، علاوه بر این، نسبت به تفکیک عوامل مؤثر و در اولویت قرار دادن آنها که نقش نافذتری دارد در شرکت گاز استان هرمزگان مطالعه‌ای صورت نگرفته است.

در مرحله دوم (کمی) از طریق ماتریس اهمیت-عملکرد و دسته‌بندی مؤلفه‌های شناسایی شده، نقاط ضعف و قوت عوامل یاد شده در شرکت گاز استان هرمزگان مورد ارزیابی قرار گرفت. از نظر پاسخ‌دهندگان پرسشنامه‌ها، کارکردهای مدیریت منابع انسانی، محدودیت‌های استراتژیک فرا سازمانی، محدودیت‌های درون سازمانی و فرهنگ سازمانی در امر موضوع خلاقیت و نوآوری اهمیت بسزایی دارند و با توجه به عملکرد پایین شرکت در موضوعات ذکر شده، این مؤلفه‌ها بایستی مورد توجه بیشتری از ناحیه مسئولان ذی‌ربط قرار گیرد به عبارت دیگر ابعاد این ربع، از نظر اهمیت بالا، ولی سطح عملکرد شرکت گاز استان هرمزگان در این ابعاد به نسبت پایین است، بنابراین باید تلاش برای بهبود و توسعه را در این ناحیه متمرکز کرد. این بخش، نشان‌دهنده آن است که شاخص‌های واقع شده در این ناحیه، نیازمند به اقدام اصلاحی فوری بوده و از این لحاظ در اولویت قرار دارند.

لذا پیشنهاد می‌شود واحد منابع انسانی از طریق موارد زیر توجه ویژه‌ای به امر خلاقیت کارمندان داشته باشد. مهم‌ترین مسأله بحث تشویق کارمندان فعال در این حوزه از طریق متناسب‌سازی تعداد ایده‌های خلاقانه از سوی هر کارمند با پاداش مادی یا غیرمادی است. دوم، تعداد ایده‌های خلاقانه‌ای که از سوی کمیته راهبری مورد تأیید قرار گرفته به‌صورت جدی در ارزیابی عملکرد کارمندان لحاظ شود. سوم، امر خلاقیت به‌عنوان معیار اصلی در جذب کارمندان استخدامی جدید جدی‌تر از تحصیلات و سن- که بر طبق یافته‌های این تحقیق در امر خلاقیت بی‌تأثیر است- در نظر گرفته شود. در بعد محدودیت‌های استراتژیک فرا سازمانی، قوانین بالادستی محدودکننده و وضعیت اقتصادی، سیاسی کشور به‌عنوان مهم‌ترین عامل از سوی مدیران عالی شرکت گاز استان هرمزگان ذکر شد و این امر نیز از سوی کارمندان به‌عنوان نقاط قابل توجه مورد تأکید قرار گرفت. در این مورد شرکت ملی گاز ایران بایستی بیش‌ازپیش قوانین محدودکننده در امر خلاقیت را مورد بازبینی قرار دهد و بودجه متناسب با امر خلاقیت را در اختیار واحدهای پژوهش و فناوری شرکت‌های استانی جهت فعالیت در این حوزه اختصاص دهد. در بعد محدودیت‌های سازمانی موارد زیر به‌عنوان مهم‌ترین موانع در پیاده‌سازی خلاقیت و نوآوری از سوی مصاحبه‌شوندگان ذکر شد: «جزیره‌ای عمل کردن مدیریت دانش، سیستم مشارکت و سیستم خلاقیت»، «کمبود نیروی انسانی»، «فقدان تفکر گروهی»، «آیین‌نامه‌های محدودکننده داخلی»، «محدودیت در اعزام نیروها برای آموزش»، «فقدان







تمایل دولت‌های اروپایی برای استفاده از گاز طبیعی در فرآیند انتقال به انرژی‌های کم‌کربن

تسهیل سرمایه‌گذاری سبز در قاره سبز

اروپا، چارچوبی برای تسهیل در سرمایه‌گذاری پایدار، مصوب ۱۷ ژوئیه ۲۰۲۰ را پس از آنکه دولت‌های عضو اتحادیه، قوانین مرتبط با محدودیت گاز طبیعی را به تعویق انداختند، اصلاح کرده است. اگرچه ۵ کشور عضو از جمله دانمارک و اسپانیا هشدار دادند که اتحادیه اروپا با تشویق به سرمایه‌گذاری در سوخت‌های فسیلی، نباید اعتبار سبز خود را به خطر اندازد، اما بانک سرمایه‌گذاری انگلیسی Finncap اعلام کرد است اگرچه برخی اتحادیه اروپا را به «سبز شویی» (واژه‌ای هم‌تراز با پولشویی) متهم می‌کنند، اما واقعیت این است که در حال حاضر راهی دیگری برای انتقال به آینده کم‌کربن با سرعت و مقیاس مورد نیاز وجود ندارد. این سازوکار، مسیری است که انگلستان انتخاب کرده تا به حفاری در دریای شمال ادامه دهد، اگرچه قبل از اعطای مجوزهای سازگاری پروژه حفاری پیشنهادی با ملاحظات جدید حفاری را ارزیابی می‌کند. این اقدام، هم‌سویی با اهداف اقلیمی گسترده‌تر را تضمین می‌کند و تقاضای داخلی نفت و گاز، تولیدات برنامه‌ریزی شده، رشد فناوری‌های پاک از قبیل تولید برق بادی فراساحلی و پیشرفت بخش نفت و گاز در کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای را در نظر می‌گیرد.

مسئولان ارشد اتحادیه اروپا در حال تدوین پیش‌نویس سندی هستند که استفاده از گاز طبیعی را به‌عنوان سرمایه‌گذاری سبز و براساس معیارهای خاص، تسهیل و امکان‌پذیر می‌کند. این سند با هدف ایجاد معیارهای قابل انجام برای فعالیت‌های اقتصادی پایدار و زیست‌محیطی طراحی شده و انتظار می‌رود در صورت تصویب، بودجه و سرمایه‌گذاری کشورهای عضو را به سمت توسعه چنین پروژه‌هایی هدایت کند. در این پیش‌نویس، فهرست نیروگاه‌های با سوخت گاز که علاوه بر تولید برق، خدمات گرمایشی یا سرمایشی نیز ارائه می‌کنند، به‌عنوان فعالیتی پایدار ذکر شده است، به شرطی که این فناوری جایگزین فناوری نیروگاه‌های برق موجود با انتشار بالای گازهای گلخانه‌ای شوند، به‌نحوی که میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای را حداقل تا ۵۰ درصد به‌ازای تولید هر کیلووات ساعت برق کاهش دهد و حداکثر تا پایان سال ۲۰۲۵ وارد چرخه بهره‌برداری شوند. میزان انتشار دی‌اکسید کربن به‌ازای هر کیلووات ساعت برق تولیدی در سال ۲۰۱۹ اتحادیه اروپا ۲۷۰، آمریکا ۴۰۰، چین ۶۰۰ و هند و استرالیا ۷۰۰ بوده است. پارلمان اتحادیه اروپا، اولین سند طبقه‌بندی حمایت مالی اتحادیه



در حال حاضر، برای بخش نفت و گاز انگلستان در دریای شمال، اهداف کاهش انتشار به میزان ۱۰ درصد تا سال ۲۰۲۵، کاهش ۲۵ درصدی تا ۲۰۲۷ و کاهش ۵۰ درصدی انتشار تا سال ۲۰۳۰ تعیین شده و دولت انگلستان اعلام کرده است که همراه با بخش خصوصی در این دوره زمانی تا ۱۶ میلیارد پوند (معادل ۲۲ میلیارد دلار)، از جمله حداکثر ۳ میلیارد پوند برای جایگزینی برق تولیدی از سوخت‌های فسیلی در تأسیسات فراساحلی با انرژی تجدیدپذیر سرمایه‌گذاری خواهد کرد تا دستیابی به این اهداف ممکن شود. در همین راستا کمیته تغییرات اقلیمی دولت انگلستان اعلام کرده است که تقاضای نفت و گاز همچنان برای دهه‌های آینده ادامه خواهد داشت، اگرچه به تدریج شدت آن کاهش خواهد یافت.

گروه‌های اروپایی و انگلیسی حامی محیط‌زیست که امیدوار بودند انگلستان با پیروی از دانمارک به دنبال توقف تولید نفت و گاز در خارج از مرزهایش باشد، از این راهبرد انتقاد می‌کنند و می‌گویند این اقدامات با تعهدات و ادعای رهبری اقلیمی دولت انگلستان و ریاستش در بیست و ششمین اجلاس اعضای کنوانسیون تغییر اقلیم (COP 26) که قرار است در نوامبر ۲۰۲۱ در این کشور برگزار شود، سازگار نیست. در مقابل این مخالفت‌ها، گروه لابی صنعت نفت و گاز انگلستان (OGUK)، از این توافق استقبال کرده است. این گروه اخیراً ابراز نگرانی کرده بود که محدود کردن فعالیت‌های نفت و گاز انگلستان در دریای شمال موجب به خطر انداختن برنامه ملی دستیابی به اهداف خالص انتشار صفر خواهد شد. این رویکرد توسط نهاد نظارتی نفت و گاز انگلستان

در حال حاضر، برای بخش نفت و گاز انگلستان در دریای شمال، اهداف کاهش انتشار به میزان ۱۰ درصد تا سال ۲۰۲۵، کاهش ۲۵ درصدی تا ۲۰۲۷ و کاهش ۵۰ درصدی انتشار تا سال ۲۰۳۰ تعیین شده و دولت انگلستان اعلام کرده است که همراه با بخش خصوصی در این دوره زمانی تا ۱۶ میلیارد پوند (معادل ۲۲ میلیارد دلار)، از جمله حداکثر ۳ میلیارد پوند برای جایگزینی برق تولیدی از سوخت‌های فسیلی در تأسیسات فراساحلی با انرژی تجدیدپذیر سرمایه‌گذاری خواهد کرد تا دستیابی به این اهداف ممکن شود. در همین راستا کمیته تغییرات اقلیمی دولت انگلستان اعلام کرده است که تقاضای نفت و گاز همچنان برای دهه‌های آینده ادامه خواهد داشت، اگرچه به تدریج شدت آن کاهش خواهد یافت.

گروه‌های اروپایی و انگلیسی حامی محیط‌زیست که امیدوار بودند انگلستان با پیروی از دانمارک به دنبال توقف تولید نفت و گاز در خارج از مرزهایش باشد، از این راهبرد انتقاد می‌کنند و می‌گویند این اقدامات با تعهدات و ادعای رهبری اقلیمی دولت انگلستان و ریاستش در بیست و ششمین اجلاس اعضای کنوانسیون تغییر اقلیم (COP 26) که قرار است در نوامبر ۲۰۲۱ در این کشور برگزار شود، سازگار نیست. در مقابل این مخالفت‌ها، گروه لابی صنعت نفت و گاز انگلستان (OGUK)، از این توافق استقبال کرده است. این گروه اخیراً ابراز نگرانی کرده بود که محدود کردن فعالیت‌های نفت و گاز انگلستان در دریای شمال موجب به خطر انداختن برنامه ملی دستیابی به اهداف خالص انتشار صفر خواهد شد. این رویکرد توسط نهاد نظارتی نفت و گاز انگلستان

انتظار می‌رود «هیدروژن آبی» که به‌عنوان مناسب‌ترین گزینه تجاری در دهه ۲۰۳۰ و اوایل دهه ۲۰۴۰ محسوب می‌شود، بازاری ایجاد کند که امکان رقابتی ترشدن هیدروژن سبز در مقیاس صنعتی (تولیدشده توسط الکترولیز آب با استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر مانند برق بادی یا خورشیدی) فراهم شود. این دیدگاه متناسب با نظر تعدادی از شرکت‌های نفت و گاز است که به‌دنبال موفقیت و کارآمدی فرآیند تولید هیدروژن به‌عنوان یک سوخت تولیدی با برق پاک هستند. نهاد نظارتی نفت و گاز انگلستان (OGA) اعلام کرده است که تولید گاز طبیعی برای محافظت از زیرساخت‌های موجود و اطمینان از در دسترس بودن مواد اولیه هیدروژن آبی مورد نیاز خواهد بود و در شرایط کنونی، تصویب نشدن پیش‌نویس استفاده از گاز طبیعی توسط پارلمان اروپا، موجب از کارافتادگی زودرس زیرساخت‌های این صنعت شده و فرصت به‌کارگیری سوخت‌های فسیلی برای کمک به تحقق اهداف خالص انتشار صفر از دست خواهد رفت. ▶

مروری بر فعالیت‌های هنری فاطمه حدادی، همسر آقای مختاری زاده



مروری بر خاطرات مهدی کاویانی از روزهای جنگ تحمیلی



روایت اصغر کریم‌خانی از دوران دفاع مقدس



فرزندان قرآنی



نوا

فناوده

سال دوم - شماره یازدهم تیر ۱۴۰۰



2411200297560001

ضمیمه فرهنگی ماهنامه الکترونیکی

شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران

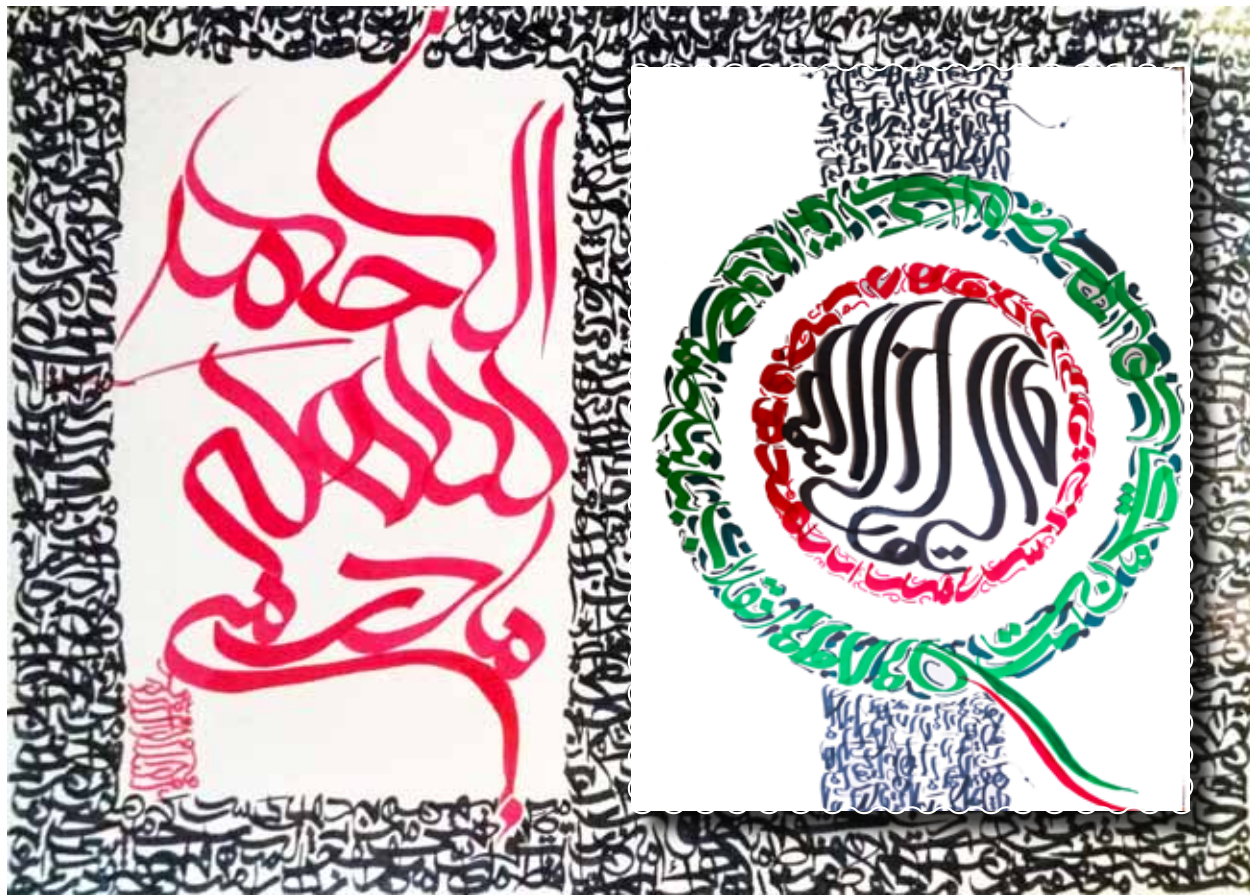




مروری بر فعالیت‌های هنری فاطمه حدادی، همسر آقای مختاری زاده

شناخت بهتر خداوند از مسیر هنر

دانش آموخته رشته شیمی، کارمند و مادر امیرعلی ۱۲ ساله و محیای ۵ ساله است و می‌گوید که به فعالیت‌های هنری مثل خط و ساخت صنایع دستی از جمله قالی باقی و سفال‌گری علاقه زیادی دارد. «فاطمه حدادی»، همسر آقای مختاری زاده، همکار امور بیمان‌های شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، معتقد است فعالیت‌های هنری، باعث افزایش روحیه و کمتر فکر کردن به مشکلات روزمره و ناهمواری‌های زندگی می‌شود: «در زمینه خطاشی و خط کوفی که جزو هنر خط و خوشنویسی محسوب می‌شود، فعالیت دارم. با توجه به ابداعات و خلاقیت‌های نوآورانه در زمینه‌های هنری از قبیل خوشنویسی و نقاشی معاصر ایران، هنرهای بدیع و ترکیبی در این زمینه خلق شده است که از این گروه می‌توان به هنر خطاشی یا خط نقاشی اشاره کرد. همانطور که از اسم آن مشخص است، در واقع ترکیب خط در یک قالب نقاشی است؛ به عبارت دیگر شکل آفرینی کردن با خطوط خواندنی و معنادار. در این هنر، فرم‌دهی خاص حروف و خلاقیت در ایجاد فرم‌های متفاوت که نیازمند به مهارت دارد، مشهود است.»



نو شوق برای تشویق فرزندانمان به فعالیت‌های هنری چه برنامه‌هایی داشتید و آنها اکنون در چه زمینه‌هایی فعالیت می‌کنند؟ هم‌زمان با تمرین خطاشی، پسر من نیز به این هنر علاقه‌مند شد و نمونه‌هایی نیز ترسیم کرده است. علاوه بر حفظ چندین جزء از قرآن کریم، پسر من به کارهای رباتیک و ساخت انواع روبیک و ورزش تکواندو هم علاقه‌مند است.

نو شوق برنامه‌های فرهنگی شرکت مهندسی و توسعه گاز برای خانواده‌ها را چطور ارزیابی می‌کنید و آیا تا کنون مشارکتی در این موارد داشته‌اید؟

با توجه به شرایط موجود ناشی از همه‌گیری کرونا، برنامه‌های فرهنگی شرکت محدودتر شده است. البته اخیراً اشتراک فیلم در اختیار خانواده‌ها قرار گرفته که برای اوقات فراغت خانواده‌ها مفید است. تاکنون در برنامه‌های خانوادگی شامل اکران فیلم در سینما، بازدید از گلاب‌گیری در روستای زیبای ابیانه، برنامه‌های پیاده‌روی و طبیعت‌گردی که قبلاً انجام می‌شد، حضور داشتیم. در مجموع، معتقدم برنامه‌های بسیار جالب و جذابی هستند که نقش موثری در افزایش سلامت جسم و روح خانواده‌ها داشت و امیدوارم با از بین رفتن این بیماری، مجدداً شاهد برنامه‌های مفرح و شاد باشیم.

نو شوق در پایان اگر صحبتی خاصی دارید، بفرمایید. از مسئولان محترم شرکت مهندسی و توسعه به دلیل اهمیت دادن به مسائل فرهنگی و تشویق توانایی‌های خانواده‌ها تشکر و قدردانی می‌کنم. با توجه به اهمیت و تأثیری که خانواده‌ها در ارتقا و رشد فعالیت‌های شرکت، امیدوارم این تشویق‌ها بیشتر شده و برنامه‌های خانوادگی و ورزشی، همانند گذشته مجدداً در شرکت به‌نحو مناسبی برنامه‌ریزی و انجام شوند. ▶

نو شوق با توجه به رشته تحصیلی و شغلی که انتخاب کرده‌اید، کدام عوامل شما را به وادی هنر سوق داد؟ علاقه شخصی خودم به هنر برای استفاده بهتر از اوقات فراغت، تشویق همسر و همچنین ایجاد شرایطی برای علاقه‌مند کردن فرزندانم به هنر، اصلی‌ترین دلایل تقویت گرایش و علاقه‌مندی من به هنر محسوب می‌شوند.

نو شوق آیا تا کنون آثار خود را در نمایشگاه یا محل خاصی نیز به نمایش گذاشته‌اید و محصولات خود را در معرض فروش نیز گذاشته‌اید؟

خیر، با توجه به فرصت محدود، کارهای جاری خودم، رسیدگی به برنامه‌های درسی فرزندان و مدت محدود از زمان شروع، هنوز این امکان برای من فراهم نشده است.

نو شوق هنر «خطاشی» را در چه محل‌هایی آموزش می‌دهند؟ به‌طور مرسوم، در آموزشگاه‌های فعال در عرصه هنر، آموزش‌های مربوطه ارائه می‌شود که در حال حاضر و با توجه به شرایط ناشی از فراگیر شدن ویروس کرونا، این آموزش‌ها به‌صورت مجازی نیز ارائه می‌شوند.

نو شوق انس با این هنر و کلاً فعالیت در عرصه هنرهای ترسیمی چه حال و هوایی دارد؟

انس با هنر، باعث بهبود حال افراد، تلطیف روح و افزایش تعامل با همکاران و مردم می‌شود. معتقدم یکی از راه‌های شناخت خداوند، زیبایی‌های موجود در عرصه هنر است.

نو شوق چه مدت زمانی است که به این هنر می‌پردازید؟ حدود یک سال است که به‌طور مداوم، پیگیر این هنر هستم.



مروری بر خاطرات مهدی کاویانی، رئیس اداره خرید خارجی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران از روزهای جنگ تحمیلی

زندگی با یادگاری های جنگ

بود. جایی که مستقر بودیم در بلندی بود. ابراهیم از بالای ارتفاع من را روی کولش گذاشت و به لب جاده رساند. هوا تاریک و سرد بود. ساعت ۲/۳۰ شب بود. ماشینی از جاده رد نمی شد. احساس درد نداشتیم، فقط احساس رخوت، خواب آلودگی و سرما در بدنم داشتم.

توقف آمبولانس با تیر هوایی

ابراهیم آمبولانسی را دید و وسط جاده ایستاد و با تیر هوایی آمبولانس را متوقف کرد. بهیاران می گفتند آمبولانس جا ندارد و ابراهیم اصرار می کرد که اگر من را نبرند، می میرم. در آمبولانس که باز شد گروه گروه زخمی، مجروح و شهید بود که روی هم قرار گرفته بودند و واقعا جایی برای من نبود. حتی در جلوی آمبولانس هم ۴ نفر نشسته بودند؛ دو مجروح، یک راننده و یک بهیار. به زحمت من را هم در آمبولانس جا دادند. بخاری آمبولانس روشن و محیط داخل آن گرم بود؛ تا سوار شدم و آمبولانس حرکت کرد بیهوش شدم. آن زمان حس می کردم از دنیا می روم و اشهدم را گفتم.

دو روز بعد در بیمارستان صحرائی ایلام به هوش آمدم. بعد از ظهر روز دوم با هلیکوپتر باربری به بیمارستان کرمانشاه منتقل شدم. بعد از یکساعت، دو روز با هواپیمای باربری حدود ۲۰۰،۳۰۰ نفرمان را به تهران منتقل کردند و من در فرودگاه به خانواده ام اطلاع دادم که در تهران

متولد سال ۴۷ هستم. فروردین سال ۶۶ عازم خدمت سربازی شدم. بعد از طی دوره آموزشی به تیپ ۸۴ خرم آباد گردان ۷۵۰ تکاور اعزام شدم. محل استقرار گردان ما در غرب کشور، منطقه مهران و میمک بود. ابتدای خدمت در گروهان ارکان گردان ۷۵۰ تکاور و سپس به عنوان فرمانده دسته در گروهان پیاده مشغول به فعالیت شدم.

در عملیات مرصاد که تیر سال ۶۷ انجام شد، شرکت داشتم. شب هنگام بود و من باید به پست های نگهبانی سر می زدم. به سه پست نگهبانی سر زدم. هنوز ۱۰ قدم از پست سوم فاصله نگرفته بودم که صدای توپ را شنیدم و بعد از آن انفجار مهیبی رخ داد. موج انفجار ۱۰ متر آن طرف تر پرتابم کرد. تا یکی، دو دقیقه چیزی نمی شنیدم. بعد از چند دقیقه به خودم آمدم و سعی کردم حرکت کنم که متوجه خیزی پهلویم شدم. ابتدا فکر کردم پهلویم با آب خیس شده، اما زمانی که دستم را به پهلویم زدم، متوجه شدم لباس ارتشی ام سوراخ و پهلویم مجروح شده است.

یکی از ترکش های توپ به پهلویم اصابت کرده بود. سعی کردم حرکت کنم اما شدت خونریزی بسیار زیاد بود و مانع حرکتم شد. چون با سنگر فاصله ای نداشتیم فریاد زدم و رزمندگان از سنگر بیرون آمدند و کمکم کردند. یکی از رزمندگان چفیه خود را دور زخمم پیچید و محکم گره زد تا از خونریزی جلوگیری کند. نامش ابراهیم میرزایی



که یکی از آنها رفیق حسین بود. شبانه به منطقه مهران رسیدیم و در بلندی مستقر شدیم. منطقه‌ای بود که سنگر و حفاظ نداشت و روبه‌روی مان هم عراقی‌ها بودند. ما با استفاده از بیلچه‌های کوچک گودال‌هایی کندیم که بتوانیم در آن جای بگیریم. من در گودال خودم جعبه مهمات خالی را قرار دادم تا شب را در آنجا بخوابم و از تیررس بعضی‌ها در امان باشم. بعد از چند ساعت و در گرگ و میش هوا بود که باران تیر و رگبار بر سرمان ریخت جوری که نمی‌توانستیم تکان بخوریم. من در جعبه خوابیده و در آن را بسته بودم. یک لحظه حس کردم که سوت خمپاره را شنیدم و بعد از آن انفجاری در نزدیکی‌ام رخ داد و خاک و سنگ روی در جعبه‌ام ریخت. بعد از یک ربع در جعبه را باز کردم. محیط پر از گرد و خاک بود. رفیق را صدا زدم «حسین... حسین...» اما صدایی نشنیدم. خمپاره ۶۰ مستقیم به محل خوابیدن حسین اصابت کرده بود و هیچ اثری از او باقی نگذاشته بود؛ هیچ چیز. نفر سوم هم ترکشی به پایش خورده بود و یک پا به پوستش آویزان بود که در جریان حمل و نقل پاهایش کاملاً جدا شد. در آن سن و سال درکی از مرگ نداشتیم. در حال حاضر که این صحبت‌ها را می‌کنم از زمان جوانی‌ام بیشتر می‌ترسم. من در آن زمان اصلاً به مرگ فکر نمی‌کردم.

حضور در صنعت گاز

بعد از پایان جنگ، در آزمون استخدامی وزارت نفت شرکت و در آزمون پذیرفته شدم و مراحل بعدی آن را طی کردم. ۴ مهر ۱۳۶۹ در شرکت ملی گاز ایران، بخش تدارکات کالای مدیریت بازرگانی مشغول به کار شدم. ابتدا به‌عنوان کارمند بایگانی استخدام شدم و دو، سه ماه در این پست فعالیت کردم. سپس کارمند حمل دریایی در اداره حمل و نقل محموله‌های خارجی شدم. سپس آنالیست و کارشناس شدم. تا اینکه به ساختمان پنج آمدم و مسئول اداره حمل و نقل و سپس رئیس اداره حمل و نقل محمولات خارجی شدم و به‌مدت ۱۲ سال در این پست فعالیت کرده‌ام و از سال گذشته رئیس اداره خرید خارجی شده‌ام. ▶

هستم. سپس مجروحان را تقسیم کردند و من را به بیمارستان نیروی دریایی واقع در خیابان پاسداران بردند. آنجا متوجه شدم که ترکش از پهلویم رد و دو تا از دنده‌هایم را شکسته و در قفسه صدری متوقف شده است. ترکش به کلیه، طحال و قسمت‌های دیگر بدنم آسیب زده بود و استخوان‌های دنده سرعتش را گرفته و آن را متوقف کرده بودند. پزشک معتقد بود که جراحی خطرناک است و بهتر است ترکش در بدنم بماند. بعد از یک هفته گذراندن دوره درمان، سه هفته استراحت در منزل داشتم. بالاخره یادگاری از جنگ است که در بدنم مانده است. در زمان مجروح شدنم حدود ۱۵ ماه خدمت کرده بودم. زمانی که به یگان بازگشتم به‌دلیل مجروحیتیم یک ماه مرخصی تشویقی از یگان گرفتم و راهی تهران شدم.

روزهای سخت بعد از تصویب قطعنامه

عملیات مرصاد آخرین عملیات جنگ بود و قطعنامه ۵۹۷ امضا شده بود اما ما هنوز در منطقه عملیاتی خدمت می‌کردیم و من تا پایان خدمت سربازی در منطقه جنگی حضور داشتم. یکی از خاطراتی که می‌توانم تعریف کنم، این است که در یکی از شب‌های حضور در جبهه، که نگهبان بودم، به چند پست سر زدم و زمانی که بیرون آمدم راه را گم کردم. در تاریکی مطلق راه می‌رفتم تا اینکه کسی فریاد زد «ایست، کیست؟» فریاد زدم آشنا هستیم. صدا گفت: «اسم شب؟» اسم شب را گفتم اما صدا گفت اشتباه است و فریاد زد «بنشین و دستت را روی سرت بگذار.» گفتم من از گروهان یکم هستم. گلنگدن را کشید و می‌خواست به من شلیک کند که گفت اینجا گروهان دو است. خلع سلاح شدم و با پیگیری‌های لازم و زنگ زدن به گروهان یک متوجه صحت حرف‌هایم شدم و با جیب من را به گروهان یک فرستادند. بعد از آن فرمانده مواخذه‌ام کرد.

یک‌بار دیگر از مرخصی برگشته و کنار جاده منتظر ماشین بودم که وانت تویوتایی سووارم کرد و من را به نزدیک‌ترین جای ممکن به یگان رساند. روز قبل آشپزی کرده و پسمانده غذاها را در گودالی ریخته بودند که حدوداً ۱۰ سگ دور آن جمع شده بودند. کوله من هم سنگین بود و مادرم تا می‌توانست آن را پر کرده بود. سگ‌ها با دیدن من توجه‌شان جلب شد و به سمت آمدند. من با دیدن این صحنه کوله را رها و با تمام سرعت شروع به دویدن کردم. سگ‌ها همچنان دنبالم بودند تا اینکه ماشینی را با چراغ روشن دیدم که سرگروهان واحدمان در آن بود و سووارم کرد و من را از دست سگ‌ها نجات داد. خلاصه که از جنگ جان سالم بدر برده بودم اما سگ‌ها رهایم نمی‌کردند.

حضور در گردان تکاوران

در مهران در گردان تکاور بودم. یگان‌های عملیاتی بعد از عملیات خط را خالی می‌کردند و تحویل مان می‌دادند و برمی‌گشتند تا سازماندهی شوند و دوباره بیابند و خط را از ما پس بگیرند. در منطقه مهران قبل از عملیات مرصاد عملیاتی برگزار شد. لشکر قزوین تک خورده بود و به ما گفتند در خط حاضر شویم تا لشکر قزوین باز گردد. ما سه نفر بودیم



روایت اصغر کریم‌خانی، کارشناس ارشد تشخیص صلاحیت امور پیمان‌ها از دوران دفاع مقدس

پاک‌سازی منطقه در عملیات مرصاد

شدم و آنجا مسئول تسلیحات کمیته شهرستان زابل (مرز افغانستان) بودم. سال ۶۵ نیز در کمیته مرکز (میدان بهارستان) در قسمت تعاون و رفاه خدمت کردم. بعد از پایان خدمت سربازی استخدام وزارت نفت شدم. سال ۱۳۶۷ زمانی که در ساختمان پنجم شرکت گاز مشغول کار بودیم، پشت بلندگوها اعلام کردند که منافقان به سمت تهران در حال پیشروی هستند و درخواست نیرو می‌شد که از وطن‌مان دفاع کنیم. تصمیم گرفتم برای دفاع از کشورم به جبهه روم. البته قبل از آن هم دوست داشتم بروم ولی با مخالفت پدرم روبه‌رو می‌شدم. پدرم گفته بود اگر به جبهه بروم دنبالم می‌آید و من را برمی‌گرداند. اما بعداً تصمیم گرفتم که بروم و از وطنم دفاع کنم.

حضور در عملیات مرصاد

سال ۱۳۶۷ و هم‌زمان با عملیات مرصاد بود عازم جبهه شدم و به پادگان دوکوهه رفتم. آنقدر نیروی اعزامی زیاد بود که ظرفیت تکمیل شده بود و دیگر نیازی به نیرو نبود تا اینکه یکی از دوستان

متولد دی سال ۱۳۴۴ هستم. سال ۱۳۵۹ آموزش نظامی بسیج را در مسجد حضرت رسول (ص) نازی‌آباد گذراندم. آن دوران شب‌ها نگهداری می‌دادم. قبل از اینکه آموزش نظامی ببینم، برخی دوستانم آموزش بسیج را دیده بودند و شب‌ها نیز نگهداری می‌دادند و به امثال من که هنوز آموزش ندیده بودیم اسلحه تحویل نمی‌دادند ولی با توجه به علاقه‌ای که داشتم بیرون مسجد می‌ایستادم و زمانی که دوستان، اسلحه را تحویل می‌گرفتند و برای نگهداری به محل‌های تعیین شده می‌رفتند با آنها همراه می‌شدم. یک شب آقای مرادی که از همکاران مان در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران هستند و آن زمان جزو فرماندهان بسیج بودند من را همراه با بچه‌ها دیدند و به من گفتند اینجا چه کار می‌کنی وقتی هنوز آموزش ندیده‌ای. همین باعث که در دوره‌های آموزشی بسیج شرکت کردم.

سال ۶۴ وقتی دیپلم گرفتم، به خدمت سربازی رفتم. آن دوران چون دوستانم در کمیته انقلاب اسلامی بودند دوره آموزش نظامی را در کمیته گذراندم و به مدت یک سال، به سیستان و بلوچستان اعزام



کند. ما نمی‌دانستیم در رزم شبانه جواب از جلونظام، خبردار را نباید داد. تا از جلونظام خبردار دادند من و دوستم جواب دادیم «نصر من الله و فتح قریب» که معاون فرمانده را فرستاند تا ما را توجیه کند، ما هم گفتیم دیگر تکرار نمی‌شود. دوباره از جلو نظام خبردار دادند و ما باز هم جواب دادیم. توبیخ‌مان کردند و دستور دادند به صورت کلاغ پر بالای کوه برویم و برگردیم.

رزمنده خوش خوراک

از خاطرات شیرین آن دوران هم این بود که چون شخصا آدم خوش خوراکی هستم زمانی که می‌خواستند در منطقه غذا را تقسیم کنند غذای هر چادر را به تعداد افرادش می‌دادند. زمانی که من برای تحویل غذا می‌رفتم آمار تعداد افراد چادر فرماندهی گروهان را به جای ۸ نفر ۱۵ نفر اعلام می‌کردم و به اندازه ۱۵ نفر غذا تحویل می‌گرفتم. وقتی وارد چادر می‌شدم همه اعتراض می‌کردند که چه خبر است! من هم می‌گفتم خورده می‌شود بعد سفره را می‌چیدیم و شروع به غذا خوردن می‌کردیم و وقتی که بچه‌ها می‌گفتند سیر شدیم می‌گفتم باید غذاهای باقیمانده خورده شود. به هر حال هر کسی در آن مدت با من در چادر فرماندهی گروهان بود به واسطه من پرخور شده بود و زمانی هم که خودشان برای تحویل غذا می‌رفتند نیز به تعداد ۱۵ نفر غذا تحویل می‌گرفتند.

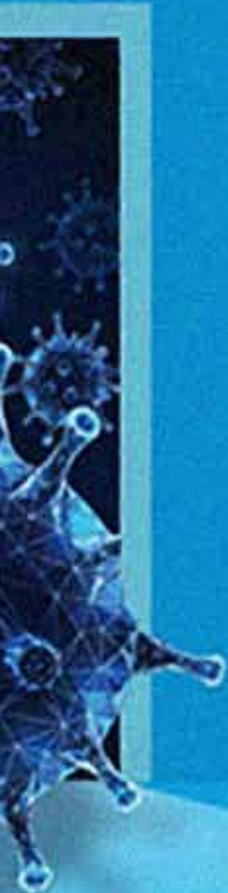
سال ۱۳۶۶ در وزارت نفت استخدام شدم. در بدو ورود به وزارت نفت، حدود ۵ ماه در ساختمان آموزش نفت، دوره‌های آموزشی را گذراندم. اسفند سال ۶۶ در شرکت گاز، کارایی شدم و در امور پیمان‌های شرکت گاز به فعالیت ادامه دادم. سمت‌هایی که در شرکت داشتم ابتدا به‌عنوان کارمند خدمات مناقصات، یک‌سال بعد مسئول متصدی اداره خدمات مناقصات بودم. سال ۱۳۷۷ در واحد تشخیص صلاحیت پیمانکاران به‌عنوان آنالیست به‌کارم ادامه دادم بعد از آن آنالیست ارشد و در حال حاضر کارشناس ارشد تشخیص صلاحیت امور پیمان‌های شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران هستم. ▶

را که در بسیج مسجد حضرت رسول (ص) با آن آشنا شده بودیم دیدم. او معاون ده‌نمکی، فرمانده گروهان بود و ما (من و دوستم که با هم اعزام شده بودیم) را به گروهان خود برد و به‌عنوان نیروی آزاد گروهان معرفی کرد. نیروی آزاد گروهان معمولاً در حد فرمانده دسته است؛ یعنی در عملیات وقتی فرمانده دسته شهید شود یکی از نیروهای آزاد گروهان فرماندهی آن دسته را به‌عهده می‌گیرد. در عملیات مرصاد که منافقین تا اسلام‌آباد و باختران پیشروی کرده بودند ما را از پادگان دو کوهه به منطقه کوزران اعزام کردند، اما زمانی که به آن منطقه رسیدیم تمام منافقین به هلاکت رسیده بودند و ما فقط برای پاکسازی منطقه اعزام شده بودیم. یکی از خاطراتی که همیشه در ذهنم باقی‌مانده است این است که منطقه در حالت آماده‌باش بود. یعنی حالت جنگی نداشت.

رزم شبانه و اسلحه‌های بدون فشنگ

سلاح‌های افراد بدون فشنگ بود. فقط اسلحه‌های دفاتر فرماندهی فشنگ داشت. فرمانده گروهان به ما گفت گشتی در منطقه بزنیم، حدود ۹۹ نفر بودیم. در حین گشت، کار با قطب‌نما را نیز به بچه‌ها آموزش می‌داد، به دره‌ای رسیدیم، یک‌دفعه دیدیم چند نفر با زیرپیراهنی سفید و شلوار کُردی اسلحه را به سمت ما نشانه رفتند و گفتند دست‌تان را بالای سرتان ببرید. پیش خودم گفتم حتما این افراد همان منافقانی هستند که در منطقه پراکنده‌اند. در گروه ما فقط من و چند نفر دیگر خشاب اسلحه‌مان پر بود. ابتدا تصمیم گرفتم غلٹی بزنم و پشت صخره‌ای بروم و آنها را به رگبار ببندم، دیدم نمی‌شود آن افراد روی بلندی هستند و بر ما تسلط کامل دارند؛ گفتم اسیر شدیم. بعد آن افراد فریاد زدند که فرمانده شما کیست. فرمانده گروهان خودش را معرفی کرد، آنها گفتند چرا بچه‌های گروه را به چنین دره‌ای آورده‌ای جایی که همه منافقین پخش هستند؟ چهره همه افراد گروه مضطرب و پراسرترس بود تا اینکه فهمیدیم از بچه‌های دژبانی آن منطقه هستند و خوشحال شدیم.

از دیگر خاطراتی که فراموش نمی‌کنم این است که اعلام کردند، امشب رزم شبانه است. هیچ‌وقت رزم شبانه اعلام نمی‌شود، اما ما چون در چادر فرماندهی بودیم متوجه شدیم. پس از شروع رزم شبانه و به گوش رسیدن صدای انفجارهای مهیب با اینکه می‌دانستیم این جنگ نیست و صرفاً یک رزم شبانه است، من و دوستم رفتیم پشت یک صخره مخفی شدیم تا احیانا ترکش به ما اصابت نکند. فرمانده گروهان، جلو پای بچه‌ها تیراندازی می‌کرد. معاون فرمانده گروهان به من گفته بود که به‌هیچ وجه تیراندازی نکنم. (چرا که اگر اتفاقی افتاد و کسی مجروح یا شهید شد مشخص شود که توسط من تیری شلیک نشده است). کنار فرمانده گروهان بودم زمانی که خشاب اسلحش تمام شد و تمام خشاب‌هایش را خالی کرد، اسلحه من را گرفت و با اسلحه من شروع به تیراندازی کرد تا اینکه تمام خشاب‌های من نیز خالی شد. بعد تمام گروهان را جمع کردند در جایی که فرمانده گردان صحبت



کرونا هنوز هست... با اهل انکاره بحران نسازیم



مکرراً دست‌ها را بشوییم



فاصله فیزیکی را رعایت کنیم



ماسک بزنیم



بمانیم



چالش‌های «سایبر لوفینگ» برای کارکنان و سازمان‌های هزاره سوم

اهمیت روان‌شناسی سازمانی در محیط کار

تعیین حدود و تفکیک استفاده شخصی و سازمانی از فضای مجازی و وسایل ارتباطات جمعی، آن هم در ساعات کاری و زمانی که افراد به لحاظ حرفه‌ای و اخلاقی باید به انجام وظایف محول خویش بپردازند، در حال حاضر یکی از مباحث مطرح در بسیاری از کشورهاست. یکی از مشکلاتی که به‌ویژه دو دهه اخیر ذهن بسیاری از صاحب‌نظران و متخصصان امور سازمانی را به خود مشغول داشته، ظهور و متعاقب آن، حضور دائمی و لاینفک ابزارهای ارتباط جمعی، رشد هر روزه فناوری‌های مرتبط با فضای مجازی و وابستگی انسان‌ها به آن است. این مسئله به‌حدی جدی شده که هم‌اکنون، علاوه بر تهدیداتی که برای زندگی فردی و نارسایی‌هایی که در مسائل مربوط به روان‌شناسی شخصیت افراد مشاهده می‌شود، معضلاتی نیز برای سازمان‌ها و شکل جمعی آن ایجاد کرده است.

ابزارهای ارتباط جمعی، این کار را انجام می‌دهند و در نهایت، از انجام وظایف اصلی دور می‌شوند.»

دغدغه‌ای جهانی

به باور او، این مسئله، دغدغه‌ای جهانی است که با نفوذ اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، فراگیر شده که البته در برخی مناطق و حوزه‌ها، این مسئله بسیار پررنگ‌تر است: «البته این موضوع بستگی به مسائل فرهنگی هم دارد؛ به‌عنوان مثال ژاپنی‌ها و افرادی که در کشورهای آسیای جنوب شرقی کار می‌کنند، نسبت به فعالیت‌ها و مسئولیت‌های‌شان تعهد بیشتری دارند و سعی می‌کنند این موضوع را کنترل و محدود کنند، اما در دیگر مناطق متأسفانه این مسائل با مسئولیت‌ها و وظایف سازمانی تداخل پیدا می‌کند و در نتیجه، این مسئله در محیط‌های کاری یک چالش و آسیب است که باید مورد بررسی قرار گیرد.»

گسترش روزافزون ابعاد این مسئله در حالی رخ می‌دهد که در بسیاری

پرداختن به این مسئله که چرا افراد شاغل در سازمان‌ها به‌جای صرف وقت خود در راستای انجام وظایف اداری و شغلی، در فضای مجازی فعال می‌شوند و زمان سازمانی را صرف موارد شخصی می‌کنند، به‌دلیل فراگیری و رواج گسترده‌ی آن در ابعاد ملی و بین‌المللی، به یکی از مسائل مهمی تبدیل شده است که پاسخ صحیح به آن، نیازمند بررسی کارشناسانه و نگرش حرفه‌ای به ابعاد مختلف آن است.

دکتر حسین سماواتیان، عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان و استاد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در توضیح تخصصی آسیب‌های ناشی از وسایل ارتباطات جمعی در زندگی فردی، با اشاره به اینک «Cyberloafing» اصطلاحی است که در ایران در توضیح این مسئله باب شده و درباره آثار فضای مجازی مطرح می‌شود، می‌گوید: «لوفینگ به‌معنای کاهلی، تنبلی و سستی است و سایبر هم اشاره به نموده‌های مجازی دارد. این اصطلاح به افرادی اشاره می‌کند که در محیط کارشان به استفاده از اینترنت و سایر کانال‌های مجازی کشیده می‌شوند و از طریق موبایل و کامپیوتر و دیگر

موارد، اگرچه فناوری‌های روزآمد بسیاری وارد کشور ما می‌شوند، اما فرهنگ استفاده از آن به صورت عمومی آموزش داده نمی‌شود. به اعتقاد سماواتیان، این مسئله متأسفانه به صورت یک دغدغه فرهنگی در ایران وجود دارد و هرچند از جدیدترین نمودهای فناوری استفاده می‌کنیم و در دسترس عموم مردم نیز قرار دارد، اما به ما گفته نشده است که وقتی در محیط کاری قرار دارید، تا چه اندازه باید از این امکان برخوردار باشید و استفاده کنید و در نتیجه، به خودمان اجازه می‌دهیم که هر زمان که صلاح بدانیم، از آن استفاده کنیم و عمدتاً هم این استفاده‌ها، کارکرد شخصی دارد؛ چالش‌های عمده‌ای که در طبقه‌بندی سایبرلوفینگ از چند دهه پیش به این سو در بسیاری از کشورهای جهان، مورد مطالعه قرار گرفته است.» در گزارش اخیر ایرنا، به این موضوع اشاره شده است که بسیاری از سازمان‌ها از شبکه‌های ارتباطی و اجتماعی برای کارهای داخلی استفاده می‌کنند و در نتیجه، این استفاده از شکل صرفاً فردی خارج شده است. بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای عمومی، کانال‌های ارتباطی خود را از طریق ابزارهایی مانند تلگرام، واتس‌آپ و سایر پیام‌رسان‌های مجازی که پیش از این کاربردی فردی داشته‌اند، گسترش داده و این مسئله باعث توجیه این چالش شده است.

فرمول‌های کارآمد فرهنگی

سماواتیان در تشریح ریشه‌یابی و دلایل ایجاد این مسئله، می‌گویند: «تاکید بر مسائل فرهنگی است و اینکه باید در خصوص مسائل فرهنگی، برنامه‌ریزی و کارهای بسیاری انجام شود که این موارد، نیازمند فرهنگ‌سازی است.» به گفته او، یکی از روش‌ها برای مداخله و تبیین این مسائل، آموزش است: «سیستم آموزشی ما در محیط‌های کاری باید مقداری مورد بازنگری قرار گیرد، توضیحاتی بابت این وسایل ارتباطی داده شود و افراد توجیه شوند که تا چه اندازه استفاده از این ابزارها باید در شکل فردی باشد و تا چه اندازه به شکل سازمانی و بدین ترتیب، برای افراد مشخص شود که در چه ساعات و زمانی، مجاز به استفاده برای مقاصد شخصی خود هستند.»

این روان‌شناس سازمانی در پاسخ به این پرسش که وضعیت کنونی فرهنگ‌سازی در حوزه‌های سازمانی ایران چگونه است، می‌گوید: «واقعیت این است که در سازمان‌های ایرانی در این مورد، به اندازه کافی و مورد نیاز کار نشده است. مثلاً هرچند سیستم‌هایی ارزیابی کارکنان وجود دارد، اما واقعیت این است که به اجرا و اثربخشی آنها، آنطور که ضرورت دارد، اهمیت داده نمی‌شود؛ فرم‌های مشخصی به صورت تکراری از سوی سرپرستان پُر می‌شود، اما فلسفه و کاربری این شیوه، جایگاه واقعی خودش را پیدا نکرده است. در این زمینه‌ها هم داستان همین است و متأسفانه دستور کار مشخص و برنامه مدونی نداریم. فکر می‌کنم سازمان‌های ما در مجموع، در این زمینه بسیار ضعیف هستند و نیاز به یک اراده ملی داریم که با تدوین برنامه کاری شفاف، محیط‌های کاری ما از این وضعیت نابه‌سامان بیرون آیند، زیرا هم‌اکنون هیچ برنامه و شیوه‌نامه شفاف و مشخصی در سازمان‌ها در خصوص این مسئله وجود ندارد.»

تغییر شرایط کار و ضرورت توجه به روان‌شناسی سازمانی

رئیس پیشین پژوهشکده روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه

اصفهان در تحلیل علل اقبال روزافزون انسان‌ها به فضای مجازی، می‌گوید: «مسئله این است که در فضای مجازی، تقریباً همه چیز به صورت مجازی می‌تواند در اختیار افراد قرار گیرد. تابوها شکسته می‌شوند و محدودیت‌هایی که ممکن است در زندگی واقعی وجود داشته باشند، رنگ می‌بازند و به نوعی قابل دسترس هستند هرچند همه این مسائل به صورت مجازی است، اما این در دسترس بودن می‌تواند بزرگ‌ترین جذابیت برای افراد باشد و فراگیری سیستم‌های مجازی هم به خاطر همین موضوع است؛ مخصوصاً در جوامع بسته، این یک مسئله اجتناب‌ناپذیر است که نیازهای واقعی افراد با تاکید بر جنبه‌های روانی آن، می‌تواند در این فضا به صورت مجازی برآورده شود.»

تفاوت‌های بنیادین با دهه‌های گذشته

این یک واقعیت است که شرایط و وضعیت کارکنان و فضاهای کاری در سالیان اخیر، بسیار متفاوت با دهه‌های پیش شده است. هم‌اکنون افراد بهترین ساعات زندگی خود را در محیط‌های کاری می‌گذرانند و این روند، به مسئله‌ای جهان‌شمول تبدیل شده است و تقریباً همه افراد درگیر این مسئله هستند. اگر در گذشته عمدتاً مردان در محیط‌های کاری بودند، امروز هم مردان و هم زنان در محیط‌های کاری مشغول هستند و بهترین ساعات عمرشان را در این محیط‌ها سپری می‌کنند؛ در نتیجه شایسته است به جنبه‌های روان‌شناختی کار هم در سازمان‌ها پرداخته شود و افراد از این نظر هم مورد بررسی قرار گیرند.

سماواتیان در پاسخ به این پرسش که در سازمان‌ها، تخصص روان‌شناسی سازمانی تا چه اندازه به رسمیت شناخته می‌شود، می‌گوید: «اگرچه این مسئله کاملاً مغفول مانده است، اما تلاش‌هایی بسیاری برای توجه بیشتر به آن کرده‌ایم، تا جایی که رایزنی‌های متعددی نیز با کمیسیون‌های تخصصی مجلس داشته‌ایم. بر همین اساس قرار شده است برای هر محیط کاری با تعداد مشخص، یک روان‌شناس صنعتی و سازمانی در نظر گرفته شود و واحدهای روان‌شناختی حداقل در محیط‌های کاری گسترده و بزرگ دایر شوند تا مسائل روان‌شناختی افراد بررسی شوند؛ اما متأسفانه تاکنون به نتایج مطلوب، دست نیافته‌ایم و به همین دلیل، تمام تلاش خود را برای تحقق این مهم، به کار خواهیم بست.»

نیازمند عزم ملی هستیم

سماواتیان با تاکید بر اینکه از طریق یکی از کمیسیون‌های تخصصی در سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره کشور پیگیر تثبیت اهمیت و جایگاه روان‌شناس صنعتی و سازمانی، به‌ویژه در صنایع و سازمان‌های بزرگ هستیم تا آنها را متقاعد کنیم به مسائل روان‌شناختی افراد توجه ویژه‌ای داشته باشند، می‌گوید: «برای تحقق این امر، نیازمند یک اراده ملی هستیم، زیرا تلاش‌های موردی و محدود ما تا زمانی که همراه با عزم و اراده ملی نباشد، قطعاً راه به جایی نمی‌برد. باید یک اراده جمعی شکل بگیرد تا به اهمیت و ابعاد مختلف این مسئله پی ببریم که مسائل روان‌شناختی در محیط کار، بسیار اثربخش است؛ هم برای سلامت افراد و هم برای بهره‌وری سازمانی و این موضوع می‌تواند پیامدهای بسیار مثبتی برای همگان داشته باشد.»



هر دقیقه، ۱۰ میلیون کیسه پلاستیکی در دنیا مصرف می‌شود!

سوپ پلاستیک در اقیانوس‌ها

۲۱ تیرماه «روز جهانی بدون نایلکس» نام گرفته تا شاید به سیر تکامل تولید و مصرف پلاستیک و نایلکس، خاتمه داده شود؛ زیرا پلاستیک و نایلون‌هایی که منفعت آن خیلی کمتر از ضررهایش است، امروزه در کنار سایر عوامل آلودگی محیط زیست، تبدیل به بلای جان طبیعت پیرامون انسان‌ها شده و سرعت نابودی آن را افزایش داده است. تبعات مصرف بی‌رویه پلاستیک در یک یا دو مورد خلاصه نمی‌شود و در این هجوم گسترده پلاستیک‌ها، فقط انسان‌ها نیستند که زندگی‌شان در محاصره و تهدید است، بلکه آلودگی پلاستیکی که آن را «آلودگی سفید» نیز می‌نامند، زندگی گیاهان، حیوانات و موجودات آبی را نیز «سیاه» کرده است.

مصرف جهانی است؛ آمارهای هولناکی که نشان از عمق فاجعه و ضرورت اصلاح الگوی مصرف پلاستیک در کشورمان دارد.

پایان زندگی با پلاستیک!

از جمله اتفاق‌های ناگوار در این میان، انتشار تصاویر متعددی از حیوانات و جانورانی است که قربانی پلاستیک شده‌اند و هر از چندگاهی نیز به رسانه‌ها راه پیدا می‌کند. در همین راستا، روزنامه توسعه ایرانی با انتشار گزارشی از استفاده روزافزون از پلاستیک در زندگی روزمره انسان‌ها، به عکسی اشاره می‌کند که سال گذشته و در «روز جهانی بدون نایلکس ۲۰۱۸» از یک نهنگ در سواحل تایلند منتشر شد و مضمون آن، مرگ بر اثر پلاستیک است. این نهنگ ۸۰ کیسه پلاستیکی را با وزنی حدود ۱۸ کیلوگرم را بلعیده و به همین دلیل، جان خود را از دست داده بود! در حالی که اغلب ما در مصرف پلاستیک در حال سبقت از دیگری هستیم و به سختی می‌توان کسی را پیدا کرد که در طول روز مصرف پلاستیک نداشته باشد، این موضوع قابل توجه

«سونامی پلاستیک در راه است»؛ این مسئله دیگر یک هشدار فانتزی نیست، بلکه تبدیل به واقعیتی تلخ شده است که ابعاد آن در بسیاری از کشورهای جهان از جمله ایران، مشاهده می‌شود. نگاهی کوتاه به الگوی مصرف این روزهای خانواده‌ها و تک‌تک انسان‌ها که روزانه چندین کیسه پلاستیک را بدون کوچک‌ترین تأمل و تاملی روانه طبیعت می‌کنیم، مؤید این موضوع است و آمارها نیز در این میان، فقط عمق فاجعه را در قالب اعداد و ارقام به تصویر می‌کشند و دیگر، هیچ!

براساس اعلام صدالدین علی‌پور، مدیرکل محیط زیست و توسعه پایدار شهرداری تهران، ایران در میان ۱۰ کشور پرمصرف مواد پلاستیکی و نایلون قرار دارد: «روزانه بیش از ۳ هزار تن و سالانه بیش از یک میلیون تن پلاستیک در کشورمان مصرف می‌شود.» البته پیش‌تر برخی منابع ادعا کردند که ایران هفتمین کشور مصرف‌کننده پلاستیک در دنیا است و هر شهروند تهرانی، حداقل روزی ۳ کیسه پلاستیک مصرف می‌کند. محمد درویش، معاون آموزش پیشین سازمان حفاظت محیط زیست نیز اعلام کرده بود که مصرف پلاستیک در ایران ۳ برابر بیشتر از میزان



برای خلاص شدن از دست زباله‌ها تبدیل شده‌اند؛ روندی که تداوم آن، چرخه زندگی دریا را مختل و حتی در برخی نقاط، آن را به سوپی از پلاستیک تبدیل کرده است!» به گفته «اریک سوله‌ایم»، اتحادیه اروپا با توجه به اهمیت مقابله

با آلاینده‌های پلاستیکی، ضمن ارائه

پیشنهاد ممنوعیت استفاده از پلاستیک‌های یک‌بار مصرف، خواستار جمع‌آوری بطری‌های پلاستیکی تا سال ۲۰۲۵ شده است. در این میان بسیاری از کشورها نیز برای مقابله با این معضل با وضع قوانین جدید و وضع استراتژی‌های مختلف به دنبال کاهش استفاده از مصنوعات پلاستیکی هستند. در کشورهایی نظیر ایتالیا، بلژیک و ایرلند به دنبال وضع مالیات، استفاده از کیسه‌های پلاستیکی ۹۴ درصد کاهش یافته است و اخیراً فرانسه نیز با اعلام ممنوعیت استفاده از مواد پلاستیکی به این جرگه پیوسته است. همچنین ایرلند با تصویب قانون پرداخت مالیات برای استفاده از کیسه‌های پلاستیکی در سال ۲۰۰۲، توانست تا ۹۰ درصد مصرف کیسه‌های پلاستیکی در این کشور را کاهش دهد.

جای خالی قوانین در ممنوعیت استفاده از مواد پلاستیکی

اقدامات متعدد از سوی دولت‌های بسیاری از کشورها برای کاهش مصرف پلاستیک در حالی صورت گرفته است که در کشور ما، فقدان قوانین سخت‌گیرانه برای ممنوعیت استفاده از کیسه‌ها و مواد پلاستیکی، همچنان مشهود است. آموزش، اطلاع‌رسانی و تنویر افکار عمومی برای تغییر الگوی مصرف و کاهش استفاده از ظروف یک‌بار مصرف و کیسه‌های پلاستیکی و استفاده از جایگزین‌های مناسب یکی از راهکارهای اساسی برای رفع این معضل است. نباید فراموش کرد که فقط یک کره زمین داریم و برای حفظ حیات زمین و محیط‌زیست، نباید منتظر روزشمارهای تاریخ و نامگذاری‌های تقویم باشیم. باید هر روز را روز بدون پلاستیک فرض کنیم؛ زیرا جان زمین در خطر است. ►

است که تجزیه ظروف پلاستیکی و کیسه‌های یک‌بار مصرف در طبیعت نه تنها می‌تواند حتی تا ۴ قرن نیز طول بکشد؛ حتی مواد شیمیایی موجود در پلاستیک‌ها می‌توانند از طریق خاک وارد آب، گیاهان و چرخه غذایی شوند و

صدمات جبران‌ناپذیر بهداشتی و اقتصادی برجای بگذارند.

براساس اعلام کارشناسان، مواد پلاستیکی و پلیمری به دلیل دارا بودن مواد نفتی و هیدروکربنی و افزودنی‌های مختلف، تجزیه‌ناپذیرند و در خاک باقی می‌مانند. همچنین مواد شیمیایی موجود در آنها به تدریج از طریق خاک وارد آب، گیاهان و جانوران شده و به صورت مستقیم و غیرمستقیم وارد زنجیره غذایی انسان و حیوان می‌شود. این در حالی است که جایگزین‌های گیاهی ظروف و کیسه‌های پلاستیکی این قابلیت را دارند که حداکثر در مدت ۶ ماه در طبیعت تجزیه شوند.

مصرف ۱۰ میلیون کیسه پلاستیکی در هر دقیقه!

مصرف پلاستیک و تبعات زیست‌محیطی آن محدود به ایران نیست و موضوعی جهانی شده است. سازمان ملل متحد در گزارش اخیر خود اعلام کرده که سالانه ۵ تریلیون کیسه پلاستیکی در جهان مصرف می‌شود که معادل ۱۰ میلیون کیسه پلاستیکی در هر دقیقه است! در این گزارش آمده است که با روند فعلی و تا میانه قرن جاری، در سال ۲۰۵۰ میلادی، بیش از ۱۲ میلیارد تن پلاستیک زباله در جهان تولید خواهد شد. در واقع اگر پلاستیک‌های فعلی را هر یک ساعت به هم پیوند بزنیم، می‌شود با آن ۷ بار دور کره زمین خط کشید و این در حالی است که از ۹ میلیارد تن پلاستیک تولیدی در جهان، فقط ۹ درصد آن بازیافت می‌شود.

بحرانی به «ام سوپ پلاستیک» در اقیانوس‌ها

رئیس آژانس محیط‌زیست سازمان ملل، در جریان اعلام این گزارش در هند عنوان کرد: «اقیانوس‌ها در سالیان اخیر به محلی



بِسْمِ تَعَالَى

شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران را در فضای مجازی دنبال کنید

وب سایت:

www.nigceng.ir

پست الکترونیکی:

info@nigceng.ir

عضویت در پیام رسان سروش:

<https://sapp.ir/nigceeng>

عضویت در پیام رسان بله:

<https://ble.ir/nigceng>

عضویت در پیام رسان آی‌گپ:

<https://iGap.net/nigceeng>

عضویت در پیام رسان ای‌تا:

<https://eitaa.com/nigceeng>

آپارات:

www.aparat.com/nigceng



شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران
روابط عمومی



شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران
روابط عمومی



اپلیکیشن توسعه گاز

تهران- خیابان طالقانی- نبش خیابان مفتح- شماره ۲۰۰

تلفن: ۸۸۸۳۰۸۸۲

فکس: ۸۱۳۱۳۲۳۲

www.nigceng.ir

Email: info@nigceng.ir

www.aparat.com/nigceng

نهفتہ

