

نقطه

سال ششم - شماره ۵۸ اردیبهشت ۱۴۰۰



ماهنامه الکترونیکی شرکت
مهندسی و توسعه گاز ایران

2411200297560001

روایت مهندس سام سرانی
از راه اندازی تجهیزات پیشرفته در صنعت گاز



مهندس مهیمنی: داخلی سازی توربوکمپرسورها
نتیجه برنامه بلندمدت و تلاش مستمر است



تلاقی هنر، ایمنی و محیط زیست از نگاه شیما عرب نیا
کارشناس اچ اس ای شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران



بازدید وزیر نفت و مدیران صنعت گاز از آخرین مراحل گازرسانی به استان سیستان و بلوچستان

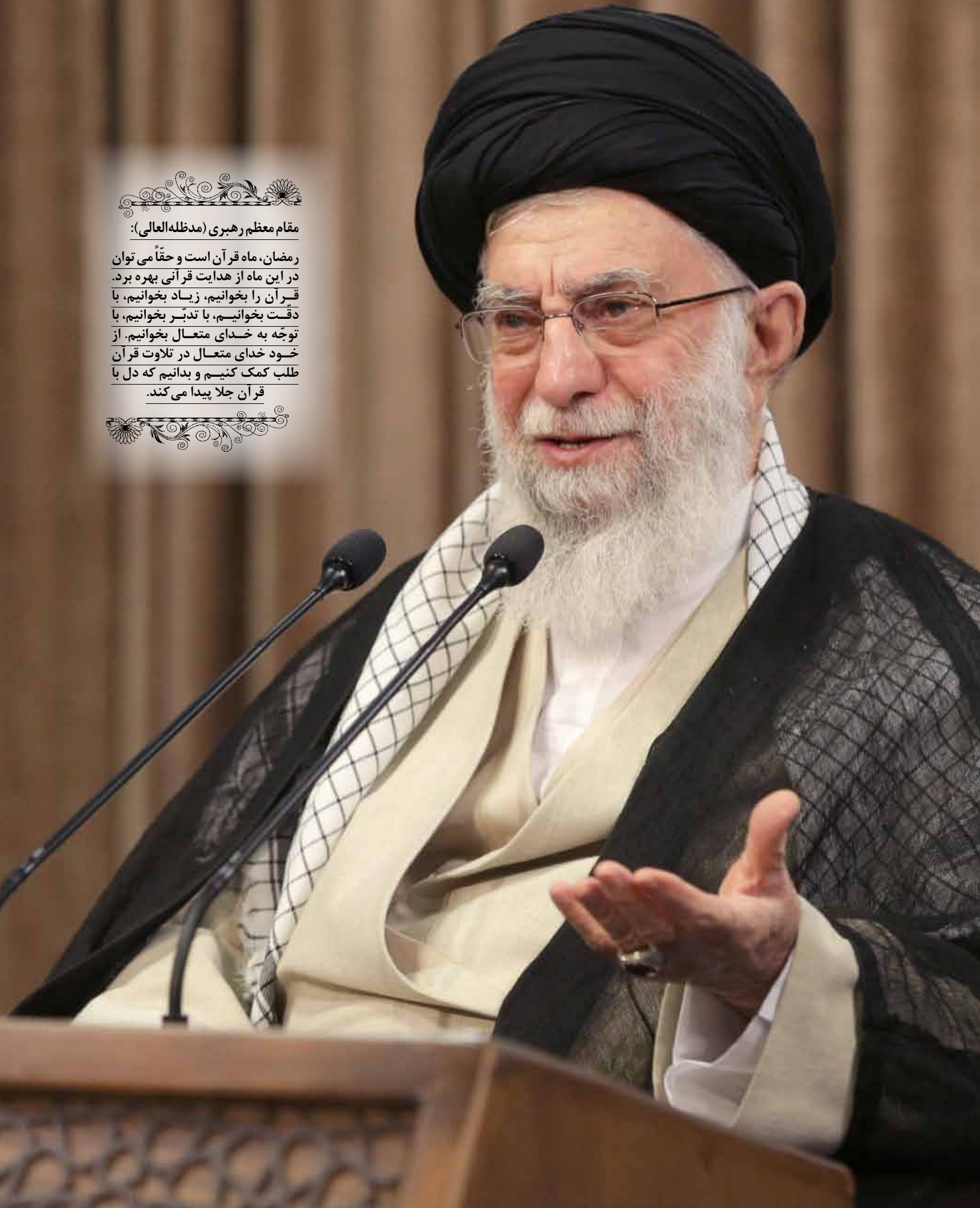
توسعه گازرسانی در دیار مهربانی





مقام معظم رهبری (مدظله العالی):

رمضان، ماه قرآن است و حقاً می توان
در این ماه از هدایت قرآنی بهره برد.
قرآن را بخوانیم، زیاد بخوانیم، با
دقت بخوانیم، با تدبیر بخوانیم، با
توجه به خدای متعال بخوانیم. از
خود خدای متعال در تلاوت قرآن
طلب کمک کنیم و بدانیم که دل با
قرآن جلا پیدا می کند.



اللهم شهر رمضان المبارك انزلت فيه القران





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 شماره: ۸۱۳۱۳۲۳۲

نگاه نخست



بهمن کریمی

تولید، پشتیبانی ها و مانع زدایی ها

ملت صبور و آزاده ایران چند سالی است که وارد یکی از دوران های سخت اقتصادی و معیشتی شده اند. این دشواری ها هم زمان با هجوم ویروس کرونا تشدید شد، بر تمامی شئون کشور سایه انداخت و شرکت مهندسی و توسعه گاز را هم دربر گرفت و توان «بازوی اجرایی - فنی شرکت ملی گاز ایران» را در انجام پروژه ها در شرایط سخت، در معرض محکمی جدی قرار داد. وقتی سخن از روزهای سخت به میان می آید، ناخودآگاه کلام نورانی امیرالمومنین (ع) در ذهن تداعی می شود که فرمودند: «در دگرگونی های روزگار، گوهر مردان شناخته می شود».

آری! قرار نبوده و نیست مجموعه ای که پشتیبانهای گران بها از تجربیات موفقیت آمیز در کارنامه اش می درخشد و کارآزمودگی مردانش زبازند همگان است، پشت هیچ دیواری متوقف شود. صنعتی که نامش مترادف با آبادانی و توسعه است برای مردم، زندگی می سازد و شادی و راحتی به ارمغان می آورد را نسبتی با سکون نیست. آن اکسیری که تا به امروز در گذر از موانع به یاری میدان داران توسعه صنعت گاز آمده، همتی بلند است و تخصص و تعهد دست اندرکاران صنعت گاز.

در شرایطی که انبوه مشکلات، تصمیم گیران پروژه های حساس ملی را از هر سو احاطه کرده و توان راهبردی شرکت باید روندهای بسیار پرفشار را مدیریت کند، شاهد آن هستیم که پروژه ها یکی پس از دیگری به ثمر می نشینند. فرهنگ جاری در سازمان ما مبتنی بر بنیان های مستحکمی مانند دانش فنی غنی، اعتماد بین ارکان مختلف پروژه و شفافیت در روند هاست. کار و روش شرکت بر روحیه هم گرایانه انسان هایی نیک استوار است که می دانند فلسفه وجودی شرکت، ذیل خدمت به مردم تعریف شده و از این رو، تعهد را در کانون پرگار فعالیت های خود قرار داده اند.

تدبیرهای خردمندانه سکان داران سازمان برای تامین منابع مورد نیاز و نگرش مدبرانه ای که مکانیزم های گوناگون شرکت را کارآمد و هم سو ساخته اند، سبب شده شرکت با تکیه بر سابقه سالیان متمادی اجرای پروژه و کاربست درس آموخته ها، از فراز و نشیب ها و شرایط مشابه سنوات گذشته و در عبور از موانع و تنگناها، عملکرد درخشانی داشته باشد. دستاوردهای برآمده از این روحیه جهادی و آشکارترین شکل آن در قالب پروژه های سیستم و بلوچستان متبلور شده که به رغم مصائب پیش رو، در حال به ثمر نشستن است و در آینده ای نزدیک در توسعه این استان، نمود خواهد یافت.

هم زمان با بهار سال ۱۴۰۰، در حالی قدم به قرن جدید می گذاریم که شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران پایه پای بهار، نو شده و با جاری کردن اندیشه ها و سازوکارهای نو، در صدد است دستاوردهای تازه ای را رقم بزند و این نیست جز خدمت صادقانه و کسب رضای الهی و توسعه صنعت گاز کشور و به تبع آن، شبکه گاز پایدارتر، شغل آفرینی بیشتر، تامین خوراکی نیروگاه ها و صنایع و تولید، پشتیبانی ها و مانع زدایی ها. ▶

آنچه در این شماره می خوانید



- نگاه نخست ۴
- تحقق خوداتکایی در صنعت گاز ۵
- بازدید وزیر نفت و مدیران صنعت نفت از آخرین مراحل گازرسانی به استان سیستان و بلوچستان ۶
- روایتی از سابقه درخشان صنعت گاز در بومی سازی تجهیزات استراتژیک ۱۰
- نبوغ ایرانی در ایستگاه تقویت فشار گاز ۱۲
- داخلی سازی توربوکمپرسورها، نتیجه برنامه درازمدت و تلاش مستمر است ۱۴
- نگاهی به دستاوردهای همکاران واحد خدمات اداری و اجتماعی ۱۹
- دستاوردهای غرور انگیز ۲۰
- انرژی مثبت در شرکت جاری است ۲۱
- تلاقی هنر با ایمنی و محیط زیست ۲۲
- فرش قرمز زیر پای ایده پردازان ۲۳
- صمیمیت را از کویر آموخته ام ۲۴
- طراحی الگوی منبش مربیگری برای مدیران صنعت گاز ۲۸
- حکمت، مهم ترین ارمان روزه است ۳۶
- ضرورتی به نام باز اندیشی در سبک زندگی ۳۸
- شهادت همیشه می درخشد ۴۰
- روایت منصور براری، رئیس خدمات کالای طرح ها از دوران دفاع مقدس ۴۲
- مروری بر خاطرات بهمن بهفر از حضور در جبهه های حق علیه باطل ۴۴

تحقق خوداتکایی در صنعت گاز



توان مشاوران، پیمانکاران و سازندگان توانمند داخلی است که علاوه بر انتقال انرژی پاک و تامین خوراک صنایع، نیروگاه‌ها، کارخانجات و بخش خانگی، موجب شغل آفرینی برای جوانان این مرز و بوم نیز می‌شود. عبدالرضا ابوالحسینی، مجری طرح خطوط لوله هفتم و یازدهم سراسری گاز نیز که در این جلسه حضور داشت، در خصوص توسعه گازرسانی توضیح داد: «سیستان و بلوچستان با ۱۸۸ هزار کیلومتر مربع مساحت، دومین استان پهناور کشور محسوب می‌شود و بیش از ۲ میلیون و ۸۰۰ هزار نفر جمعیت دارد. اگرچه وزش بادهای شدید موسمی، طوفان شن و رگبارهای باران سیل آسا در این استان موانع متعددی برای پیشرفت پروژه‌های گازرسانی ایجاد می‌کنند، اما به دلیل واقع شدن این استان در تنها ساحل اقیانوسی کشور و فعالیت صنایع پتروشیمی در آنجا، تامین انرژی و به خصوص بهره‌مندی از گاز طبیعی در این استان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و بر همین اساس، شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، حداکثر توان خود را برای بهره‌برداری کامل از پروژه‌های گازرسانی، به کار گرفته است.»

مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، در حاشیه برگزاری جلسه‌ای که پس از بازدید از پروژه‌های صنعت گاز در استان سیستان و بلوچستان با حضور وزیر نفت، مشاور وزیر نفت در امور گاز، استاندار و نمایندگان مجلس شورای اسلامی در استان سیستان و بلوچستان، مدیرعامل شرکت ملی گاز ایران و مدیران عامل شرکت‌های گاز استان گیلان و سیستان و بلوچستان برگزار شد، گفت: «در این استان پهناور بیش از ۲ هزار کیلومتر خطوط انتقال گاز در قطرهای ۶ تا ۵۶ اینچ در دستور کار شرکت ملی گاز ایران قرار گرفته است که بسیاری از پروژه‌های در حال انجام در سال جاری که مزین به نام تولید، پشتیبانی‌ها و مانع‌زدایی‌هاست به بهره‌برداری خواهد رسید و به زودی هموطنان بیشتری در استان سیستان و بلوچستان از این نعمت الهی برخوردار خواهند شد.»

بهرام صلواتی با اشاره به اینکه اجرا و بهره‌برداری از این پروژه‌ها در استان پهناور سیستان و بلوچستان، تعبیر خوداتکایی در صنعت گاز و باور توانستن نیروهای متعهد و متخصص صنعت گاز با بهره‌مندی از



بازدید وزیر نفت و مدیران صنعت نفت از آخرین مراحل گازرسانی به استان سیستان و بلوچستان

نوید توسعه برای دیار مهربانی

به منظور توسعه متعادل و متوازن در کشور، ایجاد می کند زیرساخت های کلان گازرسانی و خطوط لوله فشار قوی هر چه سریع تر در این استان پهناور به بهره برداری برسد تا سنگ بنا و خشت اول توسعه در این دیار، محکم بنیان نهاده شود.

این استان با پتانسیل ها بسیار زیاد برای رونق صنایع و اشتغال آفرینی، بی صبرانه در انتظار دسترسی به منابع انرژی پایدار است و ناگفته پیداست که تامین انرژی مورد نیاز، به ویژه گاز طبیعی، پایه اصلی فعالیت های صنعتی، بازرگانی و واحدهای تولیدی بوده و تامین آن یکی از دغدغه های اصلی، صاحبان صنایع و فعالان کسب و کارهای بزرگ و کوچک به شمار می آید.

واقعیت آن است که گازرسانی به استان پهناور سیستان و بلوچستان که در قالب اجرای ۲ هزار کیلومتر خط لوله در دست اقدام است، یکی از بزرگ ترین پروژه های عمرانی در سطح کشور به شمار می آید که این

سفر اخیر وزیر نفت به استان سیستان و بلوچستان و بازدید از طرح های گازرسانی در این استان، حاوی یک پیام مهم بود. حضور سکان دار وزارت نفت دولت دوازدهم در دیار مهربانی و تاکید بر بهره برداری از پروژه ها در موعد مقرر را باید هم سو با فرمایش مقام معظم رهبری مبنی بر مانع زدایی از تولید و دستور رئیس جمهور برای تکمیل پروژه های ناتمام ارزیابی کرد.

خوشبختانه کارنامه صنعت گاز نشان دهنده این واقعیت است که روند شتابان کار برای مردم تاکنون با کندی مواجه نشده و به رغم مشکلات فرارو، توجه به زمان بندی پروژه ها از اصول اساسی شرکت بوده که این همیت با عنایت به اهمیت پروژه های سیستان و بلوچستان در برنامه های توسعه ای کشور، دوچندان شده است.

برنامه های کلان دولت برای ایجاد فرصت های رشد در قلمروهای کمتر توسعه یافته و فعال سازی صنایع در حاشیه دریا و جنوب شرق



«ایرانشهر- چابهار» این پروژه به ۴ گستره مجزا تقسیم و پیمانکاران مختلفی اجرای هر قسمت را برعهده گرفته‌اند و به‌رغم موانع پیش‌رو، این پروژه در سال ۱۴۰۰ به اتمام خواهد رسید.

در حال حاضر پروژه‌های خطوط انتقال گاز «ایرانشهر- چابهار»، «زاهدان- دوراهی دشتک - زابل»، «ایرانشهر - پالیزان- خاش» و «خاش - میرجاوه» با قطرهای ۱۰ تا ۵۶ اینچ در گام‌های پایانی قرار دارند، در آینده نزدیک و با بهره‌برداری از آنها جهش بزرگی در تکمیل پازل گازرسانی در استان برداشته خواهد شد. ضمن آنکه نیروگاه‌های چابهار و کنارک در حال حاضر از سوخت مایع استفاده می‌کنند که با گازرسانی به این صنایع، گام بزرگی در مسیر توسعه اقتصادی استان برداشته خواهد شد.

همه آنها که با شرایط جغرافیایی و اقلیمی و محیطی استان سیستان و بلوچستان آشنایی دارند، می‌دانند که موانع این دیار همانند مشکلات مرسوم طبیعی دیگر پروژه‌ها نبوده و باید برای هر قدم پیش‌روی، ده‌ها مانع را از پیش‌رو برداشت تا پروژه یک‌گام به جلو برود. خوشبختانه به لطف تلاش‌های تلاشگران صنعت گاز، اکنون ۴ پروژه راهبردی در این استان به گام‌های پایانی رسیده که کام مردم مهربان این دیار را شیرین خواهد کرد و پیام‌آور آبادانی و شادمانی برای آنها خواهد بود. ▶

استان را به کارگاه بزرگ عملیاتی و اجرایی تبدیل کرده است. انرژی پاک برای سیستان و بلوچستان نویدبخش توسعه صنایع مختلف، ایجاد اشتغال و درآمدزایی است و صناعی که تا پیش از این از سوخت مایع استفاده می‌کردند را از هزینه‌های سنگین تهیه، حمل‌ونقل و نگهداری آن بی‌نیاز خواهد ساخت.

شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران برای احداث زیرساخت گازرسانی در این دیار، اجرای بالغ بر ۲۰۰۰ کیلومتر خطوط انتقال گاز در قطرهای ۶ تا ۵۶ اینچ را از سال ۱۳۹۳ در دستور کار قرار داده و فعالیت‌هایش را در قالب توسعه شبکه‌های گازرسانی به صنایع کوچک و بزرگ و همچنین گازرسانی به شهرها و روستاها، نیروگاه‌های چابهار و کنارک و کارخانه‌های سیمان خاش و زابل، دنبال می‌کند.

با توجه به اینکه گازرسانی به مجتمع پتروشیمی مکران و صنایع چابهار از اولویت‌های اساسی دولت در ایجاد توسعه صنعتی در جوار تنها بندر اقیانوسی کشور است، برای شتاب‌بخشی به پروژه راهبردی «ایرانشهر- چابهار» تدابیر ویژه‌ای اندیشیده شده است تا هرچه سریع‌تر این مناطق تحت پوشش گاز طبیعی قرار گیرند. به این ترتیب اساسی‌ترین زیرساخت مورد نیاز برای شکل‌گیری و شکوفایی صنایع منطقه مهیا خواهد شد. از این رو برای تسریع در روند اجرای پروژه







روایتی از سابقه درخشان صنعت گاز در بومی سازی تجهیزات استراتژیک

پیشرو در مانع زدایی و پشتیبانی از تولید

توربوکمپرسورها علاوه بر اهمیتی که در توسعه صنعت گاز دارند، از جمله تجهیزات استراتژیکی هستند که با تکیه بر فناوری پیشرفته ساخته می شوند. شرکت ملی گاز ایران در بومی سازی تولید توربوکمپرسورها مهم ترین نقش را برعهده داشته و بدون اغراق، راه اندازی این خط تولید می تواند نقطه عطفی در عرصه داخلی سازی تجهیزات صنعتی ایران محسوب شود. ماجرا از جایی شروع می شود که در سال ۱۳۸۰ همکاری ارزشمند و

صنعت گاز از دیرباز پرچم دار پشتیبانی از تولید و خط شکن در برطرف کردن موانع سازندگان داخلی تجهیزات این صنعت راهبردی بوده است. این صنعت با تکیه بر نگاه ملی، نگرش دوراندیشانه و درازمدت تصمیم گیران خود موفق شده برنامه های سودمندی را به نفع صنعت کشور طرح ریزی و اجرا کند که در همین راستا، ساخت توربو کمپرسور در کشور یکی از مهم ترین نشانه های موفقیت صنعت گاز محسوب می شود.

شرکت ملی گاز ایران با حمایت همه‌جانبه از سازندگان داخلی توربین، نقش اساسی در این فرایند افتخارآمیز داشته و با طرح‌ریزی و اجرای راهبردهای دقیق، به‌نحوی برنامه‌ها را به نتیجه رسانده است که رونق این شرکت‌ها سبب کاهش خروج ارز، افزایش اشتغال و افزایش توان مهندسی کشور شده است؛ تا جایی که در حال حاضر توربین‌های ساخت داخل کشور توانایی رقابت با سازندگان دیگر کشورها را دارند و توربین ملی در برابر رقبای جهانی نیز به‌خوبی عرض‌اندام می‌کند.

طرح ارتقای توربین‌ها هم‌گام را آخرین فناوری شرکت زمینس در دست اجراست تا سازندگان ایرانی نیز هم‌زمان با سایر تولیدکنندگان جهان تغییرات مورد نیاز این قطعه مهم را برای بهره‌برداری در کشور آماده کنند و جایگاه ایران در بازار رقابت جهانی هم‌چنان حفظ شود. اینکه ایران چگونه به سال‌ها فرمان‌روایی برندهای اروپایی در خاک خود خاتمه بخشید، یکی از داستان‌های شنیدنی کتاب افتخارات صنعت گاز است که دستیابی به آن با تلاش شبانه‌روزی مهندسان در گشودن مباحث فنی و رمزگشایی یک به یک از پیچیدگی‌های تکنولوژی‌های پیچیده، تحقق یافته است. بدین ترتیب سرانجام این خودباوری نتیجه داد و ابتکار عمل در نصب، راه‌اندازی و ساخت این تجهیز به دست توانای ایرانی‌ها، محقق شد.

داخلی‌سازی این بخش از تجهیزات مورد نیاز صنعت گاز برای کشوری که دارنده ذخایر گازی عظیمی در دنیاست و برای انتقال آن در گستره کشور به توربوکمپرسور نیازمند است، بنابر مصالح کشور در درازمدت و بر مبنای منطق اقتصادی و فنی انجام شد. تعامل و همکاری برای انتقال فناوری ساخت توربوکمپرسور که در سال ۱۳۸۰ آغاز شد و با طی روند تکاملی، ایران را وارد باشگاه جهانی صاحبان فناوری ساخت این تجهیز کرد، یکی از برجسته‌ترین پروژه‌های وزارت نفت در حوزه خودکفایی به‌شمار می‌آید. این پروژه در سطح ممتازی اجرا شد و حمایت همه‌جانبه و مداوم شرکت ملی گاز ایران از بخش خصوصی در تکمیل پروسه داخلی‌سازی، سبب شد اغلب قطعات مورد نیاز نیز در کارخانه‌های داخلی ساخته شود. حاصل این دستاورد عظیم، اثبات توانمندی مهندسان، به‌کارگیری استعداد ایرانیان در فناوری‌های سطح بالا و اشتغال کارگران زبده در چرخه تولید آن بوده است. برای صدها نفر در بخش‌های تحقیق و توسعه و کارخانجات سازنده به‌طور مستقیم ایجاد اشتغال شد و ده‌ها نفر به‌عنوان نیروهای ستادی و در بخش زنجیره تامین آن به‌صورت غیرمستقیم مشغول فعالیت، تلاش، شکوفایی و خلق ثروت هستند.

توربوکمپرسورهایی که هم‌اکنون در ایستگاه‌های تقویت فشار گاز می‌چرخند و می‌درخشند، هر کدام گواهی بر این حقیقت هستند که خلاقیت و توان مهندسی متخصصان ایران با برنامه‌ریزی صحیح، پشتیبانی‌های لازم و رفع موانع، می‌تواند به بهترین نحو ممکن به تجهیزات و محصولات استراتژیک تبدیل شده و برای کشور، خیر و برکات بسیاری به ارمغان آورد. در سال تولید، پشتیبانی‌ها و مانع‌زدایی‌ها، شاهد استمرار موفقیت‌های محور توسعه در یکی از دشوارترین مقاطع تاریخ این سرزمین هستیم و بی‌تردید راهی که صنعت گاز در سایه مسئولیت‌پذیری مدیران و متخصصان در این مسیر پرافتخار می‌پیماید، می‌تواند الگویی کارآمد برای دیگر بخش‌های صنعتی کشور نیز قرار گیرد. ►



تاریخی برای انتقال فناوری ساخت توربوکمپرسور از شرکت زمینس آلمان به شرکت OTC آغاز شد تا این فناوری پیشرفته وارد ایران شود که اکنون و در اوج تحریم‌ها می‌توان ثمره دوراندیشی آن روزهای اندیشه‌ورزان این صنعت را به نظاره نشست. حاصل این برنامه راهبردی به قدری ارزشمند بود که می‌تواند به‌عنوان الگویی ممتاز حمایت بخش دولتی از تولیدکنندگان داخلی و برطرف کردن موانع فراوری آنها در سالی که به همین نام مزین شده است، مورد توجه قرار گیرد. این دستاورد درخشان در حالی رقم خورده است که کشورهای معدودی در دنیا از توانایی ساخت توربین گازی برخوردار هستند. تا قبل از دستیابی به این موفقیت، فناوری ساخت توربین در اختیار شرکت‌های معروف غربی، ژاپنی و روسی بود و ایران در سال‌های اخیر به لطف تلاش‌های صنعت‌گران و مهندسان با‌انگیزه خود، به باشگاه جهانی صاحبان فناوری سازندگان توربین نیز وارد شده است.



روایت مهندس سام سرانی، رییس ساختمان و نصب طرح تأسیسات تقویت فشار گاز از راه اندازی تجهیزات پیشرفته در صنعت گاز

نبوغ ایرانی در ایستگاه تقویت فشار گاز

اواسط دهه ۱۳۴۰ خورشیدی، احداث خط لوله گاز اول سراسری برای انتقال گاز پالایشگاه بیدبلند به شوروی سابق در دستور کار قرار گرفت. برای اینکه گاز در این مسیر طولانی با افت فشار مواجه نشود، احداث ۱۰ ایستگاه تقویت فشار روی خط صادراتی برنامه ریزی شد و به این ترتیب واژه ایستگاه و قلب آن، یعنی توربوکمپرسور وارد ادبیات صنعتی ایران شد. از آنجا که صنعت گاز و گاز طبیعی در ایران، نوع جدیدی از انرژی محسوب می شد و فناوری داخلی برای ساخت توربوکمپرسور وجود نداشت، بهترین گزینه، خرید برند مطرح آن زمان، یعنی محصولات آمریکایی جنرال الکتریک بود. این کارخانه حرف اول را در عرصه ساخت توربوکمپرسور می زد، اما ایالات متحده مایل به کمک به ایران برای ورود به عرصه تجارت بین المللی گاز نبود و به این ترتیب برند Nevesky این تجهیز از شوروی خریداری و در ایستگاهها نصب و راه اندازی شد. به تدریج و با نزدیک شدن به سالهای پایانی دهه ۱۳۵۰، اما اوضاع منطقه و سیاستهای بین المللی تحت تاثیر تحولاتی جدید قرار گرفت. در چنین فضایی سیاست گذاران انرژی کشور به سراغ کشور ایتالیا رفتند و پای توربین Nuvo Pigano که تحت لیسانس جنرال الکتریک ساخته می شد، در اواسط دهه ۱۳۷۰ به بازار ایران باز شد. بعدها و در اواخر دهه ۷۰ برند آلمانی موسوم به Man و پس از آن توربین اوکراینی Zorya نیز در مقاطعی حضور در تأسیسات تقویت فشار گاز ایران را تجربه کردند، تا اینکه با ورود به دهه ۱۳۸۰ تصمیم گیران وزارت نفت که تولید فزاینده گاز از میدان پارس جنوبی و شتاب در احداث خطوط لوله سراسری گاز را فراروی خود می دیدند، دست به اقدامی اساسی زدند و با امضای سند همکاری ارزشمند و تاریخی با زیمنس، سبب شدند تا فناوری ساخت توربین به ایران منتقل و به اصطلاح بومی سازی شود. داخلی سازی ۵۰ دستگاه توربوکمپرسور، تدبیر آینده نگرانه ای بود که خشت اول برای گامهایی بزرگ تر شد، زیرا در مدت زمان ۱۰ سال، بسیاری از قسمت های اصلی این دستگاه راهبردی نیز به دست متخصصان توانمند کشورمان، ساخته شد. بعد از آن، اسناد همکاری دیگری نیز با شرکای اروپایی به امضا رسید و در چند سال اخیر، توربین ملی بدون نیاز به فناوری خارجی، عملکردی مشابه رقبای مطرح خود داشته و نام ایران را همردیف غول های ساخت توربین دنیا قرار داده است.

«توربوکمپرسور» قلب تأسیسات تقویت فشار گاز محسوب می شود و راه اندازی به موقع ایستگاهها منوط به تامین به هنگام این تجهیز استراتژیک است. داخلی سازی این دستگاه مهم از جمله دستاوردهای درخشان وزارت نفت و شرکت ملی گاز ایران به شمار می آید؛ موضوعی که آینده نگری تصمیم گیران را نشان می دهد، و گرنه با توجه به تشدید روند تحریمها در سالهای اخیر، چه بسا امروزه موانع واردات توربوکمپرسور تبدیل به پاشنه آشیل می شد و برنامه های انتقال گاز در سطح کشور را با مشکلات جدی مواجه می ساخت. داخلی سازی اقلام حیاتی سبب شده که خللی به برنامه های نصب و راه اندازی این تجهیزات وارد نشود و ایستگاهها مطابق با زمان بندی به بهره بردار تحویل داده شود.

آنچه امروز در اختیار صنعت گاز و کشورمان قرار دارد، نتیجه سالها تلاش مهندسان و متخصصان کشور و تحت حمایت همه جانبه شرکت ملی گاز ایران حاصل شده که باید به همت و دوراندیشی این عزیزان افتخار کرد. طرح تأسیسات تقویت فشار گاز در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران وظیفه احداث ایستگاههای تقویت فشار در پهنه کشور را برعهده دارد و دست اندرکاران این طرح، خطرات فراوانی از دیروز و امروز این تجهیزات راهبردی در ذهن دارند. پروژه های این طرح به لطف بومی سازی توربوکمپرسور، در سالهای اخیر با سرعت بهتری راه اندازی شده و یکی پس از دیگری به ثمر نشسته است. این طرح در سال جاری، ۷ پروژه را در دست اجرا دارد که در نوع خود، رکوردی بی نظیر در اجرای هم زمان چند پروژه در صنعت گاز به شمار می آید.

توسعه ظرفیت های ساخت توربوکمپرسور در سازندگان

داخلی

توانمندی سازندگان داخلی سبب شده که طرح تأسیسات تقویت فشار گاز مشکلی در اجرای برنامه های ابلاغی برای احداث ایستگاهها نداشته باشد و با سفارش کالاهای مورد نیاز به کارخانه های داخلی، این دستگاههای پیشرفته در زمان مورد نظر آماده شوند. این تجهیزات قبلا از کشورهای اروپایی تامین می شد و واردات آن با همه موانع و محدودیت های ارزی، تحریمی و تبادلات مالی بسیار مشکل بود. این روند دستاورد بزرگی برای صنعت گاز کشور به شمار می آید، زیرا برای انتقال گاز در کشور نیازمند احداث ایستگاههای متعدد روی خطوط لوله هستیم و به تعویق افتادن این پروژهها می تواند سبب تحمیل هزینه های هنگفتی به دلیل عدم النفع از محل میادین مشترک عسلویه، محقق نشدن برنامه و سیاست های کلی شرکت ملی گاز و گازرسانی به خانوارها و صنایع، همچنین ایجاد مشکل برای مشترکان، به ویژه در فصل زمستان شود.

پیگیری و جدیت شرکت های سازنده در داخلی سازی قطعات اصلی توربوکمپرسورها، واقعا تحسین برانگیز است. امروزه اغلب قطعات پیشرفته توربوکمپرسور در ایران و با تکیه بر توان شرکت های داخلی

تولید و ساخته می شود. افزایش تجربیات این شرکتها و تلاش مستمر آنها در مسیر پیشرفت، سبب کوتاه تر شدن پروسه ساخت شده است. شرکت های OTC و مینا با به کارگیری متخصصان برجسته ایرانی در بخش های مهندسی و توسعه فناوری، گام های بلندی در مسیر بهبود برداشته و کوشیده اند انواع قطعات را مطابق با آخرین تکنولوژی و دانش روز دنیا ارتقا دهند.

جهش غرور انگیز در نصب و راه اندازی

عملیات راه اندازی توربوکمپرسور ماهیتی چندرشته ای دارد و مهندسانی از رشته های مکانیک، ابزار دقیق، کنترل و نرم افزارهای شبیه ساز در این فرایند مشارکت دارند. علاوه بر تجارب ارزنده ایجاد شده در سالیان متمادی راه اندازی این تجهیزات در طرح تأسیسات تقویت فشار شرکت مهندسی و توسعه، مهندسانی که در شرکت های مینا و OTC پرورش یافته اند نیز از این قابلیت برخوردارند که بدون نیاز به وجود سوپروایزرهای خارجی، عملیات راه اندازی و رفع ایرادهای فنی توربوکمپرسور را انجام دهند.

این موضوع علاوه بر جلوگیری از خروج ارز و حذف مشکل تردد کارشناسان خارجی، سبب ایجاد اشتغال برای جوانان مستعد و متبحر در شرکت های خصوصی شده و دورنمایی خوب برای آینده صنعت گاز ایران ترسیم کرده است. بنابراین موفقیت های مرتبط با توربوکمپرسور فقط منحصر به عرصه ساخت نیست و تمام ریزه کاری های این فرایند شامل ساخت، نصب و راه اندازی نیز در گستره دانش و تحت تسلط و اشراف مهندسان لایق ایرانی قرار گرفته است.

رمز تداوم موفقیت های صنعت گاز

با توجه به برنامه های مدون و از پیش تعیین شده، نظارت و پایش مستمر بر روند پروژهها با دقت و کیفیت بالایی انجام می شود و در جلسات هفتگی با پیمانکاران، مسائل موجود با دقت بررسی می شوند. احیانا اگر در مقطعی پروژه به کندی مواجه شود، تلاش می کنیم با اتخاذ تمهیداتی، تاخیر جبران شود تا به زمان بندی کلی پروژه خدشه ای وارد نشود. تامین منابع مالی از اساسی ترین ارکان پروژهها به شمار می آید که با تدابیر تصمیم گیران ارشد صنعت گاز، شرایط مناسبی در این زمینه مهیا شده و خطری از این ناحیه، روند پروژهها را تهدید نمی کند. ضمن آنکه سابقه سالیان متمادی اجرای پروژه در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران و به کار بستن درس آموخته ها از فراز و نشیبها و شرایط مشابه سنوات گذشته، سبب شده شرکت در عبور از موانع و تنگناها عملکرد درخشانی داشته باشد.

در یک کلام، می توان عنوان کرد که برنامه ریزی کلان شرکت و سیاست های مدیرانه در اولویت بندی پروژهها و به ویژه پیاده سازی مکانیزم های مالی کارآمد به همراه مدیریت و نگرش های راهبردی پروژه، از رموز موفقیت پروژهها تأسیسات تقویت فشار در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران محسوب می شود. ►



داخلی سازی توربوکمپرسورها، نتیجه برنامه دراز مدت و تلاش مستمر است

ابتکار عمل در دست ایرانی ها

در یک بازه ۲۵ ساله، مسئولیت نصب و راه اندازی ۴۰ ایستگاه تقویت فشار در اقصی نقاط کشور را عهده دار بوده که در نوع خود رقمی حیرت انگیز و رکوردی دست نیافتنی به شمار می آید. سید احمد مهیمنی، کارشناس طرح ایستگاه های تقویت فشار در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران و فارغ التحصیل دانشگاه صنعتی شریف در رشته مهندسی شیمی با گرایش گاز، تاریخ ناطق تأسیسات تقویت فشار گاز ایران است. او در نصب و راه اندازی ۱۷۵ واحد توربوکمپرسوری مشارکت داشته و به صورت مستقیم رئیس راه اندازی ۱۳۵ واحد در سراسر کشور بوده است. مهیمنی و همکارانش از ایستگاهی به ایستگاهی دیگر در سرمای زمستان و در گرمای تابستان تأسیسات تقویت فشار گاز روی خطوط لوله سراسری احداث کرده اند که امروزه دیگر کسی نگران انتقال ذخایر گازی در سطح کشور نیست و گاز با فشار مطلوب همچون خون در رگ های انرژی ایران جاری می شود و با صادرات به کشورهای همسایه، سبب ایجاد درآمد برای کشور می شود. دغدغه این مهندس خوش فکر صنعت گاز، این است که نسل جوان بدانند چه مسیری طی شده تا امروز به چنین جایگاهی در راهبری، ساخت و راه اندازی این تجهیزات استراتژیک دست یابیم؛ اگر چه امروزه و با رشد چشمگیر در ساخت توربین ملی و توربوکمپرسورهای ساخت داخل شاید این موفقیت ها بدیهی به نظر برسند، اما تا ۲ دهه قبل برندهای روسی، ایتالیایی، آلمانی و اوکراینی در صنعت گاز ایران فرمانروایی می کردند. در ادامه صحبت های او از دیروز و امروز ایستگاه ها را می خوانیم.

می کردم. توربوکمپرسورهای این ایستگاه ها از برند Nuvo Pigano ایتالیا بودند که تحت لیسانس جنرال الکتریک آمریکا ساخته می شدند. آن زمان به دلیل شرایط ویژه تحریم ها، فقط این شرکت ایتالیایی حاضر به کار در ایران بود، اما ایتالیایی ها تنها کارشناسان خارجی در ایستگاه ها نبودند. درست است که تأسیسات از ۳ بخش اصلی توربوکمپرسور، فیلتراسیون و خنک کننده تشکیل می شود، اما بخش های جانبی زیادی همچون

نقشه در چه شرایطی قدم به عرصه راه اندازی تأسیسات تقویت فشار گاز گذاشتید و در آن زمان ایستگاه ها چه حال و هوایی داشت؟
اوایل ۱۳۷۵ بود که وارد عرصه تأسیسات تقویت فشار گاز شدم. آن زمان مقارن با ورود سیستم های دیجیتالی و کامپیوتری در ایستگاه ها بود و سیستم ها از حالت دستی و نیوماتیک سابق خارج شده بودند. من هم آن زمان در ایستگاه های فراشبند و پتاهو روی خط دوم سراسری فعالیت

سیستم‌های برق، ایمنی، کنترل، کمپرسور هوا، ژنراتور اضطراری، آشکارساز گاز، مقابله با آتش، روغن و سوخت تشکیل شده که مدیریت هر کدام از این بخش‌ها را کارشناسان خارجی از ملیت‌های مختلف اروپایی و کره‌ای برعهده داشتند. بنابراین در پروژه‌های نصب و راه‌اندازی ایستگاه با جمع زیادی از کارشناسان خارجی مواجه بودیم که در جلسات راه‌اندازی و بحث‌های فنی، نظر کارشناسان ایرانی را جدی نمی‌گرفتند و آن زمان، دیدگاه‌های مهندسان داخلی خریدار نداشت.

نقشه از وابستگی عملیات‌های فنی به کارشناسان خارجی چه خطراتی در ذهن دارید؟

یکی از بزرگ‌ترین مشکلات، تقارن موعد راه‌اندازی با تعطیلات ماه ژانویه میلادی بود. خاطریم هست که کارشناسان خارجی بدون توجه به زمان اوج مصرف، در زمستان‌ها به تعطیلات دراز مدت می‌رفتند و در سردترین موعد سال که با احتمال قطعی گاز همراه بود، دست ما را در پوست گردو می‌گذاشتند. آنها حتی با وجود پرداخت‌های بیشتر نیز حاضر به ماندن در ایران نمی‌شدند و رفتن به تعطیلات برایشان ارجح بود. از آنجا که عملیات راه‌اندازی کاملاً وابسته به دانش و تخصص نیروی انسانی است، در این مواقع حضور نیروی ماهر کاملاً خودنمایی می‌کرد و تصمیم‌گیری و ابتکار عمل کاملاً دست خارجی‌ها بود.

نقشه این وابستگی چگونه کاهش یافت؟

روندروبه رشد توانمندی مهندسان ایرانی در سال‌های بعد به تدریج خود را نشان داد و دانشی که با تجربه راه‌اندازی ایستگاه‌های مختلف حاصل شده بود، سبب شد جوانان ایرانی اعتماد به نفس و تجربه لازم را برای عرض‌انداز در مقابل خارجی‌ها پیدا کنند و در سال‌های بعد زمین بازی را در دست بگیرند. خاطریم هست یک بار در جلسه‌ای که یک سوی میز کارشناسان باتجربه آلمانی بودند، حاضر شدم و سعی در متقاعد کردن آنها در مشکلات فنی تجهیزات داشتیم که با حمایت مدیر پروژه این قضیه انجام شد و اینچنین بود که خارجی‌ها به تدریج احساس کردند ایرانی‌ها حرف‌های فنی برای گفتن دارند. تا ابتدای دهه ۱۳۸۰ هنوز ابتکار عمل، فرماندهی و تصمیم‌گیری دست خارجی‌ها بود، اما اطلاعات حاصل شده و تلاش‌های شبانه‌روزی همکاران در مطالعه منابع فنی و کسب تجربه، به تدریج و گام‌به‌گام ایرانی‌ها را به پیشرفت‌های چشمگیری سوق داد.

نقشه در سال ۱۳۸۰ همکاری ارزشمند و تاریخی برای انتقال فناوری ساخت توربوکمپرسور از شرکت زیمنس آلمان به شرکت OTC ایران آغاز شد تا این فناوری پیشرفته وارد ایران شود. این اقدام در عرصه اجرا چه دستاوردهایی داشت؟

این پروژه، گامی بسیار بزرگی بود و عملاً ایران را وارد عرصه ساخت توربوکمپرسور کرد. تا قبل از آن، تجربه واردات دستگاه‌های روسی، ایتالیایی و آلمانی را داشتیم و به دلیل تلاش‌های عملیاتی و شبانه‌روزی همکاران صنعت گاز، دانش خوبی در تخصص‌های گوناگون مرتبط با توربوکمپرسور جمع شده بود. رفته‌رفته اختلاف سطح دانش بین ایرانی‌ها و خارجی‌ها کمتر شد و اشراف همکاران به ریزه‌کاری‌های فنی افزایش یافته بود. به همین دلیل و هم‌زمان با تلاش‌های بسیار برای بومی‌سازی ساخت این تجهیز استراتژیک، ما نیز با گردهم‌آوردن جمعی از مهندسان باتجربه برق، کنترل، مکانیک و پایپینگ، بخش راه‌اندازی تأسیسات را تشکیل دادیم که مسئولیت آن برعهده من قرار داشت. در این سند همکاری، ساخت ۵۰ توربوکمپرسور

پیش‌بینی شده بود و اولین دستگاه آن در سال ۱۳۸۲ در ایستگاه پتاوه و آخرین آن، سال ۱۳۹۰ در ایستگاه خیرگو نصب شد. این تعامل آینده‌نگرانه برای صنعت گاز کشور بسیار پرخیر و برکت بود و در مدت ۱۰ سال پیاده‌سازی آن، بخش‌های مختلف توربوکمپرسور مانند سوخت و فرماندهی توربین، بومی‌سازی شد و با گذشت زمان، سهم ایرانی‌ها در طراحی و ساخت این تجهیز راهبردی افزایش یافت.

نقشه شما فرصت حضور در راه‌اندازی ۵۰ دستگاه توربوکمپرسور را داشتید که تجربه‌ای منحصر به فرد به‌شمار می‌آید. به نظر شما این انتقال فناوری چقدر در روند رو به رشد صنعت گاز تأثیر داشت؟

بسیاری از توفیقات فعلی ما مرهون همین تعامل برای داخلی‌سازی ۵۰ دستگاه توربوکمپرسور است. نسل جوان باید بداند که این موفقیت‌ها به‌آسانی حاصل نشده است. تا قبل از این همکاری، ما در حالی تأسیسات را می‌ساختیم که تحویل توربین، گاهی اوقات بسیار سخت می‌شد و حتی در هاله‌ای از ابهام قرار می‌گرفت و همه نگران تحویل آن بودند. اما اکنون به درجه‌ای از پیشرفت رسیده‌ایم که توربین، اولین کالایی است که زودتر از سایر اقلام به سایت پروژه می‌رسد و این، دستاورد بزرگی است. هم‌اکنون در ایستگاه‌های خورموج و آب‌پخش که مدیریت آن با بنده است، توربین داخلی جلوتر از دیگر اقلام آماده و در دسترس است. سخن از تجهیز کالایی است که به لحاظ تکنولوژی بسیار پیچیده است و تا پیش از این برای خرید و راه‌اندازی آن باید ارز بسیار زیادی از کشور خارج می‌شد و چشم همه ما به دستان خارجی‌ها بود که آن را نصب کنند. علاوه‌براین بسیاری از مهندسان ایرانی در این سال‌ها، کارکشته شده‌اند و دانش متمرکز در بخش‌های کارفرمایی و پیمانکاری ایجاد شده و افراد دلسوزی پرورش یافته‌اند که آینده صنعت گاز را تضمین می‌کنند. این همکاری که با رویکرد اصولی اجرا شد و به همکاری‌های بزرگ‌تری همچون ساخت ۲۰۰ دستگاه در سال‌های آینده منجر شد، سهم بومی‌سازی را به کامل‌ترین حد ممکن افزایش داد؛ طوری که به‌رغم خروج زمینس از ایران در اوایل دهه ۱۳۹۰، پروژه ساخت توربین ملی با تکیه بر دانش داخلی به ثمر نشست و در ایستگاه‌های دهق، این دستگاه ملی عملکردی به‌مراتب بهتر از نمونه مشابه آلمانی داشت. از سال ۱۳۹۴ تاکنون تمامی توربین‌های نصب شده در ایستگاه‌ها از نوع داخلی هستند و در خط ششم سراسری، جهرم، خورموج، پارچین و سمنان می‌درخشند.

نقشه برای مهندسان جوان صنعت گاز، چه صحبتی دارید؟

بر این موضوع بسیار تأکید می‌کنم که باید قدر داشته‌های خود را بدانیم. به حافظه تاریخی خود رجوع و مرور کنیم که آنچه امروز در اختیار ماست، با چه قیمتی به دست آمده است. بومی‌سازی و رمزگشایی از فوت و فن‌های هر قطعه از قطعات این دستگاه‌های پیچیده، با هزاران ساعت تلاش عملیاتی انجام شده و امروزه ده‌ها شرکت پیمانکاری در بخش‌های مختلف رشد یافته‌اند که می‌توانند آینده‌های روشن برای کشور ترسیم کنند. پیامدهای حضور طولانی مدت در راه‌اندازی پشت سر هم و فشرده ایستگاه‌های خطوط سوم، چهارم، ششم هشتم، و نهم سراسری را در زندگی شخصی‌ام دیدم و بخش مهمی از روند بزرگ شدن فرزندم را از دست دادم و در کنارش نبودم. از تمامی عزیزانی که از این پروژه‌ها حمایت کرده و از گذشته تاکنون پشتیبان این دستاوردهای ملی بوده و این افتخارات را رقم زده‌اند، تشکر می‌کنم و قدردان همت و حسن نیت آنها هستم. ▶

توسعه صنعت گاز،
همچنان ادامه دارد...







نگاهی به دستاوردهای همکاران
واحد خدمات اداری و اجتماعی

خستگی ناپذیران

هنگام ورود به یک سازمان، چه عنصری بیش از همه توجه افراد را به خود جلب می کند؟ برای همه ما پیش آمده که با مشاهده فضایی دلنشین و آرام، دریافته‌ایم با سازمانی حرفه‌ای مواجه هستیم که برای کارکنان و ذی‌نفعان خود ارزش قائل است و با مهیا کردن محیطی آراسته تلاش می کند شهروندان سازمانی را به تلاش، تفکر و بازدهی بیشتر ترغیب کند تا آنان با روحیه و انگیزه بهتر به‌سوی افق‌های متعالی حرکت کنند. تاثیر محیط فیزیکی بر روح و روان کارکنان و بهره‌وری سازمان، حقیقتی اثبات شده است و مکاتب گوناگون مدیریتی، با گرایش‌های مختلف درباره آن اتفاق نظر دارند.

در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران با همه مسئولیت‌های خطیری که در سراسر کشور بر دوش دارد، وظیفه نگهداشت ساختمان‌ها، تجهیزات، تاسیسات و حمل و نقل بر عهده واحد خدمات اداری و اجتماعی قرار دارد. همکاران وظیفه‌شناس و بی‌ادعای این مجموعه می‌کوشند وضعیت این زیرساخت‌های مهم را در حد مطلوب نگه دارند تا بستری ایمن و کارآمد برای رفاه پرسنل فراهم شود؛ عزیزی که معمولا ساعاتی زودتر از ورود سایر کارمندان، در محل کار حضور دارند تا محیطی برازنده را مهیای حضور پرسنل کنند. اکنون و در شرایطی که سایه سنگین ویروس کرونا بر زندگی شخصی و اداری ما سنگینی می‌کند، مسئولیت‌های این واحد بیشتر شده و آنها در خط مقدم مواجهه با این همه‌گیری، از سلامت همکاران محافظت می‌کنند.

شاید برخی از ما تاکنون کمتر به اهمیت این واحد از سازمان اندیشیده باشیم، اما کافی است یک لحظه مجسم کنیم اگر حتی یک روز این عزیزان در محل کار حاضر نشوند، چه وضعیتی در شرکت پدید خواهد شد! در این شماره از نشریه، گپ و گفت کوتاهی با برخی از همکاران واحد خدمات که انصافا با جان و دل به شرکت خدمت می‌کنند داشته‌ایم؛ عزیزی که حسن خلق و برخورد مثبت را چاشنی کارهای خود کرده‌اند و با ترکیبی از پرکاری و شوق خدمت، کمر همت برای رفاه همکاران بسته‌اند. سرفصل مشترک صحبت‌های همه این عزیزان همانند دیگر همکاران شرکت مهندسی، افتخار و احساس تعلق خاطر عمیق به شرکتی است که دستاوردهایش بر تارک وزارت نفت ایران می‌درخشد. برای همه همکاران خستگی ناپذیر واحد خدمات و خانواده‌های محترمشان آرزوی سلامت، بهروزی، شادکامی و روزهایی پُر از آرامش داریم. ▶



دستاورد های غرور انگیز



کارهای جاری و روزمره به واحدهایی که نیاز به خدمات حمل و نقل دارند ارائه می شود. علاوه بر آن ۳ تا ۴ سرویس برای ماموریت های درون شهری همکاران به انبار، گمرکات و واحدهای صنعتی دیگر ارائه می شود. همچنین برای بازدید و کنترل پروژه های مختلف در سطح کشور، ماهانه بین ۲۸ تا ۳۰ ماموریت برون شهری نیز به مقصد شهرهای مختلف داریم که با زحمات همکاران راننده استیجاری میسر می شود. ▶

۳۱ سال سابقه فعالیت در شرکت گاز استان تهران را در کارنامه دارم و چند ماه است که با افتخار به بازوی اجرایی شرکت ملی گاز ایران پیوسته ام. با اینکه چند ماهی است به شرکت پیوسته ام، اما از قبل با برخی دوستان مجموعه مهندسی آشنایی داشتم. خوشحالم پس از این همه سال فعالیت، توفیق حضور در شرکتی برایم فراهم شده که تحولات عظیمی را در صنعت گاز رقم زده و دستاوردهایش غرور انگیز است. خارج از محیط کار و در جمع اقوام و دوستان همواره از صنعت گاز به نیکی و احترام یاد می کنم و به این مجموعه خوب، تعلق خاطر دارم و قدردان آن هستم که اسباب زندگی و امرار معاش را برایم مهیا کرده است. سال ۱۳۷۵ ازدواج کردم که ثمره آن یک پسر دانشجو به نام امیر و دختری دانش آموز به نام فاطمه است. همسرم نیز در سنگر آموزش و پرورش و در سمت معاونت مدرسه به تربیت آینده سازان کشور اشتغال دارد.

در حال حاضر با توجه به ابلاغ مقام عالی وزارت مبنی بر تعدیل سالانه در تعداد خودروها، اقدام به کاهش خودروهای استیجاری کرده ایم. اکنون ۳۱ دستگاه خودرو استیجاری مشغول ارائه خدمات ایاب و ذهاب به مدیران، مجریان، رؤسا هستند. همچنین روزانه ۷۰ تا ۷۵ سرویس برای انجام



اقداماتی که در سایه بینش انسانی تصمیم گیران شرکت در مهیا کردن تسهیلات همکاران قراردادی و پیمانکاری انجام شد، به روشنی نشان داد که حفظ کرامت کارکنان و خانواده ها، دغدغه مدیران شرکت است و آنها تاثیر شگفت انگیز رضایت پرسنل در بهره وری سیستم را عمیقاً باور دارند. پسری ۱۴ ساله به نام احسان و دختری ۱۹ ماهه به نام النادارم. امیدوارم با بهتر شدن شرایط ناشی از شیوع ویروس کرونا بتوانیم همچون گذشته پذیرای همکاران باشیم و با گشایش های اقتصادی، تسهیلات و خدمات بهتری را برای آنها مهیا کنیم. ▶

تعبیر رویای شیرین

یکی از شیرین ترین خاطرات دوران حضورم در واحد خدمات، هنگامی رقم خورد که یکی از همکاران پیمانکاری که از امکانات رفاهی و اقامتی شرکت در شمال کشور استفاده کرده بود، وارد اتاق شد و پس از قدردانی گفت: «فرزند نامم برای اولین بار دریا را دیدند.» درددل این همکار عزیز به من یادآوری کرد که ارائه یک خدمت، برای برخی همکاران که از تمکن کمتری برخوردارند، گاهی به مثابه تحقق یک رویاست و لبخند و شادمانی را برای همسر و فرزندانشان ارمغان می آورد و ما رسالت مهمی در این زمینه بر دوش داریم. به اقتضای مسئولیتیم در واحد خدمات که در زمینه معرفی افراد برای استفاده از تسهیلات رفاهی نیز فعالیت می کنم، همواره بر آن بوده ام که تخصیص سهمیه ها بر مبنای انصاف انجام شود و به همین دلیل فرایند بررسی سوابق و انتخاب با دقت حداکثری انجام می شود تا عدالت، ساری و جاری شود. با این حال چنانچه همکاران نظری در این خصوص داشته باشد سعی می کنم با بیان درست و ارائه شواهد و ادله او را اقناع کنم تا خدای ناکرده حس تبعیض در فردی ایجاد نشود و همه با دل خوش و رضایت مندی واحد خدمات را ترک کنند.

انرژی مثبت در شرکت جاری است



۱۱ سال هماهنگ کننده واحد حمل و نقل بودم؛ شغلی که از دیدگاه بسیاری، پراسترس محسوب می شود. راز موفقیت را مدارا کردن و همدلی با طرف مقابل در شرایط مختلف می دانم و تا جایی که میسر بوده، تلاش کردم آرامش را حفظ کرده و آن را به دیگران نیز هدیه کنم. وقتی همکاران حمل و نقل خسته از سرویس و ترافیک باز می گردند، سعی می کنم با یک شوخی و مطایبه دلنشین، فضا را مثبت کنم. آن زمان در حمل و نقل با تعبیه یک تخته وایت برد، برنامه های آموزشی کوچک برپا می کردیم تا از اطلاعات عمومی و فنی یکدیگر استفاده کنیم و تجربیات همکاران از رانندگی در فصول مختلف، مواجهه با گرما و سرما و چگونگی برخورد با اشکالات خودرو را با برگزاری جلسات بحث و تبادل نظر به اشتراک بگذاریم.

واحد خدمات، قلب تپنده سازمان است که ایام تعطیل و غیر تعطیل نمی شناسد و اینطور نیست که کار به ساعات موظف اداری محدود باشد. کار در خدمات بسیار گسترده است و همکاران با جان و دل کار می کنند و به دلیل رفتار مثبت رئیس واحد که انگیزه خوبی را در مجموعه جاری کرده است، هر روز با انرژی و دلگرم به محل کار می آییم. شرکت مهندسی را سازمانی توصیف می کنم که انرژی مثبت در آن موج می زند و همچون یک خانواده بزرگ، کارها با رعایت سلسله مراتب و با یاری و همدلی همکاران به

پیش می رود.

در مقاطع مختلف حضورم در شرکت لطف همکاران شامل حالم شده و توانستم هنگام تنگناها با کمک دوستان خوبم از مشکلات بگذرم. در سال ۱۳۸۶ ازدواج کردم که حاصل آن دختری به نام رز است. دخترم دانش آموز کلاس دوم است و علاقه زیادی به موسیقی و نواختن ساز فلوت دارد. همسر من نیز اهل ورزش است و در رشته شنا و غریق نجات فعالیت دارد. ►



روزانه ۳۰۰ تماس تلفنی

اگر طرفدار موسیقی پاپ باشید، حتما ترانه «رگ خواب» محسن یگانه را شنیده اید. شاید برایتان جالب باشد بدانید که ویولون این ترانه را من نواختم و البته سوابق هنری ام در آهنگسازی برای صدا و سیما و نواختن سازهای مختلف، محدود به این ترانه نیست و با طیف گسترده ای از هنرمندان نامی کشور در خلق آثار هنری و قطعات موسیقی همکاری داشته ام. یک سال و اندی است که به شرکت مهندسی و توسعه گاز پیوسته ام؛ شرکتی که به نسبت دیگر سازمان ها، دیسپلین بالایی دارد و حرکت فرایندها بین دپارتمان های آن با نظم و انضباط تحسین برانگیز در جریان است. کار کردن در این شرکت برای من که با کوله باری از تجربه در وادی هنر با به یک دنیای متفاوت گذاشته ام، تجربه ای نو به شمار می آید و همکاری با این سازمان را فرصتی برای آموختن جنبه های جدیدی از ارتباطات انسانی و شغلی می دانم. کار در واحد حمل و نقل شرکت برخلاف فعالیت در دنیای لطیف هنر، ماهیتی پراسترس دارد. زنگ تلفن این واحد در تمام طول روز به صدا در می آید و ما باید به نحو احسن،

پذیرا و پاسخگوی نیازهای ایاب و ذهاب همکاران عزیز باشیم. تعداد این تماس های تلفنی در روز به ۳۰۰ عدد می رسد و علاوه بر آن باید همواره چشممان به مانیتور باشد تا به محض رسیدن درخواست، مورد را بررسی و خدمت رسانی کنیم. از دیدگاه من همه همکاران خوب و دوست داشتنی هستند. آنها شرایط حمل و نقل و تلاش ما برای خدمت رسانی را درک می کنند و می بینند و امیدوارم ما هم در خدمت به این عزیزان موفق باشیم. چند وقتی است به جرگه متاهلین پیوسته ام و همراه با همسر، بساط زندگی مشترک را برپا ساخته ایم. ►



تلاقی هنر با ایمنی

از دیرباز به فعالیت‌های هنری علاقه داشتم و به همین دلیل در زمینه‌های دستیار کارگردان، برنامه‌ریز، تهیه‌کننده، مدیر تولید، تدوین‌گر و بازیگری فعالیت داشتم. در برنامه «امضاء» شبکه اول سیما و «مستند شوک» تجربه همکاری داشتم. دارای مدرک کارشناسی بهداشت محیط و ارشد مهندسی عمران هستم و با چند سال سابقه حضور در کارخانه‌های صنعتی، اکنون ۳ سال است که افتخار همکاری با شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران را دارم. در بخش تاسیسات در واحد خدمات اجتماعی اداری بر حفظ ایمنی پرسنل نظارت دارم و به‌خصوص مواردی همچون کار در ارتفاع و کار با برق که حتماً باید ملاحظات ایمنی رعایت شود تا از رخ دادن حوادث جلوگیری شود. البته مسئولیت‌هایم محدود به این موارد نیست و به فراخور احتیاج ممکن است در زمینه‌های بهداشت محیط و ایمنی بر دیگر

همکاران خدمات نیز نظارت داشته باشم.

خوشبختانه در سال‌های اخیر دید بسیار بهتری نسبت به الزام‌های اچ‌اس‌ای در جامعه، سازمان‌ها و ادارات به‌وجود آمده و در خدمات نیز با همکاری خوب همکاران و درایت تصمیم‌گیران، فضای خوبی برای پیاده‌سازی الزام‌های ایمنی فراهم شده است. نکته بسیار مهم در این میان، حمایت همکاران و فضای خوب است سبب دلگرمی به کار می‌شود. ►

احمد ایزدی، از علاقه‌اش به تاریخ می‌گوید

کاخ سعدآباد در تونل زمان



متولد سال ۱۳۶۰ در محله میدان خراسان هستم. در همین محله قدیمی و اصیل بزرگ شدم و در نوجوانی به ورزش فوتبال روی آوردم و در پست دروازه‌بانی فعالیت داشتم. در سال ۱۳۸۴ وارد واحد خدمات در شرکت

مهندسی و توسعه گاز ایران شدم. در تمام سال‌هایی که در شرکت بوده‌ام از هیچ‌کس بدی ندیده‌ام و همه عزیزان بدون استثنا خوب بوده‌اند. تاکنون در ساختمان‌های ششم، ویلا و پنجم خدمت کرده‌ام که همگی شرایط خوبی از نظر فضای کاری داشته‌اند؛ اما ساختمان پنجم که اکنون در آن افتخار خدمت و پذیرایی از همکاران را دارم، از نظر روابط کاری بین همکاران شرایط عالی دارد و بنده علاقه خاصی به فعالیت در آن دارم. در برنامه‌های گردشگری و تفریحی شرکت که تا قبل از کرونا برگزار می‌شد نیز همواره مشارکت داشته‌ام؛ مانند برنامه بازدید از کاخ سعدآباد که جذابیت خاصی برایم داشت. از آنجا که علاقه خاصی به تاریخ دارم، قدم زدن در کاخ‌های تاریخی و دیدن آثار برجای مانده از پیشینیان، تجربه‌ای مشابه حضور در تونل زمان برایم رقم زد. ۳ سال پیش ازدواج کرده‌ام و به لطف خدا، همسری بسیار خوب و مهربان دارم که شاغل هستند. ►

حسن داننده، کارشناس پیمان‌های مدیریت منابع انسانی:

بازخوردها بسیار مثبت است



شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در زمینه رسیدگی به وضعیت پرسنل پیمانکاری و افزایش حقوق این قشر زحمتکش از شرکت‌های پیشرو در سطح وزارت نفت به حساب می‌آید. به اقتضای

مسئولیتی که از سال ۱۳۸۶ برعهده دارم، در هماهنگی با امور پیمان‌ها و مدیریت مالی، وظیفه نظارت، کنترل و پیگیری حقوق و مزایای پرسنل پیمانکار در سطح شرکت را به انجام می‌رسانم و از اینکه وضعیت این قشر به لحاظ حقوق و مزایا بسیار بهتر شده، راضی هستم. گزارش‌های میدانی و مشاهدات حضوری نیز گویای این حقیقت است که اغلب این عزیزان از تلاش‌های مسئولان برای بهبود اوضاع معیشت، راضی هستند که امیدوارم این روند ادامه داشته باشد. هم‌اکنون ۳۳۰ پرسنل پیمانکاری با شرکت همکاری دارند که در سطح ساختمان شرکت و انبار مشغول به کارند. خوشبختانه شرکت ما از اولین شرکت‌هایی بود که به لطف دوراندیشی مدیرانش، طرح طبقه‌بندی مشاغل را به اجرا گذاشت و بعدها طرح طبقه‌بندی شرکت ملی گاز و وزارت نفت نیز به اجرا درآمد و اکنون حقوق پرسنل براساس آخرین بخشنامه‌های وزارت نفت در این زمینه پرداخت می‌شود. بیمه تکمیلی نیز اقدام دیگری بود که از ابتدای آذرماه پرسنل ارکان ثالث را تحت پوشش قرار داده است. در سال ۱۳۸۳ ازدواج کرده‌ام که حاصل آن دو فرزند به نام‌های لیلیا ۱۵ ساله و محمد جواد ۶ ساله است. ►

صرفه جو باشیم



از سال ۱۳۷۹ وارد وزارت نفت شدم. ابتدا در شرکت نفت و طرح عمران و آبادانی مناطق محروم خدمت کردم؛ مجموعه‌ای که درصدی از بودجه نفت به آن اختصاص یافته بود تا برخی اقدامات عام‌المنفعه نظیر آب‌رسانی

به روستاها، انجام خدمات ورزشی، مدرسه‌سازی، راه‌سازی و... را برای رفاه مردم به انجام برساند. بعدها هم به شرکت مهندسی و ساختمان پیوستم که در سال ۱۳۸۴ به شرکت مهندسی و توسعه تغییر نام یافت. خوشبختانه همه این مجموعه‌ها ماهیت اجرایی داشتند، اما وسعت کار مهندسی برای من تجربه‌ای نو به شمار می‌رفت. به‌نظرم فردی که قصد کار در خدمات را دارد باید مجهز به تجربیات قبلی باشد؛ به‌خصوص ما که به اقتضای کار خرید با بازار سر و کار داریم باید به‌گونه‌ای در تعامل با اصناف، افراد و شرکت‌ها عمل کنیم که بهترین جنس با مطلوب‌ترین کیفیت و قیمت برای محل کار تهیه شود. بحث امانت‌داری نیز در موضوع خرید حائز اهمیت است و باید به نحو احسن انجام شود.

در سال ۱۳۸۴ ازدواج کردم که حاصل این پیوند، دختری به نام رها و پسری به نام امیرطه است. از دیر باز هم در مسابقات فوتسال فعالیت داشتم و عمدتاً در پست دفاع بازی می‌کردم. در مسابقات قرآن هم یک بار موفق به کسب مقام اول در رشته روخوانی شدم.

همه‌گیری کرونا سبب شد برخی کارها به فعالیت‌های جاری واحد خدمات اضافه شود، به‌خصوص ضدعفونی کردن ساختمان‌ها که به‌صورت ماه‌پاشی، دستی و روزانه توسط همکاران انجام می‌شود. همچنین تهیه مایع، پد الکلی برای جلسات و سالن‌های کنفرانس، گذاشتن مایع در ظروف جلو آسانسورها و برخی دفاتر و همچنین ضدعفونی سوله‌ها در انبار شهید طاهری. به همکاران عزیز توصیه می‌کنم با توجه به جهش قیمت مواد شوینده و دستمال کاغذی، در مصرف این اقلام تا جایی که ممکن است، صرفه‌جویی کنند. ▶

فروش قرمز زیرپای ایده‌پردازان



همه چیز از دوران تحصیل و مدرسه شروع شد. اولین جرقه‌های شیف‌تگی‌ام به مسائل فنی در همان زمان آشکار شد. برعکس اغلب هم‌کلاسی‌ها که کاردستی‌های کاغذی می‌ساختند، علاقه بسیاری به ساخت وسایل فنی داشتم و انواع

چراغ خواب و دیگر لوازم برقی را سرهم می‌کردم. در زمان کودکی ما، یعنی دهه ۱۳۶۰، قطعی برق زیاد رخ می‌داد برای همین دست به کار شدم و با استفاده از انرژی باتری ماشین و سیم‌کشی تا سقف و تعبیه لامپ، کاری کردم تا در مواقع خاموشی، روشنایی منزل با این ابتکار تامین شود. بعدها در مقاطع هنرستان، کاردانی و کارشناسی هم رشته برق را دنبال کردم تا اینکه موفق به اخذ مدرک مهندسی در رشته شبکه‌های توزیع برق شدم. از سال ۱۳۸۵ به‌عنوان تکنیسین برق تاسیسات وارد شرکت مهندسی شدم و از حضور در شرکتی که از کارمندانی خوب و مسئولانی دلسوز تشکیل شده، رضایت دارم. خوشبختانه فضای واحد خدمات نیز دوست‌داشتنی و صمیمی است و رئیس آن از ارائه راهکارهای نوین و تفکرات جدید حمایت و پشتیبانی می‌کند که این موضوع سبب علاقه و دلگرمی همکاران به کار شده است و به‌همین دلیل، جا دارد از نگاه دلسوزانه آقای محبوب که با مثبت‌اندیشی محیط خوبی را برای کار فراهم کرده است قدردانی کنم.

سال ۱۳۸۴ ازدواج کردم که حاصل این پیوند یک فرزند دختر به نام پارمیدا و یک فرزند پسر به نام پارساست. همسرم دبیر است و سابقه ۲۴ سال فعالیت در تربیت آینده‌سازان کشور را در کارنامه دارد. او مدیریت خوبی در راهبری مسائل خانواده دارد و موفقیت‌های خانواده مدیون حسن تدبیر ایشان است و یک بار هم در مسابقات کشوری نهج‌البلاغه حائز رتبه دوم شد. دخترم کلاس پنجم ابتدایی است و در رشته‌های ورزشی و هنری نظیر اسکیت، شنا، موسیقی، فلوت و پیانو فعالیت دارد. پسرم نیز دوم ابتدایی است و در رشته‌های ورزشی کاراته و شنا فعالیت دارد. ▶

ورزش، زندگی ساز است



در سال ۱۳۵۹ و فقط چند روز پس از آغاز جنگ در بندر امام در استان خوزستان متولد شدم؛ جایی که از دیرباز به قطب صنایع پتروشیمی و شیمیایی کشور معروف بوده است. فعالیت‌ام در وزارت نفت را ابتدا در جزیره خارگ و پایانه‌های صادرات مواد نفتی آغاز کردم و بعدها خدمت را در شرکت‌های صادرات گاز، پالایش و پخش و ذخیره‌سازی گاز ادامه دادم تا اینکه به شرکت مهندسی و توسعه گاز پیوستم. از نوجوانی در ورزش‌های رزمی فعالیت داشتم و هرچه دارم از انرژی روح بخش و زندگی‌ساز ورزش است. اکنون دبیر کمیته آموزشی کیوکوشین کاراته کشور، مربی کاراته و دارای دان ۶ هستم و سابقه دو بار کسب مقام قهرمانی کشور را در کارنامه دارم. در سال ۱۳۹۱ با همسرم که اصالتاً خرمشهری و مهندس شیمی است، ازدواج کردم. حاصل این پیوند دختری ۶ ساله به نام فاطمه زهراست که قهرمان ژیمناستیک استان البرز و عضو تیم اسکیت همین استان است. ▶

کوچ باغ های جاده ساوه



متولد ۱۳۶۳ در منطقه جاده ساوه هستم. این منطقه به خاک حاصلخیز و باغ های انار و زردآلو شهرت دارد و محصولات انگور، طالبی و بادام این خطه نیز معروف است. دوران کودکی و نوجوانی ام در کوچه باغ های این منطقه حاصلخیز و زیبا سپری شد. پیچیدن عطر درختان میوه در هوای این دیار و تماشای شکوفه های خوشرنگ در فصل بهار که روح را به پرواز درمی آورد بخشی از خاطرات دوران کودکی و نوجوانی ام را شکل داده است. کمک کردن در کار کشاورزی و نهایتاً برداشت محصولاتی که از دسترنج خودمان تهیه شده است، کاری لذت بخش بود که در گنجینه خاطراتم می درخشد. زمین های خاکی جاده ساوه بهترین فرصت برای ما بود که هیجان روزهای نوجوانی را با بازی فوتبال تخلیه کنیم و توپ ها را با اشتیاق وارد دروازه حریفان کنیم. در سال ۱۳۸۴ وارد شرکت مهندسی شدم؛ شرکتی که در قیاس با سازمان ها و

ادارات دیگر فضایی صمیمی و دوستانه دارد و برای ما همچون خانه دوم است. در سال ۱۳۸۵ ازدواج کردم که حاصل آن پسری ۱۲ ساله به نام دانیال و دختری ۸ ساله به اسم نازنین زهراست. همسرم دستپخت عالی دارد و غذاهایی مانند قورمه سبزی و فسنجان را عالی طبخ می کند. ▶

حسن سلمانی، همکار با سابقه واحد خدمات:



روزهای تعطیل، خودم آشپزی می کنم

در تهران بزرگ شده ام، اما اصالتی نطنزی دارم. هنوز هم به رنگ و ریشه ام وفادار مانده ام و کوله بارم لبریز از یاد و صفای خانه پدری و عطر باغ کلابی، انگور و انار این دیار زیباست. در سال هایی که افتخار فعالیت در واحد خدمات شرکت را دارم، سعی کرده ام با همه همکاران از سلاقی و رفتارهای مختلف، روابط خوبی برقرار کنم. تاکنون علاوه بر ساختمان مرکزی، در ساختمان های یازدهم و هشتم هم خدمت کرده ام و در تورهای بازدید از گلاب گیری کاشان، برنامه گردشگری قزوین و سفر زیارتی به کربلا که از سوی شرکت برگزار شد نیز حضور داشتم. شرکت مهندسی را مجموعه ای توصیف می کنم که از محیطی خوب و همکاری مودب و مثبت تشکیل شده و فعالیت های آن اصولی، با حساب و کتاب و بدون تنش دنبال می شود. در سال ۱۳۷۶ ازدواج کردم که حاصل آن پسری ۱۰ ساله به نام یاسین است که به نقاشی، ریاضی و شنا علاقه مند

است و قوه تخیل قوی دارد. همسرم نیز دارای مدرک دکترای تغذیه است و استادیار دانشگاه است. خودم هم در اوقات فراغت به پیاده روی و کوهنوردی می روم و با توجه به شاعلی بودن همسرم در طبخ غذاها به ایشان کمک می کنم. در روزهای تعطیل، خودم آشپزی می کنم و بنا به گفته دوستان و نزدیکان، فوت و فن پخت قورمه سبزی، قیمه و زرشک پلو را به خوبی بلدم. ▶

حسین آتش افروز، دهه شصتی خوش اخلاق و خونگرم واحد خدمات:



صمیمیت را از کویر آموختم

متولد سال ۱۳۶۱ در طیس هستم. کودکی ام در اقلیم کویری و لایه لای نخلستان های این دیار گذشت. زیستن میان انسان های خوب، میهمان نواز و خون گرم کویر و دیدن صفای خانه های کاه گلی به من آموخت که صمیمیت و صداقت، سبب ارتباط بهتر و خلق اعتماد بین انسان ها می شود. پدرم رستوران بین راهی در مسیر طیس - مشهد داشت و این موضوع باعث شد از همان دوران، آداب و اصول پذیرایی و برخورد درست با میهمانان را بیاموزم. از سال ۱۳۸۳ وارد واحد خدمات اداری و اجتماعی شرکت شدم و افتخار پذیرایی از همکاران را دارم. شرکت مهندسی را مجموعه ای صمیمی توصیف می کنم که همکاران آن با هم دوست و رفیق هستند و از همکاران خوبی برخوردار است

که در تنگنا قوت قلب، راهنما و حامی هستند. ۱۳۸۳ ازدواج کردم که حاصل آن دو فرزند به نام های الیاس ۱۴ ساله و ایلیا ۷ ساله است. ▶









طراحی الگوی منش مربیگری برای مدیران صنعت گاز

شیدا برجیان، داریوش غلامزاده، فریده حق شناس کاشانی

چکیده:

سازمان‌های امروزی برای باقی ماندن در عرصه رقابت ناگزیر از اتخاذ رویکردهای نوین برای نگهداری و پرورش منابع انسانی خود به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان هستند. در این پژوهش به ارائه الگوی منش مربیگری برای مدیران در صنعت گاز پرداخته شده است. روش پژوهش به‌لحاظ ماهیت داده از نوع کیفی و به‌لحاظ هدف از نوع بنیادی است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش مدیران و خبرگان صنعت گاز ایران بودند که پس از اشیاع نظری و به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند معیاری، از میان آنان ۱۲ نفر انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات به‌صورت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت و تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از طریق فن مضمون انجام شد. یافته‌های پژوهش حاکی از شناسایی شاخص‌های عدالت، انسانیت، پاسخگویی، دانش و خردورزی، خدمت‌گزاری، تواضع، اعتدال، تعالی و برتری و جرأت و شهامت به‌عنوان منش مربیگری مدیران صنعت گاز است که شاخص‌های شناسایی شده می‌تواند برای مدیران به‌عنوان مربی، در راستای رسیدن به اهداف سازمانی راهگشا و راهنما باشد.

واژگان کلیدی: منش، مربیگری، مدیران، صنعت گاز

مقدمه

(Gilley & Kouider, 2010). چابکی سازمانی، تجدید حیات دوباره و رقابتی شدن بر کسانی تکیه می‌کنند که قادر به حذف موانع انسانی، ساختاری و فرهنگی باشند، درحالی‌که منابع فردی و سازمانی را نیز به کار می‌برند. این چالش‌ها به مدیرانی نیاز دارند تا مجموع‌های متفاوت از مهارت‌ها را از آنچه که در گذشته بوده، داشته باشند (Nyhan, 1999). در نتیجه مربیگری کارآمد یکی از مهمترین کارکردهای مدیریتی

مربیگری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مهارت‌های رهبری مورد بحث است و در نتیجه یک موضوع رایج در ادبیات مدیریت به شمار می‌رود (Hunt & Weintraub, 2004). اگرچه نقش مدیر زمانی به‌عنوان ناظر یا دروازه‌بان دیده می‌شد، اما اکنون این موضوع در حال تغییر است و مدیر امروز به‌طور دقیق‌تر به‌عنوان مربی توصیف می‌شود (Gilley).

محسوب می‌شود (Mujtaba, 2007). تحقیقات قبلی بر روی نقش‌های مدیریتی نشان می‌دهد که مربیگری به‌عنوان ابزار مدیریتی برای اصلاح نقص عملکرد کارکنان شناخته شده است (Mintzberg, 1994). اخیراً، مربیگری وسیله‌های برای ارتقای یادگیری و کمک به پیشرفت کارکنان از عملکرد حاشی‌های یا خوب به عملکرد عالی یا حد اعلاست (Ellinger & Bostrom, 1999). به‌طور ایده‌آل به هنگام درگیرشدن در فرایند مربیگری، مدیرانی که همواره به نقش خود به‌عنوان یک مدیر مستقیم و کنترل‌کننده پرداخته‌اند، باید به نقش یک مربی که بر جمع‌گرایی و تعامل مشارکتی تأکید دارد، تغییر جهت دهند (Wenzel, 2000). مدیران و سازمان‌ها مربیگری را یک فعالیت بامعنی اما وقت‌گیر می‌دانند (Zemke, 1996). این ادراک از زمان‌بر بودن مربیگری که در سازمان‌ها بسیار متداول شده، سبب می‌شود که مدیران هر روز به آن نپردازند (Park, 2007). در صورتی که عدم اجرای فرایند مربیگری توسط مدیران و دریافت بازخورد از کارکنان، ممکن است سبب نارضایتی، کاهش تعهد سازمانی و عملکرد غیر اثربخش کارکنان شود. اگرچه تعداد مقالات مربیگری در مجلات علمی افزایش چشمگیری داشته است (Grant, 2011). اما برخلاف مطالعه رهبری یا اثربخشی تیم، مطالعه مربیگری هنوز در دوران ابتدایی خود است (DiGirolamo & Tkach, 2019). علاوه بر درک جامع چارچوب‌های نظری اساسی که تحقیق و تمرین مربیگری را هدایت می‌کنند، تحقیقات بیشتری در رابطه با عواملی که در بحث مربیگری باید مورد توجه قرار گیرد، مورد نیاز است. یکی از این عوامل منش مربیگری است. منش نقشی است که نه تنها در مربیگری بلکه در جریان زندگی نیز برای قرن‌ها فیلسوفان به آن علاقمند بوده‌اند. ارسطو، به‌عنوان مثال، استدلال کرد که دستیابی به منش عالی پیش‌نیازی برای دستیابی به خوشبختی و رفاه در زندگی است، این درحالی است که افلاطون تأکید کرد که منش مدیران، تفاوت بزرگی را در رابطه با اینکه آیا آن‌ها قادر به حاکمیت از طرف جامعه هستند یا نه، ایجاد می‌کند (Williamson, 2008). با اینکه منش، تاریخچه‌های طولانی و عمیق در فلسفه و اخیراً روان‌شناسی دارد (Seligman & Pitterson, 2004)، اما هنوز به‌طور واضح در کسب‌وکار مورد بحث قرار نگرفته است (Avalio, 2011).

سازمان‌های امروزی برای باقی ماندن در عرصه رقابت ناگزیر از اتخاذ رویکردهای نوین برای نگهداری و پرورش منابع انسانی خود به‌عنوان مهمترین سرمایه‌های سازمان هستند. در دو دهه گذشته مربیگری مدیران در سازمان‌ها بسیار متداول شده است، اما با این وجود مستندات تجربی اندکی در خصوص نتایج حاصل از آن وجود دارد. در نظریه‌های سازمان و مدیریت و نیز در عمل، انسان هر روز نقش اساسی‌تری نسبت به گذشته می‌گیرد و سازمان‌ها در رقابت، ناگزیر به اتخاذ رویکردهای نوینی در بحث نیروی انسانی هستند. در کتاب در جستجوی تعالی پیترز و واترمن در تمامی یا اکثریت قاطع سازمان‌ها به‌عنوان رمز موفقیت مشاهده کرده‌اند که مهمترین و با ارزش‌ترین سرمایه آن‌ها منابع انسانی بوده و به‌عنوان وجه تمایز سازمان به آن نگریده شده است، لذا در همه ابعاد مادی، معنوی، پرورشی و انگیزشی به آن توجه خاص دارند و در واقع فلسفه مدیریت این سازمان‌ها بر ارج نهادن و توجه نمودن به سرمایه انسانی سازمان استوار است. در این راستا دارایی‌ها و تکنولوژی‌های مورد استفاده

سازمان‌ها ملاک نیست بلکه از ویژگی‌های بارز سازمان‌های موفق توجه آن‌ها به آموزش، توسعه منابع انسانی و تحقیق و پژوهش می‌باشد که این مهم در نتیجه مربیگری مدیران تحقق می‌یابد. در حال حاضر مدیران سازمان‌های پیشرو به نقش‌هایی فراتر از رهبری می‌اندیشند و در تلاش هستند «نقش یک مربی» را بازی کنند و از این راه افزایش بهره‌وری و انگیزه و ارتقای اخلاق و کاهش ترک اختیاری کار را موجب شوند (فرزادنی، ۱۳۸۸). هر شخصی مربی نیست، تنها تعدادی از افراد استعداد لازم برای مربیگری اثربخش را دارند اما در بسیاری از موارد راه‌های کسب موفقیت در این حوزه متفاوت است. رهبرانی که خواهان توسعه سازمان‌ها و موسساتشان هستند، باید اصول مربیگری را اجرا کنند. برای رهبرانی که به پیشرفت افراد در سازمان‌هایشان علاقمند هستند، مربیگری می‌تواند فرایندی اثربخش باشد. بسیاری از توسعه‌دهندگان سازمانی معتقدند که استعداد به بهترین نحو در تعامل با دیگران شکوفا می‌شود. مربیگری روشی موثر جهت ارتقای یادگیری است که می‌تواند بر سود و زیان سازمان تأثیر مثبت داشته باشد و مزایای محسوس را برای افراد و سازمان‌ها به ارمغان آورد (Lubans, 2009).

مطالعات نشان داده است که تأکید بر نقاط قوت کارکنان موجب کاهش ترک خدمت، افزایش بهره‌وری و بهبود رضایت‌مندی آن‌ها در محیط‌های کاری می‌شود. بر این اساس، مدیران با تأکید بر مربیگری، می‌توانند از توسعه و رشد کارکنان، اطمینان یابند که این امر سبب خلق فرصت‌هایی برای حداکثرسازی کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود (Baker, 2009). در واقع، مدیر به‌عنوان مربی به کارکنان کمک می‌کند تا باور کنند که می‌توانند رفتارها و فعالیت‌هایی به‌مراتب اثربخش‌تر، کارا تر و نوآور تر نسبت به قبل، داشته باشند (Ladyshewsky, 2010). از این‌رو، مربیگری نوعی رابطه تعاملی است که به افراد در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی کمک می‌کند و علاوه بر افزایش مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، کارگروهی و ارتقای توانمندی‌های فردی، به توسعه شایستگی‌های شغلی نیز می‌انجامد. سوالی که در اینجا پیش می‌آید این است که آیا همه مدیران این کار را می‌کنند و یا اینکه آیا همه آن‌ها چنین کاری را دوست دارند؟ پس یک مربی باید انسان بسیار خوبی باشد که بخواهد در جهت رشد و ارتقای دیگران کوشا باشد و یا اینکه بخواهد افراد را پرورش داده و آن‌ها را از حالت بالقوه به بالفعل برساند. در موضوع انسان خوب بودن، بحث منش مطرح می‌شود و اینکه یک مدیر خوب باید منش خوب داشته باشد. رهبری خوب تابعی از شایستگی، منش و تعهد به کار است که از این سه مورد منش به‌طور سنتی، - هم در تحقیقات و هم در گفتگوهای روزمره کمترین توجه را به خود جلب کرده است. برخی از پژوهشگران دریافتند که مدیران عاملی که در چهار جنبه از منش یعنی صداقت، مسئولیت، بخشش و شفقت امتیاز بالایی کسب کرده‌اند، میانگین بازگشت دارایی بالاتری نسبت به یک دوره دو ساله دارند، در مقابل، مدیران عاملی با رتبه‌های پایین، بازده کمتری داشتند (Kiel, 2015).

درحالی‌که پیشرفت در حرکت از مباحث انجام شده در کار پیترسون و سلینگمن (۲۰۰۴) و ادغام اخیر آن در تحقیقات مدیریتی فراتر رفته است (Quick & Wright, 2011)، شکاف قابل توجهی میان

توضیح علمی منش و درک مشروعیت و کاربرد منش در عمل در کار حکمرانی و مدیریت وجود دارد. می‌توان تعریف منش را عادت‌های شناخت احساسات و رفتاری که دارای برتری انسانی و ایجاد بهبود اجتماعی است، در نظر گرفت (Bright, Cameron & Caza, 2006).

فیلسوفان در مورد نقش فضیلت و منش در جستجوی زندگی خوب که تاریخچه آن به هزاران سال قبل از جمله به دوران افلاطون و ارسطو بر می‌گردد، بحث کرده‌اند. چنان‌که می‌دانیم تحقیق بر روی منش رهبر به‌تازگی در زمینه مدیریت ظهور نموده است، لذا تعجب‌آور نیست که توافق کمی در مورد چگونگی تعریف رسمی و اعمال منش در میان افراد حرف‌های وجود داشته باشد (International Coach Fed-eration, 2012). هان و همکاران (۲۰۱۳) و کوئیک و رایب (۲۰۱۱) در زمینه مبانی نظری منش رهبر بحث کردند و نتیجه گرفتند که منش رهبر چیزی است که در درون رهبر رخ می‌دهد و یک مولفه اخلاقی دارد که مرتبط با ارزش‌ها و شخصیت است و می‌تواند در افراد ایجاد شود. آن‌ها در مجموعه بحث خود دریافتند که کار بر روی منش رهبر در زمینه مدیریت در حد مقدماتی است و نیاز به پژوهش در این زمینه هست (Sison & Ferrero, 2015).

در تعریف منش، ما مفهومی را از منش مربیگری پایه‌ریزی می‌کنیم که با کار مک انتایر (۲۰۰۷) سازگار است. مک‌انتایر، منش را در عبارات نسبتاً باز با عنوان «مجموع‌های از گرایش‌ها برای رفتار سیستماتیک در یک روش یا روش‌های دیگر، برای مربیگری یک نوع خاص از زندگی» تعریف می‌کند. مک‌انتایر در ادامه توضیح می‌دهد که منش می‌تواند خوب یا بد باشد. منش ترکیبی از فضیلت، ویژگی‌های منشی و ارزش‌هایی است که تعالی را ممکن می‌سازد. فضیلت‌گرایی به رفتارهای مناسب موقعیتی اشاره دارد که به‌طور گسترده به‌عنوان نماینده رهبری خوب دیده می‌شوند. رفتار خوب و ویژگی‌های منش مانند حالت ارتجاعی و باز بودن، دو متغیر با گرایش نسبتاً پایدار را شامل می‌شوند. منش خوب نیز می‌تواند در ارزش‌ها، مانند رفتار یکسان، دیده شود (MacIntyre, 2007).

پس با توجه به اینکه از یک طرف مربیگری در درجه اول مستلزم ارتباط با انسان‌ها و در رابطه با پرورش نیروی انسانی است و از طرف دیگر، با علم به اینکه یک مربی باید انسان خوب یا انسان با منشی باشد که بخواهد در جهت رشد و ارتقای زیرمجموعه خود کوشا بوده، افراد را پرورش داده و آن‌ها را از حالت بالقوه به بالفعل برساند، می‌توان چنین فرض کرد که منش می‌تواند در مربیگری کاربرد داشته باشد، لذا در این پژوهش سعی شده که الگوی مطلوبی برای منش مربیگری مدیران صنعت گاز طراحی شود. بنابراین سوال اصلی پژوهش را می‌توان چنین بیان کرد که الگوی منش مربیگری برای مدیران در صنعت گاز چیست؟

مربیگری دارای چندین تعریف است که این مسئله برای محققان و سازمان‌ها چالش ایجاد می‌کند. برخی نویسندگان، مربیگری را فعالیت یا کارکردی با یک نتیجه خاص می‌دانند، درحالی‌که دیگران آن را به‌عنوان یک فرایند و اغلب با مفاهیم گسترده‌تری تلقی می‌کنند. فدراسیون مربیگری بین‌المللی^۱، مربیگری را به‌عنوان شراکت با مشتریان در یک فرایند فکری و خلاقانه تعریف می‌کند که منجر به افزایش پتانسیل شخصی و حرف‌های آن‌ها می‌شود که این امر در

محیط نامطمئن و پیچیده امروزی بسیار مهم است. مربیان به مشتری به‌عنوان متخصص در زندگی خود احترام می‌گذارند و باور دارند که هر مشتری خلاق، کاردان و کامل است (ICF, 2014).

با توجه به این‌که اهمیت منابع انسانی در عرصه کنونی بر کسی پوشیده نیست و نقش مربیگری به‌عنوان حرف‌های جهت پرورش و ارتقای کارکنان در سازمان مهم است و امروزه صنعتی رو به رشد در دنیا تلقی می‌شود و با توجه به این‌که در سازمان‌های امروزی جنگ بر سر استعدادهاست، لذا یکی از رویکردهای کلیدی در زمینه توسعه و بهبود استعدادها و به‌فعلیت رساندن استعدادها بالقوه کارکنان، مربیگری است. مربیگری، افراد را تشویق می‌کند که به‌جای توجه به نقاط ضعف و کمبودهایی که دارند، بر نقاط قوت خود متمرکز شوند. مطالعات نشان داده است که تاکید بر نقاط قوت کارکنان موجب کاهش ترک خدمت، افزایش بهره‌وری و بهبود رضایت‌مندی آن‌ها در محیط‌های کاری می‌شود. بر این اساس، مدیران با تاکید بر مربیگری، می‌توانند از توسعه و رشد کارکنان اطمینان یابند که این امر سبب خلق فرصت‌هایی برای حداکثرسازی کارایی و نیز اثربخشی سازمان می‌شود (Baker, 2009). در واقع، مدیر به‌عنوان مربی به کارکنان کمک می‌کند تا باور کنند که می‌توانند رفتارها و فعالیت‌هایی به‌مراتب اثربخش‌تر، کارا تر و نوآورانه‌تر نسبت به قبل، داشته باشند (Ladysh-ewsky, 2010). از این‌رو، مربیگری نوعی رابطه تعاملی است که به افراد در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی کمک نموده و علاوه بر افزایش مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، کارگروهی و ارتقای توانمندی‌های فردی، به توسعه شایستگی‌های شغلی نیز می‌انجامد. بنابراین یک مربی زمانی می‌تواند به این مهم دست یابد که انسان خوبی باشد و منظور از انسان خوب بودن این است که منش خوب داشته باشد. منش خوب نیز بر خورداری از صفاتی نظیر انسانیت، عدالت، تواضع، میانرویی و مانند آن است (Peterson & Seligman, 2004). در جدول (۱) به خلاصه‌ای از پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت گرفته در این حوزه، پرداخته شده است.

بررسی پژوهش‌های پیشین در داخل کشور حاکی از آن است که تاکنون پژوهشی در راستای ارائه مدل منش مربیگری صورت نگرفته که این امر نشان از خلأ مطالعاتی دارد. همچنین در پژوهش‌های خارجی نیز تنها در چند مورد به بررسی منش مربیگری پرداخته شده و در این حوزه به‌صورت منسجم پژوهشی صورت نگرفته است. در مطالعات سیجتنس، کراسان و کارلتون^۱ (۲۰۱۷) بعد انسان بودن به عنوان بعدی از ابعاد منش معرفی شده که شامل صفات منش انسانیت مانند دلسوز بودن، با ملاحظه بودن و سخاوتمند بودن است. پس با توجه به اینکه از یک طرف مربیگری در درجه اول مستلزم ارتباط با انسان‌ها و در رابطه با پرورش نیروی انسانی بوده و از طرف دیگر، اینکه یک مربی باید انسان خوب یا انسان با منشی باشد که بخواهد در جهت رشد و ارتقای زیرمجموعه خود کوشا باشد و به افراد کمک نماید و آن‌ها را از حالت بالقوه به بالفعل برساند، می‌توان چنین فرض کرد که منش می‌تواند در مربیگری کاربرد داشته باشد، لذا در کل پیشینه پژوهش حاکی از خلأ مطالعاتی و نظری با توجه به نو بودن آن است.

روش‌شناسی

این پژوهش به لحاظ ماهیت داده، جزء پژوهش‌های کیفی و به لحاظ هدف، از نوع بنیادی است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش را اساتید، کارشناسان و مدیران صنعت گاز به تعداد ۱۲ نفر تشکیل دادند که در پایان نمونه‌گیری با استفاده از تکنیک اشباع نظری تعیین شدند. این روش اساساً زمانی به کار می‌رود که تعداد افراد برخوردار از ویژگی و شرایط لازم در زمینه مورد مطالعه، محدود باشد. بر اساس تکنیک مذکور، انتخاب افراد نمونه تا جایی ادامه می‌یابد که مصاحبه با افراد جدید اطلاعات تازه‌تری را در اختیار محقق قرار ندهد و تقریباً تکراری باشد. روش انتخاب نمونه به صورت هدفمند معیاری (معیارها شامل: مدیران ارشد شرکت گاز، اعضای هیات علمی حوزه مدیریت با حداقل سابقه کاری ۵ سال و دارای مدرک دکتری) انجام شد و ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. به منظور دستیابی به قابلیت اطمینان و پایایی و اعتبار مطالعه معیارهای اعتبارپذیری و اعتمادپذیری مورد توجه و استفاده قرار گرفت، به عبارتی با تاکید بر انتخاب بستر مناسب، همسوسازی داده‌های حاصل از نتایج مصاحبه با تحقیقات انجام شده در حوزه مربیگری مدیران و همچنین مشارکت و تعامل نزدیک و مستمر مشارکت‌کنندگان و درگیر نمودن آنان در امر تفسیر، بررسی مجدد متن مصاحبه و مراجعه مجدد به مصاحبه‌شوندگان و نیز مشخص نمودن هرچه واضح‌تر مراحل و چگونگی فرایندها به منظور سهولت بررسی و درک آن‌ها توسط دیگران به این مهم پرداخته شد تا هرچه بیشتر از اعتبار و صحت مطالعه اطمینان حاصل گردد. همچنین صحت، اعتبار و اعتماد مدل طراحی شده با استفاده از شاخص‌های کوربین و اشتراس مورد بررسی قرار گرفته و بعد از مدل نهایی تشریح شده است.

برای تحلیل مصاحبه نیمه ساختاریافته از تحلیل مضمون و از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد. مراحل تحلیل مضمون از دیدگاه براون و کلارک (۲۰۰۶) در شش مرحله به شرح جدول (۲) مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس این دیدگاه، فرایند تحلیل مضمون زمانی آغاز می‌شود که پژوهشگر الگوهای معنی‌دار و موضوعاتی که جذابیت بالقوه دارند را مورد نظر قرار دهد. این فرایند شامل یک رفت و برگشت بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده و تحلیل داده‌هایی است که به وجود می‌آیند (Brown & Clark, 2006).

بیان کردن منش‌های یک مربی یا مدیر گرچه آسان است اما هرکس در این زمینه دیدگاه خودش را بیان می‌کند، به عبارتی هرکسی با عینک خود این مسئله را می‌بیند. به نظر من یکی از منش‌های خوب برای مدیر در درجه اول پاسخگویی به موقع و سریع به مشتریانش است. مدیر نباید کارکنان خود را سردرگم کند و لازم است که به طور دقیق پاسخگوی نیازها و خواسته‌های آنان باشد، لذا می‌تواند با اطلاع‌رسانی این کار را انجام دهد. از طرفی مدیر باید همیار و همدل کارکنان باشد. صبور بودن و احترام گذاشتن از ویژگی‌های دیگر یک مدیر است. صبور بودن و احترام گذاشتن به خصوص در شرایط سخت سازمانی بسیار مهم است. شاید مدت‌ها زمان ببرد تا فرد این‌گونه منش‌ها را کسب کند. روشنفکر بودن و هدفمند حرکت کردن نیز از دیگر منش‌های خوب یک مدیر است. روشنفکر بودن یعنی اینکه مدیر در لحظه غرق نشود و گذشته و آینده را نیز در نظر بگیرد. هدفمند حرکت کردن نیز یعنی اینکه حرکات و رفتار یک مدیر

توأم با آگاهی و تفکر باشد. طبق اطلاعات جدول (۴)، بعد از این که مفاهیم یا کدهای اولیه از متن مصاحبه‌ها استخراج شد، کدها در قالب یک مفهوم دسته‌بندی و مرتب شد و کدهای هم‌معنی و تکراری حذف شد و طبق مفاهیم دسته‌بندی یک مفهوم معنادار برای کدهای مورد نظر انتخاب شد و این روند منجر به شناسایی ۹ شاخص به عنوان شاخص‌های منش مربیگری مدیران صنعت گاز شد.

در مجموع ۱۹۵ کد از مصاحبه‌ها استخراج شد که با حذف کدهای مشترک، ۱۶۷ کد باقی ماند که این کدها در قالب ۹ مقوله یا شاخص اصلی دسته‌بندی شدند. شاخص یا مقوله دانش و خردورزی با ۱۴ کد، عدالت با ۱۵ کد، اعتدال با ۱۶ کد، انسانیت با ۱۷ کد، جرأت و شهامت با ۱۷ کد، تواضع با ۱۹ کد، تعالی و برتری با ۲۱ کد، پاسخگویی با ۲۲ کد و در نهایت خدمتگزاری با ۲۶ کد شناسایی شدند.

همان‌طور که در شکل (۱) ملاحظه می‌شود، در این پژوهش شاخص‌ها یا مضامین اصلی به دست آمده از تحلیل مضمون شامل دانش و خردورزی، پاسخگویی، انسانیت، عدالت، خدمتگزاری، تواضع، اعتدال، تعالی و برتری و جرأت و شهامت می‌باشد. همان‌گونه که بیان شد، در کل ۱۹۵ کد اولیه یا مفهوم باز از متن مصاحبه با خبرگان به دست آمد که بعد از حذف مفاهیم و کدهای مشترک، ۱۶۷ کد باقی ماند که در ۹ مضمون اصلی یا شاخص دسته‌بندی شد و از طریق شاخص‌های کوربین و اشتراس مورد اعتباریابی قرار گرفت که در ادامه به تشریح آن پرداخته شده است:

۱. تناسب؛ آیا یافته‌های پژوهش با تجارب متخصصان حوزه مورد مطالعه و مشارکت‌کنندگان در این حوزه سازگاری و همخوانی دارد؟ به‌منظور تحقق این معیار یافته‌های پژوهش حاضر پس از ارزیابی توسط ۴ نفر از متخصصان حوزه مدیریت، به تایید رسید. همچنین نظرات پدیدار شده در اختیار ۸ نفر از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و نظر تکمیلی آنان اعمال شد.

۲. کاربردی بودن یا مفید بودن یافته‌ها؛ آیا یافته‌های تحقیق بینش جدیدی را فراهم می‌سازد و یا اینکه کاربردی است؟ در این باره باید گفت که یافته‌های تحقیق حاضر در بعد عملی در زمینه منش مربیگری در حوزه‌های مدیریتی زمینه‌ساز بهره‌وری سازمانی بوده و کاملاً کاربردی است.

۳. مفاهیم؛ یافته‌های پژوهش باید مفهوم‌پردازی‌های مناسبی داشته باشد. در این پژوهش مفاهیمی جدید و بومی منطبق با فرهنگ ایران از آرای مشارکت‌کنندگان و ادبیات پژوهش به دست آمد که این مبحث نوآوری پژوهش را نیز به همراه داشته است.

۴. زمینه مفاهیم؛ یافته‌هایی که بستر و زمینه مشخصی ندارند، ناقص‌اند. بدون زمینه مشخص، خواننده نمی‌تواند علت رخ دادن وقایع را درک کند. یافته‌های پژوهش حاضر برخاسته از تجارب، وقایع، ادبیات پژوهش و رویدادهای مربوط به تجارب مشارکت‌کنندگان بوده و مرتبط با الگوی منش مربیگری مدیران صنعت گاز در طول زمان شکل گرفته است.

۵. منطبق؛ آیا خطوط داستان جریان‌های منطقی‌ای ترسیم می‌کنند؟ برای تحقق این معیار در فرایند بیان تجربه الگوی منش مربیگری مدیران صنعت گاز تلاش شد تا این پدیده از آهنگ منظم و

یکپارچه و توالی مناسب برخوردار باشد و به همه ابعاد آن نیز پرداخته شود، لذا در این راستا محورهایی مانند هیات علمی، مدیران، ساختار، فرایندها و مدیریت به طور متوازن در کنار یکدیگر مورد توجه واقع شد. ۶. عمق؛ تشریح مفصل و مبسوط جزئیات به یافته‌های پژوهش غنا می‌بخشد. در پژوهش حاضر تلاش شد تا یافته‌های تحقیق در فرایند روایت نظریه پدیدار شده به طور گسترده و همراه با جزئیات و توجه به مشخصه‌ها و ابعاد هم از منظر ادبیات پژوهش و هم از زبان مشارکت‌کنندگان ارائه شود.

۷. انحراف؛ آیا یافته‌ها انحراف دارد؟ در این رابطه باید گفت که در داده‌های حاضر تقریباً موردی که منطبق با مسیر و هدف پژوهش نباشد، یافت نشد.

۸. بداعت؛ آیا پژوهش حاضر حرف جدیدی برای گفتن دارد یا اینکه همان ایده‌های کهنه را در پوششی نو مطرح کرده است؟ در خصوص این معیار باید اشاره کرد که یافته‌های پژوهش حاضر، برای ارائه مدل نسبتاً جامع و کاملی در حوزه الگوی منش مربیگری مدیران صنعت گاز به‌ویژه در دانشگاه‌ها و سازمان‌ها حرف‌های کاملاً تازه‌ای دارد به طوری که می‌توان ادعا کرد که تاکنون چنین الگویی در ادبیات سازمانی طراحی نشده است. شایان ذکر است که الگوی به دست آمده منطبق با فرهنگ ایرانی است.

۹. حساسیت؛ آیا پژوهشگران نسبت به موضوع تحقیق، مشارکت‌کنندگان و یافته‌های آن حساس بوده و آن‌ها را جدی گرفته‌اند؟ طی فرایند پژوهش حاضر، پژوهشگران باور داشتند که این موضوع بسیار مهم است، لذا با جدیت تمام به اجرای پژوهش اقدام کردند. در این راستا تازه بودن موضوع الگوی منش مربیگری مدیران صنعت گاز به جذابیت آن، به‌ویژه در حوزه مسائل سازمانی افزوده است و حساسیت آن نیز موجب شده که به طور دقیق به جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها اختصاص یابد.

۱۰. استناد به یادداشت‌ها؛ از آن‌جا که هر پژوهشگری طی فرایند تحلیل یافته‌ها نمی‌تواند تمام مباحث‌ها، نظرها، بینش‌ها و گفته‌ها را در ذهن نگه دارد، لذا استفاده از یادداشت‌ها ضرورت می‌یابد. در این زمینه، پژوهشگران تلاش کرده‌اند که در بخش‌های مختلف فرایند بیان پدیده الگوی منش مربیگری مدیران صنعت گاز از یادداشت‌ها در این زمینه بهره گرفته شد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از یافته‌های پژوهش منجر به شناسایی ۹ شاخص عدالت، انسانیت، پاسخگویی، دانش و خردورزی، خدمتگزاری، تواضع، اعتدال، تعالی و برتری و جرأت و شهامت برای منش مربیگری مدیران صنعت گاز شد. یکی از شاخص‌های مهم شناسایی شده برای منش مربیگری مدیران «عدالت» است. اجرای عدالت در سازمان و به نوعی داشتن نگاه عادلانه در محیط شغلی برای یک مدیر به عنوان مربی، ضروری است. مربی‌ای که عدالت‌محور نباشد، در پیشبرد اهداف ناکام خواهد ماند، چرا که از نگاه تیزبین کارکنان چیزی مغفول نمی‌ماند. لذا رفتار عادلانه می‌تواند راهشگای بسیاری از مشکلات بوده و پیشبرد اهداف سازمانی را بهبود بخشد که این مسئله برای یک مربی به عنوان مدیر لازم است. سیجستس و همکاران (۲۰۱۷) و همچنین،

پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) در پژوهش خود یکی از شاخص‌های به‌دست آمده برای منش مربیگری را «عدالت» شناسایی کرده و بیان نمودند که بی‌طرف بودن، منصف بودن، بی‌غرض بودن و مسئولیت اجتماعی داشتن از جمله نشانه‌های عدالت‌محوری است.

«انسانیت» از دیگر شاخص‌های منش مربیگری است که در این پژوهش مورد شناسایی قرار گرفته است. مهربان، همدل، همیار، انسان‌دوست و باگذشت از جمله نشانه‌های انسانیت است که برای منش مربیگری لازم است. برخورداری از چنین ویژگی‌هایی می‌تواند اهداف پیش‌بینی شده مدیران به عنوان مربی را در محیط سازمانی تسهیل نموده و همچنین اعتماد لازم را در همکاری کارکنان با مدیران به عنوان مربی ایجاد نماید. پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) انسانیت را شامل عشق و مهربانی و هوش اجتماعی می‌دانند. سیجستس و همکاران (۲۰۱۷) نیز انسانیت را همدل، دلسوز، بزرگووار و سخاوتمند بودن بیان می‌کنند، بنابراین هر چقدر مدیران بیشتر از ویژگی‌های مذکور برخوردار باشند، به همان اندازه نیز بیشتر می‌توانند پیشرفت اهداف خود را انتظار داشته باشند.

شاخص شناسایی شده دیگر برای منش مربیگری پاسخگویی مدیران است. پاسخگویی سریع، پذیرش کارکنان، ارتباط با کارکنان، امانت‌داری، توجه به نیازها و خواسته‌های مشتریان، اطلاع‌رسانی، همکاری با گروه و درک شخصیت‌ها از جمله نشانه‌های پاسخگویی مدیران است که می‌تواند افزایش اعتماد کارکنان به مدیران، رضایت آنان و نیز پذیرش همکاری با مدیران را به همراه داشته باشد. فدراسیون بین‌المللی مربیگری (۲۰۱۱) و سیجستس و همکاران (۲۰۱۷) نیز پاسخگویی را از جمله شاخص‌های مربیگری دانسته‌اند. «دانش و خردورزی» از یافته‌های دیگر پژوهش برای منش مربیگری است. برخورداری مدیران از دانش بالا می‌تواند در امر یاری‌رسانی به مشکلات کارکنان و پاسخگویی به مسائل آنان بسیار مهم باشد. هر چقدر مدیر به عنوان مربی از دانش تخصصی و سازمانی بیشتری برخوردار بوده و در حوزه فعالیت خویش به‌روزتر باشد، رفتارها و گفتارهای وی، نفوذ بیشتری در کارکنان و همکاران خواهد داشت.

«خدمتگزاری» از دیگر شاخص‌های منش مربیگری مدیران است. مدیری که نیت خدمتگزاری دارد، تمامی تمرکز خویش را معطوف به خدمتگزاری می‌کند، لذا مدیر به عنوان مربی، به دنبال منافع شخصی نیست، این مدیر به کارکنان راهکار نشان می‌دهد، راهنمای آنان است، رفتاری شایسته دارد، از کارکنان دیگر سوء استفاده نمی‌کند، فداکار، فعال و کاراست و از قوانین پیروی می‌کند. سیجستس و همکاران (۲۰۱۷) خدمتگزاری را از شاخص‌های منش مربیگری دانسته و با وجدان بودن و پذیرای عواقب کار بودن را نیز از نشانه‌های آن می‌دانند. شاخص شناسایی شده دیگر برای منش مربیگری مدیران «تواضع» است. از ویژگی‌های متواضع بودن در این پژوهش می‌توان به فروتن بودن، گفتار مودبانه داشتن، کم توقع بودن، کلام نرم داشتن، عدم خودکامگی، سازگاری، دوری از غرور، دلسوز بودن، سیاست‌گزار بودن، پارسا بودن و برخورداری از احترام اشاره کرد. نتایج این یافته با نتایج پژوهش سیجستس و همکاران (۲۰۱۷) و پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) همسو و منطبق می‌باشد.

DiGirolamo, J. A., & Tkach, J. T. (2019). An exploration of managers and leaders using coaching skills. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 71(3), 195-218.

Ellinger, A.D. & Bostrom, R.P. (1999). Managerial coaching behaviors in learning organizations. *Journal of Management*, 18(9): 752-71.

Gilley, A. Gilley, J. W. & Kouider, E. (2010). Characteristics of managerial coaching. *Performance Improvement Quarterly*, 23(1), 53-70.

Grant, A. M. (2011). Workplace, executive and life coaching: An annotated bibliography from the behavioural science and business literature. *Coaching Psychology Unit, University of Sydney, Australia*.

Haan, E. D., Duckworth, A., Birch, D., & Jones, C. (2013). Executive coaching outcome research: The contribution of common factors such as relationship, personality match, and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 40, 57-65.

Hackett, R. & Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision*, 50 (5), 868 - 899.

Hall, D. T., Otazo, K. L., & Hollenbeck, G. P. (1999). Behind closed doors: What really happens in executive coaching. *Organizational Dynamics*, 27(3), 39-53.

Hellman, K. (2009). Sales Coaching: Making the Great Leap from Sales Manager to Sales Coach. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 24(7), <https://doi.org/10.1108/jbim.2009.08024gae.001>

Hunt, J. M. & Weintraub, J. R. (2004). Learning developmental coaching. *Journal of Management Education*, 28(1), 39-61.

International Coach Federation (ICF) (2014). Executive summary: 2014 ICF global consumer awareness study. Retrieved from <http://coachfederation.org/about/landing.cfm?ItemNumber=3350&navItemNumber=3351>

International Coach Federation (ICF) (2012). Executive summary: 2012 ICF global consumer awareness study. Retrieved from <http://www.coachfederation.org>

Joo, B. K. (2005). Executive coaching: A conceptual framework from an integrative review of practice and research. *Human resource development review*, 4(4), 462-488.

Kampa-Kokesch, S. & Anderson, M. Z. (2001). Executive coaching: A comprehensive review of the literature. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 53(4), 205-228.

Kiel, F. (2015). *Return on Character*. Boston, Massachusetts, Harvard Business Review Press.

Kilburg, R. R. (1996). Toward a conceptual understanding and definition of executive coaching. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 48, 134-144.

Ladyshevsky, R. K. (2010). The manager as coach as a driver of organizational development. *Leadership & Organization-Development Journal*, 31(4), 292-306.

Lubans, J. (2009). The Spark Plug: A Leader's Catalyst for Change. *Library Leadership & Management*, 23(2), 88.

Lussier, R. N. & Achua, C. F. (2007). *Leadership: Theory, application, skill development* (3rd Ed). Mason, OH: Thomson South-Western.

MacIntyre, A. (2007). *After virtue*. (3rd Ed). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.

Mintzberg, H. (1994). Rounding out the manager's job. *Sloan Management Review*, 36, 11-26.

Mujtaba, B. G. (2007). *Coaching and performance management: Developing and inspiring*. Davie, FL: ILEAD Academy, LLC.

Nyhan, R. (1999). Increasing affective organizational commitment in public organizations. *Review of Personnel Administration*, 19, 58-70.

Park, S. (2007). Relationships among Managerial Coaching in Organizations and the Outcomes of Personal Learning, Organizational Commitment, and Turnover Intention. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis.

Passmore, J. & Fillery-Travis, A. (2011). A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 4(2), 70-88.

Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues*. New York: Oxford University Press.

Peterson, C. & Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.

Quick, J. C. & Wright, T. A. (2011). Character-based leadership, context and consequences. *Leadership Quarterly*, 22, 984-88.

Seijts, G., Crossan, M., & Carleton, E. (2017). Embedding leader character into HR practices to achieve sustained excellence. *Organizational Dynamics*, 46(1), 30-39.

Sison, A. J. G. & Ferrero, I. (2015). How different is neo-Aristotelian virtue from positive organizational virtuousness? *Business Ethics: A European Review*, 24, 78-98.

Verrier, D., & De Braine, R. (2007). Leadership, character and its development: A qualitative exploration. *SA Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-10.

Wenzel, L. H. (2000). *Understanding Managerial Coaching: The Role of Manager Attributes and Skills in Effective Coaching*. Unpublished doctoral dissertation, Colorado State University, Fort Collins.

Williams, P. & Anderson, S. K. (2006). *Law and ethics in coaching: How to solve and avoid difficult problems in your practice*. Hoboken, NJ: Wiley.

Williamson, C. R. (2008). Foreign aid and human development: The impact of foreign aid to the health sector. *Southern Economic Journal*, 75(1):188-207.

Witherspoon, R. & White, R. P. (1996). Executive coaching: A continuum of roles. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48(2), 124.

Zemke, R. (1996). *The Corporate Coach*. Training, 33 (12), 24-28.

«اعتدال» از جمله شاخص‌های دیگری است که در این پژوهش برای منش مربیگری مدیران صنعت گاز شناسایی شده است. زمانی که مدیر صبور باشد، بتواند خودش را کنترل کند، اسرار همکاران را فاش نکند، شخصیت میانه‌روی داشته باشد، بجا سخن بگوید، آرام بوده و سعه صدر داشته باشد، می‌تواند آینده سازمان را با برخورداری از چنین ویژگی‌هایی تضمین نماید، زیرا کارکنان سازمان با چنین مدیری همکاری کرده و سازمان را در راه رسیدن به اهداف خویش یاری خواهند کرد. پترسون و سلیمان (۲۰۰۴) و سیجتس و همکاران (۲۰۱۷) اعتدال را با عنوان میانه‌روی برای منش مربیگری ضروری دانسته و نقش آن را برای موفقیت سازمان مهم برشمردند.

«تعالی و برتری» از یافته‌های دیگر این پژوهش برای منش مربیگری است. آینده‌نگر بودن، هدفمند بودن، برنامه‌محور بودن، پیروی از قوانین، هدفمند حرکت کردن، نگرش خوب داشتن، مدارا داشتن، عملکرد مثبت داشتن، عبرت از اشتباهات، خوشرویی و دوراندیشی از جمله ویژگی‌های تعالی و برتری منش مربیگری است که در این پژوهش مورد شناسایی قرار گرفته است. شایان ذکر است که کمال‌جویی و از خود فراتر بودن و در حال نماندن از جمله ویژگی‌های بارز منش مربیگری است که می‌تواند مدیران مربی را از سایر مدیران جدا کند.

یافته‌های دیگر پژوهش حاکی از شناسایی شاخص «جرات و شهامت» به عنوان یکی دیگر از شاخص‌های مربیگری است. مدیری که جرات و شهامت مقابله با مشکلات را نداشته باشد و در مواجهه با مسائل سازمانی، سریع میدان را ترک کند، نمی‌تواند به عنوان مربی عمل نماید. در کل نتایج به دست آمده از این پژوهش را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که شاید هر مدیری به عنوان مربی نتواند تمامی ویژگی‌های منشی مذکور را داشته باشد و لذا هر چقدر مدیران بیشتر خود را به چنین ویژگی‌هایی آراسته نمایند به همان نسبت نیز بیشتر می‌توانند در مربیگری موفق عمل نمایند. با توجه به کدهای شناسایی شده، نقش خدمتگزاری نسبت به سایر شاخص‌ها پررنگ‌تر بود. در کل می‌توان بیان کرد که مدل مربیگری باید دارای شاخص‌های دانش و خرد ورزی، پاسخگویی، انسانیت، عدالت، خدمتگزاری، تواضع، اعتدال، تعالی و برتری و جرات و شهامت باشد. ▶

منابع

احمدزاده، سلیمان، صیادی، سعید، سلاجقه، سنجر و شیخی، ایوب (۱۳۹۷). طراحی الگوی پرورش مدیر به عنوان مربی در بخش دولتی ایران: رویکرد هم‌افزایی، *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۹(۱۸)، صص ۱۴۱-۱۱۷.

حسینی‌امیری، سعیدمحمود و رضازاده، آمنه (۱۳۹۷). بررسی تاثیر مربیگری مدیران ارشد بر عملکرد رفتاری و نتایج عملکرد بانک با تاکید بر نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان، *همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*.

فرزادنی، فرزانه (۱۳۸۸). مدل‌های فرایند مربیگری در مدیریت، *فصلنامه تدبیر*، شماره ۲۱۲، صص ۲۵-۲۰.

Avolio, B. J. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *American Psychologist*, 62, 25-33.

Baker, A. (2009). Talent management. *Training Journal*, 26.

Boysen, S., Cherry, M., Amerie, W., & Takagawa, M. (2018). Organisational Coaching Outcomes: A comparison of a practitioner survey and key findings from the literature. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 16(1), 159.

Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249-269.

روزه مقربان در گاه الهی از منظر استاد اخلاق، مرحوم آیت الله میرزا جواد ملکی تبریزی



مروری بر خاطرات بهمن بهفر از حضور در جبهه های حق علیه باطل



ضرورتی به نام باز اندیشی در سبک زندگی



حکمت، مهم ترین ارمان ماه رمضان و روزه داری است



نهاده

فانواده

سال دوم - شماره نهم اردیبهشت ۱۴۰۰



2411200297560001

ضمیمه فرهنگی ماهنامه الکترونیکی

شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران

سورة القدر
بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
انزلناه فی لیلة القدر ﴿۱﴾ وما ادرک ما لیلة القدر ﴿۲﴾
ان القدر حیر من الف شهر ﴿۳﴾ نزل الملائکة والروح ﴿۴﴾
من کل امری ﴿۵﴾ سلّمه فی حیّ مطلع الفجر ﴿۶﴾





قدم به قدم تا روزه مقربان درگاه الهی از منظر استاد اخلاق، مرحوم آیت‌الله میرزا جواد ملکی تبریزی

حکمت، مهم‌ترین ارمغان روزه است

مرحوم آیت‌الله میرزا جواد ملکی تبریزی ضمن شرحی بر فلسفه روزه‌داری و مراتب روزه‌داران، از خدا درخواست می‌کند که روزه مقربان را هر چند یک، روز نصیبش کند. استاد اخلاق امام خمینی^(ره) در کتاب المراقبات درباره مراقبات ماه مبارک رمضان نوشته است: «از اعمال مهم سالک در این ماه بزرگ، شناخت حقیقت این ماه و سپس فهمیدن معنی روزه و مناسبت آن با میهمانی خداست. آن‌گاه تلاش و کوشش برای بدست آوردن اخلاص در کردار و رفتارهایی است که مطابق با رضایت صاحبخانه است.»

او درباره فواید گرسنگی معتقد است: «گرسنگی فواید بی شماری برای تکمیل نفس و شناخت خداوند برای سالک دارد و روایات زیادی در فضایل گرسنگی وارد شده است که بد نیست اشاره‌ای به آنها و سپس به فلسفه و حکمت گرسنگی شود. پیامبر اکرم^(ص) می‌فرمایند، با تشنگی و گرسنگی با نفس‌هایتان مبارزه کنید. همانا پاداش این کار همانند پاداش مبارزه در راه خداست و عملی دوست‌داشتنی‌تر از گرسنگی و تشنگی در نزد خدا نیست. ایشان همچنین فرمود برترین شما روز قیامت در نزد خدا کسی است که گرسنگی بیشتری کشیده باشد و در خداوند متعال تفکر بیشتری کرده باشد.»

حق، سه خصلت به او می‌دهد؛ اول شکر که نادانی همراه آن نباشد. دوم یادی که فراموشی نداشته باشد و سوم، دوستی‌ای که دوستی خدا را بر دوستی آفریدگان ترجیح ندهد.

مروری بر فواید روزه داری

ملکی تبریزی درباره فواید روزه‌داری به فلسفه و فضیلت گرسنگی

این استاد اخلاق با اشاره به حدیث معراج درباره آثار روزه، اعتقاد داشت که نتیجه روزه، کم‌خوری و کم‌گویی است و آن حکمت را به ارمغان می‌آورد و حکمت، معرفت را در پی دارد و معرفت، یقین را به دنبال دارد و وقتی بنده‌ای به یقین رسید، باکی ندارد که چگونه روزگار را در سختی یا آسانی سپری کند و این مقام، متعلق به انسان‌های خوشنود است. طبق این حدیث هر کسی که طبق خوشنودی خدا رفتار کند، حضرت

اشاره کرده و با استناد به سخنان علمای اخلاق، نوشت: بزرگان اخلاق برای گرسنگی فواید زیادی را بیان کرده‌اند که می‌توان به مواردی مختلفی اشاره کرد؛ اول صفای قلب است. سیری، باعث ازدیاد بخار در مغز شده و مغز حالتی شبیه مستی پیدا می‌کند و نمی‌تواند خوب فکر کند. همچنین سرعت انتقال او کم شده و قلب کور می‌شود. برخلاف گرسنگی که باعث رقت و صفای قلب می‌شود و قلب را آماده تفکری می‌کند که باعث شناخت می‌شود، از رسول خدا^(ص) روایت شده است، کسی که شکم خود را گرسنه نگه دارد، اندیشه‌اش تربیت می‌شود. دومین فایده گرسنگی را تواضع و از بین رفتن سرمستی و ناسپاسی دانست که منشا سرکشی است، زیرا وقتی نفس خوار شد، در مقابل پروردگارش خاضع شده و از سرکشی دست برمی‌دارد.

به باور نویسندگان المراقبات، سومین فایده گرسنگی، شکستن شدت شهوات و نیروهایی است که باعث انجام گناهان کبیره شده و سبب هلاکت انسان می‌شود؛ چون بیشتر گناهان کبیره از شهوت سخن گفتن و شهوت جنسی به وجود می‌آید و کم کردن این دو شهوت باعث مصون ماندن از خطرها می‌شود. آمادگی برای انجام تمام عبادت‌ها از دیگر فواید گرسنگی است و از چند جهت قابل توجه است که کمترین آنها، کم‌احتیاجی به تخیلی و به دست آوردن غذا و کاهش ابتلا به بیماری‌های گوناگون است. زیرا معده خانه بیماری و پرهیز از هر دارویی است و نیز مانع به وجود آمدن مشکلاتی می‌شود که از غذا خوردن به وجود آمده و انسان را محتاج مال و مقام دنیا می‌کند؛ مال و مقامی که عده بسیاری را هلاک کرده است. پنجمین فایده گرسنگی، توانایی برای دادن مال، میهمانی دادن، هدیه دادن، احسان و نیکی، رفتن به حج و زیارت و بالاخره انجام تمام عبادت‌های مالی است. انسان نمی‌تواند این فواید، به‌ویژه فایده اول را به روشنی درک کند. تفکر در عمل مانند نتیجه است و غیر آن مانند مقدمات است. چون فکر، حرکت است و غیر فکر، مقدمه و آمادگی برای حرکت. به همین دلیل درباره تفکر روایت شده است که یک ساعت تفکر، بهتر از ۷۰ سال عبادت است.

نتایج روزه‌داری

نویسنده کتاب المراقبات درباره نتایج روزه‌داری نوشت: با این مقدمات می‌توانیم به نتایج بزرگی برسیم. اول اینکه می‌فهمیم چرا خدا برای میهمانش گرسنگی را انتخاب کرده است. نعمتی بالاتر و بهتر از نعمت شناخت، نزدیکی و دیدار خدا نیست و گرسنگی از راه‌های نزدیک رسیدن به آن است. بنابراین درک می‌شود که روزه تکلیف نیست، بلکه خدا به وسیله آن انسان را بزرگ داشته و به خاطر واجب کردن آن، بر ما منت دارد. به همین دلیل شکر آن واجب است و ارزش دعوت خدا به روزه را در کتابش، در آیه روزه، می‌فهمیم و اگر بدانیم که این خطاب، دعوت به سرای پیوستن به خداست، از آن لذت برده و می‌فهمیم که علت واجب کردن آن، کم خوردن و ضعیف کردن نیروهاست و به همین دلیل، حیفمان می‌آید که حتی در شب نیز غذا بخوریم و ممکن است علت‌های دیگر تشریح روزه را نیز درک کنیم. دومین نتیجه روزه‌داری این است که وقتی ارزش کاری که از تو خواسته شده را فهمیدی، برای رسیدن به نتیجه خوب، در جهت انجام درست و اخلاص در آن، تلاش می‌کنی. نتیجه سوم نیز این است هنگامی که هدف از واجب شدن روزه را دانستی، می‌فهمی چه چیزی باعث صفا و روشنی یا تیرگی آن می‌شود و معنای این حدیث را می‌فهمی که روزه فقط خودداری از خوردن و آشامیدن

نیست و هنگامی که روزه گرفتنی باید گوش، چشم و زبانت نیز روزه بگیرد. نتیجه چهارم این است می‌فهمی که شایسته نیست نیت و هدف روزه، فقط مجازات نشدن یا به دست آوردن پاداش و بهشت و ناز و نعمت باشد. اگرچه با روزه این دو نیز به دست می‌آیند، اما سزاوار است هدف و نیت روزه نزدیکی انسان به خداوند و همسایگی و خوشنودی او باشد و حتی از این حد هم بالاتر آمده و خود این عمل را به خاطر اینکه انسان را از صفات حیوانی خارج و به صفات روحانی نزدیک می‌گرداند، نزدیک شدن به خدا بداند.

بعد از درک این مطالب و با کمی تأمل، می‌توان فهمید که هر کار یا حال یا سخنی که تو را از مقام‌های بلند حضور در درگاه خدا دور سازد، مخالف مراد مولایت از مشرف کردن انسان به این دعوت و میهمانی است و راضی نمی‌شوی در خانه میهمانی این پادشاه بزرگ و در حالی که توجه به تو دارد، از او غافل باشی و راضی نمی‌شوی که از او روی بگردانی، در حالی که به تو روی کرده است. عقل انسان این را از کارهای بسیار زشت می‌داند که حتی دوست حاضر نیست با دوستش چنین عملی انجام دهد، اما خدا به دلیل مدارای با بندگان مانند این غفلت‌ها را حرام نکرده و بر بندگان آسان گرفته و تکلیف آنان را کمتر از توانایی‌شان قرار داده است.

به اعتقاد ملکی تبریزی، بندگان خوب از این هم بالاتر رفته و با آقای خود در مورد واجب و حرام آنطور عمل می‌کنند که شایسته حق آقایی و بندگی است و کسی را که در این مورد کوتاهی کند، پست و حقیر می‌دانند. خلاصه اینکه در روزه خود به سفارش‌های امام صادق^(ع) عمل می‌کنند و یکی از آنها این است که موقعی که روزه می‌گیری، خود را نزدیک به آخرت ببین و با خضوع، خشوع، شکستگی و خواری باش؛ مانند بنده‌ای که از مولای خود ترسان است.

در ادامه این روایت از امام صادق^(ع) نقل شده که فرمودند: دلت از عیوب و باطنت از حیل‌ها و مکرها پاک باشد و به خدا از هر چه غیر اوست، بی‌زاری جوی. در روزه خود، فقط خدا را سرپرست خود بدان و آنطور که شایسته است از خدایی که بر همه غالب است بترس و در روزهایی که روزه می‌گیری روح و بدنت را به خدای متعال بده و قلب خود را برای محبت و یاد او و بدنت را برای عمل به دستورات پروردگار و چیزهایی که از تو خواسته، فارغ کن. امام صادق^(ع) سفارش‌های دیگری نیز درباره حفظ اعضای بدن از کارهایی که خداوند ممنوع کرده و به‌ویژه زبان انسان، داشتند و در پایان روایت فرمودند: اگر به تمام آنچه گفتم عمل کردی، به تمام آنچه شایسته روزه‌دار است عمل کرده‌ای و هر اندازه از چیزهایی که گفتم کم کنی، همان مقدار فضیلت و ثواب روزه‌ات کمتر می‌شود.

ملکی تبریزی همچنین نوشت: این سفارش‌ها را در مورد وظایف روزه‌دار ببین و درباره آثار آن تأمل کن. کسی که خود را نزدیک به آخرت ببیند، قلب او از دنیا خارج شده و برای او چیزی جز تهیه توشه برای آخرت مهم نخواهد بود. همین‌طور اگر قلب او شکسته و خاضع و خوار باشد، میلی به غیر خدا نداشته و مایه دل‌خوشی او کسی جز خدا نیست و کسی که روح و بدن خود را در راه خدا بدهد و از هر چیزی جز خدا بی‌زار شود، روح، دل، بدن و تمام وجود او غرق در یاد، محبت و عبادت خدا شده و روزه او روزه مقربان می‌شود.

ملکی تبریزی با بیان این نکات که به‌طور مفصل در کتاب المراقبات آمده، از خدا درخواست می‌کند تا چنین روزه‌ای را نصیبش کند، هر چند فقط یک روز در عمر او باشد. ►



تغییر سبک زندگی، راهی برای مهار کرونا

ضرورتی به نام بازاندیشی در سبک زندگی

دکتر امیر مسعود مظاهری، جامعه‌شناس و استاد دانشگاه تهران

یکی از راه‌های مهار کرونا، تغییر «سبک زندگی» و عادت‌واره‌های پیشین است که برای رسیدن به آن، باید به تولید محتوای متناسب با نیازها، سلايق، علايق و ذائقه‌های افراد مختلف جامعه توجه داشت. سبک زندگی یکی از واژه‌هایی است که در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی بسیار یافت می‌شود و منظور از آن، روش زندگی افراد است. طی سال‌های متمادی انسان‌ها همواره کوشیده‌اند روش زندگی خود را بشناسند و آن را مدیریت کنند و حتی دولت‌ها گاهی تلاش کرده‌اند بر این سبک‌های زندگی تاثیر بگذارند. اخیراً نیز شیوع کرونا در کشورهای مختلف سبب شده موضوع سبک زندگی و تغییر آن اهمیت یابد؛ زیرا ناهماهنگی سبک زندگی پیشین با شرایط جدید و نیز رعایت نشدن برخی نکات بهداشتی ممکن است باعث شود عوامل بیماری‌زا تشدید شده و پیامدهای ناخوشایندی برای افراد جامعه رقم بخورد. اینکه چگونه و از چه راه‌هایی می‌توان به این امر مبادرت کرد و نحوه مواجهه گروه‌ها و طبقات مختلف جامعه با این تغییرات چه خواهد بود، موضوع این نوشتار است.

نیازمند محتوا هستیم

با توجه به شرایط موجود، باید به این نکته توجه داشت که برای تغییر عادت‌واره‌ها، نیازمند تولید محتوا هستیم. تولید محتوای متناسب با نیازها، سلايق، علايق و ذائقه‌های مختلف در جامعه منوط به این است که شناخت دقیق و درستی از نیازهای انسانی داشته باشیم و براساس آنها تولید محتوا کنیم. اگر تولید محتوایی که در این زمینه انجام می‌دهیم بدون در نظر گرفتن زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و شناخت از جامعه باشد، باید بدانیم آنها راه به جایی نخواهند برد و در عوض، سایر مکانیزم‌های تولید محتوا مثل شبکه‌های اجتماعی، سمت و سوی تغییر عادت‌واره‌ها را به دست می‌گیرند. علاوه بر این، به یک کار دانشگاهی و پژوهشی نیز نیاز داریم. همچنین به رسمیت شناختن جایگاه اساتید و

همان‌طور که مدرنیته و فناوری نیازمند بازاندیشی هستند، سبک‌های زندگی پیشین در مواجهه با بحران‌هایی مثل کرونا نیز نیازمند بازاندیشی و به تعبیری، بازنگری هستند؛ زیرا پاندمی‌ها در سطح جهان تغییراتی اقتصادی، اجتماعی فرهنگی بسیار وسیعی ایجاد می‌کنند که با همان روش‌های پیشین، نمی‌شود آنها را کنترل و در نتیجه مهار کرد. در واقع تجربه‌ای که در طول جوامع بشری صورت می‌گیرد، حاکی از این است که نوعی بازاندیشی باید در الگوهای ارتباطی و اجتماعات انسانی و حتی سبک زندگی افراد صورت بگیرد. دولت‌ها می‌توانند با بهره گرفتن از راهنمایی‌های کارگزاران اجتماعی، سیاستمداران و نخبگان، روش‌های درست مقابله و زیست را به مردم ارائه نمایند و از میزان ابتلا و مرگ و میر ناشی از پاندمی‌ها جلوگیری کنند.

دانشگاهیان و اعتماد به آنها و پرهیز از سیاست‌زدگی در این حوزه بسیار مهم است؛ زیرا در بحث سلامت آنچه مهم است، جان انسان‌هاست و نه امور اقتصادی و سیاسی.

نقش دوسویه مردم و دولت در مواجهه با بحران‌ها

ضمن توجه به نقش‌ها و وظایف مردم، باید به نقش مسئولان و کارگزاران جامعه هم توجه کرد؛ زیرا آنها به دلیل جایگاه و نقش مهمی که در جامعه دارند در برخورد و مهار مسایل و مشکلات بسیار تاثیرگذار هستند. اگر بخواهیم این نکته را از دیدگاه «ژان ژاک روسو» مطرح کنیم، باید بگوییم طبیعتاً هیچ‌کس نمی‌تواند نقش مردم را در مواجهه با بحران‌ها انکار کند؛ اما همچنان باید بدانیم افراد نیز از داخل جامعه بیرون آمده‌اند و هر رابطه اجتماعی در بستر جامعه شکل می‌گیرد. در واقع دولت و ملت با هم دارای نقش و اهمیت بسیار هستند و تاثیرگذاری متقابل بر یکدیگر دارند.

با توجه به اینکه طی سال‌های گذشته ما با بحران‌های بسیاری مواجه بوده‌ایم، از این رو فشارهای مختلف روانی، اقتصادی سبب شده میزان تاب‌آوری افراد در شرایط کنونی که با پدیده همه‌گیری کرونا مواجه هستیم، کاهش یابد. بنابراین دولت در این شرایط می‌تواند برای کاهش فشارها نقش خود را پررنگ‌تر کند و از طریق تولید محتوا و آموزش‌های مناسب در پیشگیری و انجام اقدامات لازم، موثر عمل کند.

نحوه برخورد دولت‌ها با بحران کرونا

هنگامی که بحران کرونا به وجود آمد، شاهد این بودیم که افراد در کشورهای مختلف به فروشگاه‌ها هجوم می‌بردند و این در واقع نشان می‌داد غربی‌ها که ادعای تمدن دارند، هنگامی که با یک بحران مواجه می‌شود، چه کنش‌ها و رفتارهایی از خود بروز می‌دهد؛ در صورتی که در جامعه ما چنین اتفاقاتی نیفتاد. شاید یک دلیل این است که جامعه ما به کرات با بحران مواجه بوده و طی سال‌های متمادی این بحران‌ها و تنش‌ها وجود داشته است. از این رو وقتی با این بحران مواجه شدیم آن رفتارهای هیجانی که در کشورهای غربی وجود داشت در کشور ما به وجود نیامد.

به مرور شاهد آن بودیم که دولت‌های این کشورها برای کاهش رفتارهای هیجانی و برای آرام کردن شرایط اجتماعی، بحث حمایت و کنترل را در پیش گرفتند. برای مثال رایگان بودن درمان، اجرا کردن واکسیناسیون و قرنطینه باعث قاعده‌مند شدن رفتارهای مردم در این کشورها شد؛ در حالی که در جامعه ما، ساختارهای سازمانی به دلیل مسایل و مشکلات اقتصادی، مالی، اداری، تحریم‌ها و غیره نتوانستند آنطور که باید کمک‌کننده باشند تا این آمادگی اجتماعی و روانی برای مقابله با این ویروس ایجاد شود. بنابراین به نظر من ضمن

اینکه سازمان‌های اجتماعی باید نسبت به این مسئله که به سلامت عموم مربوط می‌شود جدی‌تر توجه داشته باشند، باید از گره‌زدن مسایل مربوط به سلامت با حوزه‌های اقتصادی و سیاسی نیز اجتناب شود و در این زمینه نهادسازی اجتماعی صورت بگیرد و اگر منابع درآمدی وجود دارد، بیشتر در راستای واکسیناسیون عمومی و پاسخ به نیازهای اقتصادی و انجام قرنطینه مناسب و فاصله‌گذاری اجتماعی مصرف شود.

موثر بودن اعتماد در میزان مشارکت افراد جامعه

یکی از مفاهیم کلیدی در حوزه علوم اجتماعی، مفهوم سرمایه اجتماعی است که مشتمل بر اعتماد، شبکه روابط و مشارکت است. در واقع آنچه مشارکت مردم را طلب می‌کند، مبتنی است بر اعتماد و شبکه روابط؛ از این رو این دو مولفه باید برای مشارکت افراد در رعایت دستورها و پروتکل‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار بگیرند.

راهکارهای لازم برای مهار کرونا

کرونا ضمن اینکه یک مسئله جهانی است، معضل ملی نیز محسوب می‌شود و از این رو نیازمند عزم ملی برای رفع، کنترل و مهار آن است. در این زمینه مردم و دولت‌ها در کنار هم باید مشارکت داشته باشند. دولت می‌تواند از طریق در اختیار گذاشتن بسته‌های حمایتی تا حدودی در رفع مشکلات موثر باشد. همچنین با توجه به اینکه بیش از یک سال است که با این ویروس زندگی می‌کنیم، می‌توان گفت ناخودآگاه نوعی فرسودگی اجتماعی برای همه به وجود آمده که شاید در این مورد رسانه‌ها بتوانند در ایجاد یک نشاط اجتماعی و تنوع در فراغت و الگوی جایگزین بسیار موثر باشند. از سوی دیگر و با توجه به اینکه در اخبار آمده است که گروه سنی ۷ تا ۱۷ سال به دلیل اینکه میزان ارتباطاتشان در خارج از خانه کمتر شده و احتمال بروز مسایل و مشکلات برای آنها وجود دارد، از این رو لازم است ضمن توجه به سایر گروه‌های سنی، به این گروه سنی هم توجه ویژه‌ای شود و برنامه‌ریزی مناسبی برای گذراندن اوقات فراغت آنها در محیط منزل فراهم شود.

از آنجا که نوع جدید و جهش‌یافته ویروس کرونا موسوم به کرونا انگلیسی هم وارد کشورمان شده و خطرات و تبعاتش به مراتب بیش از ویروس کرونا قبلی است، از این رو ضرورت دارد خانواده‌ها حتماً به نکات و دستورالعمل‌های صادرشده از سوی ستاد ملی مبارزه با کرونا توجه کنند، به خصوص هم‌اکنون که در حال مواجهه با پیک چهارم همه‌گیری هستیم، لازم است حتماً به مسایل مطرح شده توجه شود. دولت نیز می‌تواند سطح آگاهی مردم را به طرق مختلف بالا ببرد و با فراهم کردن تمهیدات لازم، شرایط قرنطینگی و تردد و عبور و مرور داخل شهری و بین شهری را بیش از گذشته، کنترل کند. ▶



گرامیداشت یاد و خاطره «شهید هادی فلسفی»

شهدا همیشه می درخشند

جوان‌ها، ستون خانه و خانواده‌اند و با رخت بر بستن یک جوان، ستون خانه سست می‌شود؛ انگار که بعد از رفتن شهید هرگز خانه، آن خانه سابق نمی‌شود. دست پدر هنگام گشودن در می‌لرزد و نگاه مادر، پای پنجره دوخته می‌شود. در خانه و حیاط و کوچه و محله بوی شهادت پیچیده حجله را گذاشته‌اند. دم در توی کوچه و جوان‌های محل جمع شده‌اند دور حجله آرام و غمگین صحبت می‌کنند. مادر این روزها را لابه‌لای کابوس‌هایش دیده‌است. از وقتی تنها پسر جوانش راهی جبهه شد، بارها و بارها در خواب و بیداری دیده که پسرش با لبخندی در سکوت، دور می‌شود و در یک فضای گشاده به خورشید، می‌رود که با کاروان نور همراه شود. پدر قرار است سختی را تاب بیاورد، اما دلتنگی برای تنها پسر، امانش را بریده و به سختی می‌تواند چشم‌هایش را روی دنیا بگشاید.

سال‌های جنگ، زندگی مردم با شهید و شهادت، جبهه و مبارزه درهم آمیخته بود. هر بار خبر شهادتی می‌رسید اهل محل برای دل‌داری دادن به خانواده شهید جمع می‌شدند و تا مدت‌ها تلاش می‌کردند تا خانواده را در سپری کردن غم از دست دادن فرزند یاری کنند. سال‌های جنگ، مردم هر ماه هر هفته هر روز بیکر یک شهید را روی دست‌هایشان تشییع و بدرقه می‌کردند. غم آن سال‌ها همگانی بود و فقدان‌ها، مشترک. همه برای یاری رساندن به هم شتاب داشتند و جوانان برای رفتن به جبهه‌ها تلاش می‌کردند.

از اصفهان تا سیستان و عملیات فتح‌المبین

«شهید هادی فلسفی» وقتی به سربازی فراخوانده شد، به دلیل اینکه تنها فرزند پسر خانواده‌اش بود سه‌ماهه شهر اصفهان را برایش در نظر گرفتند، اما او که سودای جنگ و جبهه را در سر داشت درخواست کرد تا به جبهه اعزام شود، مسئولان ابتدا او را به سیستان و بلوچستان منتقل کردند. اصرار شهید هادی فلسفی برای حضور در جبهه‌های جنگ باعث شد بالاخره به جبهه اعزام شود و در عملیات فتح‌المبین شرکت کند.

رفتن به جبهه خواسته قلبی‌اش بود، زیرا پیش از آن نیز در سال‌های ابتدایی انقلاب همراه با اعضای بسیج اداره مخابرات در عملیات‌هایی که برای کنترل غائله کردستان شرکت کرده بود. بعد از سربازی در اداره گاز اصفهان به کار مشغول شد و با آنکه فقط چند ماهی از زندگی مشترک با همسرش گذشته بود، برای حضور در جبهه درخواست داد و به قرارگاه رمضان اعزام شد. آن روزها قرارگاه رمضان در تدارک عملیات فتح یک بود و شهید هادی فلسفی هم یکی از کسانی بود که برای اجرای این عملیات انتخاب شد. شهید هادی فلسفی ساعت ۱۲ ظهر روز ۲۵ مهر ۱۳۶۵ به آسمان پرکشید و از او، یادی توأم با مهربانی‌هایش در طول عمر ۲۵ ساله‌اش در دل دوستان و اعضای خانواده‌اش به یادگار مانده است.

یاد برادر همیشه عزیز است

خانواده شهید فلسفی ۳ فرزند داشت؛ پسری که فرزند نخست خانواده بود، زیر تیغ سومین جراحی قلب و در حالی که فقط ۱۸ سال داشت، در سال ۱۳۵۵ به دیار باقی شتافت و رنج و دلتنگی را برای خانواده‌اش باقی گذاشت. شهید هادی فلسفی فرزند دوم خانواده بود که ۷ خرداد ماه ۱۳۴۰ متولد شد و هنگامی که برادر جوانش بر اثر نارسایی قلبی درگذشت، ۱۵ ساله بود. آخرین فرزند خانواده نیز دختری است که در تمام این سال‌ها نه تنها رنج از دست دادن برادر شهیدش را به دوش کشیده، بلکه یار و یاور پدر و مادری بوده که بر اثر غم از دست دادن فرزند شهیدشان سال‌های دلتنگی را به‌سختی سپری کرده‌اند.

این خواهر درباره تحمل غم شهادت برادرش می‌گوید: «شرایط سال‌های جنگ طوری بود که همه روحیه شهادت‌طلبی داشتند. انگار همه آمادگی این را داشتند که روزی عزیزانشان شهید شوند. حال و هوای آن روزها با الان خیلی فرق داشت. یادم هست شهدای زیادی را به هر محله‌ای می‌آوردند، یعنی جوانان محل می‌رفتند جبهه و شهید می‌شدند. مردم محل با شهید و فرهنگ شهادت خیلی آشنا بودند و همه چیز را از نزدیک بارها و بارها لمس

کرده بودند. فکر می‌کنم برای همین بوده که آن زمان شهید شدن فرزند یا عزیزان آدم راحت‌تر بود. حتی مادر پدرم با اینکه تنها پسرشان شهید شده بود، توانستند با این واقعیت کنار بیایند. اگر چه مادرم مدت کوتاهی بعد از شهادت برادرم دچار بیماری شد و در تمام این سال‌ها همچنان دارو مصرف می‌کند، اما آنچه در ذهنم مانده این است که هنگام شهادت برادرم برای کنار آمدن با واقعیت شهادت برادرم مشکلی پیش نیامد.»

مادر شهید با گذشت سالیان طولانی از رفتن فرزند جوانش همچنان به یاد او به دور دست‌ها خیره می‌شود؛ شاید حتی گاهی در خیال می‌اندیشد که روزهای پس از این دنیا را با پسر جوانش سر می‌کند. شاید حتی در خاطرش به جستجوی یاد آوردن صدای فرزندش یا عطر کودکی‌اش مشغول است. پدر شهید تا آخر عمر تلاش کرد که از همسرش به خوبی مراقبت کند و غم زمانه را با او مدارا کند. او که خود ارتشی و متولد سال ۱۳۰۹ بود، در سال ۱۳۸۴ دارفانی را وداع گفت و به دیدار معبود شتافت.

کودکی و نوجوانی

شهید هادی فلسفی، کودکی نوجوانی و بخشی از جوانی‌اش را در میدان ۱۷ نارمک سپری کرد و همان‌جا بود که برای نخستین بار عزم کرد به جبهه برود. در نوجوانی، مهربانی و عطوفت از صفات بارزش بوده و به گفته‌ی خواهرش هر آنچه از او در ذهن‌ها مانده، همین مهری است که به دیگران بذل می‌کرد. خانواده فلسفی، خانواده‌ای سنتی و مذهبی بودند که حتی پیش از انقلاب هم برای به‌جا آوردن وظایف و تکالیف مذهبی تاکید داشتند و مادر خانواده بر این بخش اهتمام بسیاری نموده است. دختر خانواده می‌گوید: «یک سال پیش از انقلاب به سن تکلیف رسیدم و از همان هنگام علاوه بر رعایت حجاب اسلامی، سایر فرایض دینی را هم با نظارت خانواده به‌جا می‌آوردم.»

او که متولد سال ۱۳۴۷ است، ادامه می‌دهد: «در خانه، تلویزیون نداشتیم و پدرم چند روز پس از پیروزی انقلاب و دقیقاً ۲۸ بهمن ماه سال ۱۳۵۷ برای خانه‌مان تلویزیون خرید. مادرم معتقد بود نباید تلویزیون تماشا کنیم و ما را چنان تربیت کرده بود که حتی وقتی به خانه مادر بزرگ و دایی‌هایمان هم می‌رفتیم، هرگز به اتاقی که تلویزیون در آن بود پا نمی‌گذاشتیم و تلویزیون تماشا نمی‌کردیم؛ یعنی نه تنها خانه خودمان تلویزیون نداشتیم، بلکه اگر به خانه اقدام هم می‌رفتیم از تلویزیون دوری می‌کردیم.»

غمخواری مادر

مادر شهید حالا ۷۸ سال از عمرش گذشته و از مراقبت‌های دلسوزانه دخترش بهره‌مند است؛ دختری که تمام این سال‌ها نه تنها غم از دست دادن برادرش را تحمل کرده، بلکه کوشیده تا آنچه از دستش برآمده را برای پدر و مادرش انجام دهد. با شیوع کرونا برای مادرش یک آپارتمان در نزدیکی خانه خودش گرفته تا مبادا محدودیت‌های کرونا خللی در رسیدگی‌هایش ایجاد کند: «مادرم تا همین یک‌سال پیش و قبل از شیوع کرونا، در همان خانه قدیمی‌مان زندگی می‌کرد. من نگران کرونا بودم و به‌همین دلیل یک واحد در آپارتمان محل زندگی خانواده‌ام برایش گرفتم که نزدیک باشد تا مبادا این محدودیت‌های کرونا، اختلالی در رسیدگی‌ام به مادرم ایجاد کند. ▶



روایت منصور براری، رئیس خدمات کالای طرح‌ها از دوران دفاع مقدس

شهادت با دست‌های بسته



می‌کرد و به‌عنوان گزارشگر در منطقه حضور داشت و برادر دیگرم به‌صورت داوطلبانه جزو نیروهای برون‌مرزی بود. سال ۵۹ خدمت سربازی را آغاز کردم؛ البته من هم قبل از خدمت سربازی به‌صورت داوطلب به جبهه رفته بودم. با جمعی از دوستانم رهسپار کرمانشاه شدیم. کرمانشاه نیاز به نیرو نداشت بنابراین به اهواز رفتیم. آنجا در نیروهای جهاد ادغام شدیم و به مناطق مختلف مانند سوسنگرد رفتیم. یک دوره سه‌ماهه را در آن مناطق گذراندم و بعد از آن

دوران جنگ از نظر جو برادری، انسانیت و گذشت دیگر تکرار نمی‌شود چون باید شرایط ایجاد شود که به آن دوران بازگردیم و بعید می‌دانم این اتفاق بیفتد؛ این نقطه‌ضعفی برای ماست. برای ساختن مملکت این موضوع باید درست و باور مردم هم باید به سیستم و مسئولان بیشتر شود.

برادر شهید محمدرحیم براری هستم. او متولد سال ۴۴ بود. زمانی که برادرم به جبهه اعزام شد؛ ۲۱ ساله بودم. او ۱۷،۱۶ سال بیشتر نداشت که به منطقه مریوان (کردستان) اعزام شد. اواخر سال ۶۲ بود که در یکی از عملیات‌های والفجر (اینکه دقیقاً کدام والفجر بود را به خاطر ندارم) اسیر می‌شود. ظاهراً او را در شهر «سیدصادق» عراق با دست بسته شهید کردند. برادرم از سال ۶۲ مفقودالثر بود و سال ۷۰ از طریق سپاه باخبر شدیم که جنازه‌اش شناسایی شده است. پس از تحویل جنازه، در قطعه ۲۸ بهشت‌زهرها در خانه ابدی آرام گرفت. در هنرستان شهرری درس می‌خواندم. وقتی فارغ‌التحصیل شدم او تازه وارد هنرستان شد. رشته تحصیلی او هم الکترونیک بود. در آن دوره از طریق بسیج محل اقدامات لازم را انجام داد و به جبهه اعزام شد. در مجموع دوبار به جبهه رفت که در دوره دوم مفقودالثر شد.

برادرم ورزشکاری آرام و کشتی‌گیری خوب بود و در تهران مقام آورده بود. ما ۶ برادر و ۶ خواهر بودیم. همزمان چهارنفر از برادرانم در منطقه حضور داشتند؛ به‌همین دلیل خانواده‌ام با رفتن رحیم به جبهه مخالفت نکردند. برادر بزرگ‌ترم که در شرکت گاز کار می‌کرد؛ مسئول جمع‌آوری نیروها در تاسیسات نفتی ری بود. خودش هم به جبهه رفته بود. برادر دیگرم در صداوسیما کار



عراق سال ۶۱ قطعنامه را به صورت یکجانبه پذیرفت و از بخش‌ها کمی عقب رفت. ما هم متناسب با آن در خاک خودمان برای کنترل زمین‌های خاک ایران به جلو حرکت کردیم. تا آن زمان کل دشت ذهاب در اشغال عراق بود. پس از اینکه عراق به مرزهای قبلی عقب‌نشینی کرد ما هم در دشت ذهاب ساکن شدیم؛ البته حتی در زمان عقب‌نشینی هم بخشی از قصر شیرین در تصرفشان بود.

مادرم و پدرم سال‌هاست فوت شده‌اند. مفقودالتری محمد رحیم در دهه ۶۰ روی مادرم که مریض بود، اثر روانی سختی داشت. علاوه بر این موضوع، ما هم در آن دوره به‌طور مداوم کنار مادر نبودیم و همه‌مان در منطقه بودیم. این موارد باعث شده بود مادرم از لحاظ جسمی بسیار تحلیل رود و سرانجام سال ۶۹ بر اثر تحمل این همه فشار فوت کرد. اما پدرم آدم خودداری بود. سال ۷۰ جنازه محمدرحیم را آوردند و او تا سال ۷۱ با چشمان اشکبار در تنهایی مقاومت کرد تا اینکه او هم فوت کرد. مادر و پدرم خیلی زحمتکش بودند. پدرم کارگر کارخانه سیمان ری بود. او در ۱۶ سالگی از ملایر (محل تولدش) به تهران (شهری) آمده بود.

زمانی که برادرم را آوردند چون از قبل پیش‌بینی کرده بودیم چه اتفاقی افتاده، شوکه نشدیم. درواقع از خیلی وقت پیش، خودمان را برای این موضوع آماده کرده بودیم. بعد از آن ماجرا، یکی از هم‌زمان رحیم چگونگی ماجرا را برایم تعریف کرد. او گفت ما درحال بالارفتن از تپه بودیم که رحیم گفت من خسته شده‌ام و می‌خواهم کمی بنشینم. او در ادامه گفت: وقتی ما برگشتیم دیدیم رحیم نیست. ظاهراً منطقه به‌گونه‌ای بوده که تپه ناگهان محاصره شده و نیروهای عراقی آمده و رحیم را اسیر کرده و در نهایت به شهادت رسانده بودند. رحیم نیروی تخریب بود. درواقع معبرهای میدان مین را پاکسازی می‌کرد اما گاهی در عملیات هم شرکت می‌کرد. ▶

متولدان ۴۰ برای خدمت سربازی احضار شدند. این شد که در اواخر سال ۵۹ به خدمت رفتیم. در طول مدت سربازی هربار که مرخصی می‌گرفتم و به خانه می‌آمدم محمدرحیم در بسیج بود و آنجا فعالیت می‌کرد. آن زمان که به‌صورت داوطلب در جبهه حضور داشتم، حمله دوم عراق به سوسنگرد را بسیار خوب به خاطر دارم. ما برای امداد و جمع‌آوری شهدا به منطقه رفته بودیم. زمانی که به منطقه رسیدیم؛ جنازه‌های رزمندگان را دیدیم که در اثر ماندن در منطقه متلاشی شده بود. آن صحنه‌ها همیشه در ذهنم هست.

سال ۶۱ در محل خدمتم بودم و متوجه شدم برادرم (رحیم) هم به کردستان آمده است. ما در آنجا ارتباط نامه‌ای داشتیم و یکی، دو نامه ردوبدل کردیم. پس از وقفه‌ای از دوره اول اعزامش در سال ۶۲ در نهایت مفقودالتر شد که بعدها (سال ۷۰) به ما اطلاع دادند پیکر او را در شهر «سیدصادق» عراق در گور دسته‌جمعی پیدا کرده‌اند. محل خدمت من سرپل ذهاب بود. آنجا هم منطقه جنگی و بیشتر محل درگیری ما با عراقی‌ها بود اما یادم می‌آید یکبار صدای تفنگ از پشت سرمان (یعنی خاک ایران) می‌آمد؛ پرس‌وجو کردیم و متوجه شدیم درگیری بین ضدانقلاب با نیروهای ما رخ داده که در این درگیری نیروهای ما آنها را به قله بمبو (سمت پاه) راندند. در دوره سربازی در بخش توپخانه فعالیت می‌کردم. دیده‌بان در ارتفاع قرار می‌گرفت و ما پشت آن دیده‌بان بودیم. دیده‌بان با توجه به وضع، تقاضای گلوله می‌کرد. نیروهای پیاده پایین‌دست بودند و کار من هم هدایت آتش بود. یادم می‌آید دو دیده‌بان داشتیم که برای شناسایی منطقه رفته بودند اما در آنجا گیر افتادند و در نهایت شهید شدند. در ادامه نیروهای ما شبانه به منطقه عراقی‌ها رفتند تا جنازه این افراد را بیابورند. ظاهراً این افراد، هم روی مین افتاده و هم در محاصره عراقی‌ها قرار گرفته بودند. یکی از این دو نفر اهل محلات و دیگری اصفهانی بود.



مروری بر خاطرات بهمن بهفر، کارشناس مالی طرح ایستگاه‌های تقویت فشار گاز از حضور در جبهه‌های حق علیه باطل

مشارکت در تسخیر «پادگان جی»

کردم. بیشتر دوستانم مذهبی بودند و من را هم تشویق می‌کردند و هیچ‌کس نبود که من را از رفتن نهی کند اتفاقاً برای بسیاری اینکه ما توانسته‌ایم به آن منطقه‌ها برویم جذاب هم بود. می‌خواستم به‌عنوان یک جوان، مناطق جنگی را ببینم و از وضع شهرهای جنگ‌زده باخبر شوم و کارهای سپاه را ببینم. برای همین، همراه برادرم به منطقه جنگی در شهرستان مهاباد رفتم. دو، سه ماه بود که بچه‌های سپاه کرمان این شهر را آزاد کرده و نیروهای دولتی تازه مستقر شده بودند. شهید صالح‌زاده که از افسران هواپرد شیراز بود از طرف استانداری آذربایجان غربی و شهید صیاد شیرازی که فرمانده لشکر ۲۸ سنندج بود به‌عنوان فرماندار مهاباد منصوب شده بودند. ایشان هم به‌دلیل آشنایی قبلی با برادرم، او را به سمت معاون خود منصوب کرده بود. هنگامی که وارد شهر شدیم، مهاباد حالت جنگی و درگیری‌ها در اطراف شهر ادامه داشت. شب‌ها آماده‌باش بودیم و با سلاح می‌خوابیدیم و روزها به کارهای شهر می‌پرداختیم. چند وقتی در مهاباد بودیم و بعد از آن به سمت پیرانشهر رفتیم و برادر من به‌عنوان شهردار آنجا انتخاب شد تا به کارهای شهر سر و سامان دهد. من هم در مخابرات پیرانشهر فعالیت می‌کردم.

برای کسی که شرایط پیش از انقلاب را دیده بود و این وضع ناراضی‌اش می‌کرد، پیوستن به موج انقلاب امر شگفت‌انگیزی نبود. از همان زمان انقلاب در تظاهرات مختلف شرکت می‌کردم. یادم می‌آید حتی در تسخیر «پادگان جی» در «منطقه ۳۰ متری جی» با بچه‌های محل همکاری داشتم زیرا این کار را راهی برای پیروزی انقلاب می‌دانستیم. حتی در طول دوره دبیرستان، از مدرسه برای شرکت در تظاهرات بیرون می‌آمدیم، ناظم مدرسه همیشه ما را تهدید می‌کرد که اگر از مدرسه بروید منجر به اخراج‌تان می‌شود. اما هیچگاه به این تهدیدها اهمیت نمی‌دادیم و برای شرکت در تظاهرات همیشه پیشقدم بودیم. بچه‌های دیگر را هم تشویق می‌کردیم و با خود می‌بردیم. رژیم سابق نوکر آمریکا بود و دوست داشتیم که انقلاب پیروز شود. بعد از پیروزی انقلاب هم از طرف بسیج محل، شب‌ها تا صبح در ایست بازرسی‌ها حضور داشتم.

سال ۶۰ بود و تازه دیپلم‌ام را گرفته بودم و منتظر خدمت سربازی بودم. برادرم که در جنگ تحمیلی به شهادت رسید، معاون فرماندار مهاباد بود. در یکی از مرخصی‌هایش به من گفت تا زمان اعزام که کاری نداری، اگر تمایل داری با من به مناطق جنگی بیا. من هم قبول



صحبت‌های امام (ره) را هم دنبال می‌کردیم. هنگام فراغت، صحیفه نور امام (ره) را مطالعه می‌کردم و گفتار امام (ره) هم تصمیم من را تقویت می‌کرد. وقتی قرار شد به مناطق عملیاتی اعزام شوم خیلی از هم‌خدمتی‌هایم من را تشویق می‌کردند و منتظر بودند من بروم و برگردم و برایشان تجربیاتم را تعریف کنم. البته بعضی هم می‌گفتند نرو. خطرها را گوشزد می‌کردند و به شوخی می‌گفتند عمودی می‌روی و افقی برمی‌گردد! جواب من به آنها واضح بود و می‌گفتم اگر تیر باشد برای همه هست و اگر بنا باشد انسان به واسطه مخاطرات هر کار در تصمیم خود تجدیدنظر کند و متزلزل شود دیگر نمی‌توان به او انسان لقب داد. ما با آگاهی از مخاطرات داوطلب می‌شویم و همه مسائل و خطرات را می‌پذیریم. من تصمیم را گرفته بودم و رفته و در برگشت هم سعی کردم هم‌خدمتی‌های دیگرم را به عزیمت داوطلبانه به منطقه عملیاتی تشویق کنم.

وقتی هم از جبهه برمی‌گشتم تعدادی از دوستانم من را تشویق کردند و به لهجه خودمان گفتند: دمت گرم! اما من برای هدف دیگری رفته بودم و هیچگاه سعی نکردم به کسی فخر بفروشم. مرداد ۶۲ در پایان دوره سربازی‌ام دیگر قسمت نشد که به جبهه بروم و کارهای متفرقه می‌کردم و سال ۶۳ هم که در آزمون استخدامی نفت شرکت کردم و وارد شرکت ملی گاز ایران شدم. سال ۶۷ وارد دانشکده نفت شدم و فوق دیپلم شرکت نفت را گرفتم و سال ۷۰ هم در دانشگاه علامه طباطبایی درس خواندم و لیسانس حسابداری گرفتم.

متولد فروردین ۴۱ هستم و سال ۶۳ با آزمون سراسری که وزارت نفت برگزار کرد وارد شرکت نفت شدم. از آن موقع در واحدهای مختلف از جمله واحد بودجه، حسابداری، خزانه‌داری و نهایتاً مالی طرح ایستگاه‌های تقویت فشار گاز مشغول به کار بوده‌ام. دو دختر و یک پسر دارم. اولین الگوی فرزندان در خانواده پدر و مادر است و همیشه سعی کرده‌ام با همان الگوهایی که از انقلاب و جنگ داشته‌ام، فرزندانم را تربیت کنم. ▶

خطر هر لحظه در کمین بود و در همان مه‌آلود گروهبانی از عوامل ضدانقلاب که به اطراف شهر رفته بودند شب‌ها با خمپاره شهر را مورد هدف قرار می‌دادند و نمی‌شد فهمید تا یک ساعت آینده زنده هستی یا نه. می‌دیدم که رزمندگان سپاه چگونه زحمت می‌کشند و با تمام وجود خدمت می‌کنند، من هم سعی می‌کردم با اینکه تجربه‌ای نداشتم به آنها کمک کنم و سرمشوق بگیرم. به قصد خدمت رفته بودم و دوست داشتم تا جایی که می‌توانم خدمت کنم. ترسی نداشتم از خمپاره‌ها و وضع جنگی شهر. خوشبختانه در خانواده‌ای بزرگ شده بودم که ترسیدن از این مسائل، معنایی نداشت. شور جوانی هم داشتم و خطر معنایی برایم نداشت. زمینه خدمت در مناطق کردستان فراهم شده بود و خدمت در تهران هم خیلی برایم جاذبه‌ای نداشت. فکر می‌کردم با توجه به دامنه فعالیت‌هایی که می‌شد انجام داد، در آنجا مفیدتر باشم. در تهران شاید ۱۰ نفر مثل من وجود داشتند که می‌توانستند کارها را انجام دهند و رفتن به مناطق جنگی هم به‌سادگی برای بقیه ممکن نبود. به شجاعت بچه‌های رزمنده و خلوص نیت‌شان آفرین می‌گفتم و همیشه با خودم می‌گفتم چه خوب است در کنار چنین جوانانی هستم و می‌توانم چیزهایی از آنها یاد بگیرم. بزرگ‌ترین موضوعی که در آن مقطع دیده می‌شد اخلاص بچه‌هایی بود که در این مناطق حضور داشتند و بدون هیچ‌گونه چشمداشتی خدمت می‌کردند. آدم‌هایی که می‌دیدم جز خدمت به هیچ‌چیز فکر نمی‌کردند. باور دارم که اگر آن روحیات ایثار ادامه پیدا می‌کرد وضع کشور ما بهتر از این بود.

در مدتی که با برادرم در مناطق جنگی بودم دوست داشتم وارد سپاه شوم ولی خانواده‌ام موافق نبودند و از این که من وارد فعالیت نظامی شوم ناخرسند بودند. می‌گفتند برادرت هست و خدمت می‌کند و از من می‌خواستند که خدمت سربازی‌ام را انجام دهم. چون مادرم رضایت قلبی نداشت خیلی اصرار نکردم. به همین دلیل به خدمت سربازی رفتم. بهمن سال ۶۰ در شهر بیرجند دوره آموزشی را گذراندم و سال ۶۱ به لشکر ۸۸ زاهدان اعزام شدم. در خدمت یک گروه رزمی داشتیم و من راننده آمبولانس واحد ترابری بودم. در حین خدمت سربازی بود که داوطلب اعزام سه‌ماهه به مناطق جنگی شدم. آن موقع خیلی دنبال این موضوع نبودم که برای رفتن به جبهه از خانواده‌ام اجازه بگیرم بلکه خودم تصمیم می‌گرفتم و می‌رفتم. چون سرباز و در محیط پادگان بودم به‌نظرم می‌توانستم برای رفتن خودم تصمیم بگیرم. البته هماهنگی‌هایی با خانواده‌ام انجام می‌دادم. به‌هرحال به‌عنوان راننده آمبولانس به منطقه غرب اعزام شدم. البته کامیون‌های حمل خواربار و کمک‌های مردمی را هم می‌راندم. شرایط سختی بود. برای انتقال مجروحان به خط می‌رفتم و اجازه نداشتم چراغ ماشین را روشن کنم و باید از نور ماه برای مسیریابی استفاده می‌کردم. در آن مقطع با توجه به هدف‌هایی که در سرم بود یعنی خدمت به مردم و انقلاب، دیدن صحنه‌های زخمی شدن رزمندگان هیچگاه تاثیری روی من نداشت که بخواهم ماموریتم را نیمه‌کاره بگذارم.



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

نور

