

## بخش علمی

سخن سردبیر

۴ از توسعه پایدار تا بهداشت حرفه ای

۷ سیستم مدیریت ایمنی فرآیند (PSM)

۱۱ از کف پوش صنعتی اپوکسی چه می دانید؟

۱۵ ارتباط شغل با سلامت روان

۱۹ مصاحبه

۲۱ فراخوان دومین همایش بین المللی ارگونومی ایران

۲۲ عبرت از حادثه

۲۳ معرفی کتاب

## بخش فرهنگی

۲۵ رابطه هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی

دردانشجویان ساکن خوابگاه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۳۵ میان این همه طعم، چرا تلخی؟

۳۷ از جنگ نرم تا ترفندهای رسانه ای

۴۰ رویداد های فرهنگی- دانشجویی سالی که گذشت...

۴۱ فرهنگ، منشا تحولات بشری

۴۵ مصاحبه

۴۷ تنها یک کره زمین داریم!

۵۱ یار گمگشته



### مدیر مسئول:

دکتر احسان اله حبیبی

### مدیر اجرایی:

مهندس جواد غلامیان

### سردبیر:

شیما عینی

### دبیران علمی:

فرزانه فدایی-الهام عسگری

### دبیران فرهنگی:

زهرا حبیب اللهی-شیما بهجتی

### صفحه آرایس و جلد:

گروه گرافیکی سیب

### طراح جلد و کاریکاتوربست:

فاطمه دهقان

### ویراستاران:

زهرا شکراللهی-نسرین حامدیان

### وبلاگ:

فریبا نصحی

### اعضای هیئت تحریریه:

فرناز عبداللهی-نسیم براتی-ندانیکخت-  
مائده لشکری-زهرا عطایی-بهاره ربیعی-زهرا  
شریفی-ریحانه رضایی-زهرا حبیب اللهی-  
شیما بهجتی-شیما عینی - بتول سلطانی

رهاورد از همکاری بی شائبه ی اعضای  
محترم هیئت علمی گروه مهندسی بهداشت  
حرفه ای، معاونت دانشجویی فرهنگی  
دانشگاه و مسئول واحد نشریات، سرکار خانم  
سلطانی صمیمانه تشکر و قدردانی می کند.



کاری از گروه گرافیکی سیب

www.SibGFX.ir

info@SibGFX.ir

Telegram ID: @SibGFX\_IR

۰۹۳۰۰۰ ۱۷۲۱۷

# سخنرانی

## جمعیت سالم، محور توسعه پایدار

تغییرات جمعیتی مسئله‌ی بسیار مهمی است که نقش آن در تحولات مختلف جامعه قابل چشم پوشی نیست و بلاشک کشور ما از نظر سیاست کلی، باید به سمت افزایش جمعیت برود.

اما باید توجه داشت، مسئله‌ی ای که بیشتر از فرزندآوری حائز اهمیت است کیفیت زندگی است که این مهم، ایجاب میکند توجه اساسی به زیرساخت های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی شود. یکی از موضوعات مطرح در بهبود زیرساخت های فرهنگی، توجه به فرهنگ ایمنی و بهداشت در محیط های کاری است.

کیفیت زندگی کاری به عنوان بخش مهمی از تجربیات کارکنان در محیط کار مطرح است و پایین بودن آن بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد و به دنبال آن پیامدهایی مثل مهاجرت نیروی کار به خارج از کشور برای یافتن شغل ایده آل را در پی دارد که این موضوع خوشایند هیچ کشوری نیست.

با توجه به نقش محوری بهداشت حرفه ای در تامین سلامت و حفظ و صیانت از نیروی کار، باید برای افزایش کیفیت زندگی کاری تلاش خود را ارتقا بخشیم و از طریق نهادهای نهادینه کردن شعور ایمنی در بطن محیط های کاری، توجه به سلامت روانی و فاکتورهای انسانی گامی هرچند کوچک اما تاثیرگذار برای نیل به اهداف کلان در برنامه های توسعه کشور برداریم.

یکی از اهداف نشریه ره آورد، سهم بودن در این امر خطیر است که این هدف تحقق نمی شود مگر با یاری شما مخاطبان عزیز.

منتظر نظرات، پیشنهادات و هم چنین مطالب ارسالی شما عزیزان از طریق ایمیل نشریه به آدرس

[rahavard.ohs@gmail.com](mailto:rahavard.ohs@gmail.com) هستیم.

دلی از جنس بهار که تقدیم تو باد... سبز باشی و دلت خانه ی پاییز مباد...



رہ آورد عمل

# توسعه پایدار بهداشت حرفه‌ای

نسیم براتی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه‌ای

مطمئناً بارها ترکیب ( توسعه پایدار) به گوشتان خورده‌است یا در روزنامه‌ها در، بخش اقتصاد به وفور با عنوان توسعه پایدار روبه‌رو شده‌اید و در اخبار هم گاهی آن را از زبان گوینده خبر شنیده‌اید.

از مطرح شدن ترکیب آشنا اما غریب توسعه پایدار، در ایران مدت زمان زیادی نمی‌گذرد؛ اما با توجه به اهمیت این موضوع تصمیم گرفتیم نگاهی به بسط مفهومی توسعه پایدار و ارتباط آن با بهداشت حرفه‌ای داشته باشیم.

توسعه پایدار یا Sustainable Development در حقیقت ایجاد تعادل میان توسعه و محیط زیست است.

در سال ۱۹۸۰ برای نخستین بار نام توسعه پایدار در گزارش سازمان جهانی حفاظت از منابع طبیعی (IUCN) آمد. این سازمان در گزارش خود با

نام استراتژی حفظ منابع طبیعی این واژه را برای توصیف وضعیتی به کار برد که توسعه نه تنها برای طبیعت مضر نیست، بلکه به یاری آن هم می‌آید.

در حقیقت با پیشرفت روز افزون صنایع و رقابت در ایجاد ثبات صنعتی و افزایش رفاه اقتصادی، رشد اقتصادی مهمترین معیار موفقیت نظام‌های اقتصادی در جهت دستیابی به رفاه اقتصادی تلقی می‌شود، ازاین رو کشورهای کم‌تر توسعه یافته عمده‌تاً تمام تلاش خویش را در جهت دستیابی به رشد اقتصادی متمرکز کرده و می‌کنند. می‌دانیم که رشد اقتصادی مستلزم به کارگیری مداوم عوامل تولید یعنی نیروی انسانی، سرمایه و منابع طبیعی با چنان شتابی است که قدرت ترمیم از منابع تجدیدپذیر را گرفته و افزون بر آن حقوق نسل‌های آینده نسبت به منابع تجدیدناپذیر نادیده می‌گیرد. ازسوی دیگر انباشت

زباله‌ها و پسماند های تولیدی به حدی رسیده‌است که احتمالاً زمین دیگر توان جذب آن‌ها را ندارد.

اما خیلی طول نکشید که نظام‌های اقتصادی متوجه شدند که ثبات توسعه و رشد اقتصادی میسر نمی‌شود مگر بر پایه کنترل آلودگی‌ها، حفظ طبیعت و نیز حفظ منابع در جهت پاسخ‌گویی به نیازهای آیندگان؛ ازاین رو درسالهای اخیر مفهوم توسعه پایدار مورد توجه قرار گرفته است.

درباره توسعه پایدار تعاریف متعددی وجود دارد که مهم‌ترین و اصلی‌ترین تعریف، عبارت است از:

توسعه پایدار به معنای ( تلفیق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی برای

حداکثرسازی رفاه انسان فعلی بدون آسیب به توانایی نسل‌های آتی برای

برآوردن نیازهایشان می‌باشد).

البته واژه نیاز از نظر بسیاری از اقتصاد دانان با مشکل همراه است؛ چراکه نیاز اغلب به انواع معینی از خواسته‌ها یعنی تغذیه، آموزش و بهداشت اشاره دارد که در هر برنامه‌ای باید در اولویت قرار گیرد. بنابراین می‌توان با جایگزینی مفهوم رفاه در تعریف مزبور آن را به صورت زیر ارائه داد:

(توسعه‌ای که رفاه نسل فعلی را بدون ایجاد اشکال در توانایی نسل‌های آینده برای دستیاب به رفاه خود تأمین میکند).

این تعریف دو مفهوم را در بردارد:

-مفهوم نیاز، به ویژه نیازهای اساسی فقرا اولویت درجه یک را دارد.

-توسعه پایدار در برگرفته‌ی محدودیت‌هایی است که به وسیله وضعیت اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی تحمیل می‌شود. این امر به نوبه خود حاکی از آن است که اهداف توسعه پایدار باید در هر کشوری به طور عملیاتی و خاص آن کشور تعریف شود. در واقع توسعه پایدار بر پایه هوشیاری انسان نسبت

به خودش و نسبت به منابع طبیعی کره زمین استوار است و خواهان یک سبک زندگی پایدار برای همه انسان‌ها است و مخالف مصرف بیش از اندازه، اتلاف منابع و بی‌توجهی به نسل‌های آینده و قطع رابطه با گذشته است.

با توجه به تعریف ارائه شده، می‌توان ابعاد توسعه پایدار را به صورت زیر عنوان کرد که دست‌یابی به توسعه پایدار مستلزم توجه و رعایت آن‌ها است:

۱- ابعاد اجتماعی و اقتصادی شامل: تسریع توسعه پایدار در کشورهای در حال توسعه، فقرزدایی، تغییرالگوی مصرف، تحولات جمعیتی، تأمین سلامت، تأمین مسکن مناسب و تلفیق برنامه ریزی محیط زیست و توسعه

۲- منابع شامل: حفاظت اتمسفر، استفاده مناسب از زمین، حفاظت جنگل‌ها، کویرزدایی، توسعه کوهستان‌ها، کشاورزی، تنوع زیستی، بیوتکنولوژی پایدار، حفاظت اقیانوس‌ها، حفاظت و مدیریت منابع آب، مدیریت مواد شیمیایی سمی و زباله‌های خطرناک، زباله‌های جامد و فاضلاب‌ها و زباله‌های اتمی

۳- مشارکت مردمی شامل: مشارکت همه اقشار در فرایند توسعه، توجه به زنان و جوانان و کودکان، مشارکت مردم بومی، سازمان‌های غیردولتی، نقش مسئولان محلی، کارگران و کارکنان در حوزه‌های مختلف

۴- روش‌های اجرایی شامل: منابع مالی و نحوه تأمین آن‌ها، انتقال تکنولوژی، علوم در خدمت توسعه، آموزش عمومی، ظرفیت‌سازی نهادهای مورد نیاز، قوانین و مقررات و اطلاعات مورد نیاز

۵- عدالت و برابری شامل: برابری درون نسلی، برابری درون کشوری، برابری جنسیتی، برابری بین کشورها برابری بین نسل‌هاست.

نسل گذشته سرمایه عظیمی را برای نسل حاضر به ارث گذاشت، ولی بنظر می‌رسد این نسل نمی‌تواند دین خود را نسبت به آیندگان ادا کند و چیزی درخور برای آن‌ها به ارث بگذارد. از جمله چالش‌هایی که توسعه پایدار با آن‌ها روبه‌رو است می‌توان به:





۱- خطر رسیدن به آستانه‌های بحرانی در حوزه‌های مختلف از جمله: افزایش جمعیت و مصرف منابع، فقر، آلودگی، تغییرات جهانی آب و هوا، بدهی (در سطوح کشورهای در حال توسعه نسبت به کشورهای پیشرفته)، بیماری‌های خطرناک

۲- شعار شدن توسعه پایدار: مسأله مهم این است که توسعه پایدار در معرض يك خطر جدی است و آن تبدیل شدن توسعه پایدار به کلیشه، تابلو و شعار است، بدون اینکه تلاش جدی برای تحقق هدف‌های آن صورت پذیرد.

۳- کمبود آگاهی، تجربه و ظرفیت: که يك مسأله مهم مبتلا در کشورهای جهان سوم است

و اما نقش بهداشت حرفه‌ای در امر توسعه پایدار، همان طور که در بحث‌های بالا به آن اشاره شد توسعه پایدار به حفظ منابع طبیعی و برقراری تعادل بین چهار عامل مهم، جمعیت، انرژی، منابع و آلودگی محیطی می‌پردازد و انسان را مستحق برخورداری از يك زندگی بارور و سالم و هماهنگ با طبیعت می‌داند؛ در نتیجه باید بهداشت حرفه‌ای را به عنوان عنصری پایه در اصل توسعه پایدار دانست؛ چرا که بهداشت حرفه‌ای علم بکارگیری فرآیندهای تولیدی بدون ایجاد خطر برای سلامتی انسان، اکوسیستم، منابع پایه و بهداشت جامعه در کوتاه مدت یا بلند مدت است.

سازمان جهانی بهداشت به استناد قابلیت‌های بهداشت حرفه‌ای نقش محوری آن را در توسعه پایدار را، به شرح زیر تأکید می‌کند:

۱- پیشگیری از حوادث و بیماریهای شغلی و در نتیجه جلوگیری از کاهش منابع مادی و انسانی

۲- کاهش فشارهای روانی و استفاده بهینه از نیروی انسانی

۳- به کارگیری ایمن‌ترین تکنولوژی همراه با تولید کمتر آلودگی و مواد زائد و مصرف کمتر انرژی

۴- ایجاد انگیزه و نشاط و سلامتی در نیروی کار که باعث افزایش کیفیت محصولات و بهره‌وری فرآیند مدیریت می‌گردد

۵- اغلب مخاطرات محیطی ناشی از صنعت، کشاورزی و حمل و نقل است که حضور بهداشت حرفه‌ای در مشاغل فوق، مخاطرات محیطی ناشی از آن‌ها را به حداقل می‌رساند

۶- بیش از ۵۰٪ افراد بزرگسال در محیط کار خود در معرض یکی از عوامل زیان آور شیمیایی، فیزیکی، بیولوژیک، ارگونومیک یا استرس‌های روانی و فشار کار بیش از حد قرار دارند، بنابراین اعمال بهداشت حرفه‌ای می‌تواند نقش اساسی در تأمین يك زندگی سالم و بارور را برای جوامع فراهم کند

۷- وضعیت کلی محیط زیست و اکوسیستم بطور مستقیم یا غیر مستقیم بر روی بهداشت کارگران در مشاغل مختلف مانند کشاورزی، معدن، ماهیگیری و تولید تأثیر می‌گذارد بنابراین يك ارتباط دو جانبه بین ایمنی و بهداشت حرفه‌ای از يك طرف و توسعه پایدار و محیط سالم از طرف دیگر وجود دارد

۸- در کشورهای در حال توسعه بهداشت و رفاه خانواده در گرو سلامتی و بهره‌وری نیروی کار آن است، در صورت فقدان امنیت اجتماعی و پایین بودن سطح بهداشت و کاهش توان کاری این عضو کلیدی، بحران شدیدی در خانواده بوجود می‌آید که بطور غیر مستقیم سلامت، رفاه و اقتصاد جوامع را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

### منابع

طاهری، شهنام، "تفاوت میان رشد اقتصادی و توسعه اقتصادی"، توسعه اقتصادی و برنامه ریزی، تهران، ۱۳۸۷/۳/۵.

زاهدی، شمس‌السادات، "بست مغمومی توسعه پایدار" ۸۴/۱۱/۱۸.

زاهدی مازندرانی، محمد جواد، نقش سازمان‌های غیر دولتی در توسعه پایدار، تهران (۱۳۸۸)

http://z u h e n . persianblog.ir/post/۲۱۰



# سیستم مدیریت ایمنی

## فرآیند (PSM)



مانده لشکری  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای

سیستم مدیریت ایمنی فرآیند برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ توسط سازمان ایمنی و بهداشت شغلی آمریکا "OSHA" معرفی و نسخه ی کامل و نهایی آن در سال ۱۹۹۲ انتشار یافت. بر اساس پیش بینی OSHA، ۶ تا ۱۰ سال پس از اجرای PSM، خطر ناشی از حوادث حدود ۸۰٪ کاهش یافته و هر ساله از حدود ۲۶۴ مورد مرگ و میر و ۱۵۳۴ مورد جراحت یا بیماری جلوگیری می شود.

لازم به ذکر است این استاندارد برای فرآیندهایی به کار می رود که با مواد شیمیایی موجود در لیست ترکیبات سمی و واکنش زا در حد آستانه یا بالاتر ارتباط داشته باشند. مایعات و گازهای قابل اشتعال با وزن بیشتر از ۱۰۰۰۰ پوند "۴۵۳۵/۹ کیلوگرم"

وقوع این حوادث در صنایع فرآیندی، علاوه بر تلفات جانی و صدمه به تجهیزات و زیان های اقتصادی ناشی از آن، آلودگی و تخریب محیط زیست را در پی دارد. وقوع چنین حوادثی در صنایع فرآیندی به همراه حساسیت عموم مردم در طی سال های گذشته، سبب توجه زیاد به مقوله ی ایمنی و پیشگیری از حوادث در این صنایع شده به همین جهت اقدامات زیادی در زمینه ی ارتقای ایمنی این صنایع انجام گرفته است؛ به طوری که در طی این مدت، مدیریت ایمنی در تاسیسات از ممیزی های سنتی و رویکرد منفعلانه به سمت تدوین قوانین و مقررات پیشگیرانه مانند استقرار و به کار گیری سیستم های مدیریت ایمنی نظام مند و اصولی ارتقا پیدا کرده است.

در صنایع فرآیندی، تولید و ذخیره، حمل، استفاده و دفع مواد شیمیایی بالقوه خطرناک بوده و پتانسیل رخداد حوادث فاجعه بار در آن ها بالاست. در واقع حوادث مواد شیمیایی خطرناک به عنوان یک تهدید آشکار برای کارکنان محسوب می شوند و یک انگیزه قومی، ملی و بین المللی برای ایجاد و توسعه ی قوانین و سیاست های کاهش و حذف پتانسیل وقوع چنین رویدادهایی ایجاد کرده است؛ لذا جهت ارتقای ایمنی در صنایع، استقرار سیستم مدیریت ایمنی فرآیند "Process Safety Management" یا PSM "یکی از موثرترین اقدامات به شمار می رود.

از ابتدای قرن بیستم تاکنون حوادث متعددی در صنایع رخ داده است. پیامد

## روش اجرای عملیات

### Operating Procedures

کارفرمایان باید روش های اجرایی عملیات را تهیه و اجرا کنند. این روش های اجرایی باید شرح دقیقی در خصوص اجرای فعالیت های هر فرایند به صورت ایمن ارائه بدهند و منطبق با اطلاعات ایمنی فرایند باشد. روش های اجرایی باید حداقل دربرگیرنده ی موارد زیر باشد :

فازهای عملیاتی

محدودیت های عملیاتی

شرایط ایمنی و بهداشت و ایمنی سیستم ها و اقدامات و عملکردهای مرتبط با آن ها

روش های اجرایی عملیاتی باید در دسترس کارکنانی که در فرایند کار می کنند یا اقدامات تعمیر یا نگهداری انجام می دهند قرار بگیرد. روش های اجرایی عملیات باید در مواقع ضرورت بازنگری گردند تا اطمینان حاصل شود، منطبق با تغییرات در مواد شیمیایی، تکنولوژی، وسایل و تجهیزات فرایند، این روش های اجرایی نیز تغییر کرده اند. برای ممانعت از بکارگیری روش های اجرایی عملیات که اشتباه یا خارج از رده هستند، کارفرمایان باید سالانه صحت و به روز بودن این روش های اجرایی را تایید نمایند.

شوند، اطلاعات تکنولوژی آن فرآیند و اطلاعات وسایل مورد استفاده در آن فرآیند باشد.

گردآوری اطلاعات ایمنی فرآیند یک پایه و مرجع برای شناسایی و شناخت خطرات فرآیند را فراهم می کند و این ها برای آنالیز خطرات فرآیند نیز ضروری هستند. همچنین ممکن است برای تطابق با دیگر الزامات PSM مانند مدیریت تغییر و تحقیق بر رویدادها نیز ضروری باشد.

## تجزیه و تحلیل خطرات فرآیند

### Process Hazard Analysis

مهم ترین کار در برنامه ی PSM عبارت است از آنالیز خطرات فرآیند "Process Hazard Analysis یا PHA". این گام باید در سریع ترین زمان ممکن برای هر یک از فرآیندهای تحت پوشش، با استفاده از اطلاعات ایمنی فرآیند انجام شود.

حداقل هر ۵ سال یکبار بعد از اجرای آنالیز ابتدایی خطرات فرایند باید اعضای تیم، PHA را مجدداً با در نظر داشتن الزامات استاندارد انجام بدهند. تا اطمینان حاصل شود که آنالیز خطرات با شرایط فرایند موجود منطبق است. کارفرمایان باید اطلاعات آنالیز خطرات فرایند و بازنگری ها و به روز رسانی آن را آماده و در هنگام درخواست OSHA در دسترس آن قرار بدهند.

و فرآیند های تولیدی مواد منفجره و ادوات اشتعال پذیر مشمول این قاعده هستند.

قبل از آنکه با الزامات سیستم PSM آشنا شویم بهتر است بدانیم OSHA چگونه از اصطلاح فرآیند در مبحث PSM استفاده می کند؟

"فرآیند عبارت است از هرگونه فعالیتی که شامل استفاده، نگهداری، تولید، جابجایی یا انتقال مواد شیمیایی خطرناک و یا ترکیبی از این فعالیت ها باشد." براساس این تعریف هر گروهی از ظروف که به صورت داخلی باهم مرتبط باشند و ظروف مجزا که به صورتی قرار گرفته اند که دارای پتانسیل انتشار مواد شیمیایی خطرناک هستند به عنوان یک فرآیند واحد شناخته می شود.

الزامات سیستم PSM و اهداف هر یک از آنها توسط OSHA در ۱۴ بند به شرح زیر تدوین شده :

## اطلاعات ایمنی فرآیند

### Process Safety Management

کارفرمایان قبل از اجرای آنالیز خطرات فرآیند مورد نیاز این استاندارد، باید اطلاعات مکتوب ایمنی فرآیند را گردآوری نمایند. گردآوری اطلاعات مکتوب ایمنی فرآیند که منطبق با شرایط آنالیز ایمنی خطرات باشد، به کارفرمایانی که در فرآیندها مشغول کار هستند کمک می کند تا خطرات فرایندهای واجد مواد شیمیایی خیلی خطرناک را تعیین کنند.

اطلاعات ایمنی فرایند "Process Hazard Analysis یا PHA" باید شامل اطلاعاتی در خصوص خطرات مواد شیمیایی خیلی خطرناک که توسط فرآیند استفاده یا تولید می





## مشارکت کارکنان

### Employee Involvement

کارفرمایان باید برنامه عملیاتی مشارکت کارکنان در برنامه PSM را تهیه نمایند. در راستای برنامه PSM، کارفرمایان باید با کارکنان و نمایندگان آنان در خصوص اجرای PHA و دیگر اجزای مدیریت فرایند مشورت نمایند. همچنین کارکنان و نمایندگان آنان باید به مستندات و اطلاعات آنالیز خطرات فرایند و دیگر اطلاعات مدیریت ایمنی فرایند دسترسی داشته باشند.

## آموزش

### Training

OSHA باور دارد یکی از گام های کلیدی که یک کارفرما جهت برقراری ایمنی کارکنان می تواند بردارد، به کارگیری یک برنامه آموزشی موثر است. بر همین اساس باید به کارکنان یک فرآیند عملیاتی در زمینه کلیات فرآیند و روش های اجرای عملیات آموزش های لازم داده شود.

در برنامه آموزشی باید بر خطرات بهداشتی و ایمنی فرایند، عملیات در شرایط اضطراری، توقف های اضطراری و دیگر اقدامات ایمنی که برای وظایف شغلی کارکنان بکار می روند تاکید گردد.

انجام آموزش های اولیه قبل از

واگذاری هرگونه وظیفه ی شغلی الزامی می باشد. دوره های باز آموزی مدون حداقل برای هر سه سال یکبار یا در صورت نیاز در زمان های کوتاه تر برای هر فرد که در کارهای فرآیندی مشارکت دارد اجرا می گردد، تا اطمینان حاصل گردد که کارکنان از روش های اجرایی عملیات بروز شده آگاه هستند.

## پیمانکاران

### Contractors

تعیین مسئولیت پیمانکاران " کارفرمایان" در ارتباط با کارگران و کارکنانی که در زمینه تعمیر و نگهداری، نوسازی و اصلاح، یا کارهای اختصاصی دیگر در فرآیندهای تحت پوشش قانون PSM مشارکت دارند الزامی است.

اقداماتی که پیمانکاران ملزم به اجرای آن هستند عبارتند از: آموزش کارکنان خود به منظور انجام ایمن وظایف

آگاهی کارکنان درباره خطرات بالقوه فرآیند

آشنایی کافی با برنامه واکنش در شرایط اضطراری

رعایت قوانین ایمنی در کارگاه مربوط توسط کارگران

برنامه های مشاوره ای در زمینه خطرات محیط کار

## بازنگری ایمنی قبل از به راه

### اندازی

### Pre-Start-up Safety Review

مهم است که قبل از استفاده هر ماده شیمیایی در فرایند، بازنگری ایمنی صورت پذیرد. بنابراین براساس PSM نیاز است که کارفرمایان بازنگری ایمنی قبل از شروع به کار را برای تاسیسات جدید و تاسیساتی که در آنها تغییرات ایجاد شده و لازم است در اطلاعات ایمنی فرایند آنها تغییر ایجاد شود، اجرا نمایند.

## یکپارچگی ایمنی

### Mechanical Integrity

OSHA اعتقاد دارد که ایجاد یکپارچگی مکانیکی در وسایل حیاتی فرایند، خیلی ضروری و مهم است. زیرا از این طریق اطمینان حاصل می گردد که تاسیسات فرایند به درستی طراحی و نصب شده و به درستی نیز عمل می کند.

کارفرما موظف است نسبت به برقراری و اعمال دستورالعمل های مدون و روش های کار مشخص به منظور عدم ایجاد نقص فنی در تجهیزات فرایند به طور مداوم اقدام نماید.

## مجوز کار گرم

### Hot Work

مجوز کارگرم برای کارهای گرم که در فرایندها و یا محل نزدیک آنها صورت می گیرد صادر می گردد. در مجوزها باید به صورت کتبی مشخص گردد که الزامات پیشگیری و محافظت در برابر حریق، در راهنمای قبل از اجرای کارهای گرم اجرا شده است.



## اسرار کاری "حرفه ای"

Trade secrets

کلیه کارکنان باید توافق نامه راز داری در مورد اطلاعات مرتبط با فرآیند، مواد مورد استفاده و خطرات آن ها را امضا نموده تا بدین وسیله از افشا اطلاعات و اسرار مربوط به شرکت جلوگیری به عمل آید.

در آخر می توان گفت: PSM یک روش سازمان یافته و اصولی برای شناسایی، ارزیابی مواد شیمیایی خطرناک است. این گونه مواد می توانند در نتیجه نقص در فرآیند ها، دستورالعمل ها و یا دستگاه ها آزاد شده و اثرات زیان باری به افراد، جامعه، تاسیسات و محیط زیست وارد کنند. برنامه PSM بهترین روش برای مواجهه با عملیات تولید، جابه جایی و نگهداری مواد شیمیایی خطرناک است و اجرای آن در صنایع فرآیندی امری ضروری است.

## منابع

۱) مطالعه تطبیقی الزامات سیستم مدیریت ایمنی فرایند (PSM) با سیستم های OH&S (OH&S 18001)

و HSE و امکان سنجی استقرار آن در یکی از شرکت های پتروشیمی کشور

محمد امین نوروزی، مهدی جهانگیری، علیرضا چوبینه،

علیرضا نریمان نژاد

www.iefra.ir (۲)

processsafety.blogfa.com (۳)

زمینه بررسی و آنالیز حادثه مربوطه نماینده پیمانکار "در صورت بروز حادثه برای نیروی پیمانکار"

در برنامه ی PSM ضرورت دارد سیستمی ایجاد شود که به درستی و با سرعت، یافته ها و توصیه های مربوط به گزارش حادثه را ثبت و اجرا نماید. لازم به ذکر است که کارفرما موظف است گزارش حوادث را به مدت ۵ سال نگهداری نماید.

## مدیریت بحران و واکنش در شرایط اضطراری

Emergency Planning & Response

کارفرمایان باید جهت شرایط اضطراری و وقوع بحران برنامه ی مدونی را طراحی نموده و به صورت مانورهای آزمایشی مورد آزمایش قرار دهند. این برنامه می بایست شامل روش های اجرایی انتقال و جابه جایی مواد شیمیایی که به میزان کم در محیط کار رها شده اند نیز باشد.

## ممیزی تطابق

Compliance Audits

جهت حصول اطمینان از کارایی PSM کارفرما می بایست هر ۳ سال یک بار استاندارد ها و الزامات قانونی سازمان های دولتی که باید در فرآیند رعایت گردد را مورد بازنگری و ارزیابی قرار دهند و از انطباق آن ها در فرآیند اطمینان حاصل نمایند.

تاریخ اجرای کار گرم و هدف از اجرای آن باید مشخص و ثبت گردد. مجوز باید تا انتهای کارگرم در دسترس باشد.

## مدیریت تغییرات ایجاد شده در فرآیند

Management of change

طبق مقررات OSHA کارکنانی که یک فرایند را راهبری می کنند و کارکنان تعمیر و نگهداری و پیمانکارانی که وظایف شغلی آنها بواسطه تغییر در فرایند تحت تاثیر قرار می گیرد باید قبل از شروع به کار فرایند تغییر یافته، درخصوص این تغییرات آموزش ببینند و اطلاعات مورد نیاز را دریافت نمایند.

اگر تغییری که در روش اجرایی ایجاد می شود منجر به تغییر در اطلاعات ایمنی فرایند و اقدامات و روش های اجرایی عملیات گردد، اطلاعات جدید ایمنی فرایند نیز باید بروز گردند.

## بررسی حوادث

Incident Investigation

یک بخش مهم و حساس در برنامه مدیریت ایمنی فرایند، بررسی حوادث جهت تعیین زنجیره وقایع و علت ها می باشد تا اقدامات اصلاحی تهیه و به کار گرفته شود. بر همین اساس در برنامه ی PSM کارفرمایان باید در اسرع وقت "حداکثر تا ۴۸ ساعت" رویدادها و وقایعی که باعث انتشار فاجعه بار مواد شیمیایی شده یا پتانسیل ایجاد آن را دارد شناسایی و مورد بررسی و تحقیق قرار دهند.

اعضای تیم تحقیق بر حادثه عبارتند از:

فرد متخصص در فرآیند مورد نظر

افراد دارای دانش و تجربه کافی در

# از کف پوش صنعتی اپوکسی چه می دانید؟

ندا نیکبخت

دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای

خواص متفاوت انواع اپوکسی به نسبت ترکیب خشک کننده اپوکسی (هاردنر) ، پرکننده ای بنام فیلر و سایر افزودنی های آن مربوط می شود برای مثال این رزین به همراه الیاف آرامید در ساخت ملخ هلی کوپتر ، کلاه خودهای جنگی ، ساخت موتور راکت ها و کپسول های تحت فشار بکار می رود .

کف پوش های اپوکسی یا به اصطلاح کف پوشهای بدون درز ( کف پوشهای بهداشتی ) از ترکیب مقدار مناسبی هاردنر به همراه رنگدانه ها تهیه می شود از این رو دارای تنوع رنگ زیادی بوده و کیفیت و دوام بالایی دارند و سالها پس از اجرا نیازی به بازسازی نخواهند داشت . این کفپوشها به سهولت بر روی تمامی

کف پوش اپوکسی کف پوشی یکپارچه پلیمری با مقاومت بسیار بالا در برابر حلال های شیمیایی و ساییدگی و غیر قابل نفوذ در برابر مایعات است که بصورت کاملاً یک دست بر روی سطوح مختلف مثل سطوح بتنی با ضخامت های مختلف تا ۴ میلیمتر قابل اجرا می باشد.

کف پوش های بدون درز - اپوکسی : اپوکسی نوعی پلیمر است که در ساخت انواع رنگ با خواص ویژه کاربرد فراوانی دارد. این رزین که اصولاً حاصل واکنش بیس - فنل A با اپی کلروهیدرین است جهت ضد آب نمودن سطوح ، تهیه انواع چسب ، ابزار سازی ، صنایع الکترونیک ، صنعت ساختمان ، هوا و فضا و ... مورد استفاده قرار می گیرد .

در سال ۲۰۰۶ صنعت اپوکسی بالغ بر ۵ میلیارد در امریکای شمالی و حدود ۱۵ میلیارد دلار امریکا در جهان بوده است. بازار چین سریعاً رشد نموده است و بیش از ۳۰٪ بازار جهانی را تشکیل می دهد. تقریباً از ۵۰ تا ۱۰۰ اپوکسی رزین و سخت کننده ها تشکیل شده است. تولیدکنندگان اپوکسی؛ معمولاً اپوکسی رزینها را به شکل قابل استفاده به مصرف کنندگان نهایی نمی فروشند، بنابراین گروه دیگری از شرکتهای هستند که مواد خام اپوکسی رزین را از تولید کنندگان عمده می خرند و سپس سیستم های اپوکسی را مخلوط (ترکیب می نمایند، تغییر می دهند) می کنند. این شرکت ها فرموله کننده نامیده می شوند.

سطوح سیمانی ، سنگ ، موزائیک و ... قابل اجرا هستند اما توصیه می شود جهت حصول بالاترین کیفیت ، قبل از اجرا کلیه سطوح سیمانی مسطح و یکدست شوند . کف پوش های اپوکسی در کارخانجات خودرو سازی ، انبارهای صنعتی ، صنایع نظامی ، صنایع غذایی ، صنایع شیمیایی ، داروسازی ، کارخانجات شیر و لبنیات ، کشتارگاه ها ، سردخانه ها ، بیمارستان ها ، اتاق های تمیز و استریل مورد استفاده قرار می گیرند . کف پوش اپوکسی ضد گرد و غبار (Anti Dust) بصورت یکپارچه و بدون درز و تقریباً با ۴۰۰ فام رنگی قابل اجراست . چسبندگی فوق العاده روی سطوح بتنی و فلزی و ... داشته و مقاوم در برابر مواد شیمیایی و شوینده ، اشتعال ، قارچ و باکتری می باشد . به سهولت تمیز شده و نگهداری آن بسیار ارزان و ساده می باشد . امکان خط کشی و طراحی بر روی این کف پوش وجود داشته و در رنگهای مختلف قابل اجرا است .

## انواع کف پوشهای اپوکسی

● کف پوش های ترافیکی اپوکسی که در ضخامت های متفاوت بر اساس نوع و میزان تردد قابل اجرا خواهند بود .

● کف پوشهای اپوکسی آنتی استاتیک : این نوع کفپوش بر روی شبکه ای مسی در کف اجرا شده ، میزان رسانایی را افزایش می دهد . از کف پوش های اپوکسی آنتی استاتیک در محل سرورها ، سالن های تولید و مونتاژ قطعات الکترونیک و ... استفاده می شود .

● کف پوش های اپوکسی ضد اسید : این رزین ها که با اصلاح فرمولاسیون و افزودنی های ویژه ، دارای خواص ضد اسیدی بالایی بوده و در بسیاری از کارخانجات باطری سازی ، آزمایشگاه ها و ... مورد استفاده قرار می گیرد .

## مزایای اصلی کف پوش های اپوکسی

کف پوش اپوکسی دارای یکپارچگی و عدم وجود درز ، چسبندگی فوق العاده به سطوح بتنی ، مقاومت مکانیکی بسیار بالا و افزایش مقاومت شیمیایی بالا در برابر اسیدها، قلیاها، حلال ها ، تنوع رنگ و خط کشی ، عدم جذب آب و روغن ، سهولت در شست و شو، مقاومت سایشی بسیار بالا، زمان اجرای کوتاه، زیبایی ، قابلیت ترمیم سریع و آسان و بدون گرد و غبار می باشد .

## مزایای اجرای کف پوش بدون درز

۱ - هنگام اجرا دارای بوی کمی بوده که به مرور زمان از بین می رود .

۲ - با جذب حداقلی آب ، پوشش ضد آب مناسبی می باشد لذا بمنظور جلوگیری از انتشار آلودگی های ناشی از نفوذ آب مورد استفاده قرار می گیرد .

۳ - با اجرا بر روی بتن خواصی نظیر مقاومت فشاری ، کشش و خمش را در آن به میزان قابل توجهی بهبود می بخشد . برخی از انواع اپوکسی جهت ترمیم ترکهای بتن و آماده سازی آن جهت نصب بولتهای تحت فشار و تنش بالا مورد استفاده قرار می گیرد .

۴ - به جهت مقاومت سایشی بالا به عنوان کفپوش مکانهای پرتردد ، کف واگن های مترو ، انبارها ، پارکینگ ها و ... مورد استفاده قرار می گیرد .

۵ - عایق مناسبی در برابر جریان الکتریسیته می باشد .

۶ - قابلیت ترمیم در کوتاه ترین زمان را دارد .

۷ - قابلیت خط کشی و طراحی و موجود بودن در تمامی رنگ ها

۸ - زیبایی نهایی و صرفه اقتصادی این کف پوش از دیگر مزایای این کفپوشها می باشند .



اجرا، زیبایی ظاهری، قدرت جذب یا دفع آلودگی میکروبی و جرم پذیری، مقاومت شیمیایی به انواع مواد، خواص ضد رطوبت و نهایتاً قیمت تمام شده محصول مطرح است. کف پوشی که بتواند روی هر سطحی آسان تر و سریع تر اجرا شود و دارای ویژگی های قید شده فوق نیز باشد میتواند گوی سبقت را برآید، که ویژگی های ذکر شده در ادامه ارجعیت کف پوش های اپوکسی را بر دیگر کف پوش ها نشان می دهد.

### مقاومت های فیزیکی و طول عمر

بعد از انجام روش هایی برای تست سایشی مشخص شد که مقاومت سایشی اپوکسی بهترین عدد را داراست. این باعث طول عمر بیشتر این نوع کف پوش و پاخوری بهتر آن می گردد.

### چسبندگی و آماده سازی سطح و اجرا

چسبندگی رزین های اپوکسی و پلی اورتان به سطح مولکولی است و یک پیوند کووالانسی که قویترین نوع پیوند است ایجاد مینماید (برخلاف دیگر کف پوش ها) و همچنین به دلیل چند لایه ای بودن زمان بیشتری نسبت به مابقی کف پوش ها نیاز دارد ولی با در نظر گرفتن بدون درز بودن این نوع کف پوش ها و چسبندگی بسیار فراتر وینیل ها بسیار بهتر عمل خواهند کرد. به طور کلی اپوکسی ها را به خاطر چسبندگی، مقاومت شیمیایی و گرمایی، خواص خوب یا حتی عالی مکانیکی، و مقاومت الکتریکی بسیار خوب آنها نسبت به اکثر رزین های دیگر می شناسند. بسیاری از خواص اپوکسی ها را می توان تغییر



### توصیه های مهم در اجرای کف پوش های اپوکسی

- ۱ - لازم است قبل از اجرا سطوح لغزنده پاک شده خشک شود.
- ۲ - کف پوش در زمانی اجرا شود که دمای محیط بین ۵ تا ۴۵ درجه سانتی گراد باشد.
- ۳ - قبل از مخلوط نمودن روکش و هاردنر لازم است روکش به مدت حدود ۲ دقیقه میکس شود.
- ۴ - پس از اجرا می توان تجهیزات را توسط تینر اپوکسی GE-۳۱ شستشو داد.
- ۵ - در هنگام اجرا لازم است حتما از دستکش صنعتی و ماسک استفاده شود.

۶ - پس از مخلوط نمودن مواد حداکثر تا یک ساعت باید پوشش بر روی کف اجرا شود.

جهت استفاده از کف پوش های اپوکسی در کانس ها و سایر مکان های متحرک و دارای لرزش لازم است از انواع دارای پلی یورتان که دارای خمش پذیری بالاتری هستند استفاده شود.

### مقایسه کف پوش اپوکسی و پلی اورتان با کف پوش های پی وی سی و وینیل رولی

در این گونه موارد برای یک محصول ویژگی هایی همچون، دوام و مقاومت سایشی، روش اجرا و سرعت اجرا، چسبندگی، هزینه ترمیم و نگهداری و تمیزکردن، قابلیت ترمیم پذیری پس از

داد و این در حالی است که اپوکسی خالص، عایق الکتریکی می باشد. برخی از انواعی که دارای خاصیت عایقی-رسانایی در برابر گرما هستند و مقاومت الکتریکی بالایی نیز دارند در الکترونیک کاربرد دارند .

## نظافت، دفع آلودگی میکروبی و جرم پذیری

برخلاف کف پوش پی وی سی، کفپوش اپوکسی و کفپوش پلی اورتان هیچگونه پلاستیسایزر (و یا مواد مورد نیاز دیگر که در فرمولاسیون کفپوشهای پی وی سی ضروری هستند می باشد و غیر قابل حذف کردن از فرمول هستند) ندارند و این را می توان با لمس نمونه خشک شده که گرم می کنیم آزمایش نمود. کفپوش اپوکسی مایع و کفپوش پلی یورتان مایع پس از خشک شدن بدون درز و نفوذناپذیر و امکان شستشوی روزمره و مداوم و مقاومت به انواع مواد خورنده که در مواد ضد عفونی کننده وجود دارند. نفوذناپذیری یعنی که قارچ و کپک و باکتری و ویروس امکان نفوذ در سطح را نداشته و در نتیجه عملیات پاکسازی بوسیله مواد ضد عفونی کننده بسیار سریعتر و بهتر صورت می گیرد، بعلاوه اینکه وجود افزودنی پایه نقره یا همان نانو سیلور به عنوان کشنده انواعی از باکتری و ویروس ها که در نوع جدید کفپوشهای وینیلی استفاده می گردند می تواند در کفپوش های مایع نیز مورد استفاده قرار گیرد. پس در زمینه بهداشتی کف پوش های وینیلی یک راست مردود اعلام می گردد.

## هزینه نگهداری و قابلیت

### ترمیم

بسیاری از مراکز درمانی به معطل شکستن، کنده شدن و ترک خوردن سطح کفپوشهای پی وی سی مواجه هستند، که بعد از چند سال از اجرا نیز تنوع طرح و رنگها آن نوع کف پوش دیگر موجود نخواهد بود و مجبور به وصله چسبانی می گردند. در کف پوش های مایع ترمیم احتمالی سطح بسیار آسان قابل اجرا است. جذابیت این موضوع زمانی بیشتر می گردد که حتی پس از سالیان متمادی نیز این مقوله امکان پذیر خواهد بود. این یعنی یک کف پوش اپوکسی یا پلی اورتان خوب می تواند به اندازه عمر ساختمان کارکرد داشته باشد البته با هزینه تعمیر و نگهداری پایین.

### زیبایی ظاهری

انواع کف پوشهای وینیلی از ذوب کردن مواد اولیه که به شکل پودر یا دانه های پی وی سی می باشند به وسیله دستگاه های تزریق در عرض، طرح و رنگ های مشخص، ولی نسبتا متنوع و طرح دار تولید می گردند که در مقایسه با کف پوش های ریختنی که محدودیت انتخاب رنگ دارند اما عموما طرح دار نمی باشند زیبایی اولیه بهتری دارند. نکته این که پس از گذشت زمان و خش افتان و ساییده شدن کف پوش های رولی جلای خود را از دست می دهند و ضمنا لک می گردند و جرم پذیرند.

## قیمت تمام شده

قیمت کف پوشهای اپوکسی و پلی اورتان در مقایسه با وینیل ارزان تر می باشد. این درحالیست که در کشورهای پیشرفته دنیا این قیاس بلعکس می باشد.

سایر موارد پیشنهاد شده برای استفاده از اپوکسی:

علاوه بر کف پوش صنعتی اپوکسی، عایق های الکتریکی اپوکسی، رزین های قالب گیری اپوکسی، چسب های صنعتی اپوکسی، هاردنرهای اپوکسی، پوشش های محافظتی اپوکسی، رزین های کمپوزیتی اپوکسی، روان کننده های اپوکسی، رزین های پایه اپوکسی و رفیق کننده های اپوکسی نیز پیشنهاد می شود.

## منابع

<http://www.ksa-co.com>

<http://www.msa-flooring.com>

<http://clinicbeton.ir>

<http://www.manapolymers.com>

<http://www.kafposh.ir>

# ارتباط شغل با سلامت روان

فرناز عبداللہی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای

مواد مورد نیاز بدن است؛ علاوه بر آن می دانند که عوامل وراثتی نیز می تواند در این میان مؤثر باشد، لیکن با یک نگاه دقیق به وضعیت جامعه و واقعیت های موجود در آن در می یابیم که عوامل اجتماعی، اقتصادی نیز تأثیراتی به مراتب بالا بر سلامت دارند.

یکی از جنبه های اثر گذار اجتماعی مؤثر بر سلامت افراد، حرفه و شغل می باشد که پرداختن به آن حائز اهمیت بوده و جای بحث دارد. همان طور که می دانیم عوامل شغلی تأثیر گذار بر سلامت می تواند باعث بروز خستگی های شغلی فرد شاغل گشته و این به نوبه خود باعث تأثیرات منفی به سزایی در سایر زمینه های زندگی اعم از اجتماعی، فردی و

اهمیت سرمایه ی انسانی شاغل در آن سازمان است. آن ها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه ی کسانی می دانند که برایشان کار می کنند و محور اصلی رشد، کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده اند؛ زیرا اگر کارگران جامعه، نارضایتی شغلی و یا بیماری های جسمی و روحی و روانی داشته باشند عواقب اقتصادی آن به شرکت و ملت بر می گردد، چون کار ناخوشایند موجب این می شود که میلیون ها نفر دیگر زندگی محدودتر و فاقد خلاقیت و غم باری داشته باشند.

بسیاری از افراد گمان می کنند که آن چه سلامت آن ها را تأمین می کند صرفاً رعایت نکات بهداشتی و بهره مندی از تغذیه غنی و سرشار از

نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه ی سازمان ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست، مگر این که به توسعه ی منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه ی سازمان ها و کشورها هستند. اگر در گذشته، کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شوند. نجارب ارزنده ی سازمان های موفق و پیشرو درباره ی ارزش نیروی انسانی مبین

طور منطقی، عادلانه و مناسب، در نتیجه بهداشت روان باعث تأمین رشد و سلامت روانی فردی و اجتماعی، پیشگیری از ابتلا به اختلال روانی، درمان مناسب و بازتوانی آن می شود. ( WHO-2005 )

امروزه به طور کلی پذیرفته شده است که استرس نتیجه تعامل بین فرد و موقعیتی است که فرد، توانایی خود را به منظور پاسخ گویی به مطالبات و فشار ناکافی می داند، به طوری که موسسه ملی ایمنی و سلامت شغلی استرس شغلی را به صورت ( پاسخ های فیزیکی و عاطفی زیان آور یک شخص، در زمانی که شرایط شغلی با توانایی ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای نیروی کار مطابقت نداشته باشد)، تعریف می کند.

استرس درک شده توسط افراد عبارت است از (واکنش های فیزیکی و ذهنی و عاطفی که در نتیجه تغییرات و نیازهای زندگی فرد، تجربه می شود). بر اساس تعریف کوهن از استرس، زمانی که نیازهای محیطی اعم از درونی و بیرونی و حقیقی یا تخیلی فشار آورده و یا بیشتر از ظرفیت فرد باشند موج تغییرات روانی و بیولوژیکی می شود که فرد را در معرض بیماری قرار می دهد.

NIOSH در سال ۱۹۹۹ بر اساس یک آمار کلی گزارش کرده است که ۴۰ درصد کارکنان شغل خود را به شدت استرس زا عنوان کرده اند. از نظر ۲۵ درصد از کارکنان، شغل به عنوان اولین عامل استرس زا در زندگی افراد بوده است و سه چهارم کارکنان بر

در برابر بیماری ها از تفاوت های جنسیتی به شمار می رود. تفاوت های جنسیتی به ویژه در اختلالات رایجی چون اضطراب و افسردگی، محرز بوده و این اختلالات منجر به تأثیرات جدی در سلامت افراد می شود.

در رابطه با ارتباط شغل با بیماری های مختلف می توان گفت که اکثر شغل ها ارتباط نزدیکی با بیماری های جسمی و روحی روانی دارند، بخصوص متعاقب شغل، سلامت روان و استرس به خطر می افتد. سلامت روان براساس تعریف سازمان جهانی بهداشت، عبارت است از قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به

خانوادگی گردد. اگرچه کار، یک منبع مهم برای امرار معاش است و هم چنین موجب احراز موقعیت های اجتماعی می شود، در عین حال خستگی و آسیب های آن نیز می تواند موجب تحلیل بردن قوای جسمانی و روانی افراد گردد؛ زیرا محیط کار از محرک های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هر کدام از این عوامل می تواند در رابطه مقوله سلامت باعث کاهش سلامت روان فرد شاغل شوند. جنسیت یک عامل تعیین کننده در سلامتی و بیماری است. قدرت کنترل متفاوت مردان و زنان بر عوامل اقتصادی و اجتماعی تأثیرگذار بر سلامت، پایگاه متفاوت دو جنس در اجتماع و مقدار آسیب پذیری آن ها





این باورند که استرس آن‌ها نسبت به یک نسل قبل بیشتر شده است. ۲۹ درصد کارگاران احساس استرس نسبتاً کم و یا بسیار زیاد در محل کار خود داشته و ۲۶ درصد از کارگران اظهار کرده اند که غالباً شغل افراد آن‌ها را نحت تنش قرار می‌دهد. آن‌ها هم چنین گزارش کرده اند که استرس شغلی در مقایسه با مشکلات مالی و یا مشکلات خانوادگی به شدت با آسیب‌های جسمی و ذهنی همراه است که طی آن تماس‌های مکرر و بیش از حد ظرفیت کارکنان با دیگران، باعث ایجاد تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار وی نسبت به دیگران می‌شود. سطح بالای فشار روانی در محیط کار و عدم برخورداری فرد از مهارت‌های لازم برای مقابله با آن، در دراز مدت خسارات زیادی برای فرد، سازمان و حتی اجتماع خواهد داشت. کاهش انرژی جسمی و روانی نیروی انسانی، پایین آمدن سطح مقاومت نسبت به بیماری‌ها، افزایش عدم رضایت و بدبینی و نهایتاً افزایش غیبت از کار و کاهش کارایی فردی و سازمانی از جمله این پیامدهاست. ساعتچی، ۱۳۸۰ (شواهد تجربی قابل ملاحظه‌ای حاکی از این است که تحلیل رفتگی فرآیندی است که به تدریج در طول زمان گسترش می‌یابد؛ شافلی و اینزمن ۱۹۹۸)، در مراکز خدمات مراقبتی فشار روانی قابل ملاحظه‌ای به کارکنان وارد می‌شود که در نتیجه روابط عاطفی آن‌ها با مراجعان مانند کودکان، بیماران، مراجعان یا زندانیان است و ممکن است سرانجام به تحلیل رفتن منابع عاطفی یا هیجانی منجر شود.

به دنبال آن، مجموعه‌ای از نگرش‌ها و رفتارهای منفی نظیر میل به رفتار کردن با مراجعان به شیوه‌های گسسته و ماشینی یا صرفاً برای ارضاء نیازهای فردی در کارکنان به وجود می‌یابد).

شواهد فراوان حاکی از این است که شیوع استرس شغلی بالاست. برای نمونه، زمینه‌یابی انجام شده روی نزدیک به ۱۶ هزار نفر از کارکنان اروپایی نشان داد که ۲۹ درصد از کارکنان فعالیتهای شغلی خود را در سلامتی شان موثر می‌دانند. پائولی (۱۹۹۷)، مشکلات سلامتی مرتبط با کار اکثراً دردهای پشت ۳۰ درصد، استرس ۲۸ درصد و خستگی شدید ۲۰ درصد بود. (زمینه‌یابی ملی بهداشت و توسعه در بریتانیا روی ۱۵۰۰ نفر از جوانان نشان داد که ۳۸ درصد نمونه به نوعی از فشارهای عصبی شدید ناشی از کار رنج می‌بردند، حال آنکه تنها ۸ درصد آن‌ها از فشارهای مشابه در خانه یا در زندگی شخصی شان در رنج بودند. چری (۱۹۷۸) میزان شیوع استرس شغلی نه تنها بالاست، بلکه به طور دائم در حال افزایش است) در بریتانیا، طی یک دوره ۲۵ ساله

افزایش زیادی در غیبت از کار مرتبط با استرس مشاهده شده است: از سال ۱۹۵۵ تا ۱۹۷۹ غیبت از کار مربوط به اضطراب و فشار عصبی، ضعف، و سر درد در حدود ۵۲۸ درصد افزایش یافته است.

سوری و همکاران، پژوهشی را با عنوان بررسی الگوی اپیدمیولوژیک استرس‌های شغلی در مدیران، کارکنان ارشد و کارمندان گروه صنعتی خودروسازان در ایران انجام داد. هدف تحقیق، تعیین میزان شیوع انواع استرس‌های شغلی در مدیران، کارکنان ارشد و کارمندان گروه صنعتی سایپا و نیز ارتباط این استرس‌ها با عوامل شغلی دموگرافیک، تعیین عوامل ایجادکننده استرس‌های شغلی در مدیران و عوارض ناشی از استرس‌های شغلی بر سلامت و عملکرد آنان می‌باشد.

با توجه به پیشرفت سریع تکنولوژی و استفاده از ابزارهای الکترونیکی و دیجیتال، شرایط کار و محیط کار تغییر کرده است و مشاغل دفتری و اداری گسترش یافته است. اختلالات اسکلتی عضلانی شایع‌ترین مشکل (Musculoskeletal Disorders (MSDs



## منابع

۱. National Institute for Occupational Safety and Health. Stress...at Work. Centers for Disease Control and Prevention, U S Department of Health and Human Services. ۱۹۹۹:Publication no. -۹۹ ۱۰۱:p. ۲۶.
۲. Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A Global Measure Of Perceived Stress. J Health And Social Behavior. ۹۶-۲۴:۳۸۵; ۱۹۸۳.

هزینه های غیرمستقیم زیادی ناشی از غیبت از کار و از دست دادن نیروهای متخصص در کار می شود. اگرچه فاکتورهای محیط کار نظیر کارهای بدنی و کارهای تکراری و وضعیت های غیرارگونومی سبب اختلالات عضلانی-اسکلتی می گردد؛ ولی در سال های اخیر نقش عوامل روانی محیط کار در افزایش اختلالات عضلانی-اسکلتی شناخته شده است.

در مطالعه ای که بر روی بیماری های مرتبط با کار در مدت ۱۲ سال ۱۹۹۲-۲۰۰۳) در میدان های نفتی در نروژ انجام شد، ناراحتی های اسکلتی-عضلانی نیمی از بیماری های شغلی را تشکیل داد. مطالعات اپیدمیولوژیک نشان می دهند بین ناراحتی های اسکلتی-عضلانی، عوامل فردی، عوامل خطر مرتبط با کار مانند حمل بار دستی، کار فیزیکی سنگین، حرکات تکراری و عوامل روانی اجتماعی از افراد شاغل در عملیات استخراج، رابطه ی بسیاری وجود دارد. میدان های نفتی، در تماس با این عوامل خطر شناخته شده هستند. با این وجود مطالعات اندکی در مورد ناراحتی های اسکلتی-عضلانی در کارکنان میدانهای نفتی در دنیا منتشر شده است .

در آخر، نتایج بسیاری از تحقیقات نشان می دهد که دو عامل استرس و مشکلات و دردهای عضلانی با شغل افراد ارتباط مستقیمی دارد لذا توصیه می شود که مدیران و مسئولین در رابطه با شغل افراد این دو مولفه را به طور جدی مد نظر قرار دهند تا خسارات جبران ناپذیری به نیروی انسانی فعال جامعه وارد نشود.



# مصاحبه



بهاره ربیعی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای

در شرکت باشم و هم چنان هم به عنوان بازرس شبکه باشم.

## وضعیت کارخانه هنگام ورود شما در چه سطحی بود؟

به دلیل نبودن مسئولی برای رسیدگی به پرونده های پزشکی و انجام معاینات بدو استخدام زیاد در وضعیت خوبی نبود و همچنین قانون ۹۰ ماده ی کار هم رعایت نمی شد.

## فعالیت اصلاحی را از کجا شروع کردید؟

اول از همه سعی کردم برای همه ی فعالین در شرکت از بالاترین سطح که کارفرما و رییس کارخانه بود تا همه ی کارگران پرونده پزشکی و معاینات بدو استخدام انجام بدهم و تا الان هم همه سوابق و آزمایشات ثبت

سال به فعالیت در یک شرکت به صورت تمام وقت پرداختند. مشاوره موقت ۱۴ شرکت دیگر نیز از سایر فعالیت های وی می باشد

ایشان هم اکنون در شرکت (مدیریت پسماند شهرداری شاهین شهر) مشغول به کار هستند.

## با ما در این گفت و گو همراه باشید.

## چی شد که وارد این شرکت (مدیریت پسماند) شدید؟

کاملا ناخواسته توسط شبکه بهداشت شهر شاهین شهر از من درخواست شد رزومه ای از سوابق به شرکت ارائه کنم و برای مصاحبه حاضر شوم. مانند که اصلا راضی به قرار گیری در این پروسه نبودم ولی بعد از پذیرفتن من تصمیم بر این شد که ۴ روز

صنعت بازیافت یکی از صناعی است که علی رغم اهمیتی که از جنبه زیست محیطی و اقتصادی دارد هنوز در ایران آن طور که باید، به آن توجه نمی شود. طبق آمار، ۱۵ هزار نفر در صنایع بازیافت ایران فعالند و قطعاً، در صورت کار در شرایط نایمن، این افراد با عوامل مخاطره زای فراوانی مواجهند. تامین و حفظ ایمنی و سلامت شغلی این قشر نیز یکی از حوزه های کاری مهندسين بهداشت حرفه ای می باشد که شاید کمتر مورد توجه باشد. در این شماره به سراغ یکی از تلاش گران این حوزه رفتیم تا از تجربیات ایشان استفاده کنیم.

خانم مهندس فریبا فرهادی منش، فارغ التحصیل کارشناسی بهداشت حرفه ای در سال ۱۳۷۸ از دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است. ایشان بلافاصله پس از اتمام درس وارد بازار کار شدند و چهار

شده و هر کارگر بر حسب پرونده و وضعیت فیزیکی در جایگاه مطلوبی قرار دارد.

### در مورد تجهیزات و وسایل هم توانستید کاری برای کاهش خطرات انجام بدهید؟

خطراتی که دستگاه های تفکیک زباله به وجود می آورد معمولا با گذاشتن حفاظ و توری و برای نوار نقاله ها و همچنین کاهش سروصدای سالن تولید و پردازش کود با تعویض زنجیره های فلزی به لاستیکی به صورت قابل توجهی کاهش یافت.

### قبل از ادامه سوالات لطفا توضیحی در مورد پروسه کاری کارخانه بدهید؟

کارخانه بازیافت و تولید کود کمپوست است که جداسازی زباله در دستگاه ها و سپس تولید کود از این طلای سیاه انجام می گیرد. شرکت پسماند شامل دو بخش خدمات شهر و کارخانه است که خدمات شهرپاکبانان عزیز که جمعا ۳۰۰ نفر هستند و فعالان کارخانه هم ۴۵ نفر را شامل می شوند.

### چگونه کارگران و البته از همه مهمتر کارفرما را مجاب به استفاده از وسایل حفاظت فردی کردید؟

یکی از مهمترین کارهایی که هر مهندس بهداشت حرفه ای باید انجام دهد تعامل با مدیر عامل و حرکت آهسته در راستای اهداف کارفرما است. با توضیح خطرات حتمی که عدم استفاده از این وسایل را دارد و هزینه گزافی که به دنبال دارد به صورت کاملا منطقی خود به خود شخص اول شرکت از شما درخواست ورود این وسایل را دارد.

و اما در مورد کارگران برگزاری دوره ها در مورد استفاده صحیح و مزایا و کمک گرفتن از خودشان برای انجام این دوره ها و خود نظارتی به راحتی مشکل عدم استفاده برطرف شده است.

به تازگی شما به همراه شش نفر از کارشناسان استان به عنوان بازرس ایمنی انتخاب شدید ضمن تبریک به شما در مورد نحوه برگزاری ما را در جریان بزارید.

چند ماه پیش ابلاغیه ای از طرف شبکه بهداشت اعلام شد که کارشناسان بهداشت حرفه ای استان رزومه ای حاضر و از فعالیت های حال حاضر در شرکت و کارخانه ای که فعالیت می کنند بفرستند.

مهر ماه بعد از بررسی های انجام شده من و شش نفر دیگر از همکاران انتخاب شدیم.

### معیار انتخاب چه بوده؟

با وجود اینکه اول ایمنی بعد کار، شاید به عنوان شعاری مطرح باشد ولی تمام تلاش من در این ۲ سال بر انجام درست قانون کار و دستورالعمل های مربوطه بود که با همکاری مدیر عامل و سرپرستان و همه ی کارگران زحمت کش منجر به این شد که بعد از بازرسی ها و بررسی های اداره کار و شبکه بهداشت، شرکت مدیریت پسماند جزء معدود شرکت هایی است که اچ اس ای در آن رعایت می شود و همین عامل موفقیت من بود. از جمله دیگر شرایط انتخاب برگزاری مرتب کمیته حفاظت فنی/ مستند کردن همه فعالیت ها و انجام به موقع پروژه ها بود.

علی رغم میل به شروع این کار، اکنون

از این که در این شرکت مشغول به کار هستید رضایت دارید؟ بله کاملا

### دلیل رضایت از خود را چه می دانید؟

اگر موفقیتی و رضایتی هم وجود دارد به روحیه من برمی گردد که همیشه در حال جستجو و اصلاح اطرافم در حد امکان بودم و از یک جا نشینی بیزارم.

### به عنوان سخن آخر

یک مهندس بهداشت حرفه ای وظیفه سنگینی به دوش دارد: از جمله

-تأمین سلامت کارکنان به عنوان یک پزشک

-درک کردن افراد در جایگاه یک روانشناس

-طراحی سیستم ها به بهترین شکل همانند یک مهندس

پس با وجود همه این فعالیت ها

ما مهندسين بهداشت حرفه ای تلاش میکنیم که

تک محور نباشیم

اطمینان و باور به خود داشته باشیم

آرام و پیوسته قدم برداریم

خود را کامل ندانیم و به دنبال مطالب جدید و به روز باشیم

و رسیدن به سطح بالای ایمنی و سلامت را بر هر فعالیت دیگر ارجح بدانیم

ممنون از زمانی که برای گفتگو گذاشتید و امیدوارم شاهد پیشرفت های روزافزون شما باشیم.

# فراخوان دومین همایش بین‌المللی ارگونومی ایران و دومین همایش دوسالانه ارگونومی ایران

سازمانی، استرس شغلی، بهره‌وری،  
کیفیت)  
ارگونومی محیطی  
ارگونومی فرهنگی و اجتماعی  
ارگونومی توانبخشی (سالمندی،  
توانمندسازی، معلولیت)  
ارگونومی و ایمنی

تاریخ برگزاری همایش: ۹۵/۷/۲۸ لغایت  
۹۵/۷/۳۰ و تاریخ ارسال چکیده مقالات:  
۹۴/۱۱/۰۱ لغایت ۹۵/۰۳/۳۱ است.

آدرس دبیرخانه همایش: شیراز-بلوار  
رازی-دانشکده بهداشت-دفتر مرکز  
تحقیقات علوم بهداشتی  
تلفکس: ۰۷۱-۳۷۲۵۰۰۵۳  
پست الکترونیکی

sums.ac.ir@bice۲

پایگاه همایش

bice۲.sums.ac.ir

این رویداد علمی از تاریخ ۲۸  
لغایت ۳۰ مهرماه سال ۱۳۹۵ در  
شهر زیبای شیراز مهد فرهنگ و  
تمدن ایران زمین و سومین حرم  
مطهر اهل بیت (ع) در موضوعاتی  
همچون ارگونومی سخت افزار،  
ارگونومی محیطی، ارگونومی شناختی  
و ارگونومی کلان برگزار می‌گردد.  
حضور ارزشمند شما در این همایش  
را ارج می‌نهیم و مقدماتان را گرمی  
می‌داریم.

اعضای اصلی:

رئیس همایش: دکتر محمدهادی ایمانیه  
دبیر علمی همایش: دکتر علیرضا چوپینه  
دبیر اجرایی همایش: دکتر محسن رازقی  
محورهای همایش:

ارگونومی فیزیکی و سخت افزار(طراحی  
محصول)

ارگونومی شناختی(طراحی نرم افزار،  
خطای انسانی، عملکرد شغلی)  
ارگونومی سازمانی و مشارکتی(طراحی

دانشگاه علوم پزشکی شیراز با  
همکاری انجمن ارگونومی و مهندسی  
عوامل انسانی ایران در نظر دارد به  
منظور اشاعه و توسعه تخصصی-  
کاربردی دانش ارگونومی، ایجاد بستر  
مناسب جهت تبادل تجربیات در سطح  
ملی و بین‌المللی، آشنا ساختن مدیران  
صنایع و سازمان‌ها و تصمیم‌سازان  
با جنبه‌های کاربردی ارگونومی و  
نیز تثبیت جایگاه و نقش ارگونومی  
در روند توسعه کشور، دومین همایش  
بین‌المللی ارگونومی ایران و دومین  
همایش دوسالانه ارگونومی ایران را  
با حضور اساتید برجسته ارگونومی،  
پژوهشگران، مدیران و کارشناسان  
صنایع و دانشجویان برگزار نماید.  
این همایش فرصتی است تا اساتید،  
دانشجویان و صاحب‌نظران از سراسر  
دنیا در این عرصه گرد هم آیند و  
با هم اندیشی، راهکارهای علمی و  
عملی برای حل مسائل و مشکلات  
ارگونومیک ارائه نمایند.

# عبثت از حادثه

(آتش سوزی در واحد نفتپیر)

زهرا عطایی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای



جرقه‌ای از عملیات جوشکاری آنها به داخل این مایع ریخته و سبب آتش سوزی سطحی می‌شود.

## برای جلوگیری از حوادث مشابه چه کنیم؟

تهیه چک لیست از تمام مراحل کار به منظور جلوگیری از فراموشی

تست قطعات و اطمینان یافتن از انجام تمام مراحل تمیز کاری قبل از شروع کار

## منبع

سایت پایگاه خبری تحلیلی نفت ایران و جهان

طول ده متر و یک مسیر عمود متصل به آن به طول پنج متر بعد از شست و شو با بخار آب، شست و شوی نهایی با آب فراموش می‌شود.

افراد مسئول تعمیرات با تصور اینکه قطعات با آب تمیز شده اند و ایمن است، مشغول به کار می‌شوند، که در حین کار متوجه وجود مایع در داخل لوله می‌شوند. جهت احتیاط عملیات را متوقف می‌کنند و مایع داخل لوله را به داخل محوطه واحد تخلیه می‌کنند و به تصور اینکه شست و شوی نهایی با آب انجام شده کار را آغاز می‌کنند.

با این تصور، افرادی که در قطعات فوقانی مشغول جوشکاری بودند

شرح حادثه از این قرار بوده است که در واحدهای تقطیر در جو و خلا و گاز مایع، حین اجرای عملیات تعمیرات اساسی، این واحد دچار حریق شد.

علت ایجاد کننده این حادثه، فراموش کردن آخرین مرحله تمیز کردن قطعات بوده است.

## تجزیه و تحلیل حادثه

طبق دستورالعمل‌های استاندارد و اجرایی قطعات تمامی لوله‌ها، ظروف و برج‌ها بعد از تخلیه مواد نفتی، درون آن‌ها ابتدا با بخار آب و بعد از آن با آب کاملاً شسته و تمیز می‌شوند، اما یک قسمت کوچک در مسیر افقی به

# معرفی کتاب

## ارزیابی ریسک حریق



زهرا شریفی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای

وقوع حریق در ساختمان های مسکونی، مجتمع های تجاری و صنایع کوچک و بزرگ همه ساله باعث وارد آمدن خسارت های مالی و جانی و زیست محیطی فراوانی به جوامع مختلف می شود.

آمار نشان می دهد که قریب ۷۵ تا ۸۰ درصد آتش سوزی ها قابل پیش بینی و پیشگیری هستند از این رو به کارگیری روش های مناسب ارزیابی ریسک از طریق شناسایی خطرات موجود و به کارگیری اقدامات فنی و مدیریتی لازم جهت کنترل و یا به حداقل رساندن احتمال وقوع حوادث

و کاهش اثرات آنها می تواند، خسارت های مختلف ناشی از حریق را به میزان قابل توجهی کاهش دهد. به همین دلیل استفاده از روش های جدید ایمنی که بر پیشگیری قبل از وقوع تأکید دارند اهمیت زیادی می یابد.

در کتاب ارزیابی ریسک حریق با تالیف آقایان هاشم ستاره و علیرضا کوهپایی؛ پس از بیان مطالبی در باب علل عمده ی وقوع حریق در صنایع و تئوری حریق، مفاهیم کلی ارزیابی و مدیریت ریسک بررسی شده است و

در ادامه به بیان روش های شناسایی و تجزیه و تحلیل خطر محاسبه ی ریسک حریق، ارزیابی اثرات زیست محیطی حریق، ارزیابی ریسک حریق و گواهینامه حریق پرداخته شده است. امید است این مجموعه بتواند نقشی هر چند کوچک در راه اعتلای علم ایمنی و بهداشت ایفا کند.



رہ اور فرهنگ



# رابطه هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی در دانشجویان ساکن خوابگاه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

بتول سلطانی

## چکیده

### مقدمه

هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی دو فرایند اکتسای است که آموزش و تقویت آنها در بین دانشجویان خوابگاهی که در تعامل میان فرهنگی با همدیگر هستند، می تواند دارای پیامدهایی باشد که مهم ترین آن ها کاهش تنش، تضاد و کشمکش میان فرهنگی، انحرافات اجتماعی و در نتیجه حاکم شدن روابط سالم و زندگی مسالمت آمیز و در نهایت آرامش و سلامت روان است. از این رو تحقیق حاضر با هدف تعیین رابطه هوش فرهنگی و ابعاد آن با سازگاری اجتماعی دانشجویان ساکن در خوابگاه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۱ انجام شد.

## روش بررسی

روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی بود و جامعه آماری آن را کلیه دانشجویان ساکن در خوابگاه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که ۲۵۰۰ نفر می باشند، تشکیل دادند. روش نمونه گیری دو مرحله ای به کار گرفته شد، در مرحله اول نمونه گیری طبقه ای و در مرحله دوم نمونه گیری تصادفی منظم انجام و در مجموع ۴۴۷ نفر انتخاب گردید. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی و انگ با ضریب الفای کرونباخ  $.۷۶$  و پرسشنامه استاندارد سازگاری اجتماعی کالیفرنیا با ضریب الفای کرونباخ بالاتر از  $.۷۰$  جمع آوری شد. داده های حاصل از پرسشنامه ها با استفاده از نرم افزار spss تجزیه و تحلیل و نتایج به صورت آمار توصیفی و استنباطی ارائه گردید.

## یافته های پژوهش

نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی دانشجویان ساکن در خوابگاه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه معنی دار مستقیم در سطح  $(p < .۰۰۱)$  و بین ابعاد فراشناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی رابطه معنی دار مستقیم در سطح  $(p < .۰۵)$  وجود دارد اما بین ابعاد شناختی و رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی رابطه معنی دار وجود ندارد  $(p > .۰۵)$ .

## نتیجه گیری

افزایش هوش فرهنگی و ابعاد شناختی و انگیزشی دانشجویان ساکن خوابگاه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان



باعث افزایش سازگاری اجتماعی آنان می شود، بنابراین می توان با برنامه ریزی، هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی دانشجویان را افزایش داد و بدین وسیله در جهت سلامت روان آنان تلاش نمود.

## واژگان کلیدی

### فرهنگ، هوش، هوش فرهنگی، سازگاری اجتماعی

#### مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است که برای رفع نیازهای خود ناگزیر می باشد به زندگی گروهی تن دهد اما ارضای بسیاری از نیازهای او همراه با موانع و مشکلات گوناگونی است (۱). این مشکلات وقتی حادث می شود که فرد در فرهنگ بومی خود، زندگی را می گذراند اما در محیط فعالیت، وارد فرهنگ دیگری شده و ارزش ها و باورها و هنجارها و آداب و رسوم دیگری را ناچار به پذیرش و اجراء است. گاه این شرایط از این هم دشوارتر شده و با گروه هایی از فرهنگ های گوناگون ناچار به تعامل و زندگی است. در این صورت او در هر شرایطی ناچار است به رنگی در آید. ارزش ها و هنجارهای او لغزان و بی ثبات شده و تمیز بین آنچه خودی و غیر خودی است برای یک ناظر بیگانه در مورد او بسیار دشوار می شود (۲). علاوه بر این انتقال از زندگی خانوادگی به زندگی دانشجویی و اقامت در مسکن جدید یا خوابگاه دانشجویی یعنی دور شدن از محیط عاطفی خانواده، معمولاً غمناک است و گاهی این تغییر محیط زندگی با تغییر زبان و لهجه توأم می شود و این خود می تواند بر مشکلات زندگی در غربت بیفزاید.

تناسب و ضرورت تنوع زیستی و طبیعی انسان ها، تنوع فرهنگی در میان ملل وجود دارد (۶). برخی از افراد و گروه ها در چنین فضای تعاملی چندفرهنگی از خود توانمندی بالاتری برای دستیابی به هدف های مختلف نشان می دهند، این در حالی است که فضای تعاملی میان فرهنگی برای برخی افراد و گروه های اجتماعی با افزایش منازعات و درگیری ها و رقابت های منفی به جای مشارکت و همکاری سازنده همراه است. بنابراین با وجود تنوع فرهنگی، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ های مختلف و توانایی برقراری ارتباطات بین فرهنگی مهارتی است که توجه به آن لازم به نظر می رسد (۷).

هوش فرهنگی را ارلی و انگ (Ang&Earley) توانایی یک فرد می دانند در راستای سازگاری موفقیت آمیز با محیط های فرهنگی جدید که معمولاً با بافت فرهنگی خود فرد متفاوت است (۸). بریسلین (Brislin) و همکاران او نیز معتقدند هوش فرهنگی ویژگی ها یا مهارت هایی

از دست دادن دوستان و آشنایان شهر، احساس تنهایی، جدایی و غربت و تفاوت فرهنگی، به طور هرچند موقت گذراندن زندگی دانشجویی را با اختلال روبه رو می کند و باعث به وجود آمدن فشارهای جسمانی و روانی می شود (۱). در این حال آنچه به یاری او می آید، هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی است.

دو واژه هوش و فرهنگ از آن جهت با هم به کار گرفته شده اند که یک رابطه معنی دار با هم دارند (۳). هوش از نظر نوبل (Noble) توانایی تفکر، برنامه ریزی، خلق، یادگیری، استعداد حل مسأله، عکس العمل، تصمیم گیری و یا توانایی سازگاری با موقعیت های جدید است (۴). فرهنگ نیز مجموع کامل مشخصه های روحانی، مادی، فکری و عاطفی است که یک جامعه یا گروه اجتماعی را مشخص می کند و نه تنها شامل سبک های زندگی، بلکه شامل حقوق اساسی انسانی، نظام های ارزشی، سنت ها و اعتقادات نیز می شود (۵). بر این اساس می توان گفت که هیچ انسان بی فرهنگی وجود ندارد و به

است که افراد واجد آن در حداقل زمان و با کمترین تنیدگی در کنش متقابل با فرهنگ غیرخودی سازگار می شوند (۳). از این رو است که آموزش و توسعه هوش فرهنگی ضرورت می یابد. پترسون (Peterson) با توجه به نتیجه تحقیقات خود بیان نموده که هوش فرهنگی ذاتی نیست بلکه قابلیت آموزش دارد (۹). بنابراین هوش فرهنگی یک مقوله توسعه یافته است که از طریق تحصیل، آموزش و کسب تجربه می توان به کمیت و کیفیت آن افزود (۱۰).

از دیدگاه ارلی و انگ هوش فرهنگی دارای ابعاد فراشناختی (Metacognition)، شناختی (Cognition)، انگیزشی (Motivation) و رفتاری (Behavior) است. هوش فرهنگی در بعد فراشناختی به ایجاد آگاهی فرهنگی در جهت تعامل های میان فرهنگی می پردازد. در این بعد افراد به طور آگاهانه پیش فرض های خود را در مورد فرهنگ های دیگر زیر سؤال می برند و دانش فرهنگی خودشان را به هنگام تعامل با فرهنگ های دیگر تعدیل و سازگار می نمایند. در بعد رفتاری نیز، هوش فرهنگی عامل توانایی در به کارگیری کنش های کلامی و غیر کلامی به هنگام تعامل با مردمی از فرهنگ های دیگر است. هوش فرهنگی در بعد شناختی در باره هنجارها، اعمال و قراردادهای فرهنگ های مختلف آگاهی می دهد و آگاهی دهی در مورد ابعاد حقوقی، اقتصادی و نظام اجتماعی فرهنگی و خرده فرهنگ هاست و هوش فرهنگی در بعد انگیزشی توانایی برای یادگیری در فضای میان فرهنگی می دهد و

برای تعامل در محیط های فرهنگی مختلف جهت دهی می کند. (۱۱) از جمله فضا های میان فرهنگی خوابگاه های دانشجویی است. برخی از دانشجویان با توجه به نحوه تربیت و تکامل خود یا تجربه بحران های گذشته، به سرعت خود را با شرایط جدید تطبیق داده، با شرایط موجود سازگار می شوند اما برخی دیگر قادر به انطباق و سازگاری مؤثر و کارآمد با این شرایط نمی باشند و همین مساله باعث خدشه دار شدن بهداشت روانی، بی کفایتی و افت عملکرد آنها در موقعیت دانشجویی و تحصیلی می شود (۱۲). مان (Munn) (۱۳۶۴) سازگاری را تطبیق یا وفق دادن خود نسبت به محیط تعریف می کند (۱۳) و سادوک (Sadock) و سادوک می گویند، سازگاری مفهومی عام است و به همه راهبردهایی گفته می شود که فرد برای اداره کردن موقعیت های استرس زای زندگی، شامل تهدیدهای واقعی یا غیرواقعی به کار می برد (۱۴).

سازگاری به لحاظ نظری، سازه ای متنوع و پیچیده تلقی می شود و محصولی اجتماعی است که شرایط و عوامل متعدد در شکل گیری آن نقش دارند. (۱۵) از مهمترین این عوامل خانواده، محیط مدرسه ای، همسالان، روابط اجتماعی، مهارت های اجتماعی و روابط ضد اجتماعی است که به عنوان عوامل سنجش سازگاری اجتماعی به کار می روند (۱۶)

از نظر رایان و شیم (Shim & Rayan) (۲۰۰۵) سازگاری اجتماعی متعاقب یادگیری رفتارهای اجتماعی در ضمن هماهنگی با نیازهای اجتماعی و

شخصی است که این امر می تواند از طریق فرایند اجتماعی و به وسیله تعاملات اجتماعی محقق شود. (۱۷) و از جمله سازگاری های اجتماعی، سازگاری با محیط دانشگاه است. سازگاری اجتماعی، فردی و آموزشی با محیط دانشگاه به معنای موفقیت آموزشی، رضایت اجتماعی و آرامش روحی است (۱۸).

از سوی دیگر سازگاری اجتماعی را یک مفهوم نسبی و بین فرهنگی می دانند که از عوامل مختلفی متأثر می شود (۱۹). از این رو بلاک (Black) (۱۹۸۸) و بلاک و همکاران (۱۹۹۱) معتقد به سازگاری میان فرهنگی هستند و می گویند سازگاری میان فرهنگی، فرآیند انطباق با زندگی و کار در فرهنگ بیگانه است. سازگاری میان فرهنگی درجه ای از راحتی روانی یک شخص در آشنایی با فرهنگ میزبان است (۲۰). بری (Berry) (۱۹۸۰) و بری (۱۹۹۷) نتایج اصلی سازگاری را فراتر از آرامش تنها دانسته و سطوحی از شناخت اتباع فرهنگ میزبان، فرهنگ همراه و تعامل مستمر با اتباع میزبان را مورد توجه قرار داده اند. (۲۱) از این رو برای تعامل در فضای میان فرهنگی که لازمه آن هوش فرهنگی است، سازگاری اجتماعی نقش تعیین کننده دارد.



در زمینه هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی تحقیقاتی در داخل و خارج کشور ایران انجام شده که به برخی اشاره می‌گردد. امیری تحقیقی با موضوع رابطه بین هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی و رشد اجتماعی در دانش آموزان انجام داده که نتایج آن نشان داده است بین هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی رابطه معنی دار وجود دارد (۲۲). زکی نیز تحقیقی با عنوان سازگاری با دانشگاه و رابطه آن با حمایت اجتماعی در دانشجویان انجام داده که نتایج آن میزان سازگاری با دانشگاه را در سطح متوسط، سازگاری فردی (عاطفی و هیجانی) را در سطح زیاد، سازگاری در سه حوزه دانشگاهی، اجتماعی و دلبستگی نهادی را در سطح متوسط و حمایت اجتماعی را نسبتاً زیاد نشان داده است (۱۵).

کومار و همکاران در تحقیقی، تعامل فرایند و عملکرد گروه‌ها با اعضای که دارای فرهنگ متجانس و نامتجانس بودند را مورد مطالعه قرار دادند. در ابتدا گروه‌های متجانس در هر دو بعد اثربخشی فرایند و عملکرد نسبت به گروه نامتجانس نمره بالاتری کسب کردند اما پس آموزش در نهایت در هر دو مورد اثربخشی فرایند و عملکرد، گروه نامتجانس نمره بالاتری کسب نمودند (۲۳). پالس هم تحقیقی با عنوان اهمیت نسبی سازگاری میان فرهنگی بر روی مدیران بازاریاب امریکایی انجام داده و نتایج آن نشان داده است بین آموزش جهت دار، خودبسنده (خودکارآمدی)، خانواده و جنبه‌های سازگاری میان فرهنگی (شامل سازگاری کاری، تعاملی و عمومیت) رابطه معنی دار وجود دارد (۲۰).

ارلی و ماساکوفسکی تحقیقی با موضوع تأثیر آموزش و یادگیری بر هوش فرهنگی در مدیران انجام دادند. نتایج حاصل نشان داده که هرچند سهم اندکی از هوش فرهنگی را می‌توان ذاتی و درونی تلقی کرد اما بی‌تردید بخش یا سهم مهمی از هوش فرهنگی هر فرد ناشی از آموزش و یادگیری است (۲۴). همچنین ون داین در تحقیقی در بین دانشجویان، رابطه بین شخصیت افراد و چهار عامل هوش فرهنگی را مورد بررسی قرار داد و نشان داد بین هوش فرهنگی با میزان توانایی افراد برای انجام وظیفه به طور اثربخش در مجموعه‌های فرهنگی متنوع ارتباط مثبت وجود دارد (۲۵). ایپای نیز به بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی مذاکره بین فرهنگی پرداخته است که در آن هوش فرهنگی به عنوان عامل کلیدی اثربخشی مذاکره بین فرهنگی معرفی شده است (۲۶).

انگ و همکاران تحقیقی با موضوع رابطه بین هوش فرهنگی و شخصیت دانشجویان انجام دادند. بخشی از یافته‌های این تحقیق نشان داده است، سازگاری و پایداری عاطفی با بعد رفتار هوش فرهنگی ارتباط دارد (۲۷). انگ و همکاران در پژوهشی دیگر نیز به اندازه‌گیری هوش فرهنگی و میزان تأثیر آن بر سازگاری، تصمیم‌گیری، انطباق فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان داده است که ابعاد هوش فرهنگی با هر کدام از این متغیرها ارتباط معنی دار دارد (۲۸)

تمپلر و همکاران در مطالعه خود با موضوع رابطه بین هوش فرهنگی و کلیه ابعاد سازگاری اجتماعی فرهنگی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند

که بین بعد انگیزش هوش فرهنگی و کلیه ابعاد سازگاری اجتماعی فرهنگی افراد رابطه معنی دار وجود دارد. (۲۹)

گرگوری و همکاران تحقیقی کیفی انجام دادند با موضوع نقش هوش فرهنگی بر مذاکرات فرهنگی، در اعضای پروژه‌های شخصی، اثر تعامل درنتایج این تحقیق، اثر تعامل میان فرهنگی در فعال سازی رفتار سازگاران میان فرهنگی خودش را نشان می‌دهد (۳۰). دنی جلاس هم تحقیقی انجام داده است با عنوان «چگونه معلمان هوش فرهنگی را درک می‌کنند؟» نتایج تحقیق سطح بالایی هوش فرهنگی و پیش‌بینی‌کننده‌های قابل توجهی از هوش فرهنگی در معلمان را نشان داده است. بهره‌مندی از ارتباطات فرهنگی، تجربه کلاس بین فرهنگی به عنوان یک چالش، باز بودن یادگیری فرهنگی و ارتباط با مردم از فرهنگ‌های دیگر پیامدهای آموزش معلمان در کلاس‌های فرهنگی غیر همگن بود (۳۱). وارد و همکاران تحقیقی با عنوان ارزیابی اعتبار پیش‌بینی هوش فرهنگی در طول زمان در دانشجویان انجام دادند. در این مطالعه ابعاد هوش فرهنگی به عنوان پیش‌بینی‌کننده مشکلات در سازگاری میان فرهنگی مورد مطالعه قرار گرفت با توجه به اینکه تأکید در این تحقیق بر بعد انگیزش بوده، نتایج نشان داده بین بعد انگیزشی هوش فرهنگی و علائم روانی و مشکلات سازگاری اجتماعی همبستگی منفی وجود داشته است (۳۲). با توجه به ضرورت تحقیق و پیشینه آن، تحقیق حاضر با هدف تعیین رابطه بین ابعاد هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی در دانشجویان ساکن خوابگاه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان



های روابط خانوادگی، روابط مدرسه ای، روابط همسالان، مهارت های اجتماعی، روابط اجتماعی و روابط ضد اجتماعی را اندازه می گرفت. روایی این پرسشنامه ها به تأیید چند نفر از اساتید صاحب نظر رسید و با محاسبه ضریب الفای کرونباخ پرسش نامه ها که بالاتر از  $0.70$  بدست آمد، پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفت و پس از جمع آوری اطلاعات از نرم افزار spss استفاده و با آزمون های توصیفی و آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات انجام شد.

ای شامل نمونه گیری طبقه ای در مرحله اول و نمونه گیری سیستماتیک در مرحله دوم استفاده شد. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه جمع آوری شد. برای سنجش هوش فرهنگی از پرسشنامه بومی سازی شده هوش فرهنگی ارلی و انگ استفاده گردید که هوش فرهنگی افراد را بر حسب چهار بعد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری اندازه می گرفت و برای سنجش سازگاری اجتماعی از پرسشنامه استاندارد سازگاری اجتماعی کالیفرنیا استفاده گردید که مقیاس

در سال ۱۳۹۱ انجام شد تا نتایج آن بتواند در ارتقای این مهارت ها و در نتیجه افزایش سلامت روان دانشجویان به کار گرفته شود.

## روش

روش پژوهش توصیفی همبستگی بود و جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان ساکن در خوابگاه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود که ۲۵۰۰ نفر می باشند و با توجه به آن حجم نمونه آماری ۴۴۷ نفر تعیین شد. برای نمونه گیری از روش دو مرحله

## یافته ها

جدول (۱) آمده است. نشان داد با توجه به میانگین های محاسبه شده که نمره آن از ۱۰۰ می باشد، میانگین هوش فرهنگی در دانشجویان (۴۸/۵) است و میانگین ابعاد هوش فرهنگی به ترتیب فراشناختی (۶۰/۵)، شناختی (۴۲/۸)، انگیزشی (۵۷/۶) و رفتاری (۳۲/۷) است. میانگین سازگاری اجتماعی نیز (۶۷/۷) می باشد.

نفر (۱۲/۷)، پزشکی با تعداد ۱۲۵ نفر (۲۷/۹)، مدیریت با تعداد ۵۵ نفر (۱۲/۴)، گفتار درمانی با تعداد ۳۴ نفر (۷/۶) و تغذیه با تعداد ۲۵ نفر (۵/۶) است.

جدول (۱) : میانگین نمره هوش فرهنگی، ابعاد هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی (از ۱۰۰)

یافته های تحقیق همانطور که در

یافته های تحقیق نشان داد در صد فراوانی دانشجویان دختر با تعداد ۲۵۲ نفر (۵۶/۴) و فراوانی دانشجویان پسر با تعداد ۱۹۵ نفر (۴۳/۶) است . فراوانی مربوط به دانشجویان گروه سنی  $\geq 20$  با تعداد ۹۴ نفر (۲۱)، گروه سنی ۲۵ - ۲۱ سال با تعداد ۲۷۸ نفر (۶۲/۲) و گروه سنی ۳۰ - ۲۶ با تعداد ۵۲ نفر (۱۱/۶) و گروه سنی بیشتر از ۳۰ سال با تعداد ۲۳ نفر (۵/۱) است. فراوانی دانشجویان در مقطع تحصیلی کارشناسی با تعداد ۲۱۱ نفر (۴۷/۲)، کارشناسی ارشد با تعداد ۴۱ نفر (۹/۲)، دکترا با تعداد ۱۸۱ نفر (۴۰/۵) و تخصص با تعداد ۱۴ نفر (۳/۱) است. فراوانی دانشجویان در رشته تحصیلی پرستاری با تعداد ۶۷ نفر (۱۴/۹)، داروسازی با تعداد ۵۲ نفر (۱۱/۸)، دندان پزشکی با تعداد ۳۲ نفر (۷/۱)، بهداشت با تعداد ۵۷

متغیرها (نمره)	میانگین	انحراف معیار
هوش فرهنگی	48/5	11/6
بعد فراشناختی	60/5	15/8
بعد شناختی	42/8	15/5
بعد انگیزشی	57/6	16/9
بعد رفتاری	32/7	20/0
سازگاری اجتماعی	67/7	11/7

## جدول (۲) : ضریب همبستگی پیرسون بین هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی دانشجویان

یافته ها در بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و ابعاد آن و سازگاری اجتماعی دانشجویان ساکن خوابگاه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان همانطور که در جدول (۲) آمده است، نشان داد، بین هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی دانشجویان رابطه معنی دار ( $r=0/242$  ,  $=0/P/000$ ) وجود دارد ( $P > 0/001$ ). بین بعد فراشناختی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی ( $r=0/364$  ,  $=0/P/000$ ) رابطه معنی دار مستقیم وجود دارد ( $P > 0/001$ ). بین بعد انگیزشی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی ( $r=0/043$  ,  $=0/P/000$ ) رابطه معنی دار مستقیم وجود دارد ( $P > 0/001$ ). بین بعد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی ( $r=0/386$  ,  $=0/P/000$ ) رابطه معنی دار مستقیم وجود دارد ( $P > 0/001$ ). بین بعد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی ( $r=-0/081$  ,  $=0/P/000$ ) رابطه معنی دار معکوس وجود دارد ( $P > 0/001$ ).

(=) و بین بعد انگیزشی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی ( $r=0/386$  ,  $=0/P/000$ ) رابطه معنی دار مستقیم وجود دارد ( $P > 0/001$ ) اما بین بعد شناختی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی ( $r=0/043$  ,  $=0/P/000$ ) رابطه معنی دار مستقیم وجود ندارد. ( $P > 0/001$ )

جدول (2) : ضریب همبستگی پیرسون بین هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی دانشجویان

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی	0/242	0/000
بعد فراشناختی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی	0/364	0/000
بعد شناختی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی	0/043	0/367
بعد انگیزشی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی	0/386	0/000
بعد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی	-0/081	0/089

## بحث

نتایج پژوهش گویای آن است که تعداد پاسخگویان دختر (۵۶/۴) بیشتر از تعداد پاسخگویان پسر (۴۳/۶) بر حسب درصد بوده که علت آن، بیشتر بودن تعداد دانشجویان دختر نسبت به پسر در دانشگاه است. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۲۵-۲۱ سال (۶۲/۲) و کمترین مربوط به گروه سنی بالای ۳۰ سال (۵/۱) بوده که شامل دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی است. همچنین بیشترین فراوانی مربوط به مقطع کارشناسی (۴۷/۲) و کمترین مربوط به مقطع تخصص (۳/۱) بوده است. در این تحقیق رشته های مختلف شرکت داشتند که بیشترین فراوانی مربوط به رشته پزشکی (۲۷/۹) و کمترین مربوط به رشته تغذیه (۵/۶) بوده است.

در بررسی میانگین هوش فرهنگی و ابعاد آن و سازگاری اجتماعی، تجزیه و تحلیل داده ها بیانگر آن بود که میانگین هوش فرهنگی دانشجویان ساکن خوابگاه های دانشگاه علوم

پزشکی اصفهان بر حسب درصد نزدیک به حد متوسط (۴۸/۵) و سازگاری اجتماعی آن ها بالاتر از حد متوسط (۶۷/۷) است، همچنین میانگین بعد فراشناختی دانشجویان (۶۰/۵) و میانگین بعد انگیزشی دانشجویان (۵۷/۶) بالاتر از حد متوسط می باشد اما میانگین بعد شناختی هوش فرهنگی دانشجویان (۴۲/۸) و میانگین بعد رفتاری دانشجویان (۳۲/۷) پائین تر از حد متوسط می باشد. این نتیجه گویای ضرورت توجه به بعد رفتاری و بعد شناختی هوش فرهنگی و تقویت این دو بعد در دانشجویان است.

در بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی دانشجویان ساکن خوابگاه های دانشگاه، ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین بعد فراشناختی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی دانشجویان ( $r=0/364$  ,  $P=0/000$ ) رابطه معنی دار مستقیم وجود دارد ( $P < 0/001$ ). بنابراین دانشجویان



با توجه به تحقیق حاضر پیشنهاد می شود:

\* با توجه به اینکه کشور ایران دارای تنوع فرهنگی فراوانی است، زمینه آشنایی دانشجویان نسبت به فرهنگ های مختلف و شیوه های رفتار سالم در روابط میان فرهنگی فراهم شود.

\* آموزش مؤلفه های هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی به دانشجویان و مقایسه آنها با گروه گواه برای تعیین میزان تأثیر آموزش بر هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی و بررسی نقاط قوت و ضعف در این زمینه انجام شود.

\* مؤثرترین راههای آموزش هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی در دانشجویان ساکن خوابگاه ها شناسایی شود.

\* دانشجویان جدیدالورود تحت آزمایش هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی



که هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی پایینی دارند، تحت آموزش قرار گیرند.

\* مدیران و کارشناسان فرهنگی در سطوح مختلف در دانشگاه به ویژه مسئولین خوابگاه ها تحت آموزش در زمینه هوش فرهنگی قرار گیرند زیرا هوش فرهنگی راهی نظام یافته و مجموعه فنونی است که مدیرانی که می خواهند تعامل فرهنگی بین افراد جامعه ایجاد کنند، خود باید از آن برخوردار باشند.

قرار گیرند و کسانی که نمره بیشتری مبنی بر هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی بالاتر دریافت نمودند در فضای فیزیکی خوابگاه ها به صورت هدفمند تقسیم شوند تا از تنش و درگیری ها، همچنین گوشه گیری که به علت مشکلات سازگاری و فرهنگی در بین برخی از دانشجویان خوابگاهی به وجود می آید، جلوگیری شود. همچنین در این سنجش دانشجویانی

## نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحقیق می توان گفت، میان هوش فرهنگی که توانایی انطباق با موقعیت ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه های چند فرهنگی است و سازگاری اجتماعی که توانایی سازگاری و هماهنگی با خود و محیط پیرامون است و با یادگیری محقق می شود، همپوشی وجود دارد به نحوی که لازمه داشتن سازگاری اجتماعی در محیط چند فرهنگی، هوش فرهنگی است و از طرفی داشتن هوش فرهنگی باعث افزایش سازگاری اجتماعی می شود و افزایش هوش فرهنگی و ابعاد فراشناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و سازگاری اجتماعی با توجه به رابطه مستقیم آنها می تواند از



را برای دانشجویان از فرهنگ ها و خرده فرهنگ های متعدد در خوابگاه های دانشجویی فراهم کند.

پیامد های حاصل از شوک فرهنگی بکاهد، تعاملات میان فرهنگی موفق و در نتیجه زندگی مسالمت آمیزی



۱. اکبری ا. راهنمایی سازگاری، تحصیلی و شغلی. تهران: ساوالان، ۱۳۸۸ : ۶۷.
۲. فرهنگی ع. ارتباطات انسانی. تهران: خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۸۷، ۲ : ۳۲۳.
۳. Brislin R, Worthley R, MacNab B. Cultural understanding :Intelligence peoples behaviors that serve goals, Journal of Group Organizations Management .۳۱;۲۰۰۶,
۴. Noble K D. Spiritual intelligence: A new frame of mind. Advanced Development Journal ,۲۰۰۰; ۹ : ۱-۲۸.
۵. UNESCO. Cultural and linguistic diversity in commun the intelligence Organization of Documents ,and National Library of Iran .۲۱;۲۰۰۵
۶. احمدی ظ. نگاهی به مسأله تنوع فرهنگی و نقش رادیو در ایران. مجله نامه فرهنگ و ارتباطات، ۳، ۱۳۸۹: ۳۴-۵.
۷. قاسمی و ، وحید ا ف ، یزدخواستی گ. تحلیلی بر هوش فرهنگی و الگوهای تقویت آن. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر، ۹، ۱۳۸۹: ۵۰-۳۳ .
۸. Cultural .Earley P.C , Ang s Individual intelligence: Tndivisual .Interactions Across Cultures Stanfors : Stanford , CA .۲۰۰۳ .Business Books
۹. Peterson B. Cultural intelligence : A Guide to Working with People from Yarmouth: .Other Cultures .۲۰۰۴.M.E. Intercultural Press
۱۰. Thomas D. C, Inkson K. Cultural intelligence: People Skills for Global Business. San Francisco: CA: Berrett-Koehler .۲;۲۰۰۳
۱۱. Ang S, Dyne L. Conceptualization of cultural intelligence. In: S Ang and Van Dyne (Eds). Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement Application. .New York: M.E. Sharpe, Inc .۹-۲۰۰۸:۷
۱۲. Geyman, p.john. education problems in high school ‘ .Butter worth - Heinemann .۲۰۰۶
۱۳. اسلامی نسب ع. روان شناسی سازگاری. تهران: انتشارات بنیاد، ۱۳۷۳: ۲.
۱۴. Sadock B J, Sadock VA.Synopsis of Psychiatry Philadelphia: Lippincott .۲۰۰۳ .Williares & Wilkins
۱۵. زکی م. سازگاری با دانشگاه و رابطه آن با حمایت اجتماعی دانشجویان. دو فصلنامه تخصصی پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه، ۱۳۸۹، ۴ : ۱۱۲.
۱۶. Shaffer J. A comparison of three methods for Soring figue drawings. Journal of Personality Assessment ;۱۹۸۴ ,۴۸ : ۲۵۴-۲۴۵
۱۷. Rahmati B , Adib Rad N , Tahmasian K , Sedghpour B. The effectiveness of life skill training on social adjustment in children. Procedia Social ;۲۰۱۰.and Behavioal Sciences .۸۷۴ -۸۷۰ : ۵

- and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization*. ۳۷۱-۳۳۵ :۳ ;۲۰۰۷ .Review
- Templer KJ, Tay C .۲۹  
Chandrasekar NA. Motivational cultural intelligence, realistic job Preview, realistic living conditions Preview, and cross-cultural adjustment. *Group and Organizational Management* .۱۷۳-۱۵۴ :۳۱;۲۰۰۶.
- Gregory R, Prifling M, Beck R. The role of cultural intelligence for the emergence of negotiated culture in IT offshore outsourcing projects. *Information Technology&People* .۲۴۱-۲۲۳ :۳ ;۲۰۰۹.
- Danijelas P. How do teachers perceive their cultural Procedia Social .intelligence .and Behavioral Sciences .۲۸۰- ۲۷۶ :۱۱ ;۲۰۱۱
- Ward C, Wilson J, Fischer R. Personality and individual difference; Assessing the predictive validity of cultural intelligence over time. *Personality and Individual Differences*. Centre For Applied Cross - Cultural Research Victoria University .of Wellington, New Zealand .۱۴۲ - ۱۳۸ :۵۷ ;۲۰۱۱
- Kumar K, Michaelsen L .۲۳  
K, Watson W E.. Cultural diversitys impact on interaction process and performance: Comparing homogenous and diverse task groups. *Academy of Management Journal* ۳۶;۱۹۹۳. ۶۰۲-۵۹۰ : (۳)
- Earley P C, Mosakowski E. .۲۴  
Cultural intelligence. *Harvard Business Review* ۲۰۰۴ :pp ۱۳۹- :Availablefrom.۱۴۶  
[http://home.sandiego.edu/pavett/docs/msgl/0503.edu/pavett/docs/msgl/Cultural Intelligence-HBR. December ۲ pdf](http://home.sandiego.edu/pavett/docs/msgl/0503.edu/pavett/docs/msgl/Cultural%20Intelligence-HBR.December%20pdf). [Accessed .]۲۰۰۹
- L, Ang S. Van Dyne .۲۵  
Cultural intelligence: An Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations. *Global Edge*. ۲۰۰۵ .Msu. Edu
- Imai R , Gelfand M.J. .۲۶  
The culturally intelligence negotiator: The Impact of CQ on Intercultural Negotiation Effectiveness. M R Thesis. ۲۰۰۷ .University of Maryland
- Ang S, Dyne L, Koh Ch..۲۷  
Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group and Organization Management* .۱۲۳-۱۰۰ :۳۱ ;۲۰۰۶
- Ang S, Van Dyne L, Koh C. .۲۸  
h h, Ng K.Y, Templer K.J, Tay C , Chandrasekar N.A. Cultural intelligence: Its measurement S,Guay Rattle C, Larose .۱۸  
Perceptions of .C F,Senecal involvement and Parental In Support as Predictors of College Students Persistence .in a Science Curriculum .*Journal of Family Psychology* ۲۹۳-۲:۲۸۶ ,۹;۲۰۰۵
۱۹. مظاهري م، افشار ح. بررسی سازگاري اجتماعي کودکان و نوجوانان مصروع (۱۲-۱۸) ساله شهر اصفهان. *مجله مطالعات روان شناختي دانشکده علوم تربيتي و روان شناسي دانشگاه الزهره*, ۳، ۱۳۸۸ : ۳-۱-۹.
- Palthe G. The relative .۲۰  
importance of antecedents to cross-cultural adjustment: implications for managing a global workforce. *International Journal of Intercultural Relations* ,۲۰۰۴ ;۲۸:۳۷-۵۹
- Meartz C P, Hassan A, .۲۱  
Magnusson P. When learning is not enough a process model of expatriate adjustment as cultural cognitive dissonance reduction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* .۷۸ -۶۶ :۱۰۸ ;۲۰۰۹
۲۲. امیری ر. رابطه بین هوش فرهنگی، سازگاری اجتماعی و رشد اجتماعی نوجوانان دختر مقطع متوسطه در شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته جامعه شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهاقان . ۱۳۸۷.

## چرا تلخی؟

ریحانه رضایی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای



افراد در محیط های کاری دارای حقوق متقابلی هستند که اگر شناخته نشده و به مرحله ی اجرا نرسد قطعاً مشکلات زیادی را ایجاد خواهد کرد. در هر کاری ابتدا باید عالم بود بعدعامل شد. راه را شناخت، سپس حرکت کرد؛ پس کسانی که بیراه می روند قطعاً راه را نشناختند، یا اگرهم شناختند به آن اطمینان نیافتند.

”صلاح کار کجاومن خراب کجا

بین تفاوت ره کجاست تا به کجا“

حال که راه دشوار است وگردنه ها فراوان چاره ای نیست مگر استعانت از خدا.

”حبیباً در غم سودای عشقت

توکلنا علی رب العباد“

در این نوشته سعی براین است که درمورد نکات اخلاقی که افراد نه تنها در زندگی کاری بلکه حتی اگر در زندگی خانوادگی برآن اهتمام ورزند زندگی زیباتری خواهند داشت.

از نکات اخلاقی مهمی که بایستی همواره به آن توجه نمودصبر،گذشت وکنترل خشم است. در دین مبین اسلام بر صبر وکنترل خشم تاکید بسیاری شده است .

امیر سخن، حضرت علی(ع) در این باره می فرماید: و خود را به صبوری در ناملایمات عادت ده، که بهترین اخلاق تلاش برای شکیبایی است در مسیروح. همچنین در ادامه نیز می فرماید: جام خشم تلخ تر از آن است که بتوان یک باره سر کشید و لاجرعه نوشید.

شاید به همین دلیل حضرت مولا کلمه ی تجرع-جرعه جرعه- نوشیدن را به کار برده اند. اما چنانچه از کلام حضرتش برمی آید، هیچ چیز به اندازه این جرعه های تلخ در رشد و تعالی انسان اثر نمی گذارد و نتایج شیرین و مطبوع درهر دو جهان به بار نمی آورد.

برخی گمان می کنند که رها کردن و آزاد ساختن خشم است که روح انسان را التیام می دهد و انسان را از تجمع

عقده ها خلاصی می بخشد در حالی که این روش، برگزیدن یک حلاوت موقت است همراه با ندامتی طولانی و مستمر(۱)

و این ندامت کمترین ثمره ی سوءاظهار خشم است و نتیجه ی تلخ تر آن سرعت گرفتن در مسیر هلاکت است. (۲)

و تنزل تا مرتبه ی حیوانات درنده (۳) و در برگرفتن و به جان خریدن آتش (۴) طبق ره توشه ها و رهنمودهای امیر المومنان چه بسیار ندامت هایی که از همین یک لحظه خشم و عصبانیت برجا می ماند...

این دیالوگ را بسیار شنیده ایم: «عصبانی بودم یه چیز گفتم» خودمان باور کرده ایم که در دعوا و مشاجره حلوا خیرات نمیکنند اما هنوز آن را به عنوان یک نکته ی اخلاقی در ذهنمان ثبت نکرده ایم که پیشگیری بهتر از درمان است گاهی درمان هایی که هیچ موثر واقع نمی شود.

بحث ما در مورد محیط کار است. محیط کار علاوه بر عوامل بالقوه آسیب رسان زیادی که در آن وجود دارد، اغلب اوقات شاهد آن هستیم که افراد درگیر مسائل ریز و درشت زیادی هستند که گاهی اوقات باعث رفتارهای تهاجمی در آن ها می شود.

بنابر این عصبانیت ناشی از کار یا محیط کار نه تنها برای سازمان ها خطر ناک است بلکه می تواند سلامت افراد را با بیماری هایی نظیر فشار خون بالا، سر درد و حتی ناراحتی های قلبی و عروقی به خطر اندازد. خشم یا عصبانیت را می توان یک حس قوی ناراضیتی یا تعارض تعریف کرد که مجموعه ای از شرایط و فاکتور ها به آن دامن می زنند.

عصبانیت به عنوان یک حس طبیعی در وجود بشر به ما هشدار می دهد که در روند اوضاع یا محیط پیرامونمان مشکلی وجود دارد که نیاز به رسیدگی و توجه دارد. خشم یا عصبانیت موقعی بروز می کند که افراد از انجام کاری که می خواهند منع شده یا مجبور به انجام کاری بر خلاف تمایل خود می شوند، برخی کارمندان ناراضی و عصبانی در محیط کار ترجیح می دهند بسوزند و بسازند تا اینکه با ابراز خشم خود وضعیت را از آنچه هست بدتر کنند. به اعتقاد آنان از کوره در رفتن نه تنها مشکلی را حل نمی کند بلکه می تواند خود مشکل به عنوان مثال، باعث از دست دادن کارشان یا به هم خوردن روابطشان با دیگران شود به گفته روان شناسان، عدم مهار خشم و عصبانیت فردی در محیط کار در دراز مدت فرد را به لحاظ روحی فرسوده می کند و از بازده و کارایی او در فعالیت های گروهی می کاهد.

آن ها همه را با خودشان دشمن می کنند و با این کار بستر مناسبی برای از دست دادن نفوذ خود در میان دیگران و حتی ابتلاء به انواع بیماریهای جسمی نظیر فشار خون بالا، سکت و ... را فراهم می کنند. از سوی دیگر سرکوب کردن خشم عواقب بدتری به دنبال دارد با این کار فرد انگیزه رقابت سالم در محیط کار را از دست می دهد و به نیرویی منفعل تبدیل می شود. راهکارهای زیر به شما کمک خواهد کرد تا بر خشم خود مسلط شوید یا آنرا به طرز صحیحی بروز دهید.

### واکنش خود را به بعد از رفع شدن عصبانیت موکول کنید.

اگر عصبانی هستید با شمردن ۱ تا ۵۰ واکنش خود را در برابر شرایط موجود به پس از رفع شدن عصبانیتتان موکول کنید. سرگرم کردن خود با افکار دیگران به شما کمک می کند در آن لحظه برخورد مسلط شوید و با احساسات خود و نقیض خود کنار بیایید. وقتی بر خشم خود فائق آمدید به جای سرزنش کردن خود، به خود تبریک بگویید و با آرامش خاطر به حل مشکل بپردازید. به خاطر داشته باشید که در حالت عصبانیت، مشکل بتوان طرف مقابل را متوجه درستی دیدگاه خود کرد بنا بر این اثبات درستی عرف یا موضوع خود را به پس از رفع عصبانیت موکول کنید.

### نفس عمیق بکشید و از مسائل جزئی عصبانی نشوید، اهمیت ندهید.

بسیاری از مواقع با چشم پوشی از برخی مسائل یا رفتارها می توان خود را از افتادن در دام عصبانیت نجات داد. به عنوان مثال اگر کسی در محیط

کار با شما رفتار ناعادلانه ای داشت به جای غصه خوردن و سرکوب کردن خشمتان بسادگی از کنار آن بگذرید و به خاطر آن اعصاب خود را فرسوده نکنید.

### دیدگاههای مختلف را مد نظر قرار دهید.

گاهی یک مسئله یا مشکل از ابعاد مختلفی قابل بررسی است و یا دیدگاههای مختلف می توان به آن پرداخت در نتیجه تصمیم گیری در باره درست یا غلط بودن آن کاری بیهوده است. متفاوت بودن دیدگاههای طرف مقابل ما نباید باعث شود فکر کنیم او اشتباه می کند یا اینکه فقط حق با ماست. (۵)

### منابع

- (۱): غرالحکم جلد ۴ صفحه ۲۵۸
- (۲): غرالحکم جلد ۵ صفحه ۲۹۰
- (۳): غرالحکم جلد ۵ صفحه ۳۶۲
- (۴): غرالحکم جلد ۲ صفحه ۲۷۳
- (۵) پایگاه اطلاع رسانی پلیس

# از جنگ نرم تا فرهنگ‌های رسانه‌ای



شیرا عینی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه‌ای

نرم است. در سطوح تاکتیکی نیز غایت هدف دشمن سلب اراده و روحیه‌ی مقاومت در جبهه‌ی حریف خواهد بود.

رسانه در حوزه‌های مختلف، کارکرد متفاوت دارد؛ چرا که با استفاده از رسانه‌ها می‌توان در جامعه‌انگیزه و حرکت ایجاد کرد و یا فرهنگ عمومی را پایه‌ریزی و گسترش داد و همین‌طور افکار عمومی را در رابطه با موضوع خاصی تبیین کرد. رسانه می‌تواند ارتباط دوسویه را بین افراد یک جامعه و حتی جامعه جهانی برقرار کند؛ گرچه قدرت‌های استکباری از رسانه برای گسترش نفوذ خود در جامعه جهانی استفاده می‌کنند. متأسفانه امروز اکثر رسانه‌های مطرح و قدرتمند دنیا در اختیار نظام سلطه و در راستای اهداف غیرانسانی آنان قرار دارد؛ ولی رسانه همانند شمشیر

اصطلاحات بسیاری در علوم سیاسی و نظامی می‌باشد. در علوم نظامی از واژه‌هایی مانند جنگ روانی یا عملیات روانی استفاده می‌شود و در علوم سیاسی می‌توان به واژه‌هایی چون براندازی نرم، تهدید نرم، انقلاب مخملین و اخیراً به واژه انقلاب رنگین اشاره کرد. در تمامی اصطلاحات بالا هدف مشترک تحمیل اراده گروهی بر گروه دیگر با استفاده از راه‌های غیر نظامی است. یکی از اهداف مشخص دشمن در تنگاتنگ نبرد نرم، به اسارت گرفتن دامنه‌ی افکار عمومی با ابزارهای خودساخته و متزلزل ساختن انگیزه‌ها در جامعه است. قدرت نرم در سطوح میانی بر عنصر مردمی و قدرت ملی کشور تأکید دارد، سلب اراده و انگیزه از مردم و بی‌تفاوت نمودن آنان و سپس تبدیل آن‌ها به جمعیت‌های معارض، مخالف و مسئله‌دار نیز از جمله اهداف جنگ

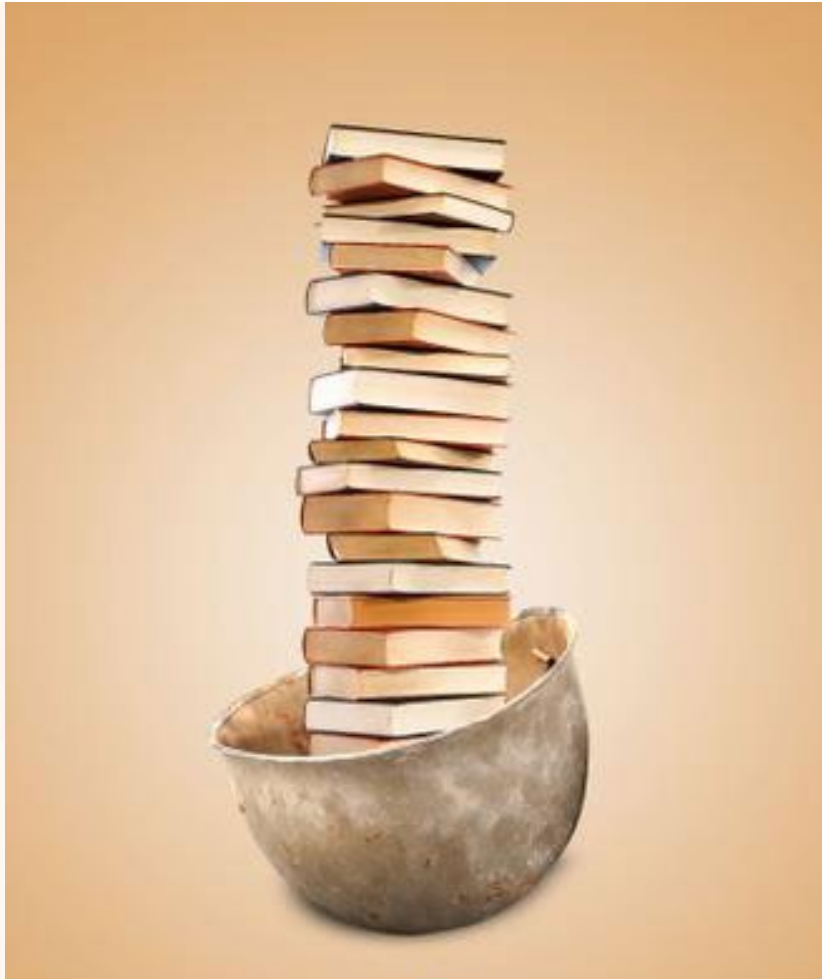
جنگ نرم واژه‌ای آشنا است که مطمئناً بارها آن را شنیده ایم. اما جنگ نرم چیست؟ برای رسیدن به اهداف تعریف جنگ نرم Soft Warfare در جبهه مقابل جنگ سخت Warfare Hard است و تعریف یکسانی که مورد پذیرش همگان باشد ندارد.

جان کالینز تئوریسین دانشگاه ملی جنگ آمریکا جنگ نرم را این‌گونه تعریف کرده است: استفاده طراحی شده از تبلیغات و ابزارهای مربوط به آن، برای نفوذ در مختصات فکری دشمن با توسل به شیوه‌هایی که موجب پیشرفت مقاصد امنیت ملی مجری می‌شود.

بنابراین جنگ نرم را می‌توان این‌گونه تعریف کرد که اقدامات نرم روانی و تبلیغاتی رسانه‌ها که جامعه هدف را بدون درگیری و استفاده از زور به شکست وا می‌دارد.

به عبارت دیگر جنگ نرم مترادف





آن رسانه هم سو باشد. به همین دلیل اتفاقاتی که برای یک رسانه ارزش خبر شدن دارد برای یک رسانه دیگر ارزش ندارد زیرا منافع یک رسانه با منافع دیگری یکسان نیست. به همین دلیل می‌بینیم اجلاسی به مهمی اجلاس سران کشورهای عدم تعهد در ایران بیشترین ارزش خبری را پیدا می‌کند اما در رسانه‌ای مثل بی‌بی‌سی خبری از آن نیست چون اساساً منافع این رسانه که بی‌شک منافع کشور انگلیس است حکم می‌کند که برگزاری چنین اجلاسی در ایران نشان از سطح بالای امنیت و تاثیرگذاری است و با اخبار قبلی این شبکه درباره وجود ناامنی در ایران متناقض.

نظریه‌پردازان نظریه «برجسته‌سازی» هم نظری مشابه با نظریه‌پردازان «دروازه‌بانی» خبر دارند. آن‌ها می‌گویند: «شاید شما نتوانید به مردم بگویید که چگونه فکر کنند اما می‌توانید به آن‌ها بگویید درباره چه فکر کنند!» بنابراین خبری که شما در راس اخبار خود قرار می‌دهید و بیشترین گزارش‌ها، مصاحبه‌ها و تحلیل‌ها را به آن اختصاص می‌دهید در نظر مردم مهم جلوه می‌کند حتی اگر مهم نباشد و برعکس اگر خبری که مهم است در جایی درز پیدا نکند، اهمیتش را از دست می‌دهد. درباره پوشش اخبار انتخابات سال ۱۳۸۸ بی‌بی‌سی فارسی از چنین شگردی استفاده کرد. در حالی که تهران شرایط عادی داشت و مردم مثل روزهای قبل سر کار خود می‌رفتند بی‌بی‌سی اخبار تجمعات را به شکلی پوشش می‌داد که به نظر می‌رسید پایتخت ایران از کار افتاده است! درباره مارپیچ سکوت هم وضع بر

محسوب می‌شود. مسلماً شناخت ابزارها و شبکه‌های رسانه‌ای که برای نیل به اهداف قدرت‌های استکبار جهانی استفاده می‌شود موجب افزونی بینش و بصیرت ما برای جلوگیری از تاثیر ناآگاهانه می‌شود. یکی از شبکه‌های رسانه‌ای فعال در همین راستا (بی‌بی‌سی) است.

بی‌بی‌سی فارسی معمولاً از چند شیوه که در میان اهالی رسانه بسیاری شناخته شده است برای ارائه اطلاعات مورد نظر خود استفاده می‌کند. اما از میان تمام این شیوه‌ها «دروازه‌بانی خبر»، «برجسته‌سازی» و «مارپیچ سکوت» از همه نمایان‌تر است.

دروازه‌بانی خبر به زبان ساده به این معناست که سردبیران و دبیرسرویس‌هایی که در یک مجموعه رسانه‌ای فعالیت می‌کنند، به اخباری اجازه انتشار می‌دهند که با منافع

دولبه است و کشورهای هدف هم می‌توانند از آن برای مقابله با توطئه‌های نظام سلطه بهره ببرند.

گرچه رسانه‌های نظام سلطه به پیشرفته‌ترین ابزار روز جهان مجهز هستند، ولی در دهه‌های اخیر کشورها و ملت‌های دیگر هم توانستند با استفاده از رسانه‌های خود در برابر رسانه‌های نظام سلطه عرض اندام کنند. افزون بر بهره‌گیری که نظام سلطه از رسانه‌های دیداری، شنیداری و نوشتاری پیشین داشته است، اکنون نیز با توجه به تحوّل عظیم در بهره‌گیری از ماهواره‌ها، اینترنت و فرستنده‌های پرتابل و ده‌ها فناوری برتر رسانه‌ای با تجهیزات و ابزارها که در دست سردمداران نظام سلطه است، در جهت تحمیل اراده خود بر ملت‌ها مورد استفاده قرار می‌دهد. آنچه مسلم است جنگ رسانه‌ای از برجسته‌ترین مولفه‌های جنگ نرم و جنگ‌های مدرن در جهان کنونی

همین منوال است. براساس نظریه ماریپیچ سکوت، وقتی همه افراد درباره یک موضوع اتفاق نظر دارند اگر کسی در این میان اگر کسی نظر مخالف داشته باشد، نمی‌تواند آن را بیان کند. برای مثال وقتی بی‌بی‌سی تمام کارشناسانش را از میان افرادی که با نظرش موافق هستند انتخاب می‌کند دیگر هیچ صدای مخالفی در این رسانه شنیده نمی‌شود.

شگردهای دیگری مثل انتخاب واژگان با بار معنایی خاص و استفاده از جلوه‌های بصری برای پوشش یک خبر دیگر آنقدر نخ‌نما شده است که احتیاجی به توضیح دادن آن‌ها نیست و هر بیننده فهمی متوجه آن‌ها می‌شود.

در کنار بی‌بی‌سی شبکه ماهواره‌ای (من و تو) که آن از هم لندن هدایت می‌شود نیز، قابل بحث و بررسی است. صاحب نظران رسانه معتقدند که رسانه‌ها تنها دنیا را برای ما بازنمایی نمی‌کنند بلکه آن‌ها دنیایی دیگر را برای ما می‌سازند. کاری که «من و تو» با مخاطب خود می‌کند مصداق کامل این نظر است.

بی‌بی‌سی رسانه‌ای است که به خاطر سوسابقه‌اش در میان بسیاری از ایرانی‌ها منفور است اما «من و تو» در ابتدا با استفاده از جاذبه‌هایی مثل چهره یک خواننده زن پاپ و سپس توسل جستن به فرهنگ ایران باستان سعی کرد برای خود محبوبیت ایجاد کند. پس از اینکه محبوبیت این شبکه در بخش‌هایی از قشر ایرانیان خارج کشور و طبقه مرفه و متوسط بالای جامعه بالا گرفت به شکلی هدفمند در حال بهره‌برداری از آن است.

مثلا این شبکه برعکس بی بی سی که سعی در وارونه‌نمایی همه چیز دارد می‌کوشد امور مهم را به مقولات دم دستی و قابل ریشخند تنزل دهد. از همین رو است که من و تو یک از همان ابتدا مخاطب خود را مخاطبان بی‌دفاع انتخاب کرد. یعنی مخاطبانی مثل جوانان و زنان خانه‌دار، کسانی که آمادگی بیشتری برای پذیرش باورها و اعتقادات جدید دارند و سریع‌تر از دیگران تحت تاثیر قرار می‌گیرند. این افراد کمتر عقاید جدیدی که به آن‌ها ارائه می‌شود را به چالش می‌گیرند و راحت‌تر آن‌ها را قبول می‌کنند.

این شبکه در کنار اطلاعات تحریف‌شده‌ای که درباره تاریخ و اخبار ارائه می‌دهد اساسا در پی ترویج یک نوع سبک زندگی خاص است. سبک زندگی که باعث می‌شود سلطه کشور مبدا (فرستنده فرهنگ) در کشور مقصد (گیرنده فرهنگ) راحت‌تر اتفاق بیافتد. وقتی از دریچه شبکه «من و تو» به دنیا نگاه کنی انگار از دریچه انگلیس به دنیا نگاه کرده‌ای و این مقوله‌ای است که بی‌بی‌سی در تمام این سال‌ها نتوانسته است آن را کسب کند.

حال در میان باید مشخص شود رویکرد رسانه‌ای برای به چالش کشیدن این ترفندهای مدرن چیست. نمی‌شود فقط نقش یک تحلیلگر ر غرغرو را ایفا کنیم و به «من و تو» جواب بدهیم و منتظر باشیم تا شعبده‌ای تازه را رو کند. راهبرد رسانه‌ای ما باید از جواب دادن صرف به سوال کردن و ایضا ترسیم یک جهان بینی جذاب اسلامی- ایرانی باشد. امری که با جستجوی ساده اما عمیق می‌توان بسترهایش را در سنت

اسلامی- ایرانی خودمان پیدا کرد. «من و تو» در کنار اطلاعات تحریف‌شده‌ای که درباره تاریخ و اخبار ارائه می‌دهد اساسا در پی ترویج یک نوع سبک زندگی خاص است. سبک زندگی که باعث می‌شود سلطه کشور مبدا (فرستنده فرهنگ) در کشور مقصد (گیرنده فرهنگ) راحت‌تر اتفاق بیافتد. وقتی از دریچه شبکه «من و تو» به دنیا نگاه کنی انگار از دریچه انگلیس به دنیا نگاه کرده‌ای و این مقوله‌ای است که بی‌بی‌سی در تمام این سال‌ها نتوانسته است آن را کسب کند.

در پایان می‌توان گفت؛ هر ملت و کشوری دارای منابع قدرت نرم است که شناسایی و تقویت و سازماندهی آن‌ها می‌تواند براساس یک طرح جامع تبدیل به یک فرصت و هجوم به دشمنان طراح جنگ نرم شود. پس با تقویت منابع قدرت نرم در ایران هم چون؛ ایدئولوژی اسلامی، قدرت نفوذ رهبری، حماسه آفرینی‌ها و درجه بالای وفاداری ملت به حکومت و هم چنین شناخت توطئه‌های دشمن در این راه، می‌توانیم بر عزت و اقتدار ایرات عزیزمان بیفزاییم.

## منابع

<http://tyara.blogfa.com/post۷/>

<http://honeymoonazar.blogfa.com/post۲۵/>

<http://balatarazbalatarin.blogfa.com/post/۱۸۷۹>

<http://psyoppadafand.blogfa.com/post/۱۰>

<http://teerex.ir/۱۱۰>





# رویداد های

## فرهنگی - دانشجویی

### سالی که گذشت...

#### (مروری بر مهم ترین فعالیت های فرهنگی - دانشجویی در سطح دانشکده سال ۱۳۹۴)

مناسبت بزرگداشت مقام دانشجویان شهید در روز ۱۶ آذر، با همکاری کانون ورزشی جوان و انجام مسابقه دارت با حضور دانشجویان در محوطه دانشکده و پذیرایی از دانشجویان در هوای سرد با چایی گرم و کیک

تشکیل و شروع به کار انجمن علمی مهندسی حرفه ای با ۱۷ عضو از دانشجویان گروه، در دیماه ۹۴

کسب مقام دوم نثر ادبی توسط یکی از دانشجویان در هفتمین جشنواره فرهنگی هنری دانشجویان دانشگاه های علوم پزشکی کشور

کسب رتبه برتر نشریه رهاورد در حوزه خبر، توسط یکی از دانشجویان در جشنواره نشریات دانشجویان دانشگاه های علوم پزشکی کشور

درخشیدن دانشجویان عزیز دانشکده بهداشت در المپیاد ورزشی دانشجویان دختر دانشگاه های علوم پزشکی کشور سال ۹۴ (شهر ارومیه) در رشته های کاراته، بسکتبال و والیبال با کسب عناوین متعدد تیمی، انفرادی

کسب پنج رتبه برتر در ششمین جشنواره فرهنگی هنری توسط دانشجویان

برگزاری جشن معارفه دانشجویان ورودی مهر ماه در تاریخ ۵/۷/۹۴ در کلیه رشته های تحصیلی دانشکده (عمومی، محیط، حرفه ای) با حضور دانشجویان و اساتید و مسئولین دانشکده و مدیران گروه های آموزشی در تالار میعاد دانشکده

برگزاری مراسم روز دانشجو به

افتخارآفرینی در بیستمین جشنواره قرآن و عترت در رشته های شفاهی و کتبی با کسب ۴ مقام برتر توسط دانشجویان

برگزاری جشن روز مهندسی بهداشت حرفه ای در تاریخ ۸/۲/۹۴، با حضور پرشور دانشجویان، اساتید، کارکنان در تالار شریعتی همراه با برنامه های متنوع از جمله سخنرانی، موسیقی و تقدیر از برترین ها و پذیرایی از حضار

برگزاری جشن دانش آموزان و دانشجویان ۹۰ رشته های مهندسی بهداشت محیط، حرفه ای و عمومی در تاریخ ۹/۳/۹۴، با حضور دانشجویان و خانواده های محترم ایشان و اساتید و کارکنان دانشکده در تالار شریعتی، همراه با اجرای برنامه های شاد و پذیرایی و ادای سوگند توسط دانشجویان



# فرهنگ، منشا تحولات بشری

(نگاهی به فرهنگ عمومی و فرهنگ ایرانی)

شیما بهجتی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای

اگر روزگاری پیش در عصر کشاورزی، منبع قدرت و حرکت، «زور بدنی و نیروی بازو بود، و اگر در پول و ثروت و قدرت اقتصادی و قدرت نظامی» بود اما در دوران صنعتی و مدرن، عامل تعیین کننده سرنوشت بشر، درجهان کنونی، دیگر نه از زور برای نقش آفرینی بنیادین کاری ساخته است و نه از زر، بلکه آنچه می تواند منشأ و پایه تمام تحولات بشری واقع بشود «فرهنگ» است.

## ویژگی های فرهنگ

فرهنگ تعیین کننده چگونگی تفکر و احساس اعضای جامعه است. فرهنگ راهنمای اعمال انسانها و معرف جهان بینی های آنها در زندگی است. فرهنگ عمومی به معنای فرهنگ غالب و گسترده ای است که در میان عموم جامعه رواج و رسوخ دارد و حوزه ای از عقاید، ارزشها، جلوه های احساسی و هنجارهاست که اجبار اجتماعی

غیر رسمی از آن حمایت می کند و فراتر از گروهها و اقشار خاص در کلیت جامعه مورد قبول است. بر این اساس فرهنگ عمومی از سه حوزه اصلی ارزشها، عقاید، باورها و هنجارها تشکیل یافته است. در کشور ایران به دلیل اهمیت خاصی که به این موضوع داده می شود روز ۱۴ آبان به نام روز فرهنگ عمومی نام گذاری شده است و این امر ضرورت توجه و بررسی به این مفهوم را بیان می کند. در مقاله حاضر ضمن تعریف فرهنگ و فرهنگ عمومی، ضرورت توجه به آن در کشور ایران و فرهنگ عمومی جامعه اسلامی از منظر جامعه شناختی مورد بررسی قرار می گیرد.

ابعاد و دامنه مفهومی که به عنوان «فرهنگ» می شناسیم، آنقدر عمیق و وسیع است که مشکل می توان آن را در قالب تعریفی مشخص و محدود گنجانید. با مراجعه به بحثهای جامعه شناسان و صدها توصیف و تعریف از

«فرهنگ» بطور کلی می توان دریافت که از ارزشها و اعتقادات و باورها گرفته، تا منش و خصائل و هنجارها و ادبیات و هنر و معماری، آئینها و افسانه و اسطوره همگی ذیل مجموعه فرهنگ می گنجد. مفهوم فرهنگ در علوم اجتماعی یکی از کم تعریف پذیرترین مفاهیم است که گاه برخی آن را پدیده ای انسانی دانسته اند که همه پدیده های انسانی را در بر گرفته و در مقابل طبیعت قرارش داده اند و گاه نیز صرفاً شامل بقایایی به حساب آورده اند که شامل همه چیزهایی می شود که نمی توان آنها را در مفاهیم سیاست، اقتصاد و دین جای داد. برخی از مؤلفان امروزی نیز برآنند تا فرهنگ را یک بعد همیشه حاضر از زندگی اجتماعی افراد بدانند. فرهنگ در واقع در چهار راه اندیشه و احساس قرار گرفته و آن را باید در حوزه اجتماعی، معادلی دانست برای نظام روانی احساسی که

به غرایزها ساختار می‌دهد. بازگویی و جهان بینی را برای ما ممکن می‌کند و میان امر واقعی و امر خیالی از میان نمادها، اسطوره‌ها، هنجارها، آرمان‌ها و ایدئولوژی‌ها رابطه ایجاد می‌کند. به بیان ساده، فرهنگ، یک پدیده اجتماعی است که از سویی در تلاش انسان‌ها برای پاسخ گویی به نیازهای گوناگون شان پدید می‌آید و از سوی دیگر راهنمای فکر و عمل انسان‌ها برای رفع نیازهایشان است. مثلاً در یک جامعه نیاز به غذا باعث ایجاد روش خاصی برای کشت و کار می‌شود که در اثر گذشت زمان، خوگرفتن به این روش و تکرار روش توسط اعضای جامعه بخشی از فرهنگ شان می‌شود. [۱]

۱) فرهنگ عمومی دارای دو جهت «عینی» و «اعتباری» است که می‌بایست هر دو را مدنظر داشت. هیچ کس بهتر از مقام معظم رهبری، آیت‌الله خامنه‌ای، این دو بعد فرهنگ عمومی را تبیین نکرده‌اند. از نظر ایشان فرهنگ عمومی دو بخش دارد: یک بخش آن ظاهری و بارز مثل: شکل لباس و شکل معماری است که تأثیر خاصی بر روی ذهنیات و خلیات و منش و تربیت افراد دارد و بخش دیگرش مربوط به امور نامحسوس مثل اخلاقیات فردی و اجتماعی مردم، وقت‌شناسی، وجدان کاری، مهمان دوستی و احترام به بزرگترهاست..

۲) فرهنگ عمومی حوزه‌ای از نظام فرهنگی جامعه است که پشتوانه آن اجبار قانونی و رسمی نیست، بلکه تداوم آن در گرو اجبار اجتماعی اعمال شده از سوی آحاد جامعه و تشکل‌ها و سازمان‌های غیردولتی (غیررسمی) است. برخلاف حوزه فرهنگ رسمی که در نهایت، اجبار فیزیکی از آن حمایت می‌کند، حوزه فرهنگ عمومی عمدتاً بر پذیرش و اقتناع استوار است و عدم پایبندی



نهادی و آثار. از این رو می‌توان رگه‌های فرهنگ عمومی را در همه این جلوه‌ها یافت. فرهنگ عمومی، در کنار فرهنگ رسمی، در همه حوزه‌های زندگی اجتماعی، خانواده، حکومت، اقتصاد و آموزش و پرورش و نظایر اینها حضور دارد. از این رو نمی‌توان آن را به حوزه مشخصی محدود ساخت.

## فرهنگ عمومی

فرهنگ عمومی عبارت است از مجموعه‌ی منسجم و نظام یافته‌ای از اهداف، ارزشها، عقاید، باورها، رسوم و هنجارهای مردم متعلق به یک جامعه بزرگ، قوم یا ملت» [۲] بنابراین فرهنگ عمومی، شامل تمامی فعالیت‌های مبتنی بر اندیشه و عادت است که در جهت برآوردن نیازهای بشری بسته به انواع جوامع از نظر تاریخی، سیاسی، اقتصادی، مذهبی، رفتارهای عمومی مردم را شکل می‌دهد. همه انسانهایی که از گذشته‌های دور تا کنون در اقصی نقاط دنیا زندگی کرده‌اند؛ فرهنگ

به آن مجازات، به معنای حقوقی کلمه، را در پی ندارد. به عبارت دیگر مفهوم فرهنگ عمومی در تقابل مردم - دولت مفهوم پیدا می‌کند.

۳) فرهنگ عمومی مؤلفه‌هایی از فرهنگ است که تأثیرات آن عام و فراگیر می‌باشد و عامه مردم در کیفیت آن نقش دارند و از شیوه رفتارهای عمومی مردم یا عرف و عادات و رسوم و زبان ساخته می‌شود و یا تأثیر مشهود می‌پذیرد و عموم جنبه‌ها و عرصه‌ها و زندگی مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهد و عموم مردم نسبت به آنها حساسیت و شناخت دارند.

۴) فرهنگ عمومی، سازندگان و عاملان خاص خودش را دارد که بر بخشی از آنها دولت نظارت می‌کند. نزدیک شدن به فرهنگ عمومی و اصلاح آن از طریق بخشنامه میسر نیست.

۵) فرهنگ عمومی مانند کل نظام فرهنگی و فرهنگ، در چهار وجه ظاهر می‌شود: درونی، روانی، نمادی،

ارزشها را به عنوان لایه بعدی فرهنگ تشکیل می‌دهند. سطح بعد، آئین‌ها، هنر و ادبیات است که لایه بعدی را تشکیل می‌دهند و بر پایه باورها، اعتقادات و ارزشهای یک جامعه استوارند. لایه بعدی که بیرونی‌ترین و آشکارترین سطح است، هنجارها و الگوهای رفتاری و معیارهای اجتماعی در یک جامعه مورد مشاهده و بررسی است. یکی از جامعه‌شناسان به نام اولسون، فرهنگ را دارای چهار مؤلفه، هنجار، باور، ارزش و تکنولوژی می‌داند. در هنجار به دنبال این هستیم که چه چیز در فرهنگ مردم وجود دارد و در ارزش به دنبال این هستیم که چه باید باشد. در حقیقت نگرش آرمایی به آنچه که در فرهنگ عمومی انتظار داریم، ارزش است و در تکنولوژی، به چگونگی انجام امور توجه داریم. [۳]

## فرهنگ عمومی در کشور ایران

کشور ایران که یک کشور اسلامی است و از دیر باز دارای تمدن غنی ایرانی و ارزشهای اصیل می‌باشد، اهمیت خاصی به مقوله فرهنگ و تعامل افراد با یکدیگر نه تنها به عنوان اعضای یک جامعه، بلکه به عنوان یک فرهنگ ویژه و شناخته شده جامعه اسلامی، می‌دهد. فرهنگ عمومی در کشور ایران مبتنی بر اصول و معارف اسلامی است. در دین مقدس اسلام غیر از اینکه افراد به یک سلسله مبانی فردی از نظر مسائل اخلاقی و فرهنگی معتقد هستند، یک سلسله قوانین و برنامه‌هایی وجود دارد که بر اساس روابط اجتماعی افراد را به یکدیگر پایبند می‌سازد. اما برنامه ریزی‌هایی که اسلام برای هر فرد دارد، جدا از برنامه‌هایی نیست که برای فرهنگ عمومی یک جامعه پیش بینی کرده است؛ به عنوان مثال وقتی اعتقاد به یک سلسله مبانی فردی

داشته‌اند. پس فرهنگ یک پدیده عام است و هیچ گروه یا فردی در جامعه انسانی نمی‌توان یافت که فرهنگ نداشته باشد؛ اما از آنجایی که اقوام و جوامع مختلف به نحوه یکسانی در برآوردن نیازهای خود و برخوردشان برای رفع نیازها یکسان نبوده است، طبیعتاً فرهنگ خاص خود را ساخته و پرداخته‌اند و از این رو است که در جوامع مختلف، تنوع فرهنگی به چشم می‌خورد. لیکن در یک جامعه بزرگ، قوم یا ملت، بسیاری از ارزشها، باورها، هنجارها، معیارها و الگوهای رفتاری هستند که گذشته از تکرار فرهنگی قومیت‌های مختلف جامعه، جنبه عام داشته، همگان آن را پذیرفته‌اند و در یک کل اجتماعی از آن پیروی می‌کنند. همین جنبه‌های عام در یک جامعه بزرگ یا ملت را به عنوان «فرهنگ عمومی» آن جامعه می‌توان مورد مطالعه و بررسی قرار داد. شخصیت اجتماعی مردم یک جامعه در فرهنگ عمومی آن خلاصه می‌شود و اهداف و کیفیت و مسیر حرکت به سوی تعالی با زوال و عقب افتادگی آن تحت تأثیر فرهنگ عمومی است. لذا اهمیت شناخت و بررسی فرهنگ عمومی برای ارتقاء و تحول آن در مسیر رشد و توسعه، آشکار می‌شود. بسیاری از پژوهشگران برای واکاوی فرهنگ عمومی و اصلاح و برنامه ریزی آن ابتدا به بررسی دقیق آن از طریق کارکردهای سطوح و لایه‌های مختلف فرهنگ می‌پردازند. زیرا فرهنگ از سطوح مختلفی مشتق شده است. برخی از این مشتقات در یک نظام فرهنگی، پایه‌ها و ریشه‌های فرهنگ عمومی را می‌سازند. این بخش را لایه زیرین مجموعه می‌نامند که دیگر سطوح و لایه‌ها بر آن قرار دارند. می‌توان گفت که جهان بینی‌ها و شناخت شناسی در این سطح قرار دارد که ریشه‌ی بسیاری از باورها، اعتقادات و

اخلاقی و فرهنگی مثل پای، درستی و حق گوئی و بسیاری دیگر اصول اولیه برای هر فرد در نظر گرفته می‌شود، این امر می‌تواند ریشه و پایه برقراری روابط و مناسبات اجتماعی درستی را بنا نهد. بدیهی است که در چنین دینی، فرهنگ عمومی نیز بر پایه همزیستی، مودت، محبت، همکاری، همیاری و کمک و دستگیری از یکدیگر است. مهرورزی و عدالت اجتماعی و ظلم ستیزی از محوری ترین اصول اسلام در فرهنگ عمومی جامعه است. در غرب وقتی فرهنگ عمومی تعریف می‌شود، رفتارهای عرفی مبنا قرار می‌گیرد. اما در جامعه اسلامی ایران همانطور که در بخش قبل سطوح مختلف فرهنگ را تشریح کردیم، الگوهای رفتاری جامعه اسلامی منبعث از لایه‌های زیرین است که همانا اندیشه‌های دینی بر آن حاکم اند. در جامعه ایران وقتی از دین صحبت می‌شود، کلیه سطوح یعنی باورها، ارزشها، هنجارها، رفتار، عرف و شئون اجتماعی که عناصر فرهنگ عمومی هستند، بر اساس تعالیم اسلامی شکل گرفته‌اند. بنابراین اصلی‌ترین مسأله فرهنگ عمومی در ایران، کمال جوئی است. و اندیشه‌های دینی که وجه ارزشی دارند، بر رفتارها و مناسبات اجتماعی حاکم هستند. [۴] فرهنگ در عین حال که ثابت بوده، تغییر پذیر نیز هست. بنابراین می‌توان برخی از بنیان‌های فرهنگ عمومی را که مطابق دین مبین اسلام نیستند، طراحی کرد و تغییر داد. به منظور اصلاح و توسعه تکاملی فرهنگ عمومی کشور باید بنیانی رفتارهای فرهنگی را شناخت و زیر بناها و ارزشهای نامطلوب غیراسلامی را حذف کرد. به منظور ایجاد تغییرات مطلوب در فرهنگ عمومی جامعه ایران توجه به ابعاد سه گانه ارزشها، حوزه قوانین و

ضوابط و حوزه اجرای قوانین در سطح جامعه ضروری است. در ایران اسلامی به دلیل حاکمیت ارزشهای اسلام، رعایت عدالت اجتماعی و توجه به معنویات در پیشرفت و توسعه مادی جامعه و ترویج روحیه جمع گرایی و اعتقاد به اینکه دستیابی به حد اکثر منافع شخصی از طریق حداکثر شدن منافع جمعی امکان پذیر است، از اولویت‌های اصلاح فرهنگ عمومی است. ارائه الگو به جامعه در اندیشه و رفتار مردم، گام مؤثر دیگری در حاکمیت معیارهای اسلامی در فرهنگ عمومی است. در حوزه قوانین، باید قوانین و مقرراتی در سطوح خرد و کلان وضع شوند که با اصول اسلامی و فطرت انسانها هماهنگ باشد. از سوی دیگر پرورش ذهنیت جامعه و ارائه اطلاعات مناسب به مردم می‌تواند صفات اسلامی را در فرهنگ عمومی کشور احیا نماید. اعتقاد و عمل نمودن گروه‌های مرجع و پایه در جامعه به مصادیق فرهنگ اسلامی می‌تواند از جمله مهم ترین ابزارهای شیوع فرهنگ صحیح اسلامی و الگوهای رفتار اسلامی در فرهنگ عمومی جامعه باشد. در بخش قوانین تبادل فرهنگی با جوامع دیگر و دریافت جنبه‌های مثبت فرهنگ دیگران به تقویت و غنای فرهنگ عمومی کمک شایانی می‌کند. تقویت فرهنگ عمومی در حوزه قوانین و ضوابط منحصر به امور اخلاقی و معنوی نیست و در ابعاد سخت افزاری هم با اهمیت است؛ به عنوان مثال معماری و همینطور ابزار حمل و نقل و یا محیط‌های عمومی که افراد با آن هر روز سر و کار دارند، باید بر اساس اصول اسلامی طراحی گردند. در حوزه اجرای قوانین نیز باید همه افراد از اصول سیاستهای فرهنگی نظام و امور شرعی و ملی به عنوان ملاک‌های اساسی، توجه و عنایت کافی داشته باشند. در پایان اساسی‌ترین نکته آن

است که برای اجرای قوانین اسلامی در فرهنگ عمومی کشور و بازسازی و اصلاح فرهنگ عمومی، دولت باید بیش از آنکه خود را متولی فرهنگ مردم و هدایت فرهنگی آنان بداند، خود را متولی تهیه امکانات و زیر ساختها، به ویژه ساختها و ابزار لازم برای تولید و ابداع و اجرای اصول و ارزش‌های اسلامی در فرهنگ عمومی و اشاعه آن در میان مردم بداند. [۵]

## منابع

- [۱]. افروغ، کاد، فرهنگ شناسی و حقوق فرهنگی، تهران، فرهنگ و دانش، چاپ اول پائیز ۱۳۷۹، ص ۷ تا ص ۲۱.
- [۲]. فردرو، محسن و دیگران؛ جامعه و فرهنگ (مجموعه مقالات) تهران، آرون، چاپ اول ۱۳۸۰ ص ۱۲۴ تا ص ۱۷۰.
- [۳]. مرعشی، سید جعفر و دیگران، پیرامون فرهنگ عمومی کشور، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول، ۱۳۷۶، ص ۵۹ تا ص ۶۲ و ص ۷۱ تا ص ۷۳.
- [۴]. عبداللهی، محمد با قانون گرایی و فرهنگ عمومی [ویژه گرد همایی قانون گرایی و فرهنگ عمومی] تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ اول، ۱۳۷۸، ص ۳۹ تا ص ۴۸ و ص ۹۳ تا ۱۰۰.
- [۵]. عضدانلو، حمید، آشنایی با مفاهیم اساسی جامعه شناسی، تهران، نشر نی، چاپ دوم ۱۳۸۶، ص ۴۴۶ و ص ۴۴۷.

# مصاحبه

## فاصله هاپی به درازای یک نسل

زهرا حبیب‌اللهی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای

متاسفانه، سرعت و شتاب جوامع در مسیر توسعه یافتگی، باعث شده که آن چه از آن به عنوان فرهنگ و رسوم یاد می‌شود، به فراموشی سپرده و همین امر منجر به ایجاد شکاف عمیق "بین نسلی" شده است. دور افتادن نسل امروز از عقاید و افکار نسل گذشته، پایه‌های خانواده‌های سنتی و اصیل را متزلزل کرده و این نکته ای است که جامعه شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بر آن تاکید نموده و حساسیت خاصی بر روی آن دارند.

برای یافتن پاسخ پرسش هایمان در این زمینه، به سراغ خانم پروین اختریان، کارشناسی ارشد تفسیر و علوم قرآنی و مشاور رسمی نهاد و حوزه های علمیه رفتیم. با ما در این گفت و گو همراه باشید.

**همه ما از تفاوت نسلی بین دو نسل بسیار شنیده ایم. ب نظر شما آیا تفاوت نسل باید وجود داشته باشد یا آن که تفاوت بین دو نسل نیز یک کلیشه است؟**

یکی از فلسفه ادیان توحیدی، رشد انسان ها در هر مقطع زمانی می باشد، که در هر زمان متناسب با نیاز های انسانها ادیان الهی کامل تر عرضه شدند. لذا ادیان الهی اصول مشترکی دارند و تنها تفاوت در فرعیات ادیان الهی وجود دارد. در زمان پیامبر اسلام تفکر انسانها از لحاظ رشد و کمال به حد اعلای خود رسید و نزول کتاب آسمانی قرآن گواهی براین مسئله بود که مردم دیگر نیازی به معجزاتی مانند شفای مرده و.. نداشتند بلکه باید با کمک معجزه ای مانند کتاب و فصاحت و بلاغت آن به تفکر می پرداختند و با توجه به شکل گیری یک پیش زمینه ذهنی از نسل های گذشته و معجزات پیامبران الهی که در نسل های گذشته وجود داشت ذهن خود را به چالش می کشیدند. به همین خاطر کتاب می توانست پاسخگوی نیازهای انسان نسل جدید بشود. بنابراین به طور طبیعی همواره می توان گفت که این تفاوت بین نسلها وجود دارد و تنها چیزی که

همواره در طول نسل ها ثابت می ماند فطرت انسانست. در چند نسل اخیر نیز فطرت، باز موضوعی ثابت می باشد ولی روند جامعه به دلایل متعددی مانند فضای رسانه ای و... به سمت و سویی سوق یافته که یقیناً این تغییرات را به طور طبیعی بوجود آورده است.

### وجود این تفاوت و شکاف بین نسل ها ویژگی مثبتی محسوب می شود یا منفی؟

اگر اصول تغییر کرده باشد یقیناً تغییرات منفی بوده است ولی اگر با حفظ اصول و در چارچوب فطرت این تغییرات رخ داده باشد؛ نه تنها بد نیست بلکه خیلی هم خوب است. مثلاً انسان ها فطرتاً گرایش به خوبی و نیکی دارند، مانند از خود گذشتگی و راستگویی و این قوانین ثابت در همه ی دنیاست. حال اگر این موضوعات در چارچوب

فضایی مانند رسانه و اینترنت قرار بگیرد و آرام آرام فطرت را دست کاری کند و سبک زندگی انسانی را تغییر دهد یقیناً این تغییرات به سمت و سوی منفی می‌رود. در هیچ کجای دنیا افراد خیانت را دوست ندارند و وقتی شما وارد این فضا می‌شوید می‌بینید بستری برای خیانت کردن است. این امور همیشه منفی بوده و خواهد بود. چنین تغییراتی گرچه گریز ناپذیرند و ما نمی‌توانیم از شبکه‌ها و فضای مجازی فاصله بگیریم، ولی اگر اصول در چارچوب خود حفظ گردند و فرهنگ سازی صورت گیرد این تغییرات، مثبت و خیلی هم خوب است. مثلاً استفاده از فضای مجازی برای تحقیقات و مقالات در صورتی که به چارچوب و اصول اصلی زندگی اسلامی ما خدشه ای وارد نکند منعی ندارد.

**تغییر در نوع زندگی و فرهنگ مردم همواره و از گذشته تاکنون وجود داشته ولی تفاوت نسلی گسترده ای بین نسل پدر و مادر و فرزند جوانشان وجود نداشت در حالی که امروزه ما شاهد این تفاوت گسترده هستیم، تفاوتی که گاهی منجر به نزاع‌های شدید و درگیری‌های روحی گسترده بین والدین و فرزند جوان می‌گردد. به نظر شما دلیل اصلی این اتفاق چیست؟**

چه راه حلی برای از بین بردن این نزاع‌ها پیشنهاد میکنید؟ متأسفانه شکافی که باعث دور شدن افراد از فطرت می‌شود در نسل جوان اتفاق افتاده و از طرفی نسل جوان احساس می‌کند نسبت به پدر و مادر خود اطلاعات خیلی زیادی دارند. از طرف دیگر پدر و مادر احساس می‌کنند

نسبت به زمان خودشان کمتر از احترام لازم برخوردار می‌شوند. وجود وسایل ارتباط جمعی نیز که این روزها دیگر فرصتی برای فکر کردن به انسان نمی‌دهد، باعث می‌شود افراد حس کنند بیش از حد می‌دانند. یکی از علل عمده‌ی این فاصله و شکاف را می‌توان تغییر در نوع زندگی دانست که پدر و مادر در این زمان مجبورند هر دو بیرون از خانه کار کنند و فرزند را تنها می‌گذارند؛ لذا کمتر از ویژگی‌های شخصیتی فرزند خود با خبر می‌گردند و همین امر موجب کم شدن ارتباط فرزند با خانواده و جامعه می‌گردد و در نتیجه فرزند جوان برای برطرف کردن این نیاز طبیعی که همان نیاز به ارتباط داشتن با بقیه انسان‌هاست به فضای مجازی روی می‌آورد، که دقیقاً مانند برطرف کردن گرسنگی با تنقلات و مواد مضر می‌باشد. از آنجایی که گفتیم فاصله گرفتن از تغییراتی که به طور طبیعی در بین نسل‌ها وجود دارند گریز ناپذیرند لذا باید در کنار این تغییرات چارچوب و اصول نیز در نظر گرفته شوند.

**این روزها در بسیاری از محافل و مجالس صحبت از این می‌شود که نسل جوان ما از دین‌گریزان شده و نسبت به ظواهر و شعائر دینی بی‌اعتنا گشته‌اند. آیا این موضوع محت دارد؟ تحلیل شما در رابطه با این موضوع چیست؟**

منی‌توان نسل جوان را به صورت عام دین‌گریز معرفی کرد، بلکه نسل جوان امروز یک ذهن پر سوال دارد که می‌خواهد به آن‌ها برسد، ولی مشکل اینجاست که بعضی از آن‌ها حقیقتاً به دنبال جواب سوال نمی‌گردند و از متخصصین امر نمی‌پرسند

و خودشان را در معرض شبهات و انحرافات و بیان ناقص شبکه‌های مجازی قرار می‌دهند و مشکلاتشان را چند برابر می‌کنند. البته لازم به ذکر است که یکی از آسیب‌های جدی فضای رسانه‌ای این است که مسئولین آن‌ها افراد متخصص نیستند و از طرف دیگر برخی شبکه‌ها توسط افرادی حمایت و هدایت می‌شوند که معاند و مخالف اسلام نیز هستند، لذا تمام یا بخشی از مباحثی که ارائه می‌شود با هدف تخریب هویت جوانان است. بی‌هیایی و کم شدن قبح خیلی از امور و پرخاشگری و بی‌ادبی و بی‌مسئولیتی و... از جمله آسیب‌هایی است که منجر به شکاف و تغییرات منفی بین نسل‌ها می‌شود.

**نقش رسانه و گسترده‌ی دنیای ارتباطات در زیاد یا کم شدن این شکاف چقدر است؟ بسیار زیاد. باید در تبلیغات و برنامه‌های مختلف فرهنگ سازی شود. به قول حضرت امام صدا و سیما یک دانشگاه است.**

تلاش برای جلوگیری از بحرانی شدن این مسئله از سوی چه نهاد‌هایی باید صورت بگیرد؟ در درجه اول خانواده‌ها و بعد از آن صدا و سیما و آموزش پرورش، نهاد‌های فرهنگی جامعه، مانند دفتر تبلیغات و معاونت فرهنگی و آموزش عالی، جلسات بزرگداشت اهل بیت و حوزه‌های علمیه



# تنها یک لاره زمین داریم!



زهرا حبیب اللهی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای

عبارت حفاظت از محیط زیست، در دوره‌ای که ما به مدرسه می‌رفتیم، شاید حتی به گوشمان هم نخورده بود. در آن زمان کسی نگران طبیعت و محیط زیست نبود. فکر می‌کردیم آزادیم هر طور می‌خواهیم و می‌توانیم، از طبیعت بهره‌برداری کنیم، مصرف بیشتر یعنی رفاه بیشتر. بحث سهم آیندگان از طبیعت برای بسیاری از ما بی‌معنا بود.

اکنون روزگار دیگری است. هر چند بسیار دیر، اما به هر حال، دریافته‌ایم که استفاده از طبیعت حدی دارد و اگر به تعادل دیرپای آن زیان برسانیم، با آلودگی محیط زیست و کمبود منابع طبیعی روبرو خواهیم شد. به علاوه خطرات زیست محیطی زیادی انسان‌ها را تهدید می‌کند مانند باران‌های اسیدی، تخریب لایه ازن، گرم شدن هوای کره زمین و

ذوب شدن یخ‌های قطب که می‌تواند موجب فرو رفتن بخشی از سواحل به زیر آب باشد.

بر اساس گزارش‌های موجود بیشترین آمار سرطان پوست در کشور استرالیا دیده شده که علت آن را وجود سوراخ لایه ازن بر فراز این قاره دانسته‌اند. عده‌ای نیز تغییرات اقلیمی مانند خشکسالی‌ها و باران‌های مخرب را ناشی از همین عوامل می‌دانند.

همه ساله بیش از ۳۰ میلیون تن دی‌اکسیدکربن با استفاده از سوخت‌های فسیلی، قطع کردن درختان و سوزاندن آنها وارد هوای اطراف ما می‌شود. طی سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۰ آثار مخرب آدمی بر محیط زیست چهار برابر بیشتر شده است و سالانه حدود ۳ تا

۱۰ تن مواد سمی وارد خاک و آب و هوای کشور ما می‌شود.

این موارد و هزاران مورد دیگر و خطراتی که از این ناحیه نسل بشر را تهدید می‌کند موجب نگرانی همه شده، از این رو کنفرانس‌های زیادی برای بررسی و چاره‌اندیشی در سطح وزرا و سران کشورها تشکیل شده است.

آلودگی ناشی از فعالیت‌های صنعتی نه تنها به محیط زیست، انسان و طبیعت آسیب می‌رساند بلکه روند فرسایش آثار باستانی را نیز به قدری سرعت می‌بخشد که می‌توان نام تخریب بر آن گذاشت، مانند آنچه برای کنیبه بیستون در حال رخ دادن است.



«تو که زین پس این دیپی را که من نوشته‌ام و این پیکره‌ها را ببینی آنها را تباه مکن، تا بتوانی آنها را نگاه دار» داریوش - کتیبه بیستون

با توجه به اهمیت موضوع محیط زیست و لزوم توجه به آن کنفرانسی در استکهلم در سال ۱۹۹۲ برگزار و عبارت (( تنها یک کره زمین داریم)) به عنوان شعار کنفرانس برگزیده شد. در این سال کنفرانس محیط زیست با حضور سران ۱۴۰ کشور دنیا در ریودوژانیرو برگزار و یکی از بندهای آن به محیط زیست اختصاص یافت.

علاوه بر آن موضوع اصل ۱۲ بیانیه ریو مربوط به تدوین استانداردهای زیست محیطی، توسعه پایدار و تجارت آزاد جهانی می‌باشد. منظور از توسعه پایدار آن است که در روند توسعه علاوه بر برآورده کردن نیازهای نسل کنونی، حقوق و توانایی‌های لازم برای نسل‌های آینده در جهت برآورده کردن شرایط ادامه حیات فراهم باشد.

در این استاندارد از سازمان‌ها خواسته شده تا جنبه‌ها و پیامدهای زیست محیطی ناشی از فعالیت‌های خود را شناسایی نموده و آنها را در کنترل داشته باشد.

در همین سال استاندارد BS ۷۷۰۰ تدوین و به صورت آزمایشی به مدت دو سال به اجرا گذاشته شد.

چهار سال بعد مؤسسه بین‌المللی ISO استاندارد ایزو ۱۹۹۶:۱۴۰۰۱ را منتشر کرد. ویرایش جدید این استاندارد ایزو ۲۰۰۴:۱۴۰۰۱ می‌باشد که در این استاندارد محیط زیست چنین تعریف می‌شود:

محیطی شامل هوا، آب، خاک، منابع طبیعی، گیاهان، جانوران، انسان‌ها و روابط متقابل بین آنها که سازمان در آن فعالیت می‌کند. در این استاندارد از سازمان‌ها خواسته شده تا جنبه‌ها و پیامدهای زیست محیطی ناشی از فعالیت‌های خود را شناسایی نموده و در کنترل داشته باشد. جنبه‌های زیست محیطی به بخشی از فعالیت‌ها، محصولات یا خدمات سازمان گفته می‌شود که بر محیط زیست اثر داشته باشد. به هر تغییر در محیط زیست اعم از مطلوب یا نامطلوب، که تمام یا بخشی از آن ناشی از جنبه‌های زیست محیطی یک سازمان باشد، پیامد زیست محیطی می‌گویند.

در بند ۴-۳-۱ استاندارد از سازمان‌ها خواسته شده روش(های) اجرایی مدونی ایجاد، استقرار و نگهداری نمایند که در آن چگونگی شناسایی و کنترل جنبه‌های زیست محیطی فعالیت‌ها، محصولات و خدمات سازمان مشخص و نحوه کنترل آنها نیز معین شده باشد. این موارد می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

الف) انتشار آلاینده‌ها به هوا، (دود و گازهای خروجی کارخانه‌ها و خروجی اگزوز اتومبیل‌ها)

ب) تخلیه آلاینده‌ها به آب(مانند فاضلاب‌های انسانی و صنعتی که وارد آب‌های زیرزمینی و رودخانه‌ها می‌شود)

ج) تخلیه آلاینده‌ها به خاک (انواع روغن‌ها، مواد نفتی، زباله‌های بیمارستانی، نخاله‌های ساختمانی و ...)

د) مصرف مواد خام و منابع طبیعی

ه) مصرف انرژی

و) انرژی آزاد شده (گرما، تشعشع، ارتعاش)

ز) اتلاف‌ها و محصولات جانبی و ....

با توجه به موارد فوق همه سازمان‌های صنعتی و خدماتی از یک کارخانه بزرگ که حجم زیادی آلودگی را وارد محیط زیست می‌کند، تا یک کارگاه کوچک تعمیرات اتومبیل که روغن‌ها و ضایعات خود را در محیط زیست رها می‌کند یا من و شما که در خانه زباله تولید می‌کنیم، همه در برابر محیط زیست مسئول هستیم و لازم است در ارتباط با فرهنگ استفاده از محیط زیست در سطح عموم آموزش‌های لازم داده شود چرا که همه ما هر وقت که مجال و فرصتی پیدا کنیم به دامن طبیعت پناه می‌بریم هیچ فکر کرده‌ایم با این برخوردی که ما با طبیعت داریم، چند سال دیگر می‌توانیم گوشه دنجی خالی از آلودگی پیدا کنیم؟

### پس لازم است

- هنگام عزیمت جهت گذراندن اوقات فراغت در طبیعت و پارک‌ها کیسه زباله با خود به همراه داشته باشیم.

- در پارک‌ها و عرصه‌های طبیعی از مواد غذایی و فرآورده‌هایی که زباله





## حفظ، احیا و توسعه منابع طبیعی

ترویج نقش بس مؤثری می تواند داشته باشد، اما با برقراری چند کلاس آموزشی ترویجی و نمایش چند فیلم و اسلاید می توان به اهداف فوق دست یافت. بلکه حفظ و احیا و توسعه منابع طبیعی اقداماتی وسیع تر و با برنامه ریزی دقیق تر مبتنی به پژوهش های علمی و دقیق را طلب می کند و برای اجرای آن باید با ارایه برنامه های آموزشی و دقیق و مستمر ترویجی و آموزشی و تربیت مروجین دلسوز و دانش آموخته و همچنین انتخاب و آموزش رهبران محلی آگاه در این زمینه تلاش خستگی ناپذیر به عمل آورد تا نگذاریم بیش از پیش ذخایر حیاتی ملی ما مورد تاخت و تاز قرار گیرد. درکنار این اقدامات آموزشی و ترویجی باید سیاست های دولت نیز در راستای این اقدامات باشد و با تصویب قوانین مدون و قاطع جلوی هر گونه سوء استفاده از این منابع گرفته شود.

## ضرورت ارتباط ترویج با حفظ و احیا و توسعه منابع طبیعی

ترویج و طرح های ترویجی به روش ها و انحای مختلف می توانند عهده دار حفظ، احیا و توسعه منابع طبیعی باشند. در زمینه حفظ منابع

مگر نه این است که کشورها آباد کردن زمین های کشاورزی را به بهای ارزشمند ترین ذخایر ملی هر کشور یعنی جنگل به هیچ وجه نمی پذیرند و حداکثر تولید را به بهای نابودی خاک های زراعی و منجر شدن این خاک ها به کویر قابل قبول نمی دانند. این اقدامات برای چیست؟ و چرا باید کشاورزی پایدار با این اندازه مورد اهمیت باشد؟ چرا که آنها ارزش و منزلت جنگل ها و مراتع را یافته اند و نقش بسیار حیاتی آن در زندگی بشر را پیدا کرده اند و به این امر مهم پی برده اند که اگر جنگل همیرد، جهان خواهد مرد و اگر مرتع نابود شود بیابان و کویر را به وجود آورده و خاک را از بین می برد و سرانجام نابودی انسان را در پی خواهد داشت. بعد از متوجه شدن محققان و پژوهندگان از این واقعیت های اساسی نوبت آن است که این واقعیت ها به انحای مختلف به کسانی که به هر شکلی با منابع طبیعی سرو کار دارند رسانده شود و این ممکن نمی شود مگر با بالارفتن فرهنگ عمومی در استفاده بهینه از منابع طبیعی و حفظ و نگهداری از این ثروت های عظیم ملی. هر چند در این مورد، مکتب آموزشی

کمتری تولید می کنند استفاده کنیم.

- در مسیر مراجعه به طبیعت و در سایر مسافرت ها از انداختن هر گونه زباله در جاده ها خودداری کنیم.

- از پراکندن زباله خود در طبیعت پرهیز کنیم.

- از نصب چادر و گستردن زیرانداز بر روی رستنی ها و بستن چادر به شاخه های درختان خودداری نمائیم.

- از آتش افروختن و گذاردن اجسام داغ روی رستنی ها خودداری نمائیم.

- از شکستن شاخه درختان و و بوته ها، کندن و سوزاندن آنها پرهیز کنیم.

- از صید، شکار و آزار و اذیت پرندگان، حشرات و سایر موجودات زنده منطقه جداً خودداری نمائیم.

- با ایجاد نکردن آلودگی صوتی، آرامش طبیعت را به هم نزنیم.

- از بردن وسایل نقلیه موتوری بر روی رستنی ها و مراتع پرهیز نمائیم.

- در هنگام مراجعت از طبیعت و پارکها نسبت به جمع آوری و انتقال زباله های خود و اطراف منطقه اقدام نمائیم.

- در هنگام ترك محل از خاموش شدن آتشی که برافروختیم اطمینان حاصل کنیم.

طبیعی به خصوص جنگل و مرتع و خاک به عنوان مهم ترین منابع طبیعی مورد نظر هستند، ترویج می تواند نقش کلیدی و مهم را ایفا کند که بیشتر فعالیت های ترویج در این زمینه می تواند بر مبنای آموزش و مشارکت انجام پذیرد. با توجه به این موضوع که عامل انسانی به عنوان مهم ترین عامل در تخریب منابع طبیعی به شمار می آید. لذا آموزش افراد و بالا بردن سطح آگاهی او در این زمینه بیش از پیش نمود پیدا می کند در اینجا یادآوری این نکته لازم است که صرف آموزش و اجرای چند طرح آموزش ترویجی می تواند افراد، عشایر، کشاورزان، دامداران و روستاییان را از تخریب منابع طبیعی باز دارد. لذا در کنار طرح های ترویجی و آموزشی باید تدبیرهای تازه ای اندیشیده شود، تا افراد همان طوری که آموزش می بینند و آنها را به کار می بندند برای حل مشکلات زندگی خود مجبور نشوند در اثر کمبود بعضی مایحتاج زندگی، راه تخریب منابع طبیعی را در پیش گیرند. برای مثال یکی از علت های تخریب جنگل استفاده از چوب به عنوان هیزم می باشد. اگر ماه ها طرح تحقیقاتی و ترویجی را آموزش دهیم اما نتوانیم مشکلات سوخت افراد در تماس با جنگل را مرتفع کنیم، هر گونه اقدامی در این زمینه بی نتیجه خواهد بود. با توجه به مطالب فوق و ضرورت تدوین سیاست های بجا و همه جانبه در حفظ و حراست از منابع طبیعی چه به لحاظ آموزشی و چه به صورت قانونی و اجرایی و همچنین حمایتی از طرف دولت و مراجع ذیصلاح و در این

امر نقش ترویج در حفاظت از منابع طبیعی می تواند در سطح کلان به طرق زیر انجام پذیرد.

- انجام تحقیقات گسترده در جهت شناخت عوامل انهدام منابع طبیعی  
- لزوم شناخت صحیح از افراد بهره بردار از منابع طبیعی (عشایر، کشاورزان، روستاییان، دامداران) چه به لحاظ اقتصادی، اجتماعی و یا فرهنگی

- تربیت مروجین دلسوخته و متعهد نسبت به امر حفاظت از منابع طبیعی

- برقراری ارتباط تنگاتنگ با روستاییان و بهره برداران از منابع طبیعی در امور مربوط به منابع طبیعی و کمک گرفتن از آنان جهت حفاظت از منابع طبیعی

- ایجاد کلاس های آموزشی و ترویج در میان افراد در استفاده صحیح و حفظ منابع طبیعی با روش های گوناگون آموزشی و با کمک گرفتن از وسایل مختلف آموزشی چه به لحاظ دیداری یا شنیداری

- ایجاد طرح های تحقیقی ترویجی در سطح مراتع و جنگل ها و طرح های بیابان زدایی با مشارکت بهره برداران

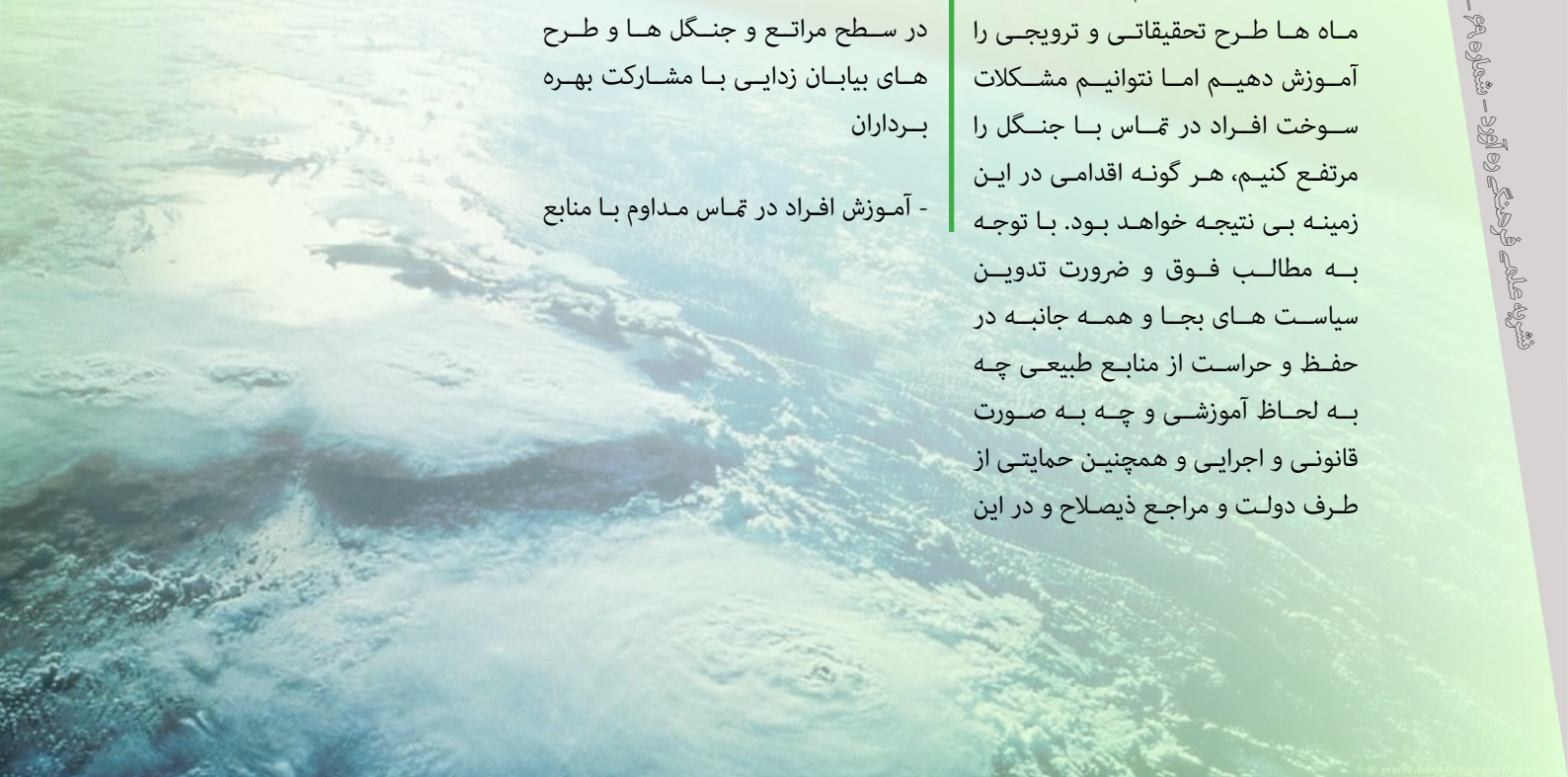
- آموزش افراد در تماس مداوم با منابع

طبیعی و آگاه کردن آنان نسبت به عواقب وخیم نابودی منابع طبیعی از طریق روش های مختلف آموزشی.

در زمینه ترویج احیا و توسعه منابع طبیعی بیش از همه چیز مشارکت بهره برداران مورد توجه است که به عنوان یکی از اصل های اساسی آموزشی ترویج به شمار می رود.

## منابع

- ۱- هوشنگ، ایروانی. تاریخچه آموزش و ترویج کشاورزی در ایران.
- ۲- ماهنامه علمی اجتماعی اقتصادی جهاد. شماره ۱۷۳، ۱۷۲. وزارت جهاد سازندگی.
- ۳- ماهنامه علمی اجتماعی اقتصادی جهاد. شماره ۱۵۹ و ۱۶۰. وزارت جهاد سازندگی.



# بارگه گشته...

زهرا حبيب اللهی  
دانشجوی مهندسی بهداشت حرفه ای



مشخص نیست از چه زمانی به این فکر افتادیم که سرانه مطالعه در ایران به طرز غیر قابل باوری پایین می باشد. این موضوع با وجود اینکه بارها تکذیب و بارها تایید شده است اما حسنی که به دنبال داشت به فکر بردن مسئولان و مردم و در کل جامعه ی ایرانی برای بالاتر بردن فرهنگ مطالعه و پرداختن بیش از پیش به این موضوع میباشد. در این زمان دیگر نیازی نیست بگوییم «خواندن» خوب است. همه میدانند و باید بدانند که «خواندن صحیح» سودمند و لازم است. تلاشی که شاید این روزها باید بیشتر انجام شود نهادینه کردن مطالعه در بین قشر جوان و نوجوان جامعه ی ایرانی میباشد. البته نباید از این مورد نیز غافل شد که

جا انداختن فرهنگ کتابخوانی در کشور کوچک و بزرگ نمیشناسد و در بین جوامع و ملل از گذشته تاکنون جامعه ای تمدنی پایدارتر داشته که کتاب و کتابخوانی در آن جامعه رواج بیشتری داشته است. در شرایط کنونی با توسعه و گسترش فناوری و شکل گیری فضاهای مجازی و موتورهای جستجوگری که مارا در کثرتی از ثانیه به مطالبی که نیاز داریم میرساند و همچنین وجود کتاب های الکترونیکی و... باید این نکته را بدانیم که هیچ چیزی جای مطالعه ی سنتی را نمیگیرد. گرچه جامعه ی امروز ایرانی درگیر مسئله ای به نام کمبود وقت و گرفتاری های معیشتی میباشد اما باید بدانیم با داشتن برنامه ریزی و جمع کردن وقت های

مرده در یک روز میتوان تا حد بالایی این مسئله را حل نمود و به مطالعه پرداخت. در این مقاله برآنیم با ارائه دادن راهکارهایی به شما عزیزان در امر کتابخوانی بتوانیم کمک کوچکی به بالاتر بردن ساعات مطالعه شما عزیزان کرده و برنامه ریزی صحیحی را در این رابطه بیان کنیم. باشد که مشکلات روز افزون زندگی مجالی برای آرامش شما با خواندن کتاب فراهم نماید.

## راهکارهایی برای کتاب خوان شدن

هر رفتاری که انسان انجام می دهد ناشی از تعامل سه عنصر هدف، انگیزه و نیاز است. چرا وقتی ما تشنه می شویم سراسیمه به هر طرفی می رویم



تا آب بدست آوریم و رفع عطش کنیم. زیرا نیاز به آب داریم و کم بود آب در بدن ما موجب انگیزتگی فیزیولوژیکی ما می شود و ایجاد انگیزه می کند در نتیجه بر رسیدن به «هدف» یعنی آب همه سعی و تلاش خود را بکار می گیریم اگر شما می خواهید انگیزه مطالعه کردن بیشتری پیدا کنید در مرحله اول باید هدف خود را مشخص کنید وقتی مشخص شد که شما چه هدفی دارید طبعاً برای رسیدن به آن هدف احساس می کنید نیازمند به چیزهایی هستید که از طریق مطالعه و درس خواندن بدست می آید. در نتیجه برای دستیابی به آن چیزها برنامه ریزی می کنید و سپس بر اساس آن برنامه عمل می کنید.

این راهکارها انگیزه شما را برای مطالعه افزایش می دهد سعی کنید با جدیت به آنها عمل کنید. ۱. تعیین اهداف (هدف کوتاه مدت \_ دراز مدت ، اهداف واسطه ای ، رفتاری و هدف نهایی) ۲. برنامه ریزی صحیح برای اوقات شبانه روزی ۳. انتخاب دوستانی منظم اجتناب از ایجاد رابطه دوستی با افراد بی انگیزه و سردرگم ۴. مطالعه کتاب «رمز پیروزی مردان بزرگ» از جعفر سبحانی که بسیار مفید است مطالعه و کتابخوانی کاری بسیار حساس و مهم است. جانسون در کتاب «هنر کتاب خواندن» می گوید: «کتب می توانند در شمار دوستان ما در آیند. ما می توانیم به جست و جوی

آن ها برویم تا ما را به خودمان بشناسانند. اما این توانایی را نیز دارند که در ما تأثیر کنند و درهای زندگی را به روی ما بکشایند یا ببندند. می توانند ما را در پناه خود گیرند یا از میان بردارند. از ما پشتیبانی کنند یا منکوبمان سازند. کتاب ها چون زبانند که بهترین و در عین حال بدترین چیزها است»

## چگونه وقت های مرده را برای مطالعه مدیریت کنیم؟

### اولویت بندی کارها

فهرستی از کارهای روزانه یا هفتگی تهیه کنید و آنها را با توجه به اهمیتی که دارند دسته بندی کنیم



## استفاده بهتر از وقت‌های مرده

تاکنون فکر کرده‌اید که روزانه چه قدر وقت شما در مسیر سرویس، ایستگاه اتوبوس و اتاق انتظار پزشک می‌رود؟ شما می‌توانید با همراه داشتن کتاب‌های الکترونیکی یا کتاب‌های جیبی کوچک (مثل ادبیات، زبان، شعر و...) از این اوقات مرده به طور بهینه استفاده کنید

## یادگیری مهارت‌های مطالعه مؤثر

مهارت‌های مطالعه از قبیل تندخوانی، خلاصه‌نویسی و یادداشت‌برداری، روش خواندن دروس، حتی تندنویسی و خوش‌نویسی می‌تواند در صرفه‌جویی وقت شما بسیار کارساز باشد بنابراین سعی کنید این مهارت‌ها را یاد بگیرید تا اوقات شما بهتر مدیریت شود

## کنترل اوقات فراغت و تفریح

تفریح و استراحت به جا و به موقع موجب احیای انرژی روانی و جسمانی شما جهت انجام فعالیت‌های اصلی می‌شود بنابراین اگر تفریح بخواهد زمان زیادی از وقت شما را به خود اختصاص دهد، دیگر کارایی ندارد و باید محدود شود، با این کار وقت جدیدی را برای خود

بعد از اینکه این فهرست را تهیه کردید به نحوه‌ی استفاده از زمان توجه کنید و سعی کنید زمان خود را بر فعالیت‌های مهم مانند مطالعه متمرکز کنید

## کار امروز را به فردا نیندازید

اگر امروز تصمیم به مطالعه گرفته‌اید هرگز آنرا به فردا موکول نکنید و حتی اگر وقتتان اجازه نمیدهد تنها یک صفحه از کتاب رادر وقت‌های مرده مطالعه کنید.

## خود را تنبیه کنید!!

اگر به خودتان قول داده‌اید که امروز مطالعه میکنم و وقت نکردید. فردای آن روز خود را ملزم کنید که دوبرابر بخوانید

## نه گفتن به درخواست‌های نابجا و غیر مهم

بسیاری از اوقات قبول کردن درخواست‌های نابجا و غیرضروری دیگران بخش قابل توجهی از وقت شما را به خود اختصاص می‌دهد، اگر قادر باشید با گفتن نه از انجام این امور خودداری کنید موفق شده‌اید میزان قابل توجهی از وقت خود را برای مطالعه مدیریت کنید

به وجود می‌آورید و به مطالعه می‌پردازید.

## تنظیم‌کردن وقت خواب

زمان خواب خود را تنظیم کنید و قبل از خواب حداقل به صفحات یکی از کتاب‌های مورد علاقه‌تان نگاهی بیندازید. لازم نیست کتاب را مطالعه کنید و همین که چشم شما به صفحات کتاب عادت کند موفقیت بزرگی بدست آورده‌اید!!

## نکاتی در مورد مکان مطالعه

۱. برخی افراد ترجیح می‌دهند در سکوت مطالعه کنند و برخی در سروصدا. بعضی صندلی راحتی را می‌پسندند و بعضی دراز کشیدن



هماهنگی و سنخیت داشته باشد، به افزایش بهره‌وری شما کمک بسیار می‌کند. این هماهنگی همچنین شامل وجود ابزار و لوازم مورد نیاز نیز می‌شود

**۵.** قبل از انتخاب محل مطالعه خود، چند خصوصیت عمده و ایده‌آل برای مکان مطالعه در ذهن خود لیست کنید تا راحت‌تر بتوانید آن را بیابید

**۶.** در مکان مطالعه شما راهی برای خیره شدن به دور دست وجود داشته باشد؛ چرا که توقف در مطالعه و چشم دوختن به بی‌نهایت در افزایش کارایی مطالعه بسیار سودمند است. حداقل گاه گاهی به سقف اتاق خیره شوید!

**۷.** هیچ‌گاه مطالعه خود را به حضور در مکان خاصی مشروط نکنید؛ زیرا در این صورت بهانه‌ای می‌یابید که در سایر مکان‌ها از مطالعه بگریزید. به یاد داشته باشید که در حقیقت مکان مطالعه جایی است که شما هستید

**۸.** دقت کنید میزان نور، دمای محیط، فرم صندلی و سایر شرایط در مکان مطالعه شما به گونه‌ای نباشد که شما را خواب‌آلوده کند

**۹.** تهویه خوب و هوای پراکسیژن در مکان مطالعه شرطی حیاتی است.

یا نشستن رسمی را. اصلاً وسواس به خرج ندهید و در هر حالتی که راحت‌تر هستید مطالعه خود را آغاز کنید

**۲.** اگر مکان مطالعه شما کمی آشفته و به هم ریخته است مرتب کردن آن را به نیم ساعت پس از مطالعه موکول کنید؛ چرا که در این صورت در حین مرتب کردن اتاق به مطالبی که مطالعه کرده‌اید فکر خواهید کرد و زمان مفیدی را از دست نخواهید داد

**۳.** گاهی اوقات از مکان‌های استثنایی و هیجان‌انگیز استفاده کنید تا مطلبی که مطالعه می‌کنید همراه آن خاطره در ذهن شما ماندگار شود؛ مثلاً در یک شب بارانی با یک چتر و یک چراغ قوه زیر باران روید و مطلب را مطالعه کنید و یا در یک مکان تاریخی و قدیمی به تفکر و مطالعه در مورد مطلب مورد علاقه خود بپردازید

**۴.** اگر امکان داشته باشد موضوع مورد مطالعه شما با مکانی که انتخاب می‌کنید

## نکاتی در مورد روش مطالعه

**۱.** به قول آدریل جانسون، خوب کتاب خواندن را نمی‌توان از خواص مادرزادی دانست. برای قرائت، بدون شک پرورش خاصی لازم است

**۲.** بهترین روش کتابخوانی در مجموع روشی است که خواننده در این کار بتواند زیبایی‌های چیزی را که می‌خواند دریابد و به هنگام لزوم معایب آن‌ها را بفهمد و این البته از راه پرورش و ممارست حاصل می‌گردد

**۳.** در معانی کلماتی که برای نخستین بار به آن‌ها بر می‌خورید دقت کنید. بیهوده

توجه کنید که به جای یادداشت، رونویسی نکنید! طرح‌های گوناگون بریزید. نکات مهم یادداشت را برجسته‌تر بنویسید. اگر مطلبی را درک نمی‌کنید، به صورت سؤال یادداشت بردارید

**۸.** در کتاب «روش‌های تسریع در خواندن و درک» پیشنهاد شده است هنگام مطالعه ابتدا خلاصه مطلب را که اغلب در ابتدای مقاله یا کتاب آمده است، بخوانید. سپس عنوان‌ها و فهرست اجمالی کتاب را مطالعه کنید سپس چند سطر از ابتدای هر عنوان را مطالعه کنید؛ زیرا مهم‌ترین مطالب معمولاً در همین خطوط اولیه هستند. در نهایت سایر توضیحات و تفاسیر کتاب را بر اطلاعات خود بیفزایید.

**۹.** از همان زمان مطالعه، برای به کار بستن آنچه می‌آموزید برنامه‌ریزی کنید. مطالعه و عمل نکردن مانند شخم زدن و بذر نپاشیدن است

**۱۰.** بیکن جمله زیبایی در این باره دارد: «برخی کتب را باید



داشته باشیم. يك اثر پر بها ما را مدت‌ها سعادتمند می‌سازد. نمی‌توانیم با يك بار خواندن به این درجه از خوشبختی برسیم؛ هر چند در این يك بار دقت فوق العاده به کار بریم

**۶.** همچنین وی معتقد است، اگر خواهیم از کتابی که خوانده‌ایم نظر صائبی پیدا کنیم باید راجع به آن گفت و گو کنیم. کتب خوب باب گفت‌وگوهای پرثمر را به روی ما می‌گشایند. این همان چیزی است که ما آن را مباحثه می‌نامیم

**۷.** در کتاب «۵۰۰ نکته درباره مطالعه» آمده است که یکی از روش‌های خوب مطالعه استفاده از یادداشت برداری است. فقط

تصور نکنید که سیاق مطلب آن معانی را برای ما کشف می‌کند. همان زمان بهترین وقت برای رفتن به سراغ فرهنگ لغت است **۴.** امیل فاگه، نویسنده فرانسوی، عقیده دارد که باید در خواندن کتاب استقامت داشته باشیم. استقامت لجاجت نیست بلکه نوعی بردباری است که ذوق ما را می‌پرورد و درک ما را عمیق می‌کند

**۵.** مون تنی، دانشمند شهیر فرانسوی، در باره انتخاب کتاب و روش کتابخوانی نظریاتی بسیار بدیع و زیبا دارد. یکی از این عقاید آن است که برای وصول به عمق معنای يك کتاب خوب باید آن را دوبار بخوانیم و با آن تماس دائمی





چشید، بعضی دیگر را باید بلعید و قلیلی را هم باید جوید و هضم کرد

## نکاتی در مورد سرعت مطالعه

۱. دکتر فیل ریس پیشنهاد می‌کند، اگر قصد دارید سرعت مطالعه را افزایش دهید، حتماً ابتدا به فهرست مندرجات کتاب نظری دقیق بیندازید تا کلیت کتاب را به دست آورید

۲. تند خوانی همیشه مناسب نیست. در مطالبی که به تعمق و تأمل نیاز دارد اصلاً نباید به کار گرفته شود

۳. مغز ما همیشه تندتر از بیان ما کلمات را دریافت می‌کند. برای افزایش سرعت سعی کنید عادت بلند خوانی کتاب را ترک کنید

۴. تمرین کنید، به جای درک لغت به لغت یک جمله، به درک گروهی لغات عادت کنید

۵. به نظر نویسنده کتاب «تسریع در خواندن و درک» یکی از عوامل کندخوانی برگشت است؛

از سرعت مطالعه می‌کاهد. پس بهتر است این گونه بگوییم: در تند خوانی فقط چشم کار می‌کند نه دست، نه زبان و نه سر. برای دیدن همه صفحه کتاب اصلاً به حرکت سر نیازی نیست. صفحه، خود در دامنه بینایی قرار دارد

ایشان از مشکل دیگری به نام خالی خوانی نام می‌برد که عبارتست از سرگردانی چشم در حاشیه سفید کتاب یا لابه‌لای خطوط و یا هر قسمت غیر مفید صفحه. این حالت را دیدن غیر مفید نیز می‌گویند و موجب کاهش سرعت مطالعه می‌شود

۸. حتی نوع ورق زدن نیز به صرفه‌جویی در وقت کمک

یعنی آن که فرد مرتب نگاه خود را به خطوط پیشین برگرداند. این کار تمرکز فرد را از میان می‌برد و وقت زیادی را تلف می‌کند. هنگام مطالعه چشم باید به طور مستقیم و به موازات صفحه حرکت کند و از پریدن به سطور بالا و پایین دوری جوید

۶. کسانی که با انگشت خط مورد مطالعه را دنبال می‌کنند، باید این عادت را ترک گویند؛ زیرا در تند خوانی فقط چشم کار می‌کند نه دست و نه زبان

۷. نویسنده کتاب «مطالعه روشمند» بر این باور است که حتی تکان دادن سر هنگام مطالعه



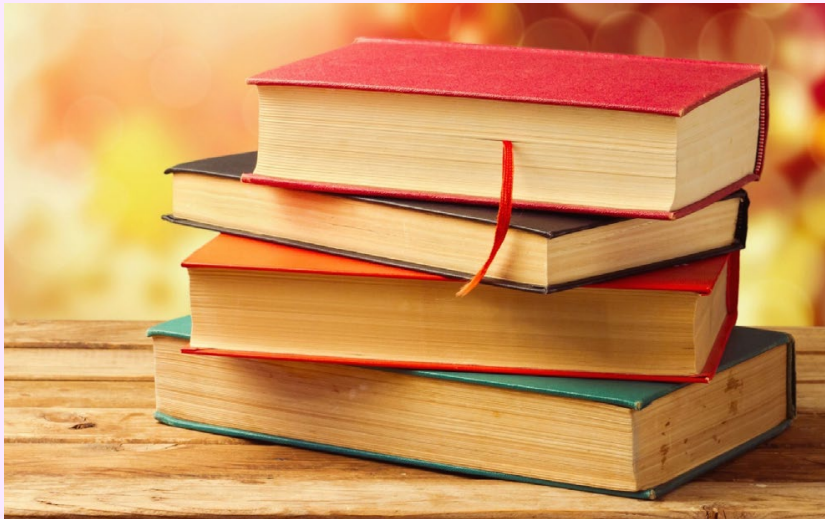
می‌کند. ورق زدن درست آن است که با دست چپ واز گوشه بالایی صفحه صورت گیرد و چند لحظه قبل از پایان صفحه برای تورق آماده باشد. کسانی که با دست راست و از گوشه پایینی صفحه ورق می‌زنند، از سرعت و تمرکز خود می‌کاهند

## نتیجه

### مادق طباطبایی میگوید:

کتاب را حافظه بشریت خوانده اند. مجموعه دانش و معارف تاریخ مدون چند هزار ساله را در کتاب می‌توان یافت. هیچ کدام از وسایل ارتباطی، ژرفای لازم را در اندیشه و تفکر و حوزه قدرت خلاقیت انسان آن گونه که خواندن و نوشتن پدید می‌آورد، ایجاد نمی‌کند. از این رو ترویج کتاب و کتاب خوانی، وظیفه و رسالت اصلی دست اندرکاران فرهنگ و دانش جامعه ما می‌باشد.

در شرایطی که روابط پیچیده اجتماعی و مشکلات روزمره، توان مطالعه را حتی برای علاقه مندان به کتاب کاهش داده است، و وجود رسانه های سمعی و بصری خودی و غیرخودی، به دلیل سهولت برقراری ارتباط، اوقات فراغت آنان را پر می‌کند و به موازات آن، مشکل گرانی کاغذ و وسایل چاپ، نیازهای مالی دست اندرکاران به ویژه



سال برای تهیه وسایل لازم چاپ و نشر، مقدمات توزیع ارزان و حتی در پاره ای از سطوح رایگان کتاب را تدارک دید. پرداختن سو بسید برای کتاب، بدون تردید، از تهیه پنیر و روغن ارزان کم اهمیت تر نیست.

اگر به ضرورت گسترش نشر کتاب و فراگیر شدن کتاب خوانی برای حفظ فرهنگ انسانی و تقویت قدرت دفاعی انسان در برابر یورش پیام آوران ویرانگر، اعتقاد داریم، باید از همه راه های ارشادی و تشویقی، بهره جوییم، و حتی با برگزاری مسابقه های منطقه ای و سراسری، شوق و ذوق را در افراد جامعه، به ویژه جوانان برانگیزیم.

### با اقتباس از

(پایگاه اطلاع رسانی حوزه)

<http://www.hawzah.net>

نویسندگان، مترجمان و مؤلفان را تأمین نمی‌کند، نمی‌توان برای گسترش عناوین و افزایش تیراژها و کشاندن انسان ها به دنیای کتاب، به شعار و موعظه بسنده کرد

آثار هلاکت بار و چندجانبه رسانه های ماهواره ای و ابعاد خطرناک و مرموز آن، به اندازه کافی، روشن و چشم گیر است. اثرات سوء تلویزیون و تماشای آن، حتی در بزرگسالان، و نیز دگرگونی هایی که تماشای این جعبه جادو در کاهش قوای فکر جوانان و حتی خردسالان قبل از دوران دبستان برجای می‌گذارد، جای تردید، باقی نمی‌گذارد که رهبران جامعه باید همه توان و امکانات موجود خود را بسیج کنند و یک جریان و نهضت عمومی کتاب خوانی را تدارک بینند.

به نظر نگارنده، این مسأله آن اندازه از اهمیت برخوردار است که حتی باید با اختصاص درآمد حاصله از فروش یک روز نفت در