کسب و کار

آیا شرکت شما از «سندروم فرهنگ گسسته» رنج می‌برد؟

فرهنگ یک سازمان هنگامی که همه چیز در آنجا مرتب است و کارها طبق روال در حال انجام شدن هستند کمتر مورد توجه افراد قرار می‌گیرد. اما به محض اینکه اوضاع به هم می‌ریزد و اختلافها در درون سازمان نمایان می‌شوند همه متفاوتند تا فرهنگ سازمانی به‌معنای عامل وحدتبخش و برطرف‌کننده منازعات وارد عمل شود و همه چیز را رام کند چندی پیش پروژه‌ای در موسسه تکنولوژی ماساچوست به مرحله اجرا در آمد که هدف آن شناسایی ویژگی‌های یک فرهنگ سازمانی مطلوب و جذاب بود که وجود آنها باعث می‌شود کارکنان کنونی و آینده یک سازمان جذب آن شوند و همچنین به رهبران سازمان این امکان را می‌دهد تا در عصر دیجیتال عملکرد بهینه و متناسبی را از خود ارائه دهند. نتایج این پروژه تحقیقاتی که حاصل گفت‌وگو با مدیران و رهبران سازمانی زیادی است، نشان می‌دهد یکی از چالش‌های اصلی بسیاری از مدیران و سازمان‌ها در حوزه فرهنگ سازمانی به پدیده‌ای مربوط می‌شود که «سندروم فرهنگ گسسته» نام دارد وجود این سندروم در یک سازمان می‌تواند پیامدهای منفی بسیاری را برای کلیت سازمان به همراه داشته باشد. تحقیق انجام شده در موسسه تکنولوژی ماساچوست در خصوص ویژگی‌های فرهنگ‌های سازمانی مطلوب و نامطلوب حکایت از وجود تهدیدی خطرناک و مهلک برای سازمان‌ها دارد که همان گسست فرهنگی یا فرهنگ سازمانی گسسته است و عبارت است از وجود شکاف بین رویکرد و قرائت تیم رهبری سازمان از فرهنگ سازمانی از یکسو، و نگرش کارکنان سازمان در خصوص فرهنگ حاکم بر سازمان و نحوه کارکردن و انجام کارها در درون سازمان از سویی دیگر. در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های مورد بررسی در این تحقیق، آنچه بیش از هر چیزی مشهود بود چیزی نبود مگر وجود شکافی عمیق بین نگرش رهبران و کارکنان در خصوص فرهنگ سازمانی و میزان آمادگی آنها برای برخورد با موقعیت‌های آینده و مهمتر از آن فقدان ارتباطات شفاف و اعتماد متقابل بین رهبران و کارکنان.

در واقع، نتایج این تحقیق نشان داد که اغلب رهبران سازمان‌ها درک درست و دقیقی از میزان مورد پذیرش قرار گرفتن فرهنگ سازمانی منظورشان از سوی کارکنان ندارند و در این زمینه دچار سوءتفاهم هستند. کارکنان هم آن گونه که رهبران سازمان‌ها به فرهنگ سازمانی می‌نگرند، به آن نگاه نمی‌کنند و قرائت‌های خاص خود را از الگوهای رفتاری و کرداری رایج در سازمان دارند به عنوان مثال، در بسیاری از شرکت‌هایی که از نظر رهبرانشان یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر مشتری‌مداری و نوآوری در آنها حاکم است، کارکنان نظرات متفاوتی را در مورد ویژگی‌های فرهنگ حاکم بر آنها ارائه کردند و به هیچ عنوان شرکتشان را یک شرکت مشتری‌مدار و نوآور نمی‌دانند. وجود همین تفاوت‌های عمیق و شکاف‌هاست که موجب شکل‌گیری و گسترش سندروم فرهنگ گسسته یا گسست فرهنگی می‌شود.

نقطه اوج وجود سندروم فرهنگ گسسته آنجاست که اغلب کارکنان به این نتیجه برسند که مهمترین مشکل و مانع موجود در سازمان، همان فرهنگ حاکم بر آن است، چرا که در این حالت فرهنگ سازمانی نه تنها مانند یک چسب که باید تمام اجزای سازمان را به هم بچسباند عمل نمی‌کند، بلکه به یک عامل تفرقه و فاصله افتادن بین رهبری سازمان و کارکنان و همچنین بین خود کارکنان تبدیل می‌شود. در واقع، وجود قرائت‌های متفاوت و گاه متناقض از فرهنگ سازمانی حاکم، بر یک سازمان یا شرکت به مانعی بزرگ در سر راه حل مساله و مقابله با چالش‌های ریز و درشت پیش روی سازمان‌ها تبدیل می‌شود؛ همان‌طور که همگرایی بین رهبران و کارکنان یک سازمان در خصوص فرهنگ سازمانی می‌تواند به مانند چسب قدرتمندی عمل کند که در خوشی و ناخوشی موجب انسجام درون‌سازمانی می‌شود و به آن هویت و عاملیت می‌بخشد.

سندروم فرهنگ گسسته می‌تواند به دلایل مختلفی به وجود آید که از میان آنها سه عامل زیر دارای بیشترین تاثیرگذاری منفی هستند

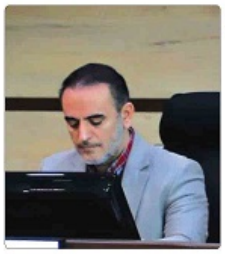
۱-بی‌نظمی و ناهمگونی فرهنگی بی‌نظمی و ناهمگونی فرهنگی در درون یک شرکت معمولاً زمانی رخ می‌دهد که آن شرکت یا در شرکتی دیگر ادغام شده باشد یا اینکه شرکتی دیگر را در درون خود ادغام کرده باشد. در واقع وجود ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری و فکری متفاوت در میان کارکنان شرکت‌های مختلفی که در هم ادغام شده‌اند، یکی از عوامل بوجودآورنده گسست فرهنگی محسوب می‌شود. با این همه، بارها مشاهده شده که در درون شرکتهایی که ادغام را تجربه نکرده‌اند نیز گسست فرهنگی مشاهده می‌شود که این امر در نتیجه وجود تفاوت‌های فکری و ارزشی در میان واحدها و بخش‌های مختلف فعال در شرکت‌های بزرگ اتفاق می‌افتد. به عنوان مثال، این امکان وجود دارد که ارزش‌ها و اولویت‌های مورد قبول بخش‌های مالی یک شرکت با ارزش‌ها و اولویت‌های مورد نظر بخش تحقیق و توسعه شرکت کاملاً متفاوت و حتی متضاد باشد. علت شکل‌گیری این شکاف و تفاوت‌های عمیق را باید در نگرش‌های متفاوت رهبران و کارکنان در قبال فرهنگ سازمانی و ارزش‌های مورد قبول اجزای مختلف سازمان جست‌وجو کرد.

۲-بی‌تفاوتی فرهنگی: یکی دیگر از عوامل بوجودآورنده و تحریک‌کننده سندروم فرهنگ گسسته، پدیده‌ای است که از آن با عنوان بی‌تفاوتی فرهنگی و بی‌میلی افراد نسبت به تغییر فرهنگی یاد می‌شود. بی‌تفاوتی فرهنگی در درون یک سازمان زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان آنجا به این نتیجه برسند که هرگونه تغییر و تحول فرهنگی در درون سازمان، نه تنها به نفع آنها نیست و موجب بهتر شدن وضعیت معیشتی یا کاری‌شان نخواهد شد، بلکه آنها را وادار خواهد ساخت تا از حالتی که اصل خود خارج شوند و خود را به درسر بیندازند. در این حالت شرایط به گونه‌ای رقم می‌خورد که افراد حتی در صورت تن دادن به تغییرات فرهنگی دیکته شده از بالا خود را به‌عنوان قربانیان وضعیت فرهنگی جدید قلمداد کرده و دل خوشی از آن نخواهند داشت.

۳-بی‌اعتمادی درون‌سازمانی-سومین عامل ایجادکننده گسست فرهنگی که خطرناکترین عامل بوجودآورنده و افزایش دهنده آن نیز محسوب می‌شود بی‌اعتمادی درون‌سازمانی است که در نتیجه از میان رفتن اعتماد بین بخش‌های مختلف سازمان به وجود می‌آید. هنگامی که بخش‌های مختلف فعال در یک سازمان یا شرکت یکسری اهداف و ارزش‌های خاص خود را تعریف کرده و فقط آنها را دنبال می‌کنند، بتدریج به پدیده‌ای به نام فرهنگ‌های بخشی یا جزیره‌ای در انجار واقع پیدا می‌کند. در این حالت افراد فقط به ارزش‌هایی پایبند هستند که مطابق با ارزش‌ها و اولویت‌های بخشی و تیمی خود باشند و ارزش‌های فرهنگی مورد تاکید سایر بخش‌های سازمان برای آنها بی‌معنی و کم‌اهمیت جلوه می‌کند.

سندروم فرهنگ گسسته با وجود اینکه پدیده‌ای خطرناک و رایج در بسیاری از سازمان‌ها محسوب می‌شود اما باید دلست که راه‌حل‌های خوب و مطمئنی برای مقابله با آن وجود دارد. به شرطی که رهبران سازمان به‌درستی بفهمند که چه عامل یا عواملی باعث به وجود آمدن و عمیق‌تر شدن گسست فرهنگی در درون سازمان‌ها و شرکت‌های تحت رهبری‌شان شده است. به‌عنوان مثال، اگر رهبران یک شرکت بزرگ که در نتیجه ادغام چند شرکت کوچک به وجود آمده، به این نتیجه برسند که علت اصلی گسست فرهنگی در سازمان آنها، وجود زیر مجموعه‌هایی با فرهنگ‌ها و ارزش‌های فرهنگی متفاوت است، آنگاه می‌توانند با نزدیک کردن آن بخش‌ها به هم از نظر فکری و اعتقادی و تعریف ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری جدید، در راستای از میان برداشتن عوامل به وجود آورنده گسست فرهنگی قدم بگذارند.

مترجم: سیدحسین علوی لنگرودی
منبع: MIT



نایب رئیس کمیسیون تلفیق شورای اسلامی شهر کرج گفت: مدیریت شهری هر چه سریعتر سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فرآوردهای کشاورزی را تعیین و تکلیف کند

نایب رئیس کمیسیون تلفیق شورای اسلامی شهر کرج:

مدیریت سنتی، عدم پویایی و رقابت بین انواع بازارهای شهر فساد ساز است

به گزارش پیام آشنا: علیرضا رحیمی نایب رئیس کمیسیون تلفیق شورای اسلامی شهر در بررسی متمم پیشنهادی بودجه ۱۴۰۲ سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فرآوردهای شهرداری کرج گفت:مدیریت این سازمان شرایط مطلوبی ندارد و به عنوان یکی از سازمان‌های کم اثر شهرداری کرج محسوب می‌شود مدیریت شهری هر چه سریعتر سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فرآوردهای کشاورزی را تعیین و تکلیف‌کند.

نایب رئیس کمیسیون برنامه و بودجه شورا ضمن انتقاد از عملکرد سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فرآوردهای کشاورزی گفت: دو سال است که پارلمان شهری چند ردیف بودجه از جمله جثمایلی و احداث بازار دائمی عرضه دام، احداث و تجهیز جایگاه استقرار کارگران فصلی و همچنین ایجاد روبازار و بازارهای روز که شهر کرج و بخصوص محلات کم برخوردار از برای سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فرآوردهای کشاورزی شهرداری کرج تعریف کرده که این سازمان عملکرد موفقی در جذب کی ردیف‌ها نداشته یا حذف کامل این کدها صورت گرفته است که جای تأمل و تأسف دارد.

علیرضا رحیمی افزود: متاسفانه نگاه این سازمان فقط شروع و پایان ساخت فعالیت بازار روزها است که آن هم با عدم نظارت درست بر فعالیت غرفه دارال و عدم توجه واهمیت به رضایت شهروندان همراه است و تغییر سبک کار بازرگانی و بروز رسانی در این سازمان مشاهده نمی‌شود.

عضو شورا اسلامی شهر کرج در پایان گفت: فقدان رقابت بین انواع بازارهای موجود شهر، مدیریت سنتی و عدم توجه به امور بازرگانی نوین این سازمان را به زودی به ورشکستگی می‌کشاند.

شهردار کرج عنوان کرد:

مدیران باید وسط میدان باشند

شهردار کرج گفت: مدیران مجموعه مدیریت شهری باید خودشان وسط میدان عمل حضور داشته باشند چراکه از داخل اتاق و با پیغام و دستور نمی‌توان کار جهادی کرد.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی در جلسه شورای برنامه ریزی ضمن محکوم کردن عملیات تروریستی کرمان، گرامیداشت یادشهدای این حادثه دلخراش و آرزوی سلامتی برای آسیب دیدگان، گفت: عملیات تروریستی روز گذشته نشان داد دشمن از راه و منش سردار سلیمانی هراس دارد و برای جلوگیری از آن، به هر روشی متوسل می‌شود. شهردار کرج در ادامه با بیان اینکه فرصت خدمتگذاری کوتاه است، گفت: به عنوان خادم مردم به صورت مستمر باید وسط میدان حضور داشته باشیم و تا رسیدن به نتیجه لازم و کسب رضایت شهروندان دست از تلاش صادقانه برنداریم.

وی در این نشست به موضوع ساخت وساز غیرمجاز هم پرداخت: در برخی از مناطق وضعیت رسیدگی به ساخت و سازهای غیرمجاز و جلوگیری از آن، بهتر شده است اما در برخی از مناطق هنوز مشکلاتی داریم که باید تمامی این موارد به صورت عینی و مشخص احصا و به آن رسیدگی شود.

او گفت: با توجه به آغاز فصل سرما قطعا شاهد کاهش ساخت و ساز غیرمجاز خواهیم بود اما باید کمیته‌ای در این خصوص تشکیل و به صورت تخصصی راهکارهای جلوگیری از این دست ساخت و سازها بررسی شود.

شهردار کرج گفت: در موضوع سدمعبر هم باید از تجربه شهرهای دیگر که در این زمینه موفق بوده‌اند استفاده کنیم، به طور مثال مشهد در حالیکه از لحاظ اجتماعی شرایط پیچیده‌تری از ما دارد اما توانسته این مسئله را حل کند.

مهرداد کیانی ادامه داد: خوشبختانه تعامل مثبتی با مجموعه قضایی استان وجود دارد، دستگاه قضایی اعلام آمادگی کرده که از همه ظرفیت‌های قانونی برای همراهی مجموعه مدیریت شهری استفاده کند و می‌توانیم برای جلوگیری از معضلاتی از جمله ساخت وسازهای غیرمجاز روی این حمایت ها حساب کنیم.

او گفت: با تلاش معاونت خدمات شهری و همراهی مناطق موضوع چرخ دستی‌های غیرمجاز تاحدودی حل شده اما هنوز هم معضل کولبری زباله وجود دارد که به چهره شهر آسیب می‌زند.

شهردار کرج افزود: مناطق با همکاری معاونت خدمات شهری و حراست و بازرسی باید با معضل کولبری زباله برخورد کنند. همچنین خدمات شهری با همه مراکز دپوی غیرمجاز زباله برخورد قاطع داشته باشد.

مهرداد کیانی به مسئله زیباسازی هم اشاره کرد و گفت: برای زیباسازی کلاشهر کرج باید فکر و ایده خوب داشت تا وقتی مسافر وارد این شهر می شود زیبایی را احساس کند.

این مسئول افزود: یکی از راه کارها این است که هر منطقه تعدادی خیابان را به صورت پایلوت انتخاب کرده و با همکاری سازمان سیما و منظر اقدام به زیباسازی آنها کند. در زمینه نصب المان‌های شهری هم نیازمند خلاقیت مناطق در جثمایلی و اجرا هستیم.

مرکز ملی سنجش صلاحیت حرفه‌ای راه و شهرسازی ایجاد می‌شود

معاون آموزش و توسعه فناوری مرکز تحقیقات راه، مسکن و شهرسازی گفت: پس از شناسایی حرفه‌ها و مشاغل، طراحی، تدوین و تصویب استانداردهای صلاحیت حرفه‌ای حوزه راه و شهرسازی با کمک تشکل‌های حرفه‌ای، مرکز ملی سنجش صلاحیت حرفه‌ای در مرکز تحقیقات راه، مسکن و شهرسازی ایجاد می‌شود.

به گزارش پیام آشنا: از مرکز تحقیقات راه مسکن و شهرسازی، علی اکبر حدادی هرندی در نشست مدیران دبیرخانه شورایعالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی کشور با اشاره به مشکلات و چالش‌های ناشی از ضعف شایستگی‌های حرفه‌ای در حرفه‌ها و مشاغل حوزه راه و شهرسازی گفت: در یک دهه اخیر سهم ساخت وساز مسکن از تولید ناخالص داخلی حدود ۶ درصد و سهم حمل‌ونقل حدود ۹ درصد بوده است. این درحالی است که سالانه بالغ بر ۸ درصد از تولید ناخالص داخلی کشور صرف آسیب دیدگان تصادفات رانندگی می‌شود. با تحلیل علت و معلولی این مسائل می‌توان پی برد که شکاف زیادی بین دانش، مهارت و نگرش افراد با استانداردهای شغلی وجود دارد.

معاون آموزش و توسعه فناوری مرکز تحقیقات راه مسکن و شهرسازی همچنین با اشاره به حوادث شغلی ۳۷ درصد شاغلان صنعت ساختمان افزود: یکی از راههای برون رفت از وضعیت فعلی ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای است که با اجرای استانداردهای فنی و ایمنی، به حفظ ساختارها و پیشگیری از حوادث مرتبط با ساخت و ساز و همچنین ارتقای کیفیت ساخت وساز در ساختمان و بهبود فرآیندها و بهره‌وری در صنعت کمک می‌کند.

هرندی ادامه داد: طراحی نامناسب زیرساختها و عدم تکافوی منابع مالی برای نگهداری مناسب راههای کشور از دیگر مشکلات وزارت راه و شهرسازی است که با استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای و ارتقای دانش، مهارت و نگرش ذی‌نفعان و ارائه تحلیل‌های دقیق و پیش‌بینی نیازهای طراحی و نگهداری، می‌توانند به بهبود نظام طراحی، نگهداری و تعمیرات زیرساختهای حمل‌ونقل کمک کنند.

وی با تشریح نقش مراکز تحقیقاتی در فرایند پیاده‌سازی نظام صلاحیت حرفه‌ای گفت: مراکز تحقیقاتی با استقلال و مرجعیت علمی خود می‌توانند نقش محوری بین صنعت و صنف ایفا کرده و با شناسایی مشاغل، تعیین استانداردها و ایجاد معیارهای ارزیابی به تجزیه و تحلیل و طبقه‌بندی مشاغل و درصورت لزوم به آموزش و دانش‌افزایی افراد بپردازند.

به گزارش روابط عمومی مرکز تحقیقات راه مسکن و شهرسازی، مدیر اجرایی دبیرخانه شورایعالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی کشور در این نشست با تشریح قانون صلاحیت حرفه‌ای و اقدامات انجام شده گفت: هر چند در اجرای صلاحیت حرفه‌ای تاخیر داشته ایم و اجرای آن زمانبر است ولی این قانون الزام آور است و کلیه مشاغل دولتی و غیر دولتی تحت پوشش آن قرار می گیرند.

حمیدرضا ثابت‌نژاد با تاکید بر نگاه‌املی بر اجرای قانون گفت: آموزش‌های رسمی و غیر رسمی در کشور باید متناسب با نیازهای شغلی حال و آینده طراحی شوند و دستگاه‌های دولتی و غیردولتی باید همکاری کنند افرادی را بکار بگیرند که ویژگی‌های لازم برای انجام مشاغل را داشته باشند.

وی همچنین با تاکید بر استقلال مراکز سنجش صلاحیت حرفه‌ای گفت: مراکز سنجش نباید دارای تعارض منافع و تابع مقتضیات و محدودیت‌ها فعالیت کنند، بلکه باید با مشارکت نظام‌های حرفه‌ای از دانش، مهارت و نگرش شاغلان اطمینان حاصل نمایند که از شایستگی و ویژگی‌های شغلی برخوردارند و عدالت شغلی محقق گردد.

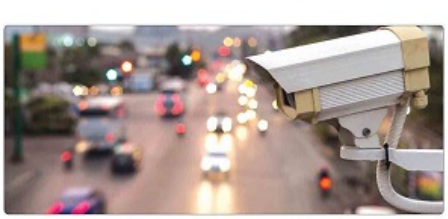
مدیر اجرایی دبیرخانه شورایعالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی کشور، با اشاره به محدود بودن نقش وزارت راه و شهرسازی در قانون و آیین نامه‌های اجرایی آن به راهبری و سیاستگذاری گفت این خلأ قانونی باید برطرف شود و از مرکز تحقیقات راه مسکن و شهرسازی به عنوان نماینده وزارت راه و شهرسازی در کارگروه‌های تخصصی دعوت خواهد شد تا در طراحی و تدوین استانداردهای آموزش، ارزشیابی و سنجش، و همچنین هماهنگی با سازمان‌های زیر مجموعه حوزه راه و شهرسازی باشد و همکاری کند.

گفتنی است در پایان این نشست که با حضور مدیران بخش‌های پژوهشی مرکز تحقیقات راه، مسکن و شهرسازی برگزار شد، مدیران دبیرخانه شورایعالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی از بخش‌های پژوهشی مرکز بازدید و با امکانات آزمایشگاهی، آموزشی و پژوهشی مرکز آشنا شدند.

مدیرعامل شرکت کنترل ترافیک تهران خبر داد

افزایش ۴۰ سامانه دوربینی در پایتخت برای کنترل سرعت، کامیون‌ها و ثبت تخلف‌های جنائی

مدیرعامل شرکت کنترل ترافیک شهرداری تهران از افزایش دوربین‌های محدوده کامیون ممنوع و ممنوعیت سرعت در پایتخت خبر داد.



به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، حمید برادران با اشاره به وضعیت دوربین های ترافیکی و گزارش عضو شورای شهر تهران در مورد خرابی برخی از دوربین ها، گفت این اعداد خیلی به واقعیت نزدیک نیست و سامانه های ما روز به روز به وضعیت قبل نزدیک تر می شود و ما سطح پایداری بهتری داریم.

وی در پاسخ به سوالی مبنی بر اینکه آیا تعداد دوربین های سطح شهر افزایش می یابد؟ افزود: به صورت سالیانه شهرداری تهران برای حل مشکل نقاط حادثه خیز و افزایش سامانه های دوربین اقداماتی انجام می دهد؛ به گونه‌ای که در محدوده کامیون ممنوع و در حوزه سرعت تا پایان سال ۳۰ سامانه را اضافه می کنیم و در مورد ثبت تخلف جنائی که در محدود جنائی خروجی بزرگراهها اجرایی خواهد شد تا پایان سال ۱۰ سامانه به صورت پایلوت اجرایی می‌شود.

گذشته در ۱۰ مقطع تست شده و به دنبال این هستیم که با توجه به تأیید و تخصیص کد جریمه برای سرعت متوسط، ظرفیت سامانه را بر اساس سرعت پیمایش در طول مسیر گسترش دهیم.

برادران با بیان اینکه در حال حاضر درصدد آن هستیم که معاینه فنی را به تمام زیرساخت دوربین ها اضافه کنیم تا معاینه فنی همه خودروها کنترل شود، اظهار کرد: حتی با بررسی پیشنهاداتی برای معاینه فنی خودروها، می توانیم گامهای بلندتری برداریم؛ بعنوان مثال می توانیم عدم دریافت معاینه فنی از مراکز تهران برای رانندگان تهرانی را کنترل کرده تا رانندگان حتما ملزم باشند از مراکز تهران معاینه دریافت کنند که به ما کمک می کند کنترل بیشتری بر الاینده‌گی خودروها داشته و سطح الاینده‌گی را کاهش دهیم.

به گفته وی، در مورد موتورسیکلت هم چند ایده داریم که با توجه به حجم فروش موتورسیکلت ها در شهر با پلیس در حال رایزنی هستیم که کاری برای پایش موتور با ضرب‌المنیت بیشتر داشته باشیم و کما اینکه شهردار تهران پیگیر پروژه وارد کردن موتورهای برقی است.

ایران خشک شد. از بس که آب ندارد.

دیدگاه

بویایی یک تجربه فضایی و از جهاتی قوی‌تر از بینایی است. رایحه‌ها تأثیری فضایی و احساسی بر همه دارند

ژاک هرتزوگ

من شخصاً به البسه و پارچه بسیار علاقه دارم. مادر من که خیاط بود همیشه چیزهای مربوط به پارچه را دور و برش داشت که مرا بسیار جذب خودش کرد و رایحه‌ها؛ بویایی یک تجربه فضایی است و از جهاتی قوی‌تر از بینایی... ما همواره خواسته‌ایم که یک رایحه را طراحی کنیم، و حالا می‌بینیم که برخی از ایده‌های ما مثل آنفلت دای، باران تابستان یا تن خیس سر و کلماش در بازار پیدا می‌شود.

هیچ معماری تا امروز اجازه طراحی یک عطر را برای یکی از برندهای بزرگ نداشته است. چرا؟ نام یک معمار ممکن است در رسانه‌ها شناخته شده باشد، اما نه به شکلی که برندهای عطرسازی فکر کنند که [نام یک معمار] برای آنها [از شدت] دست ممکن است یک روز این وضعیت تغییر کند زیرا آورده معماران به حوزه طراحی عطر؛ منطقی است و بدیهی است که معماری با رایحه‌ها مرتبط است. رایحه‌ها تأثیری فضایی و احساسی بر همه افراد دارند. (در گفت‌وگو با Jeffrey Kipnis در سال ۱۹۹۷، منتشر شده در مجله El Croquis، به نقل از وب‌سایت دفتر Herzog and de Meuron)

منبع: گفتار

محیط زیست

«گرمای هوا» سرشماری زمستانه حیات وحش تهران را به تعویق انداخت

در حالی که قرار بود تا اوایل دی ماه سرشماری زمستانه حیات وحش شاخص استان تهران به اتمام برسد، رئیس اداره حفاظت و مدیریت حیات وحش استان تهران گفت: اصل به علت وضعیت آب و هوایی و کمبود برف در ارتفاعات استان، سرشماری به تعویق افتاد با این حال تلاش می‌کنیم این کار طی هفته جاری به پایان برسد.

به گزارش پیام آشنا، محمد کرمی افزود: سرشماری پاییزه و زمستانه سه‌دارال شاخص استان را طی هفته جاری به پایان می‌رسانیم. این کار به‌تأثیر در منطقه حفاظت‌شده و رجین انجام شده است و در صورت مساعد شدن کیفیت هوای استان و وجود دید بهتر، این کار در البرز مرکزی انجام و سرشماری به پایان می‌رسد.

وی درباره تاثیر آلودگی هوا بر حیات وحش گفت: همانگونه که این وضعیت بر انسان تاثیر می‌گذارد بر سایر پستانداران نیز اثر گذار خواهد بود البته میزان تاثیر آن را باید مراکز علمی و دانشگاهی تعیین کنند.

کرمی با بیان اینکه نتایج سرشماری زمستانه حیات وحش هیچکدام از منطبق را تاکنون جمع‌بندی نکرده‌ایم، تصریح کرد: ممکن است نیاز به دوباره‌شماری در بعضی مسیرها باشد. این موارد باید استخراج و جمع‌بندی نهایی شود البته معمولاً گزارش سرشماری سه‌دارال شاخص استان را اواخر بهمن تا نیمه اسفند به سازمان حفاظت محیط زیست ارسال می‌کنیم.

وی درباره دلایل به تعویق افتادن سرشماری گفت: امسال به علت وضعیت آب و هوایی و کمبود برف در ارتفاعات استان سرشماری به تعویق افتاد، هوا چندان سردنشد چون سرمای هوا موجب قاطی شدن گله‌های نر و ماده می‌شود در این شرایط می‌توان آن‌ها را در کنار هم دید و سرشماری کرد.

رئیس اداره حفاظت و مدیریت حیات وحش استان تهران در ادامه از انجام سرشماری زمستانه پرندگان آبزی و کنارآبزی مهاجر خبر داد و گفت: زمان انجام این کار ابتدا تا انتهای زاویه است. با تکمیل شدن سرشماری سه‌دارال شاخص استان تهران طی هفته جاری، سرشماری پرندگان آبزی وکنار آبزی مهاجر از هفته جاری در هشت و ۹ سایت آغاز می‌شود. با اتمام این دو سرشماری گزارش آن به سازمان حفاظت محیط زیست تحویل داده می‌شود.

وی درباره تاثیر خشکسالی بر زیستگاه‌های پرندگان آبزی و کنارآبزی مهاجر تصریح کرد: بعضی از این زیستگاه‌ها مثل دریاچه پشت سدهای ماملو، فشافویه و لتیان با لایگیرهای پرورش ماهی در تالاب عشق آباد انسان‌ساخت هستند بنابراین آب دارند و پرنده هم به آن‌ها می‌آید اما مهاجرت می‌کنند با توجه به آنکه زمستان متعادلی در این زیستگاه‌ها خواهیم داشت، به احتمال زیاد پرندگان در این مکان‌ها می‌مانند.

رئیس اداره حفاظت و مدیریت حیات وحش استان تهران درباره وضعیت آبی دریاچه‌ها و تالاب‌های طبیعی گفت: این بهنه‌های آبی دچار بحران کم‌آبی شده‌اند چراکه ولسته به رولن آب‌های رودخانه‌ها هستند این در حالیست که در ماه‌های اخیر رولن آب جاری نشده است بنابراین با کمبود قابل توجه آب مواجه هستند مثل تالاب‌های بندعلی‌خان و قنبرآباد در این شرایط پرندگان کمی به این مکان‌ها می‌روند.

کرمی در پایان درباره تالاب‌ها و دریاچه‌هایی که در استان تهران زیستگاه‌های «اصلی» پرندگان مهاجر هستند، گفت: دریاچه‌های دارای امنیت مطلوب برای این گونه‌ها مناسب هستند مانند دریاچه سد ماملو چراکه به علت قرارگیری در منطقه حفاظت‌شده جاجرود و پارک ملی خجیر امنیت خوبی دارد. زیستگاه‌هایی مانند تالاب بندعلی‌خان به علت دور بودن از مراکز انسانی در صورت مناسب بودن شرایط جوی پذیرای پرندگان مهاجر هستند ولی پرندگان مهاجر کمتری به زیستگاه‌های نزدیک به مناطق مسکونی و فاقد امنیت کافی می‌روند.