## کسب و کار

### چرا زن‌ها کمتر از مردها ارتقای مقام پیدا می‌کنند؟

حالت ایده‌آل در هر سازمانی این است که پس از ورود هر فردی به سازمان، دیگران و به‌خصوص رهبران سازمان و شخص مدیر عامل با او بدون هیچ‌گونه سوگیری و پیش‌زمینه ذهنی برخورد کنند اما در دنیای واقعی چنین چیزی اتفاق نمی‌افتد و افراد تازه‌وارد به سازمان‌ها با شرایطی روبه‌رو می‌شوند که انواع سوگیری‌ها و نگرش‌هایی از قبل شکل گرفته پیرامون خودشان وجود دارد و در این میان، جنسیت افراد و به عبارت روشن‌تر «زن بودن» به عنوان یکی از مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عوامل در شکل‌گیری نگرش غالب نسبت به تازه‌واردها نقش‌آفرین است.

تحقیقات اخیر انجام‌شده توسط محققان اوآیتی در فاصله سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۵ روی ۳۰ هزار نفر از کسانی که وارد شرکت‌های فعال در زمینه خرده‌فروشی در آمریکای شمالی شده‌اند نشان داده که اگرچه زنان ۵۶درصد ورودی نیروی کار جدید در این بخش را تشکیل داده‌اند سهم‌شان از ارتقای مقام تا حد قابل‌توجهی کمتر از مردان بوده است. به‌نحوی که فقط ۳۵درصد این زنان توانسته‌اند به مقام مدیر فروشگاه برسند و فقط ۱۴درصد از مدیران فروش مناطق را زنان تشکیل می‌دادند حال آنکه سهم مردان در این میان به ترتیب ۵۶درصد و ۸۶درصد بوده است.

علاوه بر این، خانم دکتر لی از استادان مدعو دانشگاه ماساچوست در مقاله جدیدش با عنوان «پتانسیل‌ها و شکاف جنسیتی در ارتقای مقام» به این نتیجه رسیده که اگرچه زنان از عملکرد بهتری ارتقاء شاخص‌های مورد‌نظر سازمان‌ها و شرکت‌ها برخوردارند و نمره ارزشیابی‌های سالانه آنها معمولا بالاتر از مردان است اما زمانی که صحبت از ارتقای مقام به میان می‌آید در اغلب موارد ترازوی سازمانی به سمت مردان سنگینی می‌کند و آنها از شانس بسیار بیشتری برای ارتقا پیدا کردن و رسیدن به پست‌های بالای مدیریتی برخوردارند. به‌طوری‌که طبق بررسی‌های انجام‌شده توسط خانم لی روی ۵۰۰ شرکت آمریکایی مشخص شده که «پتانسیل و شانس» زنان برای رسیدن به پست‌های بالای مدیریتی در این شرکت‌ها به‌طور میانگین ۲۴درصد کمتر از مردان «ارزیابی شده است» حال آنکه واقعیت‌های میدانی و وضعیت عملکردی زنان در این شرکت‌ها چیز دیگری را نشان می‌دهد و زنان در ارزشیابی‌های دوره‌ای و سایر شاخص‌های عملکردی وضعیت بهتری نسبت به همکاران مرد داشته‌اند.

تحقیقات خانم لی همچنین نشان‌دهنده یک واقعیت عجیب و غافلگیرکننده در ارتباط با علل ارتقا پیدا نکردن شایسته و کافی زنان در سازمان‌ها و شرکت‌های مورد بررسی‌اش بود و آن اینکه در بسیاری از این شرکت‌ها عامل اصلی جلوگیری کننده از ارتقای زنان کارآمد و توانمند نه سوگیری و ذهنیت مدیران و مافوق‌های مرد بلکه مخالفت مدیران زنی بود که تمایل چندانی برای ارتقا دادن سایر زنان به مقام‌های بالای مدیریتی از خودشان نمی‌دادند. درواقع تحقیقات خانم لی نشان داد هنگامی که در هیات‌مدیره شرکت‌ها و سازمان‌ها صحبت از ارتقا یافتن کارمندان زنی که از خود قابلیت‌ها و توانایی‌های خوبی نشان داده بودند به میان می‌آید نمرهای که زنان عضو هیات‌مدیره به کاندیداهای زن می‌دادند به‌مراتب کمتر از نمراتی بود که مردان عضو هیات‌مدیره به آن زنان می‌دادند که این نتایج بیانگر اشتباه بودن این تفکر است که زنان شاغل در یک سازمان از ارتقا پیدا کردن سایر زنان و دستیابی آنها به رده‌های بالای مدیریتی حمایت همه‌جانبه‌ای می‌کنند.

علاوه بر این مشخص شده که زنانی که در پست‌های مدیریتی بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها حضور دارند آن‌چنان که بایدوشاید درزمینه مربیگری و مشاوره دادن به سایر زنان موفق عمل نمی‌کنند و بدتر از آن اینکه در زمان ارزیابی عملکرد زنان زیردست خود سخت‌گیری بیشتری از خود بروز می‌دهند و نمرات ارزشیابی به‌مراتب کمتری به آنها می‌دهند. بنابراین مشخص نیست که اگر مسئولیت ارزیابی و تصمیم‌گیری عملکرد زنان شاغل در یک سازمان به مدیران زن آنجا سپرده شود، آنها به‌طور منصفانه و فارغ از دیدگاه‌های مردسالارانه نسبت به انجام این ارزیابی‌ها عمل کنند.

به‌طور کلی، از شواهد و قرائن چنین برمی‌آید که موانع موجود بر سر راه ارتقای عادلانه و برابر زنان به پست‌های مدیریتی فقط به وجود سوگیری‌ها و نگرش‌های مخالف رشد سازمانی زنان که معمولا از طرف مردان مطرح می‌شوند محدود نمی‌شود بلکه مدیران زنی که در رده‌های بالای مدیریتی سازمان‌ها حضور دارند نیز در مسیر رشد سازمانی سایر زنان مانع‌تراشی می‌کنند و تسهیل‌گر و عامل سرعت‌بخش این روند به‌حساب نمی‌آیند.

تحقیقات دانشگاهی انجام‌شده روی موضوع ارتقای زنان در سازمان‌ها حکایت از آن دارند که بسیاری از مردانی که به پست‌های بالاتری در سازمان ارتقا پیدا می‌کنند تمایل بیشتری برای ترک سازمان یا تغییر دادن پستی که به آنها داده‌شده از خود نشان می‌دهند. مردانی که به پست‌های مدیریتی ارتقا پیدا می‌کنند بین ۳۵ تا ۴۰ درصد بیشتر از زنانی که به این پست‌ها می‌رسند تمایل به ترک سازمان یا تغییر دادن پست خود پیدا می‌کنند که این رقم درباره مردانی که از سطوح عملکردی بالاتری برخوردارند بین ۴۰ تا ۵۰ درصد است حال آنکه تمایل زنانی که به پست‌های بالاتر رسیده‌اند برای ترک سازمان یا پستشان فقط ۱۰ درصد است. به‌طور کلی، چنین به نظر می‌رسد که چون زنان پس از طی مراحل مختلف و پشت سر گذاشتن موانع گوناگون در مسیر ارتقای سازمانی‌شان به پست‌های مدیریتی رسیده‌اند برای پست و مقامی که به دست آورده‌اند ارزش بیشتری قائل هستند و به همین دلیل تمایل چندانی برای جابه‌جایی و از دست دادن موقعیتی که با سختی و مشقت فراوان به دست آورده‌اند از خود نشان نمی‌دهند. یکی دیگر از دلایلی که باعث می‌شود زنان از ارتقا یافته به پست‌های بالاتر تمایل کمتری نسبت به مردان برای ترک سازمان یا پست خود نشان دهند این است که اغلب آنها مصمم هستند تا از فرصتی که به آنها برای اثبات توانایی‌ها و مهارت‌هایشان داده شده نهایت استفاده را ببرند و به مافوق‌های خودشان دهند که در انتخابشان اشتباه نکرده‌اند و آنها از پتانسیل خوبی برای رشد هر چه بیشتر در سازمان برخوردار هستند. امروزه کمترین سازمان یا گروه کاری را می‌توان یافت که در آن زنان به عنوان عضو مدیر یا رهبر سازمان حضور نداشته باشند. از سوی دیگر مدیریت و رهبری زنان جزو واقعیت‌های غیرقابل انکار دنیای کسب و کار امروز است که تمام کارکنان و سازمان‌ها باید آن را بپذیرند. با این همه مدیریت و رهبری زنان دارای ویژگی‌هایی است که ناآگاهی از آنها می‌تواند پیامدهای منفی و زیان‌باری چه برای کارکنان و چه برای کلیت سازمان‌ها به همراه داشته باشد. از سوی دیگر آگاهی درست و کامل از پتانسیل‌ها و توانمندی‌های مدیریتی زنان می‌تواند مدیریت و رهبری زنان را به یکی از مزیت‌های رقابتی ارزشمند سازمان‌ها تبدیل کند و جلوی بسیاری از سوءتفاهمات و کج‌اندیشی‌های بین کارکنان و مدیران زن را بگیرد. حال سوال اینجاست که چرا زن‌ها در مقایسه با مردها مدیران بهتری هستند و اگر قرار باشد فرآیند ارتقای سازمانی کارکنان به‌طور طبیعی و عادلانه صورت پذیرد در بسیاری از موارد و سازمان‌ها اولویت ارتقا پیدا کردن با زنان خواهد بود. زنان بنا به طبیعتشان قادرند چند کار مختلف را به‌طور همزمان انجام دهند و روی همه آنها هم تمرکز کافی داشته باشند و این چیزی است که از عهده مردان برنمی‌آید. بنابراین طبیعی است که اجرای پروژه‌های پیچیده‌ای که دارای فرآیندهای متنوع و مختلفی است که باید همراه باهم انجام شوند به مدیران زن واگذار شود. علاوه بر این، هنگامی که صحبت از نظم و انضباط در برنامه‌ریزی و اجرا به میان می‌آید زنان دارای قابلیت‌های فراوانی هستند که این امکان را به آنها می‌دهد تا ضمن انجام برنامه‌ریزی‌های دقیق و پیش‌بینی پارامترهای مختلف، فرآیند هماهنگی و همراه ساختن عوامل گوناگون با برنامه‌های پیشنهادی‌شان را به بهترین شکل ممکن به انجام رسانند.

مترجم: سید حسین علوی لنگرودی
alavitarjomeh@gmail.com
منبع: Strategic Management Journal

---

سخنگوی شورای شهر کرج تاکید کرد؛

# ضرورت حمایت دولت برای ارتقای تجهیزات آتش نشانی

سخنگوی شورای شهر کرج گفت: تا آخر سال چند ایستگاه آتش‌نشانی در قالب مشارکت با سازمان‌هایی که نیازمند ایستگاه تخصصی هستند، احداث خواهد شد.

**به گزارش پیام آشنا،** عمار ایزدیار در حاشیه بازدید مشترک خود و رئیس شورای اسلامی از سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرج، گفت: طی سال جاری و سال آینده چند ایستگاه آتش‌نشانی در قالب مشارکت با سازمان‌هایی که نیازمند ایستگاه تخصصی هستند، احداث خواهد شد.

وی ادامه داد: در نظر داریم چند ایستگاه عادی دیگر نیز در برخی مناطق شهر کرج احداث کنیم

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج گفت: سال آینده اعتباری نیز برای ارتقای ناوگان و تجهیزات آتش‌نشانی درنظر گرفته خواهد شد.

این مسئول توضیح داد: با توجه به این که کرج، معین تهران و قزوین در زمان بروز حوادث است و از آنجا که آتش‌نشانی این شهر در بعضی مواقع به سایر شهرهای البرز نیز خدمت‌رسانی می‌کند، نیازمند توجه و حمایت‌های مجموعه دولت هستیم

---

برجی خبر داد؛

# افتتاح سرای محله حصارک بالا

معاون شهردار و رئیس سازمان فرهنگی ورزشی اجتماعی شهرداری کرج گفت: سرای محلات محل امن و مرکز حضور اجتماعی و پیاده سازی دیدگاه‌های مردمی است.

**به گزارش پیام آشنا،** محسن برجی در آئین افتتاح و بازگشایی سرای محله حصارک بالا، گفت: از مهمترین مولفه‌های یک شهر توسعه یافته، افزایش مشارکت مردمی در اجرای برنامه‌های اجتماعی است.

وی در ادامه افزود: زمانی کارها و پروژه‌های در سطح یک محله یا منطقه شهری موثر و مورد رضایت شهروندان است که برنامه‌ها را با مشارکت آنها پیاده سازی کنیم.

برجی با بیان اینکه امروز سیاست اصلی شورای شهر و شهردار کرج در اداره شهر استفاده از پتانسیل شهروندی است، گفت: سرای محلات محل امن و مرکز حضور اجتماعی و پیاده سازی دیدگاه‌های مردمی و مشارکت آنهاست.

وی با اشاره به اینکه سراهای محله می‌تواند در رفع گره‌ها و مشکلات موجود در محلات تاثیرگذار باشد، گفت: در شهرهای توسعه یافته امروزی میزان مشارکت‌های مردمی و حضور ساکنان محلات در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر است.

رئیس سازمان فرهنگی، اجتماعی، ورزشی شهرداری کرج در پایان اضافه کرد: حضور مردم در اماکن اجتماعی در کنار همکاری و مشارکت سن‌ها و انجمن‌های شهری و محلی، موجب سرزندگی شهرها می‌شود و تاثیر به سزایی در رشد فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی محلات دارد.

---

صفری خبر داد؛

# آغاز عملیات تراش و روکش آسفالت در منطقه ۴

سرپرست منطقه چهار شهرداری کرج از آغاز عملیات تراش و روکش آسفالت کوچه های یکم تا ششم شمالی کوی فرهنگ خبر داد.

**به گزارش پیام آشنا،** سعید صفری گفت: عملیات آسفالت معابر اصلی و فرعی سطح منطقه با هدف بهبود وضعیت تردد خودروها و ایمنی در تردد شهروندان و رسیدن به استانداردهای مطلوب شهری همچنان ادامه دارد.

سرپرست منطقه در ادامه از فعالیت های اخیر عمرانی گفت و گفت: در تداوم نهضت آسفالت در سطح منطقه و به ویژه مناطق کم برخوردار، عملیات تراش و روکش کوچه های یکم تا ششم شمالی کوی فرهنگ آغاز شد.

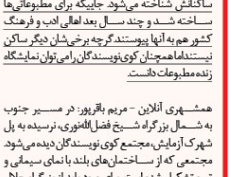
وی افزود: در مرحله بعدی خیابان های یکم تا ششم جنوبی کوی فرهنگ تراش و روکش خواهد شد.

صفری در پایان رضایتمندی شهروندان را سرمایه و تکیه گاهی برای شهرداری برشمرد و ادامه داد: تلاش می شود تا با جلوگیری از حفاری های بیجا و مدیریت حفاری های اجتناب ناپذیر، از تخریب آسفالت خیابان ها و معابر عمومی جلوگیری شود.

---

# روزنامه‌نگاران و نویسندگان دهه ۵۰ پایتخت کجا ساکن هستند؟

در محدوده بزرگراه‌های شیخ فضل‌الله نوری و جلال آل‌احمد مجتمع سبز و قدیمی هست که به نام تک‌تک ساکنانش شناخته می‌شود. جایگه برای مطبوعاتی‌ها ساخته شد و چند سال بعد اهالی ادب و فرهنگ کشور هم به آنها پیوستند گرچه برخی‌شان دیگر ساکن نیستند اما همچنان کوی نویسندگان را می‌توان نمایشگاه زنده مطبوعات دانست.



مهشیری آنلاین - مریم باقرپور: در مسیر جنوب به شمال بزرگراه شیخ فضل‌الله‌نوری، نرسیده به پل شهرک آزمایش، مجتمع کوی نویسندگان دیده می‌شود. مجتمعی که از ساختمان‌های بلند با نمای سیمانی و تیره تشکیل شده است. برای ورود باید از بزرگراه جلال آل احمد، وارد کوچه‌ای بزیست شد که نام آن هم کوی نویسندگان است. در نگاه اول مجتمع کوی نویسندگان شبیه تمام شهرک‌ها و مجتمع‌های است که در منطقه ۲وجود دارند. اما به محض ورود، با تفاوت‌هایش مواجه می‌شوید.

کوی نویسندگان، محل سکونت ۱۲۲ نفر از از نویسندگان، مترجمان، عکاسان و افراد شاغل در مطبوعات مختلف روزنامه‌های اطلاعات، ایندگان، کیهان، رادیو و تلویزیون و... است که سال ۱۳۵۲، به عضویت سندیکای نویسندگان و خبرنگاران مطبوعات درآمدند و شرکت تعاونی مسکن راه انداختند. مدیران این شرکت با سرمایه اولیه اعضا و استفاده از وام‌های بانکی، تصمیم گرفتند برای اعضای خود در محدوده‌ای از پایتخت خانه بسازند تا همه اعضا صاحب‌خانه شوند. آن زمان چند بخش از تهران را برای این کار در نظر گرفتند. بالاخره در سال ۱۳۵۵ مجتمع کوی نویسندگان فعلی تأسیس شد.

آن زمان محله شهرآرا به گفته اهالی بیابان بود. ساختمان‌های موجود مجتمع، توسط شرکت اکرویل ساخته شد که در برابر زلزله ۷ ریشتری مقاومت دارد. در مجتمع کوی نویسندگان آنچه بیشتر از همه جلب توجه می‌کند فضای سبزی اینجاست. وقتی در خیابان‌ها و میان ساختمان‌های کوی نویسندگان قدم می‌زنید؛ به راحتی می‌توانید صدای پرندگان را بشنوید. در حالی که این مجتمع میان دو بزرگراه پر سر و صدای شهر، یعنی جلال آل احمد و شیخ فضل‌الله‌نوری قرار گرفته است و به دیوار صوتی کنار مجتمع وجود دارد تا از میزان سر و صدای موجود و ایجاد آلودگی صوتی برای ساکنان کاسته شود. با این اوصاف شما در مجتمع کوی نویسندگان به راحتی می‌توانید در سایه واکسین درختانی مانند نارون و بید مجنون، کاج سرو یا انواع درختان میوه مانند خرمالو گیلاس سیب گلابی زردآلو شلیل و... بهره‌مند شوید. «غلامرضا ثریا» از ساکنان اولیه کوی می‌گوید: «فضای سبز مجموعه را از همان سال ۱۳۵۵ و با مشارکت خود ساکنان تاکنون نگهداری کرده‌ایم. ابیاری‌اش هم تا چند وقت پیش از آب شهری یا تانکر بود اما حالا قناتی معروف به قنات دریانی‌ها از زیر مجتمع عبور می‌کند. آب تامین می‌شود»

پس از ساخت مجتمع چهره‌هایی مانند سیروس علی‌نژاد، جواد مجابی، عبدالرحمن میربلوک، بهمن رضایی، مسعود مهاجر، احمد بشیری، ذبیح‌الله منصوری، حمید مصدق، منوچهر لطیف، خسرو شاهانی، حسین آل‌ابراهیم، احمد الوند، یدالله ذبیحیان، اسماعیل یگانگی، علی پادان، اسماعیل راعی، اسماعیل جمشیدی، افشین لاریجانی و... در آن ساکن شدند. افرادی که این روزها از آنها به‌عنوان اهالی فرهنگ و ادب نام برده می‌شود.

ثریا دربارهٔ ساکنان مجتمع می‌گوید: «ساکنان اولیه مطبوعاتی‌ها بودند، به تدریج تعدادی فوت شدند یا به جای دیگری نقل مکان کردند. با تغییر ساکنان اولیه، ساکنانی غیرمطبوعاتی به کوی آمدند. این روند همچنان تا امروز ادامه دارد. طوری که اکنون تعداد ساکنان غیرمطبوعاتی، بیشتر از ساکنان اولیه است. با این حال دوستی، رفاقت، همدلی و احترام متقابل میان ساکنان وجود دارد.»

«مسعود مهاجر» از روزنامه‌نگار پیشکسوت که بیش از ۵۵ سال فعالیت مطبوعاتی در کشور دارد، از ساکنان کوی است. او می‌گوید: «کوی نویسندگان نه تنها به دلیل قدمت یا سکونت برخی چهره‌های مطرح، بلکه به دلیل راه و رسم درستی که در مدیریت آن وجود دارد، به یک تجربه خوب آپارتمان‌نشینی در شهرهای تبدیل شده است. تجربه‌ای که می‌تواند در سایر مجموعه‌های مسکونی نیز به کار گرفته شود. اگرچه اکنون ساکنان کوی، دیگر روزنامه‌نگار نیستند اما همسایگانی را جانشین ساکنان قدیمی کردند که به همان سنت‌ها در اداره کوی احترام می‌گذارند.»

کنار مجتمع و در قسمت شرقی زمین ورزشی به مساحت ۵ هزارمترمربع وجود دارد که توسط نظام مافی و از ساکنان اولیه کوی، (اکنون دیگر در قید حیات نیست) وقف ورزش عام شده است. متولی این زمین ورزشی، اعضای هیت امنای کوی نویسندگان هستند. البته به تازگی عده‌ای به دنبال تصرف این زمین بودند که با پیگیری هیئت امنا و رأی دادگاه زمین برای جوانان محل ماند. «حسین مازومانی» عضو هیئت امنای کوی می‌گوید: «جوانان ساکن کوی در روزهای تعطیل در این فضا به ورزش فوتبال می‌پردازند اما مدتی قبل عده‌ای به دنبال تصاحبش بودند و حتی وسایل ورزشی آن را تخریب کردند اما در نهایت توانستیم ثابت کنیم که این مکان وقف مردم است و امیدواریم بتوانیم باز زمین روزش را ماند گذشته رونق بدهیم.»

---

کمیسیون نظارت بر سازمان‌های صنفی مرکز استان البرز
هیات اجرایی برگزاری انتخابات اتحادیه های صنفی

## آگهی فراخوان انتخابات هیات مدیره و بازرس اتحادیه صنف تاسیسات مکانیک ساختمان کرج

در اجرای ماده ۱۱ آیین نامه اجرایی نحوه برگزاری انتخابات هیات مدیره و بازرس اتحادیه‌های صنفی (موضوع تبصره ۳ ماده ۲۲ و ۲۳ ق.ن.ص) بدینوسیله از کلیه اعضای دارای پروانه کسب معتبر (دائم یا موقت) آن اتحادیه دعوت می گردد با در دست داشتن اصل یا تصویر پروانه کسب و یا کارت شناسایی معتبر از ساعت ۹:۰۰ لغایت ۱۲:۰۰ روز دوشنبه مورخ ۱۴۰۱/۰۷/۱۸ جهت شرکت در انتخابات هیات مدیره و بازرس اتحادیه شخصا به نشانی کرج – میدان طالقانی – بلوار تعاون – خیابان فرهنگ – روبروی تربیت ۴ – سالن اجتماعات اتاق اصناف مراجعه و نمایندگان مورد نظر خود را از بین افراد ذیل به تعداد پنج نفر اعضای اصلی هیات مدیره و یک نفر بازرس اصلی انتخاب نمایند.

شایان ذکر است تعداد اعضای اصلی هیات مدیره پنج نفر، تعداد اعضای علی البدل هیات مدیره دو نفر و همچنین تعداد بازرس اصلی یک نفر و بازرس علی البدل نیز یک نفر می باشد.

ضمن اینکه ماسک میان رای دهندگان بصورت رایگان توزیع می گردد.

**اسامی داوطلبان عضویت در هیات مدیره به ترتیب حروف الفبا**

| ردیف | نام خانوادگی | نام | ردیف | نام خانوادگی | نام |
|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | اسدی | احمد | ۸ | دمیرچی | مهدی |
| ۲ | اسدی فردهواسی | عبداله | ۹ | رستم نژادرود | فریدون |
| ۳ | بهزاد نژاد | کامبیز | ۱۰ | کمالی اصل | جلال |
| ۴ | تقی خانی | محمد شریف | ۱۱ | لرزنگنه | حاتم |
| ۵ | حیدری | علی | ۱۲ | محمودی ده علینقلی | محسن |
| ۶ | خیری اشکوه | احمد | ۱۳ | معماری | اکبر |
| ۷ | دره شیری | احمدعلی | ۱۴ | مولایاری | سردار |

**اسامی داوطلبان بعضویت در بازرسی به ترتیب حروف الفبا**

| ردیف | نام خانوادگی | نام |
|---|---|---|
| ۱ | اسماعیلی رادور | مجید |
| ۲ | رضائی مهر | امیرعلی |
| ۳ | نوروزی | محمدرضا |

امیرعلی عسگری
رئیس هیات اجرایی برگزاری انتخابات هیات مدیره و بازرس اتحادیه های صنفی شهرستان کرج

---

## دیدگاه

### هنر را نمی‌توان آموزش داد، فقط می‌توان آن را القا کرد

**فرانک لویدرایت**

من معلم نیستم. هیچ‌وقت نخواسته‌ام که درس بدهم و به تدریس هنر اعتقادی ندارم. {تدریس} یک {شاخه} از علم به‌اند. {تدریس} تجارت البته اما نمی‌تواند آموزش داده شود فقط می‌توانید آن را القا کنید. (در عالم هنر) شما می‌توانید یک الگو باشید. می‌توانید جوّی بیافرینید که {هنر} بتواند در آن رشد کند. اما تصور می‌کنم که الگو بودن من به رغم {تمایل} خودم معلم بودن نامیده می‌شود. پس لامه دهید، مرا معلم بخوانید. (در گفتوگو با **Hugh Downs** در سال ۱۹۵۳، منتشر شده در کتاب **The Master Architect, Conversations (with Frank Lloyd Wright**

منبع: گفتار

---

## محیط زیست

### تهران در معرض پدیده بیابان‌زایی

سرپرست مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط زیست گفت: کاهش آلودگی هوا در اولویت هیچ کس نیست بنابراین نمی‌توان انتظار هوای بهتری داشت حتی اگر سوخت و خودروها در کشور استاندارد شود اما باز هم وضعیت هوا بطور کامل بهتر نمی‌شود چراکه ۹۴ درصد تولید انرژی کشور در موتورخانه‌های منازل، کارخانه‌ها و... برپایه سوخت‌های فسیلی است.

**به گزارش پیام آشنا** به نقل از ایسنا: داریوش گل‌علیزاده در نهمین نشست کمیته تخصصی محیط زیست مجمع شهرداران کلانشهرهای ایران که با هدف انتقال تجربیات، هماهنگی و مشارکت در مسائل محیط زیستی امروز در شهرداری تهران برگزار شد، درباره معضل آلودگی هوا گفت: باتوجه به بارگذاری زیاد جمعیت و فعالیت آن‌ها در کلانشهرها میزان سرویس‌دهی به این افراد باعث از دست رفتن منابع می‌شود.

وی ادامه داد: بایدها و نبایدهایی در حوزه محیط زیست وجود دارد. در زمینه بایدها می‌توان به تکالیف در قوانین مدیریت پسماند، هوای پاک و حفاظت از خاک اشاره کرد. در زمینه نبایدها - نیز که بیش از بایدها دارای اهمیت است - می‌توان به طرح، پروژه و مصوبه‌های مغایر با سیاست‌های کاهش آلودگی هوا اشاره کرد. خودرو محور بودن، کشور باعث می‌شود که وضعیت همیشه همین گونه باقی بماند.

گل علیزاده تاکید کرد: مسئله و راهکار مشخص اما اجرا کردن آن دچار مشکل است. شعارها در این زمینه باید به تغییر رفتار مسئولان و مردم منجر شود تا وضعیت پیچیدتر از این نشود.

سرپرست مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط زیست آموزش را بسیار دارای اهمیت دانست و توضیح داد: آموزش بسیار موضوع مهمی است و نباید انتهای خط باشد بلکه باید ابتدا آموزش صورت بگیرد. محیط زیست تنها مربوط به سازمان حفاظت محیط زیست نیست بلکه به همه شهروندان ارتباط دارد.

وی با اشاره به موضوع نوسازی کلانشهرها افزود: در صورت نوسازی کلانشهرها دیگر نباید خودروهای دیزلی در شهرها وجود داشته باشند. خودروهای فرسوده باید جمع‌آوری شوند. به عنوان مثال از ۱۰۰۰ اتوبوس موجود باید تنها ۵۰۰ اتوبوس باقی بماند.

سرپرست مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط زیست ضمن اشاره به اینکه تولید و تورهای کابراتوری ممنوع شده است اما هنوز با استفاده از آن‌ها آلودگی بسیاری تولید می‌شود. گفت: در تهران منابع انتشار آلودگی بسیار بالاست. به همین علت استفاده از هر خودروی استاندارد و جدیدی موجب تشدید آلودگی می‌شود این در حالیست که هدف ما به حداقل رساندن آلودگی هواست.

گل علیزاده با اشاره به تبصره ۳ ماده ۳ قانون هوای پاک گفت: بر اساس این تبصره آلودگی صنعتی و جلوگیری از ورود به مرحله بحران باید صورت بگیرد و محدودیت‌هایی اعمال شود.

به گفته وی ستاد ملی مقابله با پدیده گردو غبار در مواقع بحران و اضطرار ناشی از مواجه شدن با گرد و غبار اقدامات لازم را انجام می‌دهد.

گل علیزاده همچنین تهران را در معرض پدیده بیابان‌زایی دانست. وی به راهکاری کلیدی اشاره کرد و گفت: بهترین راهکار مدیریت یکپارچه شهری است.

سرپرست مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط زیست ضمن اشاره به اینکه یکی از دغدغه‌های اصلی مصرف مازوت در کلانشهرها بود که سعی در مدیریت آن داشتیم، توضیح داد: وزارت نیرو به دبحث نیروگاه‌های بخاری، تامین حق‌تابه تالاب و توسعه نیروگاه تجدید پذیر اقداماتی انجام داده است. برای کاهش آلودگی هوا در کشور باید به سمت استفاده از نیروگاه‌های با انرژی تجدیدپذیر برویم.

وی با اشاره به موضوع مدیریت پسماند گفت: سلیقه مردم به سمت افزایش زباله رفته است در حالی که باید ابزار قانونی و تشویقی برای کاهش تولید پسماند وجود داشته باشد. در غیر این صورت منابع‌مان را از دست می‌دهیم.

گل علیزاده ادامه داد: بر اساس گزارش وزارت بهداشت در سال ۱۴۰۰ در ۲۷ شهر آلوده کشور با ۲۵ میلیون جمعیت ، حدود ۲۱ هزار مرگ و میر منتسب به آلودگی هوا ناشی از ذرات معلق ۲۵ میکرون در بزرگسالان گزارش شد که ۱۱.۳ میلیارد دلار هزینه به کشور وارد کرده است. همچنین در تهران ۶۰۰۰ نفر جان خود را به این علت از دست داده‌اند.

سرپرست مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط زیست همچنین به مسائل محیط زیستی مانند فرونشست زمین و بحران آب اشاره و گفت: این مسائل بسیار جدی هستند حتی در سال ۹۸ جلسه‌ای برای چاره‌اندیشی نسبت به بحران آب برگزار شد اما با بارندگی هایی که اتفاق افتاد کمی نگرانی‌ها برطرف شد. به‌طور کلی ما با هر تغییر اقلیم و بارش برف و باران مشکلات زیادی داریم همچنین در فرایند یخ زدایی در فصل زمستان که با استفاده از محلول شن و نمک صورت می گیرد باعث آسیب به محیط زیست می‌شویم