

سال اول
شماره ۳
آبان ۱۳۹۴

نشریه الکترونیکی بیمارستان محب حضرت فاطمه (س)





شناسنامه ماهنامه:

ماهنامه الکترونیکی کوثر

آبان ۱۳۹۴

(نشریه داخلی بیمارستان محب حضرت فاطمه(س))

شورای نظارت و سیاست گذاری: دکتر محمدرضا آخوندی نسب

- دکتر سیدعلیرضا طباطبائی - دکتر حسین نداف نیا - دکتر بهروز زمان

مدیرمسئول: دکتر مهدی برزگر

سر دبیر: الهه شادی - عبدا. اصیل ادب

هیأت تحریریه: سارا حجازی - آریا فولادوند - مونا نوید - الهام افضل -

لیلامیرزایی - دکتر مرتضی اشرفی - زهرا صارمی - مهشید معینی - راحله برادر

صفحه آرایی: سحر شریفی

فهرست مطالب:

۱	بلیط یک طرفه برای پرواز زمین - مریخ
۲	اربعین حسینی
۳	مدیریت دانش
۴	کار درمانی
۵	راستگویی و صداقت در حرفه پزشکی
۶	معرفی بخش شبینم
۷	سلامت سازمانی نیاز سازمان های بهداشتی امروز
۸	جدول شماره ۱
۹	آموخته هایی از برابان تریسی (بخش اول)
۱۰	مصاحبه با سرکار خانم کردیانی
۱۱	خلاصه کتاب ۷ عادت مردمان موثر (بخش سوم)
۱۲	اخبار کوثر

بلیط یک طرفه برای پرواز زمین - مریخ

داده اند. نواحی که به طور خاص بر وظایف رفتاری ما تأثیر می گذارند. همچنین اختلال عملکرد رفتاری آنها با کاهش تراکم ستون فقرات بسیار مرتبط و مشهود بوده است. اگر بخواهیم دقیقتر توضیح بدهیم، این ذرات بطور خاص بر روی انتقال سیگنال ها بین نورون های مغز نیز تأثیر منفی می گذارند، وضعیتی که برای افراد مبتلا به انواع سرطان مغز کاملاً آشناست. حال تصور کنید که اگر قرار باشد انسان برای مدت طولانی به مریخ سفر کند، در نهایت به چه وضعیت مغزی دچار خواهد شد؟

یکی از پیشنهادها برای ناسا در این زمینه ساخت پوشش های محافظ حتی برای زمان خواب و استراحت مسافران بوده است. هرچند که این کار به گفته محققان نمی تواند یک حمایت ۱۰۰٪ و همه جانبه باشد و می توان گفت که از این طریق هیچ راه فرار منطقی و قطعی از این ذرات وجود ندارد. اما یک راه پیشگیرانه نیز برای این موضوع در نظر گرفته شده است که شامل ساخت داروهای دارای رادیکال های آزاد برای محافظت از نقل و انتقال های عصبی در سیستم مرکزی است. اینکه کدامیک از این دو راه و یا ترکیب آنها می تواند از مغز مسافران مریخ محافظت کند، راه درازی برای آزمایش و اثبات دارد.

در این سفر انسان باید خود را با جاذبه مریخ که ۳۸٪ جاذبه زمین است سازگار کند. گفته می شود که این جاذبه کم می تواند تغییرات فیزیولوژیکی کلی در تراکم استخوان، قوای عضلانی و جریان خون مسافران ایجاد کند به طوری که این افراد دیگر نمی توانند با این شرایط روی زمین زنده بمانند.



نیست. بنابراین مسافران باید از نظر جسمی، روحی و مغزی در شرایط کاملاً ایده آل برای انجام درست و بدون نقص این مطالعات قرار داشته باشند.

ذرات بارداری که در پرتوهای کیهانی یافت می شود فضانوردان را در طول سفرشان در هر لحظه بمباران خواهند کرد. بمبارانی که طبق مطالعات دانشمندان آسیب بسیاری به سیستم عصبی مرکزی می زند و نتیجه مستقیم آن اختلالات شناختی است. این ذرات که عمدتاً پروتون و هسته هلیوم باقی مانده از انفجارات ابرنواختری هستند باعث التهاب مغز، کاهش کارایی، از دست دادن هوشیاری و از بین رفتن تمرکز می شوند و می توانند به راحتی فعالیت های عادی و حیاتی انسان را مختل کنند.

در آزمایش های ناسا در این زمینه موش های آزمایشگاهی در معرض تشعشع پرتوهای شبیه سازی شده قرار گرفته اند و تأثیرات قابل توجهی را در کورتیکال و هیوکامپ مغز نشان

پروژه سفر بی بازگشت به مریخ کاملاً جدی است. سفری که قرار است نخستین گام اساسی و عملی پیدا کردن راهی برای سکونت بر روی سیاره ای غیر از زمین باشد. حتماً در چند سال اخیر خبرهای بسیاری درباره این پروژه شنیده اید. اینکه در فراخوان اولیه بطور باور نکردنی ۲۰۲ هزار نفر برای سفر به مریخ نام نویسی کردند و در نهایت ۳ ایرانی نیز با قرار گرفتن در فهرست ۱۰۰ نفره نهایی به جمع مسافران مریخ برای آمادگی های اولیه پیوستند. اما این سفر با تمام هیجانی که برای علاقمندان ایجاد کرده، ناسا را در معرض چالش های اساسی قرار داده است. سلامت مسافران مریخ تقریباً جدی ترین چالش آنهاست. از آن جهت که انسانها برای نخستین بار از جو کره زمین به طور کامل خارج می شوند و سالها در برابر تشعشع پرتوهای کیهانی قرار خواهند گرفت. چرا مطالعات ناسا درباره پرتوهای کیهانی بیش از گذشته است؟

اینکه ناسا هم اکنون به شکل متمرکز پرتوهای کیهانی و نیز شرایط ماندن بر روی سطح و اتمسفر مریخ را بسیار جدی تر از قبل بررسی می کند، ۲ دلیل اصلی دارد. نخست اینکه تاکنون هیچیک از مأموریت های فضایی تا این اندازه طولانی نبوده است و البته بی بازگشت بودن این سفر آن را کاملاً بی همتا می کند و دوم اینکه تا کنون تمام مأموریت های فضایی در ایستگاههای بین المللی درون اتمسفر کره زمین و در لایه محافظتی مگنتوسفر انجام شده است. البته یک دلیل سوم و اصلی هم در این میان وجود دارد و آن اینکه ناسا این مأموریت را برای انجام مطالعات جدی درباره شرایط زندگی در سیاره ای غیر از زمین انجام می دهد و قصد مسافران گردشگری فضایی

در مریخ چه خواهد شد؟

بر اساس ناوری های موجود یک نقشه راه واقع بینانه و یک برنامه مالی برای این پروژه ارائه شده است. عناصر اولیه مورد نیاز برای حیات در حال حاضر بر روی مریخ وجود دارد. سیاره سرخ منابعی از نیتروژن که عنصر اولیه هوای تنفسی است دارد. پنل های خورشیدی خاصی نیز انرژی مورد نیاز این مستعمره انسانی را تأمین خواهند کرد. این پروژه حدود ۶ میلیارد دلار هزینه بر می دارد، هزینه ای که مدیران این پروژه امیدوارند بخشی از آن را با فروش حق پخش تلویزیونی این مأموریت تأمین کنند.

بر اساس اعلام برگزارکننده، هدف، تأسیس یک مستعمره دائمی انسانی بر روی سیاره سرخ است. نخستین گروه از انسان ها قرار است در سال ۲۰۲۳ بر روی مریخ فرود آیند تا ساخت این مستعمره را آغاز کنند و یک گروه ۴ نفره از فضانوردان نیز هر ۲ سال به آنها افزوده می شوند. افرادی که بر اساس درخواست خود انتخاب می شوند باید متاهل باشند. آنها سفر خود را در سال ۲۰۱۸ آغاز می کنند. سفری که تسهیل کننده راه برای ایجاد یک پایگاه مریخی در سال ۲۰۲۳ خواهد بود. این افراد باید ۵۰۱ روز را با هم در یک شرایط محدود سپری کنند.

دشواری های سفر به مریخ

۱- ابتدا باید توسط ۱۰ تا ۱۲ پرواز به مدار زمین بروند و فضایی برای سفر به مریخ را مونتاژ کرده و آماده سفر کنند. برای انجام این مرحله در حال حاضر هیچ مشکلی وجود ندارد و اگر بودجه آن تأمین باشد از نظر فنی قابل اجراست.

۲- باید بتوان یک موتور هسته ای برای سفینه عازم به مریخ ساخت تا با افزایش سرعت، مدت سفر را کاهش داد. در

طول سفر ۳ ساله فضانوردان به مریخ، بدن فضانوردان با وجود همه سیستم های دفاعی از تمام فضا مورد تشعشع قرار می گیرند. نکته بسیار مهم در این سفر ۳ ساله اندازه فضاپیماست. برای سفر به ماه می توان ۳ روز در یک کپسول کوچک قرار داشت اما برای ۳ سال قرار داشتن در یک کپسول کوچک جدا برای انسان غیر قابل تحمل خواهد بود.

۳- برای حل مشکل سوم هنوز حتی بر روی کاغذ و تئوری نیز هیچ راه حلی وجود ندارد و آن زمانی است که به مریخ برسند. چگونه باید سفینه را بر سطح مریخ فرود آورد؟ تمام توان کنونی ناسا در حال حاضر با هزاران گرفتاری فرود آوردن سفینه هایی با وزن ۲۰۰ کیلوگرم است. اما سفینه حامل فضانوردان دست کم ۴ تن وزن خواهد داشت. هنوز حتی بر روی کاغذ نیز هیچکس هیچ طرحی برای این فرود ندارد و هیچ چتر نجات و فناوری برای این فرود وجود ندارد.

۴- مشکل چهارم این است که چگونه سفینه را از مریخ بازگردانند. برای این کار نیاز به موشک ها و امکاناتی مشابه زمین است. یعنی باید ابتدا تیمی از روبات ها را با سفرهای بسیار، به مریخ بفرستند تا در آنجا تجهیزات لازم پرتاب و از همه مهمتر سوخت مورد نیاز را از همان محیط مریخ تهیه کنند تا وقتی سفینه فضانوردان به مریخ رفت و خواست برگردد بتوانند مانند زمین سفینه را پرتاب کنند. اکنون در روی زمین فقط برای مرحله سوخت رسانی موشک های فضایی هزار نفر کار می کنند.

بنابراین این طور به نظر می رسد، سفر به مریخ در حال حاضر از نظر فنی ممکن نیست و هنوز بسیار با آن روز فاصله داریم...



از طرفی کلا بازگشتی برای این سفر پیش بینی نمی شود و انتظار آن وجود ندارد. برای بازگشت، این فضانوردان نیازمند یک موشک کاملاً مونتاژ شده و با سوخت کامل هستند که بتواند از میدان گرانشی مریخ بگریزد. یک سیستم پشتیبان حیات، برای یک سفر ۷ ماهه و ظرفیت برای پهلوگیری در کنار یک ایستگاه فضایی زمینی یا انجام یک ورود دوبار و فرود ایمن از دیگر ضروریات دشوار برای بازگشت به زمین هستند.

مارأنت الّا حملاً

..

از آغاز تا انجام، از آن شهید است و شهیدان مثل خون در رگ ها- در رگ زمان- جریان دارند و در روح ثانیه ها و لحظه ها می دمند و می وزند تا زمان و زمین جان بگیرد و گستره ی آسمان بلند و سرفراز بماند. اربعین معنای تمام و کمال است. تداوی اوج توانایی و رسایی، اگر تا اربعین خون در تمام آوندهای زمین جریان نمی یافت، زمین توان چرخش نداشت. زمان، توان سیر نمی یافت و خاک، رمقی برای رویاندن و شکوفایی نداشت. اربعین، یعنی از هر کجا می آیی کربلایی باش و اگر سرهمراهی وهمدلی با حسین داری، خود را تطهیر کن، آنگاه پاکیزه و زلال چون فرات و در ادب سیرتی چون جابر به دیدار حسین بشتاب. اربعین، به معنای اندیشیدن به امتداد حادثه های بزرگ است. به طنین بیش از صدا اندیشیدن است. چه بسایارند که تولد حادثه ها را می بینند اما چشم بر دامه ی شکوهمند آن ندارند. اربعین، مرور کربلاست، سرزمین مردانی که جز دغدغه های نماز چیزی نگاهشان را با آسمان آشنا نمی کند و امامشان به تبسمی همه را به بهشت بدرقه می کند. مردانی که «سپر سیار» نماز حسین اند در تیرباران دشمن.

اربعین تجلی این حقیقت است که به پاس صبوری، خداوند همه چیزش را به حسین و خانواده اش بخشیده است. خدا را در هیچ جا به روشنی و وضوح کربلا نمی توان یافت. صبوران، شایسته ی سلام و صلواتند. به پاس ایستادن در لحظه های خطیر خطر، نشکستن در هجوم تند باد حادثه ها و لبخند زدن در تلخکامی ها و دردها، کربلا، شکوه شکیبایی است، در قامت مردانی که در تیر باران صبح عاشورا، ده هزار چوبه ی تیر را به جان خریدند و در زیر چتر صبوری از باران تیر و طعنه و تیغ گذشتند.

کربلا، نمایش بی بدلیل و بی همتای صبوری است، زنی در کناره ی میدانی ایستاده است که هر ساعتی، عزیزی گلگون بر خاک می افتد و جوانی از جوانان بنی هاشم، در موج لبخند و شکستن به جشنواره شمشیر و دشنه و شهادت می رود. می بیند که برادر از علقمه برمی گردد بی برادر و تنها، پشتی خمیده، بی پشتوانه ی یاری و سواری. می بیند که نازکای حنجره ی کودک، سه جویبار خون می جوشاند و بر دست پدر، بال می زند و پدر مشت مشت، خون به آسمان می افشاند و صبورانه می سراید که آسان است چون دوست می بیند و می پسندد! چهل روز است چشمه ها، خون می جوشانند، آسمان دل گرفته و غمگین در سوگ حنجره ای خونفشان. غروب، خون می گیرد. چهل روز است هستی در مصیبت حسین می گیرد. بر پیشانی فلق و شفق، نقش خون حسین، مظلومیت همیشگی او را در چشم ها خواهد نشاند و آینه ای فراروی روزگاران خواهند نهاد تا بدانند آسمان پشتیان شهید است و این سقف بلند آبی، هر صبح و شام، سند ماندگاری حقیقت، طلوع و غروب یعنی آغاز و انجام، و حضور خون شهید در این دو لحظه، یعنی



مدیریت دانش



راه دیگر آموخته های فردی مستند و ثبت شده و به اشتراک گذارده می شود و کارکنان در آموخته ها و تجارب دیگران شریک می شوند.

چرا باید دانش بنویسیم و دانش ها و تجربه ها را مستند کنیم؟

آیا می دانید چه کسی قبلا با مشکل شما برخورد کرده و چگونه این مشکل را حل نموده است؟
مطالعات نشان داده ۷۰ درصد مشکلات یک سازمان تکرار پذیر می باشند اما متأسفانه ثبت نگردیده است. در صورتیکه بانک اطلاعاتی (نرم افزار مدیریت دانش) از مسایل بوجود آمده در سازمان و راه حل های آن ها وجود داشته باشد دیگر برای حل مشکلات تکراری نیازی به صرف انرژی و وقت دوباره (اختراع مجدد چرخ) و یافتن راه حل نیست و مسئولین و کارکنان می توانند قبل از اقدام به هر عمل از تجارب مشابه بیاموزند. اما به راستی چه تعداد از مدیران و کارکنان فعال در سازمان ما افکار، دیدگاه ها، تجارب و آموخته ها و اندوخته های تجربی و علمی خود را مکتوب و مستند نموده اند؟ چه بخشی از دانش نهفته در تغییرات مدیریتی و فرایند آن به قلم مدیران و کارشناسان به رشته تحریر در آمده است

وقتی خبرنگاری از پیتر دراگر، پدر علم مدیریت نوین خواست که تعریفی ساده و مختصر از مدیریت دانش ارائه دهد. دراگر گفت:

«knowledge Management is Knowledge sharing»

یعنی مدیریت دانش همان به اشتراک گذاشتن و تبادل تجربیات و دانش است.
مدیریت دانش کاهنده هزینه نادانسته ها و ارتقاء دهنده قابلیت های سازمان است.
در تعریف نسبتاً کاملی مدیریت دانش را می توان اینگونه تعریف نمود:

«مدیریت سرمایه های ناملموس (دانش کارکنان) و سرمایه های فکری ایشان از ابتدا تا انتهای دوره حیات آن در سازمان که شامل فرایندهای خلق، کسب، ذخیره سازی، به اشتراک گذاشتن و در نهایت به کارگیری دانش سازمان می باشد.»

مدیریت دانش به دنبال چیست؟

بخشی از مهمترین اهداف مدیریت دانش در سازمان ها عبارتست از:

۱. شناسایی خبرگان و افراد متخصص هر رشته و موضوع در سازمان و معرفی ایشان به عنوان سرمایه های اصلی سازمان و تسهیل دستیابی به ایشان.
۲. مستند سازی تجربیات خبرگان، مدیران، بازنشستگان و
۳. ایجاد فرهنگ به اشتراک گذاری دانش و تجربیات در سازمان.
۴. تلاش در جهت تبدیل دانش های نهان به دانش های

۵. جلوگیری از خروج تجربه ها و دانش خبرگان با ترک ایشان از سازمان.
۶. کاهش دوباره کاری ها و جلوگیری از تکرار اشتباهات سازمان.
۷. ارائه دانش مناسب در زمان مناسب به فرد مناسب و نیازمند آن دانش.
۸. مهندسی دانش و برقراری امکان بازیابی دانش و مستندات در سازمان.
۹. فراهم آوردن زمینه ها و بستر لازم برای تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده و دانش بنیان.
۱۰. دستیابی به نقشه دانش سازمان یعنی اینکه بدانیم در هر بخش سازمان چه فیله های تخصصی داریم در هر فیلد چه خبرگانی را داریم این خبرگان چه کسانی هستند در کجا قرار دارند و چگونه می توان ایشان را یافت و در آن حوزه از دانش و تجربیاتشان بهره مند شد.
۱۱. ایجاد انگیزش در نیروهای دانشی، متخصص و خیره از طریق بهادادن به ایشان و کاهش احتمال خروج ایشان (فرار مغزها) از سازمان.

یادگیری سازمانی

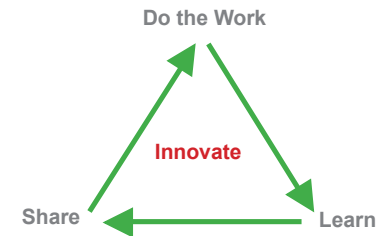
جهت دستیابی به یک سازمان پیشرو و یادگیرنده کلیه مسئولین، کارکنان و دانشکاران می باید قلبا و به طور جدی به اصل یادگیری سازمانی معتقد و پایبند و متعهد باشند. در یادگیری سازمانی دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می شود. افراد و کارکنان یادگیری فردی و انفرادی ندارند و حتی اگر یادگیری های فردی صورت گیرد از طریق تعاملات، آموزش ها، ثبت آموخته ها در سامانه مدیریت دانش و صدها

چه بخشی از این تجارب به نسل های بعد انتقال خواهد یافت؟ هر سازمانی باید شکست ها و موفقیت های گذشته خود را ثبت و مرور کند و به طور سیستماتیک درس هایی از آن بگیرد به گونه ای که همه کارکنان آن را درک کرده و به آن دسترسی داشته باشند.

ویژگی های یک دانش خوب

از مهمترین ویژگی های یک دانش خوب و موثر می توان به موارد زیر اشاره نمود.

- ۱- کاربردی باشد.
- ۲- در راستای اهداف و نیازهای سازمان باشد.
- ۳- ایجاد ارزش افزوده نماید (کاهش زمان انجام کارها، کاهش هزینه ها و ...)
- ۴- منجر به بهبود و تغییرات مثبت، سازنده و پایدار در رویه ها، نگرش ها، تصمیم گیری ها و رفتارها در سازمان شود.
- ۵- به روز باشد، تکراری نباشد و در منابع و سایت ها و کتاب ها یافت نشود.
- ۶- روان و ساده و در عین حال کامل با اشاره به جزئیات مهم نوشته شده باشد.



چرخه کار و دانش نویسی کارکنان در سامانه مدیریت دانش

چه مواردی را می توان به عنوان دانش نوشت و مستند نمود؟

موارد زیر در صورت مستند سازی و نگارش صحیح

«دانش» محسوب می شوند.

- ۱- تجربیات عملی شما از پیاده سازی یک روش یا شیوه جدید و نتایج حاصل از یک تغییر یا نوآوری در فرایندهای کاری.
- ۲- بیان موفقیت های سازمانی به شرط آنکه در خصوص تصمیم ها، نگرش ها و جزئیات دستیابی به این موفقیت و بررسی گزینه های مختلف توضیحاتی داده شود.
- ۳- بیان شکست ها و درسی که از آن آموخته ایم.
- ۴- مستندسازی موارد تجربی و کاربردی که در کتابها، مقالات و اینترنت یافت نمی شوند.
- ۵- مستندسازی تغییرات، تصمیمات مهم مدیران و دانشی که این تصمیم ها را احاطه کرده است.
- ۶- مستندسازی حوادث، شامل جزئیات و علل ریشه ای بروز حادثه و توصیه هایی برای جلوگیری از بروز مجدد آن و درس های آموخته از هر حادثه.
- ۷- مصاحبه با مدیران و مسئولین و مستندسازی تجربیات ایشان.
- ۸- مستندسازی تجربیات گروهی برای حل یک مسئله یا مشکل سازمانی یا فرایندی به صورت انجمن های خبرگی (COP)
- ۹- مستندسازی روایتهای سازمانی و روایت گوئی ها (Story Telling) منظور روایت ها و حکایت های سازمانی است که در خصوص وقایع و تجربیات گذشته معمولاً در ساعات صرف صبحانه، ناهار و هنگام نوشیدن چای و به دلایل مختلف توسط کارکنان در خصوص مسائل، مشکلات، مصیبت ها و راه حل ها و موفقیت بیان می شوند.
- ۱۰- مورد نویسی (نوشتن Case Study) به عنوان مثال در مورد پی بردن به یک نوع خرابی خاص به ویژه در کارهای بازرسی فنی و تعمیرات ثبت و نگارش تلاش ها و تصمیمات و مراحل بر طرف نمودن موفقیت آمیز آن عیب یا خرابی، توصیه هایی برای جلوگیری و بروز مجدد آن عیب و درس های آموخته از آن یک نمونه مورد نویسی به حساب می آید.
- ۱۱- شرکت در یک سخنرانی مهم کاربردی یا دعوت از

مدیران با تجربه، بازنشسته و قدیمی برای سخنرانی و مستند سازی مهمترین بخش ها و پیام سخنرانی.

- ۱۲- مستندسازی و ارائه مهمترین مطالب آموخته شده در یک ماموریت آموزشی برون مرزی یا یک دوره آموزش تخصصی کاربردی در خارج از سازمان.
- ۱۳- انجام تحقیق و پژوهش های کاربردی در حوزه های مربوط به سازمان و مستندسازی نتایج و دانش حاصل از پژوهش کاربردی.
- ۱۴- مستندسازی درس های آموخته از پروژه ها.
- ۱۵- مصاحبه با عوامل موثر و درگیر در یک واقعه مهم سازمانی (نظیر یک پروژه، تعمیرات اساسی و یا بازسازی) و تلاش در جهت ثبت مشاهدات، تجربیات، نظرات و پیشنهادات ایشان در این خصوص.
- ۱۶- شناسائی و ارزیابی ریسک واحدها و تجهیزات فرایندی و ارائه نکات و مطالبی در خصوص ریسک های اصلی و بزرگ واحد و یا یک تجهیز و بیان تمهیدات لازم. (بهتر است این نوع مستندسازی به صورت گروهی و در قالب انجمن خبرگی صورت پذیرد).
- ۱۷- انجام بازدید از سازمان های موفق در زمینه های مختلف و انجام الگو برداری از بهترین تجربیات (bench marking) و مستند سازی و ثبت مهمترین برداشت ها و آموخته ها از الگو برداری ها.
- ۱۸- مستند سازی تعاملات دانشی با سازمان ها و موسسات دیگر و کانال های ارتباطی و تعامل دانشی با این موسسات و نیز مستندسازی فعالیت های مشترک و مهم.
- ۱۹- تعامل با سازمان های مشابه و ثبت تجربیات ایشان در خصوص فرایند ها و تجهیزات مشترک و یا تحقیق و تفحص اینترنتی در مورد نحوه برخورد یک سازمان یا شرکت دیگر با مشکلات کنونی ما.
- ۲۰- برگزاری جلسات هم اندیشی در مورد یک مشکل سازمانی و مستندسازی مهمترین یافته ها و به ویژه پس از عملی اجرائی شدن یک یا دو دوره.

کاردرمانی

نوزادی، نوپایی، سنین پیش از دبستان و سنین دبستان، ارائه می دهند.

درمانگران در بخش های گوناگون مانند بخش مراقبت ویژه



پژوهشی برخوردار باشد.

- مداخلات کاردرمانی محور (Client-center) است به آن معنا که فرایند مداخله کاردرمانی در الگویی همکارانه با مراجع صورت می پذیرد. همچنین نیازها و علایق بیمار در گام به گام این پروسه تاثیر گذار خواهد بود.

• حوزه های اصلی خدمات کاردرمانی: کاردرمانی در حوزه کودکان

کاردرمانی در حوزه کودکان از دیدگاه رشدی برخوردار است و فارغ از تشخیص بالینی مشخص شده، به جنبه های گوناگون رشد کودک شامل رشد حسی حرکتی، شناختی- ادراکی، رشد ارتباطی- اجتماعی و رشد توانمندی های کودک در انجام امور روزمره، می پردازد.

بیشترین مراجعان کاردرمانی، کودکان دچار مشکلات جسمی و ذهنی می باشند. مشکلاتی که می توان به طور خلاصه به آن ها اشاره نمود عبارتند از:

اختلالات رشدی، ژنتیکی و نورولوژیک گوناگون (فلج مغزی، نشانگان داون، دیستروفی های عضلانی، PKU ویا فنیل کتونوری، هیدروسفالی و میکروسفالی، صرع و تشنج و...) و اختلالات ذهنی (اختلالات نافذ رشد، اوتیسم، بیش فعالی و نقص توجه و اختلالات یکپارچگی حسی و مشکلات یادگیری) تشویق به مشارکت در فعالیت های روزمره زندگی و رشد مهارتها با استفاده از بازی و تمرینات، قلب خدمات کاردرمانی است و یادگیری مهارتها و رفتارهای جدید در طول فعالیت، بخشی حیاتی در برنامه کاردرمانی با کودکان است. کاردرمانگران متخصص در زمینه توانبخشی کودکان، خدمات توانبخشی را به مراجعین در تمام محدوده های سنی شامل

کاردرمانی به علم و هنر استفاده از فعالیتها در جهت بهبود وضعیت جسمی، روانی و اجتماعی کودکان یا بزرگسالان با محدودیت های جسمی، ذهنی و روانی و اجتماعی، گفته می شود. هدف کاردرمانی ارتقای وضعیت سلامتی و کیفیت زندگی کسانی است که دچار و یا در خطر بیماری، ضایعه، اختلال، نقص و ناتوانی هستند.

خدمات کاردرمانی می تواند در بخش های مختلف درمانی اعم از بیمارستانها، مراکز خدمات توانبخشی، کلینیک های خصوصی، مراکز جامع توانبخشی، ادارات و مراکز و حیاط های حرفه ای و در توانبخشی مبتنی بر منزل، ارائه شود.

• چه کسانی از خدمات کاردرمانی سود می برند؟

افرادی که دچار محدودیت های ناشی از اختلالات نورولوژیک، اختلالات رشدی، مشکلات و آسیب دیدگی های ارتوپدی (به خصوص در اندام فوقانی) و اختلالات حرکتی و شناختی و سایر محدودیت ها جسمی و ذهنی و روانی هستند، از این خدمات بهره می گیرند.

• اصول اصلی مداخلات کاردرمانی:

مداخلات کاردرمانی در هر حوزه ای که صورت پذیرد، اصول زیر را دنبال می کند:

- مداخلات کاردرمانی مبتنی بر کار است یعنی درمانگر از کار و فعالیت به عنوان ابزار درمان، جهت توانبخشی و بهبود بیماران استفاده می کند.

- مداخلات کاردرمانی مبتنی بر شواهد است. (evidence-based) به عبارت دیگر، لازم است مداخلاتی که کاردرمانگر برای توانبخشی مورد استفاده قرار می دهد از مبنای علمی و

نوزادان (NICU)، مراکز جامع توانبخشی، بیمارستانها، کلینیک های خصوصی و سایر محیط های درمانی مشغول به ارائه خدمات درمانی و توانبخشی هستند.

• کاردرمانی در اختلالات نورولوژیک

کاردرمانی در حوزه نورولوژی به اشخاص دچار اختلالات عصب شناختی خدمات توانبخشی را ارائه می کنند. در این حوزه به مشکلات حسی، حرکتی، ادراکی و سایر مشکلاتی که به علت مشکلات عصبی فرد را درگیر می کند، پرداخته می شود.

اختلالاتی نظیر سکته مغزی، MS، پارکینسون، ضایعات نخاعی، ضربه مغزی، دمانس های عروقی و آلزایمر از شایع ترین موارد ارجاع جهت کاردرمانی هستند.

• حوزه های اصلی ارائه خدمات

صدمات عروق مغزی، صدمات ترومای مغزی، صدمات پیش رونده سیستم عصبی مرکزی، مشکلات بلع، آسیبهای نخاعی، میوپاتی و نوروپاتی، التهابها، تومورها، عفونت HIV و ایدز.

• کاردرمانی در اختلالات ارتوپدی

عارضه های ارتوپدی شامل ضایعاتی چون، بیماری ها و یا دفورمیتی استخوان ها، مفاصل و ساختار های مرتبط (عضلات، تاندونها، لیگامانها و اعصاب) را شامل می شود.

هدف از توانبخشی در افراد آسیب دیده، کمک در جهت کسب بیشترین عملکرد بدن و اندام ها به منظور بازتوانی فرد در انجام فعالیتهای روزمره زندگی و حرفه ای بیمار می باشد. در مرحله حاد، نقش درمانگر عبارت است از کمک به کنترل درد، تورم، التهاب، حفظ راستای مفاصل و استخوانها به کمک ساخت و تجویز آتل های خاص و بازگردانی عملکرد ناحیه

آسیب دیده می باشد.

حوزه های اصلی خدمات توانبخشی در افراد دچار آسیب دیدگی های ارتوپدی اندام فوقانی شامل موارد زیر می باشد:

- کاردرمانی در اندام فوقانی پس از جراحی

- کاردرمانی در اندام تحتانی پس از جراحی

- کاردرمانی در کودکان دچار ضایعات ارتوپدی



- کاردرمانی در ترومای ارتوپدی
- کاردرمانی در آسیب های شبکه براکیال
- کاردرمانی در شکستگی های لگن و استابولوم

• کاردرمانی در سالمندان

هدف از انجام خدمات توانبخشی در این افراد، حفظ و بازگردانی عملکرد حرکتی، شناختی و ... در جهت افزایش کیفیت زندگی و سلامت آنان می باشد.

مداخلات کاردرمانی در سالمندان عبارتند از:

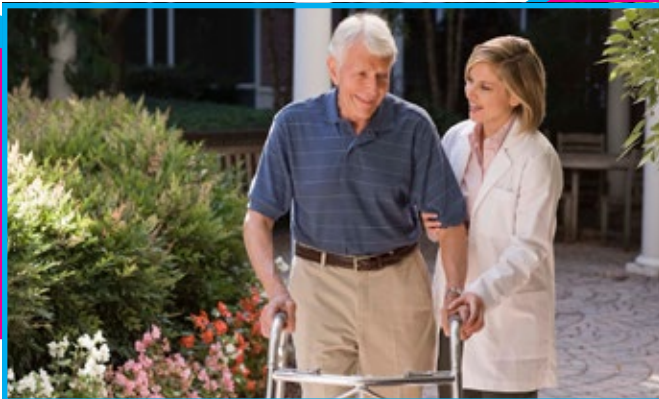
- حفظ و بازگردانی عملکرد حرکتی، حسی و شناختی

- مدیریت درد

- مشاوره در جهت کاهش استرس فرد و مراقبین

- تطبیق و مناسب سازی محیط زندگی یا شغلی فرد

- پیش گیری از افتادن (Falling) و ایجاد آسیب های ارتوپدیک ناشی از تروما





راستگویی و صداقت در حرفه پزشکی



که با بیان نمودن خطای همکار، موجب درگیری فیزیکی و ضرب و جرح همکار شود می توان تمام حقیقت را به بیمار نگفت. توجه کنیم که «هر راست نشاید گفت، جز راست نباید گفت.»

بنابراین، بهترین کار، در مثال فوق، که بیمار آسیب ندیده است، تذکر به پزشک رادیولوژیست برای دقت بیشتر و رپورت مجدد است.

ارجاع بیمار به مرکز دیگر، موجب تحمیل هزینه و البته، اشعه ایکس بیشتر به بیمار می شود و اخلاقی نیست. تحریک بیمار و ذکر این نکته که رادیوگرافی خوبی تهیه شده یا رپورت نادرست است، سودی برای بیمار ندارد ولی موجب درگیری و هتک حرمت جامعه پزشکی خواهد شد.

البته وظیفه حرفه ای تمام پزشکان، پرستاران و حرفه مندان پزشکی است که همکار خطاکار و سهل انگار را، با تذکر مشفقانه، آگاه سازند و اگر فرد سهل انگار یا خطاکار، به این تذکرات بی توجه بود، به مسئول فنی و ریاست بیمارستان به طور محرمانه اطلاع دهند. نکته مهم این است که گاه فردی که همکار را خطاکار می داند و بر تشخیص یا درمان وی، ایراد وارد می کند، ممکن است خود بر راه خطا رفته و تشخیص نادرست داده باشد، لذا در بیان خطای همکار، باید بسیار محتاط بود تا پس از اطمینان از وقوع خطا، و قبل از صدمه دیدن بیمار، اطلاع رسانی مناسب صورت گیرد.

روش را باید انتخاب کند تا هم به بیمار راست گفته باشد و هم موجب خدشه دار شدن حرفه پزشکی و کاهش اعتماد مردم به جامعه پزشکی نشود.

۱- صراحتاً به بیمار بگوید که رادیولوژیست اشتباه کرده است و بیمار را به رادیولوژی ارجاع دهد تا رادیوگرافی دوباره گزارش شود.

۲- با رادیولوژیست تماس بگیرد و بخواهد تا با دقت بیشتری رادیوگرافی را گزارش کند.

۳- بیمار را به مرکز دیگری برای انجام دادن رادیوگرافی ارجاع دهد.

۴- به بیمار بگوید که به نظر من، مشکلی در ریه دارید و با رادیولوژیست مربوط، مشاوره خواهم کرد.

۵-

گفتیم که بیمار حق دارد که راست بشنود و فریب نخورد. اگر راستگویی ما، موجب آسیب دیدن بیمار نمی شود و به شان و حرفه پزشکی نیز لطمه ای وارد نمی کند، همیشه باید تمام حقایق را به بیمار گفت ولی اگر، برای مثال:

- بیمار از اشتباه خطای پزشکی آسیب ندیده باشد.
- بیان خطا موجب اضطراب و تشویش بیمار شود و درمان وی را مختل نماید.
- بیمار حالت روانی طبیعی نداشته باشد و احتمال داده شود

از اصول اساسی در حرفه پزشکی، صداقت، راستگویی و مسئولیت پذیری پزشکان در پیوند تشخیصی، درمانی با بیماران است که هرگز نباید تحت الشعاع سایر اصول حرفه ای واقع شود. چهار اصل جهان شمول اخلاقی یعنی احترام به خودمختاری و استقلال رای بیمار، سودمندی، زیان نرساندن و عدالت نیز طرفداران فراوانی بین اخلاقیون دارند و در حل کردن مشکلات اخلاقی و عبور از دوراهی ها، به کمک حرفه مندان می آیند.

بنیادی ترین حق بیمار، اتونومی اوست. بیمار حق دارد که بداند چه درمانی برای او مناسب تر است، به چه روشی، با چه قیمتی و در طول چه مدتی درمان خواهد شد و عوارض آن درمان چیست. بیمار حق دارد روش درمانی را انتخاب کند یا آن روش را نپذیرد. بیمار حق دارد تا از خطای پزشکی که در اثر اقدامات تشخیصی- درمانی صورت گرفته است آگاه شود. به مثال زیر توجه فرمائید:

پزشک معالج برای بیماری با تاریخچه سرفه مزمن درخواست رادیوگرافی قفسه صدری نموده است. رادیولوژیست در تفسیر رادیوگرافی، قلب و ریه را نرمال گزارش می کند. پزشک معالج، در رادیوگرافی بیمار، علائم پنومونی قاعده ای را می بیند و آنرا به بیمار می گوید. بیمار سؤال می کند که در گزارش رادیولوژی، چنین چیزی ذکر نشده است. حال، وظیفه پزشک معالج چیست؟ به نظر شما پزشک معالج کدام



ما در اینجا شاهد ثابته های باشکوه یک تولد و در آغوش گرفتن هدیه پاک خداوند هستیم.

قوانین بخش شبنم:

- هرگونه ورود بدون هماهنگی با پرسنل بخش ممنوع می باشد.
- حضور تنها یک همراه آموزش دیده فقط در مورد زایمان طبیعی بر اساس تشخیص مسئول شیفت امکان پذیر می باشد.
- جهت حضور مامای همراه داشتن قرارداد کاری با بیمارستان الزامی است.
- صدور گواهی ولادت فقط در ساعات اداری امکان پذیر است. (مدارک لازم: اصل شناسنامه و کارت ملی پدر و مادر)



بخش شبنم
رئیس بخش: خانم دکتر طاهره موحدی
مسئول بخش: سرکار خانم زهرا صارمی
منشی بخش: سرکار خانم نازنین عایقی



مانیتورینگ، ECG، پمپ سرم و ساکشن است و مراقبت های مامایی طبق استاندارد های موجود ارائه می گردد. جهت آرامش مادرانی که زایمان طبیعی دارند در کل مراحل لیبر همسر میتواند در کنار او باشد. در این بخش کلاس های آمادگی برای زایمان، هر هفته روز های سه شنبه از ساعت ۹۰۰ الی ۱۱۰۰ برگزار می شود. تعداد زایمان طبیعی بطور میانگین ۲۵ و سزارین ۱۸۰ عمل در ماه می باشد. ما در این بخش با توکل به خدا سعی داریم که مادران از زایمان، خاطره ای خوش داشته باشند.

بخش شبنم در ضلع غربی طبقه اول بیمارستان محب حضرت فاطمه (س) بوده و به صورت اختصاصی مربوط به زایمان می باشد. دارای دو اتاق LDR، یک اتاق پره اکلامپسی و یک اتاق سه تخته می باشد که برای آماده سازی مادرانی است که به منظور سزارین مراجعه می کنند. منظور از اتاق LDR اتاقی است که یک مادر باردار تمام مراحل لیبر را در آن گذرانده و زایمان را در همان اتاق انجام می دهد و کنترل بعد از زایمان تا ۲ ساعت در همان اتاق انجام می شود. این بخش دارای تجهیزات مطلوب پزشکی از قبیل NST،

سلامت سازمانی نیاز سازمانهای بهداشتی درمانی امروز

سازمانهای بهداشتی درمانی به ویژه بیمارستانهایی که در آنها اتخاذ همه تصمیمات در سطوح عالی سازمان صورت می گیرد؛ اعتماد بین کارکنان و سطوح عالی سازمان وجود ندارد؛ تعهد، روحیه و انگیزش کارکنان در سازمان کم و میزان غیبت زیاد است، اعتبار سازمان توسط کارکنان نادیده انگاشته می شود و رفتارهای غیر اخلاقی به چشم می خورد، چگونه می توان انتظار داشت از چنین سازمانهایی که خود بیمارند، بیمارانی شفا یافته و خشنود خارج گردند.

آنچه از نظر دور مانده این است که عدم توجه به سالم سازی سازمانی و بهره برداری صحیح از نیروی انسانی شاغل، باعث محدودیت در ارائه یا کیفیت خدمات بهداشتی درمانی

علم روانشناسی مددگرفته است و سازمان را همچون ارگانیسمی می نگرد که مثل آدمیان سیکل و سیر متنوعی از تعادل، سلامتی، بیماری و مرگ را طی می نماید. سازمان نیز موجود یا موجودیتی است که برای تأمین اهدافی ایجاد می شود و مانند هر موجود دیگر، برای رسیدن به اهداف مطلوب و بقای خود، باید از سلامت لازم برخوردار بوده و با مشکلات موجود چه در ارتباط با محیط و چه در درون سازمان، مبارزه کند.

سلامت سازمانی در بیمارستانها و مراکز ارائه دهنده خدمات بهداشتی درمانی

کاربرد واژه سلامت در سازمانهای بهداشتی درمانی معمول است ولی نه به عنوان صفتی برای خود سازمان بلکه به عنوان مهمترین خروجی قابل انتظار در مورد بیماراران. مدیران چنین سازمان هایی باید علاوه بر توجه به هدف نقش آفرینی در ارتقاء سلامت جامعه، نگهداری از سلامت سازمانی را وظیفه خود دانسته و همچون پزشکی حاذق، نبض سلامتی سازمان را در دستان خود نگه دارند. این کار از دشوارترین کارهای ممکن است زیرا مستلزم رویارویی با واقعیات رفتار سازمان است و این همان علتی است که بیشتر مدیران مقید، به فرار از آن وسوسه می شوند. در حقیقت رویارویی با این واقعیات، انضباط و جسارتی خاص می طلبد و این صفات فقط در شمار اندکی از مدیران وجود دارد. علت دیگر این است که اجرای طرح های سالم سازی در مقایسه با اجرای راهبرد های فنی، که به سرعت به نتیجه می رسند و سبب خشنودی می شوند به زمانی طولانی تر نیاز دارند.

در باب موفقیت و بقای سازمانها در دنیای پر رقابت امروز، مطالب بسیار گفته و نوشته شده است. بارها شنیده ایم که مواردی چون افزایش بهره وری، بهبود سیستم های مدیریتی، توانمندسازی نیروی انسانی و ... را از عوامل تضمین و موفقیت سازمانها، معرفی می کنند. قطعاً تأمین و اجرای صحیح عوامل ذکر شده در پیشبرد اهداف سازمان مؤثر خواهد بود. ولی آنچه سازمانهای امروز جامعه ما بیش از هر چیز برای موفقیت پایدار به آن نیازمندند، سلامت سازمانی است. شاید واژه سلامت را کمتر در کنار واژه سازمان دیده باشیم زیرا معمولاً فقدان بیماری و نارسایی در ارگانیسم را به معنای سلامت می دانیم. در اصل واژه سلامت سازمانی مبین مفهومی ذهنی است که از





دغدغه اصلی آنها موفقیت سازمان و رفع مشکلات باشد. اگر اعضای راهبری سازمان متحد بوده و به یکدیگر اعتماد داشته باشند، دغدغه همگی آنها دستیابی به اهداف و رسالت سازمان به دور از هرگونه تفکرسیاسی بازی باشد در این صورت هسته اصلی سلامت در سازمان ایجاد خواهد شد. گام دیگر در جهت سالم سازی سازمان ایجاد شفافیت است. این شفافیت از توافق بر سر رسالت، راهبرد و ارزش ها در بین کل پرسنل تا شفافیت جریان اطلاعات را شامل می شود. در این حالت همه می دانند که ارزشهای پذیرفته شده کدامند و همین ارزشها هستند که مرز رفتارهای درست و نادرست را مشخص می کنند. فرهنگ سازی برای جلوگیری از تکرار اشتباهات کاری، به گونه ای که کارکنان حتی در مواردی که در درستی کار تردید دارند، شفاف باشند و صاحب روحیه خوداظهاری در خطاها شوند نیاز دیگری است که در جهت سالم سازی در سازمانهای ما احساس می شود.

جمع بندی

در سازمانهای حوزه سلامت در کشور ما جای خالی اجرای مفهومی به نام سلامت سازمانی بسیار به چشم می خورد. امید است مدیریت بیمارستانها در شناخت خصوصیات سالم سازی بیمارستان و نقاط قابل بهبود آن تبحر یافته تا در کشور صاحب سازمانهای ارائه دهنده خدماتی باشیم که در آنجا محیطی مناسب برای رشد و بهبود فراهم باشد؛ افراد از بیان اختلاف نظرهای خود هراسی نداشته باشند؛ انسجام، یکپارچگی و همدلی بین کارکنان وجود داشته باشد و افراد دوست داشته باشند در آنجا بمانند و به عنوان کارکنانی مؤثر و سودمند کار کنند.

انسانی صورت می گیرد. پرداختن به تصمیم گیری در خصوص انجام دادن یا ندادن برخی امور، تشکیل جلسات خشک و رسمی، ایجاد مقررات پرسنلی تنها دغدغه و وظیفه مدیران نمی تواند باشد. برای اطلاع از وضعیت سلامت سازمان لازم است شکاف موجود بین وضع مطلوب (آرمان) و عملکرد فعلی زیر نظر گرفته شود. از طریق تحلیل محیط کار، میزان سازگاری ارزشها، سیاست ها و ساختارهای موجود با چشم انداز و آرمان سازمان برای مدیران شفاف شود. توانایی ها، کاستی ها، تهدیدات، فرصت ها و عرصه های بهسازی و اصلاحات مشخص شود و به علل بروز مشکلات و نیز راه حلهای آنها پی برده شود. در این صورت مدیریت می تواند به اقدامات لازم در جهت سالم سازی سازمان خود بپردازد. به نظر می رسد در اولین قدم لازم است انتخاب اعضای تیم رهبری سازمان با دقت و وسواس بیشتری انجام گیرد به نحوی که علاوه بر مدنظر قرار دادن شایستگیهای تخصصی و تجربه فردی به وجود خصیصه های شخصیتی از جمله صداقت، پشتکار و تعلق سازمانی توجه شود تا آنجا که اعضای تیم، متجانس با فرهنگ سازمان برگزیده شده و

به بیماران خواهد شد و در نهایت موفقیت بیمارستان در دستیابی به اهداف، بیش از پیش تحت تأثیر قرار گرفته و علاوه بر سازمان، جامعه نیز دچار مشکل می شود. ارتقاء سلامت سازمانی و خلق سازمان سالم، یک ضرورت حیاتی جهت حرکت به سمت جامعه سالم، خانواده و افراد سالم است که یک فوریت ملی و عمومی قلمداد می شود. افراد ناسالم نمی توانند سازمانی سالم تشکیل داده و عملکرد ممتاز و سالمی داشته باشند. تحقق سازمان سالم، چابک و پویا با داشتن کارکنانی سالم، محیطی سالم و ارتباط سالم امکان پذیر است. در یک بیمارستان یا یک نهاد ارائه دهنده خدمات درمانی که نظام اداری، پرسنلی و پشتیبانی سالم در آن به چشم می خورد، محیطی کارآفرین و شاد وجود خواهد داشت که رفاه، سلامتی فکری - جسمی، خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی و ارتقاء مستمر کیفیت از ثمرات آن است. سازمان با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند. ایجاد چنین محیطی که در بردارنده موفقیتهای بعدی خواهد بود تنها با همت مدیریت آن سازمان میسر خواهد شد لذا مهمترین کار مدیر تأکید بر سالم سازی سازمان است نه چابک سازی آن.

با توجه به واقعیت امروز، مسئولین بیمارستانها عنایت کمتری به نقش نیروی انسانی داشته و هر ساله مبالغی برای جبران خسارات، ابزارها و تجهیزات گران قیمت غیر ضروری سرمایه گذاری می نمایند، اما سرمایه گذاری کمتری در جهت برنامه ریزی برای سالم سازی سازمان از طریق ترتیبات استخدامی سالم، هدایت صحیح، پاداش های عادلانه و رفتار منصفانه، انگیزش، امنیت و توسعه نیروی

جدول شماره ۱

به ۳ نفر از عزیزانی که پاسخ صحیح جدول را تا تاریخ ۹۴/۰۹/۳۰ ارسال کنند، جوایزی به قید قرعه اهداء خواهد شد.

عمودی:

- ۱- اثری موسیقایی از چاکوفسکی - ذیحیات
- ۲- پرچم - شهر تیم مس - رایگان ۳- یقین
- ۴- رینس سپاه - رود مرزی ۴- دوری از یار - بله
- ۵- آلمانی - حرکتی در ژیمناستیک ۵- اولین رقم از سمت راست اعداد - عالم خدانشناس - آش ۶-
- ۷- تکان - چاره اندیشی - طرز و عادت - قطع کردن ۷- درخت مو - تفسیر و شرح اوستا - پایگاه اینترنتی ۸- شهری در عراق - از احادیث نبوی - اهریمن ۹- بسیار مهربان - طلاق - گهواره پارچه ای ۱۰- جوانمرد - از میوه ها - کبوتر صحرایی - پسوند نسبت ۱۱- رود آرام - بازرگانی نشانی ۱۲- نوعی گل سرخ - اثر چربی - قادر ۱۳- میوه خوشبو - سرزنش - سبز شدن ۱۴- بصیرت - سردار دلیر اشکانی - ملت مسلمان ۱۵- دریاچه ای در آسیا - شهری در استان همدان

			۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱																	د
۲																	ر
۳																	ی
۴																	ا
۵																	چ
۶																	ه
۷																	ق
۸																	و
۹																	
۱۰																	
۱۱																	
۱۲																	
۱۳																	
۱۴																	
۱۵																	

افقی:

- ۱- محبت کسی را جلب کردن - خرس
- ۲- فلکی ۲- تداول - ماهر و شایسته - خانه بزرگ ۳- سرمربی فجر سپاسی شیراز - نیلی
- ۴- رنگ - بسیار فراوان ۴- در دست تنیس باز - عنصر شیمیایی - سرزنش اداری ۵ - سیلی
- ۵- تیسور مشهور اسپانیایی - پاداش کار نیک - حرف فاصله ۶- چیدن شاخه های اضافی درخت - پیامبر - نرم و آهسته ۷- نوعی کبوتر - از تاسیسات انرژی هسته ای - بی حس ۸- مجبور - صدای بلند و مشخص - نیکو خواندن قرآن مجید ۹- بوی گهنگی - هوشیاری - خجالتی ۱۰- راهی شده - حالت بیهوشی - برادر هم خون ۱۱- مخفف هشتم - تهمت - گواهی دادن - پایه ۱۲- درودگری
- ۱۳- عدد ماه - مطالعه سریع ۱۳- پزشک تجویز می کند - مقابل ظاهر - سازمان امنیت و اطلاعات رژیم طاغوت ۱۴- الفت - غذای چرب اصفهانی - نامی پسرانه ۱۵- شهر برج طغرل - کتابی از ارنست همینگوی

آموخته هایی از برایان تریسی (بخش اول)

مرزهای ناحیه رفاهی بجنگید تا پیروز شوید. اهداف خود را مرتباً بزرگ و بزرگ تر کنید و از ناحیه رفاهی بیرون آیید.
(ب) **سعی دارید** چگونه انجامش دهید؟ بهترین شکل انجام کارتان را بشناسید و همانگونه عمل نمایید.
(ج) آیا ممکن است **راه بهتری** وجود داشته باشد؟
(د) **تفکر « مبتنی بر صفر »** را در همه امور به کار گیرید. در این مورد این سوال را همیشه از خود بپرسید: «آیا کاری هست که با توجه به هدفتان هیچ تاثیر مثبتی برایتان نداشته باشد؟»

نکته ای که در این راهکار نهفته است اینست که شما می توانید تمام تصمیمات قبلی خود را به چالش بگیرید. اگر کار یا تصمیمی، ارزشی به زندگی شما وارد نمی کند آن را از زندگی خود حذف کنید. به این ترتیب، تعهد خود را به زندگی نشان داده اید.

مهم نیست چقدر از مسیر را اشتباه رفته اید، مهم این است که بازگردید. آنهایی که مدتی مسیر اشتباهی را دنبال کرده اند، در صورت بازگشت از مسیر و انتخاب راه درست، با سرعت بیشتری به سمت هدف و نتایج عالی حرکت خواهند کرد. در این ارتباط در زندگی خود کاوش کنید و ببینید افرادی که در زندگی شما حضور دارند همان خصوصیات را دارند که شما از زندگی ایده آل خود انتظار داشته اید یا خیر. ۸۵٪ احساسات ما (شادی یا ناراحتی) از روابط با افراد سرچشمه می گیرد؛ بنابراین ببینید آیا رابطه ای وجود دارد که باید آنرا قطع کرده و یا رابطه ای که بخواهید شروع کنید؟

نکته: خشن ترین کاری که می توانید با خود انجام دهید این است که رابطه ای را با کسی ادامه دهید که هیچ نتیجه ای برای شما ندارد.



برایان تریسی در همایش بین المللی رهبری سازمانی که در تاریخ ۷ و ۸ آبان سال جاری در تهران برگزار گردید در ۱۵ بخش کاربردی، نکاتی را درباره رهبری شخصی و سازمانی ارائه نمود که در این مجال خلاصه ای از این نکات آورده شده است.

بخش اول - قدرت کامل و نهایت دستاورد

برای تبدیل شدن به رهبری قدرتمند و به دست آوردن حداکثر دستاورد در زندگی شغلی و زندگی شخصی خود، باید تفکر خود را تغییر دهید. به این ترتیب، برای رهبران ۷ ابزار کلیدی تفکر وجود دارد:

۱- شفافیت: یعنی مشخص نمودن ارزش ها، چشم انداز، ماموریت، هدف (اهداف) برای ایجاد شفافیت در کار خود باید همواره سوالات زیر را از خود بپرسید:

(الف) **دارید سعی می کنید** چه کار کنید؟ در این رابطه باید به این نکته توجه داشته باشید که در برخی موارد، شما در حال انجام کارهایی هستید که بهترین نتیجه را برای شما به ارمغان می آورد. بنابراین باید بر روی این قبیل کارها تمرکز کنید. کارهای کم اهمیتی نیز انجام می دهید که باید آنها را از حوزه فعالیت های خود حذف کنید. همچنین مشخص کنید چه کارهایی هست که باید انجام دهید که تا به حال انجام نداده اید.

نکته: ناحیه رفاهی را فراموش کنید. این ناحیه بخشی از ذهن شماست که باعث می شود در برابر هر تغییری مقاومت کنید، حتی اگر از شرایط موجود ناراضی نباشید باید در برابر

در پایان روی از بین بردن عوامل بازدارنده اصلی خود تمرکز کنید. مهارت کلیدی در مدیریت زمان، تمرکز بر حل یک مشکل ریشه ای است نه رفع مشکلات کوچک یا غیر ضروری.



برای کسب و یا تقویت مهارت‌های خود انجام دهید. (ج) «فرضیه منحصر به فرد فروش» شما چیست؟

این فرضیه، سهم کسب و کار شما را در بازار و میزان منحصر به فرد بودن سازمان شما در صنعت یا خدمت را نشان می‌دهد؛ اینکه چقدر توانسته‌اید در بازار به صورت مونوپولی و انحصاری فعالیت کنید.

برای تبدیل شدن به یک سازمان منحصر به فرد، باید انحصار در بازار را در ذهن مشتری آغاز کنید. شرکت‌های بزرگ، از خود سوالات بزرگ می‌پرسند و به دنبال انحصار در ذهن مشتری هستند و اقداماتی انجام می‌دهند که رقبا آنها را انجام نمی‌دهند.

۳- موانع (عوامل بازدارنده): آیا برای شما پیش آمده که در بین دوستان یا نزدیکان خود، فرد یا افرادی موفق وجود داشته باشد و شما مدام از خود پرسید چرا من مثل دوستم موفق نیستم؟ یا در زمینه کاری، مدام از خود پرسید چرا سازمان ما مانند سازمان رقیبمان در بازار موفق عمل نمی‌کند؟ برای رسیدن به پاسخ این سوالات، باید ببینید کدام عوامل، سرعت رسیدن شما به اهدافتان را تعیین می‌کند. در بسیاری از موارد، عدم مهارت لازم در تصمیم‌گیری و همچنین **تعلل در تصمیم‌گیری**، مهمترین موانع محدودکننده می‌باشند.

در این ارتباط، **قانون ۲۰/۸۰** را بر اساس شرایط خود اعمال کنید. بر طبق این قانون، ۸۰٪ عدم موفقیت فردی یا سازمانی ریشه در درون افراد دارد و تاثیر عوامل خارجی تنها ۲۰٪ می‌باشد.

بسیاری از افراد، کانون مشکلات را بیرون از خود و علل عدم موفقیت را در محیط پیرامون خود جستجو می‌کنند، اما مهمترین پرسشی که باید از خود پرسیم این است که «چه عامل درونی در من وجود دارد که باید آنرا رفع کنم؟» به این ترتیب، باید کانون توجه را عوامل درونی بدانیم و هرگونه باور و اعتقادات منفی و اشتباه و محدودکننده را از ذهنمان دور سازیم.

تفکر مبتنی بر صفر را برای اقدامات کسب و کارتان نیز بکار گیرید. ببینید چه محصول و یا خدمتی وجود دارد که در شرایط فعلی نباید بر روی آنها کار کنید و آنرا از مسیر کاری خود حذف نمایید. آیا سرمایه‌گذاری‌هایی که تاکنون انجام داده‌اید (سرمایه‌گذاری زمانی، سرمایه‌گذاری پولی و سرمایه‌گذاری احساسی) نتیجه دلخواه را برای شما داشته است؟ اگر سرمایه‌گذاری شما در هر سه حوزه، نتیجه و سود مورد نظر را برای شما نداشته است، به سرعت دست بکار شوید. جلوی ضرر را از هر کجا بگیرید، منفعت است.

۲- مهارت (صلاحیت): برای انجام وظایف کاری خود نیازمند عملکرد متعالی هستید. چرا که «مهارت»، کلید درآمدزایی و موفقیت است. ۹۰٪ موفقیت کسب و کارها، به کیفیت محصول یا خدمات بازمی‌گردد. برای مشخص نمودن میزان مهارت یا صلاحیت خود، همواره به سه نکته زیر توجه داشته باشید:

الف) مزیت رقابتی شما چیست؟ مزیت رقابتی را هم از نظر فردی و هم از نظر سازمانی می‌توان شناسایی کرد. - فردی: برای اینکه بدانید مزیت رقابتی شما چیست، این سوالات را از خود پرسید:

- افراد در مورد شما چه فکر می‌کنند؟
- دیگران چه مزیتی را در شما می‌بینند؟
- شما به چه چیزی معروف هستید؟

سپس به دنبال تعالی در حوزه تخصصی خود حرکت کنید و برای ایجاد مزیت رقابتی خود و رسیدن به اهدافتان از هیچ کوششی دریغ نکنید. چرا که عزت نفس شما، کیفیت شما و کار شما را به دنبال دارد.

- سازمانی: برای اینکه بدانید مزیت رقابتی سازمان شما چیست، باید ببینید در کسب و کار خود به چه چیزی شهرت دارید؟

ب) حوزه‌های تعالی شما کدامند؟ اگر تمایل دارید در یک حوزه کاری بهترین باشید، حتماً به دنبال تعالی در آن حوزه حرکت کنید. هر روز و به طور مستمر و روزانه، اقدامی کوچک



فاطمه اکبری کردیانی

مسئول کارگزینی بیمارستان محب حضرت فاطمه (س)

وظایف نیز از دیگر ویژگی های این شغل است اما اگر اجازه دهید بگویم این شغل نیز مانند هر شغل دیگری مشکلاتی دارد که مهمترین مشکلی که خود من در دوران خدمت با آن مواجه بودم کمبود نیرو بالاخص نیروی متخصص بوده است.

از کار کردن در این سازمان غیر دولتی (بیمارستان محب کوثر) چه تجربه ای دارید؟

خوب من سالها تجربه همکاری با بخش دولتی را داشته ام و کار کردن در یک محیط غیر دولتی به دلیل ایجاد تنوع برایم جذابیت خاصی داشت. به نظر من در بخش خصوصی، با توجه بیشتری که به زیبایی و بهداشت محیط کار دارند موجب افزایش انگیزه و خوشنودی در کارکنان می گردند که در نتیجه بازده کاری بیشتر خواهد شد و به دلیل انتفاعی بودن اینگونه موسسات از اموال و دارایی ها به درستی استفاده نموده و در جهت حفظ آن دقت بیشتری به عمل می آورند.

کار کردن در واحد منابع انسانی چه ویژگی هایی دارد؟

خیلی خوشحالم که این فرصت را در اختیار من قرار دادید تا مختصری در مورد شغل صحبت کنم. از آنجائیکه منابع انسانی یک سازمان، شامل تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول بکار می باشند، پس اولین ویژگی این شغل این است که تمام کارکنان شاغل در کل یک سازمان مراجعه کننده اصلی این واحد هستند، و دیگر اینکه این واحد دارای وظایفی کاملاً تخصصی است که نقش مهمی در موفقیت نهائی هر سازمان دارد و تصمیمات و عملکرد مسئولان امور پرسنلی در کلیه سطوح سازمان و به تبع آن در عملکرد کلی سازمان تاثیر می گذارد. در یک توضیح دیگر اینکه این واحد در ایجاد رضایت شغلی در کارکنان از طریق انجام به موقع و دقیق امور اداری آنان تاثیر بسزایی دارد و این رضایت می تواند بر عملکرد آنان تاثیر فوق العاده ای داشته باشد. حجم زیاد کار به دلیل تنوع

با سلام ضمن معرفی خود توضیحی در مورد سوابق خود بیان فرمایید.

سلام اینجانب فاطمه اکبری کردیانی متولد سال ۱۳۴۱ در تهران هستم. در سال ۱۳۵۸ با همسر که دبیر آموزش و پرورش بودند زندگی مشترک خود را آغاز نمودیم و دارای دو فرزند (یک پسر و یک دختر) هستیم. به علت سکونت در شهرستان شاهرود در سال ۱۳۷۵ در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود به عنوان کارگزین استخدام شدم و همزمان با اشتغال، مدرک کارشناسی خود را در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت و برنامه ریزی از دانشگاه پیام نور شاهرود اخذ نمودم در طول مدت همکاری با دانشگاه در سمت های کارشناس امور اداری، کارشناس تشکیلات و از سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۶ نیز به عنوان مسئول کارگزینی ستاد دانشگاه انجام وظیفه نمودم. در سال ۱۳۸۶ به دانشگاه علوم پزشکی ایران منتقل شدم و از آن تاریخ تا کنون نیز در سمت مسئول کارگزینی بیمارستان حضرت فاطمه (س) مشغول ارائه خدمت می باشم.

خلاصه کتاب ۷ عادت مردمان موثر

(بخش سوم)



عادت ۳: نخست امور مهم را قرار دهید.

مردمان موثر به جای مدیریت زمان، به مدیریت خویشتن می پردازند. به جای واکنش نشان دادن به مسائل اضطراری، و به جای اینکه به ضخامت امور نازک بیفزایند، به اولویت ها و ارجحیت های خود توجه می کنند. یعنی امور مهم را نخست قرار می دهند. عادت ۳ در واقع آفرینش عینی و فیزیکی است، یعنی در واقع به تحقق درآوردن عادت ۲! (ذهن از پایان آغاز کنید).

افرادی که به طور موثر مدیریت خویشتن را در پیش می گیرند، نظم زندگیشان ناشی از مدیریت خودشان و کنش اراده آزاد آنهاست.

و این اراده و تمامیت وجود و تعهد و توانایی را دارند که احساس ها و حالات خود را تابع آن ارزش ها و معیار ها سازند. با نگاهی به مدیریت زمانمان می بینیم که وقت خود را صرف ۲ دسته مسائل می کنیم: امور مهم و امور اضطراری.

امور اضطراری غالباً مرئی و ملموسند. زیرا به ما فشار می آورند و اقدام فوری می طلبند. معمولاً اموری مورد علاقه دیگرانند. درست جلوی روی ما قرار دارند و اغلب اوقات انجام دادن این امور خوشایند و آسان است گرچه جزو امور مهم نیستند.

حال آنکه امور مهم به نتایج مورد نظر ما مرتبطند. به این مفهوم که اگر مسئله ای مهم باشد، به رسالت و ارزش ها و مهم ترین هدف هایمان کمک می کند. امور مهم چون اضطراری نیستند، نیاز به ابتکار عمل و عامل بودن افزون تری دارند. اگر به پرورش عادت های اول و دوم پرداخته باشیم، به سادگی در دام امور اضطراری خواهیم افتاد و از امور مهم باز می مانیم.

در حقیقت ۴ دسته اصلی از فعالیت ها در مدیریت زمان ما وجود دارند:

- ۱) امور مهم و اضطراری، ۲) امور مهم و غیر اضطراری، ۳) امور بی اهمیت و اضطراری، ۴) امور بی اهمیت و غیر اضطراری. گروه دوم در واقع دسته ای از فعالیت ها هستند که مردمان موثر بیشترین وقت خود را صرف آن می کنند. فعالیت های این گروه به اهداف و رسالت ارتباط می یابند. اقدامات گروه اول عموماً بحران ها و مشکلات را تشکیل می دهند و باید بی درنگ به آنها پردازیم. چرا که هم مهم هستند و هم اضطراری. دسته

سوم اضطراری هستند ولی اهمیتی در پیشبرد رسالت و اهداف برنامه ریزی شده ندارند. هرچند برای دیگران مهم باشند.

و در نهایت امور دسته چهارم آمیزه ای از همه فعالیت هایی است که نه مهم هستند و نه اضطراری. مجموعه اموری که فقط اتلاف وقت محسوب می گردد. کارهایی که تمام روز را به آنها می پردازیم، اما در پایان روز به نظر می رسد که هیچ کاری انجام نداده ایم.

چنانچه به اعمال و فعالیتها بیندیشیم که انجام مداوم و درست آن زندگی شخصی و یا حرفه ای ما را با تحول مواجه می کند، در می یابیم که تماماً در دسته دوم جای می گیرد. این ۷ عادت نیز در همین دسته قرار می گیرند. مردمان موثر خود را از فعالیت های دسته سوم و چهارم بر حذر می دارند. زیرا در هر حال مهم نیستند. با بی توجهی به امور دسته دوم، امور دسته اول روز به روز وقت بیشتری از ما خواهد گرفت. برای پرداختن به امور دسته دوم باید از صرف وقت دسته های ۳ و ۴ بکاهیم و به طور خوشایندی «نه» بگوییم.

هرگونه فعالیتی در راستای ایجاد روابط عمیق، برنامه ریزی و سازمان دادن، رشد و گسترش مهارت های شخصی، ورزش، مطالعه عمیق و آموزش مداوم، تماماً در دسته دوم قرار دارند.

باید به جای برنامه ریزی روزانه، به برنامه هفتگی، ماهانه و سالانه توجه کنیم. یعنی ابتدا با پرورش عادت ۲ به هدفی مشخص دست یابیم و خواسته خود را در آینده بشناسیم و آنگاه با اولویت دادن به امور، فعالیت های خود را در راستای آن هدف تنظیم کنیم.

توفیق در این ۳ عادت مستلزم برخورداری از ۴ خصیصه بشری است. خودآگاهی که لازمه عادت اول است، تخیل و شعور که لازمه عادت دوم است و اراده آزاد که لازمه ایجاد عادت سوم است. با پرورش این ۳ عادت به مدیریت بر خویشتن و احساس ایمنی درونی دست می یابیم. (احساس اتکاء به نفس و استقلال) به این ترتیب به ذهنیت فراوانی هم دست می یابیم. یعنی در می یابیم که چنانچه به دیگران واکنش مثبت نشان دهیم، نه تنها از ما نمی کاهد، بلکه بر ما می افزاید. زیرا مجالی برای ارتباط متقابل با سایر افراد عامل را ایجاد می کنیم.

مدیریت امروز یا مدیریت بر خویشتن ۵ خصیصه مهم دارد: اول اینکه مبتنی بر اصول است و به شما فرصت می دهد که وقتتان را صرف امور واقعا مهم کنید. دوم معطوف به شعور است و برنامه ریزی را تابع ارزش های والايتان می سازد. سوم به رسالت منحصر به فردتان توجه می کند. چهارم با مشخص کردن نقش هایتان کمکتان می کند تا در زندگیتان تعادل به وجود بیاورید. و پنجم اینکه از طریق برنامه ریزی هفتگی زمینه وسیع تری را در اختیارتان می گذارد.

تفویض: افزایش و قابلیت تولید

تفویض و انتقال مسؤلیت به افراد آموزش دیده و ماهر، این توانایی را به شما می دهد که نیروهایتان را صرف امور مهمتر کنید. در اینجا تفاوت میان تولید کننده و مدیر به چشم می خورد. تولید کننده، با صرف توان و وقت خود یک واحد محصول تولید می کند ولی مدیر با صرف همان مقدار وقت و انرژی ۱۰ برابر، ۱۰۰ برابر و یا بیشتر تولید می کند و این با تفویض به دست می آید.

۲- نوع تفویض وجود دارد. تفویض آمرانه که خود نگرشی مانند تولید کنندگان است ولو در جایگاه مدیر صورت گیرد و دوم تفویض ناظر است. در این شیوه توجه مدیر به جای روش ها به نتایج معطوف است. برای تفویض ناظر باید به ۵ نکته توجه کرد:

- ۱- نتایج مورد نظر، باید روشن و شفاف باشند. برای زیر دستان توصیف شوند و زمان رسیدن به آن نیز تعریف شود.
- ۲- پارامترهایی را که شخص باید در آن محدوده عمل کند شفاف شود ولی از یاد نبریم که این عوامل باید اندک و معدود باشند تا مانع برانگیختگی نشوند.
- ۳- مشخص شدن منابع انسانی، مالی، فنی و سازمانی که شخص می تواند در ایجاد نتایج مورد نظر به آنها رجوع کند.
- ۴- تعیین معیارهایی برای ارزیابی نتایج به دست آمده و زمان مصرف شده.
- ۵- پاداش ها و جرائمی که با توجه به میزان مطلوبیت نتایج شامل حال افراد خواهد شد.

اخبار کوثر

سارا حجازی (مسئول روابط عمومی و سایت)

• انجام پنجاه عمل جراحی در یک روز

با توجه به اهداف تدوین شده در خصوص ارتقاء سطح کمی اعمال جراحی، روز سه شنبه مورخ ۹۴/۰۸/۲۶ رکورد پنجاه عمل جراحی در یک روز در تالار جراحی کوثر شکسته شد.



• گروهی از همکاران، در روز چهارشنبه ۹۴/۰۸/۲۷ از موزه ملی ایران شامل موزه ایران باستان و موزه دوره اسلامی بازدید کردند.



اخبار کوثر



• عیادت عمو قناد از کودکان بستری در بیمارستان محب حضرت فاطمه (س)



• عیادت سفیر عراق از رزمندگان عراقی که در مبارزه با داعش مجروح شده اند.

اخبار کوثر



• انعقاد قرارداد چک آپ
هنرمندان، مابین خانه تئاتر
ایران و بیمارستان محب
حضرت فاطمه (س).

دوستان گرامی

از اینکه همراه شمائیم به خود می بالیم و افتخار می کنیم
که مورد وثوق شما باشیم.

خواهشمندیم ما را در پیمودن این راه تنها نگذارید.
صمیمانه منتظر نظرات و مطالب خواندنی شما هستیم.

تلفن داخلی: ۲۳۹

تلفن همراه: ۰۹۳۶۳۷۷۳۸۰۰

پست الکترونیکی: s.adiban1972@yahoo.com

