کسب و کار

رموز ایجاد حس تعلق به کار در کارکنان

«استعفای بزرگ» در سال‌های ۲۰۲۲-۲۰۲۱ اصطلاح روز بود و پدیده‌ای را - به‌ویژه در آمریکای شمالی - توصیف می‌کرد که طی آن تعداد کثیری از کارکنان، تحت‌تاثیر رویداد ناگهانی کووید و تصمیم برای اینکه در اولویت‌های کار- زندگی خود تجدید نظر کنند، شغلشان را رها کردند تا شرایط بهتری را جستجو کنند. این اتفاق دسترسی کارفرماها به استعدادها را محدود کرد. یک راه‌حل جبرانی، حداقل به گفته رسانه‌ها، این بود که شرکت‌ها باید تمرکز استراتژی‌های استخدام خود را تغییر داده و به ارزش‌ها روی آورند.

نظرسنجی یک شرکت مشاوره به این نتیجه رسید که اگر افراد حس کنند ارزش‌هایشان با ارزش‌های شرکت هم‌راستا نیست، گروه گروه شغل‌هایشان را ترک می‌کنند و از هر چهار نفر، فقط یک نفر می‌ماند. توصیه به شرکت‌ها این بود که برای جذب استعدادها ارزش‌های هسته‌ای خود را ارتقا و مورد تاکید قرار دهند.

در واقع، تطبیق ارزش‌ها - یعنی هم‌راستا بودن ارزش‌های شرکت و کارکنان - یک روش حیاتی محسوب می‌شود که طبق تحقیقات در حفظ کارکنان و همچنین ایجاد فرهنگ سازمانی قوی و افزایش کارآیی آنها نقش مهمی دارد. اما آیا تطبیق کامل ارزش‌های شرکت و کارکنان، واقعا مشکلات شرکت‌های امروزی را حل می‌کند؟

شاید بله، اما به این شرط که بپذیریم اگر کارکنان مجموعه ارزش‌های متنوعی داشته باشند باز هم سودمند است. شرکت‌هایی که چنین تنوعی دارند می‌توانند خیلی سریع خود را با شرایط متغیر بازار وفق دهند و می‌توانند نوآورتر و خلاق‌تر باشند. با وجود اینکه برای استخدام افراد، در ارزش‌ها تجدیدنظر شده، همیشه یکسری افراد در سازمان هستند که ارزش‌هایشان با ارزش‌های افراد اطرافشان فرق دارد. متاسفانه این عدم تطابق ارزش‌ها می‌تواند به افراد این حس را بدهد که به آنجا تعلق ندارند. این افراد به اصطلاح «ناسازگار» ممکن است به این نتیجه برسند که هیچ گزینه‌ای به جز رفتن و پیدا کردن یک محیط کار مطلوب (که شاید وجود داشته باشد و شاید وجود نداشته باشد) ندارند.

خوشبختانه قرار نیست همه این ناسازگارها از یک تجربه کاری ملال‌آور و بی‌حاصل رنج ببرند. اقدامات مشخصی وجود دارد که شرکت‌ها می‌توانند انجام دهند تا محیط‌های کاری ایجاد کنند که همه کارکنان در آن تجربه‌ای معنادار و ارزشمند داشته باشند. برخی از این اقدامات که حاصل پژوهش چندساله است و به مدیران کمک می‌کند محیط کاری ایجاد کنند که افراد در آن بتوانند «همه» خودشان را عرضه کنند و حتی ناسازگارها هم در آن رشد کنند، عبارتند از:

۱- بگذارید تعارض‌های اخلاقی در کنار هم باشند نه مجزا از هم

وقتی افراد تعامل رودررو ندارند کم کم تعارض ایجاد می‌شود. البته همه تعارض‌ها مثل هم نیستند. یک «تعارض وظیفه» داریم که بحثی با همکارتان در مورد یک تامین‌کننده یا چگونگی تخصیص منابع هم‌نظر نیستید. یک «تعارض روابط» داریم، مثل مواقعی که کسی شخصا شما را به خاطر بلند حرف زدنش اذیت می‌کند یا عادت دارد با ناخن‌هایش روی میز ضربه بزند. یکی هم «تعارض اخلاقی» که هم وظیفه‌محور است (مثلا نظر کسی را خواستن)، هم رابطه‌محور است (مثلا همکاری که جوک‌های نژادپرستانه تعریف می‌کند) و هم اخلاق‌محور (مثلا تصمیم به حذف محتوایی که کسی تولید کرده است). تعارض‌های اخلاقی از همه پرتنش‌تر هستند چون اعتقادات یک فرد را نسبت به درست و غلط بودن چیزی هدف می‌گیرند و برخلاف اینکه مثلا شما جلوی زبانتان را در مورد عادات بهداشت فردی همکارتان می‌گیرید تا او ناراحت نشود و روابط خراب نشود، در مورد اعتقادات اخلاقی افراد صرف نظر از اینکه دیگران چه فکر می‌کنند، [illegible]. پرداختن به تعارض‌های اخلاقی مهم است، چون به دیدگاه فرد نسبت به اصل خودش ارتباط نزدیکی دارد و به همین دلیل با جملات ساده‌ای مثل «حقته، هر چه تو بگویی»، «سر به زندگی خودت باش» و «به دیگران کاری نداشته باش» و «بیخیال و فراموش کن» مدیریت نمی‌شود. ناسازگاری‌های اخلاقی یکشبه ناپدید نمی‌شوند. افرادی که آسیب دیده‌اند ممکن است احساس انفصال از گروه داشته باشند، انسجام گروه را کم کنند، تعاملات آینده را مسموم کنند و کاری کنند افراد مخالفی که تنها هستند احساس انزوا کنند.

۲- به کارکنان اجازه دهید بازآفرینی شغلی داشته باشند

اطمینان از اینکه کارکنان اختیار عمل کافی دارند، یک روش مقابله با اثرات زیان‌بار «ناسازگاری» است. وقتی کارکنان حس می‌کنند نقش مهمی دارند - یعنی سطحی از خودمختاری را در ساختن محیط - دیگر بابت عدم‌تطابق ارزش‌ها تجربه منفی نخواهند داشت و در نهایت موقعیتشان در کار بهبود می‌یابد. این موضوع بخش دیگری از تحقیق وگل بود.

۳- آنها را به فعالیت‌های خارج از کار تشویق کنید

در بخش دیگری از این تحقیق از شرکت‌کنندگان سوال شد که چقدر وقت یکبار، در فعالیت‌های تفریحی مثل ورزش، سرگرمی و حضور در جامعه مشارکت می‌کنند؛ مثل نتایجی که در بازآفرینی شغلی به دست آمد، افرادی که زمان بیشتری به تفریح و سرگرمی اختصاص می‌دادند کمتر تحت اثرات منفی ناسازگاری ارزش‌ها در کار قرار می‌گرفتند. به طور خلاصه، نتایج تحقیق نشان داد معنایی که ما از فعالیت‌های تفریح و سرگرمی به دست می‌آوریم، در محیط کارمان هم سرایت می‌کند. یا دیگر، به این نتیجه می‌رسیم که به جای اینکه ناسازگاری ارزش‌ها را یک «مشکل» تلقی کنیم که تنها راه‌حلش ترک سازمان است، به عنوان یک مدیر می‌توان تمرکز را به سمت ارضای نیازهای فردی کارکنان تغییر داد و از آنها حمایت کرد تا رفتارهای نیروبخش خود را پیدا کنند و کمبودهایی را که در محیط کار حس می‌کنند رفع کنند.

۴- به افراد کمک کنید تجربیات شخصی خود را تحلیل کنند

گاهی اوقات، دلیل احساس انزوا و عدم تعهد کارکنان، هیچ ربطی به موقعیت کاری فعلی آنها ندارد. هر کسی کوله‌باری از تجربیات و اتفاقات شخصی خودش را به همراه دارد و مدیران باید این احتمال را در نظر بگیرند که کسی که برچسب «ناسازگار» دارد، ممکن است در واقع دچار استرسی باشد که از محیط‌های کاری قبلی با او مانده است. وگل در تحقیق دیگری بر پیامدهای بلندمدت و آسیب‌زای رفتار بدسرپرست‌ها با کارکنان متمرکز شده است. کارکنانی که حمایت اجتماعی قوی داشته باشند به راحتی خاطرات خود را بیان می‌کنند و این موضوع به آنها کمک می‌کند بین موقعیت‌های گذشته و حال خود تمایز قائل شوند و در زمان حالشان احساس امنیت بیشتری داشته باشند. حتی ممکن است باعث شود آن کارمند نقش رفتار خودش را در آن موقعیت ارزیابی کند و رفتارهای محرک را تشخیص دهد و برای جلوگیری از آسیب‌های آینده، احساس توانمندی بیشتری داشته باشد. به این ترتیب، خاطرات افراد می‌تواند معناهای جدیدی داشته باشد و به واکنش‌های کاملا جدید و مثبتی منجر شود. ناسازگاری در نهایت می‌تواند ورق را برگرداند و سرآغاز فصل جدیدی باشد که افراد خودشان را با شرایط تطبیق دهند.

۵- در مورد برداشت‌ها از نوع لباس پوشیدن بازنگری کنید

با اینکه ممکن است در نگاه اول بی‌اهمیت به نظر برسد، اما حوزه دیگری که باعث می‌شود گاهی افراد حس کنند به جایی تعلق ندارند مساله لباس پوشیدن آنهاست. بیشتر تحقیقاتی که در این حوزه صورت گرفته، بررسی کرده‌اند که لباس‌های خاص از نظر دیگران حاوی چه معنایی هستند. به عنوان مثال کسی که کت و شلوار می‌پوشد فرد را در چشم دیگران، نسبت به کسی که جین می‌پوشد، در موضع متفاوتی قرار می‌دهد. تحقیقات وگل نشان می‌دهد هماهنگی لباس فرد با هنجارهای محیط کارش، بر عزت نفس و در نتیجه بر رفتار او اثرگذار است. به همین دلیل، توصیه می‌شود مدیران سیاست‌های متفاوت در مورد نوع لباس افراد را تسهیل کنند تا کارکنان به شیوه‌ای لباس بپوشند که احساس راحتی داشته باشند. کلیه اقداماتی که در این مقاله مورد اشاره قرار گرفت ممکن است به افراد ناسازگار کمک کند جایگاه خود را در سازمان شما پیدا کنند و معنای لازم را برای انرژی داشتن و متعهد ماندن در یک روال روزانه، به دست آورند. اما باید در مورد معنا داشتن آخرین هشدار را بدهیم. با اینکه فرضیه کلی این است که حس معناداری به کارکنان همیشه بهترین سیاست است، اما تصویری که وجود دارد خیلی جزئی‌تر است. طبق تحقیقات وگل، مثل همه امور پیچیده‌ای که به انسان مربوطند، این امر نسبی است.

مترجم: مریم مهرضیایی
منبع: IESE

رئیس کمیسیون برنامه و بودجه شورای شهر عنوان کرد:

عملکرد مطلوب سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج در اشاعه فرهنگ عاشورا

رئیس کمیسیون برنامه و بودجه شورای اسلامی شهر کرج گفت: عملکرد مطلوب سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج در اشاعه فرهنگ عاشورا نمره قبولی گرفت.

به گزارش پیام آشنا، مریم قهرمانی صارم در بازدید از سازمان فرهنگی اجتماعی و ورزشی شهرداری کرج ضمن تسلیت ایام محرم گفت: در آستانه فرا رسیدن ماه محرم و ایام عزای سید و سالار شهیدان حضرت اباعبدالله‌الحسین(ع) با حضور در ستاد سازمان فرهنگی، ورزشی و در رصد و نظارت بر اقدامات این سازمان اقدامات موثر سازمان در اشاعه فرهنگ عاشورا فرآیند و ایام سوگواری سیدالشهدا(ع) بررسی شد.

رئیس کمیسیون برنامه و بودجه شورای اسلامی شهر کرج گفت: آنچه در اقدامات فرهنگی قابل اهمیت است میزان اثربخشی و فرآیند سنجش آن خواهد بود که در این راستا عملکرد مناسب و قابل قبولی در این سازمان طراحی و در حال اجرا است.

قهرمانی بر لزوم همکاری سایر ارگان‌ها و دستگاه‌های مرتبط در راستای ترویج فرهنگ عاشورا تاکید و تصریح کرد: اشاعه فرهنگ عاشورایی و انتقال به نسل‌های آینده از جمله انتظاراتی است که از همه دستگاه‌ها وجود دارد.

وی گفت: سازمان سیما منظر و فضای سبز شهرداری کرج نیز در راستای ایام دهه محرم و سیاهپوش کردن شهر اقدامات مختلفی انجام داده است و اقلامی همچون کتیبه، پرچم، ریسه در بین هیئت‌های عزاداری و مردم توزیع کرده است.

عضو شورای شهر کرج تاکید کرد:

کارگروه پایش برنامه هفتم توسعه در شورای شهر و مدیریت شهری تشکیل شود

رئیس مرکز پژوهش و مطالعات راهبردی شورای اسلامی شهر کرج با اشاره به نشست تخصصی روسای مراکز پژوهشی گفت: شیوه‌نامه تشکیل مجمع مشورتی روسای مراکز پژوهشی شوراهای اسلامی کشور (شهرهای بالای ۲۰۰هزار نفر جمعیت) که ایده اولیه آن در مرکز پژوهش و مطالعات راهبردی شورای شهر کرج تقریر گردیده بود تصویب شد.

به گزارش پیام آشنا، محمد اسدیان در نطق پیش از دستور یکصد و بیست و یکمین جلسه رسمی شورا با اشاره به عملکرد این مرکز در دوره ششم گفت: در طول دوره ششم شورای اسلامی شهر کرج مرکز پژوهش تعداد ۱۱۹ نشست تخصصی داخلی در شورا و ۲۷ نشست خارج از شورا و تعداد ۶۳ بازدید و ۸۲ گزارش توسط این مرکز انجام شده است که آخرین گزارش مرکز پژوهش ها و مطالعات راهبردی شورای شهر در خصوص پایش برنامه هفتم توسعه است که به نمایندگان محترم مردم کرج در مجلس نیز ارائه شد.

رئیس مرکز پژوهش و مطالعات راهبردی شورای اسلامی شهر کرج افزود: از میان ۱۱۸ ماده‌ای که در لایحه برنامه هفتم توسعه آمده، ۴۴ ماده به صورت مستقیم یا غیرمستقیم مربوط به حوزه شهری است موضوعاتی همچون بازچرخانی پساب، انتقال زندان‌ها، بافت‌های فرسوده و صدور گواهی پایانکار برای ساختمان‌ها و یکی از موارد مطروحه در قانون، موضوع مالیات بر ارزش افزوده است که دولت مصمم است که هر سال یک درصد به ۹ درصد سهم ارزش افزوده اضافه کند، از جمله این مواد است.

اسدیان با بیان اینکه موارد دیگری نیز در برنامه هفتم توسعه آمده که در حوزه درآمدهای شهری موثر هستند، گفت: در ماموریت اخیر که در خصوص برنامه هفتم توسعه برگزار شد در این جلسه سه ارائه از سوی سه مرکز پژوهش ها و مطالعات راهبردی شوراهای اسلامی صورت گرفت که یکی از آن‌ها شهر کرج بود که گزارش مطرح شده خالی از لطف نبود، به قرار حاضرین در جلسه، اقداماتی که در راستای شناسایی ۴۴ ماده مذکور انجام شده مورد قبول سایرین قرار گرفت.

وی گفت: مرکز پژوهش‌ها و مطالعات راهبردی شورای اسلامی شهر تهران فقط ۱۵ ماده مرتبط با حوزه شهری را شناسایی کرده بود و علاوه بر طرح ۴۴ ماده، مدل حکمرانی ذیل سیاست گذاری و سیاست گذاری ذیل قانون گذاری و مقرر با آیین نامه نگاری ذیل قانون گذاری محور صحبت های اینجانب بود.

اسدیان با تاکید بر اینکه در این جلسه شیوه نامه پیشنهاد مرکز مطالعات شورای اسلامی شهر کرج تصویب شد گفت: در این جلسه مقرر شد تا مجمع مشورتی و دبیرخانه برای شهرهای دارای بیش از ۲۰۰ هزار نفر جمعیت تشکیل شود.

اسدیان در بخش دیگری از سخنانش با بیان اینکه سبک من نقد عملکرد هیئت رئیسه گذشته و فعلی نیست، افزود: همواره سبک من در نقد، منصفانه بوده هر چند در بسیاری مواقع انصاف در مورد شخص بنده رعایت نشده است و تا پایان دوره ششم شورای شهر از این نقد منصفانه دست بر نخواهم داشت.

عضو شورای اسلامی شهر کرج خاطرنشان کرد: انتظارات من از هیئت رئیسه بعدی این است که برنامه‌ها، خط مشی‌ها و سیاست‌های اداری شورای اسلامی شهر را گزارش کنند و به تصویب برسانند. هیئت رئیسه‌های گذشته و فعلی کارنامه بسیار خوبی دارند اما باید دید که سیاست‌های اداری شورا مشارکتی است یا غیرمشارکتی وتیمی است یا غیرتیمی؟

اسدیان گفت: آیا اداره شورای اسلامی شهر توسط اعضا صورت می‌گیرد یا تحت تاثیر تصمیمات در خارج از شورا است؟ تلاش برای دفاع از جایگاه و حقوق شوراهاست که باید از هیئت رئیسه قبلی و فعلی در این زمینه قدردانی کرد.

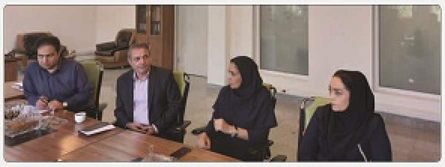
وی گفت: ای کاش دبیرخانه‌ای برای نظارت بر عملکرد نمایندگان مردم نیز شکل می‌گرفت. این موضوع پیشنهاد برخی اعضا بود اما تاکنون محقق نشده است.

رئیس مرکز پژوهش‌ها و مطالعات راهبردی شورای اسلامی شهر کرج تاکید کرد: از رسانه‌ها تقاضا می شود نقدهای خود به هر حوزه را بر اساس شرح وظایف آن مطرح کنند؛ سالیان سال بدون توجه به شرح وظایف‌ها نقدها صورت گرفته که از پیشرفت بسیاری از امور جلوگیری کرده است.

قراردادهای اجاره املاک شهرداری کرج ساماندهی می‌شود

رئیس سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری کرج از استقرار سامانه اجاره اماکن در ستاد مرکز و سازمان‌های وابسته به شهرداری کرج خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، سعید حق‌شناس گفت: به منظور ساماندهی قراردادهای اجاره املاک شهرداری کرج، سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری کرج اقدام به استقرار سامانه اجاره اماکن در ستاد مرکز و سازمان‌های وابسته کرد.



وی افزود: به موجب استقرار این سامانه، اطلاعات املاک و آخرین قراردادهای مربوطه در سیستم ثبت می‌شود.

رئیس سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری کرج به منظور راهندازی فرآیند مزایده عمومی، تعیین قالب جهت هر نوع قرارداد و بررسی گردش کار، جلسه‌ای با حضور معاون اداره کل حقوقی و مسئولین حقوقی سازمان‌های ساماندهی مشاغل شهری و فراورده‌های کشاورزی و فرهنگی اجتماعی و ورزشی در محل سازمان فاوا برگزار شد.

به منظور شناسایی ظرفیت‌های جدید؛

نیروهای علاقمند به تدریس در شهرداری کرج فراخوانده شدند

مدیر کل دفتر نوسازی و تحول اداری شهرداری کرج از انتشار دومین فراخوان جذب مدرس با هدف شناسایی ظرفیت‌های جدید در زمینه تدریس خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، حمید قاسمی یکی از ظرفیت‌های بالفعل در شهرداری این کلانشهر را وجود افراد با تجربه و تحصیلکرده‌ای عنوان کرد که به دلیل عدم شناسایی این استعدادها، امکان بهره‌برداری از ظرفیت آنها وجود نداشته است.

قاسمی گفت: طی سال‌های اخیر ساز و کاری در شهرداری کرج آغاز شده که بر اساس آن نیروهای مجرب و تحصیل کرده علاقمند به تدریس فراخوانده می شوند تا با ثبتنام در سامانه تعیین شده، اطلاعات و توانمندی‌های آنان مورد رصد و بررسی قرار گیرد.

وی افزود: پس از طی این روند، از طریق آموزش روش‌های تدریس، از توان این افراد برای آموزش پرسنل بهره‌برداری می‌شود.

این مسئول، اقدام فوق را در راستای تحقق اهداف آموزشی نیازمحور و بر اساس چالش‌های موجود در حوزه‌های شغلی تخصصی عنوان کرد و ادامه داد: همکاران علاقمند به تدریس می توانند با مراجعه به سامانه همکار من و ورود به قسمت فراخوان جذب مدرس، در این فراخوان شرکت کنند.

به گفته قاسمی، با توجه به استقبال همکاران، مهلت ثبت نام به مدت دو هفته دیگر تا ۱۵ مردادماه تمدید شده است.

آگهی دعوت مجمع عمومی فوق العاده شرکت گلنوش

بدینوسیله از کلیه سهامداران شرکت گلنوش (بامسئولیت محدود) به شماره ثبت ۲۹۱ و شناسه ملی ۱۰۱۰۰۰۴۶۸۴۶ دعوت بعل می آید تا درجلسه مجمع عمومی فوق العاده که درساعت ۱۰صبح مورخ ۱۴۰۲/۵/۱۵ درمحل شرکت تشکیل می شود حضور بهم رسانند.

دستور جلسه مجمع عمومی فوق العاده
۱-افزایش سرمایه شرکت

هیئت‌مدیره

آگهی مزایده (نوبت اول)

اداره کل آموزش و پرورش استان البرز

اداره آموزش و پرورش ناحیه۱کرج در نظر دارد نسبت به برگزاری مزایده فضاهای مازاد بر نیاز اقدام نماید. متقاضیان می توانند از تاریخ ۱۴۰۲/ ۰۵/۰۲ به سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (سامانه ستاد) به آدرس www.setadiran.ir مراجعه نمایند.
۱-اتاق بیمه واقع در اداره ناحیه۱ کرج
۲-دو کلاس و یک اتاق مدرسه امامت
۳-ساختمان مدرسه جمهوری
۴-یک باب منزل مسکونی
۵-آشپزخانه مدرسه شهید صالحی پورکان
۶-دو کلاس و یک اتاق مدرسه دخترانه استقلال
تلفن تماس: ۳۲۵۰۵۱۳۶
شناسه آگهی: ۱۵۳۲۶۶۸

اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ کرج

قربونِ دَسّت، اون شیر آبُ ببند.

دیدگاه

هیچ کس واقعاً قادر نیست که یک ساختمان کامل را پیش از شروع ساخت آن روی کاغذ بیاورد

کریستوفر الکساندر

هر کس که دانش کافی درباره ساخت و ساز داشته باشد می‌داند که شما واقعاً قادر نیستید که یک ساختمان کامل را پیش از شروع ساخت آن روی کاغذ بیاورید. بگذارید اینطور توضیح دهم که (مثلاً) یک ساختمان قرار است یک سطح سازه‌ای داشته باشد. (فرض کنیم) شما پی ساختمان را اجرا کرده‌اید و حالا روی آن سطح صافی که قرار است ساختمان روی آن بنا شود ایستاده‌اید. اگر صادق باشید، تقریبا مسلم است که درک شما از ساختمان از آن لحظه‌ای که روی آن سطح ایستاده‌اید تغییر کرده است. درک شما نسبت به آن زمان که روی زمین ایستاده بودید، کاملا متفاوت است. کل شخصیت ساختمان برای شما تغییر کرده است.

با هر گام ساخت و ساز که برداشته می‌شود، شما فرصت این را پیدا می‌کنید که واقعاً بفهمید ساختمان شما در چه جهتی پیش می‌رود. در هر لحظه شما نکاتی را می‌بینید که بر روند کار تأثیر می‌گذارد. (در گفتگو با Kim A. O'Connell در سال ۲۰۰۵، منتشر شده در وب‌گاه Living Neighborhoods)

منبع: گفتار

محیط زیست

زمین در بحرانی‌ترین زمان به سر می‌برد!

جیمز هنسن، دانشمند سرشناس آمریکایی هشدار داد که جهان در حال نزدیک شدن به یک «مرز آب و هوایی جدید» است و در چنین وضعیتی، زمین به دمایی بالاتر از هر زمان در طول میلیون‌ها سال گذشته می‌رسد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از روزنامه گاردین، جیمز هنسن، دانشمند شناخته شده در علوم آب و هوای ناسا که در سال ۱۹۸۸ در کنگره ایالات متحده آمریکا، گرمایش جهانی را پیش بینی کرده بود، اکنون می‌گوید که جهان در حال نزدیک شدن به یک «مرز آب و هوایی جدید» است.

هنسن، که از بیانیه او در سال ۱۹۸۸ در مجلس سنای ایالات متحده به‌عنوان اولین افشاگری جنجالی در مورد گرمایش جهانی یاد می‌شود، اکنون در بیانیه‌ای به همراه دو دانشمند دیگر هشدار می‌دهد که جهان در حال حرکت به سمت یک «مرز آب و هوایی جدید» است. در این وضعیت جدید پیش بینی شده، زمین به دمایی بالاتر از هر زمان در طول میلیون‌ها سال گذشته می‌رسد و رسیدن به چنین گرمای بی‌سابقه‌ای، اثراتی مانند طوفان‌هایی شدید، موج‌های گرما و خشکسالی را به همراه دارد.

او می‌گوید: پیش‌تر، از زمان صنعتی شدن، این هشدار داده شده بود که به واسطه صنعتی شدن، دمای زمین ۱.۲ درجه سانتیگراد گرم‌تر می‌شود و این افزایش دما، ۲۰ درصد، گرمای شدید تابستانی را موجب می‌شود. اکنون، شاهد این هستیم که این گرما و افزایش دما در بسیاری از نقاط نیمکره شمالی احساس می‌شود.

این دانشمند ۸۲ ساله، معتقد است: «این ابرطوفان‌ها پدیده نوظهوری هستند که در نتیجه فعالیت انسان رخ می‌دهند. در واقع، ما آگاهانه به سوی این واقعیت جدید حرکت می کنیم، چرا که هشدارها داده شده بود و ما می‌دانستیم که چنین وقایعی ممکن است یک روزی از راه برسند.»

هنسن یک دانشمند آب و هوای ناسا بود که به قانونگذاران درباره افزایش گرمایش جهانی هشدار داد و از آن زمان در تظاهراتی در کنار فعالان و دوستداران محیط زیست شرکت کرد تا بی‌توجهی و عدم اقدامی موثر برای کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای را اعلام و محکوم کند.

این دانشمند ناسا در مورد واکنش بشریت نسبت به بحران آب و هوا، گفت: گویا ما باید طعم این حوادث زیست محیطی را بچشیم تا واقعیت را باور کنیم، به نظر می‌رسد امسال گرم‌ترین سالی باشد که تا به حال در سطح جهان به ثبت رسیده است. موج گرمایی بی‌سابقه‌ای که در هفته‌های اخیر ایالات متحده، اروپا، چین و مناطق دیگر را فرا گرفته است، باعث افزایش احساس ناامیدی شده است. متاسفانه ما دانشمندان، رهبران و مدیرانی را انتخاب نکردیم که قادر باشند در برابر چنین بحران‌هایی اقدامی انجام دهند و پاسخ هوشمندانه و عاقلانه‌ای ارائه دهند.