کسب و کار

چطور در محیط کار احساس انگیزه کنیم؟

آیا احساس بی‌انگیزگی در محیط کار، طبیعی است؟ اگر تازه وارد بازار کار شده باشید چطور؟ بی‌انگیزگی، به شکل‌های مختلف نمود پیدا می‌کند. مثل پشت گوش انداختن پروژه‌ای که به شما محول شده، غیبت در جلسات و اگر شدید باشد به صورت رویاپردازی برای استعفا. بی‌انگیزگی در سال‌های اولیه اشتغال می‌تواند یک فرصت تلقی شود چون آن دوران، بهترین زمان است که ببینیم چه چیزهایی در ما انگیزه ایجاد می‌کنند و چه چیزهایی نه. انگیزه یک علت است و وقتی در شغل خود احساس انگیزه نمی‌کنید، یعنی دلیلی برای رفتن به سر کار ندارید. و برعکس، اگر انگیزه دارید، یعنی دلیلی دارید که هر روز از جا بلند شوید و کار کنید. سوال اصلی اینجاست که دلیل شما چیست؟

«موریل ویلکینز» که کارش مشاوره به مدیران ارشد است، چندی پیش مهمان «لیلی ماتا» از نشریه کسب و کار هاروارد بوده و بیشتر به این موضوع پرداخته است. او طی این سال‌ها به افراد زیادی کمک کرده تا علت بی‌انگیزگی خود در محیط کار را پیدا کنند.

او همچنین می‌داند که چرا در طول مسیر شغلی‌مان، گاهی انگیزه داریم و گاهی بی‌انگیزه می‌شویم. چکیده‌ای از گفتوگوی این دو را با هم می‌خوانیم:

ایلینی: به پادکست ما خوش آمدی. بر اساس تجربه‌ات به ما بگو که دلایل شایع بی‌انگیزگی یک تازه‌وارد چیستند؟ منظور فردی است که در سال‌های اولیه اشتغالش است.

موریل: یکی از دلایلش احساس عدم‌صلاحیت است. حس می‌کنند به اندازه کافی در کارشان خوب نیستند. مخصوصا آنهایی که در دانشگاه ممتاز بودند. من خودم جزو این افراد بودم. یادم هست که یک روز در محل کار باید کاری انجام می‌دادم که مربوط به ریاضی بود. اما هر چه فکر کردم از پس آن برنیامدم. از دوستم کمک خواستم اما او هم نتوانست کمکم کند. به خودم گفتم «خدایا! امکان ندارد از پس آن بربیایم» و از یکجایی به بعد، ناتوانی در حل ریاضی تبدیل شد به عدم‌تمایل به انجام کار. دوست نداشتم از فردا سر کار بیایم. دلیلش این است که در دانشگاه یا مدرسه، ما دائم از استادها تایید می‌گیریم، در قالب نمره. چنین چیزی در محیط کار وجود ندارد و فرد اگر در اولیل اشتغالش باشد، نمی‌داند آیا کارش را خوب انجام می‌دهد یا نه. اگر خیلی خوش‌شانس باشی، مرتب بازخورد دریافت می‌کنی. اما بیشتر افراد، سالی یک بار و در قالب ارزیابی عملکرد، از عملکردشان باخبر می‌شوند. دلیل بعدی تفاوت تصوری که از شغلت داشتی با واقعیت است. مثلا شاید فکر می‌کردی قرار است با شغلت دنیا را تجات دهی اما حالا می‌بینی داری اعداد و ارقام را پردازش می‌کنی. آن هم در یک اتاق دلگیر. دقیقا همان اتفاقی که برای من افتاد.

من هم دچار بی‌انگیزگی به دلیل احساس عدم‌صلاحیت شدم. یادم هست که وقتی پس از چند ماه از مرخصی زایمان برگشتم، حس می‌کردم همه چیز فرق کرده. حس می‌کردم دیگر نمی‌توانم با همه مکالمها ارتباط برقرار کنم. سپس با یک سوال «وجودی» مواجه شدم: «اصلا چرا دارم این کار را انجام می‌دهم؟ خیلی خستهام چرا نمی‌توانم دخترم را بیشتر ببینم؟ و از یک مسئله ساده شروع شد و رسیدم به جایی که حس می‌کردم «اصلا چرا باید الان اینجا باشم؟»

از واژه خوبی استفاده کردی. «وجودی». چون دقیقا ریشه‌اش همین است. یک ضرب‌المثل هست که می‌گوید «انگیزه توپ دلیلت برای بودن است» و من اینجا دلیلت برای بودن در محیط کار است. حس صلاحیت و ارتباط با دیگران. دو تا از نیازهای انسان پس از نیازهای اساسی هستند. ارتباط برقرار کردن یعنی حس دوست داشته شدن و ارزشمندی. چرا در محیط کار احساس ارزشمندی می‌کنیم؟ چون کارمان را انجام می‌دهیم و توانایی انجامش را داریم. پس در واقع دنبال سیگنال‌ها یا سرنخ‌هایی از بیرون هستیم تا دلیلمان را پیدا کنیم. اما نمی‌توانیم آن را به درستی بیان کنیم و بگوییم «در حال حاضر در انجام کارم، احساس ارزشمندی نمی‌کنم. چون مدام در این موقعیت، احساس ارزش را به خودم برگردانم؟» به جایش می‌گوییم «خدایا من از پس این مسئله ریاضی برنمی‌آیم. انگیزه‌ام را از دست دادم.»

چطور این حس را با مدیرمان در میان بگذاریم که به پیشرفت شغلی‌مان کمک کند؟ آیا دقیقا همین جمله را بگوییم که «احساس ارزشمندی نمی‌کنم»؟

اگر بگویی «احساس ارزشمندی نمی‌کنم» انگار به دنبال تایید او هستی تا به تو بگوید که ارزشمندی. بهتر است بگویی «حس می‌کنم نمی‌توانم آن طوری که مد نظرم است ارزش آفرینی کنم. من در ارائه پاورپوینت استانه‌ام اما در قسمت ریاضی‌اش گیر کردم. امکانش هست به مدت ۲۰ دقیقه، کمکم کنید یا کسی از همکارها کمکم کند که رفعش کنیم؟ چطور می‌توانم سطحم را بالا ببرم؟» این جملات از موضع قدرت هستند.

اوما کار سختی است.

بله. اما اگر در سال‌های اولیه اشتغالت بتوانی در بیشتر مهارت پیدا کنی، از کلی مشکل و ناراحتی در آینده جلوگیری خواهی کرد. چون احساس بی‌انگیزگی به مرور پیچیده می‌شود و به جایی می‌رسی که باید تصمیم بگیری می‌خواهی دربارهاش چه کار کنی؟ چه چیزهایی تحت کنترلت است؟ باید روی همین تمرکز کنی.

در یکی از پادکست‌هایت مهمانی داشتی، به نام «لی» که حس می‌کرد مدیریت افراد را بلد نیست اما معلوم شد که به دلیل حجم بالای کار، دچار فرسودگی شده. سوالم این است که فرق بین فرسودگی و بی‌انگیزگی چیست؟

فکر می‌کنم بی‌انگیزگی به مرور به فرسودگی منجر می‌شود. البته آنچه باعث فرسودگی من می‌شود با چیزی که منجر به فرسودگی تو می‌شود ممکن است فرق داشته باشد پس باید خودت را بشناسی و گنجایشت را بدانی.

به نظرم یکی از راه‌هایش «خاطره‌نویسی» است. اینکه انگیزه‌های روزمره‌ات در محیط کار را بنویسی روزی ۱۰ تا ۱۵ دقیقه بیشتر وقت نمی‌گیرد. من خودم این کار را کردم. سپس وقتی احساس بی‌انگیزگی می‌کنی یا حس خوبی نسبت به کارت نداری، می‌توانی خاطراتت را مرور کنی و ببینی از کجا شروع شد. حتی دستخط یا نحوه توصیف اتفاقات می‌تواند کمک کند که ببینی منشأ آن چیست و از کجا شروع شد.

یکی از مخاطب‌هایم به نام «لارا» می‌گوید که بعد از کلی تلاش و گردن مدرک کارشناسی ارشد حقوق، در شغلی استخدام شده که حداقل دستمزد را پرداخت می‌کنند و حالا شش ماه گذشته و او احساس بی‌انگیزگی می‌کند. آیا توصیه‌ای برایش داری؟ من خودم در شرایط مشابه بودم و احساس شکست می‌کردم چون نتوانسته بودم انتظارات خانواده و دانشگاهم را برآورده کنم. فکر کن این همه زحمت بکشی و مدرک بگیری و بعد وارد شغلی شوی که در حد تو نیست.

باید ببینیم چه چیزهایی از کودکی در ذهن ما جولندهاند. مثلا «اگر فلان کارها را بکنی، به فلان چیز می‌رسی.» این یک جور تفکر جادویی است. انگار که در یک دنیای جادویی زندگی می‌کنی. وقتی این را به آنچه‌ای می‌گویم، انگار دیوار آرزوهایشان خراب می‌شود اما حقیقت این است که زندگی اینطور پیش نمی‌رود و شغل نیز انعکاسی از زندگی است. البته منظورم این نیست که همه چیز را مرور بندازی و حس کنی ارزشش را ندارد اما نباید منتظر نتیجه‌ای باشی که باعث بی‌انگیزگی‌ات شده. باید وقتیت را بیذیری. باید با خودت بگویی «جایگاه من این است.» ممکن است باینش ناراحت شوی و مدتی احساس سرخوردگی کنی. سپس از خودت بپرس «خب چطور می‌توانم از این شرایط بهترین استفاده را ببرم؟ چه کار می‌توانم انجام دهم؟ دلیلم چیست؟ چه هدفی می‌توانم در این شرایط پیدا کنم؟ چه فایده‌ای برایم دارد؟» مثلا جوابت می‌تواند این باشد «در این شرایط، سعی می‌کنم تا جایی که ممکن است یاد بگیرم و رشد کنم و تسلیم نشوم».

خوشم آمد.

کسانی مهمند؟ چه کسانی باید از دستاوردهای تو خبر داشته باشند؟ مدیر؟ برای در جریان گذاشتن او چه کار کردهای؟ نه اینکه فقط کارهایی که انجام دادهای را لیست کنی. به او بگو که چه تاثیری ایجاد کردهای.»

بعضی‌ها درست زمانی وارد بازار کار شدند که کرونا آمد و دورکاری رایج شد. به همین خاطر ممکن است فقط دورکاری کرده باشند. آیا این روی انگیزه افراد به خصوص جوان‌ترها تاثیر می‌گذارد؟

در بخش بعدی به این می‌پردازیم که چطور خودمان را بشناسیم؟ در چه شرایطی بی‌انگیزگی خود را با رئیس مطرح کنیم؟ و اگر کارمان را دوست نداریم، چطور برای انجامش انگیزه ایجاد کنیم؟

مترجم: مریم مرادخانی
منبع: HBR

پروژه خط ویژه اتوبوس تندرو با سرعت خوبی در حال اجرا است

شهردار کرج گفت: مجموعه مدیریت شهری برای رفاه شهروندان از هیچ تلاشی چشم‌پوشی نمی‌کند.

به گزارش پیام آشنا. مهرداد کیانی شهردار کرج صبح امروز پنجشنبه دوازدهم بهمن‌ماه از پروژه خط‌ویژه اتوبوس بازدید کرد.

پروژه خط‌ویژه اتوبوس به طول تقریبی ۳۰ کیلومتر از میدان حصارک آغاز و تا پل فردیس (پایانه شهید سلطانی) ادامه دارد.

شهردار کرج با اشاره به اینکه تلاش مجموعه مدیریت شهری کم‌کردن مشکلات و ساختن شهری توسعه‌یافته است، گفت: ایجاد خطوط‌ویژه تندرو یکی از موضوعاتی است که می‌تواند از حجم مشکل ترافیک کلانشهر کرج به ویژه در هسته مرکزی بکاهد.

مهرداد کیانی خاطرنشان کرد: علاوه بر ترافیک، توسعه خطوط می‌تواند نگاه مردم به استفاده از حمل و نقل عمومی را تغییر دهد.

این مسئول ادامه دادند باید به سمت استفاده از حمل و نقل عمومی گام برداریم که لازمه این کار تقویت و نوسازی ناوگان و ایجاد خطوط ویژه برای تردد آسان‌تر شهروندان است.

شهردار کرج گفت: خوشبختانه پروژه خط ویژه تندرو اتوبوس با سرعت خوبی در حال انجام است و اکنون عملیات اجرایی احداث و نصب ایستگاه‌های این پروژه حدفاصل میدان خوارزمی تا میدان سپاه به طول ۵/۷ کیلومتر در حال انجام است.

چرا مسجد مشیرالسلطنه را مسجد ساعت می‌نامند؟

مسجد و مدرسه اقصی از بناهای قدیمی در منطقه ۱۱ است که به شیوه سنتی و بر اساس قرینه‌سازی ساخته شده است. این مسجد به نام های دیگری هم شهرت دارد که به معماری و نام سازنده آن مرتبط است.

همشهری آنلاین- شهره کیانوش‌راد : مسجد اقصی که به مسجد مشیرالسلطنه هم شهرت دارد توسط میرزا احمدخان مشیرالسلطنه در سال ۱۳۰۸ هجری شمسی ساخته شد. این مسجد از هنر کاشیکاران تهرانی بهره برده و هنوز هم نشانه‌هایی از معماری ایرانی در آن مشاهده می‌شود. هرچند به دلیل بی‌توجهی به ساختمان، بسیاری از تزیینات سنتی آن از بین رفته است اما در بالای هر حجره و برج ساعت این مسجد هنر کاشیکاری ایرانی خودنمای می‌کند. نقشه بنا دارای طرح هندسی نامنظمی است و دارای شبستانی ستون‌دار، صحن، ایوان، کلاس درس و حجره است. دو ورودی در خیابان تشکری موحدی دارد که ورودی اصلی طاقی شکل آن از طریق راهرو و هشتی به صحن بنا مرتبط می‌شود و در دو طرف آن آجرچینی ضربی قسمت بالا است. در قسمت فوقانی سردر کتیبه کاشی کاری خشتی با زمینه لاجوردی رنگ وجود دارد که قسمت هایی از آن تخریب شده است. علیرضا زمانی، تهران‌پژوه، می گوید: «طبق وقف‌نامه مسجد که توسط واقف و در حضور شیخ فضل‌الله نوری انجام شده، نام اصلی بنا، مسجد اقصی است، اما چون به سفارش میرزا احمد خان مشیرالسلطنه فروردین‌یایجاتی ساخته شده به مسجد مشیرالسلطنه نیز شهرت یافته است. این مسجد جزء بناهای دوره ناصری است زیرا شروع ساختمان بنا در زمان ناصرالدین شاه بوده است.» مهم‌ترین مشخصه مسجد و مدرسه، برج ساعت زیبایی است که از بیرون مسجد هم قابل مشاهده است.

برج ساعت در جبهه شرقی مسجد قرار دارد که به دلیل قرار گرفتن در بلندی، از اطراف مسجد قابل رؤیت است و به همین دلیل این مسجد با نام مسجد ساعت نیز شهرت یافته است. طبق نوشته ناصر نجمی در کتاب «دارالخلافه تهران، این برج ساعت در زمان سلطنت مظفرالدین شاه ساخته شده و ساعت نصب شده در آن از اولین ساعت‌هایی است که به ایران وارد شده است. معماری برج ساعت مسجد اقصی به برج ساعت شمس‌العماره شباهت دارد.

کاشیکاری مسجد

بنای مسجد و مدرسه، دارای صحنی کوچک است که هشت حجره با کاشیکاری در سه طرف آن وجود دارد، با شبستانی ستون‌دار در جبهه شمالی و در مقابل جبهه قبله، ایوان و مدرسه در جبهه جنوبی و حجره‌ها در دو جبهه دیگر در مقابل هم ساخته شده است.

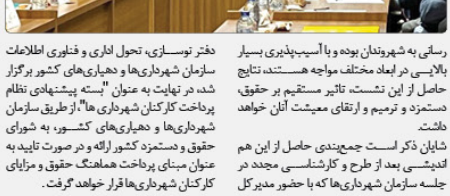
در پشت شبستان، مطبخ و انباری با دالانی مجزا تا خیابان مجاور، تعبیه شده است. این مسجد از زمان ساخت تا کنون با تغییراتی روبه‌رو شده است. در سال ۱۳۲۸ به دلیل اضافه کردن ورودی‌های جدید به شبستان، محراب تخریب شده و به جای آن درهای بزرگ فلزی نصب گردیده‌اند.

معماری مسجد اقصی به مرور زمان تغییراتی داشته است. حوض مسجد در ابتدا دایره‌ای شکل بوده اما در سال ۱۳۴۲ این حوض تخریب و به جای آن حوض مستطیل شکلی ساخته شد. همچنین سکوهایی به ارتفاع ۳۰ سانتی متر جلوی حجره‌ها قرار داشت که در سال ۱۳۸۲ این سکوها برداشته شد.

مسجد اقصی در ۲۵ مهر ۱۳۸۳ با شماره ۱۱۲۰۸ به عنوان یکی از آثار ملی ایران به ثبت رسیده است. این مسجد در خیابان مولوی، ابتدای خیابان تشکری قرار دارد.

شست هم اندیشی بررسی، تهیه و تدوین نظام پرداخت شهرداریها در کرج برگزار شد

نشست هم‌اندیشی بررسی و تدوین نظام پرداخت کارکنان شهرداری‌ها با حضور کلانشهرها و برخی شهرداری‌های کشور در کرج برگزار شد.



به گزارش پیام آشنا. در این نشست دو روزه که با حضور پرسنل معاونت برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری کرج و روسای ادارات و کارشناسان حوزه سرمایه انسانی شهرداری‌های کشور تشکیل شد، ضمن بررسی شرایط موجود حقوق و دستمزد کارکنان شهرداریهای کشور(اعم از کارگری و کارمندی)، نسبت به بررسی و اصلاح برخی از آیتم‌ها و مواد نظام هماهنگ پرداخت جهت ارتقاء معیشت کارکنان با ارائه راهکارهای مناسب جهت برقراری عدالت مُزدی، حسب ظرفیت‌های موجود در قوانین حاکم بر قشرهای مختلف و قراردادهای متنوع، صرفا بر پایه ارزش شغل و شاغل، در مجموعه شهرداریهای کشور، تاکید شد.

با توجه به اینکه کارکنان و خانواده بزرگ شهرداری‌های کشور که در صف اول خدمات رسانی به شهروندان بوده و با آسیب‌پذیری بسیار بالایی در ابعاد مختلف مواجه هستند، نتایج حاصل از این نشست، تاثیر مستقیم بر حقوق، دستمزد و ترمیم و ارتقای معیشت آنان خواهد داشت.

شایان ذکر است جمع‌بندی حاصل از این هم اندیشی بعد از طرح و کارشناسی مجدد در جلسه سازمان شهرداری‌ها که با حضور مدیرکل دفتر نوسازی، تحول اداری و فناوری اطلاعات سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور برگزار شد، در نهایت به عنوان "بسته پیشنهادی نظام پرداخت کارکنان شهرداری‌ها"، از طریق سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور، به شورای حقوق و دستمزد کشور ارائه و در صورت تایید به عدالت محور در پرداخت حقوق و دستمزد در پایه ارزش شغلی پدید آید.

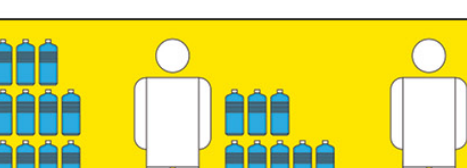
همچنین در راستای ایجاد عدالت در نظام پرداخت کارکنان شهرداری‌ها و با توجه به تنوع استخدامی آنها و وجود آئین نامه‌ها و قوانین مختلف متناسب با حقوق و مزایای کارکنان مشابه، افزایش حقوق و دستمزد کارکنان مشمول قانون کار که دارای قرارداد مستقیم با شهرداری‌ها هستند نیز، مطابق با ظرفیت‌های دیده شده در بسته پیشنهادی و دستورالعملی که توسط وزارت کشور(سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور) تهیه و تدوین می‌شود، پس از تایید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، امکان‌پذیر خواهد بود.

بدون تردید در شرایط اقتصادی موجود رسیدگی به معیشت کارکنان شهرداری‌ها، عدالت در پرداخت و جبران عقب ماندگی مزدی شهرداری‌ها نسبت به سایر نهادها و ارگان‌های دولتی امری ضروری و غیر قابل انکار است و امید آن است با تصویب بسته پیشنهادی نظام پرداخت کارکنان شهرداری‌ها، بسترهای ایجاد عدالت محور در پرداخت حقوق و دستمزد در پایه ارزش شغلی پدید آید.

نگارخانه کرج در ایام الله دهه فجر میزبان شهروندان خواهد بود؛

ششمین نمایشگاه سالانه نقاشی و مجسمه کودک و نوجوان البرز

معاون شهردار و رئیس سازمان فرهنگی، اجتماعی و ورزشی شهرداری کرج از برگزاری نمایشگاه آثار منتخب ششمین سالانه نقاشی و مجسمه کودک و نوجوان البرز خبر داد.



به گزارش پیام آشنا. امیر اشتری ضمن تبریک فرارسیدن ایام‌الله دهه فجر و چهل و پنجمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی به عموم مردم شریف ایران عزتمند، به جایگاه و اهمیت هنر کودک و نوجوان پرداخت و گفت: هنر کودکان و نوجوان و برنامه‌ریزی درخصوص ارتقای سطح کیفی آن و تلاش در جهت فراگیری زبان گویا و تأثیرگذار هنر در زندگی فردی و اجتماعی این قشر حساس و با اهمیت، می‌بایست از اولویت‌های دستگاه‌های متولی فرهنگ و هنر باشد، چرا که می‌تواند به عنوان یک عنصر بسیار مؤثر برای افراد جامعه قلمداد شود.

وی افزود: بر همین اساس سازمان فرهنگی، اجتماعی و ورزشی شهرداری کرج با همکاری اداره کل ارشاد اسلامی البرز و همچنین همکاری شورای کودک و نوجوان، انجمن هنرهای تجسمی استان البرز، ششمین نمایشگاه سالانه نقاشی و مجسمه کودک و نوجوان را در نگارخانه کرج واقع در بلوار ماهان، روبروی استانداری البرز، مجموعه فرهنگی میلاد شهرداری کرج از روز پنجشنبه ۱۲ بهمن ماه ساعت ۱۷ آغاز می‌کند و تا روز سه شنبه ۱۷ بهمن ماه ساعت ۱۸ میزبان کلیه شهروندان گرامی خواهد بود.

رئیس سازمان فرهنگی، اجتماعی و ورزشی شهرداری کرج گفت: فراخوان ششمین سالانه نقاشی و مجسمه کودک و نوجوان البرز در دی ماه ۱۴۰۲ منتشر شد که در یک اتفاق کم نظیر بیش از یک‌هزار و ۸۰۰ اثر به دبیرخانه این رویداد هنری ارسال شد و پس از مراحل داوری، ۲۰۰ اثر منتخب به نمایشگاه راه پیدا کردند.

شایان ذکر است این نمایشگاه از ۱۲ تا ۱۷ بهمن، همه روزه از ساعت ۱۰ الی ۱۲ و ۱۷ الی ۱۹ میزبان عموم شهروندان است.

دیدگاه

نگران دانشجویانی هستم که فکر می‌کنند بدون کشیدن مداد روی کاغذ می‌توان معمار شد

پل گلدبرگر

تا به امروز برای مدت‌زمانی طولانی با {پدیده} طراحی به کمک کامپیوتر زندگی کرده‌ایم، اما {کامپیوتر} از راه‌هایی ژرف‌تر تأثیراتی بزرگ‌تر {بر معماری} دارد. برج مسکونی فرانک گری در منهتن جنوبی با ده هزار و پانصد قطعه فولاد ضد زنگ پوشانده شده و ناهموار تا از آنها شکل خاص دارد، قطعاتی که از طریق استفاده از نرم‌افزار دیجیتال خلق شده است. این یک توج تازه از ساختمان دست‌ساز است که می‌توان گفت توسط فناوری خلق شده است، که حالا می‌تواند ته {فقط} برای استاندارد‌سازی همه چیز، بلکه برای ارتقای استعداد معماری مورد استفاده قرار گیرد و دوباره ساختمان‌ها را استادانه‌تر و خاص‌تر و از حیث عاطفی گیراتر کند.

{...} در میان همه امکانات گرانبهایی که فناوری دیجیتال به معماری می‌آورد، این وعده دروغین را نیز {به معماران} عرضه می‌کند که شما می‌توانید خط کشیدن را فراموش کنید. هیچ‌چیز همتای تصویری که یک انسان با دست کشیده نیست و بزرگ‌ترین اشتباه باور به این است که اتکای روزافزون ما بر فناوری به معنای بی‌اهمیت بودن خط کشیدن است. من نگران دانشجویانی هستم که فکر می‌کنند بدون کشیدن مداد روی کاغذ می‌توانند معمار شوند. (در گفت‌وگو با **Daniel Fromson**، منتشر شده در وب‌سایت **The Atlantic**، سال ۲۰۱۱)

منبع: گفتار

محیط زیست

پیشنهادهایی برای عبور از خشکسالی

رئیس مرکز ملی اقلیم و مدیریت بحران خشکسالی سازمان هواشناسی کشور با اشاره به کاهش بارش و افزایش دما در سال آبی جاری خودداری از بارگذاری صنایع جدید و توسعه کشاورزی در مناطق مرکزی وعدم کشت محصولات پرآبیر در دشت‌های دچار تنش آبی را پیشنهاد می‌دهد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا در حالی کشورمان چهارمین سال پیاپی خشکسالی را پشت سر می‌گذارد که گرمای هوای تقریبا در همه نقاط کشور از ابتدای سال آبی جاری (اول مهرماه) بالاتر از حد نرمال بوده است، به گونه‌ای که آبان و آذرماه گرم‌ترین آبان و آذر تاریخ کشور بودهاند. طی آذر و دی‌ماه نیز برف چندانی نباریده است بنابراین با خشکسالی برفی شدیدی در مناطق کوهستانی روبرو هستیم. در این شرایط رئیس مرکز ملی اقلیم و مدیریت بحران خشکسالی سازمان هواشناسی کشور انجام اقداماتی از سوی دولت و مصرف بهینه آب از طرف مردم را برای عبور از شرایط خشکسالی پیشنهاد می‌دهد.

احد وظیفه در گفت و گو با ایسنا افزود: ایران و همه مناطق مجاور آن با تغییر اقلیم دچار تغییراتی شدهاند، به‌گونه‌ای که دما پهنشدت بالای حد نرمال و بارندگی زیر نرمال بوده و تقاضا برای آب در کشور نسبت به گذشته افزایش یافته است. در این شرایط انجام اقدامات بلندمدت و کوتاه‌مدت نیاز است. از جمله اقدامات بلندمدت می‌توان به سرمایه‌گذاری دولت در بخش آب مثل انتقال آب اشاره کرد ولی موضوع مهم، مدیریت درست منابع آبی است، یعنی حداقل از بارگذاری صنایع جدید و توسعه کشاورزی در مناطق مرکزی با کشت محصولات پرآبیر در دشت‌های دچار تنش آبی جدا خودداری شود.

وی اضافه کرد: صنایع پرآبیر شامل صنایعی مانند مجتمع‌های تولید برق، پتروشیمی و صنایع مربوط به نفت و گاز و فولاد می‌شود. فلات مرکزی ایران تحمل کم‌آبی از این را ندارد، رفته رفته دشت‌ها در حال فرونشست هستند بنابراین منطق حکم می‌کند، توسعه صنعتی در مناطقی انجام شود که این پتانسیل را دارند مثل سواحل جنوبی که با شیرین‌سازی آب دریا می‌توان صنعت را راه‌اندازی کرد. تصفیه پسابها برای استفاده صنعتی و بازچرخانی آب در مجتمع‌های صنعتی از دیگر اقداماتی است که باید به آن در کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت توجه کرد.

رئیس مرکز ملی اقلیم و مدیریت بحران خشکسالی سازمان هواشناسی کشور تاکید کرد: اگر وضعیت کنونی بارش تداوم یابد شاید مهمترین کار خودداری از کشت بهاره است چون سدها فاقد آب خواهند شد. اگر خدای ناکرده بهار هم کمبارش باشد، کشت دیم هم خسارت زیادی خواهد دید بنابراین امیدواریم در ادامه سال آبی شرایط به‌گونه‌ای تغییر کند که میزان کم‌آبی کاهش یابد. در حال حاضر با توجه به کمبود جدی آب حتی اگر مقدار بارش در حد نرمال باشد، کمبودهای گذشته را نمی‌تواند جبران کند. با احتمال زیاد سالی را سپری خواهیم کرد که در بسیاری از نقاط با تنش آبی مواجه خواهیم شد.

وظیفه در پایان تاکید کرد: علاوه بر مسئولان، مردم نیز در عبور از شرایط خشکسالی نقش دارند بنابراین باید به مصرف بهینه آب توجه کنند.