تحلیل

نقطه‌شکست «قرارداد روانی»

آیا به کارفرمای خود وفادار هستید؟ اگر با اطمینان «بله» می‌گویید، شما جزو معدود فرادی هستید که چنین حسی دارید. طبق گزارش نیروی کار وبسایت «ایندیدو» در سال‌جاری ۷۱ درصد کارکنان با به طور جدی به دنبال کار جدید هستند یا اگر فرصت خوبی سر راهشان قرار بگیرد، شغلشان را عوض می‌کنند. مفهوم «وفاداری در محیط کار» به مرور زمان تکامل پیدا کـرده این روزها به دلیل بدیده چهلی شدن و تکنولوژی، از این شغل به آن شغل پریدن و داشتن چند شغل همزمان بسیار آسان‌تر از دویا سه دهه قبل شده کارکنان حالا گزینه‌های بیشتری دارند. در هر ثانیه، ۱۵ شغل جدید از قصی نقاط جهان به وبسایت ایندید اضافه می‌شود.

کارکنان حالا فهمیدهٔد که حتی سـال‌ها خدمت به یک شرکت هم‌نمی‌تواند امنیت شغلی‌شان را تضمین کند. برای بسیاری از آنها، از این شغل به آن شغل پریدن و «باز گذاشتن گزینه‌ها» (به‌معنای استقبال از همه فرصت‌ها) بهتر از ماندن در یک سـازمان برای بلندمدت است. موضوع، محافظت از خود است. امنیت شغلی معنای خود را از دست داده و دیگر به معنای سال‌ها ماندن در یک سازمان نیست. این روزها، از این شغل به آن شغل پریدن، امنیت شغلی ایجاد می‌کند. اوضاع حتی از این هم بدتر است.

طبق تحقیقات نشـریه روان‌شناسـی اجتماعی در سال ۲۰۲۳، کارکنان وفادار به طور انتخابی و به شـکل عجیبی مورد بهره‌کشی قرار می‌گیرند. در این مطالعه آمده: «علت بهره‌کشی از کارکنان وفادار، باور و انتظار سازمان‌هاست که معتقدند کارکنان وفادار به واسطه همین وفاداری، حاضرند هرگونه فداکاری برای سـازمان بکنند و این تبدیل به یک وظیفه‌شده»

دلایل اصلی از این شغل به آن شغل پریدن

گزارش «بینش نیروی کار» در سال جاری، انگیزه‌های اصلی افراد برای جسـت‌وجوی شغلی را مطرح کرده:

دلیل اول: درآمد بالاتر. ۵۸ درصد کارکنان می‌گویند علت از این شغل به آن شغل پریدنشان، رسیدن به درآمد بالاتر است. وقتی داده‌های موسسه ADP را نگاه می‌کنیم این موضوع بیش از پیش با عقل جور درمی‌آید. افزایش سالانه دستمزد برای افرادی که در شـغل خود مانده‌اند ۷.۲ درصد است، در حالی که برای کسانی که شغل خود را عوض کرده‌اند، دوبرابر است: یعنی ۱۴.۳ درصد. گرچه ۷۵ درصد کارکنان، گفته‌اند که درآمدشـان هم‌سطح یا بالاتر از سطح معمول است، اما ۲۹ درصد زنان حس می‌کنند درآمدشان کم است در حالی که ۱۴ درصد مردان چنین حسی دارند (تعداد زنانی که این حس را دارند دوبرابر مردان اسـت)، این یعنی هنوز کلی راه مانده تا به برابری دستمزد برسیم.

دلیل دوم: مزایای بهتر. در بازار کار رقابتی امروز، ارائه یکپیچ مزایای اولیه به تنهایی کافی نیست. علاوه بر مزایای ضروری مثل بیمه درمانی و دندان‌پزشکی، کارکنان به دنبال مزایایی مانند بیمه سلامت روان، بازنشستگی، کمک هزینه دانشگاه و فرصت‌های سرمایه‌گذاری نیز هستند.

در مورد مزایا، هر نسـل ترجیحات خاص خودش را دارد. تحقیقات وبسایت فورس نشـان می‌دهد که ۳۰ درصد افراد بین ۱۸ تا ۴۱ سـال، بیش از سایر نسـل‌ها خواهان بیمه حیوانات خانگی هسـتند. ۴۰ درصد از افراد بین ۴۲ تا ۵۷ سـال، بیشتر خواهان مرخصی با حقوق اجباری هستند و بیش از ۸۰ درصد کارکنان بالای ۴۲ سال، به دنبال مشاغلی هسـتند که بیمه درمانی را پوشش می‌دهند.

دلیل سـوم: ساعات شـناور و در پایان، کارکنان به دنبال انعطاف‌پذیری هسـتند. ۵۸ درصد کارکنان می‌گویند به طور تمام‌وقت در محل کار می‌کنند. اما از میان کسـانی که به دنبال شغل جدید در سـال ۲۰۲۴ بوده‌اند، تنها ۲۲ درصد گفته‌اند که به دنبال کار حضوری هسـتند. در حقیقت، از میان افرادی که به تازگی شغل خود را از دست داده‌اند یا شغلانی که در جسـت‌وجوی کارند، ۴۰ درصد به دنبال کار ترکیبی (ترکیب حضوری و دورکاری) هسـتند تا بتوانند یا بخشی از روز را در محل به صورت حضوری کار کنند یا بعضی روزها در محل باشند و بعضی روزها دورکار. این رقم در میان نسل هزاره بیشتر از سایر نسل‌هاسـت (۴۲ درصد).

بسـیاری از کارکنان هنوز به شرکت خود وفادار هسـتند و این چیز خوبی است. البته اگر با شما برخورد مناسب داشته باشند. اما واقعیت عرصه کار امروز این است: تغییر مستمر شغل، راه اثبات‌شده‌ای برای افزایش حقوق، گسـترش شبکه ارتباطی، کشف علایق جدید و رشد فردی و حرفه‌ای شماسـت. نارضایتی از کارفرما کاملا طبیعی است. همین طور کنجکاوی نسـبت به فرصت‌هایی که آن بیرون منتظر شما هسـتند.

پیش از جسـت‌وجو برای کار جدید، بهتر است این سوالات را از خود بپرسید:

۱- آیا می‌دانم چرا به دنبال کار جدید هسـتم؟ به این فکر کنید که چرا از شـغل فعلی خود ناراضی هسـتید. شاید دلیلش نبود فرصت‌های رشد باشد یا شاید رویای یک شغل هیجان‌انگیزتر را در سر دارید.

درک عمیق‌تر عوامل نارضایتی، کمک می‌کند شغلی پیدا کنید که با سبک زندگی و انتظاراتتان متناسب است.

۲- آیا برای بروسـه یافتن یک شغل جدید آماده هسـتم؟ بازگشت به بازار کار می‌تواند ترسناک باشد.

به‌علاوه، به‌روز کردن رزومه و نوشتن نامه پوشـشی و حضور در مصاحبه‌ها زمان بر اسـت. باید آماده باشید که برای این فرآیند، زمان و انرژی بگذارید.

۳- از ماندن در شغل فعلی چه چیزهایی به دست می‌آورم؟ تغییر شغل یعنی از دست دادن مزایا و فرصت‌های پیشرفت احتمالـی و به مخاطره انداختن ارتباطـات کاری که برای ایجادشـان کلی تلاش کرده‌اید. با دقت معایـب و مزایا را بسـنجید و بدانتان باشد که ممکن اسـت تا دوسال طول بکشد در شغل جدید جا بیفتید.

نویسنده: Taylor Haynes
مترجم: عربمراد خانی
منبع: Indeed

شهردار کرج در مراسم افتتاحیه پارک شهدای اصناف؛

تحولات مثبت در انتظار کرج‌نشینان است

شـهردار کرج در مراسم افتتاح پارک شهدای اصناف با ابراز خرسـندی از پیشرفت پروژه‌های عمرانی شهرکرج، خبر از افتتاح چندین پروژه دیگر در آینده نزدیک داد و گفت: شهروندان به روندی شاهد تحولات مثبتی در سطح شهر خواهند بود.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی، در مراسم افتتاحیه سه پارک جدید، شهدای اصناف، بولوار نوداتگه و نامجو، با خبرمقدم به فرماندار کرج، اعضای شورای شهر، اصحاب رسانه و شـهروندان، از پیشرفت قابل توجه پروژه‌های عمرانی در شهر کرج اظهار رضایت کرد.

وی با بیان اینکه این هشتمین پارک افتتاح شده در دوره مدیریت شهری ششم است، نوید افتتاح چندین پروژه دیگر در آینده نزدیک را داد.

کیانی با اشاره به اینکه شهر کرج به یک کارگاه عمرانی بزرگ تبدیل شده اسـت، از وجود چندین پروژه فعال در سطح شهر خبر داد و تأکید کرد که اجرای این پروژه‌ها تحولات مثبتی را برای شهر به همراه خواهد داشت.

شهردار کرج در ادامه سخنان خود از قدام مهم دیگری خبر داد و گفت: برای اولین بار ۴ هزار فقره وام ۴ درصدی از طریق بانک عامل در اختیار همکاران قرار گرفته است.

وی همچنیـن بر تلاش مدیریت شـهری برای بهبود وضعیت معیشتی کارگران و کارمندان در راستای عدالت توزیعی تأکید کرد.

کیانی با اشـاره به دغدغه‌های شهروندان در خصوص تقاطع شیخ‌آباد، گفت: این پروژه بیش از دو دهه است مردم را درگیر کرده است و بزودی لایحه آن به شورای شهر ارائه خواهد شد.

شـهردار کرج به برخی از دستاوردهای مهم مدیریت شهری ششم اشاره کرد و گفت: انتزاع شهر فردیس از کرج، تکمیل اتوبوس‌های تندرو و برگراه شمالی از جمله این دستاوردهاسـتند.

وی همچنین در پایان خبر خوشـی برای شهروندان کرجی داشت و گفت: مترو کرج تا میدان شهید سلطانی به طور کامل تکمیل شده است و با آوردن رام جدید، قطار می‌توانیم از آن بهره‌برداری کنیم.

پویش نجات قطره‌ها برای اولیا و مربیانِ مدرسه توفیق

پویش نجات قطره‌ها روز چهارشنبه ۳۱ شهریور ۱۴۰۳ در مدرسه توفیق برگزار شد.

این پویش که به همت شرکت رنگ نیپون، پایگاه خبری هزار و یک شهر و شرکت آب منطقه‌ای استان البرز برگزار می‌شود، به درخواست عوامل مدرسه توفیق برای چندمین بار با هدف فرهنگ‌سازی صرفه‌جویی در مصرف آب، این بار برای معلمان و فرزندانشان برگزار شد و آن‌ها پس از شرکت در کارگاه آموزشی به نقاشی دیواری پرداختند.

عکس‌ها: مجتبی ایمانی

هیاهوی آبتنی بچه‌ها در حوض خانه؛ یادش بخیر!

تابستان به چله رسـیده و آفتاب داغ تمام زورش را می‌زند تا بنا‌نهایت گرما خودنمایی کند. خبرهای شهر حول محور شدت گرما و عوارض ناشی از میچرخد. از تعطیلـی ادارات تا ترغیب به مانـدن در خانه و صرفه‌جویی در مصـرف برق و راهکارهایی هم برای رفع گرما زدگی ارائه می‌شود. اما جالب اینکه بدنیم در تهران قدیم که کولرهای گازی و آبی و لوله‌کشی آب و امکانات امروزی نبود چطور از شر گرما خود را محافظت می‌کردند. از خاطرات شفاهی یک تهران پژوهی می‌خوانیم.

نصرالله حدادی، تهران پژوه، درباره تابستان‌های داغ تهران قدیم چنین روایت می‌کند: «گفته می‌شود گرمای شـدیدی این روزها بر سراسر کشور حاکم شـده و این میزان حرارت در تهران محـسوس‌تر است. متوسـط گرما در روز ۲۱ مرداد به ۴۱ درجه بالای صفر هم رسـید و حد نصاب (کرکره) مصرف برق شکسـته شد و بعضا خاموشی‌هایی را در ساعات گرم روز شاهد بودیم. ضمن تقدیر و تشکر از تمامی عزیـزان در نیروگاه‌های کشـور و تامین برق مورد نیاز مردم باید گفت: در گذشته‌های نه چندان دور، تـا آنجا که نگارنده به یاد دارم، به قولی قدیمی‌های تهران‌نشین زمسـتان، زمستان‌گیری می‌کرد و ایضا تابستان، تابسـتان گیری و میزان برودت گاهی تا ۲۰ درجه زیرصفر، و حـرارت بالای ۴۰ درجه هم می‌رسید.

تفاوت خوراکی‌ها در تابستان و زمستان

حدادی می‌گوید: «امروز، خانه‌ها فاقد "حیاط" هسـتند و خبری از درختان گشن و سرسبز، در میان حیاط خانه‌ها نیسـت تا باعث خنکای هوا شـوند. جریان هوا به علت بلندای ساختمانها حداقل ۱۷_۱۶ متر بسختی صورت می‌گیرد. شهر مطلقا خواب ندارد و در تمامی سـاعات شبانه روز، کبوهی از خودروها در حرکت هسـتند و گرما تولید می‌کنند. در زمینه خورد و خوراک، غذاهای تابسـتانی با زمسـتانی فرق چندانی باهم ندارند و این گونه نیسـت که "قصابی"ها به علتِ قلتِ خریدار، حداقل سه ماه تابسـتان را تعطیل کنند و مصرف گوشت، اگر بیشتر از سبزی‌ها و میوه‌ها نباشد، کمتر هم نیسـت. خوب به یاد دارم غذای ناچیـز در فصول سرد سال، آبگوشت بود و همین غذا در تابستان "بُر نَـبر" بار نمی رفت" خواسـته و خریداری نداشت بهمین دلیل با خورش انـواع میوه و صیفی‌جات، از میزان سـوخت و ساز دربدن می‌کاستند و درجه حرارت بدن را از این طریق پایین می‌آوردند.»

«حوض آبی» یادگار خانه‌های قدیم تهرانی

این تهران‌پژوه ادامه می‌دهد: «در میان حیاط تمامی خانه‌ها "حوض" خودنمایی می کرد و محلِ منلسی بود برای ذخیره کردن آب، چه آن روزگار، قبل از سال ۱۳۳۴-که تهران فاقدِ آب لوله کشی بود و چه بعداز آن و آن گاه که پدیده‌ای به نام آپارتمان، در دهه پنجاه رخ نمود اول درختان زیبا و سرسبز منمر وغیرمثمر را طعمه خویش ساخت و سپس به سراغ "حوض" رفت و گفت: «تو زیادی هستی!»

حـوضِ آب، عبارت بـود از گودی مُـدَوّر و با مربع مستطیلی که در وسط حیاط قرار می‌گرفت و دارای خصوصیات زیر بود: «درناخل حوض یک و یا دو پله نورتانور آن تعبیه و کفِ شـیبدار آن به یک گودی کلـه مانند ختم می شد تا تتمه باقی مانده آب در داخل آن کلـه جمع شده و کاملا حوض از آبِ قبلی پاک شود. در فصول گرم سال نشسـتن بر لبه "گوله حوض" و فراردادن پاهـا در داخلِ آب، امری کاملا جاری و سـاری بود و به این طریـق از حرارت بدن کاسته شده و خنکای آب، حسِ لذت بخشی را بعداز یک روز کارسخت، به آن شخص منتقل می کرد.

آبتنی در حوض، در خانه‌های شلوغ و پُر از بچه‌های قدونیم، قد ازجمله تفریحات رایج بود و هنگام ظهر یا به هرخانه‌ای می گذاشتید، شادی توام با سروصدا و قیل وقال بچه‌ها حین آبتنی به هوا برخاسته و شوخی و آب‌پاشی به روی یکدیگر، حتی در افراد سن و سال‌دار، امری رایج بود.»

صفورا صادقی

دیدگاه

طراحی یک بنا یا محیط را نمی‌توان تنها با فرم و زیبایی‌شناسی انجام داد

آندرس خاکه

معماری یک حرفهٔ منزوی {و مجزا از سایر حرفه‌ها} نیسـت مابایدبا {متخصصان} سایر رشته‌ها-سایـنس، هنر، تکنولوژی و غیره- مشورت کنیم. به این ترتیب گفتمان پیرامون رشته‌ما نقاطعی ترمی‌شود.

مهم است که درک کنیم طراحی یک بنا یا محیط را نمی‌توان تنها با فرم و زیبایی‌شناسی صرف لجام داد. اگر فرار است طرحی مناسب باشد، لازم است بیامدهای سیاسـی، اجتماعی، اقتصادی و زیسـت‌محیطی آن در نظر گرفته شـود. (در گفت‌وگوی منتشر شده در وبسایت The Architect's Newspaper، سال ۲۰۱۸)

محیط زیست

همکاری باشرکت‌های دانش‌بنیان برای کنترل ریزگردها

سرپریسـت سـازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشـور گفت: حفاظت و احیـای منابع طبیعی از اولویت‌های مهم وأساسی این سازمان است و تمرکز بـر فعالیت‌های حفاظتی تنها معطوف به جنگل‌ها نمی‌شـود بلکه مراتع، بیابان‌ها و حتی بیشه‌زارها را نیز دربرمی‌گیرد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا حسن وحید صبح امروز در نشسـت با تنـی چند از نمایندگان شـرکت‌های دانش‌بنیان گفت: در سـالیان اخیر استفاده از فناوری‌های نوین در حوزه منابع طبیعی زمینه مناسـبی را بـرای ارتقای سـطح دانش و پژوهش‌ها و مطالعات این حوزه فراهم آورده است.

سرپریسـت سـازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشـور افزود: در تفسـیر عکس‌های هوایی، دفتر مهندسـی و مطالعات اکنون از سیستم‌های نوآورانه و روز دنیا کمک می‌گیرد و راه‌اندازی سیستم‌های پایش مانند پیشگیری از حریق، فرسایش خاک و زمین‌لغزش همچنین سیل در مرکز دفتر مهندسی و مطالعـات در جهت بهره‌گیـری از ظرفیت‌های شرکت‌های دانش‌بنیان بوده است.

وحید اضافه کرد: با این وجود در بخش احیای جنگل‌ها و مراتـع و برای مقابله با چالش‌های موجود در منابع طبیعی همچون بیلان‌زایی، فرسایش خاک، تبخیر و تعرق منابع آبی و فرونشست دشت‌ها همچنین پایین رفتن سـطح سـفره‌های زیر زمینی و غیره نیازمند دانش‌های علمی و فناورانه هستیم تا شاهد اثربخشی بیشـتر آن در حوزه منابع طبیعی باشیم.

وی در ادامـه گفت: در برنامه هفتم توسـعه و در بخش منابع طبیعی تکلیف داریم ۲۰ درصد ضریب حفاظت از منابع طبیعی را افزایش دهیم و سالانه ۴ میلیون هکتار و در طول برنامه پنج ساله ۲۰ میلیون هکتار اقدامات بیلان‌زایی داشته باشیم و در بخش مراتع نیز باید به سـمت تولید گونه‌های متنوع و کشت گیاهان دارویی موثر و اقتصادی حرکت کنیم و پیشرفت در این مسـیر به‌طور قطع با روش‌های علمی نوین و به کارگیـری از فناوری‌های روز دنیا میسـر خواهد شد.

سرپرست سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور در ادامه خاطرنشان کرد: در حال حاضر ارتباط خوبی بین سـازمان منابع طبیعی با دانشـگاه‌ها و مراکز پژوهشی و شرکت‌های دانش بنیان وجود دارد و در زمینه کنترل ریزگردها و شن‌های روان قراردادهایی با دانشگاه‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان منعقد کرده‌ایم و از پیشـنهادات و ایده‌هایی که منطبق با اصول و قوانین منابع طبیعی باشد، استقبال می‌کنیم.

در این نشسـت، نمایندگان شرکت‌های دانش بنیان دربـاره تولید نهال «ترقل» و تاثیـر آن در احیای جنگل‌هـا و همچنین تولید گیـاه «کاپاریس» و این که تا چه میـزان این گونه گیاهی می‌تواند در کنترل فرسـایش آبی و بادی خاک و جلوگیری از بروز ریزگردها به کشور تاثیر گذار باشد، گزارشی را ارائه کردند.

در ادامه نقی شعبانیان - معاون امور جنگل سازمان منابع طبیعی گفت: هدف سازمان احیای جنگل و حفاظت از جنگل است و ما معتقدیم منابع طبیعی با فعالیت‌های مبتنی بر دانش روز و شـرکت‌های دانش‌بنیان می‌تواند مشکلات و چالش‌های موجود در بخش جنگل را رفع کند.

به گزارش مرکز اطلاع رسانی سازمان منابع طبیعی، شعبانیان تاکید کرد: شـرکت‌های دانش‌بنیان در پایـش آفات و بیماری‌های جنگلی، نظارت و پایش عرصه‌های منابع طبیعی، تصویربرداری از عرصه‌ها و اعلام وضعیت گونه‌های مرتعی و جنگلی و پیشرفت جنگل کاری همچنین استفاده از تکنیک‌های کارآمد و علمی در جهت تولید آب به منابع طبیعی کمک کنند