



افزایش بازده مغز با استراحت در محل کار

یافته‌های یک مطالعه تازه نشان داده است که یک وقفه ۵ دقیقه‌ای در حین کار می‌تواند به طور قابل توجهی عملکرد مغز را بهبود بخشد. محققان در دانشگاه سیدنی دریافته‌اند که یک استراحت ساده و کوتاه در حین کار تنها چیزی است که افراد برای بازگرداندن تمرکز خود نیاز دارند.

شاید زمانی که حرف از استراحت در حین کار و فعالیت به میان می‌آید، افراد تصور کنند که باید یک وقت خوب و پر و پیمان به آن اختصاص دهند و برای مثال با یک پیاده‌روی طولانی هوایی تازه کنند. هرچند این ایده خوب است، با این وجود مطالعات جدید نشان داده که یک استراحت ۵ دقیقه‌ای همان کار را انجام می‌دهد. در این مطالعه از ۷۲ دانشجوی استرالیایی خواسته شد تا یک آزمون ریاضی دشوار را با سرعت بالا در ۲۰ دقیقه پشت‌سر بگذارند. این آزمون به منظور خسته کردن ذهن شرکت‌کنندگان و کاستن از تمرکز آن‌ها انجام شد.

بعد از این آزمون داوطلبان به سه گروه تقسیم شدند؛ گروه اول بدون هیچ استراحتی شروع به حل یک جدول ضرب دو رقمی (مثلاً ۳۴ در ۶۷) کردند، گروه دوم وقت استراحتی ۵ دقیقه‌ای به هر شیوه‌ای که دل‌شان می‌خواست داشتند و گروه سوم از همان ۵ دقیقه استراحت برخوردار بودند اما باید یک ویدئوی پیاده‌روی در جنگل‌های بارانی استرالیا را تماشا می‌کردند. نتایج برخی مطالعات پیشین نشان داده است که تماشای مناظر طبیعی می‌تواند همان احساس واقعی بازدید از آن‌ها را در مغز ایجاد کند. پس از پایان آزمایش داوطلبان در یک نظرسنجی کوتاه شرکت کردند تا محققان دریابند هر استراحتی تا چه میزانی بر عملکرد مغز تأثیر دارد.

با مقایسه نتایج در بین سه گروه، دانش‌آموزانی که تنها ۵ دقیقه استراحت کرده بودند بازایی تمرکز بالاتری را از خود نشان دادند. گروهی نیز که با تماشای طبیعت استراحت کرده بودند از گروه بدون استراحت بهتر عمل کردند. در مجموع کسانی که ۵ دقیقه استراحت کرده بودند، نسبت به کسانی که استراحت نداشتند ۵۷ درصد نمرات بالاتری در آزمون کسب کردند. پاول جینز، متخصص روانشناسی آموزشی در دانشگاه سیدنی استرالیا و از محققان این مطالعه، در این باره می‌گوید: «اگر می‌خواهید کار یا مطالعه‌تان پربازده‌تر باشد باید استراحت‌هایی ۵ دقیقه‌ای، بدون اینکه در آن زمان‌ها کاری انجام دهید، برای خودتان در نظر بگیرید. در واقع شما باید برای ۵ دقیقه کار متفاوتی انجام دهید. از رایانه یا دستگاه الکترونیکی خود دور شوید، کمی نفس بکشید یا فقط ساکت بنشینید تا مغز خود را از انجام کار رها کنید. البته بالا و پایین کردن صفحات شبکه‌های اجتماعی استراحت محسوب نمی‌شود.»

او با بیان اینکه وقفه ۵ دقیقه‌ای در حین کار یک ترفند آسان و قابل دسترسی برای همه است، گفت: «استراحت‌های کوتاه، چه الگوی خاصی را تعقیب نکنند و چه با تماشای ویدئوهای مجازی از طبیعت همراه باشند، ارزش وقت گذاشتن دارند و به دانشجویان کمک می‌کنند تا بهتر تمرکز کنند و مؤثرتر یاد بگیرند.» این استراحت‌های کوتاه و منقطع با نام «تکنیک پومودورو» معروف است. در این روش فرد با استفاده از یک تایمر به‌ازای هر ۲۰ دقیقه فعالیت کاری و فکری، ۵ دقیقه استراحت برای خود در نظر می‌گیرد. این روش می‌تواند در محیط‌های دانشگاهی، محل‌های کار یا حتی در خانه انجام شود. دکتر جینز با بیان اینکه یافته‌های جدید نخستین شواهد علمی از کارایی چنین روشی است، اضافه کرد: «سایر ترفندها، مانند تنفس عمیق یا یافتن احساس سکون، قرن‌ها قدمت دارند. هر کاری که انتخاب می‌کنید، فقط ۵ دقیقه به مغزتان استراحت بدهید و ببینید که چگونه تمرکزتان بهبود می‌یابد.»

گزارش

در شرایط اقتصادی کنونی، جوانان بسیاری تمایل دارند تا خود را وقف کار و شغل کنند و ساعت‌های طولانی را مشغول به کار باشند؛ این امر موجب شده تا آن‌ها در همان سنین جوانی احساس فرسودگی کنند. اما چرا جوانان به دنبال این هستند که تاجای ممکن کار کنند؟

الهام‌آفرین

اگر یک نمونه جوان تازه فارغ‌التحصیل شده در انگستان را در نظر بگیریم، این جوان باید به طور معمول تا ۳۰ ساعت در هفته را در یک شغل پاره‌وقت برای پرداخت اجاره خانه خود صرف کند. حتی بعد از اینکه توانست یک کار تمام‌وقت مناسب هم پیدا کند، لازم است ساعات زیادی را با اضافه کاری پر کند تا بتواند از پس هزینه‌ها برآید. البته جوانان برای حفظ شغل خود در سمت‌های شغلی مختلف نیازمند به‌روز بودن اطلاعات و رصد فضای کاری حتی در روزهای تعطیل هستند. این شرایط فقط معطوف به طیف خاصی از جوانان نیست و اکثر نیروهای شاغل در حال حاضر این وضعیت را در انگستان تجربه می‌کنند.

کار بدون مزد

آمارها نشان می‌دهد که جوانان بیشترین میزان اضافه کاری بدون حقوق را انجام می‌دهند. نتایج تحقیقاتی که به‌تازگی روی ۳۲ هزار کارگر در ۱۷ کشور مختلف جهان انجام شده نشان می‌دهد که افراد ۱۸ تا ۲۴ ساله تمایل دارند با شروع زود هنگام و کار کردن تا دیروقت، ۸ ساعت و ۳۰ دقیقه کار بدون مزد در هفته انجام دهند. این رقم در مقایسه با سایر گروه‌های سنی به ترتیب برای افراد ۴۵ تا ۵۴ سال ۷ ساعت و ۳۰ دقیقه و برای بالای ۵۵ سال ۵ ساعت و ۳۰ دقیقه است که نشان‌دهنده تفاوت‌های معنادار در اختصاص زمان جوانان به کار است. این جوانان که به جوانان نسل (Z) معروف هستند، از ابتدا مجبور بوده‌اند که در محیط‌های کاری سخت فعالیت کنند. بسیاری از آن‌ها کار حرفه‌ای خود را در دوران کرونا شروع کرده‌اند و حتی بسیاری از آن‌ها در سنین پایین تجربه اخراج را داشته‌اند. همچنین به خاطر وضعیت اقتصادی بعد از همه‌گیری کرونا، شاهد کاهش فرصت‌های شغلی، کاهش دستمزد ها... بوده‌اند و به همین خاطر نیازمند رقابت بیشتر برای ابقا در سمت‌های خود هستند. کارشناسان معتقدند که این امر باعث شده بسیاری

گزارش

در حالی که کارمندان تلاش می‌کنند تا به کار کردن از خانه ادامه دهند، مدیران در نکاپو هستند تا آن‌ها را به پشت میزهای‌شان برگردانند و دور کاری را تنها یادگیری از دوران همه‌گیری کرونا معرفی کنند.

بسیاری از شرکت‌های بزرگ دنیا مانند بانک‌ها و سرمایه‌گذاران در ال استریت، هفته‌های کاری پنج‌روزه را دوباره برای همیشه به محیط‌های کاری خود بازگردانده‌اند. شرکت‌های بزرگ فناوری هم در حال تلاش هستند تا دور کاری‌ها را به طور کامل ملغی کنند. حتی شرکت بزرگی مانند گوگل هم گفته است که حضور و غیاب کارکنان را به دقت رصد خواهد کرد و به عنوان معیاری در ارزیابی عملکرد کارکنان در نظر می‌گیرد. متاولیفت هم عنوان کرده‌اند که می‌خواهند کارکنان به پشت میزهای‌شان بازگردند و حداقل سه روز کاری تا پایان تابستان در دفتر کارشان حضور داشته باشند. با این تصمیمات جدید، به نظر می‌رسد که روزهای دور کاری و توافقی‌های انجام شده در مورد مطلوبیت کار و شیوه جدید کاری بعد از دوران کرونا در حال پایان یافتن است.

اجماع درباره دور کاری

داده‌های تازه از یک نظرسنجی جهانی نشان می‌دهد که این اجماع و توافق در مورد شرایط دور کاری تا چه اندازه شکسته شده است. بر اساس تحقیقات مؤسسه (WFH) که شامل گروهی از محققان دانشگاه استنفورد و مؤسسه (IfO) (اتاق فکری در آلمان که احساسات کارگران تمام‌وقت با حداقل تحصیلات متوسطه را در ۳۴ کشور دریایی می‌کند) می‌شود، برنامه‌های کارفرمایان در سراسر جهان برای دور کاری کمتر از خواسته‌های کارکنان است. مدیران نگران هستند که کار کردن از راه دور باعث کاهش بهره‌وری شود. البته این نگرانی با نتایج تحقیقات اخیر تقویت شده است. مطالعه‌ای روی کارمندانی که مسئول ورود داده در هند بوده‌اند، نشان می‌دهد که کسانی که از خانه کار می‌کنند ۱۸

نسل جدید از کار خسته نمی‌شود



از آن‌ها هم در مورد شغل و هم در مورد آینده شغلی طولانی مدت خود احساس ناامنی کنند. به همین خاطر تلاش می‌کنند ارزش خود را با انباشت ساعت‌های اضافی به کارفرما ثابت کنند. نتیجه این وضعیت، استرس بیشتر برای کارمندان جوان و فرسودگی بیشتر در بلندمدت خواهد بود.

سرسختی نسل زد

به گفته نلاریچاردسون، اقتصاددان ارشد مؤسسه تحقیقاتی (ADP)، به نظر می‌رسد ناامنی شغلی بزرگ‌ترین عامل سرسختی نسل (Z) در کار کردن بیشتر است. در تحقیقاتی که این مؤسسه انجام داده، نیمی از پاسخ‌دهندگان گفته‌اند که در نقش‌های خود احساس ناامنی می‌کنند؛ تقریباً دو برابر کارمندان بالای ۵۵ سال. در حالی که این مسئله می‌تواند ناشی از ویژگی‌های مربوط به جوانی باشد، اما باید این امر را هم در نظر گرفت که اغلب افرادی که در این پژوهش مورد سنجش قرار گرفته‌اند در معرض بیشترین آسیب‌های ناشی از اخراج قرار داشته‌اند و سایه‌ای از ناامنی بر شروع اولیه حرفه‌شان افتاده بوده است.

علاوه بر این، در یک محیط اقتصادی ناپایدار - محیطی که در آن از قبل برای ایجاد ثروت و رسیدن به نقاط عطف تلاش می‌کنند - امنیت شغلی دست‌نیافتنی به نظر می‌رسد و اضطراب بین جوانان بسیار زیاد است. لارا هالیدی، مربی مشاغل اجرایی که در اواخر دهه ۴۰ زندگی

خود است، معتقد است که جوانان کنونی آن نوع از امنیت را که ما بعد از فارغ‌التحصیلی تجربه می‌کردیم، تجربه نمی‌کنند. آن‌ها زمان جوانان بالاخره شغلی هرچند نه دلخواه پیدای می‌کردند و می‌توانستند از پس هزینه‌های خود برآیند و یا شاید در آینده خانه بخرند. اما اکنون تنها راه نجات از این وضعیت برای جوانان کار کردن بیشتر و وقف کردن خود در شرایط کاری طولانی‌تر و سخت‌تر است. در واقع جوانان با کار کردن بیشتر می‌خواهند به کارفرمای خود ثابت کنند که انتخاب آن‌ها در این سمت انتخاب درستی بوده و آن‌ها لایق آن شغل هستند. بدیهی است که در چنین شرایطی جوانان فضای رقابتی شدیدی را تجربه خواهند کرد. این در حالی است که کلیشه‌هایی در مورد جوانان نسل (Z) وجود دارد که آن‌ها تنبل هستند و عاشق کار از راه دور. آمارها البته گویای چیز دیگری است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که این اضافه کاری‌ها و سخت‌کوشی‌ها لزوماً به افزایش دستمزد منجر نمی‌شود. این در حالی است که در سنین بالاتر افراد احساس می‌کنند در ازای کار بیشتر باید پاداش و افزایش حقوق دریافت کنند، اما جوانان نسل (Z) این گونه فکر نمی‌کنند. طبق تحقیقات فقط نیمی از این جوانان انتظار افزایش حقوق پس از یک سال کاری را دارند. در حالی که این مسئله در گروه‌های سنی دیگر به دوسوم هم می‌رسد. در واقع تنها یک‌سوم از این جوانان فکر می‌کردند که برای این سخت‌کوشی باید پاداش دریافت کنند.

نیروی محرک جوانان

امروزه محتوای رسانه‌های اجتماعی تأکید بسیاری بر کار بیشتر جوانان دارد و گویا ارزشی را برای آن‌ها خلق می‌کند. اکثر جوانان در این پلتفرم‌ها در حال نمایش کار بی‌وقفه خود هستند و حتی نشان می‌دهند که کار پاره‌وقتی نیز در کنار کار اصلی خود دارند. همین مسئله باعث می‌شود تا جوانان رغبت بیشتری به کار بیشتر داشته باشند.

دیگر عامل تأثیرگذار بر انجام ساعات کاری بیشتر، تمایل جوانان به کار برای کارفرمایان اخلاقی و هدفمند است. بسیاری در این نسل عمیقاً به موضوعاتی مانند تنوع و همچنین برابری حقوق جنسیتی اهمیت می‌دهند و خوشحال هستند که برای شرکت‌هایی که این انتظارات را برآورده می‌کنند سخت کار کنند. جوانان به بهبود برابری دستمزد در شرکت‌هایی که کار می‌کنند واقعاً خوش‌بین هستند و همچنین حس خوبی نسبت به پیشرفت شرکتی که برای آن کار می‌کنند دارند.

خطر فرسودگی شغلی جوانان

به نظر می‌رسد که این روند انجام اضافه کاری به این زودی‌ها در نسل (Z) تغییر نخواهد کرد و این جوانان اضطراب‌های شغلی بسیاری را تجربه خواهند کرد. جوان این نسل با مفاهیمی مانند تعادل بین کار و زندگی آشناست اما عصر اضطراب، به او اجازه نداد بردن از این مفاهیم تازه را نخواهد داد و به امید پیشرفت، اضطراب‌ها و ترس‌های بسیاری را تجربه خواهد کرد. همین مسئله باعث می‌شود تا این جوانان بدون استراحت و بی‌وقفه کار کنند و اگر نتوانند سرعت اضافه کاری را کاهش دهند با فرسودگی شغلی روبه‌رو خواهند شد.

البته این فرسودگی هم‌اکنون برای برخی از کارگران هم اتفاق افتاده و این نسل در محیط کار با اضطراب و فرسودگی شغلی دست‌وپنجه نرم می‌کنند. کارگران جوان بیشتر از هر گروه سنی دیگری احساس استرس می‌کنند. جوانان به دلیل شرایط بد اقتصادی، ترس زیادی از بیکار شدن دارند و همین باعث شده فشار کاری زیادی را تحمل کنند.

در چنین شرایطی محققان معتقدند که کارگران جوان باید راهی برای عقب‌نشینی از این وضعیت پیدا کنند و از اثرات مخرب آن جلوگیری کنند. اما این پرسش به زمان و خودآگاهی زیادی نیاز دارد که واقعاً چگونه می‌توانم اخلاق کاری خود را حفظ کنم اما به روشی هوشمندانه‌تر کار کنم که در طول زمان منجر به فرسودگی شغلی نشود؟

منبع: فایننشال تایمز

دعوا بر سر دور کاری کارکنان جهانی می‌شود



امور مالی بسیاری از کارکنان همچنان بر موضع خود مربوط به ادامه دادن دور کاری، ایستادگی می‌کنند. در ماه مه آمارون اعلام کرد که ۳۰۰ کارمند به دلیل سیاست‌های بازگشت به کار این سازمان، دست از کار کشیده‌اند. شرکت‌های دیگر هم در تلاش هستند خود را با تغییراتی که در طول دوسه سال گذشته ایجاد شده وفق دهند. به‌طور مثال، یک بانک انگلیسی قصد دارد از برج ۴۵ طبقه خود در (Canary Wharf) به ساختمان‌های کوچک‌تر در شهر لندن نقل مکان کند و با شرکت‌های (Deloitte) و (KPMG)، دو غول خدمات حرفه‌ای می‌خواهند نقش دفترهای کاری خود را به نفع دور کاری‌های بیشتر کاهش دهند. شکاف بین دو طرف این نبرد، ممکن است در طول زمان کاهش یابد اما این سؤال همچنان پابرجاست که کدام شیوه کاری برای چه کسانی، مدیران یا کارکنان بیشترین بازدهی را خواهد داشت.

این مزایا را در حد افزایش هشت درصدی حقوق ارزش گذاری می‌کنند، که به این مناسبت که برخی کارفرمایان برای حفظ امتیاز دور کاری، دستمزد را کاهش می‌دهند.

تا همین اواخر و در بحبوحه همه‌گیری کرونا که شرکت‌ها به دنبال استخدام نیروی کار بودند، به نظر می‌رسید بین خواسته‌های کارکنان و برنامه‌های کارفرمایان در آمریکا یک همگرایی در حال شکل‌گیری است، اما در این روزها شاهد از بین رفتن این همگرایی هستیم. کرونا به نوعی باعث شد الگوی کار از خانه و یادور کاری تثبیت شود. در حال حاضر، یک‌سوم از کارگرانی که توسط (WFH) مورد نظر سنجی قرار گرفته‌اند، کاملاً دور کار هستند و این به نظر نامحتمل می‌آید که بتوان این شیوه‌ها را در کردن را به‌طور کامل از بین برد.

باید گفت سرکوب دور کاری به احتمال زیاد با کم رونق شدن برخی صنایع همراه خواهد بود. در صنایع مربوط به فناوری و