

## خبر



## حرکت اندونزی به سوی انرژی سبز

وزیر امور حمل‌ونقل و سرمایه‌گذاری اندونزی به تازگی اعلام کرد در صورتی که این کشور از حمایت مالی و فناوری لازم برخوردار باشد، تا سال ۲۰۵۵ تولید گازهای گلخانه‌ای خود را به صفر می‌رساند.

اندونزی صادرکننده پیشروی زغال‌سنگ است و بیش از ۶۰ درصد برق این کشور با این سوخت تأمین می‌شود. زغال سنگ بیشترین میزان گازهای گلخانه‌ای را تولید می‌کند و باعث گرمایش زمین می‌شود. این کشور با کشورهای تروتمند، بانک توسعه آسیایی و سایرین همکاری داشته تا برای کنار گذاشتن کارخانه‌های زغال‌سنگ سرمایه جمع‌آوری کند.

لوهوت پندجایتان، وزیر امور حمل‌ونقل و سرمایه‌گذاری اندونزی در حاشیه کنفرانسی در شهر سنگاپور نسبت به تسریع این روند ابراز امیدواری کرد و گفت این کار تا سال ۲۰۵۵ یعنی پنج سال زودتر از هدف دولت انجام می‌شود.

این کنفرانس درباره تسریع روند کنار گذاشتن سوخت‌های فسیلی و روی آوردن به سوخت‌های سبز و تجدیدپذیر بود. او با اشاره به ترس از کمبود احتمالی سوخت‌های فسیلی افزود: «دولت اندونزی صادرات گاز طبیعی مایع را ممنوع نخواهد کرد و اولویت آن‌ها منافع ملی است.» این وزارتخانه افزود: «کشور اندونزی توان تولید ۳۴۲ گیگاوات سوخت سبز را خواهد داشت، اما این کار به سرمایه‌گذاری نیاز دارد.» در سال ۲۰۲۲ اندونزی برای تسریع کردن تعطیلی نیروگاه‌های زغال‌سنگ دو قرارداد امضا کرد.

کشورهای تروتمندی مانند آمریکا و ژاپن به اندونزی وعده داده‌اند ۲۰ میلیون دلار در حوزه انرژی‌های پاک در این کشور سرمایه‌گذاری کنند.

## کاهش مصرف دخانیات در ژاپن

نظرسنجی وزارت بهداشت ژاپن نشان می‌دهد نرخ مصرف دخانیات در میان زنان و مردان ژاپنی در سال ۲۰۲۲ با افزایش آگاهی و تأثیر بازمبانی قانونی برای سختگیری بر روی دخانیات روندی کاهشی داشته است. مصرف دخانیات در میان مردان ژاپنی با کاهش ۳.۴ درصدی از نظرسنجی قبلی در سال ۲۰۱۹ به ۲۵.۴ درصد و در میان زنان با کاهشی ۱.۱ درصدی به ۷.۷ درصد رسیده است. نظرسنجی وزارت بهداشت، کار و رفاه ژاپن مصرف کنندگان دخانیات در این کشور را از میان پاسخ‌دهندگان دسته‌بندی کرده که در دهه سوم زندگی قرار دارند و هر روز یا بعضی روزها سیگار می‌کشند. در میان مردان ژاپنی که دخانیات مصرف می‌کنند در نظرسنجی سال ۲۰۲۲ گزارش شده که از هر چهار نفر یک نفر در مقایسه با نظرسنجی سال ۲۰۰۱ که تقریباً نیمی از پاسخگویان یعنی ۴۸.۴ مصرف‌کننده بودند روند کاهشی را تجربه کرده است.

بازبینی قانون ترویج سلامت در آوریل سال ۱۲۰۲۰جراپی شد که اقداماتی شامل ممنوعیت سیگار کشیدن در مکان‌های سرپوشیده بود و از کسب‌وکارها می‌خواست برای افراد سیگاری فضاهای جداگانه تعبیه کنند. این نظرسنجی همچنین نشان می‌دهد نرخ مصرف تنباکو در میان مردانی که دهه پنجم زندگی را سپری می‌کنند در بالاترین میزان یعنی ۳۴.۶ درصد است. مصرف کنندگان در دهه سوم و چهارم به ترتیب ۳۲.۶ و ۲۹.۹ درصد قرار گرفته‌اند. زنان در دهه ششم زندگی بزرگ‌ترین گروه یعنی ۱۲ درصد را به خوداختصاص دادند و زنان در دهه پنجم و چهارم به ترتیب ۱۱.۶ و ۹ درصد سیگار مصرف می‌کنند. با وجود اینکه نرخ مصرف دخانیات میان دهه چهارم تا ششم هنوز بالاست، اما در تمامی گروه‌های سنی نسبت به نظرسنجی سال ۲۰۱۹ روند کاهشی مشاهده می‌شود.

## اخطار جامعه‌شناسان نسبت به یک پدیده نوین جهانی مراقب محل کار سمی باشید

یک نظرسنجی درباره کار و رفاه که در سال ۲۰۲۲ و توسط انجمن روانشناسی آمریکا انجام شده، نشان می‌دهد که ۱۸ درصد از کارکنان در این کشور محل کار خود را «تا حدودی یا بسیار سمی» توصیف می‌کنند. علاوه بر این ۳۰ درصد کارمندان، نوعی از آزار و اذیت یا سوءاستفاده را در شرکت خود یا خارج از آن تجربه کرده‌اند. یک محل کار به‌ندرت برای کارمندان به‌خودی‌خود یا به‌طور ناگهانی مضر می‌شود، اما عوامل خاصی وجود دارد که به مضر شدن آن کمک می‌کند. این دسته مسائل که در طول زمان ایجاد می‌شوند، در یک فضای بسیار ناآپایدار به اوج خود می‌رسند و کیفیت زندگی کاری را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهند. برای توصیف چنین محیط‌هایی اصطلاح «محل کار سمی» یا «Toxic workplace» به کار می‌رود. «محل کار سمی» یک اصطلاح محاوره‌ای برای توصیف یک محیط اداری است و بادرگیری‌های شخصی قابل توجه میان افرادی که در آنجا کار می‌کنند مشخص می‌شود. چنین درگیری‌های درونی اغلب می‌تواند به بهره‌وری

## گزارش



مهم نیست که کجا و چگونه کار می‌کنیم، محیط کار مسموم توسط طیفی از عوامل ایجاد می‌شود. مهم‌تر آن است که بدانیم برخی از جنبه‌های کار ترکیبی و دور کاری احتمال بروز مسمومیت محیط کار را افزایش می‌دهند. بااین حال ابتلا اجازه دهید به سرعت معنای واقعی کلمه «مسموم» را مشخص کنیم. این کلمه به سوءتفاهم‌ها، تنش‌ها و درگیری‌هایی که بخشی از آن‌ها طبیعی و مورد نیاز هر سازمان سالمی هستند اشاره نمی‌کند. همچنین تنها به یک اتفاق گذرا یا یک همکار که هر چندوقت یکبار رفتار مسمومی دارد هم اشاره نمی‌کند. این نوع تحریکات، در بیشتر موارد، به‌عنوان بخش‌های عادی زندگی (کاری) در نظر گرفته می‌شوند.

مطالعاتی در سال ۲۰۲۲ انجام شده که پنج ویژگی یک فرهنگ کار سمی را شناسایی کرده است؛ بی‌احترامی، خاص‌گرایی، خشونت شدید کاری و سوءاستفاده از جمله رفتارهای سمی محیط کار هستند. مسمومیت محیط همچنین نشان می‌دهد که رفتار مورد بحث هم فراگیر و هم در حال انجام است. این چیزی است که باعث می‌شود رفتار بد به سطح سمی برسد. محیط مسموم کاری حسی از عدم توان مقاومت را ایجاد می‌کند که بخشی از تجربه دردناک محل کار است. همان‌طور که این ویژگی‌ها به‌طور غیرقابل انکاری منفی هستند، هیچ مقیاس مطلق و یکسان پذیرفته شده‌ای وجود ندارد که بتوانیم این رفتارها را بر اساس آن اندازه‌گیری کنیم. هر پنج جنبه مورد اشاره ذهنی هستند و در تجربه زیسته فردی ریشه دارند. یک محیط ترکیبی بنا به تعریف به این معناست که کارمندان کار خود را در محیط‌های متفاوتی تجربه می‌کنند. برخی چهره‌به‌چهره، برخی دیگر از راه دور و ممکن است برای بعضی روزبه‌روز متفاوت باشد. در نتیجه، فضاهای کاری ترکیبی یکنواخت نیستند. برخی افراد ممکن است یک محیط ترکیبی را به‌عنوان محیط مسموم تجربه کنند در حالی که برخی دیگر تجربه متفاوتی دارند. هنگام صحبت با مدیران در مورد مسمومیت محیط، باید آن‌ها را تشویق کرد که مانند دانشمندان علوم اجتماعی فکر کنند، تا مکانیسم‌هایی را که از طریق آن، کار ترکیبی می‌تواند منجر به افزایش مسمومیت شود در ک کنند.

### کار ترکیبی و محیط مسموم

چهار مکانیسم متفاوت ممکن است به محیط کار مسموم منجر شود؛ نخست اینکه دوری از محیط کار می‌تواند تغییرات کاری ایجاد کند. کار ترکیبی در مقایسه با کار تمام‌وقت در دفتر، ارتباطات بیشتری از طریق فناوری‌هایی مانند ایمیل، متن، تلفن یا ویدئو را دربر می‌گیرد. یکی از یافته‌های اولیه تحقیقات در مورد تأثیر ارتباطات این بود که افراد در هنگام برقراری ارتباط از طریق فناوری، بازدارنده‌تر عمل می‌کنند و نظرات و خودکنترلی کمتری از خود نشان می‌دهند. به عبارت دیگر، زمانی که به‌صورت الکترونیکی یا یکدیگر صحبت می‌کنیم، به احتمال زیاد در ک میهمی از چیزهایی داریم که ممکن است آسیب‌زا باشند. افراد به احتمال زیاد، بیشتر وسوسه می‌شوند که در یک ایمیل یا طعنه‌های تند صحبت کنند تا یک مکالمه چهره‌به‌چهره. تجربه

## گزارش

هم‌زمان با کاهش قیمت برای مصرف‌کنندگان چینی در ماه گذشته میلادی، برای اولین بار در دو سال اخیر تورم در این کشور منفی شده است. آمار رسمی نشان می‌دهد شاخص قیمت مصرف‌کننده که معیاری برای محاسبه تورم است، در ماه ژوئیه نسبت به یک سال قبل از آن سه درصد افت کرده است. تحلیلگران می‌گویند این وضعیت فشار روی دولت چین برای احیای بازار در دومین اقتصاد بزرگ جهان را افزایش داده است.

تورم منفی در حالی رخ می‌دهد که تازه‌ترین آمار صادرات و

آسیب برساند. محل‌های کار سمی نتیجه عمل کارفرمایان سمی یا کارمندان سمی است که با انگیزه منفعت، قدرت، پول، شهرت یا موقعیت خاص از ابزارهای غیراخلاقی برای دستکاری روانی و آزار اطرافیان خود استفاده می‌کنند. انگیزه آن‌ها حفظ یا افزایش قدرت، پول یا موقعیت خاص و یا منحرف کردن توجه از کاستی‌ها و اعمال نادرست خود است. کارکنان سمی از نظر اخلاقی یا رفتار حرفه‌ای نسبت به سازمانی که برای آن کار می‌کنند یا همکاران‌شان وظیفه‌ای نمی‌شناسند. کارمندان سمی روابط با همکاران را نه بر اساس ساختار سازمانی، بلکه بر اساس همکاران مورد علاقه و کسانی که دوست ندارند تعریف می‌کنند. اما وضعیت از جایی بدتر می‌شود که نوع جدیدی از کار شرایط کار سمی را شدیدتر می‌کند. کار ترکیبی یا هیبریدی نوعی کار از راه دور و نزدیک است که شرایط محیط کار سمی را بدتر می‌کند. در این مقاله به محیط کار مسموم، محیط کار ترکیبی مسموم و راه‌های مقابله با آن‌ها می‌پردازیم.



همکاران و فردا در خانه تنها بماند). مسمومیت محیط کار یک هدف محرک است. تنها راه واقعاً مؤثر برای مدیریت چنین هدف محرکی، یک فرایند دایم با سنگ بنای گفت‌ووی همیشگی و مداوم است. تیم‌ها و سازمان‌های ترکیبی باید تشویق شوند به‌صورت دوره‌ای مورد بازرسی قرار بگیرند تا در طی این دوره‌ها کارمندان نگرانی‌های خود را مطرح و با تیربابت سمی را علامت‌گذاری کنند. هیچ قانون سخت و سریعی برای افزایش میزان گفت‌وگوها وجود ندارد، زیرا این مسئله بستگی به پویایی محیط ترکیبی سازمان دارد؛ سازمان هر چه بیشتر سریع‌تر متاثر از محیط سمی شود، این مکالمات باید بیشتر باشند. به‌عنوان نقطه شروع می‌توان جلسه چکاپ ماهانه را هدف قرار داد و در صورت نیاز برنامه مداومی برای آن ریخت. اگر می‌خواهید کارکنان نظراتشان را صادقانه به‌اشتراک بگذارند، اطمینان حاصل کنید که پایه‌های ایمنی روانشناختی وجود دارد و این مکالمات به‌عنوان چیزی فراتر از یک تمرین سطحی در نظر گرفته می‌شود.

### مداخله سریع

حتی با درک خوب مسائل، یک پایه فرهنگی مثبت و بحث‌های مداوم، کار ترکیبی ممکن است منجر به رفتارهایی شود که کارمندان آن را سمی بدانند. یک مشکل بزرگ با محیط‌های سمی این است که هر روز بدتر می‌شوند. رفتارهای سمی یا ز خودشان تغذیه می‌کنند و محیط مسموم‌بدری ایجاد می‌کنند و با باعث می‌شوند کارمندان ناراضی از کار جدا شوند و به دلیل حجم کاری که نیاز به توزیع مجدد دارد، تنش‌های جدیدی در محیط کار ایجاد شود. برای شکستن این چرخه، نه تنها باید مراقب رفتارهای سمی بود، بلکه باید آماده شد تا با دیدن این رفتارها سریع حرکت کرده و با مداخله به‌موقع به طرفین کمک کرد تا در یک گفت‌ووی سازنده شرکت کنند و برای رسیدن به یک راه‌حل قابل قبول تلاش دوسویه داشته باشند. بهتر است برای چنین موقعیت‌هایی یک انجمن در محیط کار تشکیل شود تا نظرات و نگرانی‌ها با سرعت بیشتری بین کارمندان منتقل شود.

راه چهار روش متوقف‌کننده؛ آموزش، پایه‌گذاری، گفت‌وگوهایی مداوم و مداخله سریع. آموزش قدم اول برای جلوگیری از رفتار سمی در محیط‌های ترکیبی کار است. با آموزش به نیروها کمک می‌کنیم یاد بگیرند که چگونه یک محیط سمی می‌تواند ایجاد شود. ممکن است فکر کنید باید به کارمندان آموزش داد که چگونه رفتارهای توهین‌آمیز و سمی می‌تواند به‌عنوان پیامدهای ناخواسته‌تر تیبات و تصمیمات کار ترکیبی رخ دهد. باید به کارمندان یاد داد که نیت آن‌ها مهم نیست و صرفاً رفتار آن‌ها می‌تواند محیط سمی را ایجاد کند. یعنی اینکه دیگران چگونه اعمال شما را درک می‌کنند. یک نقطه شروع خوب این است که کارمندان در مورد رفتارهای کاری ترکیبی که ممکن است سمی بوده باشند فکر کنند. برای مثال، احساس طرد شدن از یک گروه اجتماعی یا خواندن نظراتی که آن‌ها را توهین‌آمیز یا بی‌احترامی برداشت می‌کنند.

### پایه‌گذاری فرهنگ همدلی

همیشه پیشگیری بهتر از درمان است. یکی از مؤثرترین ابزارهایی که می‌توان در محل کار از آن استفاده کرد، تقویت آنتی‌بادی‌های داخلی در برابر رفتارهای سمی است. به‌طور خاص، تأکید بر ارتقای همدلی و امنیت روانی در محیط کار مهم است. فرهنگ کاری با هسته اصلی همدلی، کارکنان را تشویق می‌کند تا تأثیر اعمال خود را بر همکاران‌شان در نظر بگیرند و این احتمال را افزایش می‌دهد که کارمندان قبل از اینکه به‌گونه‌ای رفتار کنند که ممکن است مشکل‌ساز باشد، خودشان را جمع‌وجور کنند. به‌نوبه خود، فرهنگ در کار شامل ایمنی روانشناختی حیاتی است. ما همیشه تأثیر اقدامات خود را تشخیص نمی‌دهیم و لزوم ایجاد ایمنی روانی تضمین می‌کند که کارکنان بتوانند در مورد رفتارهایی که آن‌ها را سمی می‌دانند صحبت کنند. تحقیقات، توصیه‌های عملی بسیار خوبی برای ارتقای همدلی و امنیت روانی ارائه کرده است.

گفت‌وگوهایی مداوم در محل کار با توجه به تجربه کار ترکیبی متفاوت در میان کارمندان به درک شرایط یکدیگر کمک می‌کند (فردی ممکن است امروز در دفتر باشد، در محاصره

همه‌گیری کرونا، شاهد افزایش شدید مخارج مصرف‌کنندگان بودند. کسانی که پس‌انداز داشتند ناگهان می‌خواستند و می‌توانستند پول خرج کنند در حالی که کسب‌وکارها برای برآورد کردن تقاضا در بازار به تکاپو افتاده بودند. رشد چشمگیر تقاضا برای کالاهایی که تأمین آن‌ها با محدودیت روبه‌رو شده بود باعث بالا رفتن قیمت‌ها و افزایش تورم در این کشورها شد. اما در چین این اتفاق نیفتاد. در صد بالایی از کالاهایی که در بازارهای سرتاسر جهان فروخته می‌شود، در چین تولید می‌شود. یکی از تأثیرات بالقوه مثبتی که یک دوره تورم منفی در چین می‌تواند داشته باشد این است که باعث می‌شود افزایش قیمت‌ها را در نقاط دیگر جهان – مثلاً در بریتانیا – مهار کند. اما

واردات چین هم امیدوارکننده نیست و همه این‌ها ابهامات درباره سرعت احیای اقتصادی بعد از دوره همه‌گیری کووید در این کشور را بیشتر کرده است. مقام‌های چین هم‌زمان درگیر افزایش شدید بدهی دولت و معضلات مربوط به بازار مسکن هستند. از نسوی دیگر در حالی که بیش از ۱۱.۵ میلیون فارغ‌التحصیل دانشگاه‌ها امسال وارد بازار کار خواهند شد، آمار بیکاری جوانان – که بالاترین رکورد را ثبت کرده – باعث افزایش نگرانی‌ها شده است. به گفته کارشناسان اقتصادی سقوط قیمت‌ها کار چین را برای کاهش بدهی دولتی سخت‌تر می‌کند و به تبع آن مشکلات دیگری مانند کند شدن نرخ رشد اقتصادی تشدید می‌شود.

بیشتر کشورهای توسعه‌یافته بعد از پایان محدودیت‌های