

پرتوجفتایی

روزنامه‌نگار

امنیت روانی در محیط کار مسئله‌ای است که تعداد کمی از مدیران به آن توجه می‌کنند، اما به اندازه امنیت فیزیکی کارکنان اهمیت دارد. تمرکز بر افسرداد و مهارت‌های نرم آن‌ها در محیط کار هرروز رایج‌تر و پراهمیت‌تر از گذشته می‌شود. شواهد هم نشان می‌دهد این سیاست کاملاً درست است، زیرا جوهره تیم‌هایی که بازدهی بالا دارند، کاملاً بر روابط اعضای تیم بنا شده است. هرچه روابط افراد بهتر باشد و امنیت و اعتماد روانی در میان تیم وجود داشته باشد، عملکرد تیم مثبت‌تر و موفق‌تر خواهد بود. طبق آمار، احساس تعلق خاطر و امنیت روانی در محل کار بازدهی افراد را تا ۵۶ درصد بیشتر می‌کند و احتمال جابه‌جایی کارکنان را به نصف می‌رساند. امنیت روانی در محیط کار برای خانم‌ها اهمیت بیشتری دارد. در بسیاری از شرکت‌ها، کارکنان خانم احساس می‌کنند به‌خاطر جنسیت‌شان نمی‌توانند پتانسیل کاری خود را نشان دهند و از فرصت‌هایی استفاده کنند که برای پیشرفت وجود دارد. اما به‌واقع منظور از امنیت روانی چیست، چرا اهمیت دارد و مدیران سازمان‌ها چطور می‌توانند محیطی امن برای کارکنان ایجاد کنند؟

چه وقت امنیت روانی داریم؟

شما زمانی امنیت روانی دارید که بتوانید ایده‌ها و نظرهای‌تان را بدون ترس از تحقیر در محیط کار، قضاوت دیگران یا شرمندگی مطرح کنید. امنیت –چه جسمی و چه روانی- جزو نیازهای اولیه انسان است، بنابراین تا وقتی امنیت نداشته باشید، نمی‌توانید برای رشد و شکوفایی بکوشید و از فرصت‌های‌تان استفاده کنید. پروفیسور ادمنسون، استاد دانشکده بازرگانی هاروارد، برای اولین بار اصطلاح «امنیت روانی» در محیط کار» را به کار برد و گفت که اعضای تیم با باور و رعایت این مفهوم می‌توانند ریسک‌های کار تیمی و تعارض‌های احتمالی را کاهش دهند. وقتی اعضای تیم از نظر روانی احساس امنیت کنند، ایده‌های‌شان را می‌گویند و از صحبت کردن نمی‌ترسند. به گفته پروفیسور ادمنسون برای ایجاد امنیت روانی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری، باید هنجار ایجاد کنید و از تمام افراد درخواست مشارکت داشته باشند. هنجار یعنی رفتارهایی که همچون قانون در نظر گرفته می‌شود و رعایت نکردن آن‌ها مجازات به دنبال دارد. رعایت این اصول روانی به فرد در داشتن سازگاری، احساس آرامش، امنیت، رضایتمندی و به‌طور کلی ارتقای سلامت روانی و خودشکوفایی کمک کرده و او را از تعارضات

اعتماد و امنیت در عالم همکاری



و ناراحتی‌های روانی مانند اضطراب و افسردگی دور نگه می‌دارد. امنیت روانی قابلیت ارتباط مناسب و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به‌طور منطقی، عادلانه و مناسب است. بنابراین نگرش‌ها و باورهای فردی و ویژگی‌های محیط پیرامون افراد روی بهره‌مندی از بهداشت روانی مطلوب اثر می‌گذارد. امنیت روانی محیط کار به معنای مقاومت در مقابل به وجود آمدن پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم‌سازی فضای روانی کار است. هدف بهداشت روانی در محیط کار ایجاد شرایطی است که منجر به اختلالات روانی در کارکنان نشود، کارکنان سازمان قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند، احساس رضایت کنند و به ادامه کار در آن سازمان علاقه‌مند باشند. همچنین هر یک از کارکنان نسبت به خود، رؤسا، همکاران خود و جایگاه خود در سازمان احساس مثبتی داشته باشند.

مزیت‌ها و ضرورت امنیت روانی در محل کار چیست؟ یادآور شدیم که امنیت روانی در محیط کار به اندازه امنیت فیزیکی اهمیت دارد. همان‌طور که مراقب هستید کارمندان از تجهیزات ایمنی استفاده کنند یا دستگاه‌ها عملکرد صحیحی داشته باشند، باید به امنیت روانی کارکنان هم اهمیت بدهید. دلایل ضرورت ایجاد محیط امن برای روان کارکنان و مزیت‌های آن بسیار زیاد است. برای مثال وقتی کارمندان از نظر روانی احساس امنیت دارند، در فعالیت‌ها مشارکت می‌کنند، با یکدیگر تعامل دارند و از قضاوت شدن نمی‌ترسند. اعضای سازمان به‌خاطر جنسیت، قومیت یا حتی سلیقه‌های‌شان تمسخر نمی‌شوند و سازمان یکپارچه و همدل خواهد شد. وقتی اعضای تیم احساس امنیت دارند، نظرهای‌شان را ابراز می‌کنند و از دل همین نظرها ایده‌های خلاقانه و جدید بیرون می‌آید. به‌طور کلی می‌توان گفت امنیت روانی در محیط کار رفاه بیشتری برای کارمندان فراهم می‌کند، بسیاری از دغدغه‌های ذهنی و عوامل استرس آن‌ها کم

می‌شود و در نتیجه عملکرد بهتری خواهند داشت. در این شرایط اعضای تیم، به‌سفر برند تبدیل می‌شوند و هر جایی که هستند درباره محیط کار ایده‌آل خود صحبت خواهند کرد. همه این‌ها یا بهبود عملکرد سازمانی و بازدهی بیشتر را در پی دارد.

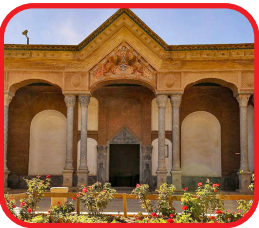
چه باید کرد؟

در گام نخست باید با برگزاری جلسات، نظرخواهی و گوش دادن فعالانه مهارت‌های ارتباطی کارمندان را ارتقا دهید. اگر کارمندی از صحبت کردن یا اشتراک نظرهایش خجالت می‌کشد، او را نادیده نگیرید. از او بخواهید صحبت کند و بگوید که با این رفتار نمی‌تواند ایده‌های خلاقانه‌اش را مطرح کند یا درباره دغدغه‌هایش حرف بزند. دیگران را بابت ابراز نظر تشویق کنید؛ هیچ‌کس در سازمان نباید از نظر دادن بترسد، حتی اگر بخواهد چیزی مخالف حرف شما بگوید. اشتباهات‌تان را بپذیرید. گاهی داستان اشتباه‌های کاری خود را برای کارمندان‌تان تعریف کنید تا متوجه شوند شما هم بی‌عیب نیستید. اگر یکی از کارکنان‌تان اشتباهی کرد، بدون تخریب شخصیت یا از بین بردن امنیت روانی او واکنش نشان دهید و با کارمندان همدلی کنید؛ به‌خصوص با کارمندانی که کمتر صحبت می‌کنند. بدون قضاوت با دیگران تعامل داشته باشید و هر دیدگاهی را بپذیرید. وقتی با کارمندان جلسه می‌گذارید، چند دقیقه را صرف احوالپرسی یا سوالات متفرقه کنید تا آن‌ها بدانند فارغ از نقشی که در سازمان دارند هم برای شما مهم هستند. قبل از برگزاری جلسه یا ایده‌پردازی، موضوع را به اعضای تیم اعلام کنید تا فرصت کافی برای فکر کردن داشته باشند. در این صورت اعضا در جلسه حرف‌های بیشتری برای گفتن خواهند داشت و بیشتر مشارکت می‌کنند.

درک تأثیر مفهومی غیرملموس مانند امنیت روانی بر عملکرد تیم و نتایج کارهای‌شان امری بسیار دشوار است. بنابراین لازم است مجدداً فکر کنید؛ وقتی در محیط کار امنیت روانی وجود نداشته باشد، با فرهنگ سازمانی سروکار داریم که افراد از اشتباه کردن و سرزنش شدن هراس دارند. این موضوع به این معناست که اعضای تیم دیگر سؤال نمی‌پرسند، افکار و ایده‌ها و نگرانی‌های خود را بیان نمی‌کنند. چنین اتفاقی در سازمان فاجعه‌بار است. باید به این موضوع توجه داشت که ایجاد محیط کاری امن و آزاد نیازمند تلاش است. بدون شک کلید رسیدن به این مهم بهره‌گیری از تمام توان اعضای تیم، توانمندسازی آن‌ها برای ابتکار بیشتر، کنار زدن محدودیت‌ها و در نهایت، متفاوت کردن اوضاع سازمان خواهد بود.

لنگرگاه

قلعه‌ای در دل شهر کرد



استان چهارمحال و بختیاری جزو مناطق کوهستانی کشور است که جاذبه‌های دیدنی فراوانی دارد. شهر چالشر، یکی از قدیمی‌ترین نقاط استان چهارمحال و بختیاری است که بناهای تاریخی دوره معاصر در آن اکنون به عنوان یکی از جاذبه‌های گردشگری محسوب می‌شود. علاوه بر بناهای تاریخی در این منطقه، قالی بافت چالشر که رنگ و نقشه‌ای بومی دارد، یک نشانه فرهنگی و تاریخی به حساب می‌آید.

«قلعه چالشر» که با نام قلعه خدا رحم خان نیز شناخته می‌شود بنایی باشکوه و زیبا به‌جامانده از دوران قاجار است که با تلفیق معماری اروپایی و ایرانی بنا نهاده شده است. مجموعه قلعه تاریخی چالشر ۱۱۰ سال پیش در چالشر احداث شد. این قلعه به گونه‌ای ساخته شده بود که خانه خان و مسجد در وسط آن و مشرف به چهار دروازه باشد. شب‌ها هر چهار دروازه را می‌بستند تا امنیت قلعه حفظ شود. در یکی از سرستون‌های سنگی این مجموعه، تاریخ ساخت آن به سال ۱۳۲۱ هجری قمری حک شده است. قلعه چالشر در استان چهارمحال و بختیاری، تلفیقی از معماری دوران قاجار با معماری اروپایی است که با ستون‌هایی ایستاده از سنگ و نقش برجسته‌های دیدنی خودنمایی می‌کند. اتاق‌های این قلعه منحصربه‌فرد با نقاشی‌هایی الهام گرفته شده از سبک نقاشی انگلیسی‌ها تزئین شده؛ نقاشی‌هایی که در واقع ترکیبی از هنر ایرانی و غربی را به زیبایی به نمایش می‌گذارد.

طبیعت زیبای دهدز - خوزستان

زادبوم

کاروبار

اهمیت مدیریت پروژه



طی سالیان اخیر، مسئولان سازمان‌های بسیاری سعی کرده‌اند علاوه بر مدیران پروژه، افراد شاغل در سازمان‌ها را هم ملزم به شرکت در جلسات یا کلاس‌های آموزشی مدیریت پروژه کنند. شاید این مسئله در نگاه اول کمی نامتعارف به نظر برسد، اما با بررسی جزئیاتی متوجه چرایی موضوع خواهید شد. حقیقت امر این است که سازمان‌ها به مزایای مهارت‌ها و توانایی‌هایی که مدیریت پروژه به دنبال دارد، واقف شده‌اند. به همین خاطر می‌خواهند تمامی کارکنان‌شان از این مزایا بهره‌مند شوند. با وجود اینکه نمی‌توانیم همه را به‌طور رسمی «مدیر پروژه» بنامیم، تقریباً همه‌ما در برهه‌هایی از زندگی از مهارت‌های مرتبط استفاده و در واقع پروژه‌ای را مدیریت می‌کنیم. مثلاً زمانی که برای تولد یکی از بچه‌های‌مان یا دورهمی خانوادگی و دیگر موقعیت‌های مشابه مشغول برنامه‌ریزی هستیم، مدیریت پروژه انجام می‌دهیم. نیاز همه به مهارت‌های مدیریت پروژه آن قدر پذیرفته شده که بنیادی آموزشی با این منظور برای کودکان و نوجوانان ۵ تا ۱۹ ساله تأسیس شده است. بسیاری باور دارند که این مهارت‌ها نه صرفاً برای پروژه و سازمان‌ها، بلکه در زندگی روزمره هم قابل استفاده هستند. سازمان‌هایی که دوره‌های آموزشی مدیریت پروژه برای کارکنان‌شان برگزار نمی‌کنند، مرتکب اشتباه بزرگی می‌شوند. روزبه‌روز به اهمیت مدیریت پروژه افزوده می‌شود و مهارت‌ها و تکنیک‌های جدیدی برای کسب نتایج بهتر به آن اضافه می‌شود.

من فهمیده‌ام که...

مسیر رسیدن به موفقیت بسیار شباهت دارد به مسیر شکست.

رواق

راهکار

اندر مزایای مشاور خانواده



ممکن است اعضای خانواده ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی متفاوتی داشته باشند. گاهی این تفاوت‌ها منجر به چالش‌هایی بین اعضای خانواده می‌شود که اگر به‌درستی حل نشوند، نتایجی چون طلاق یا جدایی عاطفی را در پی خواهند داشت. هیچ چالشی هم خودبه‌خود حل نمی‌شود. در این مواقع، مشاور خانواده می‌تواند چالش‌های کوچک را حل کند تا به مشکلات جدی تبدیل نشوند. اما مشاوره خانواده چیست و چطور انجام می‌شود و چرا باید آن را جدی گرفت؟ مشاوره خانواده روشی برای ایجاد و حفظ روابط سالم بین اعضای خانواده است. در این روند، مشاور وظیفه دارد مشکلات و چالش‌های احتمالی خانواده را بررسی کند و برای حل آن‌ها راهکار ارائه دهد. این چالش‌ها ممکن است روانی، رفتاری یا عاطفی باشند. در خانواده رفتار تمام اعضا از یکدیگر تأثیر می‌پذیرد و اگر یکی از اعضای خانواده چالشی داشته باشد و خانواده به‌خاطر او از حالت تعادل خارج شود، همه اعضا برای برگشتن به تعادل تلاش می‌کنند. راهکارهای مشاوره خانواده هم بر همین اساس ارائه می‌شوند. مشاوره خانواده انواع مختلفی دارد که نوع مناسب هر خانواده با توجه به ترجیح اعضای خانواده تعیین می‌شود. همچنین مزیت‌های استفاده از خدمات مشاوره برای خانواده‌های مختلف، متفاوت است. تحقیقات بسیاری درباره میزان تأثیر مشاوره بر خانواده انجام شده و همه آن‌ها درباره مؤثر بودن این فرایند، اتفاق نظر دارند. تحقیقی که در سال ۲۰۱۸ انجام شد، نشان داد رویکردهای خانواده‌محور مثل مشاوره و آموزش والدین، مشکلات بسیاری را بین اعضای خانواده حل کرده است.

اولین ماشین برقی اختراع شده در جهان - ۱۸۹۰

یادنگاره

گذرگاه کهنسالی



خطر سوء استفاده مالی از سالمندان

بسیاری از سالمندان به دلیل ناتوانی جسمانی، بیماری، معلولیت یا عدم آگاهی در امور مالی مانند ناآشنایی در استفاده از کارت بانکی، کارهای مالی خود را به فرزندان، خویشاوندان، پرستاران، و کلا و مراقبان خود و حتی غریبه‌ها می‌سپارند. متأسفانه در این بین، بسیار اتفاق افتاده که مورد سوءاستفاده مالی قرار گرفته‌اند. سوءاستفاده مالی از سالمندان گستره وسیعی را از جعل امضا برای تملک املاک و دارایی تا برداشت بدون اجازه پول از کارت بانکی یا پس ندادن قرض و برداشتن جواهرات و پول‌های نقد و اسناد سالمندان دربر می‌گیرد. براساس برآوردهای انجام شده در سال ۱۴۰۱، نزدیک به ۹ میلیون و ۲۰۰ هزار سالمند در ایران زندگی می‌کنند و جمعیت سالمند ایران در یک شتاب منحصر به فرد جهانی، تنها در عرض دو دهه یعنی تا سال ۱۴۲۰ خورشیدی از ۱۰ درصد به ۲۰ درصد می‌رسد. از آنجاکه سالمندان از افراد آسیب‌پذیر جامعه به شمار می‌روند، باید به حمایت و مراقبت ویژه از آن‌ها توجه داشت. این مراقبت‌ها باید همه‌جانبه باشد و جنبه‌هایی مانند مسائل مالی را نیز دربرگیرد؛ چراکه با افزایش جمعیت سالمند در جوامع، خطر سوءاستفاده مالی از آن‌ها نیز رو به افزایش می‌رود. به‌باور کارشناسان، سوءاستفاده مالی یکی از مصادیق رایج سالمندآزاری است که متأسفانه در بسیاری موارد به دلایل مختلف مانند ترس از دست دادن مراقب از سوی سالمند، پنهان می‌ماند. امضای چک، جعل امضا، دریافت وجه برای خدماتی که هرگز ارائه نشده‌اند، استفاده از کارت اعتباری سالمندان یا گرفتن وام به نام آن‌ها نمونه‌های رایج سوءاستفاده مالی از سالمندان است. سازمان بهداشت جهانی در سال ۲۰۱۰ میلادی، سوء رفتار مالی با سالمندان را با عنوان «بهره‌برداری غیرقانونی یا نادرست از منابع مالی یا سایر منابع فرد سالمند» تعریف کرد. سازمان جهانی بهداشت (WHO) اعلام کرده که از هر شش سالمند، یک نفر برخی از اشکال سوءاستفاده را تجربه می‌کند که این رقم از آن‌چه در گذشته برآورد شده، بالاتر است و پیش‌بینی می‌شود با بالا رفتن سن جمعیت در جهان روبه افزایش برود. سوءاستفاده مالی از سالمندان شامل سوءاستفاده از افراد مسن و بهره‌مندی ناعادلانه از منابع پولی آن‌هاست. ترفندهای سوءاستفاده مالی از سالمندان شامل استفاده غیرمجاز از دارایی‌های سالمندان، ناپدید شدن اموال و گرفتن و کالت‌نامه از طریق فریب یا کلاهبرداری است. سوءاستفاده مالی یکی از مسائل مهم در جامعه امروز ایران به حساب می‌آید که می‌تواند ناشی از عوامل متعددی مانند تغییر ارزش‌های عاطفی، اقتصادی و اجتماعی، کمرنگ شدن اعتقادات مذهبی و اخلاقیات باشد. نکته قابل توجه اینجاست که سوءاستفاده مالی تا زمانی که گزارش نشود پنهان می‌ماند و از سوی دیگر سالمندی که خودش وابسته به مراقبت و حمایت دیگران است به ندرت این آزارها را گزارش می‌دهد؛ چراکه نگران است حمایت و مراقبت اطرافیان را از دست بدهد یا اینکه توانایی اثبات این آزار را نداشته باشد. سوءاستفاده مالی از سالمندان اغلب از سوی اعضای خانواده انجام می‌شود که فکر می‌کنند حق داشتن دارایی‌های والدین، پدربزرگ و مادر بزرگ یا سایر بستگان بزرگ‌تر را دارند و یا حس طمع آن‌ها بر انصاف غلبه می‌کند. سالمندان به دلایل گوناگونی مورد سوءاستفاده مالی قرار می‌گیرند. برخی سالمندان به دلیل ابتلا به اختلالات و بیماری‌های روحی و روانی، اعصاب، زوال عقل، کاهش قابلیت‌های شناختی و فقدان تجربه و آگاهی در زمینه مسائل مالی و حتی اعتیاد به مواد، قادر به تصمیم‌گیری صحیح درباره اموال و دارایی‌های خود نیستند.

گروهی دیگر از سالمندان به دلیل وابستگی شدید و عادت یا حتی علاقه به فرزندان و اطرافیان خود، امور مالی خود را به آن‌ها واگذار می‌کنند. بنابراین برخلاف خشونت‌های جسمی، سوءاستفاده مالی بیشتر با تأیید و رضایت ضمنی سالمند اتفاق می‌افتد و تشخیص و اثبات آن دشوارتر است.