

## خبر



## ثروتمندان و بحران آب در شهرها

بر اساس یک مطالعه جدید مصرف بی‌رویه ثروتمندان عامل اصلی بحران‌های آب شهری معرفی شده است. این مصرف بی‌رویه و ناپایدار شامل استفاده از استخرها، آبیاری باغ‌ها و شست‌وشوی ماشین‌هاست. این مطالعه که اخیراً در مجله پایداری طبیعت منتشر شد، شهر «کیپ‌تاون» آفریقای جنوبی را بررسی می‌کند که در سال‌های اخیر دچار خشکسالی شدیدی شده است. در این پژوهش، محققان جمعیت شهری «کیپ‌تاون» را به پنج گروه اجتماعی تقسیم و سپس مصرف آب را در شهر مدل‌سازی کردند. آن‌ها دریافتند که هر چند گروه‌های درآمدی بالا و متوسط رو به بالا به‌ترتیب تنها ۱۴ درصد و ۱۲٫۳ درصد از کل جمعیت را تشکیل می‌دهند، با این همه بیش از نیمی (۵۱ درصد) از آب مصرفی کل شهر را مصرف می‌کنند. در مقابل ساکنان غیررسمی و خانوارهای کم‌درآمد که روی هم ۶۱٫۵ درصد از جمعیت «کیپ‌تاون» را تشکیل می‌دهند، میزان مصرف‌شان تنها ۲۷٫۳ درصد از آب شهر است.»

بر اساس تجزیه و تحلیل‌ها، عواقب چنین عدم تعادلی شدید است. به‌طور کلی، نتایج پژوهش فوق از این استدلال حمایت می‌کند که مصرف آب خانگی در مناطق شهری با شرایط نابرابر مانند کیپ‌تاون، احتمالاً در نتیجه مصرف بیش از حد در میان گروه‌های اجتماعی ممتاز دچار بحران شده است. این شکل مصرف آب (مصرف اغنیا) ناپایدار است، زیرا در کوتاه‌مدت، به‌طور نامتناسبی نسبت به جمعیت گروه از آب موجود کل جمعیت شهری استفاده می‌کند. این گزارش آنچه را که «مصرف اغنیا» می‌نامد، به‌عنوان یک تهدید زیست‌محیطی در درازمدت برای وضعیت منابع آب محلی توصیف می‌کند. چکیده گزارش می‌گوید کیپ‌تاون، با منطقه شهری بسیار نابرابر، نمونه‌ای برای نشان دادن این است که چگونه استفاده ناپایدار از آب توسط ثروتمندان جامعه می‌تواند بحران‌های آب شهری را حداقل به‌اندازه تغییرات آب‌وهوایی یا رشد جمعیت تشدید کند.

این مطالعه که توسط (Elisa Savelli) در دانشگاه «وپسالا» سوئد رهبری شده، رویکرد جدیدی را برای حفظ منابع آب با محوریت تغییر سبک‌زندگی طبقه ممتاز، محدود کردن استفاده از آب برای امکانات رفاهی و توزیع مجدد درآمد و منابع آب به‌طور برابر پیشنهاد می‌کند. این تحقیق در شرایطی انجام شده که دسترسی به آب همچنان از مهم‌ترین سرفصل‌های خبری است و شرایط بحرانی را از سر می‌گذراند و طبق گزارش سازمان ملل، دومیلیارد نفر در سال ۲۰۲۰ به خدمات آب آشامیدنی با مدیریت ایمن دسترسی نداشتند. هانا کلسوک، متخصص، هیدرولوژیست در دانشگاه ری‌دینگ انگلیس و یکی از نویسندگان این مطالعه در این ارتباط گفت: «ما نشان داده‌ایم که نابرابری اجتماعی بزرگ‌ترین مشکل برای دسترسی افراد فقیرتر به آب برای نیازهای روزمره‌شان است. بیش از ۸۰ شهر بزرگ در سراسر جهان در دهه‌های اخیر تحت‌تأثیر کمبود آب قرار گرفته‌اند.» طبق گفته کلوک مطالعه مذکور این نکته را روشن می‌کند که چگونه بحران هنوز می‌تواند بدتر شود، زیرا شکاف بین ثروتمندان و فقرا در بسیاری از نقاط جهان در حال افزایش است. این نشان‌دهنده ارتباط نزدیک میان نابرابری اجتماعی، اقتصادی و محیطی است. وضعیت ناگواری که در نهایت دامان همه را خواهد گرفت، مگر اینکه راه‌های عادلانه‌تری برای اشتراک آب در شهرها ایجاد کنیم.



## آیا هوش مصنوعی اضطراب‌آور است؟

# بسیاری از کارگران نگران از دست دادن فرصت‌های شغلی خود هستند

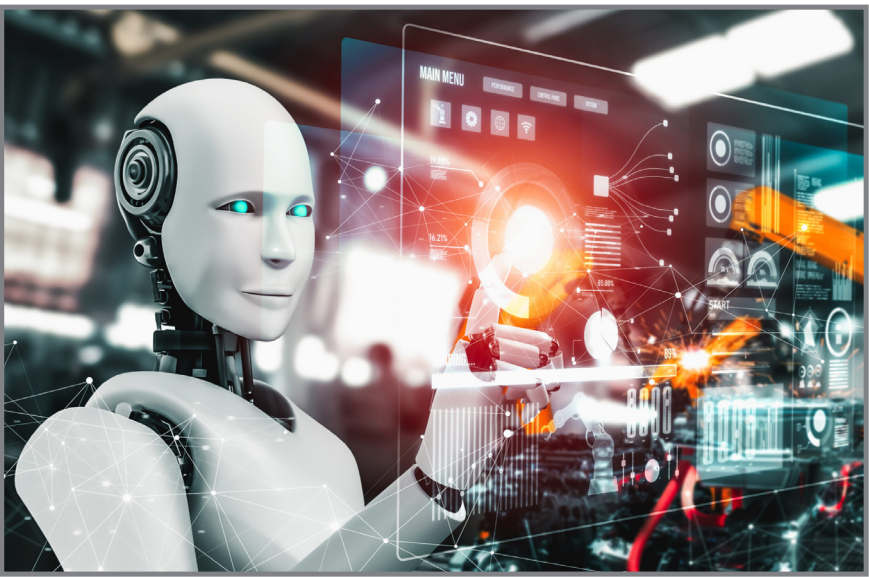
حضور آن‌ها در جایگاه‌های شغلی مختلف نیاز نباشد؛ اما آیا می‌توان این ترس‌ها را کنار گذاشت و یک راه‌میانۀ و تعادلی بین نیروی انسانی و هوش مصنوعی پیدا کرد؟

برای پیشرفت جامعه بوده است.

علاوه بر این، اگرچه کارشناسان می‌گویند سطحی از اضطراب موجه است، اما ممکن است هنوز زمان فشار دادن دکمه وحشت نرسیده باشد. اخیراً بعضی تحقیقات نشان داده‌اند که ترس از کنترل ربات‌ها بر مشاغل انسانی ممکن است ترس بیش از حد مجاز باشد. تحقیقات نوامبر سال ۲۰۲۲ توسط یک استاد جامعه‌شناسی، اریک دالین در دانشگاه بریگام یانگ در ایالات متحده، نشان داده که نه تنها ربات‌ها با نرخی که اکثر مردم فکر می‌کنند جایگزین نیروی انسانی نمی‌شوند، بلکه برخی از مردم نیز میزان استفاده از ابزارهای اتوماسیون را اشتباه در کم می‌کنند. داده‌های او نشان می‌دهد حدود ۱۴ درصد از کارگران گفته‌اند که کارشان را با یک ربات جایگزین کرده‌اند. اما مهم تخمین‌های کارگرانی که به دلیل فناوری جایه‌جایی شغلی را تجربه کرده‌اند و هم آن‌هایی که تمایلی به افراف کردن در سرعت و حجم این روند نداشته‌اند، دور از واقعیت بوده است. طبق نتایج این پژوهش تصور افراد از تصاحب ربات‌ها بسیار اغراق آمیز بوده است. کسانی که شغل خود را از دست نداده بودند، تقریباً دوبرابر و آن‌هایی که شغل خود را از دست داده بودند، حدود سه برابر بیشتر این سرعت را پیش‌بینی کرده بودند. این مسئله را هم باید در نظر گرفت که فقط به این دلیل که یک فناوری می‌تواند کاری را انجام دهد جایگزین نیروی انسانی نمی‌شود و فاکتورهای زیاد دیگری هم در این زمینه وجود دارند.

علاوه بر این‌ها، در استفاده از هوش مصنوعی همیشه باید ترکیبی از انسان و ربات وجود داشته باشد. بسیاری از مشاغل مانند تجارت از عهده ربات‌ها بر نمی‌آید؛ چرا که نیاز به ویژگی‌هایی کاملاً انسانی مانند داشتن رابطه، خلاقیت و هوش هیجانی دارد. پس نباید ربات‌ها را تنها باز یگران آینده فضای کاری دانست.

در انتها باید گفت که ترس زیاد از فناوری باعث می‌شود افراد آن را نادیده بگیرند، اما این نادیده گرفتن قطعاً باعث از بین رفتن آن نمی‌شود. پس آشنایی با آن و یادگیری هر چه بیشتر نه تنها ترس کارمندان را کاهش می‌دهد بلکه جایگاه شغلی افراد را نیز بین مدیران و صاحبان کسب‌وکار مستحکم‌تر خواهد کرد.



فرصت را برای افراد ایجاد می‌کند که در کنار هوش مصنوعی پیشرفت کنند»  
او راه‌حل را تمایل هر چه بیشتر به سمت فناوری می‌داند و بر این باور است که کارکنان باید در مورد هوش مصنوعی و قابلیت‌های آن آموزش ببینند و این توسعه فردی نقش کلیدی برای آن‌ها خواهد داشت. در واقع کارکنان به جای دوری از هوش مصنوعی، باید برای پذیرش و آموزش برنامۀریزی کنند.

### تهدید بشریت

این اولین بار نیست که بشر توسط فناوری تهدید می‌شود. از اتوماسیون و تولید گرفته تا تجارت الکترونیک و خرده‌فروشی، انسان همیشه راه‌حلی برای سازگاری با این پیشرفت‌ها پیدا کرده است. معرفی فناوری جدید اغلب برای برخی افراد آزاردهنده بوده، اما از پیشرفت‌های جدید، نتایج خوبی حاصل شده و تغییرات فناوری همیشه یک عنصر کلیدی

### نوآوری‌های ترسناک

«آرولین مونترز»، مشاور شغلی و مدرس دانشگاه کلمبیا در نیویورک معتقد است که سرعت نوآوری و تغییر فناوری می‌تواند ترسناک باشد. او می‌گوید: «احساس اضطراب در مورد تأثیر هوش مصنوعی طبیعی است زیرا تکامل آن سیال است و فاکتورهای کاربردی ناشناخته زیادی در ارزیابی آن وجود دارد. با این حال به عقیده او کارگران لزوماً باید احساس ترس و وجودی داشته باشند. این مردم هستند که می‌توانند در مورد میزان نگرانی خود تصمیم بگیرند و بین احساس اضطراب از هوش مصنوعی و یادگیری در مورد آن و استفاده از فناوری به نفع خود بهره ببرند.»

«اسکات لیکنز» از شرکت خدمات مالی (PWC) انگلیس که متخصص در درک مسائل مربوط به اعتماد و فناوری است، نیز همین نظر را دارد. او معتقد است: «پیشرفت‌های فناوری به ما نشان داده که، بله، فناوری این پتانسیل را دارد تا فرایندهای کاری را خودکار یا ساده کند. اما در عین حال این

در سال‌های اخیر، با افزایش موضوعات مربوط به تصرف مشاغل انسانی توسط ربات‌ها – و ابزارهای هوش مصنوعی مولد مانند (ChatGPT) – برخی از کارگران در مورد آینده کاری خود و اینکه آیا مهارت‌هایی که دارند با بازار کار مرتبط است یا نه، احساس نگرانی می‌کنند. به‌طور مثال خانم لیر شش سال است که در سمت روابط عمومی در یک شرکت مشاوره بزرگ در لندن کار می‌کند، اما این خانم ۳۴ ساله که تاکنون موقعیت بسیار خوبی داشته و دستمزد خوبی هم دریافت می‌کرده، اکنون هوش مصنوعی را تهدیدی برای جایگاه شغلی خود می‌بیند. او فکر می‌کند کیفیت کارش با هوش مصنوعی قابل‌مقایسه نیست، طوری که رشد سریع هوش مصنوعی در چند ماه گذشته، او را آشفته کرده است. خانم لیر هوش مصنوعی را رقیب خود می‌داند و گمان می‌کند در چند سال آینده این کاملاً قابل‌تصور است که ربات‌ها شغل او را تصاحب و به خوبی او را کارها را مدیریت کنند.

در ماه مارس، شرکت خدمات مالی و بانکداری آمریکایی گلدمن ساکس گزارشی منتشر کرد که نشان می‌داد هوش مصنوعی می‌تواند جایگزین ۳۰۰ میلیون شغل تمام‌وقت در سراسر دنیا شود! سال گذشته نیز، نظرسنجی سالانه نیروی کار جهانی (PWC) نشان داد که تقریباً یک‌سوم از پاسخ‌دهندگان گفته‌اند که نگران چشم‌انداز جایگزینی نقش خود با فناوری در سه سال آینده هستند.

در کنار این آمار نگران‌کننده از سوی سازمان‌های مختلف، مشاوران شغلی و کارشناسان منابع انسانی معتقدند که اگرچه برخی از اضطراب‌هایی که در بین کارمندان وجود دارد، معقول و موجه است اما بهتر است کارکنان به جای تمرکز بر این گونه اضطراب‌ها، روی چیزهای قابل‌کنترل تمرکز کنند. به جای وحشت از احتمال از دست دادن شغل خود به خاطر هوش مصنوعی، آن‌ها باید بر روی یادگیری نحوه کار در کنار فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی سرمایه‌گذاری کنند. اگر کارمندان با هوش مصنوعی به‌عنوان یک منبع و نه یک تهدید مواجه شوند، قطعاً جایگاه خود را بین کارفرمایان بالقوه ارزشمندتر و کمتر احساس اضطراب می‌کنند.

### گزارش

**همه‌گیری کرونا در سراسر جهان، به فرهنگ دور کاری کارمندان شتاب بیشتری داد.** البته گسترش فناوری‌هایی که امکان دور کاری را فراهم می‌کنند در فرهنگ‌سازی آن بی‌تأثیر نبوده است. اما این فرهنگ دور کاری چه ارزش‌هایی را در شرکت‌ها تغییر خواهد داد و آیا در بلندمدت می‌تواند ادامه پیدا کند؟

کارمندان نسل (Z) در عصر فناوری وارد عرصه کار و تجربه‌های فضای کاری شده‌اند. آن‌ها زمانی ورود به دنیای کاری را تجربه می‌کنند که انعطاف‌پذیری کارفرمایان و شرکت‌ها در دور کار بدون کارمندان امری عادی به حساب می‌آید و ارتباطات دیجیتال را فراگیر شده است. همین امر این امکان را به آن‌ها می‌دهد تا خواسته‌های خودشان را بسیار راحت‌تر با مدیران خود در میان بگذارند. با این حال برخی از کارشناس حوزه کارنگران‌اند که دور کار بودن کارکنان، آن‌ها را از دلبستگی به شرکت‌ها و محیط‌های کاری جدا کند. در هنگام دور کاری چیزهایی مانند گفت‌وگوهای معمولی بین همکاران و مشاهدات غیررسمی که شیوه‌ها و متدهای کار کردن را به کارمندان آموزش می‌داد دیگر مانند گذشته عمل نخواهد کرد. به همین خاطر این نگرانی وجود دارد که کارکنان تازه‌کار نشانه‌های رفتاری و شبکه‌سازی‌های درون محیط کار را یاد نگیرند.

### ارزش‌های جدید

«هلن هیوز»، دانشیار دانشکده بازرگانی دانشگاه لیدز در انگلیس معتقد است که این نشانه‌ها بیشتر شاخص‌هایی مانند درک هنجارها و ارزش‌های شرکت‌ها و شیوه‌های آداب و معاشرت میان همکاران را در بر می‌گیرد؛ شاخص‌هایی مانند اینکه کارکنان باید با چه کسانی در تماس باشند، چگونه با همکاران و مدیران خود

## کارمندان نسل (Z)

## فناوری محیط کار جوانان را تغییر داده است

مسیر هستند احتمالاً رفتارهایی مانند اهمال کاری و حضور در فضاهای آنلاین را به جای عملکرد واقعی شغلی خود در اولویت قرار می‌دهند. آن‌ها ممکن است سوالات زیادی پرسند تا در چشم مدیران مشتاق به نظر برسند و با اصلاً چیزی نپرسند زیرا نگران برداشته‌های مدیران از سوالات خود خواهند بود.»

### جبران کمبود تجربه

«جیمز بیلی»، استاد توسعه رهبری در دانشکده بازرگانی دانشگاه جورج واشنگتن می‌گوید: «برخورد های تصادفی کارکنان در محیط‌های کاری با دیگر همکاران، به ایجاد اعتماد در بین آن‌ها کمک می‌کند و ریسک‌پذیری و نوآوری را افزایش می‌دهد. برخی از بهترین ایده‌های کارکنان از صحبت‌های کنار آیسردکن با دیگر همکاران به دست می‌آید، اما اگر کارمندان دور کار بخواهند چنین چیزی را تجربه کنند باید یک قرار ملاقات در گوگل شیت خود ایجاد کنند که دیگر آن اثر گذاری را نخواهد داشت.» علاوه بر این، اگر مدل قبلی یادگیری حضوری را نتوان برای این عصر جدید کاری، در کنار چالش‌های فعلی به‌روزرسانی کرد، برخی از کارمندان نسل (Z) ممکن است فاقد ویژگی‌های رهبری مورد نیاز برای آینده باشند. شاید آن‌ها با اجرای یک وظیفه خاص به صورت مستقل مشکلی نداشته باشند، اما احتمال دارد در مهارت‌های گروهی و همکاری‌های چندجانبه توسعه پیدا نکنند. در حالی که این توانایی‌ها برای داشتن دیدگاه‌های استراتژیک و گرفتن نقش‌های مدیریتی و رهبری ضروری است. البته این طور نیست که هر کارمند جوانی که حداقل تاحدی از راه‌دور کار می‌کند این مشکلات را تجربه کند. اما برای بسیاری از این کارمندان بی‌تجربه، فضای کار مجازی می‌تواند استرس شغلی جدیدی ایجاد کند.

### کارمند بدون میز

قبل از گسترش فرهنگ کار مجازی، کارمندان اغلب میزهای خود