

## گذرگاه کهنسالی



## سالمندی فعال

با توجه به اینکه پدیده سالمندی امری همگانی و گریزناپذیر است، آماده ساختن جمعیت برای دوران سالم‌خوردگی نیز باید مدنظر قرار گیرد، در غیر این صورت جامعه شاهد آسیب‌های خسارت‌بار خواهد بود که نه‌تنها سالمندان بلکه تمامی افراد جامعه را متضرر می‌کند. به این منظور در جوامع مختلف راهبردهای متفاوتی برای مدیریت سالمندی و چالش‌های مرتبط با آن به کار می‌گیرند که یکی از آنها استراتژی «سالمندی فعال» است. این استراتژی در بُعد سلامت بر روی حفظ سبک زندگی سالم در همه مراحل زندگی و کاهش مؤلفه‌های خطرپذیری محیطی تأکید دارد و سلامت فیزیکی، روانی و رفاه اجتماعی را در نظر می‌گیرد و بُعد دیگر آن مشارکت است. مشارکت به پهنه‌سازی فرصت‌های مربوط به فضای اجتماعی مانند اشتغال، سیاست، آموزش، هنر و مذهب اشاره می‌کند. شاید این بُعد، نقشی کلیدی در سلامت روان و پویایی سالمندان و داشتن زندگی معطوف به هدف برای سالمندان ایفا و حس مهم و فعال بودن را در آن‌ها ایجاد کند.

بُعد امنیت نیز به فعالیت‌هایی اشاره دارد که برای تضمین محافظت، شأن و توجه به نیازها و حقوق جسمی، اجتماعی و مالی سالمندانی که قادر نیستند از خودشان حمایت کنند، طراحی شده است. به بیان دیگر، بنای اصلی نظریه سالمندی فعال بر این است که افراد سالمند این توانمندی را داشته باشند تا طبق توانایی‌ها و ترجیحات خود به کار کردن ادامه دهند و از ناتوانی و وابستگی که برای خودشان، خانواده‌ها و جامعه بسیار پرهزینه است، پیشگیری شود یا به تأخیر افتد. واژه «فعال» به مشارکت مستمر در امور اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، معنوی و مدنی اشاره می‌کند، نه فقط توانایی فعالیت فیزیکی یا مشارکت در نیروی کار. سالمندی فعال در نظر دارد امید به زندگی سالم و کیفیت زندگی در حین پیر شدن را برای همه مردم از جمله افراد آسیب‌پذیر، ناتوان و نیازمند مراقبت گسترش دهد. سلامت شرط ضروری برای ایفای نقش‌های اجتماعی است و انسان‌ها در صورتی می‌توانند فعالیت کامل داشته باشند که هم خود را سالم احساس کنند و هم جامعه آن‌ها را سالم بداند.

بنابراین در این حالت سلامت در ردیف ارزش‌های اجتماعی قرار می‌گیرد و متغیرهای منحصراً زیستی برای ارائه تعریفی جامع از سلامت کفایت نمی‌کند. به تدریج مشخص شد که باید به بعد روانی و اجتماعی سلامت نیز توجه داشت چراکه اگر جامعه‌ای سالم نباشد، انسان‌های سالمی ندارد و بدون توجه به سلامت اجتماعی، فقط توجه به سلامت جسمی و روانی به تنهایی نمی‌تواند راهگشا باشد. در این بین، سلامت سالمندی به دلیل آسیب‌پذیری بالا از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. سلامت جسمی و روانی در دوران پیری نسبت به سایر دوره‌های زندگی با خطر بیشتری مواجه است، زیرا تغییراتی در شکل و عملکرد اندام‌های درونی و بیرونی بدن ایجاد می‌شود که سازگاری فرد با محیط را دشوار می‌کند. دوره سالمندی برخی تغییرات در سوخت‌وساز بدن، کاهش فعالیت‌های عضلانی-عصبی و دگرگونی در وضع ظاهری اندام‌ها را به دنبال دارد و بیماری‌های جسمی همانند سرطان، بیماری‌های قلبی و اختلال انسداد مزمن ریوی در جمعیت سالمندان نسبت به جمعیت جوان شیوع بسیار بیشتری دارد. علاوه بر این مشکلات شایع روانشناختی سالمندان شامل افسردگی، اضطراب و دمانس (زوال عقل) است. از آنجا که پدیده سالمندی جامعه بر تمام جنبه‌های زندگی جوامع بشری از جمله ساختارهای سنی، ارزش‌ها، معیارها و سازمان‌های اجتماعی اثرات قابل ملاحظه‌ای دارد، مقابله با چالش‌های فرارو با اتخاذ سیاست‌های مناسب ارتقای وضعیت جسمی، روانی و اجتماعی سالمندان از ضرورت بالایی برخوردار است.

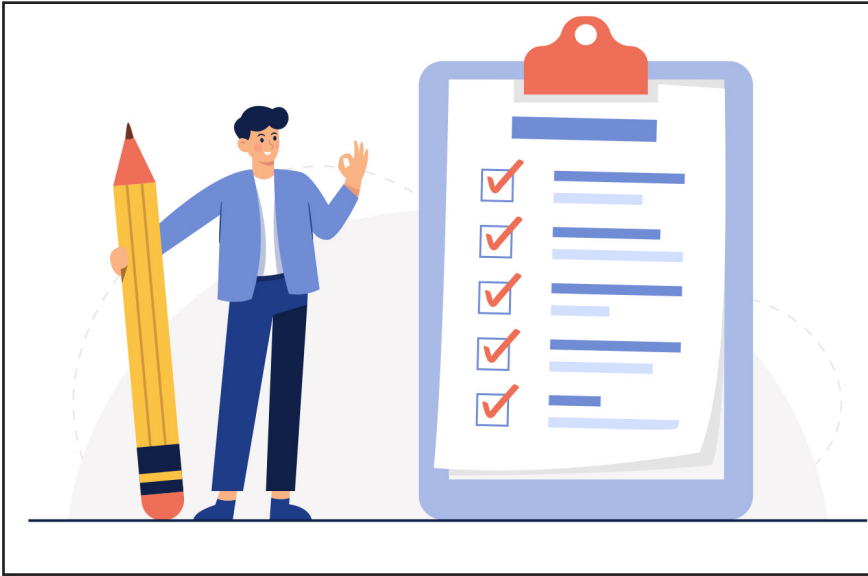
را خلق می‌کنید و این شما را به کارفرمایی مطلوب تبدیل می‌کند. اگر از خود می‌پرسید که چگونه می‌توان کارکنان را برای داشتن عملکرد به‌تر ترغیب کرد، بهتر است شفاف‌سازی بیشتر را در سازمان‌تان در نظر بگیرید، زیرا شفافیت کارکنان را با انگیزه و رغبت آن‌ها را بیشتر می‌کند. در نظر داشته باشید که وقتی کارمندان در مورد شرکت خود بیشتر بدانند، معمولاً به امور اهمیت بیشتری می‌دهند و در شغل‌شان بیشتر مشارکت می‌کنند. مشاغل شفاف معمولاً از افزایش نوآوری و تصمیم‌گیری بهتر و سودآوری بیشتر بهره‌مند می‌شوند. به عنوان مثال، دوسوم مصرف‌کنندگان حاضرند هزینه بیشتری بپردازند، اگر این به معنای خرید از شرکتی با سیاست‌های شفاف باشد. نکته مهم دیگری که باید به آن توجه شود این است که ایجاد شفافیت یک فرایند دوطرفه است؛ اگر شما اطلاعات ضروری را با کارمندان‌تان به اشتراک بگذارید، آن‌ها هم ایده‌ها و اطلاعاتی که به دست می‌آورند را در اختیار شما قرار می‌دهند. افراد حرفه‌ای ترجیح می‌دهند در سازمان‌های شفاف فعالیت کنند که رضایت شغلی در آن‌ها بالاست و آزادی عمل برای‌شان فراهم می‌کند.

## انتخاب روش مناسب

اولین مرحله شفافیت سازمانی این است که مشخص کنید چه اطلاعاتی را می‌توان افشا کرد و چه اطلاعاتی باید محرمانه باقی بماند. بعد از آن باید به دنبال روش‌هایی باشید که این اطلاعات را با کارمندان‌تان به اشتراک بگذارید. انتخاب روش‌های اشتباه برای شفاف‌سازی باعث ایجاد شایعه یا انتشار اطلاعات اغراق‌آمیز می‌شود. بنابراین انتخاب راه‌های شفاف‌سازی در سازمان، به اندازه وجود شفافیت سازمانی اهمیت دارد. در ادامه به بهترین روش‌هایی که برای این کار می‌توان استفاده کرد، اشاره می‌کنیم. هر سازمان روش منحصر به فردی برای اطلاع‌رسانی و شفاف‌سازی دارد. برخی سازمان‌ها از شبکه‌های اجتماعی و گروه‌های موجود در این پلتفرم‌ها برای اطلاع‌رسانی استفاده می‌کنند و برخی دیگر از نامه‌نگاری‌های اداری بهره می‌برند. زمانی که در سازمان شما سیستمی منسجم برای اطلاع‌رسانی وجود داشته باشد، دیگر شایعه‌ای پراکنده نمی‌شود و می‌توانید مطمئن باشید اطلاعات مهم برای همه کارمندان شفاف‌سازی شده است. اینکه اطلاعات را به یک نفر بدهید و از او بخواهید برای سایر همکاران هم توضیح دهد، روش مناسبی برای ایجاد شفافیت سازمانی نیست. البته اگر چارهای جز این ندارید، می‌توانید مدیران هر بخش یا سرپرستان تیم‌های مختلف را توجیه کنید و از آن‌ها بخواهید با افراد زیر دست‌شان صحبت کنند.

## بررسی ابعاد و اهمیت فرهنگ شفاف‌سازی در محیط‌های کاری

## شفافیت نیاز همیشگی سازمانی



دارند، بنابراین باید در جریان آنچه در شرکت می‌گذرد و با آن‌ها مرتبط است، باشند. زمانی که اطلاعات در سازمان شفاف نیست، کارمندان همیشه احساس می‌کنند چیزی هست که از آن بی‌خبرند و این موضوع اعتمادشان را از بین می‌برد. از طرف دیگر شکاف عمیقی بین مدیر و کارمندان ایجاد می‌شود و روابط صمیمانه‌ای که باید در سازمان وجود داشته باشد، از بین می‌رود. این موضوع نشان می‌دهد اهمیت شفافیت سازمانی زیاد است و عدم وجود آن مشکلات مختلفی ایجاد می‌کند. شفافیت سازمانی کلید اعتمادسازی در یک سازمان است. هرچه اطلاعات بیشتری را با کارمندان خود در میان بگذارید، آن‌ها بیشتر شما را باور خواهند داشت و بیشتر نشان می‌دهند که قابل اعتماد هستند. به تازگی، یک نظرسنجی نشان داده که ۸۷ درصد افراد ترجیح می‌دهند در سازمان‌های شفاف کار کنند. هرچه بیشتر در ارزش‌ها و فرهنگ شرکت خود شفاف‌سازی کنید، شهرت شفاف‌تری

وضوح و صحت اطلاعات این بخش‌ها را تشکیل می‌دهند. وضوح اطلاعات یعنی آنچه در اختیار کارمندان قرار می‌دهید، برای‌شان واضح و کاربردی باشد. مثلاً اطلاعات مربوط به استخدام بخش اداری برای بخش بازاریابی کاربردی ندارد و حتی اگر شفاف‌سازی کنید، باز هم برای‌شان واضح نمی‌شود. صحت اطلاعات یعنی واقعیت را با کارمندان به اشتراک بگذارید، نه ایده‌آل‌هایی که باید وجود داشته باشد. برخی مدیران با تصور اینکه رساندن اخبار و داده‌های منفی به کارمندان، روحیه آن‌ها را تضعیف می‌کند، این اطلاعات را از آن‌ها پنهان می‌کنند یا به جای آن اطلاعاتی غیر واقعی ارائه می‌دهند. این تصور اشتباه چالش‌های بسیاری برای سازمان ایجاد می‌کند، زیرا در نهایت کارمندان متوجه واقعیت می‌شوند و اعتمادشان را نسبت به کارفرما و سازمان از دست می‌دهند.

## فواید شفافیت در سازمان‌ها

کارمندان در موفقیت یا شکست سازمان نقش کلیدی

## پرتوجفتایی

روزنامه‌نگار

تجربه نشان داده که برخورداری از یک فرهنگ شرکتی موفق و مؤثر، ارتباطی با قدمت یا بزرگی شرکت‌ها ندارد و استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های کوچک نیز می‌توانند فرهنگ‌های سازمانی بسیار موفق را به چهرانیان معرفی کنند که می‌تواند الگویی باشد برای تمام شرکت‌هایی که در جست‌وجوی یافتن معنا و ایده‌های سازنده از طریق تقویت فرهنگ سازمانی‌شان هستند. شفافیت سازمانی به تازگی بسیار مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. نظرسنجی‌های حوزه کسب‌وکار نشان می‌دهد که ۵۰ درصد کارمندان معتقدند عدم شفافیت مانع فعالیت سازمان‌های‌شان می‌شود. با این حال، آگاهی از ارزش شفافیت سازمانی و ایجاد وظیفه‌شناسانه آن در فرهنگ شرکت، دواهر جداگانه‌اند. حال به عنوان مدیران، مجریان منابع انسانی و رهبران مشاغل، برای ایجاد ارتباط بیشتر و شفاف‌سازی در محل کار خود، چه اقداماتی می‌توانیم انجام دهیم؟ وقتی صحبت از بهبود سطح شفافیت سازمانی باشد، مدیریت عملکرد چه نقشی می‌تواند داشته باشد؟ شفافیت در سازمان مزیت‌های بسیاری برای کارمندان و مدیران به دنبال دارد، اما بسیاری از مدیران نمی‌دانند شفافیت دقیقاً چیست و چه اطلاعاتی را باید در اختیار کارمندان قرار دهند.

## تعریفی بر شفافیت سازمانی

شفافیت سازمانی یعنی اطلاعات مختلف - چه بار مثبت داشته باشند، چه منفی و چه خشی - را با کارمندان خود به اشتراک بگذارید. هر کسب‌وکاری داده‌های مختلف و منحصر به فردی دارد که برخی از آن‌ها محرمانه هستند و باید از رقبا دور بمانند و برخی دیگر عمومی هستند. اطلاعات محرمانه در سازمان به دسته‌های مختلفی تقسیم می‌شوند؛ برخی از آن‌ها به اندازه‌ای حیاتی هستند که حتی همه کارمندان هم از آن‌ها آگاهی ندارند و تنها در دسترس مدیران رده‌بالای سازمانی هستند، اما برخی دیگر باید در سطح سازمان محرمانه بمانند و به بیرون درز نکنند. به عنوان مثال قراردادهای سازمان با کارمندان و شرکت‌های تجاری جزو اطلاعات محرمانه‌ای است که کارمندان در جریان جزئیات آن نیستند، اما استراتژی‌های بازاریابی تا پیش از اجرا، اطلاعات محرمانه‌ای هستند که در اختیار همه اعضای سازمان قرار دارند اما به بیرون درز پیدا نمی‌کنند.

## نگاهی به بخش‌های مختلف

شفافیت سازمانی به‌طور کلی سه بخش دارد که آشکار سازی،

## لنگرگاه

## تالابی بکر در قلب گیلان



کشور ایران تالاب‌های فراوانی دارد که هر کدام با داشتن ویژگی منحصر به فردی اهمیت بالقوه‌ای دارد. «تالاب استیل» یکی از مشهورترین تالاب‌های ایران است و از مقاصد طبیعت‌گردی و جاذبه‌های استان گیلان به شمار می‌آید. این تالاب میزبان پرندگان مهاجر از دیگر گوشه‌های جهان است و یاد رختان متحرک خود شهرت دارد. تالاب استیل در استان گیلان، حدود ۷ کیلومتری جنوب مرکز شهر آستارا، کنار جاده اصلی تالش قرار دارد. برای رسیدن به تالاب استیل ابتدا به آستارا سفر کنید. از این شهر به سمت جنوب حرکت کنید و خودتان را به جاده آستارا-رشت برسانید. بعد از طی حدود پنج کیلومتر به تالاب خواهید رسید. یک جاده کمربندی دور تادور تالاب کشیده شده که با طی آن چشم‌اندازهای بسیار زیبایی را مشاهده خواهید کرد. برای ورود می‌توانید از قسمت شمالی اقدام کنید. این تالاب محیطی بکر است که می‌توان تفریحات محدودی را در آن تجربه کرد. می‌توانید با کایه قایق‌های پدالی باموتوری، در تالاب گشت‌وگذار کنید. همچنین اگر اهل عکاسی هستید، بی‌شک سوره‌های متعددی برای عکاسی خواهید یافت؛ از آب ساکن تالاب گرفته تا درختان توسکا. برای بازدیدهای خانوادگی و دوستانه نیز می‌توانید در کنار این زیبایی بکر و طبیعی پیک‌نیک کنید. زیراندازی پهن کنید و روزی را با شادی و آرامش در جوار تالاب استیل سپری کنید. جای جای طبیعت در هر فصل از سال زیبایی و جذابیت خود را دارد و انتخاب را سخت می‌کند. با این حال پاییز بهترین زمان بازدید از تالاب استیل است؛ چرا که در این موسم پرندگان به تالاب می‌آیند و از شرحی تابستانی هوا کاسته می‌شود.

## کاروبار

## اهمیت ایده‌پردازی



یکی از مهم‌ترین مهارت‌هایی که در مسیر موفقیت، می‌تواند کارساز و راهگشا باشد، «ایده‌پردازی» است. خیلی از افراد سؤال می‌کنند که ایده‌پردازی چیست و چگونه می‌توانیم ایده‌پردازی کنیم؟ در دنیای امروز، هر روز شاهد راه‌اندازی کسب‌وکارهای جدید هستیم، اما متأسفانه بسیاری از این بیزینس‌ها خیلی زود از میدان رقابت خارج می‌شوند. دلیل اصلی این پدیده هم آن است که این کسب‌وکارهای جدید، حرف نو و تازم‌ای برای گفتن ندارند و اصلاً از رقبای خود متمایز نیستند. یکی از بهترین راهکارها برای رفع این موضوع، ایده‌پردازی است. با خلق ایده‌های جدید و خلاقانه می‌توانید قلب مشت‌رین خود را به دست بیاورید و به عنوان یک بیزینس موفق شناخته شوید. ایده یک‌اندیشه، فکر، پیشنهاد یا تصویر ذهنی است که در رسیدن به هدفی خاص به ما کمک می‌کند. برخی ایده را یک راهکار خلاقانه برای حل یک مشکل معرفی می‌کنند. معمولاً ایده در زمان کمبود و نیاز مطرح می‌شود و کمک می‌کند شرایط کنونی را پشت سر بگذاریم و به سمت شرایط بهتر و مطلوب‌تر حرکت کنیم. بنابراین اصل و اساس ایده بر رفع نیاز، رشد و تغییر وضع موجود استوار است. کسانی که می‌خواهند ایده‌پردازی کنند، باید همیشه به خاطر داشته باشند که این کار، به یک ذهن منسجم و قدرتمند نیاز دارد؛ زیرا معمولاً در زمان مشکلات و نیازها، به ایده‌های خوب نیاز داریم و در چنین مواقعی معمولاً ذهن انسان، انسجام خودش را از دست می‌دهد و اگر نتوانیم ذهن خود را منسجم و متمرکز کنیم، بدون شک ایده‌های خوب و کارآمدی به ذهن‌مان خطور نخواهد کرد.

## راهکار

## قضاوت‌نکنیم



عادت به قضاوت کردن دیگران می‌تواند کار و روابط شخصی شما را تحت فشار قرار دهد. اینکه نسبت به دیگران کمتر با پیش‌داوری و قضاوت برخورد کنیم، زمان‌بر است و نیاز به تمرین دارد. قضاوت کردن دیگران معمولاً به صورت خودکار به ذهن‌مان خطور می‌کند. پس باید یاد بگیریم که چگونه هر از گاهی آن‌ها را متوقف کنیم. سعی کنید نسبت به قضاوت کردن دیگران دقت بیشتری نشان دهید. به بیان دیگر، زمانی که چنین افکاری به ذهن‌تان می‌آید، از بررسی کردن آن‌ها خودداری کنید. هنگامی که متوجه می‌شوید فکر قضاوت به ذهن‌تان خطور می‌کند، اولین کار اعتراف کردن است. زمانی که فکر قضاوت و پیش‌داوری به ذهن‌تان آمد، باید سعی کنید آن را به چالش بکشید. شما می‌توانید با فکر کردن در مورد فرض و گمان‌هایی که در مورد افراد دارید، افکار‌تان را به چالش بکشید. بعد از اینکه فرض و گمان‌های خود را در مورد وضعیت بررسی کردید، باید راهی پیدا کنید که از طریق آن، نسبت به فردی که در موردش قضاوت داشته‌اید، ابراز همدردی و دلسوزی کنید. شما باید راهی بیابید که برای آن رفتار، بهانه پیدا کنید. در مورد رفتارهایی که در افراد دیگر دوست دارید یا حتی عاشق آن هستید، بیشتر فکر کنید. چون کمک می‌کند تا از قضاوت‌های عجولانه پرهیز کنید و به جای آن، به تحسین افراد بپردازید. سعی کنید در مورد خصوصیات که در افراد دیگر وجود دارد فکر کنید؛ به‌ویژه آن‌هایی که در زندگی‌تان تحسین می‌کنید. این کار به شما کمک می‌کند تا از قضاوت در مورد دیگران پرهیز کنید.

پرتاب سنگ کودک فلسطینی به سربازان اسرائیلی



یادنگاره

## من فمیده‌ام که...

شاید من مسئول زمین خوردن خود نباشم، اما قطعاً مسئولیت از جا بلند شدن و ادامه دادن با من است.

رواق

جنگل‌های بلوط زاگرس - شهر کرد



زادبوم