

پرتوجفتایی

روزنامهنگار

در جامعه توسعه یافته و پیشرفته امروزی همچنان برخی از مسائل و نقطه‌ضعف‌ها از گذشته باقی مانده و هنوز ریشه کن نشده‌است. یکی از این مسائل انواع تبعیض در محل کار است. تبعیض از جدی‌ترین و مهم‌ترین بحث‌هایی است که در اکثر جوامع، حتی جوامع پیشرفته به‌صورت یک سؤال باقی مانده است. شاید برای بسیاری از افراد این سؤال پیش بیاید که چرا با تبعیض مقابله نمی‌شود تا به این مسئله پایان داده شود! با اینکه جانبداری و فرق گذاشتن بین کارمندان قطعاً کار درستی نیست، اما متأسفانه باید بگوییم که تبعیض بین کارمندان، یک پدیده رایج در محل کار به‌شمار می‌رود. مردم معمولاً از کار کردن در کنار دوستان خود لذت می‌برند که در نتیجه همین تمایل، شاهد طرفداری و تبعیض در محل کار هستیم. تأثیرات این سیاست در محل کار منفی است و می‌تواند قواعد و اخلاقیات کارکنان را نابود کند. اقدامات گسترده‌ای برای ایجاد قوانینی در مورد مقابله با تبعیض در محل کار صورت گرفته که از بروز رفتارهای ناشایست نسبت به گروه‌های اقلیت جلوگیری می‌کند؛ با وجود این، هنوز هم بسیاری از افراد به‌صورت مداوم با تبعیض و مشکلات آن روبه‌رو می‌شوند. در حقیقت، با جست‌وجوی مختصری در اینترنت، با نمونه‌های تکان‌دهنده‌ای از تعصبات مختلف در محیط کار روبه‌رو می‌شویم. از آن جمله می‌توان به تعصبات نژادی، تبعیض جنسیتی و غیره اشاره کرد. البته ممکن است همه انواع تبعیض دیده نشوند؛ به عبارتی ممکن است بسیاری از کارکنان در طول روز، مورد تبعیض‌های مختلفی قرار بگیرند؛ تبعیض نژادی، جنسیتی، مذهبی، سنی یا آزارهای مختلف مربوط به معلولیت. این افراد به احتمال زیاد، در طول روز مجبور هستند که سرزنش‌ها، سختی‌ها و اظهار نظرهای نامناسبی را از جانب دیگر کارمندان یا مدیران‌شان در محیط کار تحمل کنند. بسیاری از کارکنان هنگام رویارویی با چنین تبعیض‌هایی گمان می‌کنند که باید منزوی شوند، در سکوت رنج بکشند یا کار خودشان را ترک کنند، در حالی که راه‌های دیگری برای مقابله با تبعیض در محیط کار وجود دارد.

مفهوم تبعیض از دیدگاه جامعه‌شناسی

در فرهنگ لغت واژه تبعیض به عنوان تقسیم و جدا کردن بعضی چیزها از بعضی دیگر، یا شخصی را به شخص دیگر برتری دادن تعبیر شده است. در حقیقت استثنا قائل شدن به موقعیتی گفته می‌شود که افراد در برابر نقش‌ها

و موقعیت‌های برابر از مزایای اجتماعی نابرابر برخوردار می‌شوند. برای فهم بهتر اینکه تبعیض چیست آن را از دیدگاه‌های مختلف بررسی خواهیم کرد. اگر بخواهیم از دیدگاه حقوق بشری مفهوم تبعیض را مورد بررسی قرار دهیم، آن را ایجاد هر گونه تمایز، محدودیت و اقدامات ترجیحی که به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم صورت می‌گیرد تعبیر می‌کنند. مثلاً تفاوت گذاشتن ممکن است بر اساس نژاد، رنگ پوست، تبار خانوادگی، ملیت یا قومیت، مذهب، جنسیت و محل سکونت باشد که به قصد یا هدف محرومیت یا ایجاد محدودیت در برخورداری فرد از حقوق خود به‌صورت برابر با دیگران انجام می‌شود. در جامعه‌شناسی در حقیقت تبعیض به حالتی گفته می‌شود که در موقعیت‌های یکسان و نقش‌های برابر برخی افراد بر دیگر افراد بدون استحقاق برتری داشتن، برتری داده شوند.



رویارویی با «تبعیض کاری»

آسیب‌های تبعیض در محل کار

شما در محل کار خود ممکن است با انواع مختلف تبعیض روبه‌رو شوید که قطعاً وجود این تبعیض‌ها برای شما آزاردهنده خواهد بود. بی‌عدالتی در محل کار ممکن است در هر سازمانی و هر پست و مقامی که داشته باشید صورت گیرد.

در حقیقت می‌توان گفت عنوان‌های شغلی شما را از بی‌عدالتی رها نمی‌کند. گاهی ممکن است شغل رؤیایی خود را پیدا کنید و در این زمینه مشغول به کار شوید، اما پس از شروع فعالیت خود با تبعیض در محل کار خود روبه‌رو شوید که این موضوع به مرور باعث دلسردی و کم شدن انگیزه می‌شود. تعریف وجود تبعیض در محیط کار کاملاً واضح است: طرفداری از یک نفر در محل کار، نه به خاطر اینکه کارش را به نحو احسن انجام می‌دهد، بلکه بنا به

دلایل غیرکاری و حاشیه‌ای. به عنوان مثالی از تبعیض بین کارمندان، می‌توان به این مورد اشاره کرد؛ یک مدیر دائماً پروژه‌های عالی و سطح بالا را در اختیار یک کارمند خاص قرار می‌دهد، حتی اگر این فرد در انجام کارهای قبلی موفق نبوده است و گزینه‌های بهتری وجود داشته باشند. یا اینکه به‌رغم حاضر بودن افرادی با سابقه کار بیشتر در کمپانی، فردی خاص از ارتقای شغلی بهره‌بردارد. اگر مدیران سازمان‌های مختلف از این موضوع به‌درستی آگاه شوند که تبعیض بین کارمندان، راندمان کاری آن‌ها را به شدت کاهش می‌دهد تا جایی که بتوانند آن را کم‌رنگ می‌کنند تا جوی سالم در محل کار ایجاد شود.

اقدامات مؤثر

شما برای اینکه شرایط خود را بهبود دهید تا با همکاران خود به چالش نخورید و رابطه خوبی با آن‌ها داشته باشید، لازم است با رئیس خود صحبت کنید. در واقع او می‌تواند مسئله را به خوبی برای شما شرح دهد تا سوءتفاهم‌ها برطرف شود. شما باید همیشه از شایستگی موقعیتی که دارید مطمئن شوید که نه حق کسی را پایمال کرده‌اید و نه در جایگاه اشتباهی هستید. اگر موقعیتی که در آن قرار دارید برای شما خوشایند نیست سعی کنید زود دست به کار شوید؛ مثلاً اگر به شما پیشنهادی برای کار روی یک پروژه داده می‌شود، در حالی که سرتان شلوغ است به راحتی حتی به رئیس خود «نه» بگویید. در این راستا شما می‌توانید پیشنهاد دهید که مثلاً می‌توانید پروژه را به‌صورت گروهی انجام دهید. با تقسیم کار کیفیت زندگی خود را بالا می‌برید و از تبعیض جلوگیری می‌کنید. در هر موقعیت حرفه‌ای که قرار دارید سعی کنید به دیگران فرصت دیده شدن بدهید، اما مراقب باشید این فرصت از نظر دیگران عادلانه باشد. این مهم‌ترین موضوعی است که اگر هر کس یاد بگیرد بسیاری از مشکلات و چالش‌هایش در محل کار حل می‌شود. مثلاً قرار نیست رابطه شما با رئیس‌تان در محل کار بیش از حد صمیمانه باشد چون چنین رابطه‌ای، مشارکت شما با همکاران‌تان را دچار مشکل خواهد کرد. باید سعی کنید در محیط‌های کاری تا جایی که می‌شود با همکاران خود مانند یک تیم حرفه‌ای عمل کنید و از حاشیه دور باشید. سعی کنید انرژی بیشتری برای بهبود شرایط خود صرف کنید. به‌درستی با تبعیض مقابله کنید و اگر تبعیض به شکل فاحشی در محل کار شما قرار دارد در باره آن با سایرین صحبت کنید تا با همکاری هم با این چالش روبه‌رو شوید. در نهایت چه قربانی تبعیض هستید و چه از آن سود می‌برید باید بدانید مثبت‌اندیشی و سخت‌کوشی عواملی هستند که ما را در موقعیت شغلی به موفقیت می‌رسانند.

لنگرگاه

کلیسای مارسرگیز

کلیسای مارسرگیز که با نام کلیسای سیر نیز شناخته می‌شود، در ۱۲ کیلومتری ارومیه، در دامنه کوه سیر قرار دارد. این کلیسا از نظر مذهبی، بسیار ارزشمند است و عموم مسیحیان اعم از آشوری و ارمنی، آن را به عنوان زیارتگاه می‌شناسند.



همچنین کلیسای مارسرگیز یکی از آثار سنگی استان آذربایجان غربی است که تمام دیوارها و سقف آن را با سنگ‌های نامنظم، به شکلی مهارانه و کاملاً مستحکم ساخته‌اند. با توجه به سبک معماری این بنا و کتب مورخان آشوری، قدمت کلیسای مارسرگیز به قبل از اسلام می‌رسد. گفته می‌شود زمانی که خسرو پرویز بر رومیان پیروز شد، همسرش شیرین که مسیحی بود، دستور ساخت این کلیسا را صادر کرد. این اثر امروزه از دیدنی‌های ارومیه محسوب می‌شود و در تاریخ ۱۹ آبان ۱۳۵۴، به عنوان یکی از آثار ملی ایران به ثبت رسیده است. همین که وارد کلیسا شوید، هر چیزی که به کلیسا شباهت داشته باشد را می‌بینید. برای بازدید از این جاذبه که یکی از جاذبه‌های تاریخی ارومیه در نظر گرفته می‌شود، باید به استان آذربایجان غربی و ۱۲ کیلومتری ارومیه سفر کنید. همین که خودتان را به روستای کوهپایه‌ای سیر رساندید، باید عزم‌تان را برای یک راهپیمایی در دامنه کوه سیردافی جزم کنید. بعد از آن است که می‌توانید کلیسای مارسرگیز ارومیه را ببینید. کلیسای مارسرگیز ارومیه یک ورودی دارد که از طریق آن می‌توانید وارد دو بخش کلیسا شوید؛ یک بخش که ورودی، سالن نیایش و محراب و اتاق‌های اطرافش را شامل می‌شود، بخش دوم هم یک سالن رادر بر می‌گیرد که طاق هر دو بخش از این کلیسا به شکل طاق گهواره‌ای و به‌صورت نعلی شکل طراحی شده‌اند.

کاروبار

اهمیت «توسعه‌سازمانی»

توسعه سازمانی، پدیده‌ای از دانش و عمل است که از طریق افزایش هماهنگی در بین سیستم‌های مختلف موجود در سیستم کلی، کارایی سازمانی و توسعه فردی را بهبود می‌بخشد. مداخله توسعه سازمانی شامل روش‌شناسی‌ها و رویکردهایی به‌رنامهریزی



استراتژیک، طراحی سازمان، توسعه رهبری، مدیریت تغییر، مدیریت بهرووری، هدایت، تنوع، ساختن تیم و تعادل کار و زندگی است. در نتیجه توسعه سازمانی می‌تواند از ساختارهای گزارش‌دهی بخشی یا مدیریتی بسیار فراتر برود. توسعه سازمانی می‌تواند بر روی تمام بیانی‌ها، مأموریت و چشم‌انداز بنگاه، فرایند تصمیم‌گیری و روش‌های ارتباط و همچنین طراحی شغل‌ها و جریان کار، تأثیر بگذارد. توسعه سازمانی می‌تواند هم درآمد شمارا افزایش دهد و هم بهرووری و سلامت تیم‌تان را بهبود بخشد. هنگامی که همکاران با دیگر تیم‌ها، به شکل نزدیک‌تری کار می‌کنند و می‌دانند که در کل سازمان به آن‌ها اعتماد شده، انگیزه بیشتری کار خواهند کرد. در نتیجه نرخ حفظ و نگهداشت کارکنان افزایش پیدا می‌کند. اگر کارکنان خوشحال‌تر باشند و بیشتر درگیر کارها شوند، ترجیح می‌دهند زمان بیشتری سر کار بمانند. علاوه بر این هان نسبت به تغییرات در آینده و مواجهه با مسائل و حل آن‌ها، دست شما بازتر خواهد بود. هر تلاشی در توسعه سازمانی شامل بهبود ساختارها، فرایندها و فرهنگ و هماهنگ کردن آن‌ها با اولویت‌های سازمان است. این کار شامل توسعه فردی و تیمی خواهد بود. برای کمک به بهبود عملکرد و انگیزش کارمندان، لازم است کارهایی مانند تنظیم هدف، ارزیابی و پاداش، انجام شود. اما نکته کلیدی برای ایجاد تغییرات موفقیت‌آمیز، تناسب این تحقیقات با سازمان، بخش یا تیم‌تان است.

راهکار

راه‌ورسمریسک‌پذیری

یکی از بزرگان می‌گوید: «سال‌ها بعد به خاطر کارهایی که انجام نداده‌ای بیشتر ابراز پشیمانی می‌کنی تا کارهایی که انجام داده‌ای.» آیا شما جزء افرادی هستید که به ریسک‌پذیری معروف هستید؟ یادداشت‌دارید این گونه باشید و بتوانید کارهایی را که تاکنون تجربه نکرده‌اید برای بار اول انجام دهید؟



شاید باورتان نشود، اما تمام فناوری‌هایی که کشف شده‌اند توسط افرادی بوده که ترس قدم گذاشتن در راه‌هایی ناشناخته را پذیرفته‌اند، شاید این همان معنای ریسک‌پذیری باشد. اگر خود را با چالش‌های مسیر زندگی همراه نکنید، نمی‌توانید چندان به خودتان فرصت پیشرفت دهید. آنچه شما را به سمت ناشناخته‌هایی برد همان قدرت خطر کردن است. انسان به‌خودی‌خود تا حدی ریسک‌پذیر است، اما گاهی اوقات به دلیل ترس‌هایی که در زندگی وجود دارد و بالا رفتن دامنه ترس، ممکن است فرد این خصوصیت را کنار بگذارد. اگر فرد ریسک‌پذیری هستید که چه بهتر، مادر صوفی که جزء افراد محافظه‌کار هستی، بهتر است کمی این ویژگی را در خود تقویت کنید. برای این منظور روش‌های متعددی وجود دارد که می‌توانید از آن‌ها بهره‌برید. بهتر است نرسید و بدانید که بسیاری از ترس‌های تان غیرواقعی هستند. سعی کنید در هر کاری به‌رنامهریزی داشته باشید. اگر به‌رنامهریزی داشته باشید، می‌دانید حداقل در چه محدوده‌ای باید تلاش کنید و چه مسائلی را در این مسیر انتظار داشته باشید. داشتن برنامه به شما کمک می‌کند تا ترس خود را کمتر کرده و بدانید در هر مرحله چه کارهایی را باید انجام دهید. همچنین تا چه مقدار باید پیشرفت کنید. داشتن برنامه‌ریزی باعث می‌شود چارچوب مشخصی برای کارهای تان داشته باشید و ترس‌های بزرگ خود را به ترس‌های کوچک‌تر بشکنید. از این رو و تحمل کردن آن‌ها به مراتب راحت‌تر خواهد بود.

«آزو فراری» مؤسس شرکت اتومبیل‌سازی فراری - ۱۹۲۰



یادنگاره

من فمیده‌ام که...

باید از تمام توان خود برای بهتر شدن استفاده کنیم. حیث است که امروز نیز همان کسی باشیم که دیروز بوده‌ام.



رواق

قلعه «فورگ» - خراسان جنوبی



زادبوم

گذرگاه کهنسالی



نقش کلیدی «امید» در سالمندی

امید داشتن یعنی داشتن یک اراده به سوی هدف مشخص و راه‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی که شخص برای رسیدن به آن هدف انجام می‌دهد. وقتی یک شخص امید به زندگی داشته باشد یعنی برای زندگی خود هدف دارد. امید داشتن بدون هدف امکان‌پذیر نیست. شخصی که برای زندگی خود هدف داشته باشد راه‌های متفاوتی برای دستیابی به این هدف انتخاب می‌کند. تحقیقات نشان داده که امید به زندگی رابطه متقابلی با عملکرد انسان دارد؛ به این صورت که اگر انسان امید به زندگی‌اش بالا باشد متقابلاً به توفیق‌های بیشتری در زندگی خود دست پیدا می‌کند. امید به زندگی در سالمندان نقش بسیار مهمی را برای آن‌ها ایفا می‌کند و می‌تواند با بسیاری از بیماری‌هایی که در دوره سالمندی به افراد مسن عارض می‌شود مقابله کند. امید به زندگی در سالمندان نه تنها انگیزه و تحرک را در آن‌ها به وجود می‌آورد، بلکه می‌تواند از بروز بیماری‌هایی نظیر افسردگی، نالامیدی و حتی خودکشی جلوگیری کند. حتی امید به زندگی توانسته در افراد سالمند بیماری‌های سخت و دشواری مانند سرطان را درمان کند و نقش مثبتی در درمان آن داشته باشد. وقتی بروز یک بیماری سخت را به فرد سالمند اطلاع می‌دهند اگر امید به زندگی داشته باشد با شنیدن این بیماری ناراحتی کمتری احساس می‌کند و سعی می‌کند با شرایط ایجاد شده کنار بیاید و برای برطرف کردن بیماری خود تلاش کند. افزایش امید در سالمندان موجب به وجود آمدن حس شادکامی و خوشبختی آن‌ها می‌شود. کسی که فعالانه برای رسیدن به اهداف خود تلاش می‌کند در این مسیر حس خوشبختی و شادکامی نیز به سراغ او خواهد آمد.

امید ترس را از بین برده یا خنثی می‌کند. یکی از مشکلاتی که سالمندان با آن مواجه هستند، وجود ترس نسبت به آینده است. آن‌ها از این ترس دارند که در آینده چه بر سرشان خواهد آمد و اینکه با چه بیماری‌ها و ناکامی‌هایی مواجه خواهند شد. حس امید این ترس را کتار می‌زند. اینکه شما برای بهبود سلامتی و کیفیت زندگی خود تلاش کنید حس ترس را در شما کم می‌کند و امید را افزایش می‌دهد. سالمندان برای اینکه زندگی بهتری داشته باشند نیاز دارند تا امید و اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند. برای افزایش امید راهکارهایی وجود دارد که به کمک آن می‌توانید امید به زندگی را در افراد پیر موجود در خانواده افزایش دهید. عوامل مختلفی بر روی روحیه و روان سالمندان تأثیر گذار است. احساس تنهایی زمانی رخ می‌دهد که فرد پیر با اطرافیان خود قطع ارتباط کرده و منزوی شود. میزان ارتباط سالمند با فرزندان خود یکی از عوامل مهم دیگر در این موضوع است. هر چقدر ارتباط سالم‌تری بین فرزند و والدین وجود داشته باشد سلامت روان سالمند نیز بیشتر تأمین می‌شود. نکته مهم دیگر در این زمینه یادآوری خاطرات است. فرد سالمند باید بتواند موقعیت و مقامی را که در گذشته داشته برای دیگران تشریح کند. داشتن دوستان صمیمی در بین هم‌سن و سالان نکته مهم دیگری است که باید به آن توجه شود. افراد هم‌سن دارای دردهای مشترکی هستند و درد دل کردن آن‌ها تا حد زیادی می‌تواند کمک‌کننده باشد. این افراد مسائل هم را بهتر می‌فهمند و حرف‌های بیشتری برای گفتن دارند. از سالمندان بخواهید تا خاطرات زندگی خودشان را برای شما بازگو کنند. خاطره‌گویی یکی از علاقه‌مندی‌های اغلب سالمندان است و روحیه آن‌ها را بالا می‌برد.

