



گزارش

اخیراً دانشمندان شواهدی را یافتند که

نشان می دهد تجربیات تلخ و دشوار از یک

نسل به نسل دیگر منتقل می شود. در حالی

که این ایده پیش تر مطرح شده بود، امروزه با انباشت پژوهش‌های متعددی استخوان‌بندی نظر به‌ای در حال شکل‌گیری است که رخ دادن فجایع در تاریخ بشر را به بیولوژی انسان مرتبط می‌کند. بر مبنای این فرض، بسیاری از سختی‌هایی که پدرانمان تحمل کرده‌واز آن جان سالم به در برده‌اند به ما منتقل شده است؛ محرک‌های خاصی باعث ایجاد چنین عکس‌العملی در بدن ما می‌شود که مستقیماً خودمان آن را تجربه نکرده‌ایم. حتی در برخی موارد تجربه قطعی‌ها، جنگ‌ها و دشواری‌ها، ویژگی ژنتیکی مردم را چنان تغییر می‌دهد که سلامت یک منطقه در آینده تحت‌تأثیر آن خواهد بود.

در سال ۱۸۶۴، حوالی دوران پایانی جنگ داخلی در ایالات متحده، شرایط در اردوگاه‌های اسیران جنگی در جنوب در بدترین حالت خود بود. در برخی اردوگاه‌ها چنان ازدحامی وجود داشت که جای هر یک از اسرای سرباز ارتش اتحادیه از شمال، به اندازه یک قبر بود. در این شرایط نرخ مرگ‌ومیر زندانیان افزایش یافت، برای کسانی که از این وضعیت جان سالم به‌در بردند، تجربیات دلخراش آن دوره تلخی فرایندِای را در زندگی رقم زد. آن‌ها با سلامتی ضعیف، چشم‌انداز شغلی بدتر و امید به زندگی کوتاه‌تر به جامعه بازگشتند. اما تأثیر این سختی‌ها فقط در کسانی که آن را تجربه کردند متوقف نشد؛ فرزندان و نوه‌های زندانیان هم طعم این تأثیرها را چشیدند. انتقالی که از طریق ژن مردان فقط به فرزندان ذکورشان صورت گرفت. در حالی که پسران و نوه‌های آن‌ها از سختی‌های اردوگاه‌های اسرا متأثر نبودند و تقریباً همه چیز در دوران کودکی آن‌ها به خوبی فراهم شده بود، اما نسبت به جمعیت گسترده‌تر کودکان هم‌سال که پدرانشان تجربه اردوگاه را نداشتند، از میزان مرگ‌ومیر بالاتری برخوردار بودند. به‌نظر می‌رسید اسرا برخی از عناصر آسیب‌های خود را به فرزندان منتقل کرده بودند. بر خلاف بسیاری از شرایط ارثی، این مسئله به دلیل جهش در خود کد ژنتیکی (DNA) ایجاد نشده است. در عوض، محققان در حال بررسی نوع بسیار میهم‌تری از وراثت بودند؛ اینکه چگونه وقایع در طول زندگی یک فرد می‌توانند نحوه بیان و خوانش کدهای ژنتیکی را تغییر دهد و چگونه این تغییر می‌تواند به نسل بعدی منتقل شود.

این فرآیند که به اصطلاح اپی ژنتیک (epigenetic) نامیده می‌شود، فرآیندی است که در آن خوانایی یا بیان ژن‌ها بدون تغییر کد دی‌ان‌ای تغییر می‌کند. این فرآیند از طریق برچسب‌هایی صورت می‌گیرد که ذرات ریز مواد شیمیایی در پاسخ به تغییرات محیطی که در آن زندگی می‌کنیم به دی‌ان‌ای ما اضافه یا از آن حذف می‌کنند. این برچسب‌ها ژن‌ها را روشن یا خاموش می‌کنند و راهی برای سازگاری با شرایط در حال تغییر بدون ایجاد تغییر دائمی در دی‌ان‌ای ارائه می‌دهند.

اما اگر این تغییرات اپی ژنتیکی که در طول زندگی رخ می‌دهد واقعاً به نسل‌های بعدی نیز منتقل شوند، پیامدهای آن بسیار زیاد خواهد بود. تجربیات شمار در طول زندگی (به‌ویژه تجربیات آسیب‌زا)، تأثیر بسیار واقعی بر خانواده‌تان در نسل‌های آینده خواهد داشت. تعداد فراینده‌ای از مطالعات وجود دارد که از

این ایده حمایت می‌کنند که اثرات آسیب‌های شدید می‌تواند از طریق اپی ژنتیک در نسل‌های بعد بازتاب پیدا کند.

برای اسرا در اردوگاه‌های زندانیان جنوب آمریکا، این تغییرات اپی ژنتیکی نتیجه ازدحام بیش از حد، بهداشت نامناسب و سوءتغذیه بود. دورا کاستا، نویسنده این مطالعه و اقتصاددان دانشگاه کالیفرنیا درباره این مسئله می‌گوید: «بر اثر گرسنگی حاضر و نارضایتی‌های آن داشته باشیم.

از زمانی که مفهوم «استعفاي بزرگ» در ژوئیه ۲۰۲۰ مطرح شده است، بحث‌های قابل توجهی در مورد اینکه چرا کار متعارف دیگر انگیزه‌ای برای جوانان ایجاد نمی‌کند به وجود آمده است. تعداد زیادی از افراد جوان

نقش ژنتیک در انتقال تجربیات تلخ به فرزندان

تروما به نسل‌های بعد منتقل می‌شود



شدید، اسیران به اسکلت‌هایی تبدیل شدند که راه می‌رفتند. «کاستا و همکارانش سوابق سلامتی نزدیک به ۴۶۰۰ کودک را که پدرانشان اسیر جنگی بوده‌اند مورد مطالعه قرار دادند و آن‌ها را با بیش از ۱۵ هزار و ۳۰۰ فرزند جانباز جنگ که اسیر نشده بودند مقایسه کردند؛ نرخ مرگ‌ومیر پسران اسرا ۱۱ درصد بیشتر از پسران کهنه سربازان غیر اسیر بود. بر این اساس محققان دریافتند عوامل دیگری مانند وضعیت اجتماعی-اقتصادی پدر و شغل و وضعیت تاهل پسر نمی‌تواند عامل افزایش میزان مرگ‌ومیر باشد. این مرگ‌ومیر بیش از حد عمدتاً به دلیل میزان بالاتر خونریزی مغزی در فرزندان اسرا بود و به‌نظر می‌رسد که دختران اسرای جنگی سابق از این اثرات مصون هستند. این الگوی غیرمعمول مرتبط با جنسیت، یکی از دلایلی بود که باعث شد پژوهشگران مشکوک شوند که این تفاوت‌های سلامتی ناشی از تغییرات اپی ژنتیکی است. در واقع پژوهشگران این ادعا که تغییر ژنتیکی موجب این اثرات شده است را رد کردند.

کاستا می‌گوید: «آنچه احتمالاً اتفاق افتاده این است که یک ویژگی ژنتیکی که پدر را قادر می‌سازد در اردوگاه زنده بماند، مثلاً تمایل به چاقی و ذخیره چربی بیشتر که در زمان‌های عادی ویژگی بدی بود، در وضعیت سخت باعث نجات پدر شد. است.

این ویژگی ژنی فقط و فقط به پسرانی ارث رسیده که بعد از جنگ متولد شده‌اند و حتی پسرانی که از همین پدرها پیش از جنگ متولد شده بودند نیز این خصلت را نداشتند.» قاعدتاً اگر این یک ویژگی ژنتیکی بود، کودکانی که قبل و بعد از جنگ به دنیا می‌آمدند به یک اندازه باید از این ویژگی برخوردار می‌بودند اما چنین وضعیتی علت ژنتیکی را رد می‌کند و قابل قبول‌ترین توضیح که باقی می‌ماند یک اثر اپی ژنتیکی است.

کاستا توضیح می‌دهد: «فرضیه این است که یک اثر اپی ژنتیکی روی کروموزوم Y وجود دارد. این تأثیر با مطالعات انجام شده در روستاهای دورافتاده سوئد مطابقت دارد، جایی که تأثیر کمبود مواد غذایی بر شجره نسل مردانه خانواده‌ها مشهود بود و نه بر زنان.»

نقاط تاریک تاریخ بشر

بسیاری از مواقعی که فرض می‌شود تروما از طریق اپی ژنتیک در انسان‌ها از نسلی به نسل دیگر منتقل شده است، با تاریک‌ترین لحظات تاریخ بشر مرتبط است. تصور می‌شود جنگ‌ها، قحطی‌ها، نسل‌کشی‌ها و استعمار همگی یک اثر اپی ژنتیکی بر فرزندان کسانی که از آن‌ها رنج می‌برند بر جای گذاشته‌اند.

این روزها همه از کار خود ناراضی هستند

چالش جهانی اشتغال نامناسب

جایگزین‌هایی برای آنچه که زمانی به‌عنوان مسیری برای طبقه کارگر و متوسط تلقی می‌شد، انتخاب می‌کنند. در این مواقع، اراده اغلب با ضرورت اشتباه گرفته می‌شود؛ یعنی وقتی بی‌ثباتی و باتکلیفی پیش می‌آید، همه گزینه‌ها جذاب به‌نظر می‌رسند. فرد بدون اینکه چاره‌ای داشته باشد مجبور می‌شود به کاری تن در دهد و این را به‌عنوان انتخاب خود بازشناسی می‌کند. از بادوام‌ترین گزینه‌ها، مانند دنبال کردن خوداشتغالی با استفاده از استعداد یا حرفه هنری گرفته تا چشم‌اندازهای مشکوک‌تر مانند اعتماد به افرادی که ادعا می‌کنند از طریق سرمایه‌گذاری‌های مشکوک (سیستم‌های هرمی یا خرید اپل ارزان قیمت و ...) می‌توان از سیستم فرار کرد.

اما این مشکل اصلاً جدید نیست. ریچارد سنتت (Richard Sennett) جامعه‌شناس در کتاب خود به نام تباهی شخصیت (The Corrosion of

جهان

بیشتری نسبت به آن بروز می‌دادند.

این یافته ظرافت وراثت اپی ژنتیکی را آشکار می‌کند که اغلب نادیده گرفته می‌شود. نسل بعدی همیشه دقیقاً همان خصیصه‌ای را که والدینش ایجاد کرده‌اند نشان نمی‌دهد. این طور نیست که ترس به نسل‌ها منتقل شود، بلکه ترس از یک عطر در یک نسل منجر به حساسیت به همان رایحه در نسل بعدی می‌شود. برایان دیاس، نویسنده این مطالعه و محقق در دانشگاه اموری و مرکز ملی تحقیقات پستانداران برکس در ایالات متحده می‌گوید: «اصطلاح ارث باید در اینجا قابل استفاده باشد. کلمه وراثت نشان می‌دهد که تأثیر وفادار از یک ویژگی در کار است که منتقل شده است.»

نسل در نسل

عواقب انتقال اثرات تروما بسیار زیاد است، حتی اگر بین نسل‌ها به‌طور پنهانی نهفته بماند. چنین مسئله‌ای می‌تواند نحوه نگرش ما را تغییر دهد. در واقع زندگی خود ما در زمینه تجربه والدینمان تحت‌تأثیر قرار می‌گیرد و بر فیزیولوژی و حتی سلامت روان ما اثر می‌گذارد.

دانستن اینکه عواقب اعمال و تجربیات خود ما در حال حاضر می‌تواند بر زندگی فرزندانمان تأثیر بگذارد، می‌تواند چرخش بسیار متفاوتی را در انتخاب ما برای زندگی ایجاد کند. علی‌رغم مشاهده این پژواک‌های تروما در نسل‌ها، یک مانع بزرگ در تحقیقات در مورد وراثت اپی ژنتیک وجود دارد و آن این است که هیچ‌کس مطمئن نیست چنین چیزی چگونه اتفاق می‌افتد. البته دانشمندان فکر می‌کنند مکانیسمی برای نحوه عملکرد آن پیدا کرده‌اند. در واقع مولکول‌هایی شبیه به DNA که به RNA معروف هستند نحوه عملکردن‌ها را تغییر می‌دهند.

یک مقاله اخیر با شواهد قوی نشان داده که RNA ممکن است در چگونگی ارشی شدن اثرات تروما نقش داشته باشد. محققان بررسی کردند که چگونه تروما در اوایل زندگی با دور کردن نوزادان موش از مادرشان باافاصله پس از تولد، منتقل می‌شود. ایزابل منسوی از دانشگاه روریز و مسئول این تحقیق، می‌گوید: «مدل ما کاملاً منحصر به‌فرد است و برای تقلید از خانواده‌های انسانی ساخته شده که دچار عدم عملکرد صحیح، سوءاستفاده، بی‌توجهی و آسیب عاطفی هستند که به فرزندان منتقل می‌شود و گاهی اوقات آن را در افراد مشاهده می‌کنید.»

علائمی که این بچه موش‌ها هنگام بزرگ شدن نشان دادند، علائمی را که در کودکانی که ترومای اولیه را تجربه کرده‌اند، تقلید می‌کند. موش‌ها نشانه‌هایی از افزایش ریسک‌پذیری و دریافت کاری بالاتر را نشان دادند که هر دو در کودکانی که از ترومای خانوادگی جان سالم به در برده بودند دیده می‌شد. هنگامی که نرها بزرگ شدند، فرزندانشان ویژگی‌های مشابهی مثل پرخوری، ریسک‌پذیری و سطوح بالاتری از رفتار پرخطرگرانه داشتند. همچنین محققان مولکول‌های RNA را از اسپرم موش‌های نر آسیب‌دیده استخراج کردند و این مولکول‌ها را به جنین‌های اولیه موش‌هایی تزریق کردند که والدینشان این آسیب را در اوایل زندگی تجربه نکرده بودند. با این حال بچه موش‌های به‌دست‌آمده، آن الگوهای رفتاری را نشان دادند که اثرات تجربه تروما را در خود داشت. در طول این پژوهش مشخص شد که طول‌های مختلف مولکول‌های RNA با الگوهای رفتاری متفاوتی مرتبط است. RNA‌های طولانی‌تر با مصرف بیشتر غذا مطابقت دارد، واکنش بدن به انسولین را تغییر داده و ریسک‌پذیری بیشتر را تغییر می‌دهد. این مولکول‌های کوچک‌تر با نشان دادن نشانه‌های ناامیدی در رفتار مرتبط بودند. اینکه چگونه مولکول‌های مذکور رفتار چندین نسل را تغییر می‌دهند هنوز مشخص نیست. خانم منسوی اکنون در حال انجام آزمایش‌هایی بر روی انسان است تا ببیند آیا فرآیندهای مشابهی در انسان‌ها انجام می‌شود یا خیر. آزمایش‌های اولیه توسط سایر محققان نشان داده که به‌نظر می‌رسد این مورد حداقل در مورد انسان نیز صادق است.

منبع:BBCWorld

(Bibiana Collado) ادیب اسپانیایی، فرسودگی زنان طبقه کارگر را در آثارشان برجسته کرده‌اند. همچنین کم نیستند منتقدانی که به زبان فلسفه و علم یا شعر و ادب، پویایی غیرانسانی محیط‌های اداری را به نقد کشیده باشند.
آیا در زمانه حاضر بیشتر از همیشه در مورد کار بحث می‌کنیم؟ شاید نه؛ زیرا کار انسان‌ساز است و همیشه در حوزه مباحثات بوده است. با این حال استراتژی‌ها و سیاست‌ها در باره کار تغییر کرده‌اند. دهه‌ها پیش، موقعیت‌های مشابه استتبار و سلب مالکیت از طریق اتحادیه‌گرایی و مبارزه جمعی برای بهبود وضعیت حل‌وفصل می‌شد، در حالی که امروزه ما خود را در فضای دلسردکننده‌ای می‌بینیم، جایی که افراد به جایگزین‌های کم‌وبیش تخیلی متوسل می‌شوند که به جای جمع‌گرایی برای حل مشکلات اجتماع، این تجسم ذهنیت فردگرا را ترویج می‌کنند؛ هر کس برای خودش.



atiyeno.ir

یادداشت



انجمن روان‌شناسی آمریکا خبر داد

کارکنان جوان در محیط کار

احساس اضطراب دارند

یک نظرسنجی جدید نشان داده است که بسیاری از کارکنان جوان‌تر در محیط کار احساس استرس، انزوا و بی‌ارزشی می‌کنند. طبق نظرسنجی کار در آمریکا ۲۰۲۴ انجام شده، بزرگسالان جوان در محیط کار با چالش‌های زیادی روبه‌رو هستند. بر اساس یافته‌های این نظرسنجی در زمینه ارزش‌گذاری‌ها تقریباً نیمی از کارکنان ۱۸ تا ۲۵ ساله (۴۸ درصد) احساس می‌کنند که افراد خارج از گروه سنی آن‌ها ارزش ایده‌هایشان را نمی‌دانند. این میزان برای کل کارکنان ۳۲ درصد و برای کارکنان بالای ۶۵ سال ۱۶ درصد است.

در زمینه احساس خودآگاهی نیز ۴۳ درصد از کارکنان ۱۸ تا ۲۵ ساله به دلیل سن خود در محیط کار احساس خودآگاهی دارند. در حالی که این رقم برای کل کارکنان ۲۹ درصد است.

همچنین حدود ۴۵ درصد از کارکنان جوان در محیط کار احساس تنهایی می‌کنند. این رقم برای کارکنان ۲۶ تا ۴۳ ساله ۲۳ دصد، برای کارکنان ۴۴ تا ۵۷ ساله ۲۲ درصد و برای کارکنان ۵۸ تا ۶۴ ساله ۱۵ درصد است.

در زمینه استرس روزانه هم کارکنان جوان‌تر بیشتر از سایر گروه‌های سنی احساس استرس یا تنش دارند. برای گروه سنی ۱۸ تا ۲۵ سال میزان استرس ۴۸ درصد است و برای گروه سنی ۲۶ تا ۴۳ سال این میزان ۵۱ درصد گزارش شده است. در مقایسه، میزان استرس برای گروه سنی ۴۴ تا ۵۷ سال ۴۲ درصد و برای گروه سنی ۵۸ تا ۶۴ سال ۳۰ درصد گزارش شده است.

آرتور ایوانز جونیور، مدیر اجرایی انجمن روان‌شناسی آمریکا در این باره گفت: «با تأخیر در بازنگشتگی بسیاری از کارکنان، ترکیب جمعیتی محیط کار در حال تغییر است. متأثر از این تغییر به‌نظر می‌رسد کارکنان جوان‌ترین گروه سنی دچار مشکلات بیشتری شده‌اند.» او افزود: «برای رقابتی ماندن، کارفرمایان باید روی استراتژی‌هایی برای حمایت از رفاه و سلامت روانی کارکنان سرمایه‌گذاری کرده‌تا از این طریق به آن‌ها در سازگاری با هنجارهای جدید کمک کنند.»

به‌طور کلی، یک‌سوم کارکنان (۳۳ درصد) گفته‌اند که در مکان دلخواه خود، چه به‌صورت حضوری و چه از دور راه یا کار ترکیبی، مشغول به کار نیستند. نظرسنجی‌ها نشان می‌دهد که ۵۹ درصد از کارکنان آمریکایی به‌صورت کاملاً حضوری کار می‌کنند اما تنها ۳۸ درصد از آن‌ها این‌روش را ترجیح می‌دهند. در مقابل ۲۴ درصد از کارکنان دارای برنامه کاری ترکیبی هستند، درحالی‌که در کل ۴۴ درصد کارکنان این‌مدل را ترجیح می‌دهند. حدود ۱۷ درصد هم به‌صورت کاملاً دورکار هستند اما ۲۸ درصد کل کارکنان تمایل به این نوع کار دارند.

بیش از دوسوم کارکنان (۶۷درصد) طی ماه گذشته دست کم یکی از علائم فرسودگی شغلی از جمله کاهش انگیزه، انرژی کم، احساس تنهایی یا انزوا و کاهش تلاش در کار را تجربه کرده‌اند.

این نظرسنجی همچنین نشان داد کارکنانی که در محیط کار احساس امنیت روان‌شناختی دارند، یعنی در بیان افکار خود راحت هستند و یا بدون ترس از پیامدها به طرح مسائل مشکل می‌پردازند، معمولاً در محیط کار شادترند. بر پایه نتایج، این افراد ۹۵ درصد بیشتر احساس تعلق به محیط کار می‌کنند (در مقابل تنها ۶۹درصد افراد با امنیت روان‌شناختی پایین چنین احساس تعلقی دارند) و ۱۰ برابر کمتر احتمال دارد محیط کار خود را سعی ب‌دانند؛ به‌عبارت دیگر تنها ۳ درصد این کارکنان محیط کار خود را سعی ارزبایی کرده‌اند اما ۳۰ درصد از کارکنان با امنیت روانشناختی پایین محیط کار خود را سعی ارزبایی کردند.

آرتور ایوانز گفت: «این یافته‌ها بر نیاز به ایجاد محیط‌های کاری امن از نظر روان‌شناختی تأکید می‌کنند که علاوه بر بهبود رفاه کارکنان، خلاقیت، نوآوری و کار تیمی مؤثر را در سازمان تقویت می‌کند و در نهایت به سودآوری سازمان کمک شایانی خواهد کرد.» در پایان مسئله تعداد روزهای کاری در نظرسنجی مطرح شده است. بر این اساس ۶۷ درصد از کارکنان باور دارند که در آینده، کار چهار روز در هفته رایج خواهد شد. البته ۲۲ درصد از نیروی کار آمریکا در سال ۲۰۲۴ به این روش کار می‌کنند که نشان‌دهنده روند افزایشی این تعداد روز کاری در هفته است (۱۷ درصد در ۲۰۲۳ و ۱۴ درصد در ۲۰۲۲).