

شماره ۸۰

خرداد ۱۳۹۹



پیش‌گفتار

کلام مدیریت

متولدين خرداد ماه

حكايت: برداشت شخصی

چگونه با يك همكار بی‌انگیزه كار كنیم؟

آستىگماى اجتماعى

چه بر سر ضايعات پلاستيك می‌آید؟

آزادى از درون مغز تو آغاز می‌شود؛ چه بسيار انسان‌ها كه دست و پایشان بسته نیست، اما زندانى افكار خویش‌اند.



تهیه کنندگان

خانم کشاورز

f.keshavarz@arapoush.com

نفر بعدی

Email@arapoush.com

دریافت مقالات و پیشنهادات

bulletin@arapoush.com

اطلاعات تماس

تلفن

02126420120

داخلی

123

ماهنامه داخلی شرکت آراپوش گستر Arapoush Gostar

در شماره هشتاد می خوانید:

پیش گفتار

کلام مدیریت

متولدین خرداد ماه

حکایت: برداشت شخصی

چگونه با یک همکار بی انگیزه کار کنیم؟

آستیگمای اجتماعی

چه بر سر ضایعات پلاستیک می آید؟

پیش گفتار

آزادی از درون مغز تو آغاز می شود
چه بسیار انسان ها که
دست و پایشان بسته نیست، اما زندانیه
افکار خویشند.

کلام مدیریت: فرصت‌ها و چالش‌ها

کارآفرینی آموزشی فرآیندی هدفمند، پویا و اجتماعی است که با شناسایی و ارزیابی فرصت‌ها و خلق ایده‌ای نوآورانه، اقدام به ایجاد و توسعه سازمان‌ها و تغییر چشم اندازهای آموزشی برای تبدیل ایده‌های آموزشی به محصول یا خدمات می‌نماید. فلسفه و مأموریت آن، عدالت آموزشی، افزایش کارایی و بهره‌وری، بهبود وضعیت آموزش، ارتقای سطح رفاه، رفع نیاز، خلق نیاز آموزشی و انگیزه‌مندی و پویایی صنعت آموزش است. کارآفرینی در مدارس، آموزش عالی، موسسات، شبکه‌های مجازی و کلاس درس از جمله انواع کارآفرینی آموزشی می‌باشند.

تغییر در انتظارات مشتریان وجود ساز و کارهای متنوع بازار، تغییر در سیاست‌های دولتی و قوانین مرتبط با آموزش، تولید دانش جدید و شبکه‌سازی میان ذینفعان آموزش را میتوان از جمله چالش‌ها و فرصت‌های کارآفرینی قلمداد کرد.

همچنین با پیوند زدن (سرمایه‌گذاری در روابط نزدیک با گروه‌های همگن) و پل زدن (سرمایه‌گذاری در روابط نزدیک با گروه‌های ناهمگن) در سرمایه اجتماعی، میتوان منابع مورد نیاز کارآفرینی آموزشی را تا حدی تامین نمود، سرمایه فرهنگی می‌تواند به عنوان یک تسهیل‌کننده مهم در ایجاد و بهره‌برداری از سرمایه اجتماعی عمل نماید.



متولدین خرداد ماه

* تولدتان مبارک *

خانم‌ها: سمیه رضائی کلج، زلیخا رستمی، پریسا غلامی پرچینی، نسترن بهرامی مومینی، یگانه عبدالله بیگلو
آقایان: داور مقدم، سید محمد برزگری، احمد طاهری، محسن لشگری، علیرضا حمیدخانی‌ها، قایم برجی‌خانی،
محمد یاقوبخانی، مصطفی اسماعیلی، محمد قلعه
امیدواریم سالهای سال در کنار خانواده محترم، زندگی توأم با سلامتی و خوشبختی را سپری نمائید

آستیگمای اجتماعی



آستیگما یا برجسب زنی اجتماعی پدیده ای روانی-اجتماعی است که از انگ زدن شروع و به طرد و انزوای اجتماعی فرد یا افراد می انجامد. انگ وضعیتی است که در جامعه نامطلوب تلقی می شود. این مقوله چنان مهم و متمایز کننده است که فرد با همان جنبه تعریف می شود؛ نظیر: کور، چاق، دیوانه. به این ترتیب فرد کم ارزش و یا بی ارزش شمرده می شود و هویت او مخدوش می گردد. بنابراین میتوان گفت آستیگما یک زبان ارتباطی است و باعث می شود افراد دارای آن موقعیت، ناپهناجار و معیوب به شمار آیند. ابتلا به کرونا ویروس از لحاظ اجتماعی در حال تبدیل شدن به عنوان یک انگ اجتماعی است که شأن افراد مبتلا را مورد حمله خود قرار می دهد و این موضوع موجب خواهد شد افراد بیماری خود را پنهان و معضلی جهت پیشگیری ایجاد کنند. فرد آستیگما شده سطوح بالاتر فشار روانی، افسردگی، اضطراب و خودکارآمدی پایینتری را تجربه می کند.

ویروس کرونا و آستیگما

آستیگمای اجتماعی یا همان انگ اجتماعی در زمینه سلامت، عبارت است از: ارتباط منفی افراد با یک شخص یا گروهی از مردم که در ویژگیهای معین یک بیماری خاص شریک هستند و یا این بیماری را دارند. ترس از آستیگمای اجتماعی و به تبع آن ترس از برجسب خوردن، مورد تبعیض قرار گرفتن، طرد شدن و مسائل دیگری از این قبیل به پنهانکاری، اجتناب از ورود به غربالگری، تست، قرنطینه و درمان منجر می شود. کرونا ویروس از سوی جامعه به عنوان یک تهدید درک می شود؛ تعاملات اجتماعی به عنوان عامل تهدید تفسیر می گردد و کاهش تعاملات اجتماعی و ارتباطات میان فردی فیزیکی به عنوان روشی برای مصون ماندن تجویز می شود. در این اپیدمی نه تنها بسیاری از رفتارهای انسانی نظیر: دست دادن، بوسیدن و بغل کردن ممنوع و ترک می شوند، بلکه انسانها خود را منزوی می کنند و رفتارهای مثل به سرعت عبور کردن، بی اعتنائی، رو برگرداندن و فاصله گرفتن عادی می شود؛ زیرا این تصور بوجود آمده که هر انسانی از کنار من عبور کند یک تهدید برای سلامتی من است، پس باید او را طرد کنم در شرایط اپیدمی بیماری کرونا، بی اعتمادی و مریض انگاشتن دیگری به عنوان یک راهبرد صیانت از خود اتخاذ می شود و به دنبال آن روابط انسانی و اجتماعی مختل می شود. به این ترتیب همبستگی اجتماعی کاهش می یابد و به سرمایه اجتماعی آسیب می زند. در این شرایط رفتارهای "دگر خواهانه" معطوف به سلامت جسم و روان دیگری کاهش می یابد و رفتارهایی مثل خودخواهی و سودجویی افزایش می یابد و حس همدردی با قربانیان کاهش پیدا کرده و مثل قربانیان سایر حوادث و فجایع به آنها نگاه نمی شود. اغلب قربانیان بی نام و نشان می میرند و حتی وابستگان آنان نیز امکان سوگواری معمول در مرگ عزیزشان را ندارند و ادامه برجسب زنیها بر آنها پی گرفته می شود.

ادامه در صفحه بعد ...

پیشگیری از بروز انگ اجتماعی نسبت به بیماران کوید ۱۹

- در برخورد با مبتلایان با این بیماری نباید ترس خود را به طرف مقابل نشان دهید. ضمن حفظ خونسردی خود و احترام به طرف مقابل فاصله اجتماعی را با فرد رعایت کنید.
- از شایعات و تصورات غلط دوری کنید و تنها اطلاعات دقیق را از منابع معتبر در مورد بیماری کرونا ویروس به دست آورید.
- بپذیرید که واقعیتها و نه ترس مانع از انتشار کرونا ویروس خواهد شد.
- آنچه در مورد ویروس کرونا اهمیت دارد سرعت بالای سرایت آن است نه قدرت کشندگی آن. باید بدانیم که برای پیشگیری از سرایت ویروس کرونا اقدامات ساده و بسیار موثری وجود دارد که همه ما می توانیم با انجام دادن آنها خودمان، عزیزانمان و افراد آسیب پذیر را در امان نگه داریم.
- در انتخاب کلمات دقت کنید. شیوه بیان می تواند بر دیدگاه ما و اطرافیانمان تأثیر بگذارد. کلماتی همچون مورد مشکوک، ایزوله شده، مظنون به بیماری یا قربانی بار منفی دارند و می توانند نگرشی ناخوشایند در افراد جامعه نسبت به این بیماران ایجاد کنند. از به کار بردن آنها بپرهیزید.
- در برخورد با بیماران از اصطلاحات درست همچون "افرادی که کوید ۱۹ دارند"، "افرادی که تحت درمان کوید ۱۹ قرار دارند"، "افرادی که از کوید ۱۹ بهبود می یابند" و "افرادی که ممکن است کوید ۱۹ داشته باشند یا فرض می کنیم که آنها کوید ۱۹ داشته باشند" استفاده کنید.
- از کاربرد اصطلاحاتی که افراد مبتلا را مقصر تلقی می کند و ارزش انسانی آنان را پایین می آورد، خودداری کنید.
- از به کار بردن اصطلاحات اغراق آمیز مانند "کشتار جمعی" که باعث ایجاد وحشت می شوند، اجتناب کنید.
- مکان، گروه شغلی یا جمعیت خاصی را به این بیماری متصل نکنید.
- مثبت صحبت کنید و بر تأثیر اقدامات پیشگیری و درمان تأکید نمایید و روی جنبه های منفی و پیامهای تهدیدآمیز تأکید نکنید.
- شایعات و مطالب ناموثق را در شبکه های اجتماعی خود به اشتراک نگذارید.
- برای افزایش حس همدلی مبتلایان را همانند عضوی از اعضای خانواده خود تصور کنید که دچار این بیماری شده اند. آیا رفتارهای منفی با اعضای خانواده خود را می پسندیدید؟
- با دوستان و اعضای فامیل خود که دچار این بیماری شده اند تماس تصویری برقرار کنید و با آنان ابراز همدردی کنید.
- در صورت مطلع شدن از ابتلای دیگران، سعی کنید ارتباط تلفنی برقرار کنید و با حس همدردی و امید دادن آمادگی خود را برای هرگونه یاری اعلام کنید.
- تلاش کنید بیماری کوید ۱۹ را به عنوان بیماری به دیگران بشناسانید و باورهای غلط را درباره آن اصلاح کنید.

ناملايمات فرهنگي و اجتماعي در همه گيري ويروس کرونا

- اين بيماري با تبعيض عليه برخي گروههاي اجتماعي همراه شده است. براي مثال براي اميد بخشيدن به جامعه گفته مي شود كه بيشتر افراد مسن و افراد داراي بيماري زمينههاي فوت مي كنند و نگران نباشيد! در اين اطلاع رساني نوعي تبعيض بر مبناي ارزش گذاري جان انسانها مستتر است كه گويي بعضي گروهها جانشان كم ارزشتر از بقيه است و حق حياتشان كمتر محترم شمرده مي شود.

- بيماران بسياري با اين انگ و استيگما مواجه مي شوند كه در ابتلاي به بيماري مقصرونند و دستورات بهداشتي را رعايت نكرده، سلامت عمومي جامعه را تهديد مي كنند و به اين ترتيب تنفر از آنها و حتي تبعيض و بد رفتاري عليه آنها شكل مي گيرد.

- به دليل اطلاعات نادرست بسياري از افراد تصور مي كنند كه افراد مسن خود توليد كننده ويروس هستند و از آنها فاصله مي گيرند و به آنها بي احترامي مي شود حال آنكه اين گروه از افراد مستعد اين بيماري هستند و اتفاقاً به عنوان قشر آسيب پذير بايد بيشتر مورد توجه و دقت باشند.

- برچسب زني به اقشار مختلف نيز از ديگر انواع استيگما است. براي مثال به خودرو پلاك قم در برخي از شهرها حمله و آنها را كرونايي خطاب كردند.

- افراد آنچنان در شرايط موجود از ويروس کرونا مي ترسند و تصورات خاصي از آن دارند كه وابستگان هر فردي كه به دلایل گوناگون فوت شده بايد به ديگران ثابت كنند كه متوفي از بيماري كويد ۱۹ فوت نشده است.

عوامل بروز استيگماي اجتماعي

ترس: ترس از بيماري روي ذهن و رفتار افراد تأثير مي گذارد. ترس مي تواند منجر به مخفي كردن بيماري، کاهش سيستم ايمني فرد، تقويت احساسات منفي، محروم ماندن از همدلي هاي آرامش بخش، از بين رفتن انسانيت و اخلاقيات شود.

باورهاي نادرست: باورها و اصطلاحاً پيش فرضهاي افراد، نيروي محرکه آنها در اقدام به عملي يا ممانعت از انجام آن هستند. در خصوص بيماري کرونا ميتوان به باورهايي چون اينكه "افراد نمي توانند از اين بيماري بهبود پيدا كنند"، "نمي توانند پس از بيماري در جامعه خود مشاركت داشته باشند"، "كودكان بيمار نمي شوند"، "سالمندان توليد كننده بيماري هستند" و... .

سرزنش كردن: فرد بيمار به خاطر شرايطش از لحاظ جسمي و روحي ضعيف و حساستر مي شود. در بسياري از موارد فرد بيمار به سبب شرايط پيش آمده خود را عميقاً سرزنش مي كند؛ حال اگر از سوي نزديكان، دوستان و جامعه نيز مورد سرزنش قرار گيرد، مورد آسيب بيشتري قرار مي گيرد.

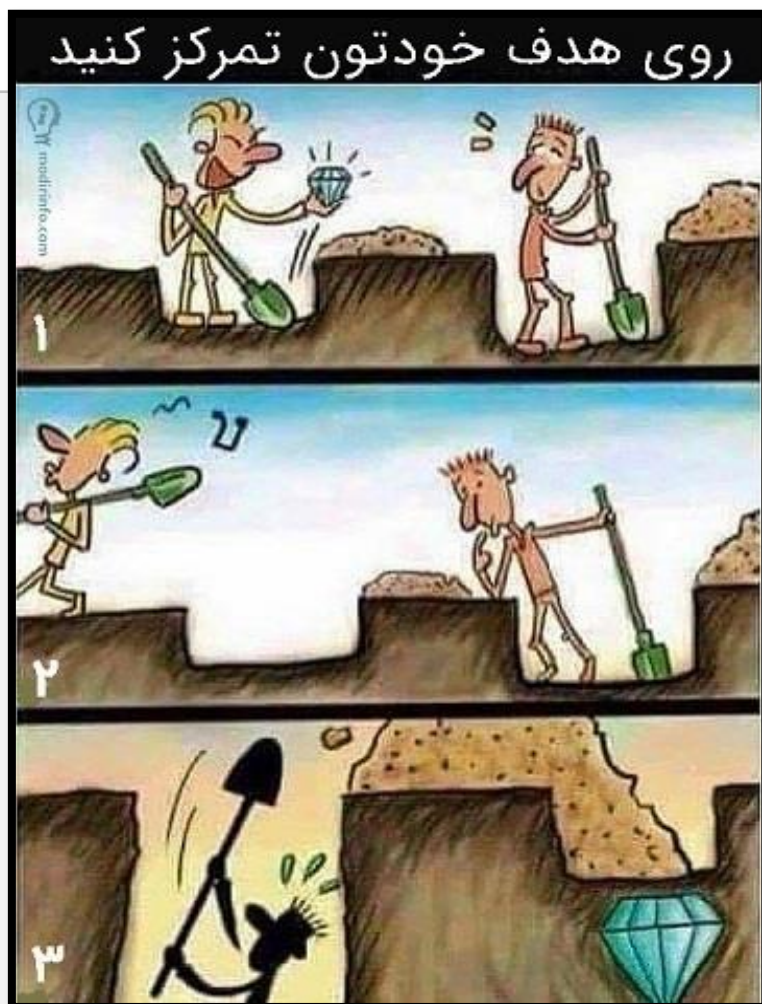


حکایت: برداشت شخصی

زن و شوهری یک خر از بازار خریدند. در راه برگشت به خانه یک پسر بچه گفت: "چقدر احمقند. چرا هیچکدام سوار خر نشده اند؟" آن دو وقتی این حرف را شنیدند زن سوار بر خر شد و مرد در کنار آنها راه افتاد. کمی بعد پیرمردی آنها را دید و گفت: "مرد رئیس خانواده است. چطور زن می تواند در حالی که شوهرش پیاده راه می رود سوار خر شود؟" زن با شنیدن این حرف فوراً از خر پیاده شد و جای خود را به شوهرش داد. لحظاتی بعد با پیرزنی مواجه شدند. پیر زن گفت: "عجب مرد بی معرفتی، خودش سوار خر می شود و زنش پیاده راه می رود". مرد با شنیدن این حرف به زنش گفت که او هم سوار خر شود. بعد به مرد جوانی برخوردند. او گفت: "خر بیچاره، چطور می توانی وزن این دو را تحمل کنی. چقدر به تو ظلم می کنند!" زن و شوهر با شنیدن این حرف از خر پیاده شدند و خر را به دوش گرفتند. ظاهراً راه دیگری باقی نمانده بود. وقتی به پل باریکی رسیدند، خر ترسید و شروع به جفتک زدن کرد. آنها تعادلشان را از دست دادند و به رودخانه سقوط کردند.

نتیجه:

تک تک مردم برداشت های مختلف دارند. گوشتی که یک نفر با لذت می خورد برای دیگری زهر است. هیچوقت ممکن نیست که همه شما را بستایند، و یا لعنت کنند. هیچگاه نه در گذشته، نه در حال و نه در آینده چنین اتفاقی نخواهد افتاد. بنابراین، اگر وجدان راحتی دارید از حرف دیگران دلخور نشوید.



روی هدف خودتون تمرکز کنید
همواره روی هدف خودتون تمرکز کنید.
اجازه ندهید، هیچ چیز فکر شما را از هدفتون
منحرف کند. حتی موفقیت دیگران...



چگونه با یک همکار بی‌انگیزه کار کنیم؟

اگر شغل‌تان را دوست دارید، بهتر است خودتان را شخص خوش‌شانسی بدانید. بر اساس تحقیقات جهانی، تنها 13٪ از انسان‌ها شغل‌شان را دوست دارند و نسبت به محیط کارشان احساس تعلق خاطر دارند. این به معنای از بین رفتن میزان بالایی از تولید و بهره‌وری در جهان است. تحقیقات نشان می‌دهد تنها در ایالات متحده آمریکا، بی‌انگیزه بودن افراد سالانه 500 میلیارد دلار به اقتصاد ضربه می‌زند. میزان علاقه به شغل و اخت شدن با آن می‌تواند به عنوان نشان‌دهنده انگیزه یک کارمند در محیط کار تفسیر شود. این موضوع به این معنی است که درگیری کم کارمندان با شغل‌شان نقش مهمی در از بین رفتن بهره‌وری در سراسر جهان دارد. در واقع، عملکرد یک کارمند همان اندازه که به توانایی و استعداد او مرتبط است، با میزان انگیزه او در محیط کار نیز ارتباط مستقیم دارد. در حالیکه بیشتر شرکت‌ها در استخدام نیروهای مجرب و ماهر موفق هستند (مخصوصاً مهارت‌های سخت)، در استخدام افراد با مهارت‌های نرم به خوبی عمل نمی‌کنند. یک کارجو ممکن است روی کاغذ و در جلسه مصاحبه عملکرد خوبی داشته باشد، اما در عمل نتواند آن کاری که از او انتظار می‌رود را انجام دهد. روان‌شناسان فعال در صنعت و سازمان‌ها سال‌هاست که نسبت به این موضوع آگاهی دارند و آن را به عنوان یک خلاء بین بیشینه و کمینه عملکرد یک شخص توصیف کرده‌اند. زمانی که انگیزه و علاقه به کار بالا باشد، اختلاف بین بیشینه و کمینه بازدهی افراد شدیداً کاهش می‌یابد. اما زمانی که انگیزه افراد کم باشد، بیشینه عملکرد یک شخص به ندرت مشاهده خواهد شد. همانطور که در ابتدا اشاره شد کارمندان بی‌انگیزه 87٪ نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند و این موضوعی نیست که بتوان آن را نادیده گرفت. احتمال آنکه شما در طول مسیر شغلی‌تان با افراد بی‌انگیزه کار کنید یا عضوی از تیمی بی‌انگیزه باشید، بسیار بالا است. اگر بتوانید با تقویت مهارت‌های نرم خود بی‌انگیزی آن‌ها را به نیرویی مولد و خلاق تبدیل کنید، قطعاً در کارتان موفق خواهید بود. اگر همکار بی‌انگیزه دارید یا قرار است با چنین فردی کار کنید، بد نیست نگاهی به نکات زیر بیاندازید. این نکات می‌توانند توانایی شما را در مدیریت یک همکار بی‌انگیزه تقویت کنند:

در مقابل یک همکار بی‌انگیزه چه کارهایی انجام ندهیم

درباره عملکرد همکار بی‌انگیزه خود قضاوت نکنید

درست است که عملکرد و انگیزه با یکدیگر رابطه مستقیم دارند، اما هیچ‌وقت ارتباطی کامل ندارند. در هر شرکتی کارمندان و مدیران زیادی هستند که علی‌رغم عملکرد ضعیف هم‌تیمی‌هایشان، عملکرد خوبی از خود نشان داده‌اند. به عبارت دیگر، اگر همکار بی‌انگیزه‌ای دارید نیازی نیست که واکنش تعجب‌آوری نسبت به عملکرد او نشان دهید. آمار نشان می‌دهد که آن‌ها عملکرد ضعیفی از خودشان نشان خواهند داد. با این حال، این موضوع به این معنا نیست که آن‌ها توانایی‌های کمی دارند و نمی‌توانند عملکرد بهتری از خودشان نشان دهند. یک ضرب‌المثل نروژی معروف می‌گوید: «هوای بد وجود ندارد، این ما هستیم که انتخاب درستی برای لباس پوشیدن نداریم». «این موضوع دقیقاً در روابط انسانی نیز صدق می‌کند: پیش‌بینی‌های بد از آدم‌های بد مشکل‌سازتر هستند.»

ادامه در صفحه بعد ...

همکار خود را مجبور نکنید که شخصیت خود را تغییر دهد

تحقیقات جدید نشان می‌دهد که پایین بودن میزان درگیری کارکنان با شغلشان بیش از آنکه نشان دهنده میزان انگیزه آن‌ها باشد، بیانگر ارزش‌ها و شخصیت آنهاست. همانطور که برخی افراد نسبت به زندگی خوشحال و خوش‌بین هستند، برخی دیگر هم بدبین و دمدمی‌مزاج هستند. در محیط کار نیز به همین شکل است. ادامه در صفحه بعد ...

برخی از کارمندان بیش از دیگران بدبین، منتقد و بی‌انگیزه هستند. این بی‌انگیزگی در کار نشان‌دهنده کبود شوق در زندگی است، به‌خصوص اگر فرد علاقه‌ای به تظاهر به خوشحالی نداشته باشد. اگر انتظار داشته باشیم شخصی که نسبت به زندگی بی‌انگیزه است در محیط کار شاد و خوشحال باشد، مانند این است که بخواهیم کسی را مجبور کنیم دیگر خود واقعی‌اش نباشد. تمام تلاش خود را بکنید تا نسبت به توانایی‌های دیگران واقع‌بین باشید.

احساساتی نشوید

کار کار است و مهم‌ترین نکته این است که افراد کارهایشان را انجام دهند. این موضوع درباره فرد بی‌انگیزه نیز صدق می‌کند؛ شخصی که اگر به شکل معامله‌گونه با او ارتباط برقرار کنید همکاری بیشتری از خود نشان خواهد داد. به‌جای آنکه از احساسات آن‌ها بپرسید سعی کنید بر روی کارها تمرکز کنید و ارتباط خودتان را با او به شکل رسمی نگه دارید. توقع نداشته باشید که ذهن و قلب آن‌ها را به دست بیاورید. در عوض سعی کنید آن‌ها را به مشارکت در انجام وظایف دعوت کنید و بر اساس چارچوب‌های سازمانی و سنجه‌های مشخص عملکردشان را بسنجید.

به افراد در حوزه‌های غیر تخصصی‌شان کار نسپارید

عملکرد انسان‌ها همیشه نتیجه توانایی و انگیزه آنها است. زمانی که انگیزه کم باشد، توانایی و مهارت می‌تواند آن را جبران کند و بر عکس. به همین خاطر است که حتی کارمندان بی‌انگیزه نیز می‌توانند کارهایی که در آن تخصص دارند را به خوبی انجام دهند. حتی ممکن است علی‌رغم انگیزه پایین‌شان به نتایج فوق‌العاده‌ای دست یابند. مشکل زمانی ایجاد می‌شود که به افراد بی‌انگیزه در حوزه غیر تخصصی‌شان وظیفه‌ای محول می‌شود. در چنین مواردی، شما نمی‌توانید روی انگیزه و اشتیاق آن‌ها برای انجام یک کار حساب باز کنید.

در مقابل یک همکار بی‌انگیزه چه کارهایی انجام دهید

از مشوق‌های بیرونی برای انگیزه دادن استفاده کنید

در حالیکه افراد با انگیزه به دلیل خاصی برای خوب عمل کردن نیاز ندارند و در همه مواقع 100٪ تلاش‌شان را برای انجام کارها انجام می‌دهند، افراد بی‌انگیزه معمولاً منتظر دستورات خواهند ماند و باید از بیرون تشویق به انجام کارها شوند. این موضوع به این معنی است که شما باید نسبت به وظایف همکاران شفاف باشید و برای او توضیح دهید که چرا باید وظیفه‌ای که اکنون به او محول شده را انجام دهد.

به ارزش‌هایشان اهمیت دهید

ویلیام کان معتقد است که تعامل و درگیر شدن (Engagement) با کار به معنی حضور 100 درصدی ذهن هنگام انجام وظایف است. کان 30 سال پیش عبارت Engagement را به علم مدیریت معرفی کرد و توضیح داد که خوب بودن عملکرد در محیط کار به این معنی است که شخصیت یک فرد با شخصیت کاری او تفاوت کمی دارد. این گفته به خوبی توضیح می‌دهد چرا زمانی که کارمندان ارزش‌ها و عقایدشان با کارفرما متضاد می‌شود، نسبت به کارشان بی‌انگیزه می‌شوند. با این حال، این موضوع به این معنی نیست که نمی‌توان به اینگونه افراد انگیزه بخشید. در واقع، اگر شما مدیر یک بخش یا مجموعه هستید، نقش شما این است که ارزش‌های هم‌تیمی‌هایتان را بشناسید تا بتوانید با آن‌ها روابطی معنادار بسازید. این کار به شما کمک می‌کند تا نیازهای سازمان‌تان را با ارزش‌ها و انگیزه‌های افراد پیوند دهید و نظامی معنادار را در محیط کار پیاده کنید. اگر می‌خواهید اعتماد همکار بی‌انگیزه خود را جلب کنید، در ابتدا باید بدانید که او کیست و علایقش چیست. به آنچه که برایشان اهمیت دارد توجه کنید و سعی کنید الگویی برای رفتارشان به دست آورید.

به حریم شخصی افراد احترام بگذارید

از منظر اخلاقی، شما باید به تمایل دیگران برای ایجاد فاصله بین زندگی کاری و زندگی شخصی‌شان احترام بگذارید. به هر حال، برای بیشتر افراد «کار» تمام زندگی نیست و زندگی شخصی افراد معمولاً بر زندگی شغلی و میزان عملکردشان تاثیر مستقیم دارد. با این حال، نظرسنجی موسسه گالوپ نشان می‌دهد که بیشتر کارمندان بی‌انگیزه، افراد ماهری هستند که در شرکت‌های بین‌المللی کار می‌کنند. این تحقیق این نکته را بیان می‌کند که شاید در جهان آن تعداد شغلی که بتواند ادامه در صفحه بعد ...

سبب انگیزه بخشی به عموم نیروی کار شود وجود ندارد. شاید انگیزه شغلی و علاقه با کار نوعی امتیاز و مزیت است که نصیب عده‌ای خوش‌شانس می‌شود که بتوانند نظر کارفرمای خوب را به خود جذب کنند. اگر سازمان‌ها و شرکت‌ها به طور جدی به افزایش بهره‌وری در محیط کارشان علاقه دارند، پس از آن‌ها انتظار می‌رود که از یک چشم‌اندازی کلی به آن نگاه کنند و بپذیرند که شخصیت و شرایط انسان‌ها و همچنین، سبک و شیوه کاری آن‌ها با این فرهنگی که قصد دارند در سازمان‌شان جایباندازند تداخل دارد. اگر سطح توقع‌تان را بالا ببرید، فرهنگ تطبیق را در سازمان از بین می‌برید و به تفکر نقادانه و نگاه خلاقانه را به خطر می‌اندازید. این موضوع سبب فرسودگی شغلی در کارمندان خواهد شد.

نتیجه‌گیری

اگر بخواهیم نگاهی منطقی داشته باشیم، باید گفت که تلاش برای انگیزه‌بخشی به کارکنان و درگیر کردن آن‌ها با شغل کافی نیست. اگر آمارها را بررسی کنیم متوجه می‌شویم در هیچ جایی از جهان، پیشرفتی در این زمینه حاصل نشده و حتی در دهه گذشته روند سقوطی داشته است. به همین دلیل، مهم است که بدانید باید با افراد بی‌انگیزه به چه روشی تعامل کنید.



چه بر سر ضایعات پلاستیک می‌آید؟

بسته‌های پلاستیک مخلوط (سینی‌ها، ها، گلدان‌ها و ...) می‌توانند به صورت مکانیکی بازیافت و تبدیل به گرانول پلاستیک مانند گرانول پلی‌اتیلن و پ‌پ شوند؛ انجام اینکار هم از نظر اقتصادی و هم از نظر حفظ محیط زیست مؤثر است. زیرسازی برای جمع‌آوری، جداسازی و بازیافت پلاستیک و تولید گرانول پلی‌اتیلن و سایر گرانول‌های پلاستیک پر کاربرد در سال‌های اخیر در کشورمان افزایش یافته است. ضایعات پلاستیک چگونه بازیافت و تبدیل به گرانول پلاستیک می‌گردد؟ در مرحله اول براساس نوع ضایعات پلاستیک (ضایعات پلیمر، نایلون و ...) مرتب‌سازی می‌شوند سپس توسط دستگاه آسیاب ضایعات پلاستیک خرد شده و به قطعات کوچکتری تبدیل میشوند. در ادامه پروسه بازیافت، ضایعات پلاستیک خرد شده، شسته شده و آماده انتقال به دستگاه گرانول‌ساز می‌گردد. در مرحله بعدی پلاستیک را در دستگاه گرانول‌ساز که دارای اکسترودر است می‌ریزند، پلاستیک ذوب می‌شود و به صورت رشته‌های کوچکی از دستگاه خارج می‌شود

ادامه در صفحه بعد ...

در همین هنگام یک کاتر رشته های پلاستیک را ریز ریز می کند و به صورت ماده اولیه مانند گرانول پلی اتیلن و پلی پروپیلن و سایر انواع گرانول پلاستیک در می آورد.

سوزاندن پلاستیک باعث تولید و انتشار حجم زیادی گاز گلخانه ای می شود و میتوان با بازیافت ضایعات بجای سوزاندن، مانع آسیب دیدن بیشتر محیط زیست گردید.

با بازیافت ضایعات پلاستیک و تبدیل آنها به گرانول - گرانول پلی اتیلن و ... - بجای سوزاندن آنها می توان از تولید کربن دی اکسید و دیگر گازهای گلخانه ای جلوگیری کرد و سرعت انتشار گازهای گلخانه ای را کاهش داد.