

پیش گفتار:

هرکس هر اندازه هم فقیر باشد ، میتواند چیزی ببخشد
ما می توانیم ببخشیم: اندیشه عشق، واژه ای شیرین، لبخندی محبت آمیز
نغمه ای روح افزا، دستی یاریگر
یا هرآنچه ممکن است به قلبی شکسته آرامش دهد.
دنیا بیش از همه چیز ، به عشق و همدلی نیاز دارد.

کلام مدیریت: ضرورت ها و چالش های ایجاد تحول در سازمانهای ایرانی

تحولات عرصه اقتصادی، اجتماعی و فناوری در دهه های اخیر رشد نمایی به خود گرفته است، به نوعی که بشر در طول دوره حیات خود هرگز چنین سرعت شتابانی را تجربه نکرده است و پیش بینی می شود در سال های آتی شتاب و گستردگی این تغییرات از قبل نیز بیشتر شود. از این رو در زمانه پرآشوب و متلاطمی زندگی می کنیم که سازمان ها به عنوان طلایه داران عرصه اقتصاد، اجتماع و سیاست ناگزیر هستند با این تحولات همسو و همپا شوند.

شاید در گذشته نه چندان دور کم تر کسی می توانست تصور کند که شرکت های نوپا یارای مواجهه با غول های قدرتمند کسب و کار را داشته باشند، ولی به واسطه ظهور فناوری های جدید فیل های تنومند دیروزی توسط پشه های ریز و چابک امروزی به زانو درآمده اند و میدان رقابت را به آنها واگذار کرده اند.

بنا به نظر متخصصان و دانشمندان عرصه مدیریت و کسب و کار آنچه که می تواند در بحبوحه تحولات، نقش نوشدارو یا ناجی را بازی کند دعوت به پذیرش تغییر، نوآوری و باز آفرینی است. شاید اندیشه های گری هممل استاد مسلم مدیریت در این زمینه کاملاً گویا باشد که مدیران و صاحبان کسب و کار را به بازنگاری در اندیشه های مدیریت فرا می خواند و در این میان ریشه کنی نظام دیوان سالاری را خواستار می شود که سهم عمده ای در تحقق دستاوردهای قرن بیستم داشته است ولی استعدادها و قوه خلاقیت انسانی را به بند کشیده است.

آنچه واضح است این است که ضرورت هر تغییری که از بیرون سازمان احساس می شود با مقاومت شدیدی در درون سازمان روبه رو می شود و چه بسا این مقاومت ها و مخالفت ایده تغییر را در نطفه خفه می کنند. استمرار این پویایی های روانشناختی، سازمانها را در وضع موجود خود تثبیت می کنند و راه را برای هر نوع تحولی می بندند که خود آغازی برای سرعت بخشیدن به ایستایی، رخوت و در نهایت مرگ سازمانی است. این روزها، ایجاد تحول در سازمان، خلق نوآوری و بازآفرینی در محورهایی چون ارزش های کسب و کار، بهبود بی وقفه محصولات و خدمات، فرآیندها و ساختارها، استراتژی ها، فرهنگ سازمان و محیط کار یک انتخاب نیست بلکه یک ضرورت راستین است. جامعه کسب و کاری کشور ما نیز در طی دههای گذشته تلاش کرده است خود را با شرایط محیط کسب و کار تطبیق دهد و با اتخاذ تدابیری سعی در حفظ و توسعه سازمان ها داشته باشد. ولی شواهد و قرائن حاکی از این است که تعداد قابل توجهی از سازمانها در این راه چندان موفق نبوده اند و مصداق این نکته را می توان در وضعیت سازمانهایی دید که چندین دهه از عمر فعالیت شان می گذرد ولی در سایه تحولات اقتصادی و سیاسی اخیر دچار بحران جدی شده اند و حتی اگر دچار بحران نشده باشند آن جایگاه و موقعیتی را شایسته قدمشان باشد کسب نکرده اند. این روزها ضرورت توجه به اقتصاد درون زا و استفاده از ظرفیت های داخلی بسیار مورد تاکید است و تحقق این خواسته بدون ایجاد تحول در سازمانها میسر نیست. از این رو سوال را اینگونه مطرح می کنیم که

همکاران عزیز:

خانم ها :- سحر کشاورز، معصومه حسنی، مریم محمدی، ثریا اسدی، مستانه طهان
آقایان: عباس کاظمی، ابراهیم علی قهرمانی، محمد امیری، فرهاد فرجیان، سعید
جانعلیزاده، مهدی ابوالحسن، سجاد آلامی، محمد کاظمی پور
* تولدتان مبارک*
امیدواریم سالهای سال در کنار خانواده محترم، زندگی توأم با سلامتی و خوشبختی را
سپری نمایید.

در "هفتادویکمین" شماره از نشریه می خوانید :

- پیش گفتار
- کلام مدیریت
- متولدین آبان ماه
- حکایت : عیادت مرد ناشنوا از بیمار
- ارتباط در محل کار یک هنر است
- ۶مکمل، ۶توصیه، ۶هشدار
- چرا کارکنان دانش خود را به اشتراک نمی گذارند؟

ارتباط در محل کار یک هنر است

امروزه هر قدر که دانش اجتماعی بشر پیش می رود بیشتر مشخص می شود که انسان منزوی، تنها و بدون ارتباط با دیگران، در معرض بسیاری از آسیب های اجتماعی قرار دارد. ما انسان ها با آموختن نحوه درست برقراری ارتباط می توانیم کاری کنیم که دیگران هماهنگ با آرزوهای ما فکر و عمل کنند و با استفاده از اندیشه و احساس، نوعی رضایت مندی در خودمان و دیگران به وجود آوریم. درست ارتباط برقرار کردن می تواند به عنوان یک مهارت اساسی در همه جا به ما کمک کند. این امر در مورد محیط کار نیز صدق می کند. اگر ما انسان ها نتوانیم ارتباط موثری در محل کار خود برقرار کنیم، علاوه بر این که دچار ناراحتی و استرس می شویم، پیشرفتی نیز نخواهیم کرد.

• خودتان را گرفتار نقش بازی کردن نکنید

ما انسان ها اغلب در کودکی نقش خاصی را می پذیریم و بر آن اساس در خانواده ارزش هایمان را تعریف می کنیم. در محیط کار نیز خیلی ها هستند که نقش بازی می کنند و از آن آگاهی ندارند. برای مثال اگر همیشه سعی می کنید فشار عصبی در محل کار را با گفتن لطیفه کم کنید یا احساس می کنید باید همکارانتان را سرگرم و خوشحال نمایید یا اگر با رودر رو شدن با افراد مشکل دارید ممکن است در نقش سرگرم کننده به دام افتاده باشید. با توجه به اهمیت نقش ها در محل کار در ذیل به برخی از نقش هایی که افراد در محل کار خود دارند، می پردازیم:

■ **قهرمان:** این افراد سوپرمن های محل کار هستند. یک قهرمان از حل هر مشکلی که سرراهش قرار گیرد لذت زیادی می برد و احساس افتخار می کند. نیاز به ستایش شدن باعث می شود این گونه افراد عملکرد بهتری نسبت به بقیه داشته باشند. امکان دارد قهرمان ها تا مرز از بین رفتن سلامتی شان یا خراب شدن زندگی خانوادگی شان کار کنند.

■ **مراقب ها:** این افراد احساس مسوولیت می کنند و در مشکلات شخصی دیگران به آنها یاری می رسانند. آنها قدرت گوش دادن دارند و مردم در کنارشان احساس راحتی و امنیت می کنند. آنها از حل مشکلات دیگران لذت می برند و با فراهم آوردن حمایت عاطفی برای دیگران احساس ارزش می کنند. داشتن این خصوصیات تا زمانی که برای خود شخص مشکلی درست نکند نیز خوب است.

■ **سرکش ها:** افراد سرکش آنهایی هستند که در محل کار با دیگران سازگاری ندارند، آنها قوانین را نادیده می گیرند و برخلاف جهت حرکت دیگران حرکت می کنند حتی اگر این کار مسیر زندگی شان را تهدید کند. آنها دوست دارند همه چیز را تغییر دهند. اگر به شما به واسطه سرکش بودن برچسب «دردسرساز» بخورد، ممکن است همکارانتان از مواجهه با شما خودداری کنند و رئیس شما از این که تصمیمات دیگران را به چالش می کشید کاسه صبرش به سر آید.

■ **فداکار:** افراد فداکار به خاطر تحمل درد و عذاب و از خودگذشتگی به خاطر دیگران شناخته و ستایش می شوند. آنان از زمان و نیروی خود به خاطر دیگران می گذرند. در حالی که قهرمان ها دوست دارند به خاطر کارهای قهرمانانه شان شناخته شوند، فداکاران دوست دارند به خاطر آنچه به دیگران می دهند از آنان قدردانی شود. این افراد تنها چیزی که می خواهند این است که دیگران به خاطر تلاششان به آنها احترام بگذارند و برایشان ارزش قائل شوند. به یاد داشته باشید اگر به خاطر از خودگذشتگی هایتان احساس خستگی، انتقام و نادیده گرفته شدن می کنید، در دام این نقش گرفتار شده اید.

■ **سرگرم کننده ها:** افراد سرگرم کننده کسانی هستند که موجبات سرگرمی افراد را در محل کار فراهم می کنند. آنها همیشه حرفی برای گفتن و طنزی برای خنداندن دارند و حتی جدی ترین افراد را هم به خنده می اندازند. این افراد از لطیفه و کارهای سرگرم کننده برای از بین بردن فشار عصبی و خوشحال کردن دیگران استفاده می کنند. تا زمانی که این نقش شما را اسیر خود نکرده مشکلی وجود ندارد. اما اگر برچسب دلقک بودن بخورید و دیگران شما را جدی نگیرند در دام این نقش گرفتار شده اید. خیلی از افراد هستند که چون بقیه را سرگرم می کنند تا ایده هایشان نادیده گرفته شود و حتی وقتی حرف مهمی دارند بقیه آن را جدی نمی گیرند.

■ **صلح جوینان:** افراد صلح جو هرکاری می کنند تا صلح و آرامش از بین نرود. آنان دوست دارند همه با هم کنار بیایند. این دسته از افراد سعی می کنند از هرگونه برخورد و رفتار ناخوشایندی پرهیز کنند. اگر ۲ نفر در محل کار در موردی به توافق نرسند، صلح جوها سعی می کنند بینشان تفاهم ایجاد کنند. صلح جو بودن تا وقتی که برایتان مشکلی درست نکرده بسیار جالب است و احساس خوبی دارد، اما ترس از عصبانی کردن دیگران و مخالفت با شما می تواند برای یک صلح جو مشکل ساز شود همچنین اگر شما به عنوان یک فرد صلح جو نتوانید توانانتان را به درستی بیان کنید و موضع درستی بگیرید، در دام این نقش افتاده اید.

■ **نامرئی ها:** این افراد کسانی هستند که در محل کار اصلاً دیده نمی شوند، کسانی که ذاتاً آرام و خوددار هستند و احتیاج زیادی به توجه دیگران ندارند. آنها می دانند چگونه سربزه زیر باشند و صحبت نکنند، افراد نامرئی کارشان را انجام می دهند و آن را در بوق و کرنا نمی کنند. فراموش نکنید اگر خیلی نامرئی شوید، بهترین ایده ها و بزرگ ترین موفقیت هایتان ممکن است نادیده گرفته شود و حتی ممکن است همکاران شما را گوشه گیر و سرد بدانند.

سبک های ارتباطی خود را در محل کار بشناسید

برای این که بتوانیم رفتارهای ارتباطی خود را در سطح اداری بهبود و ارتقا دهیم، لازم است سبک های ارتباطی مان را بشناسیم، برخی از شیوه های ارتباطی که شما در محل کار از آن استفاده می کنید شامل موارد زیر هستند:

■ **سبک کنترلی:** سبک کنترلی معمولاً یکطرفه است. فردی که ارتباط برقرار می کند هدایتگر است و هدف او هدایت دیگران است. افراد با سبک کنترلی از قدرت و اختیار خود برای به دست آوردن اطلاعات دیگران استفاده می کنند.

■ **سبک تساوی:** سبک تساوی نوعی سبک ارتباطی دوطرفه است که در آن، فرستنده و گیرنده پیام (رئیس و مرئوس) از یکدیگر تأثیر می پذیرند. با به کارگیری این سبک در محل کار، فضای ارتباطی سازمان برای افراد، فضایی دوستانه می شود.

با استفاده از مهارت های ارتباط کلامی و غیر کلامی، این پیام را به همکاران خود منتقل کنید که به کارتان علاقه مندید و دنبال محیطی آرام و سرشار از انگیزه می گردید.

ادامه در صفحه بعد.....

■ سبک ساختاری: در این سبک، هدف آن است که محیط را به سمت نظام‌مند کردن محیط کار و خواسته‌های خود سوق دهیم. ماهیت ارتباطات در این سبک به این صورت است که احساسات قوی و پرنرگ در آن بندرت دیده می‌شود.

■ سبک پویا: این سبک ارتباطی در سازمان‌ها توسط مدیرانی به کار گرفته می‌شود که کاملاً فعال، جسور و بی‌پروا هستند. در این سبک، تمایل هر دو طرف در این است که اصل مطلب گفته شود و زیاد به درازا نکشد. ارتباط در این سبک به صورت کاملاً باز، صریح و روشن و به دور از هرگونه طفره رفتن و شانه خالی کردن است.

■ سبک اجتناب: در سبک اجتناب از فرآیند ارتباطات دوری می‌شود. افرادی که از ارتباط با دیگران گریزان هستند و به برقراری ارتباط تمایلی ندارند، از این سبک ارتباطی استفاده می‌کنند. آنها علاقه دارند به تنهایی و کاملاً مستقل به انجام کارها بپردازند.

● واکنش شما نسبت به کشمکش در محل کار

معمولاً اختلاف‌ها در محیط کار ایجاد می‌شوند، زیرا تفاوت وجود دارد. تفاوت در عقیده، شخصیت، اهداف، سلیقه، ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و... اگر شما به اختلاف به صورت درگیری، کشمکش، برنده‌ها و بازنده‌ها بنگرید ممکن است تدافعی یا تهاجمی شوید پس سعی کنید به کشمکش به عنوان فرصتی برای حل اختلاف‌ها، رسیدن به یک راه حل رضایت‌بخش، فرصتی برای پیشرفت و بهبود بخشیدن به روابط و شرایط کاری ببینید. این دیدگاه کمتر احتمال دارد منجر به تنش شود، برای از بین بردن کشمکش و تنش در محیط کار:

- قبول داشته باشید که اختلاف وجود دارد چرا که اگر در مرحله اولیه آن را نادیده بگیرید حل آن بعداً مشکل‌تر خواهد شد.

- مسائل و نگرانی‌های اصلی را مشخص کرده و صداقت را تشویق کنید.

- در پی راه‌حل‌های مناسب برای حل اختلاف باشید. خلاق و عاری از تعصب باشید و ارزیابی یا قضاوت نکنید.

- همیشه از زبانی استفاده کنید که واقعی و بی‌طرف باشد و از احساسات و سرزنش بپرهیزید.

● این موارد را رعایت کنید

- در ارتباط‌ها، رفتارهای کلامی و غیرکلامی را که به نظر بی‌اهمیت می‌رسند، دست‌کم نگیرید. بعضی کلمات به ظاهر بی‌اهمیت، ممکن است در ارتباط اداری معنای بسیاری داشته باشد.

- در محیط‌های اداری کشور معمول این است کارمندی را که ارتباط موثری با رئیس خود برقرار می‌سازد، به چاپلوسی و دورویی متهم می‌کنند، پس لازم است که فرد همزمان ضمن حفظ ارتباط موثر با مقام مافوق، به اعتمادسازی و همدلی با همکاران خود بپردازد.

- متواضع و فروتن باشید. در محیط‌های اداری، اشخاص دوست ندارند که فردی مرتب از خود تعریف کند و برای تحت تأثیر قراردادن آنها تلاش نماید.

- اشتباه خود را بپذیرید. اعتراف به اشتباه در محیط کار، یکی از بهترین کارهاست. پذیرفتن اشتباه به معنای خلع سلاح دیگران است. البته لازم نیست در این کار زیاده‌روی کنید. گفتن یک جمله «من اشتباه کردم و متوجه آن می‌شوم» کفایت می‌کند.

- خودمحور نباشید و به قابلیت‌های دیگران اعتماد کنید. به دیگران در انجام‌دادن کارها به بهترین وجه ممکن اطمینان داشته باشید.

- در مورد کلمات خود فکر کنید. هرگز تصور نکنید که دیگران درباره کلمات شما مثل شما فکر می‌کنند.

- با انتقادهایی که از عملکرد شما می‌شود، با حساسیتی مثبت و حالت پذیرش برخورد کنید.

- اگر همکاری لطفی به شما کرد یا برای انجام‌دادن کاری برای شما از خواسته خود گذشت، قدردانی و سپاسگزاری کنید.

حکایت : عیادت مرد ناشنوا از همسایه

ناشنوایی خواست به احوالپرسی بیماری برود. با خودش حساب و کتاب کرد که نباید به دیگران درباره ناشنوایی اش چیزی بگوید و برای آن که بیمار هم نفهمد او صدایی را نمی شنود باید از پیش پرسش‌های خود را طراحی کند و جواب‌های بیمار را حدس بزند.

پس در ذهنش گفتگویی بین خودش و بیمار را طراحی کرد. با خودش گفت «من از او می‌پرسم حالت چه طور است و او هم خدا را شکر می‌کند و می‌گوید بهتر است. من هم شکر خدا می‌کنم و می‌پرسم برای بهتر شدن چه خورده‌ای. او لابد غذا یا دارویی را نام می‌برد. آنوقت من می‌گویم نوش جان باشد پزشکت کیست و او هم باز نام حکیمی را می‌آورد و من می‌گویم قدمش مبارک است و همه بیماران را شفا می‌دهد و ما هم او را به عنوان طبیبی حاذق می‌شناسیم.

مرد ناشنوا با همین حساب و کتاب‌ها سراغ همسایه اش رفت و همین که رسید پرسید حالت چه طور است؟ اما همسایه بر خلاف تصور او گفت دارم از درد می‌میرم. ناشنوا خدا را شکر کرد. ناشنوا پرسید چه می‌خوری؟ بیمار پاسخ داد زهر! زهر کشنده! ناشنوا گفت نوش جان باشد. راستی طبیب کیست؟ بیمار گفت عزرائیل! ناشنوا گفت طبیبی بسیار حاذق است و قدمش مبارک. و سرانجام از عیادت دل کند و برخاست که برود اما بیمار بد حال شده بود و فریاد می‌زد که این مرد دشمن من است که البته طبیعتاً همسایه نشنید و از ذوقش برای آن عیادت بی‌نظیر کم نشد.

مولانا در این حکایت می‌گوید بسیاری از مردم در ارتباط با خداوند و یکدیگر، به شیوه‌ای رفتار می‌کنند که گرچه به خیال خودشان پسندیده است و باعث تحکم رابطه می‌شود اما تأثیر کاملاً برعکس دارد.

۶ مکمل، ۶ توصیه، ۶ هشدار

آنچه باید درباره ویتامین C، روی، آهن، اسیدفولیک، امگا ۳ و منیزیم بدانید

مکمل های غذایی درست مانند تیغ دولبه در بدن عمل می کنند؛ یعنی اگر آنها را برای رفع کمبودهای تغذیه ای که به دلایل مختلف با آن مواجه شده اید... مصرف کنید، هم نیاز بدنتان را برآورده و هم به حفظ سلامتتان کمک کرده اید اما مصرف بیش از اندازه، خودسرانه و ناآگاهانه انواع مکمل های غذایی، باعث ایجاد مسمومیت می شود و نه تنها برای سلامت مفید نیست، بلکه آن را به خطر هم می اندازد. بین مکمل های غذایی مختلف، گروهی از آنها به دلیل کمبودهای تغذیه ای که در میان افراد جامعه وجود دارد، بیشتر از سایر مکمل ها تجویز و مصرف می شوند. به همین دلیل به بررسی چگونگی مصرف رایج ترین مکمل های غذایی پرداخته ایم.

۱. مکمل ویتامین C

معمولا مکمل ویتامین C برای افزایش قدرت سیستم ایمنی بدن یا سریع تر کردن روند بهبود بیماری های ویروسی مانند سرماخوردگی تجویز می شود. گاهی هم متخصصان پوست و مو، مصرف یک یا دو دوره از مکمل های ویتامین C را برای حفظ شادابی پوست به بیماران خود توصیه می کنند.

• توصیه: اگر مکمل ویتامین C را با نوشیدنی های حاوی این ویتامین یا نوشیدنی ها و خوراکی های حاوی ویتامین های A و E مصرف کنید، جذب آن در بدن بیشتر و بهتر صورت می گیرد. استعمال دخانیات، باعث دفع ویتامین C از بدن می شود. اگر مکمل ویتامین C مصرف کرده اید، برای پیشگیری از دفع آن از بدن، تا حدود ۲ ساعت از مصرف چای، قهوه و نسکافه خودداری کنید. در ضمن، مسکن ها، داروهای استروئیدی، ضدبارداری و ضدافسردگی باعث ایجاد اختلال در جذب ویتامین C می شوند. همچنین بهتر است مکمل ویتامین C را حدود یک ساعت پیش از صرف غذا، مصرف کنید.

• هشدار: مکمل ویتامین C نباید بیشتر از حد تجویز شده، مصرف بشود زیرا افزایش سطح این ویتامین در بدن، باعث ابتلا به اسهال و افزایش ترشح شیرهای گوارشی می شود.

۲. مکمل روی

کمبود روی در بدن باعث ایجاد خستگی، کوتاهی قد در بچه ها، تاخیر در بهبود جای زخم های بدن می شود. از این رو، مصرف مکمل روی برای افرادی که از کمبود آن رنج می برند یا رژیم غذایی آنها از نظر وجود این ماده معدنی فقیر است، ضروری به نظر می رسد.

• توصیه: مکمل روی را باید با آب ساده میل کنید. مصرف همزمان روی با کلسیم، آهن، مس و منگنز به صورت همزمان، باعث ایجاد اختلال در جذب تمام این عناصر معدنی در بدن می شود. به همین دلیل مکمل روی و سایر مکمل هایی که نام بردیم، نباید باهم مصرف شوند.

• هشدار: این مکمل را نباید با شیر یا دوغ مصرف کرد. آب های سخت و معدنی هم باعث ایجاد اختلال در جذب روی می شوند. فیتات موجود در حبوبات هم جذب روی را مختل می کند و از دو ساعت قبل تا دو ساعت بعد از مصرف مکمل روی، نباید حبوبات خورد. مصرف فیبر فراوان و ابتلا به اسهال هم از دلایل دفع بیشتر روی از بدن هستند. میزان و زمان مصرف روی نیز به نظر و تجویز پزشک بستگی دارد.

۳. مکمل آهن

مکمل آهن برای افراد مبتلا به کم خونی ناشی از فقر آهن که مدام دچار خستگی های مزمن، سردرد، سرگیجه و سستی بدن هستند، تجویز می شود.

• توصیه: این مکمل را می توان با آب ساده یا آب مرکباتی مانند پرتقال، مصرف کرد اما خوردن آن با شیر یا دوغ که حاوی کلسیم هستند، توصیه نمی شود زیرا کلسیم باعث ایجاد اختلال در جذب آهن می شود. بهتر است مکمل آهن را یا ناشتا یا ۲ ساعت پس از صرف غذا مصرف کرد. اگر وقتی مکمل آهن را ناشتا مصرف می کنید دچار دل درد و معده درد می شوید، آن را ۲ ساعت پس از غذا میل کنید. در ضمن، مکمل آهن را هر روز سر ساعت مشخصی مصرف کنید تا دریافت و جذب آن در بدنتان به بهترین نحو باشد.

• هشدار: معمولا مصرف مکمل آهن با ابتلا به یبوست همراه است. برای رهایی از این مشکل، می توانید میوه ها، سبزی ها و غلات سبوس دار که حاوی فیبر هستند، همراه آب فراوان و روغن زیتون در برنامه غذایی تان داشته باشید.

۴. مکمل اسیدفولیک

مصرف مکمل اسیدفولیک برای پیشگیری از ابتلا به کم خونی از پیش از باردار شدن تا مدتی پس از زایمان به خانم ها توصیه می شود.

• توصیه: اگر شما مکمل اسیدفولیک را با خوراکی های حاوی آن مانند اسفناج، کلم بروکلی، کلم سبز، کاهو، مرکبات، حبوبات و غلات سبوس دار مصرف کنید، جذب آن در بدنتان افزایش خواهد یافت. اسیدفولیک هم مانند آهن، باید هرروز سر ساعت مشخصی مصرف شود. سر ساعت خوردن این مکمل در طول روز، چندان مهم نیست اما اگر برایتان ممکن است، بهتر است آن را حدود نیم ساعت پیش از خواب مصرف کنید.

• هشدار: مصرف بیش از ۱۰۰۰ میکروگرم اسیدفولیک در روز به هیچ فردی و تحت هیچ شرایطی توصیه نمی شود. دریافت بالای این مکمل باعث پنهان ماندن نشانه های کمبود ویتامین B۱۲ در بدن می شود که این کمبود هم می تواند مشکلاتی مانند آسیب های عصبی را در پی داشته باشد. افراد بالای ۵۰ سال و کسانی که انواع گوشت ها را از برنامه غذایی خود حذف کرده اند، جزو کسانی هستند که بدنشان در معرض کمبود ویتامین B۱۲ قرار دارد بنابراین باید درمورد دوز اسیدفولیک حتما با پزشک مشورت کنند.

ادامه در صفحه بعد....

۵. مکمل امگا ۳

مصرف مکمل امگا ۳ به افراد مبتلا به ناراحتی‌های قلبی، آنهایی که چربی خوب یا همان HDL بدنشان پایین است، بیماران مبتلا به افسردگی، فشار خون و تری‌گلیسرید بالا، کسانی که نیاز به تمرکز بیشتری در طول روز دارند و بچه‌های بیش‌فعال، توصیه می‌شود.

• توصیه: مکمل امگا ۳ باید همراه با غذا و با یک لیوان آب مصرف شود. مصرف بیش از اندازه و خودسرانه این مکمل می‌تواند تاثیر منفی بر سلامت مغز داشته باشد، به همین دلیل نباید آن را خودسرانه یا بیشتر از دوزی که پزشک توصیه کرده است، مصرف کرد.

• هشدار: اگر با مصرف این مکمل دچار اسهال، حالت تهوع و دل‌درد شدید، حتما موضوع را با پزشک خود در میان بگذارید. به هیچ‌وجه در دوران بارداری بدون نظر پزشک معالج، مکمل‌های امگا ۳ را مصرف نکنید زیرا برخی از انواع این مکمل‌ها حاوی جیوه و برای مادر و جنین مضر هستند.

۶. مکمل منیزیم

عملکرد صحیح ارگان‌های مختلف بدن، سلامت استخوان‌ها و اعصاب ما به وجود این ریزمغذی که حدود ۲۵ گرم در بدن وجود دارد، وابسته است.

• توصیه: حبوبات، غلات سبوس‌دار، اسفناج، سبزی‌های برگ سبز تیره و سایر سبزی‌ها، دانه‌ها و مغزها، سرشار از منیزیم و فیبر هستند و اگر همراه با مکمل منیزیم مصرف شوند، می‌توانند جذب این ریزمغذی را در بدن بالا ببرند. مصرف مکمل منیزیم می‌تواند برای افراد بیش‌فعال که به تمرکز بیشتری در طول روز نیاز دارند هم مفید باشد.

• هشدار: مکمل منیزیم باید با آب ساده میل شود و خوردن آن با سایر مکمل‌ها، دوغ یا شیر توصیه نمی‌شود.

چرا کارکنان دانش خود را به اشتراک نمی‌گذارند؟

شرکت‌ها از کارکنانشان می‌خواهند تا آنچه می‌دانند را با بقیه به اشتراک بگذارند. در همین راستا تحقیقی انجام شده که نشان می‌دهد این کار به خلاقیت بیشتر و عملکرد بهتر برای افراد، تیم‌های کاری و سازمان‌ها منجر خواهد شد. اما همچنان که شرکت‌ها تلاش می‌کنند تا اشتراک دانش را رواج دهند (مثلا با جانیابی کارکنان در فضاهای بزرگی که با هم بیشتر در ارتباط باشند)، خیلی از کارکنان آنچه می‌دانند را بروز نمی‌دهند - پدیده‌ای که به احتکار دانش یا اختفای دانش مشهور است.

بررسی‌های ما سه یافته کلیدی در پی داشت: اول اینکه چرا افراد دانششان را نشر می‌دهند یا مخفی می‌کنند دلایل مختلفی دارد. دوم افراد عمدتا در محیط‌های با استقلال عمل بیشتر و شغل‌هایی که از نظر شناختی دشوار هستند مایلند دانش خود را به اشتراک بگذارند. سوم، چنانچه این افراد بدانند که همکارانشان به ایشان وابسته هستند، بیشتر دلشان می‌خواهد دانش خود را پنهان کنند. اکنون بیایید به هر کدام از این موارد نگاهی بیندازیم.

انگیزه افراد برای اشتراک یا پنهان کردن دانش چیست؟

نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌داد که اشتراک دانش هرگاه کارکنان به صورت داوطلبانه این کار را انجام داده باشند خوشایندتر است (به‌طور مثال موافق این باشند که: بد نیست دانشی که کسب کرده‌ام را با همکارانم به اشتراک بگذارم، یا صحبت کردن با همکارانم در مورد چیزهایی که می‌دانم حس خوبی دارد). در مقابل، زمانی که افراد از بیرون مجبور به این کار شده باشند دلشان می‌خواهد دانششان را پنهان کنند (یا باید حرف گوش‌کن باشم یا قید کارم را بزنم) این یعنی اگر به جای اینکه بگذاریم کارکنان ارزش اشتراک دانش را درک کنند، اجبارا وادارشان کنیم دانششان را به اشتراک بگذارند چندان کارکردی ندارد. به عبارتی اگر کارکنان اهمیت اشتراک دانش را که به دستیابی به اهداف واحد یا سازمان منجر می‌شود درک نکنند، تمایلی به اشتراک دانش نخواهند داشت و اگر کارکنان تحت فشار قرار بگیرند تا آنچه می‌دانند را به اشتراک بگذارند اثر عکس خواهد داشت. تازه اگر افراد بفهمند که با این کار یک مزیت رقابتی را هم از دست خواهند داد بیشتر نسبت به افشای اطلاعات بی‌انگیزه می‌شوند.

چه نوع شغلی به اشتراک‌گذاری یا پنهان کردن دانش منجر می‌شود

به خاطر اینکه از نظر شناختی، کار مورد تقاضا می‌تواند بیشتر جذاب و برانگیزاننده باشد و همچنین دشوارتر و چالشی‌تر است، انتظار می‌رود که در این حالت افراد هم از اشتراک اطلاعات لذت می‌برند و هم اینکه نیاز بیشتری به اشتراک پیدا می‌کنند. وقتی شغل افراد با تقاضای شناختی و اختیار عمل آمیخته باشد، افراد می‌توانند دانشی را که مفید باشد بیشتر انتقال بدهند.

وقتی افراد به شما وابسته می‌شوند چه اتفاقی می‌افتد؟

کارکرد دانش شدیداً به در دسترس بودن یا نبودن دانشی بستگی دارد که توسط افراد زیادی در سازمان ایجاد می‌شود و می‌تواند باعث ایجاد درون وابستگی‌های بین کارکنان شود. بنابراین یک نفر خاص ممکن است به اطلاعات اشخاص متعددی نیاز داشته باشد تا بتواند کارش را موثرتر انجام بدهد. اگر به دانش همکاران تکیه کنید تا بتوانید وظایفتان را به خوبی انجام دهید ممکن است خودتان هم مایل باشید دانشتان را با ایشان به اشتراک بگذارید. ولی تحقیقات نشان داد که وقتی افراد بفهمند بقیه به آنها وابسته هستند، احساس می‌کنند که برای اشتراک دانش تحت فشارند و برای همین سعی می‌کنند پنهان کاری کنند. این مساله به‌خاطر این است که مثلا سوالات زیاد همکاران وقت آنها را بیشتر می‌گیرد (و زمان امروزه جزو دارایی‌های ویژه است). در ضمن چون افراد اغلب وظایفشان را اولویت‌بندی می‌کنند وقتی پای اشتراک دانش وسط بیاید خدا می‌کند اگر چیزی از آنها پرسیده شد بلد نباشند!