

راز اکسیر زمان

razedu.net

۵

شماره

ماهنامه اجتماعی-اقتصادی

Raz Exir Zaman

Socio-economic monthly

سال اول. مرداد ماه ۱۴۰۰

آنچه در این شماره میخوانید

توسعه پایدار محیطی

آب خاکستری

موبینگ یا ترور روحی

اثر مورین دافی و لن اسپری





ماه نامه راز اکسیر زمان

سال اول - ویژه مرداد ماه ۱۴۰۰

صاحب امتیاز: سارا حسینی ارانی

هیئت تحریریه: موسسه راز

گرافیک و صفحه آرایی: سیدوحید مفیدنژاد

تمام حقوق مادی و معنوی مطالب مختص

موسسه راز (اکسیر زمان)

می باشد و ذکر مطالب بدون درج منبع جایز نیست

www.razedu.net

روزهای بدی در زندگی آدم می‌رسد
هیچ کسی حتی نمی‌پرسد! خوبی؟
برای چنین روزهای بدی ...
نیاز به یگانه مهربان دلسوزی داری..
به شرطی که در روزهای خوب ...
فراموشش نکرده باشی و نامش خداست

سر دبیر و مدیر مسئول
سارا حسینی ارانی







توسعه پایدار محیطی

می توان پایداری زیست محیطی را به عنوان یک تعامل کامل و قابل اعتماد با محیط زیست برای پایان دادن به بهره برداری و تخریب منابع طبیعی با هدف ایجاد ارتباط بیشتر مثبت با محیط زیست دانست. اقدامات پایداری محیطی به طور کامل به تأمین نیازهای فعلی کمک کرد جمعیت جهان کمک می کند و بدون به خطر انداختن مواردی که نگهداشت آنها برای نسل های آینده مفید است به برآوردن نیازهای توسعه اقتصادی، اجتماعی و حفاظت از محیط زیست می پردازد. از بخشهای مهم پایداری و بهترین و گسترده شاخص اندازه گیری عملکرد که مورد استفاده برای رفاه محیط زیست است، شاخص عملکرد (EPI) است. ایراد وارده به این شاخص این است که این شاخص به مفهوم پایداری مشخصات اجزای محیطی ندارد. ما داده های مفیدی داریم که از منابع مختلف جمع آوری شده است که اطلاعات مربوط به سلامت محیط زیست کشورها به جز مورد توسعه انسانی را ارائه می دهد مانند (EPI) ها، اما شاخص عملکرد (EPI) نمیتواند آن را تعریف کند.

حاکمیت زیست محیطی از پایداری به عنوان مهمترین نکته در مدیریت دز تمام فعالیتهای انسانی - سیاسی، اجتماعی و اقتصادی متکی بر مفهوم توسعه پایدار است.

توسعه پایدار را می توان به طرق مختلف توضیح داد ، اما گسترده ترین و شناخته شده این تعریف توسط کمیسیون برونتلند در سال ۱۹۸۷ بیان شده است :

"توسعه پایدار توسعه ای است که نیازهای حال را برآورده می کند بدون این که توانایی نسل های آینده در برآوردن نیازهای آنها به خطر بیفتد نیازهای خود." توسعه پایدار بر اساس این سه رکن است. **پایداری اقتصادی ، پایداری زیست محیطی و پایداری اجتماعی.** تنها زمانی بین این سه حالت تعادل یا مبادله وجود دارد جنبه های دیگر رشد می کنند یا به وجود می آیند. با این حال ، برخی از نویسندگان این رویکرد را گسترش داده و ستون چهارم (به عنوان مثال فرهنگی ، سیاسی یا نهادی) را اضافه کرده اند. از همه مهمتر این است که درک توسعه پایدار یک رویکرد جامع و یکپارچه است، به این معنی که به ترتیب برای دستیابی به توسعه



پایدار ، نیاز است تعادل بین حوزه های مختلف زندگی باشد. منابع طبیعی و اکوسیستم ها باید به طور پایدار مدیریت شوند تا نیازهای غذایی مردم را برآورده کنند و دیگر نیازهای زیست محیطی ، اجتماعی و اقتصادی. تغییرات آب و هوا ، افزایش کمیابی آب و تعارض بر سر دسترسی به منابع و امنیت غذایی همه چالش هایی را برای پایداری محیط زیست ایجاد می کند. گرسنگی و فقر اغلب افراد را مجبور می کند برای بهره برداری بیش از حد از منابعی که دارند استفاده کنند، بر این اساس افرادی

که ضعیف هستند معیشت خود را بسته به تأمین از منابع طبیعی می دانند. استراتژی ها ، سیاست ها و نهادها برای حفظ ، حفاظت و تقویت باید تقویت شوند و محیطی مناسب بر اساس محدودیت های منابع خاص در هر مکان مشخصی به وجود بیاورند.

پایداری محیط زیست ضروری است توسعه پایدار مرتبط با تعاملات پیچیده بین محیط و توسعه است. هدف این است که راهها و وسایلی را پیدا کنید که می تواند به آنها کمک کند تا پایداری در تمام فعالیتهای انسانی را به وجود آورد . استفاده از یکپارچه رویکرد برنامه ریزی

عمومی نه تنها شامل ترکیب اجزای محیطی در برنامه ها و پروژه های توسعه اجتماعی و اقتصادی ، بلکه در ترویج یک بخش و چند بخشی است تعادل بین توسعه اجتماعی ، رشد اقتصادی و مدیریت پایدار منابع طبیعی و اکوسیستم ها از الزامات توسعه است .

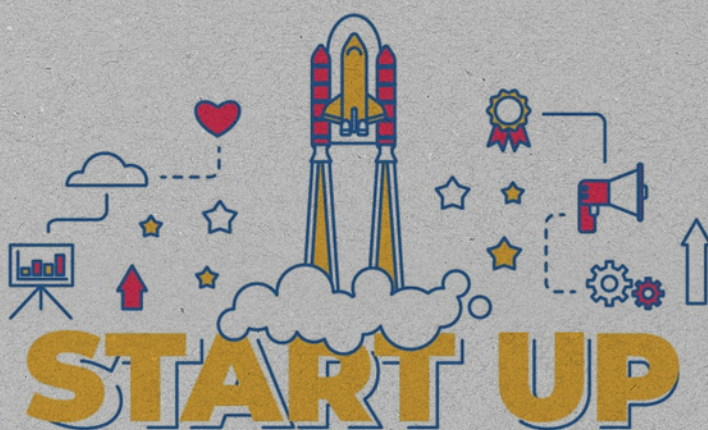




تعاملات ویژه بین افراد را در جامعه ، توسعه و محیط زیست و چگونگی آن مفاهیم و آنچه برای تعاملات مورد نیاز است بایستی در توسعه پایدار دیده شود . این امر جنبه های فنی ، اقتصادی ، اخلاقی و فلسفی را روشن می کند توسعه پایدار با توجه به محلی بودن ، پایداری منطقه ای و جهانی و کاربرد آنها در پیاده سازی ، استفاده از شاخص های پایداری امکان پذیر است ؛ توسعه ، تأیید ، اجرا و نظارت بر سیاست های توسعه پایدار - استفاده پایدار زمین ، آب ، انرژی و منابع بیولوژیکی در توسعه ، با نگاهی به آثار کشاورزی و فعالیت های جنگلداری در خاک و اکوسیستم های آبی و تنوع زیستی و موارد دیگر از جمله موارد مورد بحث می باشد .

این مقدمه یک چارچوب کلی برای اسناد بحث در مورد توسعه ایده ها یا نظریه های جدید و همچنین دیدگاه های جدید در مورد دیدگاه های موجود ارائه می دهد که با باز کردن نمای جدیدی برای رویکرد های مربوطه به منظور تأکید جداگانه بر ساختمان نظریه ها و حوزه های تحقیقاتی جدید برای توسعه ایده ها به قوه تفکر مفهومی قوی را می سازد .

با امید به این که این تأکید یک الف را برای ایجاد انگیزه ای جدید و قوی برای خوانندگان پیش بینی کند ، تا آنها نیز از بهترین استعداد های خود برای تولید آثار مفهومی قابل اعتماد و پربار در آینده استفاده کنند . ما نیز امیدواریم که این مقالات برای تسهیل این امر به خوانندگان الهام بخشد و زمینه پیشرفت بیشتری را برای آن به ارمغان بیاورد .



طرح های استارت آپی خود را با ما به اشتراک گذارید
ما برای شما سرمایه گذاری می کنیم

۰۹۱۲ ۲۹۳ ۶۳۸۳



موسسه راز اکسیر زمان
RAZ EXIR ZAMAN



آب خاکستری

تخمین زده می شود که یک سوم جمعیت جهان دسترسی به آب آشامیدنی تمیز ندارند کمبود جهانی آب به دلیل ترکیبی از رشد جمعیت ، توسعه اقتصادی با استفاده گسترده از آب در کشاورزی و صنعت ، افزایش استاندارد شیوه زندگی ، تغییرات رژیم غذایی و تغییرات آب و هوایی است. نیاز به تصفیه فاضلاب شهری و بالابردن عملکرد در حذف آلودگی های سنتی و نوظهور به طور فزاینده ای بیشتر شده است. اما این کار افزایش مصرف انرژی و هزینه های عملیاتی در بر دارد.

بنابراین مدیریت پایدار منابع آب ضروری است. استفاده مجدد از آب خاکستری (GW) می تواند نقش اساسی را برای تبدیل بخش قابل توجهی از فاضلاب (WW) یا از زباله به یک منبع آب ارزشمند ایفا کند. آب خاکستری به عنوان فاضلاب خانگی ساخته شده از همه WW داخلی به استثنای فلاش تانک توالت (به عنوان مثال ، WW تولید شده در وان ، دوش و ماشین های لباسشویی) را شامل می شود. آب خاکستری ممکن است تا ۷۵ درصد از کل آب فاضلاب داخلی را شامل شود ، که این درصد به معنی حداکثر ۱۵۰-۱۰۰ L/PE/day در اتحادیه اروپا و دارای درآمد بالا و برای حجم کمتر در کشورهای کم درآمدی باشد .

جداسازی منبع جمع آوری آب خاکستری باعث کاهش حجم ارسال شده به تصفیه خانه های WW و به حداقل رساندن آن انرژی مورد نیاز برای تصفیه آنها است. زیرا فاضلاب تنها بخش آلوده تری از WW داخلی است که به تصفیه خانه ارسال می شود. علاوه بر این ، آب خاکستری بازیابی شده را می توان به صورت محلی برای مصارف دیگر (به عنوان مثال ، توالت فرنگی ، آبیاری و شستشو) بازیافت کرده در غیر این صورت از آب تصفیه شده با کیفیت بالاتر بایستی استفاده کنیم. به این ترتیب ، آب در اقتصاد دایره ای ارتقا می یابد .

طبق تعریف اتحادیه بین المللی حفاظت از طبیعت در سال ۲۰۱۶ راه حل های مبتنی بر طبیعت (NBS) که به عنوان "اقدامات برای محافظت، مدیریت پایدار و بازسازی اکوسیستم های طبیعی یا اصلاح شده، که به طور مستمر و سازگارانه به چالش های اجتماعی می پردازد، برای تأمین رفاه انسان و مزایای تنوع زیستی" از جمله راه حل های مناسب برای مقابله با بحران آب می باشد.

همچنین به عنوان "راه حل های زنده با الهام از، پشتیبانی مداوم و با استفاده از طبیعت، که برای پرداختن به جوامع مختلف طراحی شده است چالش ها به شیوه ای کارآمد و سازگار با منابع و به ارائه همزمان منافع اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی متناسب است" (کمسیون اروپا، ۲۰۱۵). NBS تکنیک هایی هستند که از فرآیندهای طبیعی در مناظر شهری، از جمله در مدیریت WW-با ورودی کم انرژی و مواد شیمیایی تقلید می کنند.

NBS های مختلف ساخته و اجرا شده است، از جمله تالابها (CW)، سقف های سبز، دیوارهای سبز/دیوارهای زنده و شهری فضاهای سبز (به عنوان مثال، پارک ها، درختان خیابانی). NBS به پس انداز کمک می کند، انرژی از طریق کاهش بارهای خنک کننده، خطر سیل را کاهش می دهند و ترویج یک رشد اقتصادی پایدار را در بر دارد. چندین مطالعه مثبت را نشان داده است اثرات سبز شدن زمین های خالی شهری بر رفاه مردم و تنوع زیستی با ایجاد محیطی برای گونه های مختلف جانوری در بردارد.

IUCN

The world Conservation Union



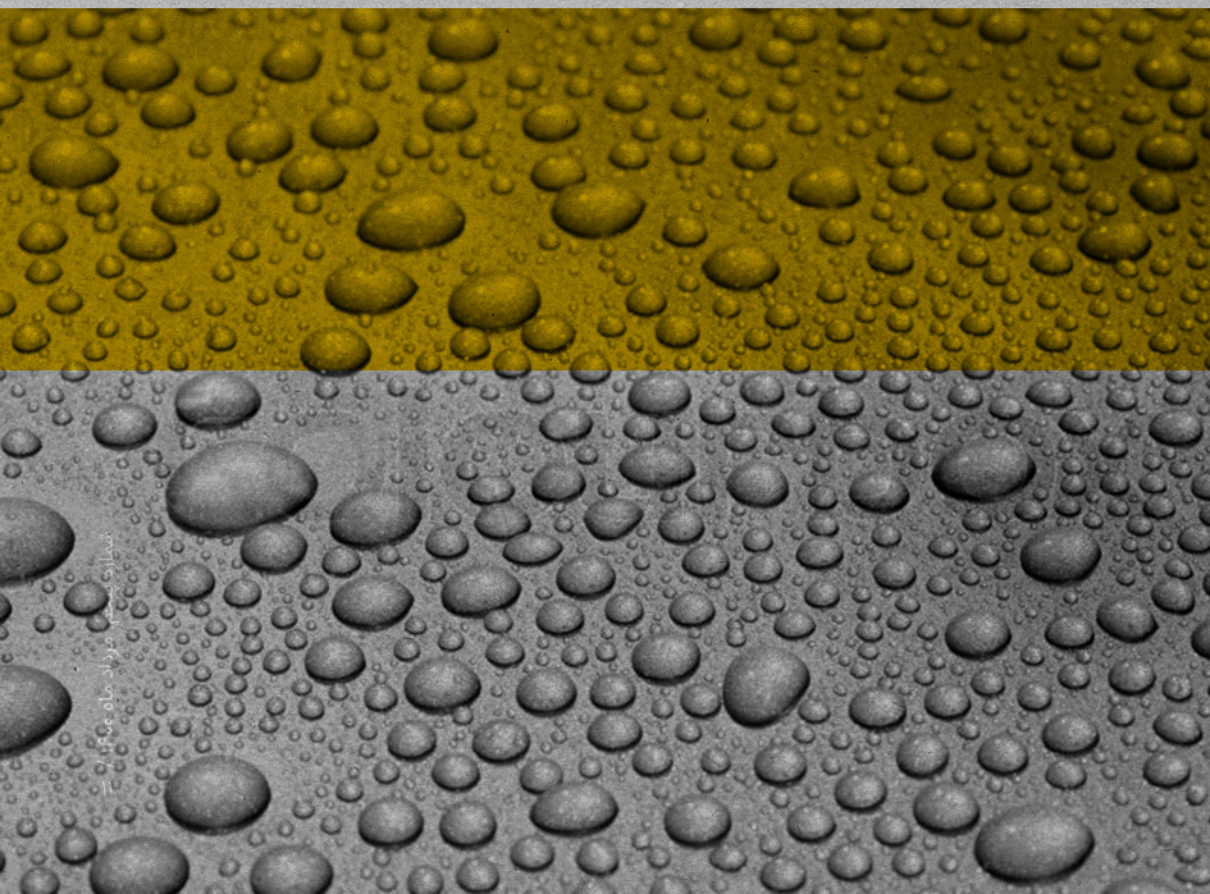
هنگام برنامه ریزی باید جنبه های برنامه ریزی و طراحی را در نظر گرفت ظاهر زیبایی برای پیاده سازی NBS ضروری است. ادغام چشم انداز محیط اطراف و پذیرش آن از سوی جوامع محلی اولین قدم در این راه است. یکی از مهمترین محدودیت های برنامه در مناطق شهری متراکم، فقدان فضای موجود است. با این حال، سطوح خارجی ساختمانها که بلااستفاده هستند را می توان به کار گرفت. از این منظر فضاهای موجود در مناطق پرجمعیت، سقف ها و دیوارهای سبز نشان دهنده دو نمونه از NBS خوب اجرا شده است که مناسب مناطق شهری است. علاوه بر این، استفاده از GW برای آبیاری می تواند پاسخی مناسب برای نقد اصلی وارده NBS های شهری به سبز شدن، یعنی مقدار زیادی آب برای حفظ آن باشد.



NBS به عنوان مسیری برای استفاده از GW حدود دو دهه پیش ظاهر شد. در یک بررسی رویکردهای تکنولوژیکی برای موارد استفاده از GW که توسط لی در سال ۲۰۰۹ انجام شد، تنها NBS فهرست شده تالاب ساخته شده بوده است. استفاده از آب خاکستری برای ایجاد سقف و دیوارهای سبز یک برنامه بسیار جدید است.

با بررسی جریان زیرزمینی تالاب ساخته شده، از آنجا که آنها بر روی یک محیط متخلخل گیاهی است در آن جریان آب عمودی یا افقی است متأسفانه، کمکی به دستیابی به یک معیار دانشی مدون نکرده است و فقدان معیارهای تثبیت شده برای راهنمای طراحی است در این خصوص امری خطیر به شمار می رود.

در حال حاضر بهترین نمونه برای استفاده مجدد آب خاکستری تصفیه شده دیوارهای سبز و سقف های سبز است. مسائل مهم مربوط به طراحی سقف سبز و دیوارهای سبز برای به کار گیری GW؛ مکانیسم های حذف آلاینده ها (هر دو با توجه به گیاهان و محیط های رو به رشد)؛ مشکلاتی است که ممکن است دوام سیستم ها را نادیده بگیرد؛ کاهش در تیمار آب خاکستری تولید شده به دلیل تبخیر و تعرق شدید در آب و هوای خشک؛ پتانسیل آسیب به ساختمانها به دلیل رشد ریشه در دیوارهای سبز؛ بی میلی استفاده مجدد از GW تصفیه شده، که آلوده به نظر می رسد برخی زمینه های فرهنگی؛ مسائل احتمالی سلامتی مربوط به استفاده مجدد آب خاکستری؛ هزینه های نگهداری و بهره برداری هدف از جمله مشکلات پیش رو در این سیستم است.





موبینگ

موبینگ (ترور روحی) یک مفهوم جدید است، واژه ای تازه که در لغتنامه افراد شاغل و کارفرمایان طی سی سال گذشته در همه کشورهای جهان غرب نفوذ کرده است. در حال حاضر، این واژه ایجاد شده است و به صورت پنهان در تخریب خشونت بار در حین نا آرامی سیاسی وجود دارد. اما در معنی تازه خود به ابراز خصومت کلی ولی به دور از اغتشاش، با شدت زیاد نسبت به همکار در محیط کار استفاده می شود. این نوآوری در معنی برای این واژه از منطقه اسکندیناوی و زمانی که روان شناس سوئدی به نام هاینز لیمان عبارت موبینگ در محیط کار را بر اساس مطالعات گذشته کانراد لورنز برنده جایزه نوبل در زمینه رفتارشناسی به کار برد، به شکل امروزی در زبان شناسی شناخته شد. اخبار مربوط به مطالعات لیمان در سراسر اروپای شمالی تا ایتالیا و اسپانیا و سرانجام در سه دهه گذشته تا آمریکا و استرالیا گسترده شده است.



حتي اگر واژه موبینگ مبهم و عجولانه نيز تعريف شود، باز هم به آساني در سراسر جهان قابل فهم است زيرا با آن چه که مردم عادي مي توانند هر روز در محيط کار خود مشاهده کنند منطبق است. اين واژه منعکس کننده تجربه آنها است. عموم اعضاي سازمان، شاهد چنين مواردی در محيط کار هستند: تعليق کسب و کارها به عنوان یک امر رایج، قطع کارهاي روزمره اداري و موقعيت هايي که در آنها مديران، همکاران (افراد هم سطح) يا ترکيبي از آنها گروهی را تشکیل داده و در برابر یک همکار قرار گرفته و زندگي وي را به یک جهنم سيار تبديل کرده اند تا او را به شيوه اي از محيط کار خارج کنند. هديه ليتمان به همه ما، نام گذاری اين فرآيند رضاييت بخش براي محققان آن، رغب آور براي فرد قرباني آن (موب شونده)، و مهم براي همه افراد درگير، است.

داشتن واژه موبینگ در مجموعه لغت ها و لغتنامه خود، به ما امکان تشخيص و درک وقايع غيرمأنوس در زندگي شغلي را مي دهد که در غير اين صورت قابل درک نبودند. از اين رو، اين لغت بر اساس نظر اخير اديب انگليسي جان ساترلند، یک «واژه ضروري» است.

MOBBING

Consequences, and solutions

در این جا، به شش نقطه قوت کنونی تأکید می‌کنم:

اول، موضوع درک موبینگ یک امر ساده یا مکانیکی نیست

بلکه موضوعی عمیق و دربرگیرنده نگرش درونی است که از طریق مطالعه وسیع سوابق و مشاهده موارد جاری اطلاع رسانی می‌شود. مؤلفان این کتابها، کارشناسان سطحی و یا کوتاه بین نیستند. آنها متخصصان بالغ با تحصیلات دانشگاهی گسترده هستند که توانایی گنجاندن موضوع مورد نظر خود درون محتوای وسیع تر علوم اجتماعی و یادگیری انسان را دارند. این کارشناسان، بحث تفاوت ها و شباهت های بین موبینگ در محل کار و سایر شواهد عاطفی با منشا خصومت را که از انگلستان جدید قرن هفدهم تا رفتارهای پر هیجان مراسم خاص شیطان پرستان و آزار کودکان در اواخر قرن بیستم در ایالت کالیفرنیا و آمریکا قربانی می‌گیرند را به وضوح و به شکل مطلوب مطرح می‌کنند.



دوم، نمایش آنچه به معنی موبینگ است. تقویت کننده موارد تحلیل شده از نمونه ها و مطالعه های موردی در زمینه محیط های متنوع کار و اشتغال در زندگی واقعی است. این محتوا سبب می شود تا خواننده به درک این پدیده پیچیده، بیش از هر ابزار سنجش و یا فهرست کنترل شاخص ها، دست یابد.



MOBBING

Consequences, and solutions

سوم، این که محققان مسئله خجالت کشیدن درباره کمک های خودآموز که در بخش عمده ای از کتاب های علوم اجتماعی مشاهده می شود را اداره کرده اند. آنها به شیوه سایر کارشناسان که دستورالعمل هایی را برای درمان مشکلات تان بیان می کنند، عمل نمی کنند و به طور کامل در نقش معلم، منابعی را برای خواننده در راستای سفر به دنیای خودآموزی، ارائه می دهند. برای موبینگ در قالب یک تراژدی شخصی یا آسیب شناسی سازمانی هیچ نوع علاج فوری وجود ندارد. دافی و اسپیری در نقش نویسنده، عاقلانه علاج «یک رویکرد برای همه» را مردود اعلام می کنند. آنها ایده های [جذاب و راحت الحلقوم] را برای قورت دادن توسط خواننده ها به آنها نمی دهند، بلکه به منظور ایجاد تأمل (انعکاس) و اعمال روشی مبتکرانه، مرتبط با وضعیت های به شدت متنوع، کاوش می کنند تا خواننده موقعیت خود را بیابد.

چهارم، بخشی به موضوع موبینگ از سوی مدیران، معلمان یا دانش آموزان در مدارس نه به عنوان زمینه مطالعاتی جداگانه بلکه از نظر طبقه بندی مشابه با موبینگ در سایر بخش های خدمات دولتی، بیمارستان ها، مجتمع های شرکتی و یا هر بخش دیگری از جامعه می پردازد. مدارس فقط یک نمونه از محیط نمونه از محیط های کار هستند. اصول کلی برای درک مواردی همانند: ماهیت، فنون، مراحل، علل و پیامدهای موبینگ در مدارس، مشابه سایر محیط های کاری دیگر هستند.



پنجم هر چند که ذافی و اسپری از کلی گویی و اظهاراتی که شامل همه موارد (عمومی) است، اجتناب می کنند اما از پراکنده کردن عبارت های مربوط به نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه موبینگ نیز خودداری کرده اند. یک مثال خوب **اظهار نظر آنها در مورد اداره (واحد) های مدیریت منابع انسانی در سازمان ها است.** حقیقت آشکار این است که با وجود توجه مناسب بسیاری از عوامل اجرایی در این اداره ها، آنها از نظر ساختاری و سلسله مراتب اختیارات کلی سازمان، شعبه هایی از تشکیلات امور اداری هستند. یکی از هدف های موبینگ آن است که انتظار می رود متخصصان (کارشناسان) منابع انسانی، سلسله مراتب سازمانی مذکور را، به منظور تحقق استانداردهای بالاتر عدالت و انصاف، به عنوان یک قاعده، به جای پیمودن راه اشتباه، مورد چالش قرار دهند. اظهارات ذافی و اسپری رک و بی پرده است. آنها امیدهای واهی نمی دهند.





ششمین مورد این است که موضوع تأثیر موبینگ بر خانواده های قربانی که در تحقیقات بعدی مورد توجه قرار گرفته است را تحسین می کنم. دافی و اسپری از آن دسته پژوهشگرانی هستند که مطالعاتی را در زمینه پیامدهای سلامت خانواده در صورت وقوع موبینگ در محیط کار برای همسر و فرزندان افراد شاغل انجام داده اند. این مورد جالب توجه است که آنها مطالعات قبلی خود را نیز در این کتاب آورده اند. موبینگ یک عامل استرس زای تضعیف کننده نه فقط برای قربانی، بلکه برای شریک زندگی وی نیز محسوب می شود.

پژوهش‌های موبینگ در آمریکای شمالی از شروع قرن بیست و یکم رو به رشد بوده‌اند. با این وضعیت رو به رشد، جوانه‌های دانش و آگاهی در این زمینه درون جامعه وسیع‌تر مشاهده می‌شوند. روان‌شناسان، جامعه‌شناسان، انسان‌شناسان و اساتید حقوق، پزشکی، پرستاری، علوم کتابداری و اجتماعی همگی در پیشرفت این زمینه نوین از منظر ضوابط علمی رشته خود، نقش دارند. جای تحسین است که دو پژوهشگر توانا مانند مورین دافی و لن اسپری این دانش جدید را در کنار یکدیگر و با عنوان یک کتاب، گردآوری کرده‌اند و شرکت انتشارات آکسفورد تصمیم به چاپ کتاب گرفته است. این کتاب، یک کار بنیادین است که در دهه‌های آتی نیز خوانده خواهد شد.

موبینگ شکلی از آزار و اذیت (روحي) در قالب خفت و تحقیر است. این پدیده، بخش تاریک زندگی سازمانی در محیط کار، دانشگاه‌ها، مدارس، تشکیلات مذهبی، محیط‌های نظامی، سیستم دادگستری، دارالتأدیب‌ها و سازمان‌های اجتماعی از قبیل مجتمع‌های مسکونی و اتحادیه‌های مالکین مستغلات، است. برای موفقیت آمیز بودن موبینگ، این رفتار منفی لازم است از سوی چند نفر شامل رهبران و دنباله‌روها (که آنها را مرتکبین یا موب‌کنندگان می‌نامیم) پیاده‌سازی شود، دربرگیرنده یک یا چند نفر به عنوان هدف (که آنها را قربانی یا موب‌شونده می‌نامیم) باشد، یک گروه یا جمعیت حاضر به عنوان شاهد ماجرا (که آنها را شهود یا افراد خاشیه‌ای می‌نامیم) حضور داشته باشند، و اعضای سازمان دارای اختیار و قدرت متوقف ساختن این رفتار منفی باشند اما با وجود این قابلیت، در پیاده‌سازی رفتارهای موبینگ شرکت نموده و یا چشم‌های خود را بر روی آن می‌بندند (که ما آنها را سازمان می‌نامیم). در فرایند موبینگ، زنجیره‌ای از وقایع به مرور زمان آشکار می‌شوند، به شکلی که در آنها فرد قربانی به وسیله مرتکبین برخوردار از چتر حمایتی مشروعیت سازمان، بی اعتبار و تحقیر می‌شوند (این را فرایند اجتماعی و تشریفات خاص می‌نامیم). نتیجه موبینگ همواره از دست دادن است، یعنی از دست دادن: آبرو، احترام، موقعیت شغلی، هویت شخصی، هویت حرفه‌ای، شغل، پول، دوستی‌ها و شبکه‌های اجتماعی، حمایت خانواده، تندرستی، بیمه سلامتی، و سرانجام از دست دادن زندگی. این از دست دادن‌ها می‌توانند غیر کامل و یا در مورد از دست دادن زندگی، کامل (از دست رفتن همه داشته‌های زندگی) باشند. می‌توانیم یک شخص منطقی را از این که تصور کند چنین مواردی در دنیای امروز و در قرن بیست و یکم امکان ندارد اتفاق بیافتند، ببخشیم. اما چنین اتفاق‌هایی می‌افتند و حتی رواج دارند.

هوگو میل (۲۰۰۸) پدیده موبینگ را به دلیل تأثیرگذاری‌های جمع‌شده وسیع، و پیوسته آن بر قربانی «قتل عام یا هولوکاست کوچک»^۱ می‌نامد. در موارد اتفاق افتاده به عنوان موبینگ، که تحت پوشش یک سازمان و تشکیلات رخ می‌دهد، این سازمان حمایت‌کننده‌ی بیشترین میزان انکارپذیری برای این خطایی مشاهده شده از سوی کارکنان، دانشجویان و یا سایر اعضای تشکیلات است. بیان این که «نمی‌دانم چه حادثه‌ای در جریان است»، «من در تاریکی بودم و دید نداشتم» و یا «من اقدامی نکردم» اغلب از سوی عوامل سازمانی که دارای مسئولیت هستند، شنیده می‌شود. این امکان انکار شدن از سوی سازمان در ترکیب با صلاحیت اخلاقی مرتکبین موبینگ، تشکیل دهنده یک مجموعه خطرناک است.



قربانی های موبینگ گستره زیادی دارند، از افراد درون سازمانی تا افراد بیرون سازمان، از افراد معتمد تا منفورترین اشخاص، از افراد شایسته تا نالایق، از اشخاص آبرومند تا کسانی که اصلاً ارزشی ندارند و سرانجام از افراد مرفه تشکیلات تا آنهایی که کارتن خواب هستند را تشکیل می دهند. فرایند اجتماعی موبینگ یک نمونه از پدیده ای است که جامعه شناس کلاسیک هارولد گارفینکل (۱۹۵۶) آن را «مراسم تحقیرکردن» می نامید. در یک مراسم تحقیرکردن، تقبیح کننده وارد کننده (مرتکب) اتهام باید در این ادعا نمی کنند که قربانی در گذشته خوب بوده و اکنون بد است، بلکه مدعی هستند که قربانی از ابتدا هرگز خوب نبوده است.

طی سه سال گذشته، تعدادی مقاله در نشریه های مختلف دانشگاهی درباره درک و شناخت موبینگ و پیامدهای فردی و سازمانی آن منتشر شده است.

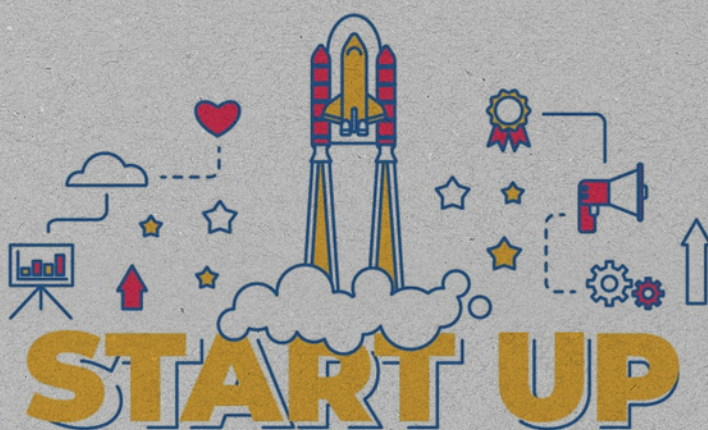


دکتر سید علی کوشا زاده متولد ۱۳۶۲

استاد دانشگاه، محقق علوم انسانی دارای دکترای و پسادکتری مدیریت منابع از دانشگاه فردوسی مشهد. ایشان علاوه بر انتشار بیش از ۲۰ عنوان مقاله علمی به زبانهای فارسی و انگلیسی و ۸ عنوان کتاب در زمینه مدیریت و روش پژوهش، در حال حاضر به عنوان مدرس در دانشگاه های کشور، پژوهشگر مدیریت منابع انسانی، آموزش دهنده، مشاور و مجری پروژه های مدیریتی در سازمان ها اشتغال دارند.

سارا حسینی ارانی متولد ۱۳۵۸

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی گرایش استراتژیک از دانشگاه تهران است. دارای بیش از ۸ عنوان کتاب و مقاله تخصصی به زبانهای انگلیسی و فارسی. متکلم به سه زبان انگلیسی، فرانسه و چینی. ایشان بیشتر دوران حرفه ای کاری خود را در مقام مدیر آموزش و مدیر منابع انسانی سپری کرده اند و در حال حاضر با تأسیس موسسه راز اکسیر زمان به اجرای پروژه های آموزشی و مشاوره ای در شاخه های مختلف مدیریت و علوم تخصصی مانند کسب و کارهای کشاورزی به فارسی و زبانهای خارجی می پردازد.



طرح های استارت آپی خود را با ما به اشتراک گذارید
ما برای شما سرمایه گذاری می کنیم

۰۹۱۲ ۲۹۳ ۶۳۸۳



موسسه راز اکسیر زمان
RAZ EXIR ZAMAN

