

# کیان بهبود



نیوز

ماهنامه الکترونیکی

کیان بهبود

ماهنامه اجتماعی اقتصادی

سال دوم | بهمن ۱۴۰۰ | شماره ۱۴



صاحب امتیاز و مدیر مسؤل: دکترا احمد رضا قنبری

سر دبیر: فاطمه قنبری

طراح و صفحہ آرا: مرضیہ پهلوانی نژاد

روابط عمومی: زینب یزدی پور

آدرس: خیابان بزرگمهر، روبروی بیمارستان

، صدوقی، جنب ساختمان میرداماد

کوچہ طاووسی (۳۵)، مجتمع پزشکی طاووس، طبقہ

اول، واحد ۲

ارتباط با مدیر مسؤل: ۰۹۱۳۱۱۸۱۲۸۹

تلفن پذیرش آگهی: ۰۳۱۳۲۶۵۸۹۱۵

فهرست

چرخهٔ حیات و درآمد دائمی

نظریهٔ بی‌طرفی پول

تقویت روحیهٔ کارآفرینی

چطور یک خانوادهٔ شاد داشته باشیم؟

روش‌های مدیریت استرس

بهشت خانواده

سه سال اول زندگی





# چرخه حیات و درآمد دائمی

وقتی فرد پول با آورده‌ای را به دست می‌آورد، می‌داند که این پول موقت است و یک رشد دائمی در دستمزدهای او محسوب نمی‌شود. بنابراین فرد مصرف خود را خیلی زیاد نمی‌کند و در عوض مقدار اضافی و موقت را پس‌انداز می‌کند. به شکل مشابه، وقتی دستمزد مردم به طور موقت کاهش می‌یابد، ممکن است وام بگیرند یا از پس‌انداز خود استفاده کنند. طبق این نظریه، تنها چیزی که باعث افزایش یا کاهش مصرف مردم می‌شود، زمانی است که تغییری ثابت و بلندمدت در درآمد آن‌ها ایجاد می‌شود.

اگر انسان‌ها منطقی هستند، پس باید تصمیم‌گیری برای چه مقدار پس‌انداز کردن و چه میزان خرج کردن را نه به شکل بخور و نمیر، بلکه با در نظر گرفتن جریان مالی تمام طول عمر خود انجام دهند. فرضیه چرخه حیات اظهار می‌کند مردم سعی می‌کنند خرج کردنشان را در طول زمان نسبتاً ثابت نگه دارند و با وام و پس‌انداز، کمبودهای مصرف خود را جبران کنند. مردم معمولاً در جوانی مقداری از دستمزدشان را برای پیری خود کنار می‌گذارند. و وقتی پیر می‌شوند، از این پس‌انداز برای مصرف خود استفاده می‌کنند. یک ایده مرتبط با این موضوع، درآمد ثابت است: یعنی درآمد مورد انتظار در طول عمر که به مهارت‌ها و توانایی‌های فرد بستگی دارد.



## فرضیه در آمد دائمی چیست؟

فرضیه در آمد دائمی تئوری مخارج مصرف کننده است که بیان می کند مردم پول را در سطحی مطابق با درآمد متوسط بلندمدت مورد انتظار خود خرج می کنند.

سطح درآمد بلندمدت مورد انتظار به عنوان سطح درآمد "دائمی" در نظر گرفته می شود که می تواند با خیال راحت خرج شود. یک کارگر تنها در صورتی پس انداز می کند که درآمد فعلی او بالاتر از سطح درآمد دائمی پیش بینی شده باشد تا از کاهش درآمد در آینده محافظت کند.

فرضیه درآمد دائمی بیان می کند که افراد پول را در سطحی خرج می کنند که با میانگین درآمد بلندمدت مورد انتظار آنها سازگار باشد.

میلتون فریدمن فرضیه درآمد دائمی را ایجاد کرد و معتقد بود که مخارج مصرف کننده نتیجه تخمینی درآمد آتی است در مقابل مصرفی که بر اساس درآمد فعلی پس از مالیات است.

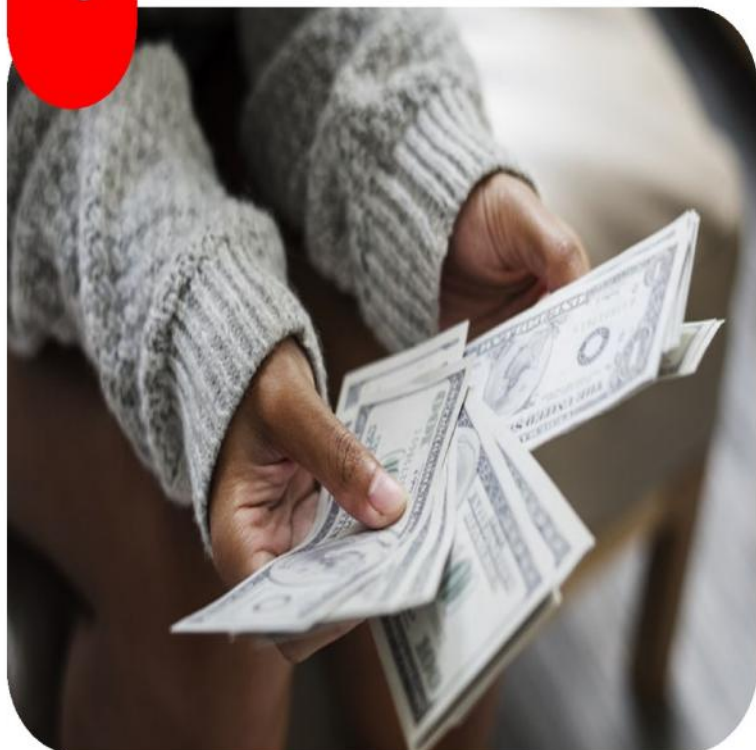
بر اساس این تئوری، اگر سیاست های اقتصادی منجر به افزایش درآمد شود، لزوماً منجر به افزایش هزینه های مصرف کننده نخواهد شد.

نقدینگی یک فرد عاملی در مدیریت درآمد و مخارج آنهاست.





مبنای میلتون این بود که افراد ترجیح می‌دهند مصرف خود را هموار کنند تا اینکه در نتیجه نوسانات کوتاه‌مدت درآمد، مصرف خود را افزایش دهند.



عادات خرج کردن تحت تأثیر فرضیه درآمد دائمی

اگر کارگری آگاه باشد که احتمالاً پاداش درآمدی در پایان یک دوره پرداخت خاص دریافت می‌کند، این احتمال وجود دارد که هزینه‌های کارگر قبل از آن پاداش با پیش بینی درآمد اضافی تغییر کند. با این حال، این امکان نیز وجود دارد که کارگران تصمیم بگیرند که هزینه‌های خود را صرفاً بر اساس یک درآمد کوتاه مدت افزایش ندهند. آنها ممکن است در عوض تلاش کنند تا بر اساس افزایش درآمد مورد انتظار، پس انداز خود را افزایش دهند. چیزی مشابه را می‌توان در مورد افرادی که به آنها اطلاع داده شده است که ارث دریافت می‌کنند. مخارج شخصی آنها می‌تواند برای استفاده از هجوم پیش‌بینی شده وجوه تغییر کند، اما طبق این نظریه، آنها ممکن است سطوح مخارج فعلی خود را حفظ کنند تا دارایی‌های تکمیلی را ذخیره کنند. یا، آنها ممکن است به دنبال سرمایه‌گذاری

## درک فرضیه درآمد دائمی

فرضیه درآمد دائمی توسط میلتون فریدمن، اقتصاددان برنده جایزه نوبل در سال ۱۹۵۷ فرموله شد. این فرضیه حاکی از آن است که تغییرات در رفتار مصرف قابل پیش بینی نیست زیرا بر اساس انتظارات فردی است. این پیامدهای گسترده‌ای در مورد سیاست اقتصادی دارد.

افراد پول را در سطحی خرج می‌کنند که با میانگین درآمد بلندمدت مورد انتظار آنها سازگار باشد.

بر اساس این تئوری، حتی اگر سیاست‌های اقتصادی در افزایش درآمد در اقتصاد موفق باشند، سیاست‌ها ممکن است اثر چند برابری در افزایش مخارج مصرف‌کننده نداشته باشند. در عوض، این نظریه پیش‌بینی می‌کند که تا زمانی که کارگران انتظارات مربوط به درآمدهای آینده خود را اصلاح نکنند، افزایشی در هزینه‌های مصرف‌کننده وجود نخواهد داشت.

میلتون معتقد بود که مردم بر اساس برآورد درآمد آتی خود برخلاف آنچه اقتصاد کینزی پیشنهاد می‌کرد، مصرف خواهند کرد. مردم بر اساس درآمد لحظه‌ای خود پس از کسر مالیات مصرف خواهند کرد.

آن وجوه تکمیلی برای ایجاد رشد بلندمدت پول خود باشند نه اینکه فوراً آن را صرف محصولات و خدمات یکبار مصرف کنند.

## نقدینگی و فرضیه درآمد دائمی

نقدینگی افراد می‌تواند در انتظارات درآمدی آتی نقش داشته باشد. افراد بدون دارایی ممکن است عادت داشته باشند بدون توجه به درآمد خود هزینه کنند، چه در زمان فعلی چه در آینده.

با این حال، تغییرات در طول زمان - از طریق افزایش تصاعدی حقوق یا فرض مشاغل جدید طولانی مدت که دستمزد بالاتر و پایدار را به همراه دارد - می‌تواند منجر به تغییر در درآمد دائمی شود. با افزایش انتظارات، کارکنان ممکن است به نوبه خود اجازه دهند مخارج خود را افزایش دهند.

### منابع

«اقتصاد در چند دقیقه»  
نیل کیشینی - ترجمه محمود حاج زمان

Investopedia



## نظریه

## بی طرفی

## پول



در مقابل، نظریات کینزی نشان می‌دهند پول چطور می‌تواند روی جنبه واقعی اقتصاد هم تأثیر بگذارد. بیشتر اقتصاددان‌ها قبول دارند این مسئله در کوتاه مدت اتفاق می‌افتد و بی طرفی پول تنها در بلندمدت می‌تواند صحت داشته باشد.

## بی طرفی پول چیست؟

بی طرفی پول که پول خنثی نیز نامیده می‌شود، یک نظریه اقتصادی است که بیان می‌کند تغییرات در عرضه پول تنها بر متغیرهای اسمی تأثیر می‌گذارد نه بر متغیرهای واقعی. به عبارت دیگر، مقدار پول چاپ شده توسط بانک‌های مرکزی می‌تواند بر قیمت‌ها و دستمزدها تأثیر بگذارد، اما بر تولید یا ساختار اقتصاد تأثیری ندارد.

بعضی اوقات افراد فکر می‌کنند اقتصاد یعنی مطالعه پول و امور مالی. در حقیقت، هدف مهم‌تر اقتصاد این است که تولید و تخصیص کالاهای واقعی را بررسی کند: کامپیوتر، آناس، کلاس‌های شبانه، جراحی قلب باز و غیره. بعضی اقتصاددان‌ها - به خصوص آن‌هایی که مطابق مکتب کلاسیک فکر می‌کنند - پول را چیزی جز حجابی برای عملکرد واقعی اقتصاد نمی‌دانند.

این مسئله منجر به ایده بی طرفی پول می‌شود؛ مفهومی که می‌گوید پول به خودی خود هیچ تأثیری در اقتصاد واقعی ندارد. اگر عرضه پول دو برابر شود، تأثیر آن دو برابر شدن قیمت‌هاست؛ هیچ اتفاقی برای تولید یا میزان اشتغال نمی‌افتد. بی طرفی پول زیربنای یک «دوگانگی کلاسیک» است که بین دو جنبه اسمی (پولی) و واقعی اقتصاد تفاوت قائل می‌شود.

## جمع کردن فاکتورها

تئوری بی طرفی پول مبتنی بر این ایده است که پول یک عامل "خنثی" است که هیچ تأثیر واقعی بر تعادل اقتصادی ندارد. چاپ بیشتر پول نمی تواند ماهیت بنیادی اقتصاد را تغییر دهد، حتی اگر تقاضا را افزایش دهد و به افزایش قیمت کالاها، خدمات و دستمزدها منجر شود.

طبق این تئوری، همه بازارها برای همه کالاها به طور مداوم روشن می شود. قیمت های نسبی به طور انعطاف پذیر و همیشه به سمت تعادل تنظیم می شوند. به نظر نمی رسد که تغییرات در عرضه پول شرایط زیربنایی اقتصاد را تغییر دهد. پول جدید نه ماشین ها را ایجاد می کند و نه از بین می برد، و شرکای تجاری جدیدی را معرفی نمی کند یا بر دانش و مهارت موجود تأثیر نمی گذارد. در نتیجه، عرضه کل باید ثابت بماند.

خنثی بودن پول، قیمت ها را افزایش می دهد و در نتیجه بر مصرف و تولید تأثیر می گذارد.

تئوری بی طرفی پول ادعا می کند که تغییرات در عرضه پول بر قیمت کالاها، خدمات و دستمزدها تأثیر می گذارد اما بر بهره وری کلی اقتصادی تأثیر نمی گذارد.

این تئوری بیان می کند که تغییرات در عرضه پول، شرایط زیربنایی اقتصاد را تغییر نمی دهد و بنابراین، عرضه کل باید ثابت بماند.

برخی از اقتصاددانان موافق هستند که تئوری بی طرفی در درازمدت جواب می دهد. فرض بی طرفی بلندمدت پول تقریباً زیربنای تمام نظریه های اقتصاد کلان است.

منتقدان بی طرفی پول معتقدند که خنثی بودن پول، قیمت ها را افزایش می دهد و در نتیجه بر مصرف و تولید تأثیر می گذارد.

عبارت "خنثی بودن پول" توسط اقتصاددان اتریشی فردریش اهایک در سال ۱۹۳۱ معرفی شد.





عبارت "بی‌طرفی پول" در نهایت توسط اقتصاددان اتریشی فردریش ا.هایک در سال ۱۹۳۱ ابداع شد. در اصل، هایک آن را به عنوان نرخ بهره بازاری تعریف کرد که در آن سرمایه‌گذاری‌های نادرست (سرمایه‌گذاری‌های تجاری با تخصیص ضعیف بر

اساس تئوری چرخه تجاری اتریش) اتفاق نیفتاد و چرخه‌های تجاری تولید نکرد. بعدها، اقتصاددانان نئوکلاسیک و نئوکینزی این عبارت را پذیرفتند و آن را در چارچوب تعادل عمومی خود به کار بردند و معنای فعلی آن را به آن دادند.



## خنثی بودن پول در مقابل فوق خنثی بودن پول

یک نسخه حتی قوی‌تر از فرضیه بی‌طرفی پول وجود دارد: فوق خنثی بودن پول. مافوق خنثی همچنین فرض می‌کند که تغییرات در نرخ رشد عرضه پول بر تولید اقتصادی تأثیر نمی‌گذارد. رشد پول هیچ تأثیری بر متغیرهای واقعی به جز موجودی پول واقعی ندارد. این نظریه اصطکاک‌های کوتاه‌مدت را نادیده می‌گیرد و مربوط به اقتصادی است که به نرخ رشد ثابت پول عادت کرده است.

هر اقتصاددانی با این طرز تفکر موافق نیست و آنهایی که موافق هستند عموماً معتقدند که نظریه بی‌طرفی پول فقط در بلندمدت واقعاً قابل اجرا است. در واقع، فرض بی‌طرفی بلندمدت پول تقریباً زیربنای تمام نظریه‌های اقتصاد کلان است. اقتصاددانان ریاضی برای پیش بینی اثرات سیاست اقتصادی بر این دوگانگی کلاسیک تکیه می‌کنند.

نمونه ای از بی‌طرفی پول را می‌توان مشاهده کرد اگر یک اقتصاددان کلان در حال مطالعه سیاست پولی یک بانک مرکزی باشد. زمانی که بانک مرکزی در عملیات بازار آزاد شرکت می‌کند، اقتصاددان کلان تصور نمی‌کند که تغییرات در عرضه پول تجهیزات سرمایه‌آتی، سطوح اشتغال یا ثروت واقعی را در تعادل بلندمدت تغییر دهد. آن عوامل ثابت خواهند ماند. این به اقتصاددان مجموعه بسیار پایدارتری از پارامترهای پیش بینی کننده می‌دهد.

## تاریخچه این نظریه

از لحاظ مفهومی، بی‌طرفی پول از سنت کمبریج در اقتصاد بین سال‌های ۱۷۵۰ تا ۱۸۷۰ رشد کرد. نسخه اولیه بیان می‌کرد که سطح پول حتی در کوتاه مدت نمی‌تواند بر تولید یا اشتغال تأثیر بگذارد. از آنجایی که منحنی عرضه کل عمودی فرض می‌شود، تغییر در سطح قیمت، تولید کل را تغییر نمی‌دهد.

طرفداران معتقد بودند که تغییرات در عرضه پول بر همه کالاها و خدمات به طور متناسب و تقریباً همزمان تأثیر می‌گذارد. با این حال، بسیاری از اقتصاددانان کلاسیک این مفهوم را رد کردند و معتقد بودند که عوامل کوتاه‌مدت، مانند چسبندگی قیمت یا کاهش اعتماد تجاری، منابع بی‌طرفی هستند.





عبارت "بی طرفی پول" در نهایت توسط اقتصاددان اتریشی فردریش ا.هایک در سال ۱۹۳۱ ابداع شد.

## منتقدان نظریه بی طرفی پول

نظریه بی طرفی پول انتقاد برخی اقشار را برانگیخته است. بسیاری از اقتصاددانان برجسته این مفهوم را در کوتاه مدت و بلندمدت رد می کنند، از جمله جان مینارد کینز، لودویگ فون میزس و پل دیویدسون. مکتب پسا کینزی و مکتب اقتصاد اتریش نیز آن را رد می کنند. چندین مطالعه اقتصادسنجی نشان می دهد که تغییرات در عرضه پول بر قیمت های نسبی در دوره های زمانی طولانی تاثیر می گذارد.

استدلال اولیه بیان می کند که با افزایش عرضه پول، ارزش پول کاهش می یابد. در نهایت، با گسترش افزایش عرضه پول در اقتصاد، قیمت کالاها و خدمات افزایش می یابد تا با مقابله با افزایش عرضه پول، به نقطه تعادل برسیم.

منتقدان همچنین استدلال می کنند که افزایش عرضه پول بر مصرف و تولید تاثیر می گذارد. از آنجایی که افزایش عرضه پول قیمت ها را افزایش می دهد، این افزایش قیمت نحوه تعامل افراد و کسب و کارها با اقتصاد را تغییر می دهد.

### منابع

«اقتصاد در چند دقیقه»  
نیل کیشینی - ترجمه محمود حاج زمان

Investopedia

## تقویت

## روحیه

## کارآفرینی

بسیاری از سازمان‌های موفق روحیه کارآفرینی را تقویت می‌کنند. وقتی کارمندان موقعیت‌های جدید شغلی خلق می‌کنند، کار را از آن خود می‌دانند و برای اثبات و بهبود آن تلاش می‌کنند.

مدیران باید در فضای کاری، فرصت‌هایی را ایجاد کنند تا کارمندان خلاقیت خود را در ایجاد فرصت‌های جدید کاری بروز دهند. مثلاً شرکت آمریکایی ۳ ام در بخش معدن به کارکنان خود اجازه می‌دهد تا ۱۵٪ از زمان کاری خود را برای خودشان معدن کاوی و برداشت کنند و در این زمان از ایده‌های شخصی‌شان برای این کار بهره بگیرند. همین روش موجب ثبت اختراعاتی چون پست‌ایت‌نوت که نوعی کاغذ چسبنده است شد. مدیران در این راه باید برای کارمندان خود نقش مربی نیز داشته باشند. وجود ارتباطات قدرتمند درون گروهی و همکاری صحیح کارمندان با هم در سازمان در کنار سیاست‌های تشویقی، روحیه کارآفرینی را تقویت می‌کند.



# مدیریت روحیه کارآفرینی یک سازمان

تحقیقات نشان داده است که مدیران دارای تفکر کارآفرینی، برای معرفی و ارتقای نوآوری در یک شرکت بسیار مهم هستند. نه تنها به دلیل نقش‌هایی که دارند، بلکه به این دلیل که در متعهد ساختن تیم‌هایشان به تغییر نقش دارند. به

عبارت دیگر، اگر مدیری رفتار کارآفرینانه‌ای از خود نشان نمی‌دهد، چرا زیردستان او این کار را انجام دهند؟

آیا شرکت‌های بزرگ می‌توانند فضای کارآفرینی مرتبط با روزهای اولیه یک استارت‌آپ را حفظ کنند؟ پروفیسور روسیو بونت از تحقیقات خود برای تشریح تأثیر سه روش اصلی بر روحیه کارآفرینی کارکنان استفاده می‌کند که اغلب با رشد شرکت‌ها تغییر می‌کنند.

ما تمایل داریم انرژی کارآفرینی را با روزهای اولیه یک استارت‌آپ و بنیانگذاران آن شرکت مرتبط کنیم. اما، ارزش این را دارد که بپرسیم: آیا می‌توان این انرژی را در طول زمان زنده نگه داشت؟ آیا می‌توان حرفه‌ای‌سازی لازم برای رشد یک شرکت را با فرهنگی که برای نوآوری و کارآفرینی مفید است هماهنگ کرد؟

به عنوان یک استاد مدیریت منابع انسانی در یک مدرسه بازرگانی، اغلب مدیرانی به من اعتماد می‌کنند که می‌خواهند موقعیت فعلی خود را در یک شرکت بزرگ ترک کنند و در یک استارت‌آپ کار کنند. اغلب این مدیران به دنبال مکانی هستند که بتوانند خلاقیت خود را به کار گیرند. متأسفانه، به دلیل ترکیبی مرگبار از تصمیم‌گیری آهسته همراه با بوروکراسی بیش از حد و قوانین بیش از حد، به سادگی احساس نمی‌کنند که می‌توانند در شرکت فعلی خود نوآوری کنند.

مدیران

باید در فضای

کاری، فرصت‌هایی را ایجاد کنند

تا کارمندان خلاقیت خود را در

ایجاد فرصت‌های جدید

بروز دهند.





## روحیه کارآفرینی به عنوان مزیت رقابتی

در محیط امروزی که با تغییرات ثابت و غیرقابل پیش‌بینی مشخص می‌شود،

توانایی انطباق و تغییر سریع برای شرکت‌ها برای حفظ مزیت رقابتی امری کلیدی است. تعجب آور نیست که اصطلاح "سازمان چابک" که به شرکت‌هایی اشاره دارد که قادر به کوتاه کردن زمان نوآوری هستند، اخیراً اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است. نیاز به نوآوری برای زنده ماندن یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیرعاملان در سراسر جهان است. در یک نظرسنجی اخیر، ۶۳ درصد از مدیرعاملان نسبت به بهبود فرآیندهای نوآوری و اجرای آن ابراز نگرانی کردند. در نظرسنجی دیگری، ۵۵ درصد از مدیرعاملان در سراسر جهان بیان کردند که فقدان مهارت‌های کلیدی در کارکنان شرکت، از جمله توانایی نوآوری، مانع قابل توجهی برای رشد است.

شرکت‌هایی که به ایده‌های کارمندان خود اجازه شکوفایی می‌دهند، دارای سلاح قدرتمندی در جنگ استعدادها هستند.

برای پاسخ به این، «روحیه کارآفرینی» چند صد مدیر شاغل در شرکت‌های بزرگ در اسپانیا را تحت بررسی قرار دادیم و داده‌های جامعی را در مورد شیوه‌ها و سیاست‌های اجرا شده در کارفرمایانشان جمع‌آوری کردیم. ما روحیه کارآفرینی مدیران را توانایی و تمایل آنها برای بررسی محیط، انطباق با تغییرات و اتخاذ ابتکارات مستقل در موقعیت‌های مختلف بدون نیاز به دستورالعمل‌های دقیق از مدیران سطوح بالاتر، و در نتیجه کمک به تحول شرکت تعریف کردیم.

تجزیه و تحلیل داده‌ها، که با هماهنگی بنیاد IE و مرکز IE برای خانواده‌ها در تجارت در دانشگاه IE و با شرکای اروپایی کوکاکولا ارائه شده است، نشان می‌دهد که با وجود سیاست‌های درست، در واقع می‌توان روحیه کارآفرینی مدیران را در سازمان‌های بزرگ آزاد کرد.





**تفویض اختیار تصمیم‌گیری:** بیشتر تصمیمات تجاری مرتبط در یک استارت آپ به صورت تیمی گرفته می‌شود، اما با رشد شرکت، بسیاری از این تصمیمات در سطوح بالای مدیریت متمرکز می‌شوند.

در شرکت‌های بزرگ، معمولاً بین تصمیم‌گیری و اجرای آن تصمیم‌ها جدایی سلسله مراتبی وجود دارد. فقدان اختیار تصمیم‌گیری می‌تواند بر انگیزه تأثیر منفی بگذارد و به ویژه در شرکت‌هایی که تصمیمات فقط در بالاترین سطوح سلسله مراتبی اتخاذ می‌شود، مدیران میانی ممکن است رفتارهای کارآفرینی فعال را صرفاً به این دلیل که به جایی نمی‌رسند متوقف کنند.



مدیران برای نشان دادن روحیه کارآفرینی به آزادی تصمیم‌گیری نیاز دارند و باید قدرت پیشروی با ابتکاراتی را داشته باشند که به نوآوری و تحول در شرکت کمک می‌کند. این شامل، برای مثال، توانایی تصمیم‌گیری استراتژیک در مورد معرفی خدمات یا محصولات جدید، تعیین حدود استراتژی شرکت، و تصمیمات سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و فیزیکی بدون مجوز قبلی است. مطالعه ما نشان داد که داشتن اقتدار بر تصمیمات کاری روزانه (به عنوان مثال، تعیین وظایف به تیم آنها و ایجاد ریتم کاری) واقعاً تفاوتی در روحیه کارآفرینی یک مدیر ایجاد نمی‌کند.

یکی از عناصر کلیدی در دستیابی به این نوآوری، ترویج استراتژی کارآفرینی درون سازمانی است که به عنوان فرآیندی درک می‌شود که از طریق آن کارکنان شرکت، تجدید یا نوآوری را از درون سازمان تحریک می‌کنند. علاوه بر این، شرکت‌هایی که به ایده‌های کارمندان خود اجازه می‌دهند شکوفا شوند، سلاح قدرتمندی در جنگ برای استعدادیابی دارند. در واقع، استراتژی مبتنی بر کارآفرینی داخلی به طور قابل توجهی تصویر برند شرکت را به عنوان یک کارفرمای جذاب تقویت می‌کند، همانطور که توسط گزارش اخیری از Great Place at Work پشتیبانی می‌شود.

## شیوه‌های تجاری:

### کاتالیزورها یا بازدارنده‌های کارآفرینی

این کارکنان سازمان هستند که به صورت داوطلبانه و فعالانه، نوآوری را در شرکت معرفی و ترویج می‌کنند و بنابراین داشتن مهارت‌های نوآوری بسیار مهم است. با این حال، علاوه بر مهارت‌های فردی، لازم است و شاید مهم‌تر این باشد که کارکنان انگیزه کافی برای عملی کردن این مهارت‌های نوآوری را داشته باشند. و اینجاست که شرکت‌ها نقش اساسی را ایفا می‌کنند، زیرا شیوه‌هایی که آن‌ها اجرا می‌کنند می‌تواند رفتار متمرکز بر نوآوری کارکنان را ترویج یا محدود کند.

مطالعه ما رابطه بین سه روش اصلی را که احتمالاً با رشد و حرفه‌ای شدن سازمان‌ها تغییر می‌کنند و می‌توانند تأثیر مهمی بر روحیه کارآفرینی کارکنان داشته باشند، بررسی می‌کند. هر عامل در تعیین روحیه کارآفرینی اهمیت ویژه‌ای داراست که به عنوان درصد واریانس روحیه کارآفرینی که توسط هر عامل توضیح داده می‌شود، اندازه‌گیری می‌شود.



با این حال، آزادی تصمیم‌گیری و اقدام در مورد آنها لزوماً با فقدان کنترل و انضباط عملیاتی برابری نمی‌کند. داده‌های ما نشان می‌دهد که مدیران کارآفرین در واقع زمانی که چارچوب آنها مشخص باشد، پیشرفت می‌کنند، بنابراین اینطور

نیست که فعالیت کارآفرینانه با تشریفات که با یک سازمان بزرگ‌تر همراه است کاهش یابد. در واقع، برای مثال، دستورالعمل‌های به خوبی تعریف شده در مورد ساختار اختیارات، رویه‌های عملکرد، و قوانین و تحریم‌ها، می‌تواند روحیه کارآفرینی یک مدیر را تقویت کند.



مدیریت استعداد: با رشد شرکت‌ها، سیاست‌های جذب، آموزش و ایجاد انگیزه استعدادها ناگزیر رسمی و تثبیت می‌شوند. بنابراین، نوع سیاست‌های مدیریت استعداد که رهبران منابع انسانی اتخاذ می‌کنند، می‌تواند تأثیر فوق‌العاده‌ای بر رفتارهای اعمال شده توسط کارکنان و سازمان در کل داشته باشد. یافته‌های ما نشان داده است که شرکت‌هایی که از یک سو سیاست‌های استخدامی دارند که انتخاب نامزدهای با ظرفیت خلاقیت بالا را در اولویت قرار می‌دهند و از سوی دیگر با ارزیابی، آموزش و انگیزه‌های نوآوری، مدیرانی دارند که کارآفرینی بیشتری نشان می‌دهند.

## این کارکنان سازمان هستند که به صورت داوطلبانه و فعالانه، نوآوری را در شرکت معرفی و

### ترویج می‌کنند

**رسمی‌سازی رویه‌ها و قوانین:** تقریباً به‌طور اجتناب‌ناپذیر، با رشد، فرآیندهای درون شرکت رسمی‌سازی می‌شوند. این اغلب به عنوان مانعی برای ایجاد تغییرات تلقی می‌شود، زیرا محدودیت‌هایی برای حاشیه‌های عمل ایجاد می‌کند و به همین دلیل، رسمی شدن اغلب با سوء ظن توسط بسیاری از کارمندان شرکت، به ویژه توسط کسانی که به یک محیط غیررسمی عادت کرده‌اند، همراه است. اگر چنین رسمی‌سازی به‌عنوان محدودیتی برای استقلال کارمند تلقی شود، می‌تواند به تلاش کمتری برای نشان دادن رفتارهای نوآورانه، عمل بر اساس آنها و در نهایت به مانعی برای نوآوری در شرکت تبدیل شود. مدیران کارآفرین در واقع زمانی شکوفا می‌شوند که چارچوب آنها مشخص باشد، بنابراین فعالیت کارآفرینانه با رسمیت یک سازمان بزرگ‌تر کاهش نمی‌یابد.





بیشتری دارند نیز رفتارهای نوآورانه‌تری را در سازمان از خود نشان می‌دهند و زنان به طور متوسط بیشتر از مردان نشان می‌دهند.

مطالعه ما این امکان را به وجود آورد که برخی افسانه‌ها در مورد نوآوری در یک

شرکت را نفی کنیم. اولاً، داده‌ها از این باور عمومی پشتیبانی نمی‌کنند که درجه بالایی از رسمی‌سازی و انطباق دقیق با استانداردها به‌عنوان مانعی در برابر نوآوری عمل می‌کند. برعکس، چنین رسمی‌سازی می‌تواند به عنوان اهرمی برای تقویت روحیه کارآفرینی مدیران در شرکت عمل کند. علاوه بر این، ما هیچ رابطه‌ای بین اندازه (که در آن شرکت‌های نمونه همگی نسبتاً بزرگ بودند)، سن شرکت، یا تعداد سطوح سلسله‌مراتبی با روحیه کارآفرینی مدیران پیدا نکردیم.

شرکت‌های بزرگ، مستقر و سلسله‌مراتبی می‌توانند از درون نوآوری کنند، مشروط بر اینکه شرایط بهینه تمرکززدایی، رسمی‌سازی و مدیریت استعداد تغییر محور وجود داشته باشد. بنابراین، برای زنده نگه داشتن روحیه کارآفرینی، یک شرکت باید این روحیه را در بین کارکنان پرورش دهد و مدیران را برای تصمیم‌گیری توانمند کند. نوآوری از درون، تنها با ترکیب درستی از آزادی و رسمیت امکان‌پذیر است.

علاوه بر این، وجود فرهنگ ارتباطات باز عنصر کلیدی دیگری در مدیریت استعداد است که به سمت نوآوری از درون هدایت می‌شود، زیرا می‌تواند محیطی را ایجاد کند که در آن کارکنان قادر به تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد آنچه باید تغییر کند، می‌شوند. این نوع فرهنگ زمانی می‌تواند منجر به نوآوری شود که ارتباطات باز صرفاً مبتنی بر چگونگی اطلاع مدیران ارشد از وضعیت شرکت نباشد، بلکه همچنین بر میزانی که مدیران احساس می‌کنند می‌توانند مستقیماً با مدیریت ارشد ارتباط برقرار کنند، باشد.



ما همچنین دریافتیم که سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی (ERP) می‌توانند به تقویت رفتارهای کارآفرینانه کمک کنند، زمانی که از آنها برای آگاه کردن مدیران میانی در مورد تصمیم‌های برتر استفاده می‌شود. این سیستم‌های ERP اطلاعات را غیرمتمرکز می‌کنند و می‌توانند به عنوان یک ابزار پشتیبانی مهم برای مدیران با تشویق به درک اینکه چگونه محیط می‌تواند بر شرکت تأثیر بگذارد و بهبودهای احتمالی را آشکار کند، عمل کند. به همه این دلایل، مدیران باتجربه‌ای که مستقیماً با مدیریت ارشد ارتباط دارند و سال‌های عمر کمتری در شرکت دارند، افرادی هستند که رفتارهای نوآورانه‌تری ارائه می‌کنند. (جالب است که مطالعه ما نشان داد که عواملی مانند سطح تحصیلات یا حقوق با روحیه کارآفرینی ارتباطی ندارد.) مدیرانی که از شغل فعلی خود رضایت

## منابع

«مدیریت در چند دقیقه»

فیلیپا اندرسن - ترجمه علی‌اکبر حائری



# چطور یک خانواده

## شاد داشته باشیم؟

داشته باشد، باعث افزایش عزت نفس در شما می‌شود. زیرا دیگر نگران این نیستید که مبدا مسئولیت‌های خود در رابطه با خانواده را نادیده گرفته باشید. این باعث می‌شود احساس کنید کنترل بیشتری بر زندگی خود دارید.

زمان‌های بیشتری را در کنار خانواده بگذرانید. سعی کنید وعده‌های شام و در صورت امکان صبحانه را همراه با دیگر اعضای خانواده میل کنید.

### ۲- زمانی را برای مراقبت از خود اختصاص دهید.

والدین اغلب تمام وقت خود را صرف مراقبت از سایر اعضای خانواده می‌کنند و خود و نیازهای خود را فراموش می‌کنند. این در نهایت باعث احساس بدبختی و رنجش می‌شود. با خودتان صادق باشید، شما نیازها و احساسات خود را دارید. این خودخواهانه نیست که هر چند وقت

خانواده شاد یکی از عوامل مؤثر در ایجاد احساس خوشبختی و رضایت از زندگی است. ساختن یک محیط آرام و شاد در خانه می‌تواند موجب بهره‌وری شما در محل کار یا مدرسه باشد، همچنین باعث شادی و رضایت بیشتر شما از زندگی می‌شود.

در زیر راهکارهایی وجود دارد که می‌توانید به کمک آن باعث ایجاد احساس شادی و خوشبختی در محیط خانواده و افراد خانواده شوید.

### ۱- بین کار و زندگی خود تعادل ایجاد کنید.

ایجاد تعادل بین کار و زندگی کار آسانی نیست، اما نحوه مدیریت این فرآیند می‌تواند تفاوت چشمگیری در رابطه شما با خانواده‌تان ایجاد کند. داشتن تعادل بین کار و زندگی روزمره به گونه‌ای که با تعهدات خانوادگی مطابقت





### ۳- نظم و انضباط

توضیح دهید که چرا. اگر والدین به آنها دستور دهند، ممکن است کودکان تمایلی به پیروی از دستورالعمل‌ها نداشته باشند. با این حال، توضیح در مورد اینکه چرا دستورالعمل‌ها مهم هستند به کودک شما کمک می‌کند تا درک کند و در نتیجه همکاری کند.

### ۵- برقراری ارتباط

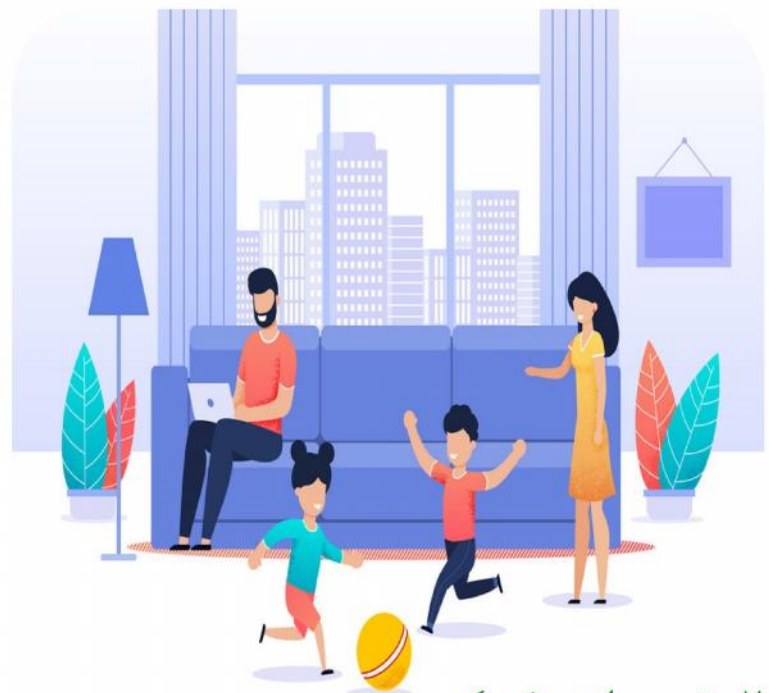
ارتباط مهم است - هم در زمان‌های خوب و هم در شرایط سخت. کودکان اغلب بیان کردن احساسات خود در قالب کلمات برایشان سخت است و فقط دانستن اینکه والدین به آنها گوش می‌دهند می‌تواند کافی باشد. در مورد خودتان صحبت کنید - نه فقط در مورد مشکلات، بلکه در مورد زندگی روزمره خود. اگر آنها احساس کنند در کارهایی که شما انجام می‌دهید مشارکت دارند، به احتمال زیاد ارزش گنجاندن شما را در کارهایی که انجام می‌دهند، خواهند دید.

به جای اینکه به تنبیه فکر کنید، باید از آن به عنوان راهی برای آموزش به فرزندان خود استفاده کنید که چگونه نیازهای خود را بدون آزار یا توهین به کسی برآورده کنند. در حالی که ممکن است عصبانی باشید، می‌تواند به حفظ آرامش کمک کند و به فرزندان بیاموزد که چگونه می‌توانست شرایط را به گونه‌ای متفاوت مدیریت کند، و چگونه می‌تواند دفعه بعد به روشی متفاوت با آن برخورد کند. این راه هم مثبت‌تر و هم سازنده‌تر است.

### ۴- تعیین مرزها

ما اغلب از مرزها برای محافظت از کودکان در برابر آسیب یا خطر استفاده می‌کنیم. اما مهم است که سعی کنید به جای صدور دستور، دلیل وجود مرزها را توضیح دهید - برای مثال، اگر آنها را از یک آتش بازی دور می‌کنید،

سعی کنید چند بار در هفته زمانی را به هم بودن به عنوان یک خانواده اختصاص دهید. می‌تواند شامل وعده های غذایی که کنار یکدیگر می‌گذرانید باشد. این به همه شما فرصتی می‌دهد تا با یکدیگر ارتباط برقرار کنید و در مورد موضوعات مهم و سرگرم کننده صحبت کنید. از فرزندانتان بخواهید که در انجام کارهای خانه به شما کمک کنند. ممکن است اعتراض کنند، اما به جای اینکه احساس یک فرد خارج از جمع را داشته باشند، احساس می‌کنند در زندگی شما مشارکت دارند.



## ۷- تصمیمات مشترک

برای بچه‌های بزرگتر طبیعی است که محدودیت‌های مرزها و بایدها و نبایدها را آزمایش کنند تا ببینند با چه چیزی، می‌توانند از پس شکستن آن بربایند. وقتی بچه‌ها در سنین نوجوانی هستند، ممکن است نیاز داشته باشید مرزها را تطبیق دهید، همچنین می‌توانید برای ایجاد قوانین جدید با فرزندتان مشارکت کنید. رعایت محدودیت های بیش از حد برای کودکان بسیار دشوار است، بنابراین ایده‌ی خوبی است که دریابید کدام مرزها واقعا برای شما

مهم هستند، مثل محدودیت‌هایی که برای ایمنی فرزندانتان وجود دارد، و کدام مرزها ارزش جنگیدن ندارند. با محدودیت‌های کمتر، فرزندانتان متوجه می‌شوند که مرزهایی که تعیین کرده‌اید کاملا جدی هستند.

## ۸- آرامش بخش

برای یک خانواده مهم است که در روزهای سخت و همچنین روزهای خوب در کنار یکدیگر باشند. اگر یک فاجعه خانوادگی رخ دهد، یا یکی از اعضای خانواده مشکلی داشته باشد، کنار هم قرار گرفتن واقعا می‌تواند کمک کننده باشد. فرزندتان شما در این زمان به کمک شما نیاز خواهند داشت و مهم است که آغوش خود را به سوی آنها باز کنید و با آنها ارتباط برقرار کنید. آنها به اطمینان و توضیح نیاز دارند و بسته به سنشان واکنش متفاوتی نشان می‌دهند. همچنین صحبت کردن با یک مشاور یا روانشناس می‌تواند کمک کننده باشد.





زمانی را برای گذراندن با یکدیگر برنامه‌ریزی کنید، می‌تواند بیرون رفتن برای صرف غذا باشد یا استراحت و تماشای تلویزیون در کنار همدیگر.



## ۹- انعطاف پذیر باشید.

کودکان بیش از هر چیز تمایل دارند با والدین خود وقت بگذرانند. خالی گذاشتن زمان برای یک بازی بداهه یا یک سفر برنامه‌ریزی نشده به پارک می‌تواند برای خانواده شما بسیار سرگرم‌کننده باشد. همچنین باعث می‌شود خاطره خوبی در ذهن شما و فرزندانتان باقی بماند. داشتن یک روتین امری ضروری و مهم است که به موفقیت شما بسیار کمک می‌کند، اما اگر گاهی برای سرگرمی و بازی های خودجوش این روتین شکسته شود، دنیا به پایان نمی‌رسد. برای خانواده‌های پرمشغله، برنامه‌ریزی چند ساعته برای یک بعدازظهر را در کنار هم گذراندن می‌تواند مفید باشد.

**برای یک خانواده مهم است که در روزهای سخت و همچنین روزهای خوب در کنار یکدیگر باشند.**

**۱۰- زمان با کیفیتی را با شریک زندگی خود بگذرانید**

وقتی بچه‌دار می‌شوید، زمان کمتری را به خود و شریک زندگی‌تان اختصاص می‌دهید. مهم است که برای یکدیگر وقت بگذارید، زیرا کودکان اصول روابط را از والدین خود یاد می‌گیرند. اطمینان حاصل کنید که به طور مکرر در مورد مسائل روزمره و چیزهایی که از صحبت کردن در مورد آن‌ها لذت می‌برید، ارتباط برقرار کنید. سعی کنید

منبع

[www.familylives.org.uk](http://www.familylives.org.uk)



# روش‌های مدیریت

## استرس

پاسخ استرس شامل تغییرات فیزیکی مانند ضربان قلب و فشار خون بالا، افکار و باورهای شخصی در مورد رویداد استرس زا، و احساسات، از جمله ترس و خشم است. اگرچه اغلب ما آن را منفی می‌دانیم، اما استرس می‌تواند ناشی از تغییرات مثبت در زندگی شما باشد، مانند ترفیع شغلی یا بچه‌دار شدن.

### چگونه می‌توانیم استرس را به روش‌های سالم مدیریت کنیم؟

استرس هدف مهمی را دنبال می‌کند - ما را قادر می‌سازد به سرعت به تهدیدات پاسخ دهیم و از خطر اجتناب کنیم. با این حال، قرار گرفتن طولانی مدت در معرض استرس ممکن است منجر به مشکلات سلامت روان (به عنوان مثال، اضطراب و افسردگی) یا افزایش مشکلات سلامت جسمانی شود.

همه ما در لحظاتی از زندگی با موقعیت‌ها و شرایط استرس‌زا روبه‌رو هستیم. دانستن اینکه چگونه می‌توان بر استرس غلبه کرد و آن را کاهش داد، می‌تواند تأثیر زیادی بر کیفیت زندگی شما داشته باشد. در این مقاله به راه‌حل‌هایی برای کاهش استرس اشاره می‌کنیم.

استرس به واکنش بدن شما به چالش‌ها خواسته‌ها اشاره دارد. استرس می‌تواند مثبت یا منفی باشد و راه‌های سالمی برای مقابله با آن وجود دارد.

### استرس چیست؟

استرس پاسخ بدن به یک چالش یا تقاضا است. همه افراد استرس را تجربه می‌کنند که می‌تواند توسط طیف وسیعی از رویدادها، از دردهای کوچک روزانه گرفته تا تغییرات عمده مانند طلاق یا از دست دادن شغل، ایجاد شود.





## ۲- به طور منظم ورزش کنید.

ورزش علاوه بر فواید جسمانی، یک کاهش دهنده استرس قوی است. ورزش‌های هوازی غیررقابتی، وزنه، فعالیت‌های حرکتی مانند یوگا یا تای چی را در نظر داشته باشید و اهداف معقولی برای انجام روزانه آن در نظر بگیرید. ورزش‌های هوازی باعث ترشح اندورفین می‌شود - هورمونی که به شما کمک می‌کند احساس بهتر و نگرش مثبت‌تری داشته باشید.

## ۳- مصرف تنباکو و محصولات نیکوتینی را متوقف کنید.

افرادی که از نیکوتین استفاده می‌کنند، اغلب از آن به عنوان یک کاهش دهنده استرس یاد می‌کنند. با این وجود، نیکوتین در واقع با کاهش جریان خون و تنفس، استرس بیشتری بر بدن وارد می‌کند.

تحقیقات زیادی نشان می‌دهد که افزایش سطح استرس در توانایی شما برای مقابله با بیماری‌های جسمی اختلال ایجاد می‌کند. در حالی که هیچ کس نمی‌تواند از همه استرس‌ها جلوگیری کند، می‌توانید برای مدیریت آن به روش‌های سالم تلاش کنید که پتانسیل شما را برای بهبودی افزایش دهد.

## ۱- برای بهبود سلامتی خود سالم بخورید و بنوشید.

برخی از افراد سعی می‌کنند با نوشیدن الکل یا خوردن بیش از حد استرس را کاهش دهند. این اقدامات ممکن است در لحظه به نظر کمک کننده باشند، اما در درازمدت استرس را افزایش می‌دهند. کافئین همچنین می‌تواند اثرات استرس را ترکیب کند. مصرف یک رژیم غذایی سالم و متعادل می‌تواند به مبارزه با استرس کمک کند.

## ۴- تکنیک‌های ریلکسیشن را مطالعه و تمرین کنید.

هر روز زمانی را برای استراحت و ریلکس کردن کنار بگذارید. این کار به مدیریت استرس و محافظت از بدن در برابر تأثیرات استرس کمک می‌کند. می‌توانید از تکنیک‌های مختلفی مانند تنفس عمیق، تصویرسازی، آرام‌سازی عضلانی و مدیتیشن ذهن‌آگاهی استفاده کنید. برنامه‌های زیادی (رایگان و پولی) وجود دارند که در مورد این تکنیک‌ها راهنمایی‌های خوبی ارائه می‌دهند.

## ۶- ارزش‌های خود را بررسی کنید و براساس آنها زندگی کنید.

هرچه اعمال شما بیشتر منعکس کننده عقاید شما باشد، مهم نیست که زندگی شما چقدر

شلوغ باشد، احساس بهتری خواهید داشت. هنگام انتخاب فعالیت‌های خود از ارزش‌های خود استفاده کنید.

## ۷- از خودتان حمایت کنید.

اشکالی ندارد که به زمان و انرژی خود «نه» بگویید که استرس زیادی به شما وارد می‌کند. همیشه مجبور نیستید انتظارات دیگران را برآورده کنید.

## ۸- اهداف و انتظارات واقع بینانه برای خود

### تعیین کنید.

اشکالی ندارد - و کاملاً طبیعی است - اگر متوجه شوید که نمی‌توانید به یکباره در همه چیز ۱۰۰٪ موفق باشید. تمرکز خود را روی چیزهایی قرار دهید که می‌توانید کنترل کنید و روی پذیرش چیزهایی که نمی‌توانید کنترل کنید کار کنید.

## ۹- دستاوردهای خود را مرور کنید.

وقتی احساس آشفتگی و اضطراب می‌کنید، کارهایی که در آن خوب هستید را به خودتان یادآوری کنید. یک نوع سالمی از عزت نفس را داشته باشید.



## ۵- محرک‌های استرس را کاهش دهید.

مانند اکثر مردم، ممکن است زندگی شما پر از خواسته‌های بسیار زیاد و زمان بسیار کم باشد. در بیشتر موارد، این خواسته‌ها خواسته‌هایی هستند که ما انتخاب کرده‌ایم. می‌توانید با تمرین مهارت‌های مدیریت زمان، مانند درخواست کمک در زمان مناسب، تعیین اولویت‌ها، سرعت دادن به خودتان و رزرو وقت برای مراقبت از خود، زمان آزاد کنید.



## بیوفیدبک چیست؟

بیوفیدبک به فرد کمک می‌کند تا مهارت‌های کاهش استرس را با ارائه اطلاعاتی در مورد تنش عضلانی، ضربان قلب و سایر علائم حیاتی زمانی که فرد تلاش می‌کند آرام شود، بیاموزد. برای کنترل برخی از عملکردهای بدن که باعث تنش و درد فیزیکی می‌شود استفاده می‌شود.

بیوفیدبک می‌تواند به شما کمک کند یاد بگیرید بدنتان در موقعیت‌های استرس‌زا چگونه واکنش نشان می‌دهد و چگونه بهتر با آن کنار بیایید. اگر سردرد، مانند میگرن، به آرامی شروع شود، بسیاری از افراد می‌توانند از بیوفیدبک برای متوقف کردن حمله قبل از شروع کامل آن استفاده کنند.

تمرکز خود را روی چیزهایی قرار دهید که می‌توانید کنترل کنید و روی پذیرش چیزهایی که نمی‌توانید کنترل کنید کار کنید.

روش‌های دیگری که می‌توانید برای آرام کردن خود یا کاهش استرس از آن استفاده کنید، از جمله:

تمرینات تنفس عمیق

مراقبه (مدیتیشن)

مدیتیشن ذهن آگاهی

ریلکسیشن پیشرونده عضلانی

ریلکسیشن تصویرسازی ذهنی

ریلکسیشن به کمک موسیقی

بیوفیدبک

مشاوره، برای کمک به شناخت و رهایی از استرس





## اگر مشکل بی‌خوابی دارید چه کنید؟

ممکن است به دلیل ناراحتی، استرس ناشی از نگرانی‌های شخصی یا عوارض جانبی داروهایتان، بی‌خوابی (ناتوانی در خوابیدن) را تجربه کنید. اگر نمی‌توانید بخوابید، این راهکارها را امتحان کنید:

یک برنامه منظم برای خواب ایجاد کنید - هر روز در ساعت معینی به رختخواب بروید و از خواب بیدار شوید.

مطمئن شوید که تخت و محیط اطراف شما راحت است. بالش‌ها را طوری بچینید که بتوانید وضعیت راحتی داشته باشید.

اتاق خواب خود را تاریک و ساکت نگه دارید.

از اتاق خواب خود فقط برای خواب استفاده کنید. در اتاق خواب خود کار نکنید و تلویزیون تماشا نکنید.

از چرت زدن زیاد در طول روز خودداری کنید. در عین حال، به یاد داشته باشید که فعالیت را با دوره‌های کوتاهی از استراحت متعادل کنید.

اگر عصبی یا مضطرب هستید، با همسر، شریک زندگی یا یک دوست مورد اعتماد خود صحبت کنید. مشکلات را از ذهنتان دور کنید.

به موسیقی آرامش بخش گوش دهید.

به قرص‌های خواب‌آور اعتماد نکنید. زمانی که با سایر داروها مصرف شوند می‌توانند مضر باشند. فقط در صورتی که سایر روش‌های غیر دارویی مؤثر نباشند، از آنها استفاده کنید.

اگر نمی‌توانید بخوابید، برخیزید و تا زمانی که احساس خستگی کردید، کاری آرامش بخش انجام دهید. در رختخواب نمانید و نگران این باشید که چه زمانی قرار است بخوابید.

از مصرف کافئین خودداری کنید.

یک برنامه ورزشی منظم داشته باشید، اما دو تا سه ساعت قبل از زمانی که به رختخواب می‌روید ورزش نکنید.

منبع

[my.clevelandclinic.org](http://my.clevelandclinic.org)



ی) ایمان، ک) آنگاه انتخاب، استفاده منطقی بنماییم.

۲- انتخاب بهترین‌ها نیز بایستی طبق ابزار یاد شده بالا صورت پذیرد.

۳- بزرگمهر حکیم می‌گوید: کارها به به کوشش است و کوشش قضا را سبب می‌شود.



تعیین‌کننده سرنوشت آدمی در چارچوب اصول عمل کردن و سعی و کوشش در انجام کارها می‌باشد. من می‌خواهم شانس داشته باشم و خانواده‌ای بهشتی پر از صلح و صفا داشته باشم. به همین خاطر شانس خود را امتحان می‌کنم و با ابزار ۱- حس مسئولیت ۲- برنامه‌ریزی به سوی هدف یاد شده ۳- اقدام عملی همراه با ایمان به اینکه وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۴- امید به فضل و رحمت الهی که تعهد نموده انسان در گرو آن چیزی است که عمل می‌کند و اینکه کارها انجام نمی‌گیرد مگر از راهش و ابزار منطقی آن. قدم در این راه می‌گذارم و از تنبلی و خرافات و تقصیر را به گردن قضا و قدر گذاشتن و خدا را محکوم کردن، پرهیز می‌کنم. الهی به امید تو.

## خدا شانس بده؟!

دکتر احمدرضا قنبری - روان‌شناس بالینی و کارشناس مسائل خانواده

امیدوارم شما از آن گروهی نباشید که همه چیز را با شانس تفسیر کنید. شانس داشت که پولدار شد، شانس داشت که کنکور قبول شد، شانس او گفت و شوهر خوبی دارد، خدا شانس بده فلانی پسرها و دخترهای خوبی دارد، موقعیت‌های خوبی دارد و... البته بستگی دارد شانس را چگونه تعریف کنیم! اگر شانس را فقط قسمت و تقدیر و بدون دخالت اراده و رفتارهای خود بدانیم! اگر شانس را دست روی دست گذاشتن بدانیم و توقع داشته باشیم سبب سبب برای ما امکانات بیاید بدون کوشش و تلاش و بدون هزینه نمودن! این همان شانسی است که بدبختی و رکود و خمودی و تنبلی به همراه دارد و تصادفی است که پایان آن تأسف و پشیمانی و حسرت است. معمولاً آدم‌های خرافاتی و تنبل دنبال این‌گونه شانس‌ها هستند. اما اگر شانس را یک تعریف علمی و عملی بنماییم: عبارت است از توانایی درک موقعیت‌ها و انتخاب بهترین‌ها. بیاییم و به این‌گونه شانس‌ها که سکان‌دار آن خودمان و اراده‌مان و شناخت‌مان می‌باشد، معتقد شویم و مدیریت رفتارها و حرکت‌ها و زندگی را براساس آن تدوین نماییم. مراحل که بایستی طی نماییم:

۱- قوه درک موقعیت‌ها را در خود تقویت نموده و از ابزار: الف) تحقیق، ب) مشاوره، ج) تفکر، د) تعقل، ه) حضور فعال در اجتماع و بینش اجتماعی و مقایسه، ز) تأخیر حساب شده در تصمیم، ح) توکل، ط) امید،

# سه سال اول زندگی

قسمت دوم

## سه سال اول زندگی

قسمت دوم

آیا می دانید بیشتر آمار طلاق مربوط به عدم تفاهم در سه سال اول زندگی است؟

آیا می دانید بیشتر آمار طلاق، مربوط به عدم تفاهم در سه سال اول زندگی است؟

فایل صوتی

سخنران: استاد قنبری

دکتر احمد رضا قنبری

روانشناس بالینی و کارشناس ارشد اخلاق

روانشناس بالینی و کارشناس ارشد اخلاق

و دکترای مدیریت منابع انسانی

موسسه فرهنگی هنری

برگزار کننده همایش

در حوزه علوم انسانی

با مجوز رسمی اداره کل فرهنگ

خیابان بزرگمهر، روبروی پست

کوچه طاووسی

مدیر مؤسسه: ۰۲۸۹

مدیر برنامه: ۰۲۸۹

مشتی: ۰۲۴۷۳۶

## سه سال اول زندگی

قسمت دوم

آیا می دانید بیشتر آمار طلاق، مربوط به عدم تفاهم در سه سال اول زندگی است؟

سخنران: استاد قنبری

روانشناس بالینی و کارشناس ارشد اخلاق و دکترای مدیریت منابع انسانی

موسسه فرهنگی هنری سالم بزوه مهر

برگزار کننده همایش ها و سمینارها

در حوزه علوم انسانی و اسلامی

با مجوز رسمی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی

خیابان بزرگمهر، روبروی بیمارستان شهید صدوقی،

کوچه طاووسی، پلاک ۲۱

مدیر مؤسسه: ۰۹۱۳۱۱۸۱۲۸۹

مدیر برنامه: ۰۹۱۳۰۰۰۱۲۸۹

مشتی: ۰۹۱۳۳۸۶۴۷۳۶



