

کیان بهبود



ماهنامه اجتماعی اقتصادی

سال دوم | اردیبهشت ۱۴۰۱ | شماره ۱۷



صاحب امتیاز و مدیر مسئول: 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 مسئول: ۰۹۱۳۱۱۸۱۲۸۹

تلفن پذیرش آگهی: ۰۳۱۳۲۶۵۸۹۱۵

فهرست مطالب

تک ارزی

ریسک‌گریزی

اثر بخشی و کارآیی در محیط کار

نکاتی برای بهبود کارآیی و

اثر بخشی

آموزش بخشش به کودکان

چگونگی آموزش بخشش به

کودکان

بهشت خانواده

سه سال اول زندگی

تک ارزی



تکمیلی ایجاد کرد. ارزش SDR بر اساس سبدي از پنج ارز است: دلار آمریکا، ین ژاپن، یورو، پوند انگلیس و یوان چین.

در حالی که SDR به معنای کلاسیک یک ارز نیست، اما هدف آن تکمیل ذخایر ارزی رسمی کشورهای عضو و

تأمین نقدینگی در مواقع بحران اقتصادی است. طبق اساسنامه صندوق بین‌المللی پول، SDR به عنوان «دارایی ذخیره اصلی در سیستم پولی بین‌المللی» در نظر گرفته شده بود.

یکی از حامیان رایج ارز واحد، اقتصاددان افسانه‌ای، جان مینارد کینز است. بسیاری از ایده‌های کینز در طول ۷۰ سال گذشته مورد استقبال قرار گرفته‌اند. اما آیا یک ارز جهانی واقعا می‌تواند جوابگو باشد؟

از جمله مزایای یک ارز جهانی، حذف ریسک ارز و هزینه‌های تبدیل در تجارت و امور مالی بین‌المللی است.

کشورهای در حال توسعه اقتصادی از یک ارز باثبات و رفع موانع ارزی سود خواهند برد که در نهایت منجر به افزایش تجارت بین کشورها می‌شود.

یک ارز جهانی می‌تواند مضراتی نیز داشته باشد، مانند جلوگیری از استفاده کشورها از سیاست پولی برای تنظیم اقتصاد و تحریک رشد اقتصادی.

جهانی با تنها یک ارز برای بسیاری از اقتصادهای متنوع بسیار محدودکننده خواهد بود، در عین حال ارز جداگانه برای هر شهر هم زندگی اقتصادی را بیش از حد پیچیده می‌کند. از لحاظ تاریخی، بیشتر ارزها درون مرزهای سیاسی به وجود آمدند؛ اما بسیاری از کشورهای اروپایی اخیرا تصمیم گرفتند تا از یک ارز ثابت و مشترک، یعنی یورو استفاده کنند. اگر ارزها درون مرز سیاسی قرار نگیرند، چه چیزی بهترین پوشش برای آنها خواهد بود؟ وقتی شرکای تجاری از ارز یکسانی استفاده می‌کنند، هزینه تبدیل ارز را کاهش می‌دهند تا در عوض تبادل را بهتر انجام دهند. با وجود این، کشوری که ارز مشخصی دارد، شخصا سیاست پولی خود را تعیین می‌کند (یعنی میزان عرضه پول و نرخ سود)؛ این اختیاری است که تنها تحت یک ارز واحد ممکن می‌شود. در مورد یورو، سیاست پولی از طریق بانک مرکزی اروپا تعیین می‌شود. این مسئله زمانی خوب عمل می‌کند که چرخه اقتصادی کشورهای عضو با هم هماهنگ است؛ اما وقتی کشورها نیازمند سیاست‌های پولی مختلف باشند، همان‌طور که در بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ پیش آمد، مشکلات زیادی پیش می‌آید. حالا مسئله این است که آیا اروپا واقعا بهترین محدوده برای استفاده از ارز واحد بوده است یا خیر.

ایده یک ارز جهانی مطمئنا ایده جدیدی نیست. در سال ۱۹۶۹، صندوق بین‌المللی پول (IMF) حق برداشت ویژه (SDR) را به عنوان یک دارایی ذخیره جهانی

هزینه‌های تبدیل حذف شده است.

یک ارز جهانی به این معنی است که تمام هزینه های تراکنش مربوط به امور مالی بین المللی نیز حذف می‌شود. مبادله ارز همیشه مستلزم تبدیلی است که بانک‌ها آن را به عنوان کارمزد دریافت می‌کنند و ممکن است در تغییر یک ارز به ارز دیگر ارزش آن کاهش یابد. داشتن یک ارز جهانی همه این‌ها را از بین می‌برد. افرادی که به خارج از کشور سفر می‌کنند و همچنین مشاغل که در کشورهای دیگر عملیات انجام می‌دهند از این طرح سود خواهند برد.



بهبود تجارت

علاوه بر این، شکستن سد ارزی منجر به افزایش تجارت بین کشورها می‌شود. مجدداً، اگر اتحادیه اروپا را به عنوان مثال در نظر بگیریم، روی آوردن به یورو تجارت بین کشورهای عضو را بین ۵ تا ۲۰ درصد افزایش داد.

از آنجا که سیاست پولی نمی‌تواند کشور به کشور اعمال شود، باید در سطح جهانی اجرا شود، که می‌تواند منجر به تصمیمات سیاست پولی شود که به نفع برخی از کشورها و به ضرر کشورهای دیگر است.

چه کسانی سود می‌برند؟

با یک واحد پول جهانی، برای هر کسی یک سهم کوچک وجود خواهد داشت. همه کشورها مطمئناً سود خواهند برد زیرا دیگر ریسک ارز در تجارت بین‌المللی وجود نخواهد داشت. معامله گران دیگر مجبور نخواهند بود از ترس نوسانات ارزی موقعیت خود را حفظ کنند.



توانست نرخ بهره را به سطوح بی سابقه‌ای کاهش دهد و عرضه پول را افزایش دهد تا رشد اقتصادی را تحریک کند. این اقدامات باعث کاهش شدت رکود در ایالات متحده شد.

تحت یک ارز جهانی، این نوع مدیریت تهاجمی اقتصاد ملی امکان پذیر نخواهد بود. سیاست پولی نمی‌تواند کشور به کشور اعمال شود. در عوض، هر تغییری در سیاست پولی باید در سطح جهانی انجام شود. علیرغم ماهیت فزاینده جهانی تجارت، اقتصاد هر کشور در سرتاسر جهان هنوز به طور قابل توجهی متفاوت است و نیاز به مدیریت متفاوتی دارد. انطباق همه کشورها تحت یک سیاست پولی احتمالاً منجر به تصمیم‌گیری‌های سیاستی می‌شود که به نفع برخی کشورها و به ضرر کشورهای دیگر است.



ارز پایدار

کشورهای در حال توسعه اقتصادی نیز با معرفی یک ارز باثبات، که پایگاهی برای توسعه اقتصادی آینده خواهد بود، سود قابل توجهی خواهند برد. به عنوان مثال، زیمبابوه از یکی از بدترین بحران‌های ابر تورم در تاریخ رنج برد. دلار زیمبابوه باید در آپریل ۲۰۰۹ با ارزشهای خارجی از جمله دلار آمریکا جایگزین می‌شد.

معایب تک ارزی بودن



به طور معمول، این امر منجر به تأثیر منفی بر کشورهای توسعه یافته به جای کشورهای در حال توسعه می‌شود. به عنوان مثال، آلمان مجبور شد یونان را نجات دهد، در حالی که اقتصاد آن کاملاً سقوط کرده بود و میلیاردها یورو برای جلوگیری از ورشکستگی یونان هزینه کرد.

آشکارترین نزول در معرفی یک ارز جهانی از دست دادن سیاست پولی مستقل برای تنظیم اقتصاد ملی خواهد بود. به عنوان مثال، در بحران اقتصادی ۲۰۰۸ در ایالات متحده، بانک مرکزی آمریکا

برای جلوگیری از سوگیری سیاسی، بانک مرکزی اروپا منحصرًا به هیچ کشور خاصی پاسخ نمی‌دهد. به منظور اطمینان از کنترل‌ها و تعادل‌های مناسب، بانک مرکزی اروپا موظف است گزارش‌های منظمی از اقدامات خود به پارلمان اروپا و چندین گروه فراملی دیگر ارائه کند.

حرف آخر

در حال حاضر، به نظر می‌رسد که اجرای ارز واحد در سراسر جهان بسیار غیرعملی باشد. در واقع، نظریه غالب این است که رویکرد ترکیبی مطلوب‌تر است. در برخی مناطق، مانند اروپا، اتخاذ تدریجی واحد پول واحد ممکن است به مزایای قابل توجهی منجر شود. اما برای سایر حوزه‌ها، تلاش برای تحمیل ارز واحد احتمالاً بیش از آنکه مفید باشد، مضر خواهد بود.

عرضه و چاپ یک ارز جهانی باید توسط یک مقام بانک مرکزی تنظیم شود، همانطور که در مورد همه ارزهای اصلی وجود دارد. اگر دوباره به یورو به عنوان یک مدل نگاه کنیم، می‌بینیم که یورو توسط یک نهاد فراملی، یعنی بانک مرکزی اروپا (ECB) تنظیم می‌شود. این بانک مرکزی طی معاهده‌ای بین اعضای اتحادیه پولی اروپا تأسیس شد.



منبع:

اقتصاد در چند دقیقه - نیل کیشینی

ترجمه محمود حاج زمان

Investopedia

ریسک‌گریزی



شیر من به شما ۱۰۰ دلار بدهم و با آمدن خط شما به من ۱۰۰ دلار بدهید، احتمال ریسک‌گریزی شما بالاتر هم می‌رفت. همین ریسک‌گریزی دلیل وجود بازار بیمه است؛ افراد ریسک‌گریز حاضرند مبلغی را سالانه به شرکت‌های بیمه بدهند تا از

احتمال روبه‌رو شدن با یک ضرر بزرگ‌تر پیشگیری کنند.

ریسک‌گریزی چیست؟

اصطلاح ریسک‌گریز، برای توصیف سرمایه‌گذاری به کار می‌رود که حفظ سرمایه را بر پتانسیل بازدهی بالاتر از حد متوسط انتخاب می‌کند. در سرمایه‌گذاری، ریسک برابر با نوسان قیمت است. یک سرمایه‌گذاری بی‌ثبات می‌تواند شما را ثروتمند کند یا پس‌اندازتان را ببلعد. یک سرمایه‌گذاری محافظه‌کارانه در طول زمان به آرامی و پیوسته رشد خواهد کرد.

ریسک کم به معنای ثبات است. یک سرمایه‌گذاری کم‌ریسک، بازدهی معقول و نه چندان درخور توجه را تضمین می‌کند، با نزدیک به تقریباً صفر درصد که سرمایه‌ی اولیه از بین برود. به طور کلی، بازده یک سرمایه‌گذاری کم‌ریسک در طول زمان با سطح تورم مطابقت دارد یا کمی بیشتر از آن است. یک سرمایه‌گذاری با ریسک بالا ممکن است مقدار زیادی پول به دست آورد یا از دست بدهد.

فرض کنید سکه بیندازیم و اگر شیر آمد، من ۱۰۰۰ دلار به شما بدهم. اگر خط آمد، پولی به شما نخواهم داد. از آنجایی که احتمال وقوع شیر یا خط یک به دو است، می‌توانیم بگوییم که ارزش مورد انتظار از پرتاب سکه ۵۰۰ دلار است. با دانستن این نکته، فرض کنید من گزینه دیگری به شما بدهم: یا با همین شرایط سکه بیندازیم یا همین الان به شما ۴۹۰ دلار نقد بدهم.



طبق نظر اقتصاددان‌ها، اگر شما ۴۹۰ دلار را انتخاب کنید، پس ریسک‌گریز هستید؛ یعنی حاضرید دست‌آورد کمتر را بپذیرید تا فقط از یک شرط بندی سرشار از ریسک که ممکن است نفعی برایتان نداشته باشد، شانه خالی کنید. دلیل مسئله این است که رنج شکست خیلی بیشتر از لذت پیروزی است. اگر بازی این بود که با آمدن

با این وجود، با ارائه دو فرصت سرمایه‌گذاری، سرمایه‌گذار خنثی از ریسک فقط به سود بالقوه هر سرمایه‌گذاری نگاه می‌کند و ریسک بالقوه نزولی را نادیده می‌گیرد. سرمایه‌گذار ریسک‌گریز فرصت را برای یک سود بزرگ به نفع احتیاط از دست خواهد داد.



انتخاب‌های سرمایه‌گذاری ریسک‌گریز

سرمایه‌گذاران ریسک‌گریز معمولاً پول خود را در حساب‌های پس‌انداز، گواهی سپرده، اوراق مشارکت شهرداری و شرکت‌ها و سهام رشد سود سرمایه‌گذاری می‌کنند. همه موارد فوق، به جز اوراق مشارکت شهرداری و شرکت‌ها و سهام رشد سود سهام، عملاً تضمین می‌کنند که هر زمان سرمایه‌گذار تصمیم به نقد کردن آن داشته باشد، مبلغ سرمایه‌گذاری شده قابل بازگردانی است.

سهام رشد سود سهام، مانند هر سهم دیگر، از نظر ارزش افزایش یا کاهش می‌یابد. با این حال، آن‌ها به دو ویژگی عمده شناخته می‌شوند: آن‌ها سهام شرکت‌های بالغ با سوابق اثبات شده و جریان ثابت درآمد هستند و به طور منظم به سرمایه‌گذاران خود سود سهام پرداخت می‌کنند. این سود می‌تواند به عنوان مکمل درآمد به سرمایه‌گذار پرداخت شود یا در سهام شرکت مجدداً سرمایه‌گذاری شود تا در طول زمان به رشد حساب اضافه شود.

سرمایه‌گذاران ریسک‌گریز، ایمنی اصل سرمایه را بر احتمال بازده بالاتر پول خود ترجیح می‌دهند. آنها سرمایه‌گذاری نقدشونده را ترجیح می‌دهند. یعنی بدون در نظر گرفتن شرایط حال حاضر بازار، بتوانند در صورت نیاز به پول خود دسترسی پیدا کنند. سرمایه‌گذاران ریسک‌گریز عموماً از اوراق قرضه شهرداری و شرکتی، و حساب‌های پس‌انداز حمایت می‌کنند.

درک مفهوم ریسک‌گریزی

اصطلاح ریسک-خنثی نگرش فردی را توصیف می‌کند که گزینه‌های سرمایه‌گذاری را تنها با تمرکز بر منافع بالقوه بدون توجه به ریسک ارزیابی می‌کند. این ممکن است غیرمنطقی به نظر برسد؛ ارزیابی پاداش بدون در نظر گرفتن ریسک ذاتاً خطرناک به نظر می‌رسد.

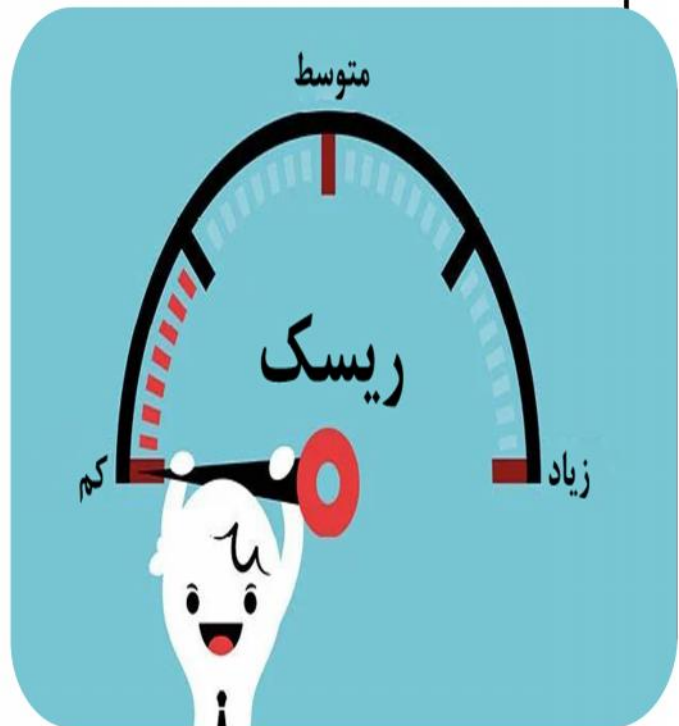


نمونه‌هایی از سرمایه‌گذاری‌های ریسک‌گریز

حساب‌های پس‌انداز

حساب پس‌انداز با بازدهی بالا از یک بانک یا اتحادیه اعتباری بازدهی پایدار و بدون ریسک سرمایه‌گذاری را فراهم می‌کند. شرکت بیمه سپرده فدرال (FDIC) و اداره ملی اتحادیه اعتباری (NCUA)، وجوه نگهداری شده در این حساب‌های پس‌انداز را تا سقف سخاوتمندانه بیمه می‌کنند.

با این حال، اصطلاح "پربازده" نسبی است. بازده پول باید سطح تورم را برآورده کند یا کمی بیشتر از آن باشد.



ویژگی‌های سرمایه‌گذار ریسک‌گریز

سرمایه‌گذاران ریسک‌گریز همچنین به عنوان سرمایه‌گذاران محافظه‌کار شناخته می‌شوند. آن‌ها طبیعتاً یا به دلیل شرایط، حاضر به پذیرش نوسان در پرتفوی سرمایه‌گذاری خود نیستند. آن‌ها می‌خواهند سرمایه‌گذاری‌هایشان نقدشوندگی بالایی داشته باشد، یعنی زمانی که آماده برداشت هستند آن پول باید تمام و کمال در حسابشان باشد، بدون انتظار برای نوسان دوباره بازار.

سرمایه‌گذاران ریسک‌گریز را می‌توان بیشتر در میان سرمایه‌گذاران مسن‌تر و بازنشستگان یافت. آن‌ها ممکن است دهه‌ها را صرف ساختن یک سبد پر از تخم‌مرغ کرده باشند. اکنون که از آن استفاده می‌کنند، یا قصد دارند به زودی از آن استفاده کنند، مایل به به خطر انداختن سرمایه‌ی خود نیستند.



اوراق قرضه شهرداری و شرکتی

در بدترین سناریوی ورشکستگی، دارندگان اوراق قرضه ابتدا از بازپرداخت حاصل از انحلال سود می کنند. اوراق قرضه شهرداری یک مزیت نسبت به اوراق قرضه شرکتی دارد. آنها به طور کلی از مالیات های فدرال و ایالتی معاف هستند، که بازده کل سرمایه گذار را افزایش می دهد.



سهام رشد سود سهام

سهام رشد سود سهام برای سرمایه گذاران ریسک گریز جذاب است زیرا پرداخت سود قابل پیش بینی آنها به جبران ضرر حتی در زمان نزول قیمت سهام کمک می کند. در هر صورت، شرکت هایی که هر سال سود سالانه خود را افزایش می دهند، معمولاً نوسانی مشابه سهام خریداری شده برای افزایش سرمایه را نشان نمی دهند.

بسیاری از این سهام در بخش های به اصطلاح دفاعی هستند. به این معنا که شرکت ها درآمدهای ثابتی دارند که تحت تأثیر رکود کلی اقتصاد قرار نمی گیرند. به عنوان مثال می توان به شرکت های فعال در زمینه خدمات آب و برق و شرکت هایی که کالاهای اساسی مصرف کننده را می فروشند، اشاره کرد.

دولت ها و شرکت های ایالتی و محلی به طور معمول با انتشار اوراق قرضه پول جمع آوری می کنند. این اوراق بهادار جریان سود ثابتی را به سرمایه گذاران خود می پردازند. اوراق قرضه نیز تمایل به ارائه ریسک کمتری نسبت به سهام دارند. توجه داشته باشید که اوراق قرضه با خطراتی همراه هستند، برای مثال روسیه در طول یک بحران مالی در سال ۱۹۹۸ برخی از بدهی های خود را نپرداخت.

به طور مشخص، آژانس هایی که وظیفه رتبه بندی این اوراق را دارند، باید رتبه بندی هایی را به آنها اختصاص دهند که منعکس کننده ریسک های سرمایه گذاری باشد. آن ها "اوراق قرضه بنجل" بودند که به عنوان اوراق قرضه امن به بازار عرضه می شدند. سرمایه گذاران ریسک گریز اوراق قرضه صادر شده توسط دولت های باثبات و شرکت های سالم را خریداری می کنند. اوراق قرضه آنها بالاترین رتبه AAA را دریافت می کند.



ریسک کلیدی که سرمایه‌گذاران در یک گواهی سپرده با آن مواجه هستند، ریسک سرمایه‌گذاری مجدد است. این زمانی است که نرخ بهره کاهش می‌یابد و زمانی که گواهی سپرده سررسید می‌شود، تنها گزینه سرمایه‌گذار برای سپرده با نرخ های پایین‌تر از قبل است. همچنین اگر ارزش سپرده بیش از ۲۵۰۰۰۰ دلار باشد، خطر شکست بانک وجود دارد.



سپرده‌ها به ویژه برای سرمایه‌گذاران ریسک‌گریز که می‌خواهند بخش نقدی پرتفوی خود را متنوع کنند مفید است. یعنی ممکن است مقداری از پول نقد خود را در یک حساب پس‌انداز برای دسترسی فوری و بقیه را در یک حساب بلندمدت که بازدهی بهتری دارد، واریز کنند.

منبع:

اقتصاد در چند دقیقه - نیل کیشینی

ترجمه محمود حاج زمان

Investopedia

سرمایه‌گذاران معمولاً این گزینه را دارند که سود سهام را مجدداً برای خرید سهام بیشتر یا پرداخت فوری سود سهام، سرمایه‌گذاری کنند.

گواهی سپرده

سرمایه‌گذاران ریسک‌گریز که نیازی به دسترسی فوری به پول خود ندارند، می‌توانند آن را در گواهی سپرده قرار دهند. گواهی سپرده معمولاً کمی بیشتر از حساب‌های پس‌انداز پرداخت می‌کنند، اما سرمایه‌گذار را ملزم می‌کند که پول را برای مدت زمان طولانی تری واریز کند. برداشت زود هنگام امکان‌پذیر است، اما با جریمه‌هایی همراه است که ممکن است درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری را از بین ببرد یا حتی به اصل سرمایه آسیب وارد شود.



اثربخشی و کارایی در محیط کار



پیدا کنند.

روش رایج برای کاهش بهره‌وری، کارایی است. اگر کارمندان به طور مؤثرتری کار کنند، می‌توانند زمانی که در اختیار دارند را به حداکثر برسانند.

با در نظر گرفتن این نکته که مغز ما در چرخه‌ها تمرکز خود را حفظ می‌کند، روان‌شناسان و متخصصان بهره‌وری، استراحت‌های برنامه‌ریزی شده را برای استراحت و شارژ مجدد ذهن پیشنهاد می‌کنند.

همچنین یک سیستم بهره‌وری مبتنی بر این ایدئولوژی وجود دارد که به عنوان تکنیک پومودورو شناخته می‌شود.

اما اگر بیش از حد روی کارایی تمرکز کنیم، در حالی که باید به اثربخشی نیز توجه کنیم، چه؟

کارایی یعنی انجام درست کارها، اما اثربخشی یعنی انجام کارهای درست. این دو مفهوم اغلب با هم اشتباه گرفته می‌شوند. فرض کنید دو نفر در یک شرکت کار می‌کنند. یکی بسیار کاراست و کارها را به دقت انجام می‌دهد و گزارش‌ها را ثبت می‌کند. او در جایگاهش عالی به نظر می‌رسد. دیگری سازماندهی کمتری دارد، اما در فکر پیشرفت است و به انجام کارها از روش‌های متفاوت می‌اندیشد. او ایده‌هایی دارد که مراحل انجام کار را خلاصه می‌کند و کیفیت کار را نیز بالاتر می‌برد. نفر دوم در کارش اثربخش‌تر است. کارایی به نظم، سخت‌کوشی و تکرار نیاز دارد. این ویژگی برای انجام برخی کارهای استاندارد شده با ریسک مشخص مناسب است، اما ممکن است به انعطاف ناپذیری منجر نشود، فرصت خلاقیت را سلب کند و در بازه زمانی کوتاهی در اوج باشد. اثربخشی افراد را وامی‌دارد به راه‌های بهتری برای رسیدن به هدف بیندیشند؛ بنابراین خلاقیت ایجاد می‌کند.

اگر در یک موقعیت مدیریتی مشغول به کار هستید، به احتمال زیاد بهبود عملکرد کارمندان، یکی از بزرگ‌ترین اهدافی است که در سر دارید.

بر اساس مطالعات انجام شده، کارمندان به طور میانگین، کمتر از سه ساعت در روز را به کار واقعی مشغول هستند. همچنین شرکت‌های بزرگ در ایالات متحده سالانه حدود ۵۵۰ میلیارد دلار را به دلیل بهره‌وری پایین کارمندان خود از دست می‌دهند. بنابراین مدیران مجبور می‌شوند راه‌هایی برای اطمینان از تکمیل به موقع وظایف

به این مثال توجه کنید:

شما یک ایمیل فروش عمومی ایجاد می‌کنید که می‌توانید هر روز برای ۱۰۰ مشتری دست به نقد بفرستید. تنها ۲ درصد از ایمیل‌های شما منجر به فروش می‌شود. (کارآیی)

شما در مورد هر یک از مشتریان تحقیق می‌کنید و برای هر کدام یک ایمیل مناسب ارسال می‌کنید. ممکن است در روز ۱۰ ایمیل بفرستید، اما حدود ۴۰ درصد از ایمیل‌های شما منجر به فروش شود. (اثربخشی)

به طور خلاصه:

کارایی وسیله را می‌سنجد.

اثربخشی نتیجه‌ی نهایی را اندازه‌گیری می‌کند.

می‌توان ناکارآمد کار کرد اما همچنان مؤثر بود. ممکن است کارمندان گزارشی پر از داده‌های ارزشمند ارائه دهد که می‌تواند به بخش شما کمک کند تا تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرید (اثربخشی)، اما اگر ضرب الاجل خود را به دلیل اتلاف وقت در طول فرآیند تحقیق از دست بدهد، ناکارآمد است.



در این مقاله، به تفاوت‌های اثربخشی و کارایی می‌پردازیم.

کارایی در مقابل اثربخشی

کارایی و اثربخشی هر دو به بهره‌وری مرتبط هستند، اما به شیوه‌های متفاوت. کارایی به نحوه‌ی اجرای وظایفمان اشاره دارد. وقتی به شیوه‌ای کارآمد کاری را انجام می‌دهیم، از زمان، منابع و تلاش انسانی کمتری برای انجام کار خود استفاده می‌کنیم.

اثربخشی به کیفیت نتایجی که به دست می‌آوریم برمی‌گردد. یک کارمند مؤثر به طور مداوم به اهداف و مقاصدی مانند ارائه‌ی کار باکیفیت و فروش بیشتر می‌رسد.



کارایی یا اثربخشی؟

دستیابی به سطح مناسبی از کارایی و اثربخشی با هدایت و رهبری شروع می‌شود. همه از مدیران اصلی شرکت گرفته تا مدیران خرد در تنظیم فرهنگ شرکت نقش دارند و زمانی که اهداف اصلی شما کاهش هزینه‌ها و به حداقل رساندن زمان چرخش است، کارایی را بر اثربخشی اولویت می‌دهید.

برعکس، وقتی تیم‌ها را تشویق می‌کنید که از دستورالعمل‌های کاری سفت و سخت پیروی کنند که خطاها را کاهش می‌دهد، اما در نهایت زمان زیادی را در این مسیر تلف می‌کنید، فرهنگ کارآمدی ایجاد نمی‌کنید.

هیچ یک از این سناریوها برای کسب و کار شما خوب نیستند.

کارایی بالا - اثربخشی پایین به این معنی است که تیم‌های شما با عجله مشغول به کار هستند، احتمالاً با کمترین میزان توجه به کیفیت محصولات نهایی خود.

اثربخشی بالا - کارایی پایین به این معنی است که کارمندان ممکن است نتایج با کیفیتی ارائه دهند، اما از ساعات کاری خود نهایت استفاده را نمی‌برند. اکثر مردم هشت ساعت کامل روز کاری خود را کار نمی‌کنند، بنابراین ناکارآمدی می‌تواند بسیاری از زمان واقعی را از شما بگیرد.

از سوی دیگر، می‌توان کارآمد ولی غیرمؤثر بود. برای مثال، کارمندی که سیستمی برای پاسخگویی سریع‌تر به ایمیل‌ها ارائه داده است (کارآمد)، اما نتوانسته اطلاعات مهمی را در آن ایمیل‌ها لحاظ کند (بی‌اثر).

حالا متوجه می‌شوید که چرا کارایی و اثربخشی، هر دو ویژگی‌های مهمی هستند. زیرا که، اگر در حال ارائه‌ی کار ضعیف و پایین‌تر از سطح متوسط هستید، پس هدف از بهینه‌سازی منابع چیست؟ و اگر به طور مداوم از برنامه عقب می‌افتید، چقدر اثربخش هستید؟ بهره‌وری واقعی بدون ایجاد تعادل مناسب بین کارایی و اثربخشی به دست نمی‌آید.



Raluca Apostol، یکی از بنیانگذاران شرکت فناوری Nestor، می‌گوید که کارایی و اثربخشی تلاش جدی می‌طلبند - و کارمندان اغلب به کمک نیاز دارند تا در مسیر درست قرار گیرند. او می‌گوید: "اگر اعضای تیم شما به سرعت تمرکز خود را از دست می‌دهند، به آنها کمک کنید عادات سالمی در حفظ آن ایجاد کنند، مانند استفاده از ابزارهای مدیریت زمان، داشتن همکار مسئولیت‌پذیر، یا با استفاده از سیستم‌های بهره‌وری مانند قورباغه‌ها را قورت بده!

اما این کافی نیست که تیم خود را تشویق کنید تا کارآمدتر و مؤثرتر باشند - شما باید اقدامات بیشتری نیز انجام دهید تا آنها را برای موفقیت آماده کنید. اکثر کارمندان عمداً ناکارآمد و بی‌اثر نیستند. آنها فقط برای بهبود نحوه اجرا و تکمیل تکالیف به کمک کمی نیاز دارند.



اگر هر یک از این سناریوها تیمی را که مدیریت می‌کنید به شما یادآوری می‌کند، باید تغییراتی ایجاد کنید. خبر خوب این است که ارتقاء کارایی و اثربخشی، آپولو هوا کردن نیست، حتی چندان سخت نیست. فقط باید محیطی را در محل کار ایجاد و حفظ کنید که برای هر دو مورد ارزش قائل شوید.



نکاتی برای بهبود کارایی و اثربخشی

به عنوان یک رهبر تیم، وظیفه شما این است که اطمینان حاصل کنید که کارکنانتان به اهداف و مقاصد شرکت دست می‌یابند. اگر آنها به اهداف تعیین شده نمی‌رسند، باید سیستمی را ایجاد کنید که به آنها کمک کند کارآمدتر و مؤثرتر کار کنند.

به جای اتکای صرف به ایمیل، ابزارهای شبکه اجتماعی را که برای ارتباطات تیمی سریعتر طراحی شده‌اند، امتحان کنید. همچنین می‌توانید کارمندان خود را تشویق کنید که گهگاه از یک شکل قدیمی‌تر تماس استفاده کنند ... ارتباط صدا به صدا. داشتن یک جلسه یا تماس تلفنی سریع می‌تواند موضوعی که ممکن است ساعت‌ها با ایمیل‌های پشت سر هم طول بکشد را حل کند.

مشوق کارآیی باشید.

یکی از بهترین راه‌ها برای تشویق کارمندان به کارآمدی بیشتر این است که واقعا دلیلی برای این کارآمدی به آن‌ها ارائه دهید. شناسایی کارمندان کارآمد باعث می‌شود که آن‌ها احساس قدردانی کنند و آن‌ها را تشویق به افزایش بهره‌وری خود می‌کند.

هنگام تصمیم‌گیری در مورد نحوه پاداش دادن به کارمندان کارآمد، نیازها یا ترجیحات فردی آن‌ها را در نظر بگیرید. به عنوان مثال، یک کارمند ممکن است از تشویق در حضور همه قدردانی کند، در حالی که دیگری یک "متشکر" خصوصی را ترجیح می‌دهد.



ارتباط موثر برقرار کنید.

هر مدیری می‌داند که ارتباطات کلید نیروی کار مولد است. فناوری به ما این امکان را داده است که تنها با کلیک یک دکمه (یا بهتر است بگوییم ضربه زدن روی یک صفحه لمسی) با یکدیگر تماس بگیریم. این به طور طبیعی به این معنی است که روش‌های ارتباطی فعلی تا حد امکان کارآمد هستند، درست است؟ نه الزاما. مطالعه مک‌کینزی نشان داد که ایمیل‌ها می‌توانند تقریباً

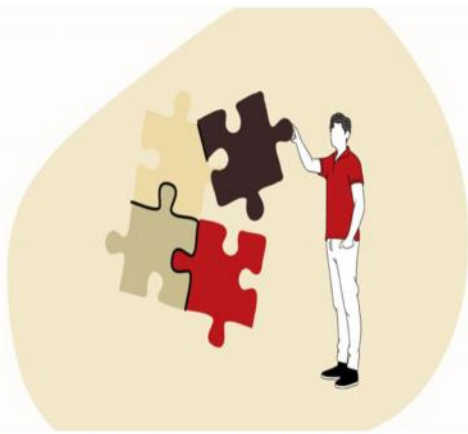
۲۸ درصد از زمان کارمندان را به خود اختصاص دهند. در واقع، ایمیل به عنوان دومین فعالیت وقت‌گیر برای کارمندان (بعد از وظایف خاص آنها) مشخص شد.



وظایف را با مهارت‌ها مطابقت دهید.

دانستن مهارت‌ها و سبک‌های رفتاری کارمندان برای به حداکثر رساندن کارایی ضروری است. به عنوان مثال، یک کارمند برونگرا، خلاق و متفکر خارج از چارچوب احتمالاً فردی عالی برای ارائه ایده به مشتریان است. با این حال، اگر به آن‌ها وظیفه قواعد فشرده‌تر و مبتنی بر جزئیات داده شود، ممکن است با مشکل مواجه شوند.

اینکه از کارمندان خود بخواهید در همه چیز عالی باشند کارآمدی نیست، در عوض، قبل از اینکه به کارمندی تکلیف بدهید، از خود پرسید: آیا این فرد برای انجام این کار مناسب‌تر است؟ اگر نه، شخص دیگری را پیدا کنید که سبک رفتاری و مهارت‌هایش با نیازهای شما مطابقت داشته باشد.



از روش تخته‌ی کانبان (Kanban) استفاده کنید.

تابلوهای کانبان با نشان دادن اینکه هر کس چه وظایفی دارد و چه مدت طول می‌کشد که آن وظایف را تکمیل کند، مسئولیت‌پذیری و شفافیت بیشتری را در محل کار به ارمغان می‌آورد. این باعث می‌شود کارمندان شما احساس مالکیت نسبت به وظایف خود داشته باشند؛ همچنین آن‌ها را تشویق می‌کند تا کارایی و اثربخشی کارشان را به حداکثر برسانند.

پاداش نقدی، روزهای تعطیل بیشتر، مرخصی با حقوق یا هر چیز دیگری که می‌تواند انگیزه‌ای قدرتمند برای کارآمدی بیشتر در اعضای تیم بوجود بیاورد. اگر همه اعضای تیم به اهداف کارآمدی تعیین‌شده برسند، می‌توانید به کل تیم خود یک نیم‌روز مرخصی دهید.

روند آموزش را ادامه دهید.

آموزش را به مرحله ورود محدود نکنید. رویدادهای آموزشی برنامه‌ریزی شده برگزار کنید و در مورد راه‌های کارآمدتر و مؤثرتر بحث و گفتگو داشته باشید. این یک راه عالی برای کمک به کارمندان است که اطلاعات مهمی که ممکن است فراموش کرده باشند را به روزرسانی کنند، و همچنین می‌توانید از این زمان برای معرفی مفاهیم جدیدی که می‌تواند به شما برای آسان‌تر کردن کار کمک کند، استفاده کنید.



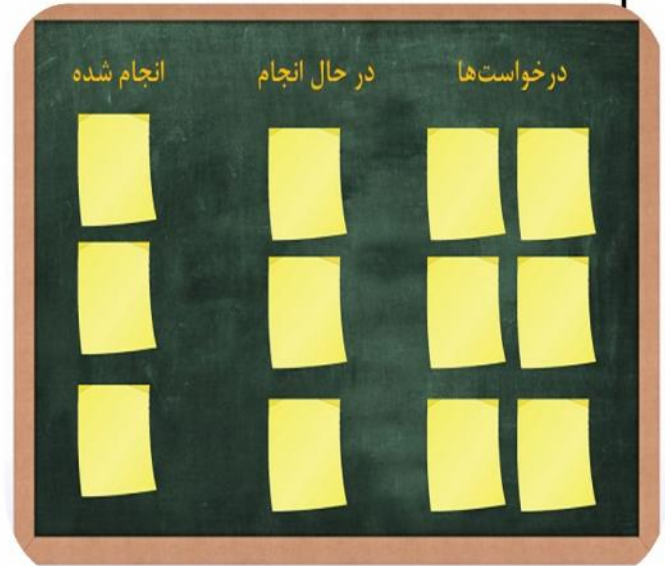
به کارمندان خود اطلاع دهید که از آنها چه انتظاری می‌رود.

این مسئله بسیار مهم است. اگر می‌خواهید کارمندان کارآمدتری داشته باشید، به آنها اطلاع دهید که چه انتظاری ازشان دارید. به آنها بگویید که چقدر کار باید در یک شیفت متوسط انجام دهند و راهنمایی‌هایی برای ارائه کارآمد به آنها ارائه دهید. اگر مشکلی در کار آنها وجود دارد به آن اشاره کنید و برایشان توضیح دهید که چگونه کیفیت کار خود را بهبود ببخشند.

اگر کارمندان هدف متمرکزی برای هدف‌گذاری نداشته باشند، نمی‌توانید انتظار داشته باشید کارآمد باشند. اگر هدفی به وضوح تعریف نشده باشد و عملاً قابل دستیابی نباشد، کارمندان بازدهی کمتری خواهند داشت. بنابراین، سعی کنید مطمئن شوید که تکالیف کارمندان تا حد امکان واضح و محدود هستند.



یکی از راه‌های انجام این کار این است که مطمئن شوید اهداف شما «هوشمند» هستند - خاص، قابل اندازه‌گیری، قابل دستیابی، واقع‌بینانه و بجا. قبل از تعیین تکلیف به کارمند، از خود پرسید که آیا با هر یک از این الزامات مطابقت دارد یا خیر. اگر نه، از خود پرسید که چگونه می‌توان این کار را بهینه کرد تا به کارمندان شما کمک کند متمرکز و کارآمد بمانند.



یک محیط کاری مثبت ایجاد کنید.

کارمندان شاد بسیار کارآمدتر و مؤثرتر از کارمندان ناراضی هستند. می‌توانید خلق و خوی محیط دفتر را با موارد زیر تقویت کنید:
اطمینان از اینکه همه احساس ارزشمندی و مفید بودن دارند.

ترویج ارتباطات مثبت و به اشتراک گذاری ایده‌ها

اجازه دادن به استراحت‌های ذهنی در طول روز

ایجاد ساختارهای حمایتی برای سبک کردن بار زمانی که افراد احساس خستگی می‌کنند.

از کنترل جزء جزء فعالیت‌ها بپرهیزید.

نکته کلیدی برای مدیریت تیمی که هم کارآمد و هم مؤثر باشد، الگوسازی است. شما می‌خواهید آنها بهره‌وری خود را بهبود بخشند، پس به آنها نشان دهید که متعهد به کمک به آنها برای بهبود هستید. به این ترتیب، شما در حال ایجاد فرهنگی هستید که در واقع کارکنان خود را تشویق می‌کند تا رشد کنند و مهارت‌های خود را بسازند.



موارد اضافی را حذف کنید.

در صورت امکان، زمانی که کارمندان بر روی یک هدف بزرگتر متمرکز هستند، سعی کنید وظایف کوچکتر و غیر ضروری به آنها ندهید. به روال تیم نگاهی بیندازید و ببینید آیا چیزی وجود دارد که بتوانید آن را کاهش دهید تا به کارمندان زمان بیشتری برای تمرکز روی وظایف با اولویت بالاتر بدهید. به عنوان مثال، اگر کارمندان می‌خواهند گزارش‌های روزانه را برای سرپرستان خود بنویسند، اما سرپرستان معمولاً زمانی برای خواندن آنها ندارند، تعداد کلمات مورد نیاز را کاهش دهید. انجام کاری به صورت روال اداری، اتلاف وقت ارزشمندی است که می‌تواند برای دستیابی به اهدافی استفاده شود که در واقع به شرکت شما کمک می‌کند.

بیشترین بهره را از تیم خود ببرید.

هنگامی که سیستمی را برای بهبود اثربخشی و کارایی پیاده‌سازی کردید، جلسات هفتگی، دو هفته‌ای یا ماهانه را برای اندازه‌گیری پیشرفت تیم خود تنظیم کنید. ببینید چقدر طول می‌کشد تا کارمندان در روز، ماه یا در دوره سه ماهه به طور متوسط کار را کامل کنند. کیفیت کار هر یک از اعضای تیم را ارزیابی کنید و اینکه آیا کار آنها برای شرکت شما ارزش دارد یا خیر. بررسی کنید که آیا کارکنان شما با کیفیت و تحویل خود سازگار هستند یا خیر.

منبع:

«مدیریت در چند دقیقه» - فیلیپا اندرسن

ترجمه سید علی اکبر رضوی حائری

آموزش بخشش به کودکان

بنابراین توانایی بخشش ما نسبت به دیگران به فرزندان در این زمینه کمک می‌کند. فرزندان ما آن چیزی نمی‌شوند که می‌خواهیم، آن چیزی می‌شوند که هستیم.

نکاتی در مورد آموزش بخشش به کودک

نباید کودک را وادار به بخشش کنید. در واقع قادر به این کار هم نخواهید بود.

زمانی که کودک سر موضوعی با دوست خود دعوا یا قهر کرده است، می‌توانید با بازی کردن و اجرای نمایش مفهوم بخشش را به او آموزش دهید. این روش دو حسن دارد: اول این که شما به طور غیرمستقیم و مؤثر مفهوم بخشش را به کودک می‌فهمانید. دوم آموزش بخشش از طریق بازی و سرگرمی باعث خواهد شد کودک علاوه بر آن که احساس خستگی نمی‌کند بلکه به راحتی مفهوم بخشش را درک کرده و چون این روش عینی و قابل دیدن است اثری که او از طریق بازی و نمایش می‌گیرد تا سال‌های سال در ذهن او باقی خواهد ماند.



ممکن است کودکان قادر به درک درست و کامل از بخشش نباشند، اما مهم است که همدلی، بخشندگی و دادن فرصت دوباره یا سه باره به دیگران به آن‌ها آموخته شود.

یکی از موضوعاتی که باید به آن توجه داشته باشیم این است که رفتار ما قوی‌ترین الگویی است که فرزندانمان برای خود انتخاب می‌کنند و همه‌ی اتفاقاتی که پیش چشم فرزندانمان در محیط خانه رخ می‌دهد در رفتارشان تأثیر دارد.

اگر خواهان فرزندان با روحیه‌ی بخشندگی هستید، باید در خانه سخت‌گیری و بهانه‌جویی نکنید و در رابطه با همسر و فرزندانمان از خود گذشت و نرمی نشان دهید.

نگذارید سخنان تند و نیش‌دار و رفتار بد، صفا و دوستی و محبت را از میان ببرد و زمینه را برای ایجاد اختلاف‌ها، کدورت‌ها و نابسامانی‌های دیگر فراهم سازد.



به او بگویید وقتی دیگران را می‌بخشد به این معنی نیست که کار آن‌ها را تأیید کرده است بلکه نشان‌دهنده‌ی این است که با وجودی که کار آن‌ها اشتباه بوده ولی او آمادگی بخشش آن‌ها را دارد.

تلاش‌های فرزندتان جهت بخشش اطرافیان را تشویق کنید. به عنوان مثال به او بگویید: «بخشش دوستت کار آسانی نبود، ولی تو این کار را کردی. من به تو افتخار می‌کنم.»



آموزش عذرخواهی به کودک

بچه‌های خردسال وقتی عصبانی می‌شوند ممکن است جیغ بزنند، به در و دیوار لگد بکوبند یا حتی با مشت به کسی که جلوی آن‌ها ایستاده است ضربه بزنند. اول از همه یادتان باشد بچه‌ها خیلی خوب و به راحتی بزرگسالان نمی‌توانند خودشان را کنترل کنند و اصلاً شاید این مهارت را هنوز نیاموخته باشند، بنابراین در سنین خردسالی زیاد به آن‌ها سخت نگیرید و حتماً برایشان شیوه‌ی برخورد صحیح را توضیح دهید. اما وقتی بچه‌ها بزرگ‌تر می‌شوند، کم‌کم می‌آموزند چطور با استفاده از لغات و کلمات احساسات خود را بروز



بخشیدن کسی به معنای ادامه‌ی ارتباط و آشتی با او نیست. ممکن است دوستی، فرزندتان را آزرده باشد و او با وجودی که نهایتاً وی را بخشیده ولی مایل به ادامه‌ی دوستی با فرد آزاردهنده نباشد.

وقتی دوستی فرزندتان را آزرده است، با او همدردی کنید و قبل از اینکه او را برای بخشش نصیحت کنید، او را درک کنید.

پس از آنکه به احساسات فرزندتان پی بردید و درکش کردید، از او درباره‌ی مفهوم بخشش سوال کنید. به عنوان مثال می‌توانید از او بپرسید چطور می‌توانی دوستت را ببخشی؟ حداقل جوابی که خواهید شنید: (او باید عذرخواهی کند... او باید تنبیه شود).

همدلی را در ذهن کودک پرورش دهید، به او بگویید: «خودت را جای دوستت بگذار. به نظرت چرا او تو را ناراحت کرده است؟»

بعضی وقت‌ها بچه‌ها به دلیل عصبانیت این کار را انجام نمی‌دهند و می‌گویند چون خیلی عصبانی هستند، نمی‌خواهند معذرت خواهی کنند. اینجاست که پدر و مادر باید برایشان توضیح دهند عصبانی بودن طبیعی است و همه ما گاهی عصبانی می‌شویم، اما آنچه اهمیت دارد این است که بتوانیم این حالت را کنترل کنیم و آن را برای فردی که ما را عصبانی کرده است توضیح دهیم.



شاید تصور کنید عذرخواهی فقط عبارتی ساده است و اگر فرزندان در قبال کار اشتباهی که انجام داده است به شما بگوید مرا ببخش، واقعاً به اشتباه خود پی برده است. ممکن است تعجب کنید اما باید بدانید عذرخواهی هیچ‌گاه ساده نیست - حتی برای بزرگسالان - اما برای یک کودک سخت‌ترین قسمت آن این است که بداند عذرخواهی به چه معناست و چه لزومی دارد؟

تلاش زیادی لازم است تا شما با مهربانی و آرامش به فرزندان عذرخواستن را بیاموزید.

دهند؛ البته گاهی ممکن است هنگام عصبانیت بلندتر صحبت کنند و از واژه‌هایی کمک بگیرند که مناسب نیست ولی باز هم والدین باید برایشان اهمیت معذرت‌خواهی را توضیح بدهند و بگویند هیچ‌وقت نباید به دلیل عصبانیت، هر کاری که دوست داشتند انجام دهند. البته به یاد داشته باشید بچه‌ها کامل نیستند و به همین دلیل گاهی رفتارهای اشتباهی از خود نشان می‌دهند. پس رفتار اشتباه، غیرطبیعی نیست ولی باید بیاموزند به موقع و به درستی معذرت‌خواهی کنند.

در این شرایط باید برای کودک توضیح دهید با عذرخواهی کردن می‌تواند نشان دهد از کار نادرستش پشیمان شده است و می‌خواهد آن را جبران کند؛ البته او باید بداند حتی اگر کار اشتباهی را از قصد انجام نداده، باز هم باید معذرت خواهی کند و به بهانه این که کارش عمدی نبوده است، نباید این کار را نادیده بگیرد.



بچه‌ها در سنین کودکی بیشتر به رفتار پدر و مادرشان توجه دارند. به عنوان نمونه وقتی خودتان اشتباه می‌کنید، از کودک‌تان عذرخواهی کنید. هیچ شیوه‌ی آموزشی قوی‌تر از این نیست که شما رفتاری را که انتظار دارید از فرزندتان ببینید برایش شبیه‌سازی کنید. والدین لازم است جلوی فرزندشان از یکدیگر عذرخواهی کنند تا بچه یاد بگیرد اگر کار بدی انجام داد، لازم است عذرخواهی کند.

آموزش غیرمستقیم

اگر کودک کار بدی کرده، والدین باید بدون اینکه شخصیت بچه را زیر سوال ببرند یا احساس منفی به کودک منتقل کنند او را به صورت غیرمستقیم راهنمایی کنند. مثلاً به جای بیان الفاظی مانند «تو بچه بدی هستی» یا «دیگه دوستت ندارم»، به کودک خود بگویند «تو بچه خوبی هستی ولی این کارت اشتباه بوده.»

علاوه بر این والدین باید در نظر داشته باشند همان‌طور که نباید شخصیت کودکشان را زیر سوال ببرند، نباید نسبت به رفتار او نیز بی‌تفاوت باشند.

از جمله روش‌های غیرمستقیم دیگر، «نقاشی کشیدن» و «داستان اسباب‌بازی‌ها» است.



هر انسانی باید از مراحل مختلف رشدی عبور کند تا به بزرگسالی برسد. این مراحل رشد شامل رشد جسمی، جنسی، روانی و اجتماعی است. از سن ۳ - ۶ سالگی یعنی سن پیش از دبستان، کودک بی‌منطق است و تصور می‌کند همه باید مطیع او باشند. نکته مهم‌تر اینکه کودک درک درستی از مفهوم خوب و بد ندارد و به همین علت انجام بعضی از کارهای بد را خطا نمی‌داند. نکته‌ی مهم این است که او بفهمد اشتباهات فقط با گفتن کلمه‌ی «بخشید» اصلاح نخواهد شد. در سنین کودکی، بچه‌ها همه چیز را بزرگ‌تر از حد واقعی‌اش در نظر می‌گیرند، به بیان دیگر همه چیز در نظر بچه‌ها غلو شده است. بنابراین والدین باید بدانند در این سنین بچه‌ها را زیاد تنبیه یا تشویق نکنند چون بسیار مضر است.



عذرخواهی با اجبار و زور

نکته مهم در مورد عذرخواهی این است که نباید غلو شده یا کم باشد.

اگر کودک در مهمانی عمداً کار بدی انجام داد، باید خیلی محکم و نه با احساس خشم و تنفر، از او بخواهید که عذرخواهی کند. اما اگر کار کودک غیر عمدی بود، باید به صورت غیرمستقیم از او بخواهید که عذرخواهی کند. به عنوان نمونه بگویید: «خاله، من به جای پویا می‌گویم ببخشید، حواسم نبود.» اما گاهی اوقات بچه‌ها متوجه کاری که می‌کنند نیستند یا سن آن‌ها به درک خیلی مسائل نمی‌رسد.



مثلاً اگر یک کودک ۴ یا ۵ ساله پایش را در جمع دراز کرد، نباید او را دعوا کنید. این کار باعث می‌شود اعتماد به نفس او کم شود و احساس حقارت کند و حالت وسواس گونه در رفتارش به وجود آید.

در روش نقاشی کردن، اتفاقی که سبب شده کودک کار زشتی انجام دهد را نقاشی کنید. به عنوان نمونه اگر کودک در مدرسه با دوستش دعوا کرده و او را کتک زده، این اتفاق را با کمک بچه نقاشی کنید و یک کودک گریان را ترسیم کنید و از او سوال کنید: «اگر بخواهیم دوستت لبخند بزند باید چه کار کنیم؟» و آن زمان عذرخواهی را به او یاد بدهید.

در روش «داستان اسباب‌بازی‌ها» نیز مشابه نقاشی کردن، از شخصیت‌های داستانی استفاده کنید و یک داستان تعریف کرده و از کودک‌تان بخواهید که در مورد آن کار بد قضاوت کند. ممکن است پاسخ کودک عذرخواهی نباشد. شما باید به او کمک کنید تا به این نتیجه برسد.

آموزش مستقیم

اگر کودک با روش‌های غیرمستقیم عذرخواهی کرد او را تشویق کنید و یک هدیه کوچک برایش تهیه کنید. اما اگر کودک واکنش مثبتی نشان نداد به صورت غیرمستقیم از او بخواهید که عذرخواهی کند. اما والدین باید توجه داشته باشند که این تقاضا همراه با خشم و خرد کردن شخصیت کودک نباشد. به عنوان نمونه بگویند: «من تو را دوست دارم اما این رفتار خیلی زشت بود، پس باید عذرخواهی کنی.»

راههایی برای اینکه به فرزندتان عذرخواهی کردن را آموزش دهید.

بحث و مشاجره‌های خواهر و برادری

همه خواهر و برادرها بحث و مشاجره دارند. این بحث و مشاجره‌ها زمینه مناسبی برای ابراز و دریافت بخشش و مورد لطف قرار گرفتن است. کودکان نیاز دارند آشتی کردن را یاد بگیرند، پس سعی کنید نحوه انجام آن را به کودکان آموزش دهید و در تقویت اصول بخشش حتی در کوچکترین مسائل ثابت قدم باشید.



بخشش بی حد و مرز

به کودکان آموزش دهید که بدون توجه به پاسخ طرف مقابل ببخشند. چیزی که مهم است این نکته است که کودک شما احساساتی دارد که نیاز است رها شود. بی‌قید و شرط ببخشید حتی وقتی متقابل نباشد.

در برخی از موارد پدر و مادر عذرخواهی کردن را به فرزندشان یاد نمی‌دهند اما در جمع او را وادار به عذرخواهی می‌کنند. این کار نیز اشتباه است و باعث می‌شود که کودک عقده‌ای شود.

نحوه برخورد با کودکانی که عذرخواهی نمی‌کنند

در چنین مواقعی، والدین باید نه واکنش مثبت نشان دهند و نه منفی. بی‌توجهی شاید کارساز باشد، اما اگر بچه‌ها باز هم اصرار به خطا داشتند، تنبیه‌هایی که جنبه جسمی ندارد مناسب خواهد بود. این تنبیه‌ها نباید مسائل اولیه زندگی مانند غذا خوردن را در بر گیرد بلکه باید قول‌هایی را که والدین به فرزندشان داده‌اند، محدود کند.



بخشش وقتی آسان تر می شود که ما کل واقعیت را بدانیم و نه فقط نیمی از آن را.

عقب نمانید.

با ننگه داشتن کینه چه چیزی به دست می آورید؟ احساس رنجش ما را از حرکت به جلو باز می دارد. در نهایت در احساسات ناشی از تجربیات گذشته درجا می زنیم. نفرت در وجود ما نهفته است و منتظر است تا زشتی خود را نشان دهد، اما بخشش آن را رها می کند و به ما فرصتی برای تجربه احساسات و عواطف جدید می دهد.

قانون طلایی

«با دیگران همانگونه رفتار کنیم که دوست داریم با ما رفتار شود.» از فرزندان خود پرسید که وقتی کار اشتباهی انجام می دهند، دوست دارند چگونه با آن‌ها برخورد شود. آن‌ها می خواهند بخشیده شوند. پس همین کار را در قبال دیگران نیز انجام دهند.

منبع:

«قدرت بخشش» تألیف مریم جانباز



بدون شرط ببخشید.

«اگر فلان کار را انجام دهی، تو را می بخشم.» این اخاذی است نه بخشش. بخشش بدون توقع یا بدون قید و شرطی انجام می شود. اگر برای بخشیدن کسی نیاز به انجام کاری از سمت او دارید، شما بخشنده نیستید.

زاویه‌ی دید مختلف را به آن‌ها آموزش دهید.

ما تمایل داریم یک موضوع را فقط از زاویه دید خود نگاه کنیم. باید به فرزندان خود بیاموزیم که چیزها را از زوایای مختلف نگاه کنند. زاویه‌ی دید ما تنها بخشی از واقعیت را پوشش می دهد.

همدیگر را نوازش کنیم

دکتر احمد رضا قنبری - روان‌شناس بالینی و کارشناس مسائل خانواده



روابط انسانی و تأمین نیازهای عاطفی و اجتماعی، یکی از عناصری که وجود آن ضروری و لازم است درک یکدیگر، فهم یکدیگر و همکاری با یکدیگر است. و ضروری‌ترین سفارش به زوجها و خانواده‌های محترم این است که نوازش‌گری در خانواده تأمین‌کننده‌ی نیازهای عاطفی و اجتماعی در خانواده است و بهشت خانواده نیز به رعایت این نکته وابسته است. نوازش‌گری یعنی همان فهم یکدیگر و اینکه سعی کنیم الفبای نگاه، گفتار، حالات و رفتار یکدیگر را بدانیم و بشناسیم و آنگاه کلمات و نوشته‌ها و گفته‌های یکدیگر را بخوانیم و نظرات خود را انعکاس دهیم. همکاری و همدلی نیز از مصادیق نوازش‌گری است و خمیرمایه‌ی این همکاری و همدلی و همدردی، فهم و درک یکدیگر است. نوازش یعنی نگاه و توجه به شخص مقابل، با حواس جمع و نگاه هماهنگ با احساس‌ها و گفته‌های طرف مقابل که متأسفانه بعضی اوقات از این نگاه و احساس استفاده نمی‌کنیم و با سهل‌انگاری و تنبلی، طرف مقابل را می‌رنجانیم و باری از غم و اندوه و گاهی احساس حقارت بر دوش او می‌گذاریم که او خسته می‌گردد، ناامید می‌شود، عزت نفس و اعتماد به نفس خویش را از دست می‌دهد. فکر می‌کند به او اهمیت نمی‌دهیم، فکر می‌کند او را دوست نداریم و فکر می‌کند او را نمی‌فهمیم و درک نمی‌کنیم و فکر می‌کند که نوازشگر او نیستیم. چرا هنگامی که فردی با شما سخن می‌گوید چشم‌های شما، اعضا و

هماهنگ و مرتبط با او نیست؟ چرا این سو و آن سو را نگاه می‌کنید؟ چرا فعالیت‌های دیگر انجام می‌دهید و می‌گویید گوشم با شماست؟ هم گوش، هم چشم و هم همه رفتارها بایستی با او باشد و این همان نوازش‌گری است. خوب است به او اعلام کنیم که تو را می‌شنویم و علاقه‌مند به ادامه گفتار تو و بیان احساسات تو هستیم و آن موقعی است که بعضی اوقات به مقال و گفته‌های او اشاره کنیم و نکته‌ای بیان نماییم. این خود نوعی نوازش است. و خوب است آنگاه که احساسی را انتقال داد ما از درک آن احساس بگوییم، که می‌فهمم. اگر همراه با لبخند است لبخند بزنیم، اگر همراه با تأسف است، متأسف شویم. اگر احساس غم‌انگیزی است غمگین شویم و این نیز یعنی نوازش‌گری.

اگر نیازی را اعلام کرد که حل این نیاز و برآورده شدن آن خود به تکامل او و احساس رضایت او کمک می‌کند ما اقدام کنیم و زمینه‌ساز رسیدن به آرزوهای منطقی او باشیم که خود یعنی نوازش گری و اگر خطایی کرد یا رفتار و گفتار و احساساتش خطا و غلط است، اعتراض و پرخاش و ایجاد مانع همراه با دلسوزی و نیت خالصانه آن نیز نوعی نوازش‌گری است. خدایا تو نوازش‌گر ما هستی به ما کمک کن نوازش‌گر همدیگر باشیم.



و نوعی دیگر از نوازش‌گری این است که همراه با هماهنگ شدن در احساسات اشخاص، رفتارهای خود را نیز به سمت و سوی احساس‌ها هدایت کنیم. اگر اظهار بیماری می‌کند ما با اعلام آمادگی برای ویزیت نزد پزشک نوازش‌گری خویش را ادامه دهیم. اگر مشکل مالی دارد با تقلا و تلاش و احساس مسئولیت برای حل این مشکل به او بفهمانیم که مایلیم مشکل تو را حل کنم و این نوعی نوازش‌گری در رفتار است. اگر از مانعی، مشکلی یا مسئله‌ای نگران است، ما با اقدامات عملی و کلامی و رفتاری او را همیاری کنیم تا مسئله حل شود و حل مشکل نوعی نوازش‌گری است.



سه سال اول زندگی

سه سال اول زندگی

قسمت پنجم

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

سخنران: دکتر احمد رضا قنبری و کارشناس ارشد اخلاق

و دکترای مدیریت منابع انسانی

روانشناس بالینی و کارشناس ارشد اخلاق

و دکترای مدیریت منابع انسانی

برگزار کننده همایش ها

در حوزه علوم انسانی و

با مجوز رسمی اداره کل فرهنگ

(برای پخش فایل صوتی بر

کودک طاووسی، بلاک

روی کامپیوتر، روی تصویر کلیک کنید.)

مدیر برنامه: ۰۰۱۲۸۹

مشتی: ۳۳۸۶۷۳۶

سه سال اول زندگی

قسمت پنجم

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، بلاک ۲۱

مدیر مؤسسه: ۰۹۱۳۱۸۱۲۸۹

مدیر برنامه: ۰۹۱۳۰۰۱۲۸۹

مشتی: ۰۹۱۳۳۸۶۷۳۶