

کیان بهبود



ماهنامه اجتماعی اقتصادی

سال دوم | تیر ۱۴۰۱ | شماره ۱۹



صاحب امتیاز و مدیر مسئول: دکتر احمد رضا قنبری

سر دبیر: فاطمه قنبری

طراح و صفحه آرا: مرضیه پهلوانی نژاد

روابط عمومی: زینب یزدی پور

آدرس: خیابان بزرگمهر، روبه روی بیمارستان صدوقی،

جنب ساختمان میرداماد، کوچه طاووسی (۳۵)،

مجتمع پزشکی طاووس، طبقه اول، واحد ۲

ارتباط با مدیر مسئول: ۹۱۳۱۱۸۱۲۸۹

تلفن پذیرش آگهی: ۳۱۳۲۶۵۸۹۱۵

فهرست

خشکی دستمزد و قیمت

رونق، ورشکستگی و رکود

مقابله با استرس در محل کار

روایهای بزرگ در سر داشته باشید

وظیفه شناسی و سهل انگاری

خشکی دستمزد و قیمت



تئوری دستمزد چسبنده چیست؟

تئوری دستمزد چسبنده این فرضیه را مطرح می‌کند که دستمزد کارکنان به کندی به تغییرات عملکرد شرکت یا اقتصاد پاسخ می‌دهد. بر اساس این تئوری، زمانی که بیکاری افزایش می‌یابد، دستمزد کارگرانی که شاغل باقی می‌مانند به جای کاهش با کاهش تقاضا برای نیروی کار، ثابت باقی می‌ماند یا با سرعت کمتری کاهش می‌یابد. به طور خاص، اغلب گفته می‌شود که دستمزدها چسبنده هستند، به این معنی که آنها می‌توانند به راحتی افزایش یابند، اما فقط به سختی پایین می‌آیند.

این نظریه به جان مینارد کینز، اقتصاددان نسبت داده می‌شود که پدیده را «سفتی اسمی» دستمزدها نامید.

تئوری دستمزد چسبنده استدلال می‌کند که دستمزد کارکنان حتی در شرایط بد اقتصادی در برابر کاهش مقاوم است.

اقتصاد کینزی بر اساس این ایده قرار دارد که دستمزد و قیمت «چسبناک» هستند. به عنوان مثال، وقتی تقاضا برای نیروی کار کاهش می‌یابد، نرخ دستمزد بلافاصله رو به پایین نمی‌رود. از آن گذشته، در زمان رکود، سطح قیمت‌ها کاهش می‌یابد و به همین دلیل مثل این است که دستمزد واقعی افزایش یافته باشد. به این صورت تقاضای نیروی کار از سوی شرکت‌ها کاهش می‌یابد و بیکاری به وجود می‌آید. اقتصاد «نو کینزی» کوشیده این خشکی دستمزد و قیمت را توضیح دهد. یکی از دلایل این مسئله این است که تغییر قیمت هزینه‌هایی به دنبال دارد؛ مثلاً چاپ فهرست قیمت‌های جدید و غیره. یک توضیح دیگر این است که قیمت‌ها و دستمزدها در بازه‌های زمانی مشخص تغییر می‌کنند و این تغییرات بین تمامی شرکت‌ها هماهنگ انجام نمی‌شوند. فرض کنید در یک نوبت، یک شرکت قصد تغییر قیمت‌های خود را دارد و شرایط بازار به افزایش اشاره می‌کنند؛ ولی از آن جایی که رقبا تا مدتی بعدتر نمی‌توانند قیمت خود را تغییر دهند، شرکت قیمت خود را افزایش نمی‌دهد تا قابلیت رقابتی خود را حفظ کند. نتیجه این که تنظیم قیمت به کندی صورت می‌گیرد. نکته این است که حتی وقتی شرکت‌ها و افراد منطقی رفتار می‌کنند، بازارها ضرورتاً خود را با آنها تطبیق نمی‌دهند و در نتیجه، رکود و بیکاری به وجود می‌آید.

سطح قیمت کل یا سطح متوسط قیمت‌ها در یک بازار می‌تواند به دلیل عدم تقارن بین استحکام و انعطاف پذیری در قیمت‌گذاری، چسبنده شود. این عدم تقارن اغلب به این معنی است که قیمت‌ها به عواملی که به آنها اجازه می‌دهد تا بالا بروند پاسخ می‌دهند، اما در مقابل نیروهایی که برای پایین آوردن آنها عمل می‌کنند، مقاومت می‌کنند. این بدان معنی است که سطوح به سرعت به تغییرات منفی بزرگ در اقتصاد پاسخ نمی‌دهند. اغلب گفته می‌شود که دستمزدها به همین صورت عمل می‌کنند: مردم از افزایش حقوق خوشحال می‌شوند، اما با کاهش حقوق مبارزه می‌کنند.



این به این دلیل است که کارگران با کاهش دستمزد مبارزه خواهند کرد، و بنابراین یک شرکت به دنبال کاهش هزینه‌ها در جاهای دیگر، از جمله از طریق اخراج، در صورت کاهش سودآوری خواهد بود.

از آنجایی که دستمزدها تمایل به "کاهش" دارند، دستمزدهای واقعی در عوض از طریق اثرات تورم کاهش می‌یابد.

یکی از بخش‌های کلیدی نظریه اقتصادی کینزی، «چسبندگی» در حوزه‌های دیگر و همچنین در برخی قیمت‌ها و سطوح مالیاتی دیده شده است.

تئوری دستمزد چسبنده این فرضیه را مطرح

می‌کند که دستمزد کارکنان به کندی به تغییرات

عملکرد شرکت یا اقتصاد پاسخ می‌دهد.

درک نظریه دستمزد چسبنده

چسبندگی یک شرایط نظری بازار است که در آن برخی از قیمت‌های اسمی در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. در حالی که اغلب در مورد دستمزدها اعمال می‌شود، چسبندگی ممکن است اغلب در رابطه با قیمت‌های داخل بازار نیز مورد استفاده قرار گیرد، که اغلب به آن چسبندگی قیمت نیز می‌گویند.

تئوری دستمزد چسبنده در زمینه

بر اساس تئوری دستمزد چسبنده، هنگامی که چسبندگی وارد بازار می شود، تغییر در یک جهت بر تغییر در جهت دیگر ترجیح داده می شود. از آنجایی که دستمزدها ثابت نگه داشته می شوند، حرکت دستمزدها بیشتر از نزولی در جهت صعودی حرکت می کند که منجر به روند متوسط حرکت افزایشی دستمزدها می شود. این تمایل اغلب به عنوان "خزش"

(خزش قیمت در اشاره به قیمت‌ها) یا به عنوان اثر جفجغه‌ای نامیده می شود. برخی از اقتصاددانان همچنین این نظریه را مطرح کرده‌اند که چسبندگی می تواند در واقع مسری باشد و از یک منطقه آسیب دیده از بازار به سایر مناطق آسیب دیده سرایت کند. با این حال، اقتصاددانان همچنین هشدار داده‌اند که چنین چسبندگی فقط یک توهم است، زیرا درآمد واقعی از نظر قدرت خرید در نتیجه تورم در طول زمان کاهش می یابد. این به عنوان تورم فشاری دستمزد شناخته می شود.

چسبندگی یک مفهوم مهم در اقتصاد کلان است، به ویژه در اقتصاد کلان کینزی و اقتصاد کینزی جدید. بدون چسبندگی، دستمزدها همیشه کم و بیش در زمان واقعی با بازار تعدیل می شوند و تعادل اقتصادی نسبتاً ثابتی را ایجاد می کنند. با ایجاد اختلال در بازار، کاهش متناسب دستمزدها بدون از دست دادن شغل زیاد همراه خواهد بود. در عوض، به دلیل چسبندگی، در صورت اختلال، دستمزدها به احتمال زیاد در جایی که هستند باقی می مانند و در عوض، شرکت‌ها احتمال بیشتری برای کاهش اشتغال دارند. این تمایل چسبندگی ممکن است توضیح دهد که چرا بازارها در رسیدن به تعادل کند هستند.

به طور کلی تصور می شود که قیمت کالاها به اندازه دستمزدها چسبنده نیستند، زیرا قیمت کالاها اغلب به راحتی و در واکنش به تغییرات عرضه و تقاضا تغییر می کنند.



تئوری دستمزد چسبنده و استخدام

گمان می‌رود که نرخ اشتغال تحت تأثیر انحرافات بازار کار ناشی از دستمزدهای چسبنده باشد. به عنوان مثال، در صورت وقوع رکود، مانند رکود بزرگ سال ۲۰۰۸، دستمزدهای اسمی به دلیل چسبندگی دستمزدها کاهش پیدا نکرد. در عوض، شرکت‌ها کارکنان خود را اخراج کردند تا هزینه‌ها را بدون کاهش دستمزد پرداختی به کارکنان باقی‌مانده کاهش دهند. بعداً که اقتصاد شروع به خروج از رکود کرد، هم دستمزدها و هم اشتغال ثابت خواهند ماند.

از آنجا که تعیین زمان پایان رکود واقعاً چالش برانگیز است، و علاوه بر این واقعیت که استخدام کارکنان جدید اغلب ممکن است هزینه کوتاه مدت بالاتری نسبت به افزایش جزئی دستمزدها داشته باشد، شرکت‌ها تمایل دارند در شروع استخدام کارمندان جدید تردد باشند. از این نظر، در پی یک رکود، اشتغال ممکن است در واقع "چسبنده" باشد. از سوی دیگر، طبق این تئوری، دستمزدها اغلب پایین می‌مانند و کارمندان که از پس آن بر می‌آیند ممکن است افزایش دستمزد را ببینند.

ورود چسبندگی دستمزدها به یک حوزه یا بخش صنعتی، اغلب به دلیل رقابت برای مشاغل و تلاش شرکت‌ها برای رقابتی نگه داشتن دستمزدها، باعث چسبندگی در سایر حوزه‌ها می‌شود.



همچنین تصور می‌شود که چسبندگی اثرات نسبتاً گسترده دیگری بر اقتصاد جهانی دارد. به عنوان مثال، در پدیده‌ای به نام بیش از حد، نرخ ارز خارجی اغلب ممکن است در تلاش برای محاسبه چسبندگی قیمت بیش از حد واکنش نشان دهد، که می‌تواند منجر به درجه قابل توجهی از نوسانات در نرخ ارز در سراسر جهان شود.

منبع:

اقتصاد در چند دقیقه - نیل کیشینی
ترجمه محمود حاج زمان

Sticky Wage Theory

رونق، ورشکستگی و رکود



چرخه‌ی رونق و رکود چیست؟

چرخه رونق و رکود فرآیندی از گسترش و انقباض اقتصادی است که به طور مکرر رخ می‌دهد. چرخه رونق و رکود یکی از ویژگی‌های کلیدی اقتصادهای سرمایه داری است و گاهی مترادف با چرخه تجاری است.

در دوران رونق اقتصاد رشد می‌کند، مشاغل فراوان است و بازار بازده بالایی برای سرمایه گذاران به ارمغان می‌آورد. در رکود بعدی اقتصاد منقبض می‌شود، مردم شغل خود را از دست می‌دهند و سرمایه گذاران پول خود را از دست می‌دهند. چرخه‌های رونق و رکود برای مدت زمان متفاوتی طول می‌کشد. همچنین از نظر شدت متفاوت هستند.

چرخه رونق و رکود، مراحل متناوب رشد و کاهش اقتصادی را که معمولاً در اقتصادهای سرمایه داری مدرن یافت می‌شود، توصیف می‌کند.

طی چند دهه پشت سر هم، اقتصاد می‌تواند روندی مبنی بر رشد را نشان دهد؛ اما هر ساله رشد حول این روند کلی تغییراتی را نشان می‌دهد. بعضی سال‌ها، رشد کمتر از میزان معمول است و در بعضی دیگر بیشتر است. در نتیجه اقتصاد به طور طبیعی دنباله‌ای از رونق و ورشکستگی را تجربه می‌کند که چرخه اقتصادی نامیده می‌شود. اصطلاح تخصصی‌تر برای ورشکستگی، «پسرفت اقتصادی» است؛ یک بازه چند ماهه یا بیشتر که خروجی در آن کاهش می‌یابد. پس‌رفت‌های جدی که «رکود» نامیده می‌شوند، می‌توانند سال‌ها ادامه داشته باشند و با کاهش شدید خروجی و افزایش بسیار شدید بیکاری همراه شوند. چرخه‌های اقتصادی می‌توانند شکل‌های مختلفی به خود بگیرند: گاهی صحبت از چرخه‌های V شکل می‌شود که یک رکود سریع و احیای سریع را در خود دارد؛ یا چرخه‌های W شکل که در آن اقتصاد رکود پیدا کرده و احیا می‌شود، اما بعد دوباره طی رکود معروف به «دو سره» دچار افت می‌شود. بسیاری از بحث‌های اقتصادی پیرامون این موضوع هستند که چرخه‌های اقتصادی توضیح داده شوند و سیاست‌هایی اتخاذ شود که با آن‌ها بتوان تأثیر این تغییرات، خصوصاً رکود را کاهش داد.

در دوران رونق اقتصاد رشد می‌کند، مشاغل فراوان است

و بازار بازده بالایی برای سرمایه‌گذاران به ارمغان

می‌آورد. در رکود بعدی اقتصاد منقبض می‌شود، مردم

شغل خود را از دست می‌دهند و سرمایه‌گذاران

پول خود را از دست می‌دهند.

در دوران رونق، بانک مرکزی با وام دادن پول با نرخ بهره پایین، کسب اعتبار را آسان‌تر می‌کند. سپس افراد و کسب و کارها می‌توانند به راحتی پول قرض کنند و مثلاً در سهام یا خانه سرمایه‌گذاری کنند. بسیاری از مردم بازده بالایی از سرمایه‌گذاری خود کسب می‌کنند و اقتصاد رشد می‌کند.

مشکل این است که وقتی اعتبار خیلی آسان باشد و نرخ بهره خیلی پایین باشد، مردم بیش از حد سرمایه‌گذاری می‌کنند. این سرمایه‌گذاری مازاد، «سرمایه‌گذاری نادرست» نامیده می‌شود. مثلاً برای همه خانه‌هایی که ساخته شده‌اند، تقاضای کافی وجود نخواهد داشت و چرخه رکود آغاز می‌شود. چیزهایی که در آنها بیش از حد سرمایه‌گذاری شده است، ارزششان کاهش می‌یابد. سرمایه‌گذاران پول خود را از دست می‌دهند، مصرف‌کنندگان هزینه‌ها را کاهش می‌دهند و شرکت‌ها مشاغل را کاهش می‌دهند. از آنجایی که وام‌گیرندگان در زمان رونق قادر به پرداخت وام خود نیستند، دریافت اعتبار دشوارتر می‌شود. دوره‌های رکود به عنوان بحران اقتصادی شناخته می‌شود. به ویژه اگر رکود شدید باشد، کساد نامیده می‌شود.

اولین بار توسط کارل مارکس در قرن ۱۹ پیش بینی شد، چرخه رکود رونق به همان اندازه که توسط بازار و مبنای اقتصادی هدایت می‌شود، توسط روانشناسی سرمایه‌گذار و مصرف‌کننده هدایت می‌شود.

این چرخه می‌تواند از چند ماه تا چندین سال ادامه داشته باشد و میانگین طول آن تقریباً ۵ سال است که به دهه ۱۸۵۰ باز می‌گردد.

درک چرخه رونق و رکود

از اواسط دهه ۱۹۴۰، ایالات متحده چندین دوره رونق و رکود را تجربه کرده است. چرا به جای یک دوره رشد اقتصادی طولانی و ثابت، چرخه رونق و رکود داریم؟ پاسخ را می‌توان در نحوه مدیریت عرضه پول توسط بانک‌های مرکزی یافت.



چرخه رکود در نهایت خود به خود متوقف می شود. این زمانی اتفاق می افتد که قیمت‌ها آنقدر پایین است که سرمایه‌گذارانی که هنوز پول نقد دارند دوباره شروع به خرید می کنند. این می تواند مدت زیادی طول بکشد و حتی منجر به افسردگی شود. با سیاست‌های پولی بانک مرکزی و سیاست‌های مالی دولت می توان اعتماد را با سرعت بیشتری بازیابی کرد.

در دوران رونق اقتصاد رشد می کند،

مشاغل فراوان است و بازار بازده بالایی برای

سرمایه گذاران به ارمغان می آورد.

یارانه‌های دولتی که هزینه سرمایه‌گذاری را کاهش می دهند، ممکن است با تشویق شرکتها و افراد به سرمایه‌گذاری بیش از حد در کالای یارانه ای، به چرخه رونق و رکود کمک کنند. به عنوان مثال، کسر مالیات بر سود وام مسکن، با کاهش هزینه وام مسکن، به خرید خانه یارانه می دهد. یارانه افراد بیشتری را به خرید خانه تشویق می کند.

منبع:

اقتصاد در چند دقیقه - نیل کیشینی
ترجمه محمود حاج زمان

فاکتورهای دیگر در چرخه‌های رونق و رکود

کاهش اعتماد به نفس نیز به چرخه رکود کمک می کند. سرمایه گذاران و مصرف کنندگان زمانی که بازار سهام اصلاح می شود یا حتی سقوط می کند عصبی می شوند. سرمایه گذاران سهام‌های خود را می فروشند و سرمایه گذاری‌های امنی را خریداری می کنند که به طور سنتی ارزش خود را از دست نمی دهند، مانند اوراق قرضه، طلا و دلار آمریکا. از آنجایی که شرکتها کارگران خود را اخراج می کنند، مصرف‌کنندگان شغل خود را از دست می دهند و دیگر چیزی جز کالاهای ضروری را نمی خرند. این مارپیچ نزولی اقتصادی را تشدید می کند.



مقابله با استرس در محل کار

دلایل رایج استرس کاری

برخی از عوامل استرس زا در محیط کار عبارتند از:

حقوق ناکافی

سختی کار بیش از حد

فرصت‌های کم برای رشد یا پیشرفت

کاری که جذاب یا چالش برانگیز نیست

عدم حمایت اجتماعی

عدم کنترل کافی بر تصمیمات مربوط به شغل

خواسته‌های متناقض یا انتظارات نامشخص

اثرات استرس کنترل نشده



سخت کار کردن را نباید با کار کردن بیش از حد به بهای از دست دادن روابط و سلامت جسمانی اشتباه گرفت.

هرکسی که تا به حال شغلی داشته است، در مقطعی، فشار استرس ناشی از کار را احساس کرده است. هر شغلی می‌تواند دارای عناصر استرس‌زا باشد؛ حتی اگر عاشق کاری باشید که انجام می‌دهید، در کوتاه‌مدت ممکن است برای انجام یک ضرب‌الاجل یا انجام یک تعهد چالش برانگیز تحت فشار قرار بگیرید. اما زمانی که استرس کاری مزمن می‌شود، می‌تواند طاقت فرسا و برای سلامت جسمی و روحی مضر باشد.

متأسفانه، چنین استرس طولانی مدت بسیار رایج است. اکثر افراد از کار به عنوان منبع مهم استرس یاد می‌کنند. همیشه نمی‌توانید از تنش‌هایی که در کار رخ می‌دهد اجتناب کنید. با این حال می‌توانید برای مدیریت استرس ناشی از کار گام بردارید.



اقدامات لازم برای مدیریت استرس

عوامل استرس‌زا را ثبت کنید.

برای یک یا دو هفته یک دفتر خاطرات داشته باشید تا مشخص کنید کدام موقعیت‌ها بیشترین نشان استرس را ایجاد می‌کنند و چگونه به آنها واکنش نشان می‌دهید. افکار، احساسات و اطلاعات خود را در مورد محیط، از جمله افراد و شرایط درگیر، شرایط فیزیکی و نحوه واکنش خود ثبت کنید. آیا صدایتان را بالا بردید؟ یک میان وعده گرفتید؟ قدم زدید؟

یادداشت برداری می‌تواند به شما کمک کند تا الگوهایی را در بین عوامل استرس‌زا و واکنش‌های خود به آنها پیدا کنید.

واکنش‌های سالم را انتخاب کنید.

به جای تلاش برای مبارزه با استرس به وسیله‌ی مصرف فست فود یا خوراکی‌های مضر، تلاش کنید زمانی که احساس می‌کنید تنش بالا می‌رود، انتخاب‌های سالمی داشته باشید. ورزش یک کاهش‌دهنده استرس عالی است. یوگا می‌تواند یک انتخاب عالی باشد، اما هر شکلی از فعالیت بدنی مفید است.

همچنین زمانی را برای سرگرمی‌ها و فعالیت‌های مورد علاقه خود اختصاص دهید. چه خواندن یک رمان، رفتن به کنسرت، یا بازی با کودکانتان.

خواب کافی و با کیفیت نیز برای مدیریت موثر استرس مهم است. با محدود کردن مصرف

استرس ناشی از کار زمانی که به خانه برمی‌گردید از بین نمی‌رود. وقتی استرس ادامه پیدا می‌کند، می‌تواند بر سلامت و تندرستی شما تأثیر بگذارد.

یک محیط کاری پر استرس می‌تواند به مشکلاتی مانند سردرد، معده درد، اختلالات خواب، زودرنجی و مشکل در تمرکز منجر شود. استرس مزمن همچنین می‌تواند منجر به اضطراب، بی‌خوابی، فشار خون بالا و سیستم ایمنی ضعیف شود. بعلاوه منجر به بیماری‌هایی مانند افسردگی، چاقی و بیماری قلبی می‌شود.

افرادی که استرس بیش از حد را تجربه می‌کنند، اغلب به روش‌های ناسالم با آن برخورد می‌کنند، مانند پرخوری، خوردن غذاهای ناسالم، سیگار کشیدن و... که این مشکل را تشدید می‌کند.



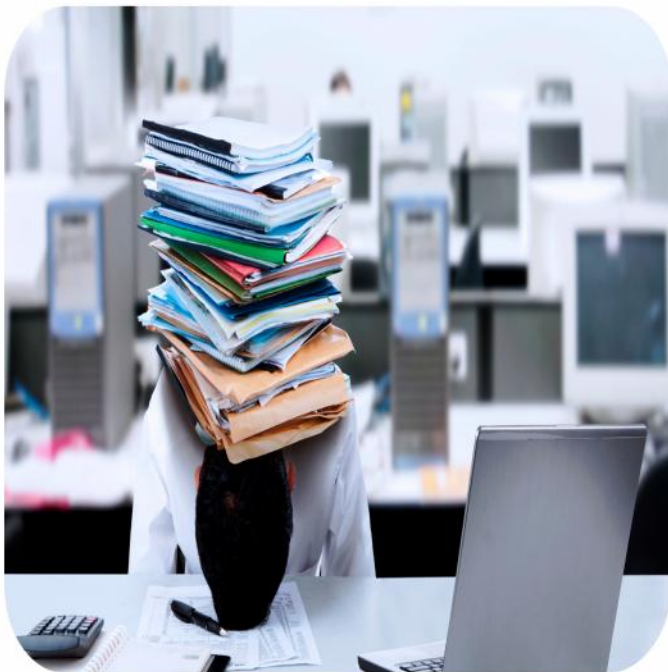
برای بازگرداندن انرژی خود وقت بگذارید.

برای جلوگیری از اثرات منفی استرس مزمن و فرسودگی شغلی، ما به زمان نیاز داریم تا دوباره باتری خود را پر کنیم و به سطح عملکرد قبل از استرس خود بازگردیم. این فرآیند بهبودی مستلزم «استراحت‌های کوتاه‌مدت» از محل کار با داشتن دوره‌های زمانی است که نه درگیر فعالیت‌های مرتبط با کار هستید و نه به کار فکر می‌کنید. به همین دلیل بسیار مهم است که هر از گاهی به روشی که متناسب با نیازها و ترجیحات شما باشد، ارتباط خود با کار را قطع کنید. اجازه ندهید روزهای تعطیل شما با درگیر شدن با کار به هدر برود. در صورت امکان، زمانی را برای استراحت و ریلکس کردن در نظر بگیرید، تا با احساس سرزندگی دوباره به محل کار خود بازگردید و برای بهترین عملکرد خود آماده باشید. وقتی نمی‌توانید مرخصی بگیرید، با خاموش کردن تلفن هوشمند خود و تمرکز روی فعالیت‌های غیر کاری برای مدتی، خودتان را شارژ کنید.

کافئین در اواخر روز و به حداقل رساندن فعالیت های محرک مانند استفاده از کامپیوتر و تلویزیون در شب، عادات خواب سالمی ایجاد کنید.

بین کار و زندگی خود حد و مرزی تعیین کنید.

در دنیای دیجیتال امروزی، اینکه احساس کنید باید ۲۴ ساعته آنلاین باشید ساده است. اما باید در نظر داشته باشید که مرزی میان کار و زندگی خود ایجاد کنید. می‌توانید یک قانون شامل چک نکردن ایمیل از خانه در عصر یا پاسخ ندادن به تلفن در هنگام شام ایجاد کنید. اگرچه افراد در مورد ترکیب کردن کار و زندگی خانوادگی خود ترجیحات متفاوتی دارند، اما ایجاد برخی مرزهای واضح بین این حوزه‌ها می‌تواند احتمال تضاد کار و زندگی و استرس ناشی از آن را کاهش دهد.



همچنین زمانی را برای سرگرمی‌ها

و فعالیت‌های مورد علاقه خود اختصاص دهید.

چه خواندن یک رمان،

رفتن به کنسرت،

یا بازی با کودکانتان.

یاد بگیرید چگونه ریلکس کنید.

با یک صحبت رک و راست با سرپرست بخش خود شروع کنید. هدف از این کار تهیه‌ی لیستی از شکایات و گلایه‌ها نیست، بلکه ارائه‌ی یک برنامه‌ی مؤثر برای مدیریت عوامل استرس‌زای شناسایی شده در محل کار است، به این منظور که بتوانید بهترین عملکرد خود را ارائه دهید.

در حالی که برخی از بخش‌های برنامه برای کمک به بهبود مهارت‌های خود در زمینه‌هایی مانند مدیریت زمان طراحی شده است، موارد دیگر شامل شناسایی منابع سلامتی تحت حمایت کارفرماست که می‌توانید از آن‌ها استفاده کنید، مانند شفاف‌سازی انتظاراتی که از شما دارند، دریافت منابع لازم یا حمایت از سوی همکاران، غنی کردن کار خود تا وظایف چالش‌برانگیزتر یا معنادارتری را شامل شود، ایجاد تغییرات در فضای فیزیکی کار خود تا آن را راحت‌تر کرده و فشار را کاهش دهید.

به حمایت دیگران تکیه کنید.

پذیرش کمک از سمت دوستان قابل اعتماد، اعضای خانواده و همکاران می‌تواند توانایی شما را در مدیریت استرس بهبود ببخشد.

اگر برای کارفرمایان مقدور است، می‌تواند منابع مدیریت استرس را از طریق یک برنامه کمک به کارمندان، مانند اطلاعات آنلاین، مشاوره، ارجاع به متخصصان سلامت روان (در صورت نیاز) در دسترس کارمندان قرار دهد.

اگر همچنان تحت فشار استرس کاری هستید، می‌توانید با یک روانشناس صحبت کنید، که به شما کمک کند استرس را بهتر مدیریت کنید و رفتار ناسالم را تغییر دهید.

تکنیک‌هایی مانند مدیتیشن، تمرینات تنفس عمیق و تمرکز حواس (حالتی که در آن شما به طور فعال تجربیات و افکار فعلی را بدون قضاوت در مورد آنها مشاهده می‌کنید) می‌توانند به از بین بردن استرس کمک کنند. با اختصاص دادن هر روز چند دقیقه به یک فعالیت ساده مانند تنفس، پیاده‌روی یا لذت بردن از یک وعده غذایی شروع کنید. مهارت تمرکز هدفمند روی یک فعالیت واحد بدون حواس‌پرتی با تمرین قوی‌تر می‌شود و خواهید دید که می‌توانید آن را در بسیاری از جنبه‌های مختلف زندگی خود به کار ببرید.



با سرپرست بخش خود صحبت کنید.

سلامت کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در محل کار ارتباط ویژه‌ای دارد، بنابراین، رئیس شما انگیزه‌ی لازم برای ایجاد یک محیط کاری که رفاه کارکنان را ارتقا می‌دهد، خواهد داشت.

رویاهای بزرگ در سر داشته باشید

هر کس در هر زمینه و شغلی که باشد می‌تواند آرزوهای بزرگی در سر داشته و این مختص گروه خاصی نخواهد بود. تا کسی فکر و اندیشه بزرگ نداشته باشد چگونه خواهد توانست به قله‌های پیشرفت و سعادت برسد. هیچ‌وقت با داشتن فکر کوچک و ریزینی و گام‌های آهسته کسی نمی‌تواند به سر قله برسد. پس واقعیت همین است و بس.

اهداف بزرگ داشتن نشانه عقل سلیم و بینش درست است نه نشانه هوس‌رانی و بلندپروازی‌های بی‌مورد. هر کس چنانچه می‌خواهد پیشرفت کند باید برای خود هدف‌های بلندی داشته باشد و آن هدف‌ها را برای خود نوشته و روی آن‌ها تکیه نماید. باید بطور دائم آن‌ها را در ذهن خود مرور کرده و هر روزه به آن فکر نماید. هدف‌های خود را در جایی قرار داده که همیشه جلوی چشم او باشد و هر روز حداقل چند دقیقه به هدف‌هایش فکر کند. یکی از اولین رموز میلیونرهای خودساخته داشتن رویاهای بزرگ است. هم مردان و هم زنان بزرگ ابتدا از رویاهای بزرگ شروع کرده و اکنون به مراحل و مدارج بالا رسیده‌اند. پس این را حق خود بدانید که به بزرگی و بلندی فکر کنید نه به کوتاهی و پستی.

تنها اندیشه و فکر به رویاهای بزرگ می‌تواند روح انسان‌ها را به حرکت وا دارد. رویا داشتن در زندگی از اهمیت بسیاری برخوردار می‌باشد، برخلاف کسانی که این اعتقاد را دارند که در رویا زندگی کردن راهی به جایی نخواهد برد.

بالعکس بایستی گفت که انسان با رویاهای بزرگ می‌تواند به کمالات بیشتری برسد و اهداف بلندتری را مدنظر خود قرار دهد، رویاهای بزرگ داشتن عیب نیست بلکه این خود نشانه بزرگ اندیشی و بزرگ منشی انسان است.



اگر در ذهن خود باورها و آرزوهای بزرگ نداشته باشیم محال است بتوانیم به اهداف خود برسیم. انسان‌های بزرگ و موفق همگی دارای رویاهای بزرگی بوده‌اند لیکن با داشتن این باورها به تلاش و کوشش بیشتری دست زده تا توانسته‌اند به کامیابی واقعی نایل آیند. البته فرق است میان رویاهای بزرگ و خیال‌پردازی‌های بی‌هدف.

داشتن رویاهای بزرگ به این معنی نیست که با خود بگویید «من می‌خواهم میلیونر شوم!» یا «من می‌خواهم مشهور شوم!». شاید برای برخی از ما این یک رویا باشد، اما اصطلاح «بزرگتر» یک اصطلاح نسبی است. اگر در حال حاضر رویایی ندارید، بزرگتر دیدن به این معنی است که هدف کوچکی دارید که می‌خواهید به آن برسید.

چگونه شروع به فکر کردن به رویاهای بزرگتر می‌کنید؟

۱. پرورش اعتماد به نفس

برای رسیدن به چیزهای بزرگ، ابتدا باید باور داشته باشید که می‌توانید. اگر مطمئن نیستید، که شایسته دستیابی به چیزهای بزرگ هستید، چرا باید تلاش کنید؟ به همین دلیل است که اولین چیزی که نیاز است روی آن کار کنید، افزایش اعتماد به نفس است.



برای خواسته خود ارزش قائل شوید و فکر اینکه دیگران در مورد شما چه تفکراتی دارند را از سر خود بیرون نمایید. پس چنانچه می‌خواهید که رویاهایتان به حقیقت پیوندد باید ابتدا خود را باور داشته باشید و به اهداف و رویاهایتان ایمان داشته باشید و با تلاش و جدیت آن‌ها را دنبال نمایید.

چگونه رویاهای بزرگتری داشته باشیم؟

رویاهای بزرگتر منجر به نتایج بزرگتر می‌شود.

رویاهای بزرگتر با این باور شروع می‌شود که می‌توان به چیزهای بزرگ دست یافت. فکر کردن به موفقیت‌های گذشته ممکن است به تقویت اعتماد به نفس کمک کند.

اگر در ذهن خود باورها و

آرزوهای بزرگ نداشته باشیم

محال است بتوانیم به اهداف خود برسیم.

رویاهای بزرگتر شامل مواجهه با ترس از شکست و موفقیت و تجسم نتایج احتمالی دنبال کردن رویاهای خود است. فکر کردن به رویاها همچنین می‌تواند به رشد شخصی و خودمختاری کمک

ایجاد یک طرز فکر رشد - یا این باور که رشد و یادگیری مهمتر از موفقیت یا نظرات دیگران است - می‌تواند به شما کمک کند تمرکز خود را به جای هدف نهایی به مسیر تغییر دهید. به این ترتیب می‌توانید از مسیر لذت ببرید، حتی اگر در نهایت منجر به شکست شود.

برای رسیدن به چیزهای بزرگ،

ابتدا باید باور داشته باشید که می‌توانید.

۳. با ترس از موفقیت روبرو شوید.

ما اغلب فکر می‌کنیم که به دنبال رویاهای بزرگ نمی‌رویم زیرا از شکست می‌ترسیم. اما اگر در واقع از موفقیت می‌ترسیم چه؟ موفقیت برای افراد مختلف می‌تواند معانی متفاوتی داشته باشد، بعضی از این چیزها ترسناک هستند. برای مثال، موفقیت ممکن است به این معنا باشد که در خانواده یا گروه دوستان خود احساس غریبی کنید. ممکن است به معنای داشتن مسئولیت بیشتر از آنچه واقعا می‌خواهید باشد. یا ممکن است منجر به حسادت دیگران شود. دلایل زیادی وجود دارد که چرا شما ممکن است از موفقیت ترس داشته باشید. اما نگاه دقیق‌تر به این ترس‌ها و فکر کردن به نحوه برخورد با آن‌ها می‌تواند به شما کمک کند تا از آنها عبور کنید.

برای به دست آوردن اعتماد به نفس، زمانی را به یاد بیاورید که در انجام کاری که در ذهنتان بوده است موفق شده‌اید. یا اگر کار سختی دارید، به دنبال الگوهایی باشید که جرات رویاهای بزرگ داشته و بیش از آنچه از آن‌ها انتظار می‌رفته، به دست آورده‌اند. از تجربیات خود و دیگران به عنوان الهام و انگیزه استفاده کنید.

۲. با ترس از شکست مواجه شوید.

اگر قرار است کار بزرگی انجام دهید، ترس از شکست همراه با آن است. ممکن است فکر کنید: اگر شکست بخورم چه؟ بعد چه می‌شود؟ اگر طرز فکر شما نیز اینگونه است، تغییر طرز فکر یا دیدگاهتان می‌تواند کمک‌کننده باشد.



۵. معنی را بیابید

بسیاری از ما در مسیر رویاهای کوچک (یا رویاهای اشتباه) گیر می‌کنیم. اغلب، به این دلیل است که ما هنوز عمیقاً آنچه را که واقعاً برای ما مهم است بررسی نکرده ایم. برای اینکه مطمئن شوید رویاهای بزرگ ما معنادار هستند، در مورد این چیزهای متفاوتی که تحقیقات نشان می‌دهد به ما معنی می‌دهد فکر کنید روابط مثبت با دیگران روابط گرم و قابل اعتماد با دیگران.

خودپذیری. داشتن نگرش مثبت در مورد خود خودمختاری. احساس آزادی در انتخاب و هدایت اعمال خود.

تسلط بر محیط زیست احساس اینکه فرد می‌تواند شرایط خود را تغییر دهد. رشد شخصی. توانایی توسعه و رشد به عنوان یک فرد.

هدف زندگی داشتن حس جهت‌گیری معنادار در زندگی.

وقتی رویاهای بزرگ می‌بینید، سعی کنید این چیزها را در ذهن داشته باشید تا مطمئن شوید رویاهای شما برای شما معنادار هستند و شما را تشویق می‌کنند تا به آنها عمل کنید.

۲. از تخیل خود استفاده کنید.

با تجسم انواع مختلفی از نتایج هیجان‌انگیز ممکن که ممکن است از دنبال کردن رویاهای شما حاصل شود، شروع کنید. شاید تصور کنید که صاحب کسب و کار خودتان هستید، یک خانواده بزرگ دارید یا به سراسر جهان سفر می‌کنید.

همانطور که تجسم می‌کنید، سعی کنید مراقب باشید و به احساس بدن خود در طول هر سناریو توجه کنید. سعی کنید احساس هر تجربه را در بدن خود تنظیم کنید و افکار یا احساساتی را که به وجود می‌آیند یادداشت کنید. از خودت بپرس:

آیا زندگی در این زندگی حس خوبی دارد؟

آیا زندگی در این زندگی واقعی است؟

آیا زندگی در این زندگی مانند یک رویای بزرگ است؟



از این تمرین تجسم برای درک بهتر اینکه کدام رویاهای بزرگ برای شما مناسب است استفاده کنید.

وظیفه‌شناسی و سهل‌انگاری

از میان گستره ویژگی‌های شخصیتی محور، وظیفه‌شناسی، سهل‌انگاری نقش مهمی در ابعاد مختلف زندگی انسان دارد. در واقع این محور، علاوه بر زندگی زناشویی، در حیطه‌هایی مانند مسائل تحصیلی و شغلی و پیشرفت‌های اقتصادی تأثیر زیادی دارد.

انسان‌های وظیفه‌شناس، اشخاصی با اراده و مصمم هستند. آن‌ها افرادی با کیفیت هستند؛ یعنی معمولاً وقتی کاری را برعهده می‌گیرند، سعی می‌کنند آن را به خوبی انجام دهند. این افراد خوش قول، دقیق و قابل اطمینان هستند و به اصول اخلاقی خود پایبند بوده و دقت زیادی در انجام تعهدات اخلاقی خویش دارند.

نظم و ترتیب از دیگر ویژگی‌های بارز این افراد است. آن‌ها برای رسیدن به اهداف خود، سخت تلاش می‌کنند و قبل از هر تصمیم، در مورد جوانب مختلف مسئله فکر می‌کنند و سعی می‌کنند تصمیماتی عاقلانه بگیرند. اما برعکس، افرادی که وظیفه‌شناسی کمی دارند، به عنوان انسان‌هایی سهل‌انگار و بی‌دقت شناخته می‌شوند. کسانی که معمولاً بر سر قرارهای خویش حاضر نمی‌شوند و کسانی که بدهی‌های خود را به موقع پرداخت نمی‌کنند و در انجام وظایف فردی خود، کوتاهی می‌کنند و کسانی که نظم و ترتیب کمی در زندگی آن‌ها به چشم می‌خورد، از جمله افرادی هستند که بهره کمی از این ویژگی شخصیتی برده‌اند.



ویژگی‌های شخصیتی افراد سهل‌انگار

انجام کارها را تا لحظه‌ی آخر به تعویق می‌اندازند.

عزت نفس پایینی دارند.

کمال‌گرا هستند.

وقت خود را برای کارهای غیرضروری تلف می‌کنند.

توانایی‌های خود را ناچیز شمرده و از پذیرفتن موقعیت‌های چالش برانگیز خودداری می‌کنند.

اهل چالش و رقابت با دیگران نیستند.

ساده‌ترین و کوچک‌ترین وظایف روزمره‌ی خود را به تعویق می‌اندازند.

ممکن است دچار اضطراب یا افسردگی باشند.

در تصمیم‌گیری مشکل دارند و ممکن است ترجیح بدهند دیگران برایشان تصمیم بگیرند.

خسته و وارفته به نظر می‌رسند.

بی‌طاقت و کم‌تحمل‌اند.

والدین سهل‌انگار و فرزندپروری سهل‌گیر

آشکارا ارتباط برقرار می‌کند و معمولاً به بچه‌ها اجازه می‌دهند که خود تصمیم بگیرند، نه اینکه برای آن‌ها راهنمایی‌های مداوم ارائه کنند. قوانین و انتظارات یا تنظیم نشده‌اند یا به ندرت اجرا می‌شوند. معمولاً برای شاد نگه داشتن فرزندان تلاش زیادی می‌کنند، گاهی اوقات با هزینه شخصی خود.

والدین سهل‌گیر به احتمال زیاد نقش دوست را به جای نقش والدینی با فرزندان خود بر عهده می‌گیرند. آن‌ها ترجیح می‌دهند از تعارض اجتناب کنند و اغلب با اولین نشانه‌های پریشانی در فرزند، درخواست آنان را می‌پذیرند. این والدین عمدتاً به فرزندان خود اجازه می‌دهند آنچه را که می‌خواهند انجام دهند و راهنمایی محدودی ارائه می‌دهند.



یک نکته مهم این است که تشابه نسبی همسران در میزان وظیفه‌شناسی، نقش مهمی در تعادل روابط آن‌ها دارد. به عنوان مثال اگر هر دو همسر، افرادی وظیفه‌شناس، مصمم، بالاراده و منظم باشند و یا هر دو سهل‌انگار، بی‌خیال و مسامحه‌گر باشند، تناسب و تعادل بیشتری میان آن‌ها حاکم خواهد بود، تا این که یکی از آن‌ها وظیفه‌شناس و دیگری سهل‌انگار باشد. در چنین شرایطی، تنش‌ها و تعارضات زیادی میان همسران شکل خواهد گرفت و زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار خواهد داد.

تأثیرات سبک فرزندپروری سهل‌گیرانه

این سبک رفتار در فرزندپروری نیز نمود دارد. فرزندپروری سهل‌گیرانه نوعی از سبک فرزندپروری است که با تقاضاهای کم همراه با پاسخگویی بالا مشخص می‌شود. والدین سهل‌گیر تمایل دارند رفتاری محبت‌آمیز داشته باشند اما دستورالعمل‌ها و قوانین کمی ارائه می‌دهند. این والدین از فرزندان خود انتظار رفتار بالغانه ندارند و اغلب شبیه یک دوست به نظر می‌رسند تا شخصیت یک والد. از آنجایی که قوانین، انتظارات و خواسته‌های کمی وجود دارد، کودکانی که توسط والدین سهل‌گیر بزرگ می‌شوند، با خودتنظیمی و خودکنترلی دست و پنجه نرم می‌کنند و معمولاً با این دست از آموزه‌ها به چالش بر می‌خورند.

سه سال اول زندگی

سه سال اول زندگی
قسمت هفتم

قسمت ششم

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

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

فایل صوتی

سخنران: استاد قنبری

سخنران: دکتر احمد رضا قنبری

روانشناس بالینی و کارشناس ارشد اخلاق

روانشناس بالینی و کارشناس ارشد اخلاق

و دکترای مدیریت منابع انسانی

مؤسسه تخصصی علمی سالم بزوه مهر

برگزار کننده همایش‌ها و سمینارها

در حوزه علوم انسانی و اسلامی

با مجوز رسمی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی

(برای پخش فایل صوتی در کامپیوتر)

کودک طاووسی، پلاک ۲۱

بر روی تصویر کلیک کنید.) ۰۹۱۳۱۱۸۱۲۸۹

مدیر برنامه: ۰۹۱۳۰۰۱۲۸۹

منشی: ۰۹۱۳۳۸۶۴۷۳۶