

کیان بهبود



ماهنامه الکترونیکی
کیان بهبود
نیوز

ماهنامه اجتماعی اقتصادی

سال دوم | مرداد ۱۴۰۱ | شماره ۲۰



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

تقاضا برای نیروی کار

نظریه انتظارات منطقی

طوفان فکری

ترس از شکست

غلبه بر ناامیدی

سه سال اول زندگی

تقاضا برای نیروی کار



تقاضا برای کار چیست؟

هنگام تولید کالاها و خدمات، مشاغل به نیروی کار و سرمایه به عنوان ورودی فرآیند تولید خود نیاز دارند. تقاضا برای نیروی کار یک اصل اقتصادی است که از تقاضا برای خروجی یک شرکت ناشی می‌شود. یعنی اگر تقاضا برای خروجی یک شرکت افزایش یابد، شرکت نیروی کار بیشتری را طلب خواهد کرد و در نتیجه کارکنان بیشتری را استخدام خواهد کرد. و اگر تقاضا برای تولید کالا و خدمات شرکت کاهش یابد، به نوبه خود به نیروی کار کمتری نیاز خواهد داشت و تقاضای آن برای نیروی کار کاهش می‌یابد و کارکنان کمتری باقی می‌مانند.

عوامل بازار کار موجب عرضه و تقاضای نیروی کار می‌شود. کسانی که جویای کار هستند نیروی کار خود را در ازای دستمزد تأمین می‌کنند. مشاغلی که از کارگران تقاضای نیروی کار می‌کنند، هزینه زمان و مهارت‌های خود را پرداخت خواهند کرد.

مانند قیمت آب‌نبات، دستمزد هم با عرضه و تقاضا تعیین می‌شود. شرکت‌ها نیازمند نیروی کار هستند، اما این تقاضا کمی با تقاضا برای آب‌نبات فرق دارد؛ چون نیروی کار «کالای» نهایی برای مصرف نیست، بلکه ورودی تولید است.

یک رستوران سرآشپز استخدام می‌کند تا غذا آماده کند و آن‌ها را در ازای سود بفروشد. تعداد سرآشپزهای استخدام شده با میزان سودی که از هر غذا به دست می‌آید، در ارتباط است. هر سرآشپز اضافی یک غذای تازه درست می‌کند و به میزان سود رستوران می‌افزاید؛ و این تولید حاشیه‌ای نیروی کار است. ولی با افزایش تعداد سرآشپزها، تولید حاشیه‌ای کاهش می‌یابد؛ وقتی تعداد خیلی زیاد باشد، یک نفر اضافه تفاوت چندانی ایجاد نمی‌کند. پس رستوران باید چند سرآشپز را استخدام کند؟

اگر دستمزد هر کدام ۳۰ دلار و تولید حاشیه‌ای ۳۵ دلار باشد، هنوز استخدام یک سرآشپز دیگر سودآور است. رستوران زمانی سود خود را به حداکثر می‌رساند که تولید حاشیه‌ای برابر با نرخ دستمزد باشد. اگر تولید حاشیه‌ای زیاد شود، رستوران نیاز به سرآشپزهای بیشتری خواهد داشت: این مسئله زمانی اتفاق می‌افتد که قیمت غذا بیشتر می‌شود یا یک بهبود تکنولوژیک اتفاق می‌افتد.

با افزایش استفاده از نیروی کار به استخدام نیروی کار بیشتر و بیشتر ادامه خواهد داد تا جایی که درآمد اضافی ایجاد شده توسط نیروی کار اضافی دیگر از هزینه اضافی نیروی کار بیشتر نباشد. این رابطه در جامعه اقتصاد، محصول حاشیه ای کار (MPL) نیز نامیده می شود.

ملاحظات دیگر در تقاضا برای نیروی کار

طبق قانون کاهش بازده حاشیه ای، طبق تعریف، در اکثر بخش ها، در نهایت MPL کاهش می یابد. بر اساس این قانون، با اضافه شدن واحدهای یک ورودی (با ثابت نگه داشتن سایر ورودی ها) به نقطه ای می رسد که اضافات حاصل به خروجی شروع به کاهش می کند. که محصول حاشیه ای کاهش می یابد.

تقاضا برای نیروی کار مفهومی است که میزان تقاضا برای نیروی کار را توصیف می کند که یک اقتصاد یا شرکت مایل به استخدام در یک مقطع زمانی معین است. این تقاضا ممکن است لزوما در تعادل بلندمدت نباشد. این توسط شرکت های دستمزد واقعی که مایل به پرداخت برای این کار هستند و تعداد کارگرانی که مایل به تأمین نیروی کار با آن دستمزد هستند تعیین می شود.

تقاضا برای نیروی کار

یک اصل اقتصادی است که از تقاضا برای خروجی یک شرکت ناشی می شود.

واحدی که سود را حداکثر می کند، طبق قانون تصمیم گیری حاشیه ای، واحدهای کار اضافی را فرمان می دهد: اگر خروجی اضافی که با استخدام یک واحد کار بیشتر تولید می شود، بیش از آنکه به هزینه کل اضافه کند، به کل درآمد اضافه کند، شرکت سود را افزایش می دهد.



دلایل رایج برای تغییر در تقاضای نیروی کار

تغییرات در بهره‌وری نهایی نیروی کار، مانند پیشرفت‌های تکنولوژیکی که توسط کامپیوترها ایجاد شده است.

تغییرات در قیمت سایر عوامل تولید، از جمله تغییر در قیمت نسبی نیروی کار و موجودی سرمایه

تغییرات در قیمت خروجی یک واحد تجاری، معمولاً از سوی واحدی که هزینه بیشتری برای محصول یا خدمات خود دریافت می‌کند.

ملاحظات دیگر محصول درآمد حاشیه ای کار (MPRL) است، که تغییر در درآمد حاصل از به کارگیری یک واحد کار اضافی است که تمام ورودی‌های دیگر را ثابت نگه می‌دارد. این می‌تواند برای تعیین تعداد بهینه کارگران برای استخدام در نرخ دستمزد معین بازار استفاده شود. بر اساس تئوری اقتصادی، بنگاه‌های حداکثر سود، کارگران را تا جایی استخدام می‌کنند که محصول درآمد نهایی برابر با نرخ دستمزد باشد، زیرا برای یک شرکت کارآمد نیست که به کارگرانش بیشتر از درآمد حاصل از کارشان پردازد.



منبع:

اقتصاد در چند دقیقه - نیل کیشینی
ترجمه محمود حاج زمان

نظریه انتظارات منطقی



نظریه انتظارات منطقی چیست؟

نظریه انتظارات منطقی یک تکنیک مفهومی و مدل سازی است که به طور گسترده در اقتصاد کلان استفاده می شود. این نظریه معتقد است که افراد تصمیمات خود را بر اساس سه عامل اصلی قرار می دهند: عقلانیت انسانی، اطلاعات در دسترس و تجربیات گذشته.

این نظریه نشان می دهد که انتظارات فعلی مردم از اقتصاد، می تواند بر وضعیت آینده اقتصاد تأثیر بگذارد. این قانون در تضاد با این ایده است که سیاست دولت بر تصمیمات مالی و اقتصادی تأثیر می گذارد.

نظریه انتظارات منطقی معتقد است که افراد تصمیمات خود را بر اساس منطق انسانی، اطلاعات در دسترس و تجربیات گذشته خود قرار می دهند.

نظریه انتظارات منطقی مفهوم و نظریه ای است که در اقتصاد کلان مورد استفاده قرار می گیرد.

در دهه های اخیر، اقتصاددان ها به این مسئله علاقمند شده اند که خریداران و فروشندگان چگونه انتظارات خود از آینده را شکل می دهند. وقتی باید در مورد نوع وام مسکن، رفتن به دانشگاه یا ساختن یک کارخانه جدید تصمیم گیری شود، باید جهت آتی نیازهای اقتصادی را مدنظر قرار داد.

اگر فرد اعتقاد داشته باشد نرخ سود قرار است زیاد شود، پس منطقی تر این است که همین حالا وام مسکنی با سود ثابت درخواست کند. مردم چگونه به انتظارات خود شکل می دهند؟ آن ها ممکن است از قانون اصولی این کار پیروی کنند؛ مثلاً نرخ تورم امسال را به عنوان نشانه تورم سال بعد در نظر بگیرند.

نظریه «انتظارات منطقی» اظهار می کند مسئله بسیار پیچیده تر از این حرفهاست: مردم حرکت متغیرهای اقتصادی را با استفاده از تمامی اطلاعاتی که دارند و با کمک یک مدل صحیح اقتصادی پیش بینی می کنند. اگر این کار را انجام ندهند، نمی توانند تصمیمات بهینه ای بگیرند. فرض انتظارات منطقی تأثیر عمیقی بر سیاست های دولت دارد، ولی خیلی ها مطمئن نیستند مردم واقعا بتوانند پیش بینی های دقیقی انجام دهند.

درک نظریه انتظارات منطقی

نظریه انتظارات منطقی مدل فرضی غالب است که در چرخه‌های تجاری و امور مالی به عنوان سنگ بنای فرضیه بازار کارآمد (EMH) استفاده می‌شود.

اقتصاددانان اغلب از اصول انتظارات منطقی برای توضیح نرخ‌های تورم پیش‌بینی شده یا هر وضعیت اقتصادی دیگری استفاده می‌کنند. برای مثال، اگر نرخ‌های تورم گذشته بالاتر از حد انتظار بود، مردم ممکن است این را همراه با سایر شاخص‌ها به این معنا در نظر بگیرند که تورم آینده نیز ممکن است از انتظارات فراتر رود.

استفاده از ایده «انتظارات» در نظریه اقتصادی جدید نیست. در دهه ۱۹۳۰، اقتصاددان مشهور بریتانیایی، جان مینارد کینز، انتظارات مردم در مورد آینده را - که او آن را «امواج خوش‌بینی و بدبینی» نامید - نقشی محوری در تعیین چرخه تجاری تعیین کرد.

با این حال، نظریه واقعی انتظارات منطقی توسط جان اف. موث در مقاله اصلی خود، «انتظارات منطقی و تئوری حرکت قیمت»، که در سال ۱۹۶۱ در مجله *Econo-metrica* منتشر شد، ارائه شد. موث از این اصطلاح برای توصیف سناریوهای متعددی استفاده کرد که در آنها یک نتیجه تا حدی به آنچه مردم انتظار دارند بستگی دارد. این نظریه تا دهه ۱۹۷۰ با رابرت ای. لوکاس جونیور و انقلاب نئوکلاسیک در اقتصاد مطرح نشد.

اقتصاددانان از نظریه انتظارات منطقی برای توضیح عوامل اقتصادی پیش‌بینی‌شده مانند نرخ تورم و نرخ بهره استفاده می‌کنند.

ایده پشت نظریه انتظارات منطقی این است که نتایج گذشته بر نتایج آینده تأثیر می‌گذارد.

این نظریه همچنین معتقد است که چون افراد بر اساس اطلاعات موجود در دست همراه با تجربیات گذشته خود تصمیم می‌گیرند، در بیشتر مواقع تصمیمات آنها صحیح خواهد بود.



تأثیر انتظارات و نتایج

انتظارات و نتایج بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. جریان بازخورد مستمر از نتایج گذشته به انتظارات فعلی وجود دارد. در موقعیت‌های مکرر، شیوه‌ای که آینده نسبت به گذشته آشکار می‌شود، پایدار است و افراد پیش‌بینی‌های خود را مطابق با این الگوی پایدار تنظیم می‌کنند.

انگیزه این مکتب تفکری است که آبراهام لینکلن را وادار کرد تا ادعا کند: "شما می‌توانید برخی از مردم را همیشه و همه مردم را گاهی اوقات فریب دهید، اما نمی‌توانید همه مردم را همیشه فریب دهید."



اقتصاد به شدت بر مدل‌ها و نظریه‌ها متکی است که بسیاری از آنها به هم مرتبط هستند. به عنوان مثال، انتظارات منطقی با یکی دیگر از ایده‌های بنیادی در اقتصاد رابطه انتقادی دارند: مفهوم تعادل. اعتبار تئوری‌های اقتصادی - آیا آن‌طور که باید در پیش‌بینی وضعیت‌های آینده کار می‌کنند؟ - همیشه قابل بحث است. نمونه‌ای از این بحث، بحث در مورد شکست مدل‌های موجود در پیش‌بینی یا گره‌گشایی از علل بحران مالی سال‌های ۲۰۰۷-۲۰۰۸ است.

از آنجایی که عوامل بی‌شماری در مدل‌های اقتصادی دخیل هستند، هرگز کار کردن یا کار نکردن یک مسئله ساده نیست. مدل‌ها تقریب‌های ذهنی واقعیت هستند که برای توضیح پدیده‌های مشاهده شده طراحی شده‌اند. پیش‌بینی‌های یک مدل باید با تصادفی بودن داده‌های اساسی که به دنبال توضیح آن است و نظریه‌هایی که معادلات آن را هدایت می‌کنند، تعدیل شود.

هنگامی که بانک مرکزی تصمیم گرفت از یک برنامه تسهیل کمی برای کمک به اقتصاد در گذر از بحران مالی سال ۲۰۰۸ استفاده کند، ناخواسته انتظارات دست نیافتنی برای کشور ایجاد کرد. این برنامه نرخ بهره را برای بیش از هفت سال کاهش داد. بنابراین، وفادار به تئوری، مردم شروع به این باور کردند که نرخ بهره پایین خواهد ماند.

طوفان فکری

طوفان فکری به چه معناست؟

میرام وبستر طوفان فکری را اینگونه توصیف می کند: «مطالعه ایده‌ها توسط یک یا چند نفر در تلاش برای ابداع یا یافتن راه حلی برای یک مشکل.»

این تکنیک می‌تواند به صورت تک‌نفره انجام شود، اما اغلب در پروژه‌های گروهی برای به اشتراک گذاشتن آزادانه‌ی ایده‌ها و ایجاد آن‌ها استفاده می‌شود.



طوفان فکری اولین بار در سال ۱۹۴۸ توسط مدیر تبلیغاتی الکس اف. آزبورن در کتاب خود "قدرت خلاقیت شما" معرفی شد. به عنوان صاحب آژانس تبلیغاتی، او به دنبال راه‌هایی برای بیرون کشیدن ایده‌های بهتر از کارمندانش بود، چیزی که از آن به عنوان «فکر کردن» یاد می‌کرد. با در نظر گرفتن این هدف، او چندین اصل و ویژگی طوفان فکری را ایجاد کرد که بعداً به تفصیل آنها را بررسی خواهیم کرد.

از آن زمان، طوفان فکری به یک تکنیک رایج تبدیل شده است که کسب و کارها از آن برای ایجاد راه حل‌های خلاقانه برای مشکلات مختلف استفاده می‌کنند.

هیچ مدیری پاسخ تمام مسائل را نمی‌داند. او نیاز دارد تا ایده‌ها، اطلاعات و تجربیات افراد دیگر سازمان را هم بشنود. در این مسیر، او باید از شتاب زدگی بپرهیزد و به جای معمول‌ترین و دم‌دستی‌ترین راه‌حل، بهترین راه‌حل را برگزیند. یکی از روش‌هایی که می‌تواند برای رسیدن به راه حل مسئله به کار رود طوفان فکری (Brainstorming) است.

طوفان فکری چیست؟

هنگامی که در تلاش برای یافتن راه‌حل برای یک مشکل پیچیده هستید، یا در حین انجام یک پروژه بزرگ، تیم شما با کمبود ایده مواجه می‌شود، نیاز به ایده‌های خلاقانه خواهید داشت. در این زمان است که طوفان فکری به کمک شما می‌آید.

در این زمان، همه چیز شما را تحت فشار قرار می‌دهد تا نوآوری خود را تقویت کنید و پیشنهادات و ایده‌های درخشان ارائه دهید.



اهمیت طوفان فکری

دیوید هنینگسن، پروفیسور و محقق دانشگاه ایلینوی شمالی، که پژوهشی در مورد طوفان فکری را رهبری کرد، گفت: «گروه‌هایی که هم بر کمیت ایده‌ها و هم بر روی ایده‌های دیگران تمرکز می‌کنند، به طور قابل توجهی انسجام خود را افزایش می‌دهند.»

از طوفان فکری می‌توان برای کمک به تیم برای خرید و اجرای یک برنامه اقدام استفاده کرد، یا می‌توان از آن برای ایجاد یکپارچگی استفاده کرد که به نوبه خود می‌تواند جابجایی کارکنان را کاهش و تعهد آنان را افزایش دهد.



طوفان فکری به همه فرصت شنیده شدن می‌دهد.

تحقیقات نشان می‌دهد که بیش از نیمی از افراد حرفه‌ای در محل کار نظر خود را بیان نمی‌کنند، چه برای همکاران یا مدیران. این یکی دیگر از مزایای طوفان فکری است: تضمین می‌کند که همه فرصتی برای مشارکت در فرآیند ایجاد و تصمیم‌گیری داشته باشند. یک جلسه طوفان

محبوبیت این تکنیک در دنیای کسب و کار مدرن از اثربخشی و مزایای متعدد این تکنیک خبر می‌دهد. هر چند که هیچ روشی بدون انتقاد و مشکلات احتمالی نیست. مزایای این تکنیک عبارتند از:

طوفان فکری مشوق تفکر خلاق است.

طوفان فکری به یک فرد یا تیم نیاز دارد که خلاقانه‌تر و بدون مرز فکر کند، که این منجر به ایده‌ها و پیشنهادات بهتر می‌شود. برای مثال، ایده‌ی «آمازون اکو» از یک استراتژی طوفان فکری زاده شده است.

از آنجایی که طوفان فکری اغلب به صورت گروهی انجام می‌شود، ما را مجبور می‌کند از تعصبات خود فاصله بگیریم و دیدگاه‌ها و مشارکت‌های دیگران را با ذهنی باز و بدون هر گونه انتقاد اولیه در نظر بگیریم.

به‌علاوه، طوفان فکری سازنده این چالش را برای ما ایجاد می‌کند تا نه تنها ایده‌های دیگران را در نظر بگیریم، بلکه براساس آن‌ها دست به عمل بزنیم، که منجر به نتیجه‌ی نهایی بهتری می‌شود. طوفان فکری منجر به کار تیمی بهتر و انسجام گروهی بیشتر می‌شود.

قوانین پایه‌ی طوفان فکری

یکی از بهترین راه‌ها برای موفقیت خود و تیمتان در طوفان فکری، ایجاد قوانین اساسی برای مواردی است که در آن جلسه مجاز یا غیرمجاز است. خوشبختانه هنگامی که آزمون برای اولین بار این مفهوم را مطرح کرد، بخش عمده‌ای از قوانین آن را نیز شرح داد. هنگامی که او طوفان فکری را اجرا کرد، اصول زیر را برای آن شناسایی کرد:

قانون شماره ۱: در طول جلسه، تا حد امکان ایده اجرا کنید.

ممکن است کمی غیرمنطقی به نظر برسد، اما طوفان فکری به جای کیفیت بر روی کمیت متمرکز است. با تمرکز بر دریافت هر چه بیشتر ایده‌ها، افراد تمایل بیشتری به اشتراک گذاشتن چیزهایی دارند که در غیر اینصورت ممکن است آن‌ها را به خاطر نامربوط بودن نادیده بگیرند.



فکری با ساختار مناسب، زمینه را برای اعضای درون‌گراتر تیم فراهم می‌کند، در حالی که در شرایط عادی ممکن است در مورد ایده‌های خود صحبت نکنند.

شیوه‌ی اجرای طوفان فکری: انواع، قوانین اساسی و تکنیک‌های آن

زمانی که طوفان فکری به درستی انجام شود، مزایای زیادی برای شما به همراه دارد. اما سوال این است که شیوه‌ی انجام درست این روش چیست؟

در اجرای یک جلسه‌ی طوفان فکری موفق، نیاز به مقداری استراتژی دارید. در اینجا می‌توانید اطلاعاتی برای دریافت بهترین ایده‌ها از سمت اعضای تیم خود به دست بیاورید.



قانون شماره ۴: مردم تشویق می‌شوند تا ایده‌های خود را بر اساس ایده‌های دیگر بنا کنند.

در حالی که انتقاد مجاز نیست، شرکت‌کنندگان در طوفان فکری می‌توانند ایده‌های خود را بر اساس مشارکت‌های افراد دیگر بنا کنند. این فضای مشارکتی تری ایجاد می‌کند، جایی که ایده‌های خوب جذابیت بیشتری پیدا می‌کنند.

این قوانین پایه شروع مفیدی است، اما چند نکته دیگر وجود دارد که باید هنگام ساختار دادن به جلسه طوفان فکری خود در نظر داشته باشید.

به افرادی که در مکالمه وارد می‌کنید دقت کنید تا مطمئن شوید که گروه متنوعی از شرکت‌کنندگان در جلسه حضور دارند. تنوع باعث خلاقیت و نوآوری می‌شود، بنابراین ترکیب افراد مختلف شانس شما را برای دریافت ایده‌های متنوع افزایش می‌دهد.

می‌توانید جلسات طوفان فکری خود را در فضای باز برگزار کنید. یک کافی شاپ محبوب یا در گوشه و کنار یک فضای سبز. از روال عادی فاصله گرفته و از اتاق کنفرانس دور شوید.

تغییر محیط، انعطاف‌پذیری مغز ما را بهبود می‌بخشد و توانایی ما را برای فکر کردن درباره چیزها به روش‌های جدید فعال می‌کند. تغییر منظره می‌تواند به ایده‌های بزرگ‌تر و بهتری منجر شود.

قانون شماره ۲: انتقاد از ایده‌ها مجاز نیست.

از این قانون به عنوان عدم ارزیابی نیز یاد می‌شود. طوفان فکری محلی برای نقد ایده‌ها نیست. فقدان بازخورد فوری به افراد کمک می‌کند تا ایده‌های خود را آشکارا، بدون ترس از قضاوت یا عدم تأیید به اشتراک بگذارند.

قانون شماره ۳: از ایده‌های دیوانه‌وار و جاه طلبانه استقبال می‌شود.

چیزی که شما در طول یک جلسه طوفان فکری از دیگران می‌خواهید این است که بزرگ فکر کنند. دقیقاً به همین دلیل این اصل بی‌قید و بند وجود دارد. این تفکر خلاق را تشویق می‌کند، زیرا دیگران می‌دانند که نه تنها اجازه دارند که خارج از چارچوب رایج فکر کنند، بلکه به این کار تشویق می‌شوند.



تکنیک‌های طوفان فکری

خب، شما جلسه طوفان فکری خود را برنامه‌ریزی و سازماندهی کرده‌اید. حال تیم شما همه به هم خیره شده‌اند. چطور مکالمه را شروع می‌کنید؟

می‌توانید از این تکنیک‌ها برای شروع کارها استفاده کنید و بحث‌های طوفان فکری را سازنده تر کنید.

نوشتن افکار: به جای اینکه اعضای تیم با هم شروع به گفتن ایده‌هایشان کنند، ایده‌ها را با نوشتن به اشتراک می‌گذارند. این روش زمانی مفید است که تعدادی درونگرا در تیم خود دارید.

به ایده‌ها برای بهتر شدن زمان بدهید: حتی اگر برای اجرای یک ایده هیجان‌زده هستید، بهتر است فوراً وارد عمل نشوید. یک استراحت کوتاه به شما کمک می‌کند تا ایده خود را بیشتر بررسی و آن را بهتر کنید.

درک ایده‌ها: این تکنیک به شما کمک می‌کند خود را به جای دیگری قرار دهید تا به این فکر کنید که آن‌ها چگونه می‌توانند با این موقعیت کنار بیایند. این روش به شما کمک می‌کند تا از تعصب و تصورات خود دور شوید.



خلاقیت خود را منعطف کنید.

طوفان فکری می‌تواند قدرتمند باشد، اما نیاز به گردآوری تیم خود و درخواست از آن‌ها برای به اشتراک گذاشتن افکار و نظرشان است.

بنابراین، دفعه بعد که می‌خواهید بدانید چگونه ایده‌های جدید بوسیله طوفان فکری به دست آورید، به عنوان منبعی برای شروع به این مقاله بازگردید. این مقاله به شما کمک می‌کند تا پایه و اساس جلسات طوفان فکری موفق را در حرکتی رو به جلو ایجاد کنید، و ایده‌های خلاقانه‌ای از تیم خود دریافت کنید.

ترس از شکست

افراد بزرگ و موفق هر کدام به نوبه خود ممکن است بارها و بارها در طول زندگی با شکست‌های پی در پی مواجه شده باشند ولی هر بار مصمم‌تر از گذشته و با تجربه بالاتر دست به کار شده تا بالاخره توانسته‌اند به اهداف خود برسند و به جامعه بشریت خدماتی بزرگ بنمایند، کمتر کسی را می‌توان یافت که بدون شکست به جایی رسیده باشد. افرادی هستند که با کوچکترین شکستی از معرکه بیرون رفته و زانوی غم به بغل گرفته‌اند و حتی با ناامیدی دچار بیماری‌های جسمی و روحی فراوانی شده‌اند.



این افراد کسانی هستند که خودشان و توانایی هایشان را باور نداشته‌اند. اگر به زندگی بزرگان و دانشمندان نگاهی موشکافانه و دقیق بیندازیم، دقیقا خواهیم دید که با چه مشکلاتی دست و پنجه نرم کرده تا توانسته‌اند به اهداف خود برسند. در این زمینه می‌توان توماس ادیسون مخترع معروف برق را نام برد که پس از هزار بار شکست توانست نیروی الکتریسیته را اختراع نماید، ولی هیچگاه با شکست‌هایش دست از کار نکشید بلکه شکست را برای خود تجربه‌ای بالاتر دانسته و به کار خود ادامه داد تا بشر امروز بتواند از نیروی برق استفاده برده و به زندگی راحت‌تری دست پیدا کند.

ترس از شکست و عدم موفقیت می‌تواند انسان را به نیستی و نابودی بکشاند، فکر کردن به شکست خود یک عامل بازدارنده و نگهدارنده است و نخواهد گذاشت که آدمی مسیر خود را طی نماید، چرا که وقتی ترس از شکست و ناکامی وجود داشته باشد، انسان نخواهد توانست در هیچ زمینه ای قدم بردارد و فقط به همان مقدار کم اکتفا و بسنده نموده و کسی که چنین افکاری در درون خود داشته باشد مسلما برای خودش یک بن بست ساخته و جلوی خود را مسدود می‌سازد. شکست نه تنها ناپستی باعث نابودی و ناامیدی گردد، بلکه انسان عاقل و اندیشمند از شکست‌های خود تجربه کسب کرده و برای رسیدن به موفقیت از آنها استفاده می‌نماید.



اغلب اوقات کاملاً مطمئن هستند که شکست خواهند خورد، حتی اگر این احساس بی اساس باشد. این احساس ناامنی می‌تواند در افکار، احساسات و اعمال آنها اختلال ایجاد کند.

در حالت عادی، ترس معمول از شکست می‌تواند مثبت باشد و ما را به سمت برنامه ریزی، تمرکز و آمادگی بهتر هدایت کند. اما وقتی ترس از شکست خارج از کنترل رشد می‌کند، می‌تواند انسان را فلج و منزوی کند.



ترس از شکست چیست؟

ترس از شکست، شامل این باور است که شما "به اندازه کافی خوب" نیستید یا نخواهید بود، و اینکه خود یا سایر افراد را در زندگی خود ناامید خواهید کرد. در واقع، بیشتر از اینکه از این بترسید که عملکرد ضعیفی در انجام وظایف خود خواهید داشت، یک واکنش گسترده نسبت به این تصور است که نمی‌دانید چقدر ضعیف خواهید بود. ترس از شکست شامل نگرانی شدید، افکار منفی و تردید یا عدم تمایل به کار در جهت یک کار یا هدف است.

پس کسی که می‌خواهد در راهی قدم بگذارد و به هدفی بزرگ برسد باید آمادگی هر چیزی را داشته باشد و با کوچک‌ترین شکست و یا مانعی از کوره در نرود. اگر قرار بود هر موفقیتی به راحتی به دست بیاید که دیگر موفقیت و علم و دانش ارزشی نداشت. زمانی انسان قدر داشته‌هایش را می‌داند که با زحمت و تلاش بسیار آن‌ها را به دست آورده باشد. پس ما باید سعی کنیم برای رسیدن به اهدافمان از هیچ چیزی نهراسیم چرا که ترس از شکست خود عاملی است که می‌تواند شکست‌های پی‌درپی برای انسان به وجود آورد.

کسی که می‌خواهد در راهی قدم بگذارد

و به هدفی بزرگ برسد

باید آمادگی هر چیزی را داشته باشد

و با کوچک‌ترین شکست و یا مانعی از کوره در نرود.

حال چطور با ترس از شکست مقابله کنیم؟

ترس از شکست، که atychiphobia نیز نامیده می‌شود، یک احساس دائمی و طاقت فرسا از ترس است که با انجام پروژه‌ها یا پیگیری اهداف زندگی همراه است. افرادی که با آتیکیفوبیا زندگی می‌کنند

پروژه یا آنچه مردم ممکن است فکر کنند کاملاً طبیعی است، اما زمانی که شما را از تلاش برای رسیدن به یک هدف باز می‌دارد، تبدیل به یک مشکل می‌شود.

در اینجا هفت نشانه وجود دارد که نشان می‌دهد ترس شدید از شکست را تجربه می‌کنید:

احساس ناامیدی نسبت به آینده

نگرانی مزمن

نگرانی در مورد اینکه اگر شکست بخورید یا خوب کار نکنید، دیگران در مورد شما چه فکری می‌کنند.

اهمال کاری مکرر

حواس پرتی بالا، از کار افتادن توسط چیزهای بی ربط یا بی اهمیت

اجتناب از وظایف یا افراد مرتبط با یک پروژه یا هدف کلی

علائم فیزیکی (خستگی، سردرد، مشکلات گوارشی، درد مفاصل یا عضلانی) که مانع از کار برای رسیدن به هدف می‌شود.

این احساسات ناخوشایند مرتبط با ترس از شکست در طیفی از خفیف تا شدید وجود دارد. وقتی خفیف باشد، اضطرابی مانند ترس از شکست می‌تواند انگیزه‌بخش باشد، استرس مثبت ایجاد کند و افراد را تشویق کند که بیشتر تلاش کنند و به اهداف خود دست یابند. ترس از شکست به طور بالقوه منجر به اشکال دیگر اضطراب، مانند ترس از انجام کار می‌شود. ارتباط تنگاتنگی با اهمال کاری و کمال‌گرایی، موارد دیگری که می‌تواند جلوی حرکت افراد را بگیرد دارد.



**نشانه‌هایی که به شما می‌گویند
به ترس شدید از شکست دچار
هستید**

علائم آتیکی فوبیا شامل اهمال کاری، نگرانی، ناامیدی و حتی علائم فیزیکی مانند خستگی یا سردرد است. کمی نگرانی در مورد نتیجه یک

تجربیات آسیب‌زای زندگی و استرس بالا

استرس زیاد و تجربیات آسیب‌زا با انواع شرایط سلامت روان مرتبط است و ترس از شکست نیز تفاوتی ندارد. آزار جسمی یا عاطفی یا غفلت عاطفی همگی از علل احتمالی آتیکی فوبیا هستند.

مسائل ژنتیکی و بیولوژیکی

والدین می‌توانند از طریق اعمال و ارتباطات خود بر ترس هراسی تأثیر بگذارند، اما می‌توانند از طریق ساختار بیولوژیکی و ژن‌های خود نیز بر این بیماری تأثیر بگذارند، زیرا اضطراب یک مؤلفه ژنتیکی دارد. هنگامی که والدین یا سایر بستگان نزدیک فوبیا دارند، احتمال ابتلای کودک به همان اضطراب بسیار بیشتر خواهد بود.

کمال‌گرایی

فردی که نیاز شدید و مدیریت نشده به کمال‌گرایی دارد، می‌تواند ترس از شکست را به عنوان یک نتیجه مرتبط ببیند. اگر مردم تصمیم بگیرند که خود را کامل نشان دهند، هر شکستی غیرقابل قبول خواهد بود.

علل ترس از شکست

ترس از شکست می‌تواند در هر زمانی از زندگی ایجاد شود، اما مانند سایر ترس‌ها، از الگوی عواملی پیروی می‌کند که شامل شرایط زیست‌شناختی و محیطی است، مانند تجربه یک رویداد آسیب‌زا یا داشتن والدینی که به شما فشار می‌آورند تا موفق باشید.

چهار مورد از رایج‌ترین دلایل ترس از شکست عبارتند از:

الگوهای آموخته شده از والدین

والدین از نظر ترس از شکست، تأثیر فوق‌العاده‌ای بر فرزندان خود دارند. کودکانی که والدین آنها بیش از حد محافظ هستند یا برای موفقیت‌ها و دستاوردهای فرزندشان اهمیت زیادی قائل هستند، می‌توانند احتمال ترس از شکست را در فرزندشان افزایش دهند.



منابع

یکصد روش برای زندگی بهتر و آسایش بیشتر -
عباسعلی مختاری

آمده، ولی چیزی که باعث می‌شود بعضی‌ها نسبت به دیگری پیشرفت خیلی زیادتری داشته باشند همین امید و توکل و تلاش است.



مثلا کسی که به بیماری مبتلا می‌شود، اگر چه بیماری او زیاد هم مهم نباشد، ولی او همیشه به خودش تلقین منفی کرده و امید خود را از دست بدهد، شفای او به تأخیر می‌افتد ولی اگر کس دیگری حتی به بیماری صعب‌العلاج و مهلکی دچار شود، ولی امیدوار باشد و هیچوقت به عوامل منفی فکر نکند و روحیه بالایی داشته باشد، مسلما می‌تواند با بیماری خود مبارزه کرده و آن را شکست دهد که بارها و بارها چنین چیزهایی را شنیده یا در کتاب‌ها خوانده‌ایم. به قولی امید نیمی از موفقیت و نیم دیگر پشتکار و تلاش و اعتماد به نفس است. چگونه بعضی انسان‌ها می‌خواهند به هدف‌های بزرگ دست یافته در صورتی که نه امید در وجودشان بوده و نه هیچ تلاش و کوششی می‌نمایند، بدون زحمت هیچکس نخواهد توانست به هدف خود برسد و ترقی و پیشرفت در زندگی داشته باشد.

ناامیدی و نداشتن اعتماد به نفس یکی از بدترین حالات در زندگی انسان است که می‌تواند مشکلات بزرگی را برای او به وجود آورد و او را از اوج بلندی به پستی و پایین سقوط دهد. همه ما انسان‌ها از استعدادها و خدادادی زیادی برخوردار هستیم ولی متأسفانه از این همه استعداد کوچکترین استفاده‌ای نبرده و نمی‌بریم، زیرا به توانمندی‌های خود پی نبرده و آن‌ها را نشناخته ایم. پس چون استعدادها ذاتی که خداوند در وجودمان نهاده را نشناخته نمی‌توانیم در زندگیمان پیشرفتی حاصل نمائیم. اولین چیزی که بایستی برای پیشرفت خود در نظر داشته باشیم امید داشتن و امیدوار بودن است، زیرا چنانچه امید به پیشرفت و ترقی در وجودمان نباشد و همیشه ناامید و سرخورده باشیم، هیچگاه نخواهیم توانست به چیزی که آرزو داریم برسیم، تنها فکر کردن به چیزی نمی‌تواند ما را صاحب آن کند، بلکه توکل به خداوند بزرگ، امیدواری و اراده و پشتکار است که می‌تواند ما را به سر منزل مقصود رسانده و به خوشبختی برساند. بدترین خصلت انسان منفی‌گرایی و ناامیدی اوست، انسان با امید زندگی می‌کند و تا آخر عمر نباید امید خود را از دست بدهد. اشخاص ناامید و منفی‌نگر نمی‌توانند کوچکترین مشکلی از مشکلات خود را حل نمایند. آن‌ها همیشه از روزگار و بخت بد خود می‌نالند. ولی این را نمی‌دانند که روزگار برای همه یکسان است، هیچکس در زمان تولد تفاوتی با دیگری نخواهد داشت و همه یکسان و یکجور به دنیا

انسان اگر ناامید باشد و هیچ امیدی در وجودش ریشه نداشته باشد مانند یک مرده متحرک است، چرا که گفته شده انسان‌ها با امید زنده هستند. چون در خلقت انسان‌ها دو چیز وجود دارد یکی جسم انسان و دیگری روح آن. اگر روح در وجود انسان نباشد جسم او مانند یک تکه سنگ بی حرکت و بلااستفاده خواهد بود. امید نیز مانند روح است در بدن انسان، پس نتیجه می‌گیریم که تنها با امیدواری انسان می‌تواند به زندگی خود ادامه دهد؛ در غیر این صورت ممکن است ناامیدی بسی بلاها و بیماری‌های جسمی و روحی را برای هرکس به ارمغان آورد.



انسان‌های بلندطبع و بلندنظر هیچ وقت و در هیچ کجا محدودیتی برای خود قائل نیستند و می‌دانند که در وجود آن‌ها استعدادها بسیار نهفته، منتهی باید با خرد و دانش خود آن استعدادها را شکوفا نمایند تا بتوانند به موفقیت برسند و در زندگی خود دگرگونی‌هایی ایجاد کنند. هستند کسانی که با همین امید و پشتکار نه تنها برای خود موقعیت خوبی فراهم کرده بلکه توانسته‌اند خدمات بزرگی به جامعه و حتی به دنیا بنمایند، پس چه خوب است که همه ما این را آویزه گوش خود کنیم

اگر ما در تاریخ می‌خوانیم که دانشمندان بزرگی وجود داشته‌اند که خدمات بسیاری به دنیا نموده‌اند، چه چیز غیر از امید به موفقیت و تلاش می‌توان در آن‌ها پیدا کرد. یا مثلاً کسی که می‌خواهد در کنکور شرکت کند ولی هیچ تلاشی نداشته و یا هیچ امیدی ندارد هیچوقت نخواهد توانست به موفقیت دست پیدا کرده و به هدف خود برسد.

تنها فکر کردن به چیزی نمی‌تواند

ما را صاحب آن کند، بلکه توکل به خداوند بزرگ،

امیدواری و اراده و پشتکار است که

می‌تواند ما را به سر منزل مقصود رسانده

و به خوشبختی برساند.

آیا تاکنون از خودمان سوال کرده‌ایم که چه فرقی بین انسان‌های موفق و بقیه وجود دارد؟ آیا در خلقت آن‌ها با دیگران تفاوتی وجود دارد؟ به طور مسلم اصلاً چنین چیزی وجود نداشته و همه ما می‌دانیم که همه انسان‌ها از استعدادها و مختلفی برخوردار هستند ولی آن چیزی که باعث می‌شود عده‌ای به طور دائم به موفقیت رسیده و عده‌ای دیگر همیشه عقب‌گرد داشته و موفقیتی شامل حالشان نشده چیزی نیست بغیر از پشتکار همراه با امیدواری و توکل به خداوند.

چگونه کسی می تواند امیدوار تر شود؟

چارلز آر اسنایدر، تعریف امید را به عنوان داشتن اهداف، باوری که می توانیم زندگی خود را شکل دهیم، انگیزه رسیدن به هدف دلخواه و برنامه ای برای رسیدن به آن را توسعه داد.

خوش بینی و امید ارتباط تنگاتنگی با هم دارند. این احساس که اتفاقات خوب رخ خواهند داد، ارتباط تنگاتنگی با امید به نتایج مثبت دارد که معمولاً بر یک هدف یا حوزه خاصی از زندگی متمرکز است.

با این حال، امید را نباید با آرزو اشتباه گرفت. آرزو کردن بیشتر یک کیفیت فانتزی دارد، در حالی که به گفته جان جی آلن، امید عملی و متمرکز بر واقعیت است.



در نومییدی بسی امید است پایان شب سیه سپید است.

امید یک منبع فرصت برابر است. برای امیدوار بودن لازم نیست ثروتمند یا فوق العاده باهوش یا ورزشکار باشید. این احساسی است که بدون توجه به شرایط زندگی شما می تواند تقویت شود، و اگرچه ممکن است بدون توجه به موقعیت زندگی خود امید را تجربه کنید، اما افرادی که امیدوار هستند وجوه مشترک خاصی دارند.

افراد امیدوار اغلب عمل گرا هستند و به احتمال زیاد برای مقابله با ناملایمات اقدام می کنند. و عمل گرایی و عمل آنها اغلب نتیجه می دهد. امید با بسیاری از رویدادهای مثبت زندگی، مانند پیشرفت تحصیلی و کاهش خطر مرگ مرتبط است.

انسان اگر ناامید باشد و

هیچ امیدی در وجودش ریشه نداشته باشد

مانند یک مرده متحرک است، چرا که

گفته شده انسانها با امید زنده هستند.

پس چه چیزی می‌تواند باعث ایجاد احساس امید شود، زمانی که احساس می‌کنید گیر کرده‌اید یا در ناامیدی هستید؟ مردم مجموعه وسیعی از تجربیات، از جمله موفقیت‌های گذشته، خانواده، و ایمان به خدا و همچنین چیزهای کوچک، مانند نوری که از پنجره عبور می‌کند یا یک دستاورد کوچک را گزارش می‌کنند.

ایجاد امید کار سختی می‌خواهد. دو مرحله بعدی شامل تلاش برای رسیدن به هدف و برنامه‌ریزی برای موارد احتمالی است. بسته به هدف‌تان، ممکن است نیاز داشته باشید در کلاسی شرکت کنید، رزومه خود را اصلاح کنید، به دنبال درمان باشید، از کسی بخواهید که قرار ملاقات بگذارید، مهارت جدیدی بیاموزید یا در غیر این صورت خود را در شرایط جدید و چالش برانگیز قرار دهید.

انتظار موانع را نیز داشته باشید. پیش‌بینی موانع به شما این امکان را می‌دهد که آنها را به‌عنوان بخشی از فرآیند ببینید، نه به‌عنوان یک مانع نمایش.

گاهی اوقات لازم است رویاهای قدیمی را کنار بگذاریم تا رویاهای جدید خلق کنیم. برای مثال، در مواجهه با تروما، تغییر جهت دادن به زندگی و رها کردن امیدهای گذشته می‌تواند چالش برانگیز باشد، اما انجام این کار برای دستیابی به آن کیفیت اولیه انسانی یعنی امیدواری بسیار مهم است.

اهداف، انگیزه‌ها، اقدام عمل‌گرایانه، خوش‌بینی را در نظر بگیرید و به آن ارتباطات اجتماعی را بیفزایید که به عنوان اساسی برای امیدواری شناخته شده‌اند، و شما اجزای امید را دارید.

اما اگر از آن دسته افرادی نباشید که امیدوارتر هستید، چه؟ به گفته آلن، بیشتر مردم می‌توانند دلیلی برای امید پیدا کنند، حتی آنهایی که ضربه‌های روحی زیادی را تجربه کرده‌اند.

به گفته آلن، هدف جایگزینی احساسات دردناک مانند ترس یا شک نیست، بلکه ایجاد امید و اجازه دادن به آن در کنار آن احساسات است.



ناخدای خانه کیست؟

دکتر احمد رضا قنبری - روان‌شناس بالینی و کارشناس مسائل خانواده



کار ناخدا هدایت کشتی و حفظ کشتی در حوادث و اتفاقات است. ناخدا برای همه مسافران احساس مسئولیت می‌کند و در جهت امنیت و آرامش و آسایش مسافران می‌کوشد.

ناخدا در هنگام غرش دریا و پرخاش آسمان و غضب سهمگین و شلاق‌های آب که کشتی را به این سو و آن سو می‌کشاند و آن را زخمی می‌کند، بیشتر می‌غرد و سهمگین‌تر مقاومت می‌کند.

همیشه قطب‌نما را برانداز می‌کند که مسیر کشتی منحرف نشود، از کوچکترین انحراف غافل نمی‌شود. عمق دریا را می‌سنجد. به کارگزاران توجه می‌کند که خوابشان نبرد، تفاهم داشته باشند. به آسمان می‌نگرد و اوضاع جوّی را در نظر دارد.

زیرا جان مسافرانش را دوست دارد. او می‌خواهد همه را به سلامت برساند؛ و اگر امکان نداشت قایق‌های کمکی را به آب می‌اندازد و مسافرانش را در قایق‌های امداد و نجات جای می‌دهد.

آیا بادبان‌ها سالم هستند؟ آیا قطب‌نما درست کار می‌کند؟ آیا هرکس کار خود را درست انجام می‌دهد؟

او خود آخرین نفر است که ممکن است از کشتی جدا شود و چه بسا که جدا نشود. خود را فدایی دیگران می‌کند. ناخدا عاشق است و عاشق فدایی است. عاشق برای نجات معشوق خود را فدا می‌کند.

معمولاً ناخدا همه جا هست. همه چیز را مدنظر دارد. از کوچکترین حادثه نمی‌گذرد، از صدای موتور کشتی گرفته تا نور کشتی. از عالی‌ترین جایگاه کارمندان تا پایین‌ترین جایگاه کارگران و کارگزاران جزء.

اصلاً خود را نمی‌بیند. او شعارش این است: «من برای شما، من فدای شما، من قربانی شما.»

همه چیز برایش جدی است. جان دیگران را جان خود می‌داند. اگر آنان جان نداشته باشند گویی ایشان جان ندارد. شادی دیگران و آسایش دیگران را آسایش خود می‌داند.

چقدر یارانت را تجهیز نموده‌ای؟ دل قوی، روح قوی، فکر قوی را به آنان ارمغان داده‌ای؟ بادبان ایمان و تقوا را کشیده‌ای؟

قطب‌نمای ارزش‌های انسانی و الهی را نظاره‌گر هستی؟ از کوسه‌های فساد و تباهی چقدر شناخت داری و برای مقابله با آنان چه کرده‌ای؟ اعضای خانواده از حضور شما چه مقدار احساس امنیت و آرامش می‌کنند؟ آیا فدایی آنان در حادثه‌ها هستی؟

آفرین بر تو که همه این‌ها هستی و بهشت خانواده را به سوی ساحل ایمان و خشنودی یزدان رهنمون می‌گردانی.



حالا بگو ناخدای کشتی خانواده کیست؟ فدایی دیگر اعضای خانواده کیست؟

چقدر وقت خود را، امیال خود را، لذت‌های خود را برای دیگر اعضای خانه فدا می‌کنی؟ چقدر می‌گویی برای شما، به خاطر شما و... چقدر نگران حال اعضای خانواده هستی؟

چقدر از هستی خود را هزینه‌ی هستی آنان می‌کنی؟ چقدر بین آنان حضور داری و نهال تفاهم و دوستی را در قلب آنان می‌کاری؟ چقدر از آنان دلجویی می‌کنی؟

چقدر دلت برایشان می‌طپد و روحت برای دیدار آنان پرواز می‌کند؟ چقدر سکان کشتی خانواده را با حضورت و روشن‌بینی‌ات و هوشیاری‌ات تحت فرمان خود داری؟

چقدر آسمان زندگی را زیر نظر داری؟ چقدر امواج سهمگین تهاجم فرهنگی را شناخته‌ای و آماده مقابله با آن هستی؟

سه سال اول زندگی

سه سال اول زندگی

قسمت هشتم

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

روانشناس بالینی و کارشناس ارشد اخلاق

روانشناس بالینی و کارشناس ارشد اخلاق

و دکترای مدیریت منابع انسانی

مؤسسه فرهنگی هنری سالم

برگزار کننده همایش ها و

در حوزه علوم انسانی و اس

خیابان بزرگمهر، روبروی بیمارستان

نوبت طلوعی، پلاک ۱

مدیر مؤسسه: ۳۱۱۸۱۲۸۹

مدیر برنامه: ۳۰۰۰۱۲۸۹

منشی: ۹۱۳۳۸۶۴۷۳۶

سه سال اول زندگی

قسمت هشتم

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 انسانیمؤسسه 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 اسلامیخیابان بزرگمهر، روبروی بیمارستان شهید صدوقی،
کوچه طلوعی، پلاک ۲۱
مدیر مؤسسه: ۳۱۱۸۱۲۸۹-۹
مدیر برنامه: ۳۰۰۰۱۲۸۹-۹
منشی: ۹۱۳۳۸۶۴۷۳۶-۹