



چرا میزان کار مفید ایرانی‌ها در مقایسه با سایر جوامع پایین است؟

آنها ۳ برابر ما کار مفید می‌کنند

■ **حسین سروقامت***

در جهان امروز سبک زندگی (Lifestyle) بسیار مهم شمرده می‌شود؛ مجموعه‌ای از منش‌های ذاتی ما و همچنین روش‌هایی که برای ادامه حیات برگزیده‌ایم. بحث سبک زندگی در بسیاری از سخنان رهبر فرزانه و از جمله بیانیه گام دوم انقلاب مطرح شده و مورد توجه قرار گرفته‌است. ایشان در مهر ماه ۱۳۹۱در جمع پرسر جووان خراسان شمالی سوآلات مهمی را در این خصوص مطرح نمودند و آسیب‌شناسی آنها را خواستار شدند. در پاسخ به این مطالبه اساسی ره هفتمه یکی از این سوالات را مطرح نموده و به بررسی پاسخ خواهیم پرداخت. تاکنون به ۲۸ پرسش پرداخته‌ایم و اما پرسش بیست و نهم: «چرا به ما می‌گویند که ساعات مفید کار در دستگا‌های اداری ما کم است؟ هشت ساعت کار باید به قدر هشت ساعت فایده داشته باشد؛ چرا به قدر یک ساعت یا نیم ساعت یا دو ساعت؟ مشکل کجاست؟»

□□□

کار مفید ما یک سوم کار مفید آنها

پاسخ به این سؤال مستلزم آن است که ما نخست از آنچه پیرامون فرهنگ کار در کشورهای صنعتی و پیشرفته رخ می‌دهد، آگاهی یابیم. آنگاه به اوضاع و احوال کشورمان نظری افکنده، فرهنگ کار را بررسی کنیم و بعد در صورت مواجهه با نقصان و کاستی، طرح‌ها و برنامه‌هایی را جهت بهینه شدن شرایط ارائه کنیم. اکنون در آغاز سخن لازم است اشاره کوتاهی به بحث مهم «راندمان» یا «کار مفید» داشته باشیم و این مقوله را در کشورمان و جهان صنعتی مورد مقایسه قرار دهیم.

راندمان یا کار مفید براساس میزان ساعت کار روتین در هر روز، مواد مصرفی و استفاده شده، ذهنیتی که از سود می‌شود، به تعبیر دیگر این عوامل میزان راندمان کار را در شرایط گوناگون تعیین می‌کنند. براساس آمارها میزان کار مفید در ایران حداکثر ۱۱ ساعت در هفته و در بخش‌های دولتی حدود ۲۲ دقیقه در روز برآورد شده‌است. در حالی‌که در کشوری همچون فرانسه میزان کار مفید حدود ۳۳ تا ۴۰ ساعت در هفته تخمین زده شده‌است؛ یعنی مردم فرانسه حدود پنج ساعت و نیم در روز کار مفیدی می‌کنند. چنانچه ملاحظه می‌کنید تفاوت فاحشی در اعداد و ارقام وجود دارد که لازم است به صورت جدی مورد تأمل قرار گرفته‌شود؛ برای بهینه‌سازی شرایط، چاره‌اندیشی‌های لازم صورت پذیرد.

فرهنگ کار و فراغت در جوامع

در کشورهای پیشرفته صنعتی کار مبتنی بر سود و ارزش افزوده است. کسانی که به کار روی می‌آورند، صرفاً دنبال کسب معاش نیستند، بلکه از تولید برای زایش پول بیشتر استفاده می‌کنند. در چنین مدلی سرمایه‌گذاری برای کسب و انباشت پول و انباشت پول نیز برای سرمایه‌گذاری بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد.

بدیهی است که در کنار چنین کار مولدی اوقات فراغت (Hobby) نیز معنی و مفهومی خاص پیدا می‌کند، بنابراین در جهان صنعتی زمان خاصی برای کار و زمان دیگری برای اوقات فراغت در نظر گرفته شده‌است. افراد در اوقات فراغت انرژی می‌گیرند و در هنگام کار آن را خرج می‌کنند. این‌روز در اروپا و آمریکا گردش و پارتنی و مهمانی وسط هفته معنا ندارد. افراد از محل کار به خانه می‌آیند، استراحت می‌کنند و خود را برای کار روز بعد آماده می‌کنند، اما از سوی دیگر ایام پایان هفته نیز برای آنان زمان استراحت کامل است. آنها در روزهای شنبه و یک‌شنبه در استراحت مطلق هستند و حتی به ایمیل کاری خود نیز جواب نمی‌دهند. آنان همچنین می‌توانند به تلفن رئیس خود نیز پاسخ ندهند. از این رو حیطه کار و تلاش با اوقات فراغت از یکدیگر متمایز و جدا شده‌اند و همچنین مناسبات فرهنگ کار نیز در کشورهای صنعتی

بر مدار سود و زیان است. چنین سیستمی کارمند را اجبار می‌کند که به مشورتی لیبند زده، با روی گشاده باوی برخورد کند. او ممکن است در واقع خوشحال و خندان نباشد، اما لیبند و تبسم لازم‌ه کار اوست و به سودآوری کسب و کار وی رونق می‌دهد.

به همین جهت نظم و انضباط نیز در کشورهای صنعتی جایگاه ویژه‌ای دارد. کارمندان در این کشورها مجبورند افزایش تولید و رقابت سالم را مدنظر قرار داده و حداکثر برنامهریزی را در این مسیر داشته باشند. به همین جهت شرکتهای پنگاه‌های کسب و کار باید بهترین و کیفی‌ترین افراد را برای کار خویش انتخاب کنند. در چنین شرایطی است که سفارش کردن برای نیروی کار نیز معنا پیدا نمی‌کند، چون استخدام نیروی سفارش شده ممکن است به هدر رفت منابع مالی شرکت بینجامد.

همچنین در بسیاری از اوقات با کاهش ارزش افزوده، نیروی کار مقصر شمرده می‌شود. به‌عنوان مثال اگر قرار است در کار گاهی میزان خاصی پلاستیک خام به تعداد مشخصی بطری تبدیل شود و این اتفاق به هر دلیل با خدشه مواجه‌است، شرکت‌ها این را اغلب ناشی از کمبود نیروی کار، کم کاری کارکنان یا عدم مهارت کافی آنان می‌دانند.

در جهان صنعتی رقابت حرف اول را می‌زند

در جهان صنعتی از آنجا که بیشترین کارها توسط بخش خصوصی انجام می‌شود، رقابت حرف اول را می‌زند. بخش خصوصی اگر دائماً برنامهریزی از بهترین و زبده‌ترین نیروها استفاده نکند، احتمال ورشکستگی‌اش بسیار است. همین امر به درونی شدن نظم و انضباط در این کشورها انجامیده است. حتی سیاست‌ورزی در این قبیل کشورها تابع مسائل اقتصادی است. سیاست‌ها تا جایی قابل تحمل هستند که صدای پنگاه‌های کسب‌و کار یا شرکت‌های خصوصی در نیاید، و گرنه این مجموعه‌ها بر دولت‌ها شوریده، علیه آنان اقدامه دعوی می‌کنند. نمونه ای قضایا را می‌توان در فشار جموعم‌های کارگری و استنفعی دسته جمعی برخی دولت‌ها ملاحظه کرد. به‌عنوان مثال در جهان صنعتی کاهش یا افزایش مالیات بر میزان رأی افراد تأثیر مستقیم دارد و رأی مردم دقیقاً تابع مناسبات اقتصادی آنهاست. نکته دیگر آنکه در کشورهای جهان اول نظام‌های آموزشی نیز براساس بازتولید نیروی کار شکل گرفته‌است. دانشگاه‌ها و مراکز علمی کاملاً منعطف عمل کرده و دائماً آپدیت و روزآمد می‌شوند.

در کشوری همچون آلمان مدرک تحصیلی اهمیت چندانی ندارد. آنچه اهمیت دارد، مهارت است. بنابراین افراد ترجیح می‌دهند تا مقطع کارشناسی رشدند درس بخوانند و به سرعت جذب بازار کار و تولید شوند. در آلمان تحصیل در مقطع دکتری به ندرت صورت می‌پذیرد. شرکت‌های خصوصی نیز افراد را بدون توجه به مدرک آنان به کار می‌گیرند. یک هفته کار آنان را اسنجیده، اگر آنها را توانا و ماهر تشخیص دادند، نگه می‌دارند، والا حتی اگر مدرک دکتری هم داشته باشند به سهولت کنار می‌گذارند. بدین جهت تحصیلات عالیه در کشورهای صنعتی اغلب برای خارجی‌هاست و تعداد نیه‌روهای بومی در دانشگاه‌ها اندک است.

درد

در ایران سیاست، فرهنگ و فعالیت‌های اجتماعی همگی بر اقتصاد اولویت دارند. به‌نوعی آنها متن شمرده شده‌است و اقتصاد به حاشیه رانده شده است؛ در حالی‌که در جوامع صنعتی اول و آخررا اقتصاد می‌زند. همچنین نظام‌های آموزشی ما بدون ارتباط با نظام اقتصادی تعریف شده‌اند

۴۴ خروجی کار اهمیت اصلی را دارد

در جهان پیشرفته از نظر اقتصادی، امنیت شغلی نیز زیاد نیست و هیچ دلیلی ندارد کسی که وارد شغلی شده، تا آخر در آن شغل باقی بماند، بنابراین افراد در طول دوره خدمت بارها و بارها تغییر شغل می‌دهند. نظام حکومتی و دولت‌ها کوچک و چابک هستند و برای همین پستی‌های آبدی نیز بسیار محدودند. به خوبی می‌توان دریافت آنچه در دنیای پیشرفته صنعتی اهمیت دارد، خروجی کار است. بنابراین ممکن است ۱۰۰ نفر در یک پنگاه کسب و کار یا شرکت مشغول به کار باشند، اما درآمدهای کاملاً متفاوت از یکدیگر داشته باشند.

هر که ارزش افزوده و خروجی بیشتری دارد، طبعاً عایدی بیشتری هم خواهد داشت. شرکت‌ها اغلب به سابقه افراد و مدرک تحصیلی آنان توجهی نمی‌کنند و اصولاً این مؤلفه‌ها برای کارفرمای خارجی مهم و اساسی تلقی نمی‌شوند. آنچه در ارزیابی کیفی کارکنان اهمیت دارد، کارآفرینی و راندمان مناسب است. در جوامع صنعتی کار حقیقتاً یک ارزش اجتماعی است و شخص بیکار هر چند بیمه بیکاری دریافت کند، فاقد هویت اجتماعی است. آنان به جد معتقدند هیچ کس نباید در جوامع ما سازگاری داشته و هم در تغییر رای‌های اقتصادی سبکی دارد و مشارکت در سود باعث خلاقیت و نوآوری بیشتر آنان می‌شود.

پیشنهاد فرصت‌های کاری جدید از دیگر خصیصه‌های فرهنگ کار در جوامع صنعتی است. بدیهی است در جامعه‌ای که کار از زشمندان است، افراد دوست دارند خودشان را با کار تعریف کنند. به بیان دیگر فرهنگ آموزش دوران کودکی، منافع گسترده‌ای که در گروی کار بیشتر و درآمد بیشتر است و رقابت فشرده عوامل متعددی هستند که کارکنان را به سمت جلوگیری بهتر آنان را تضمین می‌کنند.

تعریف کار در ایران روشن نیست

مناسبات فرهنگ کار در جوامع سنتی و از جمله ایران به کلی با کشورهای صنعتی متفاوت است. در جوامع شرقی کار بیش از هر چیز دیگر برای امراز معاش در نظر گرفته می‌شود. زندگی در این حیطه از جغرافیای صنعتی، تجاری و تکنولوژیک نیست و طبعاً با مناسبات زندگی غربی نیز متمایز است.

کار و تلاش با تمرکز و توجه کامل صورت نمی‌گیرد و اوقات فراغت نیز تعریف دقیق خود را ندارد. کار و اوقات فراغت ما به نوعی آمیخته و قابل انفکاک نیست. همچنین برخلاف جوامع صنعتی اعتقاد بر آن نیست که کارگری یا کارمند ساعت کار خود را به کارفرما فروخته و واگذار کرده است. آنان به همین جهت در حین کار بسیاری از امور شخصی خود را نیز ساماندهی می‌کنند.

در ایران سیاست، فرهنگ و فعالیت‌های اجتماعی همگی بر اقتصاد اولویت دارند. به‌نوعی آنها متن شمرده شده و اقتصاد به حاشیه رانده شده است؛ در حالی‌که در جوامع صنعتی حرف اول و آخر را اقتصاد می‌زند. همچنین نظام‌های آموزشی ما بدون ارتباط با نظام اقتصادی تعریف شده‌اند و لذا بسیاری از مردم ایده‌های نوین اقتصادی ندارند. در ایران ارزشیابی کارکنان اغلب کمی بوده و خالی کیفیت در آن مشاهده‌است.

اینجا حتی کارمندی که اضافه کاری می‌کند، ممکن است در ساعت اضافه کار جدول حل کند یا از شبکه‌های اجتماعی استفاده کند. ما عملاً روشی برای کنترل فعالیت کاری وی در اختیار نداریم. همچنین اعتبار کارکنان ما براساس مدرک و سابقه است و خروجی کار با مدنظر نیست یا اهمیت زیادی به آن ناده نمی‌شود. فرهنگ کار در کشور ما روند ثابتی دارد. ما در بدو استخدام، روند ۳۰ساله خدمت خود را همچون بازلی در مقابل خود می‌بینیم. آموزش و یادگیری مداوم در فرهنگ کار ما تعریف نشده‌است. در حالی‌که در کشورهای صنعتی آموزش نقش کلیدی در استفاده‌ماو به کارگیری افراد دارد. آنان به نیروی کار ماهر قول‌عهاده اهمیت می‌دهند تا جایی

سبک زندگی

سبک زندگی ۸۸۴۹۴۷۱

درد

در جهان صنعتی از آنجا که بیشترین کارها توسط بخش خصوصی انجام می‌شود، رقابت حرف اول را می‌زند. بخش خصوصی اگر دائماً برنامهریزی نکند و از بهترین و زبده‌ترین نیروها استفاده نکند، احتمال ورشکستگی‌اش بسیار است. همین امر به درونی شدن نظم و انضباط در این کشورها انجامیده است. حتی سیاست‌ورزی در این قبیل کشورهای تابع مسائل اقتصادی است. سیاست‌ها تا جایی قابل تحمل هستند که صدای پنگاه‌های کسب‌و کار یا شرکتهای خصوصی در نیاید، و گرنه این مجموعه‌ها بر دولت‌ها شور یده، علیه آنان اقدامه دعوی می‌کنند.

در جهان پیشرفته از نظر اقتصادی، امنیت شغلی نیز زیاد نیست و هیچ دلیلی ندارد کسی که وارد شغلی شده، تا آخر در آن شغل باقی بماند، بنابراین افراد در طول دوره خدمت بارها و بارها تغییر شغل می‌دهند. نظام حکومتی و دولت‌ها کوچک و چابک هستند و برای همین پستی‌های آبدی نیز بسیار محدودند. به خوبی می‌توان دریافت آنچه در دنیای پیشرفته صنعتی اهمیت دارد، خروجی کار است. بنابراین ممکن است ۱۰۰ نفر در یک پنگاه کسب و کار یا شرکت مشغول به کار باشند، اما درآمدهای کاملاً متفاوت از یکدیگر داشته باشند.

هر که ارزش افزوده و خروجی بیشتری دارد، طبعاً عایدی بیشتری هم خواهد داشت. شرکت‌ها اغلب به سابقه افراد و مدرک تحصیلی آنان توجهی نمی‌کنند و اصولاً این مؤلفه‌ها برای کارفرمای خارجی مهم و اساسی تلقی نمی‌شوند. آنچه در ارزیابی کیفی کارکنان اهمیت دارد، کارآفرینی و راندمان مناسب است. در جوامع صنعتی کار حقیقتاً یک ارزش اجتماعی است و شخص بیکار هر چند بیمه بیکاری دریافت کند، فاقد هویت اجتماعی است. آنان به جد معتقدند هیچ کس نباید در جوامع ما سازگاری داشته و هم در تغییر رای‌های اقتصادی سوم قابل قیاس نیست.

طرح‌ها و برنامه‌های قابل اجرا برای اصلاح فرهنگ کار

در مجموع مناسبات اقتصادی جهان اول و جهان سوم تفاوت‌های اساسی داشته‌و البته خاستگاه‌های فرهنگی متفاوتی نیز در این مسیر خودنمایی می‌کنند، بنابراین به نظر می‌رسد دست‌کم در بعضی بخش‌ها بتوان طرح‌های برنامه‌هایی را به‌معرض اجرا گذاشت که هم با شرایط بومی جامعه ما سازگاری داشته و هم در تغییر رای‌های اقتصادی نقشی کلیدی ایفا کنند.

در ادامه به برخی از این طرح‌ها و برنامه‌ها اشاره می‌کنیم:

- باید نظام آموزشی از آغاز تا انجام بر اساس کار، مهارت و تکنیک تنظیم شود.
- کار و تلاش باید واقعاً ارزش تلقی شده، رانت‌خوارها، مفت‌خورها و کم کارها تقبیح شوند.
- دستیابی به ثروت سرشار از طریق کار اندک باید واقعاً زشت و ناپسند به شمار آید. هرگز نباید اخلاسرگان و غارتگران بیت‌المال در جامعه زرنگ و زیرک قلمداد شوند.

- لازم است مقررات، مهم و اساسی شمرده شود. همچنین اطاعت از مدیر دانا باید شرط اولیه کار قلمداد شده، نگاه تیمی و تشکیلاتی به کار نیز مفید و ارزشمند تلقی شود.
- باید جامعه را به سمت کارمحوری سوق داده و اقتصاد نقش حیاتی خود را در جامعه ایفا کند. همچنین میان انسان بی‌ثمر با افراد پر ثمر و پر انرژی تفاوت گذارده شود.
- لازم است نظام تشویق و تنبیه فراگیر شده، از سوی دیگر سوابق و مدرک افراد جای سهمی را که آنان در پیشرفت کار و افزایش تولید دارند، اشغال نکند.

- باید به سمت خصوصی شدن گام برداشته، نقش دولتی‌ها تنها در اقدامات محدود حاکمیتی نظیر دفاع، امنیت ملی و وزارت خارجه باشد. سایر وزارخانه‌ها باید نقش هماهنگ کننده داشته باشند. همچنین لازم است در مجموعه‌های خصوصی، تولید، رقابت، ابتکار عمل و خلاقیت حرف اول را بزنند.
- نفت باید نقش خویش را از حالت بازدارندگی به وضعیت پیشران تغییر داده، خام‌فروشی آن تقبیح گردد و در عوض از آن به‌عنوان سرمایه آیدنگان بهره‌برداری شود.
- ساختارها لازم اسوبق تعیین کنند. قطعاً دولت‌ها در آینده ساختار فعلی را نخواهند داشت. همین حالانیز کمز دولت‌ها از زیربار فشار اقتصادی خم شده‌است. اساساً تنظیم بازار در حیطه وظایف دولت‌ها نیست. این روند سالم عرضه و تقاضاست که باید بازار را تنظیم و رقابت سازنده را برقرار کند. دولت‌ها پا و روید به این عرصه از وظایف اصلی خود بازمانده و در ایفای این نقش نیز با مشکلات عدیده مواجه خواهند شد.
- شرایط جدید و دورنمای آینده نیز لازم است مدنظر قرار گیرد. امروزه در جهان مباحث فناوری اطلاعات (IT)، فضای مجازی، حوزه اینترنت، آموزش اینترنتی و از راه دور مهم شمرده می‌شوند. روند پیچیده و پرسرعت تحولات ممکن است در آینده به برخی مشاغل و حرفه‌ها رونق داده و برخی دیگر را به حاشیه رانده و از گردونه خارج کند. توجه به این مسائل باید جدی و استراتژیک قلمداد شود.

- عضو هیئت علمی پژوهشگاه فرهنگ و معارف اسلامی**

راهنما

وجدان کاری، کلید حل مشکلات جامعه از منظر رهبری

سرهم‌بندی و رفع تکلیف نکنید

مقوله کار، فرهنگ کار و وجدان کاری از موضوعاتی است که مقام‌معظم رهبری بارها به طور مشروح و مبسوط درباره آن سخن گفته و حتی در نامگذاری هر سال مورد توجه قرار داده‌اند. وجدان کار از منظر رهبر انقلاب نه تنها کلید مشکلات کشور، بلکه محور پرونده اعمال انسان در پیشگاه الهی است. گزیده‌ای از فرمایشات ایشان را در ادامه می‌خوانید.

■ کار را به بهترین وجه انجام دهید

در اسلام که کار، عبادت و ارزش شمرده شده است، لازمه‌اش این است که هر کس کاری را قبول کرد و تعهد نمود، آن را به بهترین وجهی انجام دهد. این حرف، سر کلاس درس و پای خط تولید و داخل مزرعه و پای چرخ خیاطی و کار داخل خانه هم هست. در هر نوع کاری که به این حساب، معلمی و تربیت و تعلیم هم یک کار است؛ آن هم یک کار بسیار ارزشمند اگر کننده کار، وجدان کاری داشته باشد، آن کار به بهترین شکل انجام خواهد یافت. این، آن چیزی است که کلید مشکلات کشور است. اگر شما فلان جنس را می‌خرید و به منزل می‌برید و مشاهده می‌کنید که بعد از مدت کوتاهی خراب شد و کاری که روی آن شده، کار درستی نبوده است؛ یعنی بی‌اعتمادی به کاری که انجام می‌شود در صورت وجود وجدان کاری، این دیگر برخواهد افتاد. کسی که در مدرسه تبدیل به چه چیزی و چگونه در مدرسه تبدیل به چه چیزی و چگونه عصبی خواهد شد؛ این دیگر نخواهد بود. وقتی همه کنندگان کار، با احساس وجدان کاری به کار پرداختند و فهمیدند در حالی که کار را می‌کنند، اگر صاحب کار هم نیست، اما خداوند متعال حاضر و ناظر است، کرام‌الکاتبین حاضرند و ملائکه مقرب الهی نگاه می‌کنند؛ هر دقتی که برای بهبود کار شود، مورد تحسین کرام‌الکاتبین کار بود و در پرونده عمل‌کننده کار ثبت خواهد شد.

■ سرهم‌بندی و رفع تکلیف نکنید

وجدان کاری و وقت‌شناسی در یک جامعه، بسیار مهم است. مثلاً وقتی ساعات هشت با کسی قرار گذاشتیم، اینکه هشت و ۱۰ دقیقه یا هشت و نیم یا پیش

و وقت‌شناسی در یک جامعه، بسیار مهم است.

مثلاً وقتی ساعات هشت با کسی قرار گذاشتیم، اینکه هشت و ۱۰ دقیقه یا هشت و نیم یا پیش

نگاه

دست از تنبلی برداریم

تباهی حالا باشنبه‌های فردا!

- شها سپهری** اعمال کاری، پشت گوش انداختن و تنبلی تمامی این موارد بلایی هستند که تأثیرات بسیاری بد و منفی‌ای در زندگی آدمی به جا می‌گذارند. گاهی بشر احساس می‌کند مانند یک نوزاد، تنها نیاز و دغدغه‌اش خوردن و خوابیدن است. حتی به دلیل تنبلی، یا بر احساس مسئولیت، اهداف و علائق خویش هم می‌گذارد. این قبیل آدم‌ها ویژگی‌های مشترکی دارند. مانند بررسی مداوم شبکه‌های اجتماعی، دیر کردن یا بدقولی و فراموشکاری. حتماً جمله «لا شنبه» را به دفعات شنیده‌ایم یا خودمان بارها از آن بر زبان آورده‌ایم. هزاران شبهه‌ایی که آمده‌اند و به بطالت گذشته‌اند. «شنبه» فردای تباه شده‌ای است که بشر به بهانه آن، امروز خویش را تباه می‌سازد. کاری که می‌تواند امروز انجام شود، چرا به فردا موکول شود؟

در واقع انسان ممکن است برای عدم انجام مسئولیت خویش، دست به دامان مکانیسم‌های دفاعی مختلفی شود که یکی از آنها دلیل تراشی نام دارد. از ادعای بد بشر این است که به جای پذیرفتن اشتباهات خود، عوامل بیرونی را مقصر و مسبب شکست خویش می‌داند. این نکته را باید در نظر داشت که منظور از واژه تنبل، تنها همان تنبلی در قرصه‌های کودکان‌مان و حسننی هپلی و تنبل به حمام نیست! بلکه هر کسی می‌تواند تنبلی و اهمال کاری خاصی را در خود بیابد. اهمال‌کاری از نظر شدت و ضعف در بین افراد متفاوت است، اما وقتی فرد متوجه اعمال کاری خویش می‌شود، طبیعتاً از اکنون خود بهتر و بهتر خواهد شد. انسان موفق کسی است که