بانوان

رمزگشایی از اصطلاحات لباس‌های پاییزی

پافر، تدی، دورس، هودی و... از رایج‌ترین اصطلاحات دنیای پوشاک این روزها هستند که شاید معنی‌اش را ندانید

مهسا کسنوی | روزنامه‌نگار

شاید شما هم وقتی سری به فروشگاه‌های اینترنتی لباس می‌زنید، در توضیحات کالای مد نظر عبارات جدیدی به چشمتان بخورد که معنی‌اش را ندانید. چند وقتی است اصطلاحات دنیای مد و فشن در شبکه‌های اجتماعی در حال تغییر و گسترش است. زمانی برای خریدن لباس گرم کافی بود به فروشنده می‌گفتید یک ژاکت می‌خواهم اما الان اوضاع کمی فرق کرده و دانستن این اصطلاحات به داشتن خرید بهتر کمک می‌کند. در ادامه به بررسی این لباس‌ها می‌پردازیم.

پافر

پافر به کاپشن‌های پفی و گرم و نرمی گفته می‌شود که در دو مدل آستین دار و بی‌آستین وجود دارند اما در بین عموم مردم و در ایران پافر به مدل بدون آستین معروف است. برای ست کردن لباس با پافر، پوشیدن هودی انتخاب مناسبی است.

ژیله(جلیقه) یا وست

وست یا جلیقه به لباس زمستانی گفته می‌شود که محدوده بالاتنه را می‌پوشاند و آستین ندارد و از نظر قد کوتاه‌تر از پافر است.

دورس

دورس در حقیقت جنس نوعی پارچه ضخیم و پاییزی است. اما اصطلاحا به بلوزهای گرم پاییزی بدون دکمه و کلاه که از این جنس هستند، دورس می‌گویند.

هودی

هودی تقریبا از جنس همان دورس یا کمی ضخیم‌تر است که کلاه و بند دارد و از نظر قدی از دورس بلندتر است. این نوع لباس به دلیل راحتی و کاربردی بودن آن در بین همه خانم‌ها از سنین پایین تا بالا طرفدار زیادی دارد. حتی برخی خانم‌ها آن را برای ورزش در فصل سرد استفاده می‌کنند.

تدی

اگر دوستتان به شما گفت می‌خواهم تدی بخرم متعجب نشوید، او به دنبال خرید یک عروسک خرسی نیست! به لباس‌هایی با پارچه‌های کرکی که الیاف بسیار نرم و لطیفی دارند و بی‌شباهت به عروسک‌های خرسی نیستند اصطلاحا تدی می‌گویند این نوع لباس‌ها به دلیل جنس پارچه بسیار گرم و برای زمستان هم مناسب هستند.

اینفوگرافی

دستیابی به اهداف

هدف باید قابل اندازه‌گیری باشد (قسمت دوم)

سیدمجتبی حورایی

روز گذشته گفتیم که داشتن هدف یک ضرورت است و بخش عمده‌ای از انگیزه، نشاط در زندگی و تلاش انسان به این وابسته است که هدف داشته باشد. باید توجه داشت که هدف، مقصدی است که قرار است به آن برسیم. برای این منظور باید دقیق و مشخص اعلام کنید که می‌خواهید در ۱۰ سال آینده کجا باشید و چه چیزهایی به دست آورید. دقت کنید که هیچ چیز نباید مبهم باشد. صرف گفتن این که می‌خواهم انسان خوب، با ایمان و با اخلاقی باشم و از نظر شغلی و درآمد و رفاه وضعیت خوبی داشته باشم، هرگز تعیین هدف نیست. هدف باید قابل اندازه‌گیری باشد. هرچه می‌توانید روشن‌تر بگویید که تا ۱۰ سال آینده از نظر معنوی، خانوادگی، اجتماعی، رفاهی، اشتغال و... باید چه جایگاهی داشته باشید و اگر قرار است تا ۱۰ سال دیگر این اهداف تحقق یابد پنج سال بعد کجا هستید، دو سال بعد کجا قرار دارید و در نهایت سال آینده چه جایگاهی دارید؟ به این ترتیب دقیقا اهداف یک ساله خود را مشخص و طراحی کنید. آن چه بسیار اهمیت دارد این است که این اهداف حتما باید نوشته شود. نوشتن هدف با تاریخ مشخص برای انسان یک الزام و تقید ایجاد می‌کند و برای او یک پیمان درونی محسوب می‌شود. اهداف‌تان را بنویسید و آن را جایی قرار دهید که پیوسته آن را ببینید. می‌توانید آن را روی صفحه اصلی تلفن همراهتان یا صفحه نمایشگر رایانه شخصی تان یا حتی میز کار خود قرار دهید. البته همین الان که این مطلب را می‌خوانید می‌توانید رو برگردانید و مطلب دیگری بخوانید یا به کار دیگری مشغول شوید. ولی انسان‌های موفق هم اکنون دست به قلم می‌شوند و اهداف یک ساله خود را روشن و مشخص می‌نویسند، پس همین حالا اقدام کنید.

ما و شما

راه ارتباطی با زندگی سلام: پیامک ۲۰۰۰۹۹۹ و تلگرام ۰۹۳۵۴۳۹۴۵۷۶

*درباره مطلب «رویاهای واقعی به لطف فناوری» می‌خواستم بگم که من از پیشرفت سریع دنیای فناوری می‌ترسم، خیلی هم می‌ترسم. به‌زودی باعث بیکار شدن همه‌مون خواهد شد.

*درباره پرونده زندگی سلام با عنوان «شهروندی برای دنیای غذا» می‌خواستم بگم بهتر نبود درباره قیمت‌های غذا در کشورهای مختلف می‌نوشتید؟

*علایم بیماری‌های کیسه صفرا که در صفحه سلامت نوشتید، خیلی شبیه به کلیه بود.

*دغدغه‌های بعضی از مردم جهان برام قابل درک نیست. الان یک سری افراد دنبال یک لقمه غذا هستن، یک سری دنبال تاثیرات محیط زیستی تولید غذا!!

*مطلبی در صفحه خانواده چاپ شده که واقعا در دل همه مامادرهاست، تیترش هست: «شاد» را با چشم و همچشمی برای کودکان سراسر غم نکنیم. اختلاف طبقاتی بین مردمی که در یک محله زندگی می‌کنند هم خیلی زیاد شده است.

*در صفحه سلامت از مشکلات بارداری ناخواسته هم بنویسید. استرس زیادی دارم.

فرزانه شهریاردوست | کارشناس ارشد روان‌شناسی

محوری

ریشه بسیاری از مشکلات در محیط های کاری، نبود تعامل سازنده بین کارمندان و مدیران است. واضح است که اگر این مسئله به درستی مدیریت شود، همدلی در محیط های کاری به اوج خواهد رسید و همه از این که ساعت‌های زیادی از روز را در کنار هم سپری می‌کنند، احساس بهتری خواهند داشت. یک سری معیارها برای گفت‌وگو و تعامل سازنده بین مدیران و کارمندان می‌تواند موثر باشد که در ادامه به آن‌ها اشاره خواهیم کرد.

کارمندان بخوانند

۱ به ترجیحات ارتباطی مدیرتان توجه کنید| همان طور که می‌دانید هر شخصی ترجیحات خاصی برای تعامل دارد. برخی مدیران برای شان اهمیت ندارد که در اتاقشان باز باشد یا پرسنل در هنگام کار مدیر برای موارد فوری به آن‌ها مراجعه کنند، در حالی که برخی مدیران ترجیح می‌دهند نیروهای شان برای صحبت با آن‌ها از قبل به آن‌ها پیام دهند یا طبق قرار قبلی به آن‌ها مراجعه کنند. موقع شناسی هم اهمیت ویژه‌ای دارد. شما باید برای گفت و گو با رئیس خود زمانی را انتخاب کنید که وی فشار روانی کمتری داشته باشد.

۲ درخواست خود را شفاف بیان کنید| با توجه به این که اغلب مدیران پر مشغله هستند و حوصله و زمان کافی ندارند تا به صحبت‌های شما گوش دهند یا این که اطلاعات بسیار زیادی از سابقه ماجرا که گاهی نامرتبط به نظر می‌رسد از سوی شما دریافت کنند، توصیه می‌کنیم که درخواست و ترجیح خود را شفاف بیان کنید تا مدیر در زمان کمتری به نتیجه‌گیری درباره آن برسد.

۳ ارزش و اعتبار خود را نشان دهید| این نکته را مدنظر داشته باشید که شما به دلیل خاصی استخدام شده‌اید: کیفیت کار، تجارب و شخصیت‌تان. بنابراین از این که ارزش و اعتبار خود را به مجموعه‌تان نشان دهید، نترسید. ممکن است تصور کنید مدیران مایل هستند که کارکنان صرفا با آن‌ها موافقت کنند، اما در حقیقت مدیران ترجیح می‌دهند کارکنان علاوه بر موافقت با آن‌ها، واقعیت‌ها و چالش‌های مربوط به شغل‌شان را که نیازمند توضیح است، ارائه دهند. کارمندی باشید که همیشه با واقعیت‌ها، اطمینان و پیشنهادهای مستدل سخن می‌گوید تا منجر به نتیجه شود، در این صورت مدیرتان به شما اعتماد ویژه‌ای خواهد کرد.

۴ راه‌حل محور باشید| اگر برای بیان مشکلی به مدیرتان مراجعه می‌کنید، تا حد امکان راه‌حل آن را هم با خود به همراه داشته باشید. این نشان می‌دهد که شما چقدر در کار خود فعال و مسلط هستید. وقتی شما توجه رئیس‌تان را به مشکلی جلب می‌کنید، با ارائه راه‌حل نشان می‌دهید که مسئله تحت کنترل‌تان قرار دارد و اثبات می‌کنید شما توانمندی‌های لازم برای پیشرفت در مجموعه‌تان را دارید.

مدیران بخوانند

۱ به جای من از ما استفاده کنید| وقتی مدیر یک مجموعه جملاتش را با «من می‌خواهم»، «من نیاز دارم»، «من فکر می‌کنم ما باید...» و... شروع می‌کند این پیام در جمله‌اش مستتر است که مسائل حول محور خودش است نه مشارکت و دیدگاه تیمی. در عوض، استفاده از «ما» روحیه کار تیمی را پرورش می‌دهد.

۲ شفاف و خلاصه صحبت کنید| مدیران مجموعه‌ها با مختصر و مفید بودن تعاملات، هم به خود و هم به تیم‌شان کمک می‌کنند. خلاصه بودن اغلب منجر به شفافیت خواهد شد، بنابراین مخاطبان خواهند فهمید که از آن‌ها چه چیزی خواسته شده و آن‌ها باید به این خواسته چطور عمل کنند. زمانی که مدیری با پرسنل خود تعامل می‌کند، این که بداند مخاطبانش پیام صحبت‌های او را به درستی درک کرده‌اند، بسیار کمک کننده خواهد بود.

۳ با سوالات مدیریت کنید نه با راهکارها| مدیران کارآمد از راهکارها سخن می‌گویند و فهرست نتایج قابل انتظار خود را تکرار می‌کنند اما مدیران تاثیرگذار به دیگران می‌آموزند که استراتژیک فکر کنند و این کار را با مطرح کردن سوالات انجام می‌دهند «شما فکر می‌کنید چطور بتوانیم جلو برویم؟»، «چه تخصص‌ها و تجاربی نیاز است؟»، «شما چه ایده‌هایی برای پیش رفتن دارید؟» و «چطور می‌توانیم تفاوت‌ها را در مجموعه مدیریت کنیم؟».

۴ به جای «اما» بگویید «بله و...»| کلمه «اما» یک مانع تاریک است. این کلمه نه تنها مکالمه را به پایان می‌برد، بلکه یک شخص را بر فرد مقابل برتری می‌دهد. در عوض، گفتن کلمه «بله و...» هم تایید می‌کند و هم برتری می‌دهد. اگر کارمندی بگوید «من می‌خواهم کمتر کار کنم» و این مقدور نباشد، به جای گفتن «اما شما نمی‌توانید»، بهتر است بگویید «بله. شما می‌خواهید کمتر کار کنید و من فکر می‌کنم این مقدور نیست، بنابراین درباره آن صحبت کنیم». در این صورت شما علاوه بر تصدیق کردن، راه مکالمه را هم باز گذاشته‌اید.

ارسال سوالات به صفحه خانواده
پیامک: ۲۰۰۰۹۹۹
تلگرام: ۰۹۳۵۴۳۹۴۵۷۶

خوبی به طایفه شوهر نتیجه عکس می‌دهد؟!

به عنوان کسی که ۲۵ سال است ازدواج کرده ام باید بگویم خیلی وقت‌ها خوبی به طایفه شوهر نتیجه عکس می‌دهد. بنده در این سال‌ها نه آسایش داشتم نه گردش و تفریح. شوهرم تمام وقتش را صرف خانواده‌اش می‌کند، پولش، انرژی و وقتش همه مال آن‌هاست. آخرش هم عوض تشکر، قدر من را نمی‌دانند و بی احترامی می‌کنند. تکلیف من چیست؟

زهره حسینی | مشاور و دانش آموخته دانشگاه علامه طباطبایی

مشاوره زوجین

مخاطب محترم، رفتارهای محبت‌آمیز در مجموعه ارزش‌های اخلاقی قرار می‌گیرد و در تمام فرهنگ‌ها و کل جهان آن را قبول دارند و تایید می‌کنند و موجب صمیمیت بیشتر و روابط بهتر با دیگران می‌شود اما به نظر می‌رسد که تجربه ۳۵ ساله شما چیز دیگری می‌گوید. این طور که من برداشت کردم، شما و همسرتان در انجام رفتارهای محبت‌آمیز به خانواده ایشان فوق‌العاده زمان، پول و انرژی گذاشتید اما به آن میزان که انتظار داشتید، قدردانی و احترام دریافت نکردید. این تجربه معمولا حس خشم و دیده نشدن به انسان می‌دهد. اما چند توصیه به شما:

محبت کردن، اندازه دارد

همه ارزش‌های اخلاقی مثل محبت و مهربانی به دیگران بهتر است در یک اندازه و مقدار مناسب باشد. افراط در انجام چنین رفتارهایی باعث ایجاد انتظاراتی از طرف مقابل می‌شود که در خیلی مواقع ذهنی است و دیگری از آن بی‌اطلاع است. در دیگران هم این توقع ایجاد می‌شود که همواره شما باید خدمات بدهید و در دسترس باشید و گاهی که به دلیل شرایط این امکان فراهم نمی‌شود موجب دلخوری و ناراحتی می‌شود. بنابراین توصیه می‌شود در اندازه درست و منطقی به دیگران خدمات بدهید تا مانع توقع در هر دو طرف شود.

احساسات واقعی خود را پنهان نکنید

یاد بگیرید تا با بیان درست احساس ناراحتی و رنجش خود به دیگران آن‌ها را دچار ابهام و تناقض نکنید. گاهی افراد پس از شنیدن ناراحتی شما متعجب می‌شوند و از آن اظهار بی‌اطلاعی و پس از آن اقدام به تغییر رفتار می‌کنند. همچنین در تعریف بی‌احترامی دقت کنید آیا جدای از این که این‌ها خانواده شوهر هستند در هر فرهنگ و ارتباطی این رفتار آن‌ها معنای بی‌احترامی می‌گیرد؟ چون ما هیچ اطلاعی از نوع رفتاری که شما معنای بی‌احترامی به آن داده‌اید، نداریم. در آخر اگر با بیان احساسات واقعی و درست خود باز هم دیگران به بی‌احترامی ادامه دادند، برای جلوگیری از تنش عصبی برای مدت کوتاهی ارتباط خود را با خانواده شوهرتان محدود کنید و از همسرتان برای مدیریت فضا کمک بگیرید.

سند کمپانی تریلی ولوو F12 به شماره انتظامی ۱۲-۸۷۸ع۵۱ وشماره موتور ۰۱۴۹۵۱ وشماره شاسی ۸۰۹۰۵۱ به نام سلمان مکرمی اکبر آبادی مفقود گردیده واز درجه اعتبار ساقط می باشد.
۱۴۰۰۴۰۶۹۶/ش

سند کمپانی و برگ سبز وکالت فروش تیبا ۲ مدل ۹۵ به شماره انتظامی ۱۶۹ ج ۸۲ ایران ۳۶ به شماره موتور M158356743 و شماره شاسی NAS821100G1069155 به نام محمد تاتاری مفقود وفاقد اعتبار می باشد
۱۴۰۰۴۰۵۳۲/م

اینجانب معصومه نذری باغسنگانی مالک خودرو پژو ۲۰۶ تیپ۲ به شماره انتظامی ایران ۷۴-۲۸۱و۶۸ به شماره موتور 10FSS15221202 و شماره شاسی ۱۹۸۳۸۱۸۳ به علت فقدان اسناد فروش (سند کمپانی و برگ سبز و کارت) تقاضای رونوشت المثنی اسناد مذکور را نموده است لذا چنانچه هرکس ادعایی در مورد خودروی مذکور دارد ظرف مدت ۱۰ روز به دفتر حقوقی سازمان فروش شرکت ایران خودرو واقع در پیکان شهر ساختمان سمند مراجعه نماید. بدیهی است پس از انقضای مهلت مزبور طبق ضوابط مقرر اقدام خواهد شد.
۱۴۰۰۴۰۷۰۷/م

آگهی موضوع ماده ۳ قانون و ماده ۱۳ آئین نامه قانون تعیین تکلیف وضعیت ثبتی و اراضی و ساختمانهای فاقد سند رسمی
برابر کلاسه ۵۴/ ۱۴۰۰ و رای شماره ۱۴۰۰۶۰۳۰۷۱۱۴۰۰۱۹۲۰ هیات اول موضوع قانون تعیین تکلیف وضعیت ثبتی اراضی و ساختمانهای فاقد سند رسمی مستقر در واحد ثبتی حوزه ثبت ملک شیروان تصرفات مالکانه بلامعارض متقاضی آقای محمدرحیم دانای مقدم فرزند حسین بشماره شناسنامه ۴۲۷۹ در ششدانگ یک قطعه زمین مزروعی به مساحت ۱۱۹۸۸ متر مربع که ۲۳۶۷ متر مربع آن از پلاک شماره ۹۶۷ فرعی بوده و مقدار ۹۶۲۱ متر مربع آن از پلاک ۹۶۵ فرعی از ۷ اصلی زیارت واقع در بخش ۵ قوچان حوزه ثبت ملک شیروان از محل مالکیت محمدرضا علایی و سلیمان قلی پور زیارت محرز گردیده است. لذا به منظور اطلاع عموم مراتب در دو نوبت به فاصله ۱۵ روز آگهی می شود در صورتی که اشخاص نسبت به صدور سند مالکیت متقاضی اعتراضی داشته باشند می توانند از تاریخ انتشار اولین آگهی به مدت دو ماه اعتراض خود را به این اداره تسلیم و پس از اخذ رسید، ظرف مدت یک ماه از تاریخ تسلیم اعتراض، دادخواست خود را به مراجع قضایی تقدیم نمایند. بدیهی است در صورت انقضای مدت مذکور و عدم وصول اعتراض طبق مقررات سند مالکیت صادر خواهد شد.
تاریخ انتشار نوبت اول: ۱۴۰۰/۰۷/۱۰
تاریخ انتشار نوبت دوم: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵
اکبر اقبالی
رئیس ثبت اسناد و املاک شیروان
۱۴۰۰۳۸۰/و