

به خویشتن نشان می‌دهد. برخوردهای اشخاص معتبر، سیستم‌های کاری، شیوه زندگی شخصی و احساس کفایت و قابلیت حاصل از تجارب شخصی، می‌توانند عزت نفس را شدیداً تحت تاثیر قرار دهند.

کارکنان در مورد خود قضاوت‌هایی دارند که برای سازمان دارای پیامدهای مهمی است. در یک نگرش کلی، عزت نفس یک ارزیابی کلی از ارزش خویش است. ارزیابی از ارزش خود، میزان آگاهی افسرد از توانایی، اهمیت و ارزشمند بودن خویش براساس تجربیات گذشته است. با یک نگرش دیگر، عزت نفس کاری، سطح خودآگاهی شخص را برای انجام وظایف خاص - در آینده - نشان می‌دهد. افراد برای وظایفی که غالباً انجام می‌دهند (مثلاً رانندگی اتومبیل) یا وظایفی که برای زندگی آنان دارای اهمیت است (مثلاً مسئولیت‌های اصلی شغل‌شان) سطوح مختلفی از عزت نفس را به دست می‌آورند. کارکنانی که دارای عزت نفس کاری بالایی هستند، در مقایسه با افرادی که عزت نفس کاری کمتری دارند معمولاً بهتر کار می‌کنند و از شغلتان راضی‌ترند. این تفاوت حائز اهمیت است زیرا افرادی که در انجام یک کار، مدام بازخورد منفی دریافت می‌کنند، هرگز این تصور را نخواهند داشت که برای انجام آن ارای کارایی هستند.

افرادی که دارای عزت نفس بالا هستند، توانایی خود را بالا ارزیابی می‌کنند، لذا اطمینان دارند که وقتی تصمیم به انجام کاری بگیرند، احتمالاً موفق خواهند شد. از سوی دیگر، کارکنان دارای عزت نفس کم، توانایی خود را کم می‌دانند. بنابراین، برای خود موفقیت کمتری پیش‌بینی می‌کنند و فعالیت‌های خود را محدود می‌کنند. در نتیجه، سطح عزت نفس کاری فرد نقش مهمی را در کار و در سازمان‌هایشان ایفا می‌کند.

ما اخیراً به سطح دیگری از عزت نفس پی برده‌ایم که در محیط کار برای افراد دارای اهمیت ویژه‌ای است. این عزت نفس، عزت نفس سازمانی است. عزت نفس سازمانی تصویری است که افراد از ارزش خود به عنوان عضو سازمان دارند. افرادی که دارای عزت نفس سازمانی بالا هستند نوعاً خود را مهم، معنی‌دار و ارزشمند می‌دانند.

افرادی که دارای احساس عزت نفس

ایجاد عزت نفس در محیط کار



منبع: SUPERVISION, FEB 1999

مترجم: نوذر نکوییان

چگونه می‌توانند سوجد این رفتارها باشند؟» پاسخ سوال اول در مفهوم عزت نفس نهفته است. اساساً، نحوه نگرش کارکنان به خودشان در محیط کار می‌تواند قویاً طرزتلقی، انگیزش و رفتارهای کاری آنها را تحت تاثیر قرار دهد. سرپرستان، این مسئولیت را دارند تا این نگرش را درک کنند و آن را جهت ارتقا سطح عزت نفس کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار دهند. پاسخ سوال دوم این است که سرپرستان می‌توانند عزت نفس کارکنان را از طریق شناخت مجموعه‌ای از شرایط سازمانی (مانند ساختار و منابع) و رفتارهای سرپرستی (مانند سپردن قدرت، آموزش و تشویق) و استفاده از آنها ارتقا دهند.

عزت نفس

انفراد در طول زندگی، چندین تصور مختلف از خود پیدا می‌کنند. عزت نفس یک خودآگاهی مهم و یک عامل قوی در ترغیب شخص به کار، تعیین ظرفیت خود هدایت‌گری و خودکنترلی و تمایل به رفتارهای کاری سودمند است.

عزت نفس یک ارزیابی از خود است که میزان اعتقاد فرد به قابلیت، اهمیت، موفقیت و ارزش خویش را منعکس می‌کند. عزت نفس یک قضاوت شخصی در مورد بالارزشمند بودن خویش است. عزت نفس یک طرزتلقی از «مقبولیت» یا «عدم مقبولیت» خویش است که نهایتاً خود را به صورت میزان علاقه‌مندی (بی‌علاقگی) شخص

تلاطم، بی‌نظمی، رقابت شتابان و عدم اطمینان ویژگی‌های مهم محیط کار در قرن بیستم، یکم هستند. در نتیجه این وضعیت، امروزه بسیاری از سازمانها با تغییر بی‌سابقه یک سیستم کاری مشارکت‌جو را به کار بسته‌اند. این نگرش مشارکت‌جو شامل سپردن قدرت به کارکنان، تصمیم‌گیری مشارکتی و دموکراسی در محیط کار است. برنامه‌های مشخص این نگرش برای جلب مشارکت کارکنان عبارتند از توسعه شغلی، غنای شغلی، دواير کنترل کیفیت، کیفیت برنامه‌های زندگی کاری، کمیته‌های مشترک کارکنان و مدیریت، برنامه‌های مدیریت کیفیت جامع، طرحهای مشارکت کارکنان و گروههای خودگردان. هر یک از برنامه‌های فوق، به طریقی، بر سازمان اثری مثبت داشته است. این اثر مثبت، در سطوح فردی و سازمانی، دارای پیامدهای سودمندی بوده است.

سیستم‌های کاری مشارکت‌جو در صورتی می‌توانند موفق شوند که کارکنان سایل باشند انرژیهای بالقوه خود را برای انجام کار آزاد ساخته و خود هدایت‌گری و خودکنترلی قابل ملاحظه‌ای را اعمال کنند. متأسفانه بسیاری از سازمانهایی که از مدل سنتی به مدل مشارکت‌جو تغییر می‌یابند متوجه می‌شوند که کارکنانشان نمی‌توانند بلافاصله به طور مستقل و مسئولانه کار کنند. این امر موجب طرح دو پرسش مهم می‌گردد: «اینها کارکنان خود هدایت‌گرو خودکنترل چه کسانی هستند؟» و «سرپرستان

**بسیاری از سازمانها برای رقابت در بازار کار
فرون بیستویکم یک سیستم مشارکتجو را به کار
بسته‌اند.**

**فکرش مشارکتجو یعنی سپردن قدرت
تصمیم‌گیری به کارکنان در محیط کار است.**

**سیستم‌های کاری مشارکتجو به شرطی موفق
هستند که شرایط لازم برای آزاد شدن انرژی
بافتوه کارکنان فراهم گردد.**

**کارکنانی که عزت نفس کاری بالایی دارند از
شفلیشان راضی‌تر هستند.**

احتمالاً عزت نفس سازمانی کمی به دست می‌آورند. برخی دیگر از مشاغل غنی هستند. این مشاغل تواناییهای فکری و خلاقیت را به چالش می‌طلبند. آنها به کارکنان کمک می‌کنند تا مهارتهای جدید بیاموزند و کارهای خود را به بهترین روشهایی انجام دهند که فکر می‌کنند. کارکنان در مورد سطوح عملکرد خود بازخورد صحیح و به موقع دریافت می‌کنند و ثمرات کار آنها به صورتی مثبت زندگی مشتریان و همکارانشان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این مشاغل عزت نفس سازمانی بالایی را به وجود می‌آورند، زیرا کارکنان اغلب تجربه می‌کنند که کاری با ارزش و چالشی را انجام می‌دهند.

۴ - منابع کافی: کارکنان می‌توانند بالاترین سطح انگیزش و توانایی را داشته باشند، اما اگر منابع لازم جهت انجام کارشان را در اختیار نداشته باشند، این انگیزش و توانایی به هدر خواهد رفت. سازمانهایی که سرمایه‌های محدودی دارند اغلب منابع ناکافی در اختیار کارکنان قرار می‌دهند. در نتیجه، به آن میزانی که در صورت داشتن منابع کافی می‌توانستند توفیق به دست آورند، نمی‌توانند موفقیت کسب کنند. چنین تجاربی اغلب به سطوح پایینی از عزت نفس سازمانی منجر می‌شود.

۵ - حمایت همکاران: بسیاری از سازمانهایی که دارای گروههای خودگردان هستند کشف ناخوشایندی را تجربه می‌کنند - هنگامی که جریان کار کند می‌شود، اگر کارکنان با همدیگر

سازمانی بالایی هستند، برای تواناییهای کارکنان نیز احترام واقعی قائل هستند.

۲ - ساختار سازمان: برخی از سازمانها مقررات خط‌مشی‌ها و روشهایی را به کار می‌گیرند که آزادی عمل و قضاوت کارکنان را در انجام کارشان کاهش داده یا از میان می‌برند. در این سازمانها سرپرستان اغلب تصور می‌کنند که کارکنان خیلی تنبل، بی‌توجه، ناتوان یا خیلی ناصداق‌اند، به طوری که نمی‌توان به آنها قدرت تصمیم‌گیری سپرد. برخی دیگر از سازمانها کاملاً در نقطه مقابل این نوع سازمانها قرار دارند. در این سازمانها به کارکنان قدرت داده می‌شود تا از قوه ابتکار و مهارتهای خود برای حل هر مسأله‌ای که در انجام کار با آن مواجه می‌شوند، استفاده کنند. اگر کارکنان لازم می‌دانند قطعه (کالایی) را که موجود نیست سفارش دهند، می‌توانند بدون اینکه نخست مجوزهای مورد نیاز را کسب کنند، این کار را انجام دهند. جای تعجب نیست که وقتی سازمانی به کارکنان خود قدرت می‌دهد و بسیاری از قوانین و مقررات بازدارنده را حذف می‌کند، عزت نفس سازمانی کارکنان می‌تواند به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یابد.

۳ - کار یا محتوا: برخی از مشاغل، ساده، تکراری، کسالت‌آور و یکنواخت‌اند. وقتی کارکنان این نوع کارها را خوب انجام می‌دهند، حتی اگر حقوق بالایی هم دریافت کنند، احساس نمی‌کنند که کار مهم یا باارزشی را انجام می‌دهند. آنها فقط یک چرخ دنده در یک ماشین هستند و

سازمانی قوی هستند، عمیقاً اعتقاد دارند که عضو مهمی از سازمان خود به شمار می‌روند. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که این سیستم اعتقاد شخصی دارای ثبات مهم سازمانی است. کارکنانی که دارای عزت نفس سازمانی بالا هستند، به طور متوسط، اثربخش‌تر از کارکنانی است که عزت نفس سازمانی کمتری دارند. آنها بهتر کار می‌کنند، در مورد کارفرمای خود نگرش مساعدتری دارند و کمتر به رها کردن کار خود فکر می‌کنند. علاوه بر این، به طور داوطلبانه رفتارهای سازنده بیشتری دارند (مثلاً حتی اگر این رفتارها در شرح وظایفشان قید نشده و برای آنها پاداش فوری نیز وجود نداشته باشد، برای موفقیت سازمان تلاش می‌کنند). کارمند دارای عزت نفس بالا احتمالاً در مقایسه با کارمند دارای عزت نفس کمتر، فعالیتهای شخصی بیشتری را انجام می‌دهد و برای ارتقا عملکرد خود بیشتر تلاش می‌کند. افراد دارای عزت نفس کم، شکست بزرگتری را برای خود پیش‌بینی می‌کنند، سریع‌تر تسلیم می‌شوند، توان مقابله با شرایط سخت را ندارند و برای کسب مهارتهای لازم، به منظور عملکرد شخصی موفقیت‌آمیز، کمتر تلاش می‌کنند.

به طور خلاصه، کارکنان دارای عزت نفس سازمانی دقیقاً همان کارکنانی هستند که یک سازمان مشارکتجو اگر طالب توان رقابت در بازار جهانی تلاطم و غیرمطمئن امروزی است، به آنها نیاز دارد. این کارکنان فعال‌ترند، در شرایط بی‌اطمینانی احتمالاً مسائل پیچیده بیشتری را حل و فصل می‌کنند، مسئول‌ترند و خود هدایت‌گری و خودکنترلی بیشتری دارند.

**عوامل سازمانی موثر در ارتقا عزت نفس
پنج عامل زیر در ارتقا عزت نفس در محیط
کار سودمند هستند.**

۱ - حمایت و احترام سرپرستی: کارکنانی که سرپرستانشان با آنها ارتباط دارند، ارزشمند، قابل اعتماد و دارای احترام به نفس سازمانی بالایی هستند. سرپرستان می‌توانند این ارتباط را از طریق جویاشدن نظرات آنان در خصوص بهبود کار، به عمل آوردن حمایت عاطفی (که کارکنان بدان نیاز دارند تا احساس خوبی در مورد خود داشته باشند) و اتخاذ تصمیمات تشویقی و ترفیص براساس کمک افراد به سازمان، برقرار کنند. سرپرستانی که کارکنانشان دارای عزت نفس

کاملاً روشن است که سرپرستان باید نسبت به عزت نفس در محیط کار حساسیت داشته باشند. با این وصف، آنها برای تقویت عزت نفس کارکنان چه کاری می‌توانند انجام دهند؟ اقدامات بالقوه گسترده‌ای از طریق فرایندهای تائید، اعتماد، فرصتهای موفقیت، چالش، کار معنی‌دار، آزادی عمل و آموزش به موقع امکان‌پذیر هستند:

- به‌طور مشخص، سرپرستان می‌توانند ارزش زیردستان را مورد تأکید قرار دهند. آنها می‌توانند وقتی کارکنان کار خوبی انجام می‌دهند آنها را تسحسین و زمامی که کاری را خوب انجام نمی‌دهند، انتقاد سازنده به‌عمل آورند؟

- سرپرستان می‌توانند بدون کنترل لحظه‌ای پیشرفت کار و بدون اظهارنظر و دخالت مستمر درمورد چگونگی انجام کار، به کارکنان اعتماد کنند تا کارشان را خوب انجام دهند؟

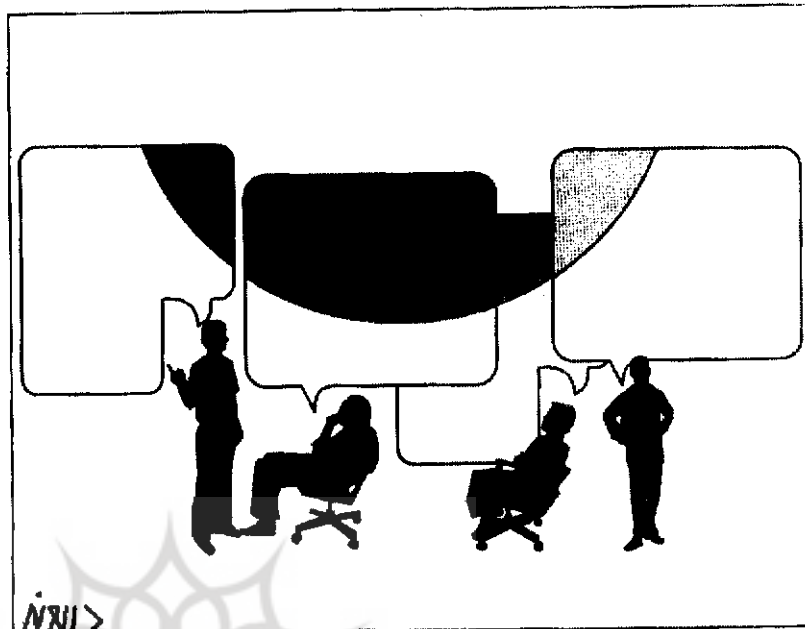
- سرپرستان می‌توانند اطمینان بدهند که اضافه حقوق بر مبنای شایستگی واقعی قرار دارند و نه بر اساس حمایت و هواداری؟

- سرپرستان می‌توانند کار را به‌گونه‌ای طراحی کنند تا کارکنان در انجام آنها توفیق یابند، زیرا این امر به احساس ارزشمند بودن کارمند کمک عمده‌ای می‌کند؟

- می‌توان به کارکنان کارهای بامحتوایی را واگذار کرد که دانش، مهارت و تواناییهای آنها را به چالش بطلبند. می‌توان به آنها کارهای معنی‌داری را واگذار کرد که بتوانند درقبال نتایج آن پاسخگو باشند. این امر مستلزم سپردن قدرت به کارکنان برای انجام کارهایی است که قادر به انجام آنها هستند؟

- کارکنان نباید به‌وسیله قوانین و مقررات زیاد آقدر محدود شوند که احساس کنند از هرگونه آزادی عمل و اختیار برای انجام کار محروم شده‌اند؟

- باید برای کارکنان برنامه‌های آموزشی با کیفیت و مرتبط تنظیم کرد تا بتوانند مهارتهای خود را توسعه دهند. وجود این برنامه‌ها نشان می‌دهد که سازمان برای آنها ارزش قائل است، سرمایه‌گذاری می‌کند و امکان موفقیت آنها را فراهم می‌آورد. نتیجه اینکه، وقتی سازمانها و سرپرستان شرایطی را پدید می‌آورند که موجب احساس عزت نفس قوی کارکنان می‌گردد، همگی سود می‌برند. □



عمل به آنها، خود هدایت‌گری و خودکنترلی نشان دهند. کارکنان موفق افرادی هستند که می‌توانند بدون پشتوانه شرح وظایف، عناوین، مسیرهای پیشرفت شغلی کاملاً مشخص و هنجارهای سازمانی و روشهای عملیاتی کاملاً تعریف شده، کار کنند. کارمند مشارکت‌جو استخدام می‌شود تا در ارتباط با پروژه‌های دارای ایما و محتوای نامشخص که عمدتاً به تواناییهای فردی کارکنان منکی هستند، کار کند. از این کارکنان خواسته می‌شود تا روش انجام کار را تعریف و باز تعریف کنند و درقبال انجام موفقیت‌آمیز کار (پروژه) پاسخگو باشند. خلاصه اینکه، سازمانهای آینده برای داشتن توان رقابت، به یک نیروی کار دارای عزت نفس بالا نیاز دارند.

سازمانهای مشارکت‌جو به کارکنانی نیاز دارند که درقبال کار و سازمان خود احساس مسئولیت کنند. کارکنان دارای احساس عزت نفس قوی سازمانی در مقایسه با کارکنانی که از این لحاظ ضعیف‌ترند، احتمالاً بیشتر با کار درگیر می‌شوند، نسبت به سازمان نهاد بیشتری دارند،

سازمان خود را رها نمی‌کنند و شهروندان خوبی برای سازمان هستند. این کارکنان در مبادرت به رفتاری که از سازمان حمایت و مراقبت می‌کند، به‌خاطر سازمان مخاطرات شخصی بیشتری را می‌پذیرند.

همکاری نکنند و فعالانه به یکدیگر کمک نکنند، گروهها خوب کار نخواهند کرد. عضویت در یک گروه ناهماهنگ، عزت نفس سازمانی اعضا گروه را به‌نحوی منفی تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. برعکس، اگر همکاران یک کارمند حامی و کمک حال او باشند، فرصتهای موفقیت شغلی بیشتر خواهند بود. اگر همکاران کارمند بیشتر متمایل به خرابکاری در کار او باشند، فرصتها برای موفقیت شغلی کمتر خواهند بود.

نقش سرپرستان در تقویت عزت نفس

به‌موازات ورود سازمانها به قرن بیست‌ویکم، تکنولوژی‌های تولید انبوه و سازمانهای بزرگ بوروکراتیک که دارای ساختارهای انعطاف‌ناپذیر و مشاغل محدود هستند به میدانی از کار تبدیل می‌شوند، میدانی

کم‌نظیر، فاقد ساختار و جهت. تغییرات سریع در سازمانها به این معنی است که دیگر وقت کافی برای سازماندهی، تقسیم کار، ایجاد شغل، نوشتن شرح شغل (برای کارهایی که بایستی

انجام شوند) و ایجاد سیستم‌های تشویقی (برای افرادی که کارشان را خوب انجام می‌دهند) وجود ندارد. در عوض، سازمانهای مشارکت‌جو به‌دنبال افراد مناسبی هستند تا با دادن آزادی



شرکت مهندسی پردازش سافت‌آرهای باز تهران
(مسئولیت محدود)

عضو انجمن شرکتهای مهندسی انفورماتیک ایران
عضو انجمن شرکتهای مهندسی صنایع ایران
تحت پوشش وزارت صنایع

مشاوره ، آموزش ، راهبری

سیستمهای مدیریت کیفیت

ISO 9000 :2000 , QS 9000 , EN 46000 , HACCP

سیستم مدیریت محیط زیست

ISO 14000

تکنیکهای مدیریت

COQ , QFD , FMEA , SPC , APQP , PPAP , MSA

سیستم مدیریت بهداشت و ایمنی

OHSAS 18000

استاندارد مقبولیت اجتماعی

SA 8000

پروژه‌های مهندسی و مطالعات فرسنگی
مجمع علوم انسانی

آرم محصول

CE Marking

سیستمهای اطلاعاتی مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک

MIS

سیستمهای نگهداری و تعمیرات

PM

TEL : 2274913

FAX : 2274908

انسانی ، تهران ، میدان مادر (مجمعی) ، خیابان نیروز ، کوچه یکم ، ساختمان شماره ۱۹

طابقه اول ، واحد ۱ E-Mail : OSP . CO @ NEDA . NET

قابل توجه مدیران شرکتهایی که در زمینه:

- مشاوره مدیریت
 - اتوماسیون اداری
 - صادرات کالا
 - ساخت، فروش و خدمات پس از فروش کالاهای صنعتی
 - نرم افزار، سخت افزار و خدمات کامپیوتر
 - حمل و نقل و بازرسی کالا
 - بانک و تسهیلات مالی و اعتباری
 - بیمه
- فعالیت می کنند.
- اگر برای گسترش خدمات خود برنامه ریزی کرده اید، مجله تدبیر جای مناسبی برای معرفی کالا و خدمات شماست. چون پیام های بازرگانی شما را
- در کلیه قطبهای صنعتی و اقتصادی کشور منتشر می کند.
 - به آگاهی مدیران که تصمیم گیران نهایی در انتخاب کالا و خدمات هستند،
- می رساند
- بنابراین یکی از کوتاهترین راهها برای معرفی تواناییهای مؤسسه شما و در خدمت شکوفایی اقتصادی کشور است.

تلفن بخش بازرگانی: ۲۰۴۲۰۱۵

فاکس: ۲۰۴۳۰۰۱

APPLE



CLUTCH COVER

پارس خزر

Pars Khazar

Meat Grinder

MG1400

Amiral

CLUTCH PLATE

SUNNY
HEAT

1000W MAX.

TARA

Design in Japan

ترازوی الکترونیکی دیجیتال

دیتال

SIGNAL SWITCH

ENGINE BEARING

LOCK

PLATE

پارس خزر
ترازوی الکترونیکی دیجیتال
دیتال
دیتال





دارنده گواهینامه استاندارد ISO 9001 - 2000

خدمات قابل ارائه توسط شرکت سیستم سازان تهران

خدمات مشاوره‌ای:

استقرار نظامیای کیفی نظیر سری استانداردهای ISO 9000 و ISO 14000
طراحی و اجرای سیستمهای برنامه ریزی کامپیوتری و تجهیزات PM - TPM
طراحی و اجرای سیستمهای کنترل کیفی QC - TQC - TQM

خدمات نرم افزاری:

ارائه نرم افزار سیستم جامع برنامه ریزی کامپیوتری و تجهیزات PM (بازار نگرین ۲، ۳) با نگرینی بر PM
مخام با سری استانداردهای ISO 9000
ارائه نرم افزار سیستم جامع ارزشهای اطلاعاتی (از بالاترین سطوح عملیاتی تا پایین ترین سطح اطلاعاتی)
ارائه نرم افزار سیستم جامع کنترل کیفیت آماری SQC با نگرینی بر TQC
طراحی و اجرای سیستمهای تخصصی مهندسی صنایع و بهره کارخانجات (نظیر برنامه ریزی و کنترل تولید)
تحلیل، طراحی و اجرای سیستمهای نرم افزاری نظیر: اطلاعات مدیریت MIS
(کلیه نرم افزارها در سالهای 2000 و WINDOWS 98 یا نیز VISUAL BASIC و بانسی اطلاعاتی
SQL SERVER 7 گزارش گیری از طریق 7، 8 SEAGAL CRYSTAL REPORT همراه با REPORT
GENERATOR تهیه می‌گردد.)

خدمات آموزشی:

برگزاری دورههای آموزشی سیستمهای برنامه ریزی کامپیوتری و تجهیزات PM - TPM
برگزاری دورههای آموزشی سیستمهای کنترل کیفی QC - TQC - TQM
دوین و برگزاری دورههای آموزشی مورد نیاز سازمانها در زمینههای مهندسی صنایع و مهندسی نرم افزار

سایر خدمات:

ساخت مواد اولیه، قطعات یدکی و ماشین آلات مورد نیاز صنایع مختلف تولیدی
بازاریابی بین المللی جهت صادرات محصولات

شرکت سیستم سازان تهران
تهران، خیابان ولیعصر، پلاک ۱۰۰، طبقه ۱۰، پ.م. ۱۹۵۸۳
تلفن: ۸۸۰۰۰۰۰۰
فکس: ۸۸۰۰۰۰۰۰
پست الکترونیک: info@ssz.com

نرم افزار جامع کنترل مدارک و داده ها

برای استقرار و نگهداری اسانداردهای ISO9000

مدارک

اندیشه پردازان



مشاور در اخذ گواهینامه سیستم های تضمین کیفیت تلفن و فاکس: ۸۸۸۵۰۴۳ : ۸۷۸۴۵۹۸

پیشبران کیفیت



پیشبران کیفیت

آموزش و مشاوره



آدرس: خیابان سهروردی، اندیشه یکم پلاک ۴ واحد ۷ صندوق پستی ۱۵۲۸/۱۵۸۷۵

تلفن: ۸۴۲۷۴۸۰ - ۸۷۰۱۹۰۹ فکس: ۸۴۱۰۳۴۴

تلفن همراه: ۰۹۱۱۲۲۶۷۵۲۰ - ۰۹۱۱۲۰۳۸۴۰۳ - ۰۹۱۳۲۰۲۱۶۰۴ - ۰۹۱۱۲۱۵۳۱۲۸