

## «فهرست مطالب»

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| سخن مولف .....                                      | ۱۵ |
| سخن مترجم .....                                     | ۱۶ |
| مقدمه .....                                         | ۱۷ |
| پیشگفتار .....                                      | ۳۱ |
| ۱: مقدمه .....                                      | ۳۷ |
| مدیریت چیست؟ .....                                  | ۳۸ |
| مدیران چه کسانی هستند؟ .....                        | ۴۰ |
| تعریف نوین از مدیریت .....                          | ۴۲ |
| مدیران چکار می کنند؟ .....                          | ۴۴ |
| ظهور سازمان های بزرگ .....                          | ۵۱ |
| خلاصه .....                                         | ۵۴ |
| ۲: مدیریت بعنوان یک عملکرد اجتماعی و هنر آزاد ..... | ۵۵ |
| مدیریت بعنوان عامل دگردیسی .....                    | ۵۶ |
| مدیریت و نوآوری .....                               | ۵۸ |
| مسئولیت پذیری مدیریت .....                          | ۵۹ |
| مدیریت چیست؟ .....                                  | ۶۰ |
| مدیریت بعنوان یک هنر آزاد .....                     | ۶۲ |
| خلاصه .....                                         | ۶۲ |
| ۳: ابعاد مدیریت .....                               | ۶۳ |
| ماموریت .....                                       | ۶۳ |
| کار مولا و کارگر موفق .....                         | ۶۵ |
| مسئولیت اجتماعی .....                               | ۶۶ |
| کدام وظیفه بیشترین اهمیت را دارد؟ .....             | ۶۷ |
| بعد زمان .....                                      | ۶۷ |
| مدیریت و نوآوری .....                               | ۶۸ |
| خلاصه .....                                         | ۷۰ |

## بخش اول: واقعیت های نوین مدیریتی

|                           |    |
|---------------------------|----|
| ۴: دانش همه چیز است ..... | ۷۳ |
| نیروی کار جدید .....      | ۷۴ |
| زنان و مردان .....        | ۷۵ |

|     |                                                    |
|-----|----------------------------------------------------|
| ۷۸  | همواره رو به ترقی.....                             |
| ۷۹  | بهای موفقیت.....                                   |
| ۸۰  | خلاصه.....                                         |
| ۸۱  | ۵: آمارهای جمعیتی جدید.....                        |
| ۸۲  | مورد نیاز اما ناخواسته.....                        |
| ۸۳  | پایان بازار واحد.....                              |
| ۸۵  | آگاهی از تغییرات آماری جمعیتی.....                 |
| ۸۶  | خلاصه.....                                         |
| ۸۷  | ۶: آینده مشارکت و راه پیش رو.....                  |
| ۹۰  | چه کسی به آزمایشگاه های تحقیقاتی نیازمند است؟..... |
| ۹۲  | زندگی در رأس است.....                              |
| ۹۷  | اندیشه های بزرگ.....                               |
| ۹۸  | خلاصه.....                                         |
| ۹۹  | ۷: پارادایم جدید در مدیریت.....                    |
| ۹۹  | مقدمه.....                                         |
| ۱۰۱ | یک سازمان درست.....                                |
| ۱۰۴ | یک راه درست برای مدیریت افراد.....                 |
| ۱۱۵ | خلاصه.....                                         |

## بخش دوم: واقعیت‌های کارکرد فعالیت کسبی

|     |                                   |
|-----|-----------------------------------|
| ۱۱۹ | ۸: تئوری فعالیت کسبی.....         |
| ۱۲۰ | درایت آی. بی. ام.....             |
| ۱۲۲ | آی.بی.ام از کار افتاده.....       |
| ۱۲۳ | مونتاز در جنرال موتور.....        |
| ۱۲۴ | سه مفروضه.....                    |
| ۱۲۵ | چهار ویژگی خاص.....               |
| ۱۲۵ | مراقبت‌های پیشگیری.....           |
| ۱۲۸ | علائم هشداردهنده.....             |
| ۱۲۹ | کنش تصمیمی.....                   |
| ۱۳۰ | خلاصه.....                        |
| ۱۳۱ | ۹: اهداف و مقاصد فعالیت کسبی..... |
| ۱۳۳ | هدف یک فعالیت کسبی.....           |
| ۱۳۸ | فعالیت کسبی ما چه باید باشد؟..... |
| ۱۴۱ | ایجاد اهداف عملی.....             |
| ۱۴۳ | هدف عملی نوآورانه.....            |
| ۱۴۴ | اهداف عینی مربوط به منابع.....    |
| ۱۴۵ | اهداف مربوط به بهره وری.....      |
|     | اهداف عملی در مسئولیت اجتماع..... |



|     |                                    |
|-----|------------------------------------|
| ۱۴۶ | تبادل بخشیدن به اهداف عملی         |
| ۱۴۷ | خلاصه                              |
| ۱۴۹ | ۱۰: امروز، برای ساختن آینده        |
| ۱۵۳ | قدرت یک فکر                        |
| ۱۵۵ | خلاقیت                             |
| ۱۵۸ | خلاصه                              |
| ۱۵۹ | ۱۱: طراحی راهبردی مهارت کار آفرینی |
| ۱۶۳ | برنامه ریزی راهبردی چیست           |
| ۱۶۳ | رها سازی دیروز                     |
| ۱۶۶ | خلاصه                              |

### بخش سوم: عملکرد سازمان های خدماتی

|     |                                                               |
|-----|---------------------------------------------------------------|
| ۱۶۹ | ۱۲: مدیریت سازمان های خدماتی در جامعه سازمان ها               |
| ۱۶۹ | جامعه چند سازمانی                                             |
| ۱۷۲ | سه نوع سازمان خدماتی                                          |
| ۱۷۲ | لیلتال و تی.وی.ای (TVA)                                       |
| ۱۷۳ | دانشگاه امریکا                                                |
| ۱۷۴ | رقابت تعاونی در بخش خدماتی                                    |
| ۱۷۶ | سازمان های دولتی                                              |
| ۱۷۸ | خلاصه                                                         |
| ۱۷۹ | ۱۳: غیر انتفاعی موفق و کارآمد چه آموزشی به فعالیت کسبی می دهد |
| ۱۸۰ | الزام و تعهد به مدیریت                                        |
| ۱۸۲ | استفاده اثر بخش از غیرانتفاعی                                 |
| ۱۸۴ | عرضه موفقیت معنی دار                                          |
| ۱۸۵ | آموزش، آموزش، آموزش                                           |
| ۱۸۶ | یک هشدار به فعالیت کسبی                                       |
| ۱۸۷ | خلاصه                                                         |
| ۱۸۹ | ۱۴: مدرسه پاسخ گو                                             |
| ۱۸۹ | انقلاب فن آوری                                                |
| ۱۹۰ | تقاضاهای عملکردی جدید                                         |
| ۱۹۱ | یادگرفتن برای یادگیری                                         |
| ۱۹۳ | مدرسه در جامعه                                                |
| ۱۹۵ | مدرسه پاسخ گو                                                 |
| ۱۹۷ | خلاصه                                                         |
| ۱۹۹ | ۱۵: نوآوری در سازمان های خدماتی عمومی                         |
| ۲۰۵ | نیاز به نوآوری                                                |
| ۲۰۷ | خلاصه                                                         |

## بخش چهارم: کار مولد و کارگر موفق

- ۱۶: مولد ساختن کار و موفق ساختن کارگر ..... ۲۱۱
- کار و کارگر در تغییرات سریع ..... ۲۱۲
- بحران کارگران دستی ..... ۲۱۲
- بحران اتحادیه ..... ۲۱۳
- اتحادیه ها و کارگران دانشور ..... ۲۱۴
- مدیریت کارگران دانشور: چالش جدید ..... ۲۱۶
- تقسیم بندی کردن نیروی کار ..... ۲۱۷
- گونه جدید ..... ۲۱۷
- خلاصه ..... ۲۱۸
- ۱۷: مدیریت کار و کارگر در کار دستی ..... ۲۱۹
- بهره وری کارگر دستی ..... ۲۱۹
- اصول بهره وری کار دستی (یدی) ..... ۲۲۰
- آینده بهره وری کارگر دستی ..... ۲۲۳
- خلاصه ..... ۲۲۴
- ۱۸: مدیریت کار و کارگر در کار دانشورانه ..... ۲۲۵
- تکلیف چیست؟ ..... ۲۲۶
- کارگر دانشور بعنوان دارایی سرمایه ای ..... ۲۲۹
- فن آوران ..... ۲۳۰
- کار دانشورانه بعنوان یک سیستم ..... ۲۳۳
- چگونه شروع کنیم؟ ..... ۲۳۴
- خلاصه ..... ۲۳۵

## بخش پنجم: اثرات اجتماعی و مسئولیت های اجتماعی

- ۱۹: اثرات اجتماعی و مسئولیتهای اجتماعی ..... ۲۳۹
- مسئولیت برای تاثیرات ..... ۲۴۰
- چگونه با این اثرات برخورد کنیم؟ ..... ۲۴۰
- چه زمانی مقررات لازم است؟ ..... ۲۴۱
- مسایل اجتماعی بعنوان فرصت های فعالیت کسبی ..... ۲۴۲
- محدودیتهای مسئولیت اجتماعی ..... ۲۴۴
- محدودیتهای قدرت (اختیار) ..... ۲۴۶
- ملاحظات اخلاقی در مسئولیت پذیری ..... ۲۴۷
- قدرت نطق و بیان به نفع خودشان ..... ۲۴۹
- خلاصه ..... ۲۵۱
- ۲۰: تکثر گرایی نوین ..... ۲۵۳
- یک نگاه مختصر به گذشته ..... ۲۵۴
- چرا به تکثر گرایی نیازمندیم؟ ..... ۲۵۶
- رهبری در محیط واقعی ..... ۲۵۷



|          |                                |
|----------|--------------------------------|
| ۲۵۷..... | سه معیار سنجش این یکپارچگی     |
| ۲۵۸..... | دو مسئولیت علاوه بر موارد بالا |
| ۲۵۸..... | خلاصه                          |

## بخش ششم: کار و شغل مدیران

|          |                                                |
|----------|------------------------------------------------|
| ۲۶۱..... | ۲۱: چرا مدیران؟                                |
| ۲۶۲..... | جنرال موتور - آزمایش کننده مخالف فورد          |
| ۲۶۳..... | درسی از داستان فورد                            |
| ۲۶۴..... | مدیریت بعنوان یک "تغییر وضع"                   |
| ۲۶۴..... | خلاصه                                          |
| ۲۶۵..... | ۲۲: طراحی و محتوای کارهای مدیریتی              |
| ۲۶۵..... | اشتباهات رایج در مورد طراحی کارهای مدیریتی     |
| ۲۶۹..... | ساختار شغل و شخصیت                             |
| ۲۷۰..... | حیطه روابط مدیریتی                             |
| ۲۷۲..... | تعریف یک شغل مدیریتی                           |
| ۲۷۳..... | اختیار مدیران                                  |
| ۲۷۴..... | مدیران، مافوق آنها، زیردستان آنها و سازمان     |
| ۲۷۵..... | خلاصه                                          |
| ۲۷۷..... | ۲۳: توسعه مدیریت و رشد مدیران                  |
| ۲۷۷..... | چرا توسعه مدیریت؟                              |
| ۲۷۸..... | چرا رشد مدیر؟                                  |
| ۲۷۹..... | توسعه مدیریت چه چیزی نیست؟                     |
| ۲۸۱..... | دو مقیاس رشد و توسعه                           |
| ۲۸۴..... | خلاصه                                          |
| ۲۸۵..... | ۲۴: مدیریت بوسیله هدف و کنترل خود              |
| ۲۸۵..... | کار تخصصی مدیران                               |
| ۲۸۷..... | انحراف بوسیله سلسله مراتب                      |
| ۲۸۸..... | انحراف بوسیله پرداختی ها                       |
| ۲۸۹..... | چه چیزهایی باید هدف باشند؟                     |
| ۲۹۰..... | مدیریت بوسیله انگیزه ها                        |
| ۲۹۱..... | اهداف چگونه وضع می شوند و توسط چه کسی؟         |
| ۲۹۲..... | خود کنترلی از طریق اندازه گیری ها(سنجش ها)     |
| ۲۹۳..... | خود کنترلی و استانداردهای اجرایی               |
| ۲۹۴..... | یک فلسفه مدیریت                                |
| ۲۹۴..... | خلاصه                                          |
| ۲۹۵..... | ۲۵: از مدیریت میانه تا سازمان های اطلاعات مدار |
| ۲۹۵..... | فن آوری اطلاعات                                |
| ۲۹۷..... | از داده به اطلاعات                             |

|          |                                    |
|----------|------------------------------------|
| ۳۰۴..... | خلاصه                              |
| ۳۰۵..... | ۲۶: روحیه کاری                     |
| ۳۰۶..... | خطر حد وسط بودن                    |
| ۳۰۸..... | تصمیم های "وجدانی"                 |
| ۳۰۹..... | تاکید بر فرصت                      |
| ۳۱۰..... | تصمیمات "انسانی" - کنترل یک سازمان |
| ۳۱۲..... | یکپارچگی، سنگ محک                  |
| ۳۱۲..... | رهبری و روحیه کاری                 |
| ۳۱۳..... | "ویژگی های" رهبری                  |
| ۳۱۴..... | عمل زدایی رهبران                   |
| ۳۱۶..... | خلاصه                              |

### بخش هفتم: مهارت های مدیریتی

|          |                                               |
|----------|-----------------------------------------------|
| ۳۱۹..... | ۲۷: عناصر تصمیم گیری اثر بخش                  |
| ۳۲۰..... | عناصر تصمیم گیری                              |
| ۳۲۰..... | تعیین کنید آیا تصمیم ضروری است یا نه؟         |
| ۳۲۱..... | طبقه بندی مشکل (مسئله)                        |
| ۳۲۲..... | تعریف مسئله                                   |
| ۳۲۴..... | تصمیم بر مبنای آن چه که درست است              |
| ۳۲۵..... | مشارکت دادن دیگران در تصمیم                   |
| ۳۲۶..... | عملی ساختن تصمیم                              |
| ۳۲۷..... | تبدیل تصمیم به عمل                            |
| ۳۲۹..... | آزمایش تصمیم نسبت به نتایج واقعی              |
| ۳۳۰..... | خلاصه                                         |
| ۳۳۱..... | ۲۸: چگونه تصمیم های انسانی بگیریم؟            |
| ۳۳۲..... | تصمیم گیری های انسانی                         |
| ۳۳۳..... | پنج مرحله تصمیم                               |
| ۳۳۴..... | پنج قاعده زمینه ای                            |
| ۳۳۵..... | تصمیم های انسانی پر مخاطره                    |
| ۳۳۷..... | پست بیوه کننده                                |
| ۳۳۷..... | ایجاد کنترل بازخوردی نسبت به تصمیم های انسانی |
| ۳۳۸..... | قدرت تصمیم گیری انسانی                        |
| ۳۳۹..... | خلاصه                                         |
| ۳۴۱..... | ۲۹: ارتباطات مدیریتی                          |
| ۳۴۲..... | رو به پایین رو به بالا                        |
| ۳۴۳..... | مدیریت بوسیله هدف                             |
| ۳۴۴..... | خلاصه                                         |
| ۳۴۵..... | ۳۰: کنترل ها، کنترل و مدیریت                  |



|     |                                               |
|-----|-----------------------------------------------|
| ۳۴۶ | ویژگی های کنترل ها                            |
| ۳۴۸ | ویژگی هایی برای کنترل ها                      |
| ۳۴۹ | کنترل ها دنباله رو راهبردها هستند             |
| ۳۵۳ | کنترل نهایی سازمان                            |
| ۳۵۳ | خلاصه                                         |
| ۳۵۵ | <b>۳۱: مدیر و بودجه</b>                       |
| ۳۵۶ | بودجه یک ابزار مدیریتی است                    |
| ۳۵۷ | بودجه ریزی بر مبنای صفر                       |
| ۳۵۷ | انواع هزینه ها                                |
| ۳۵۸ | بودجه ریزی دوره زندگی                         |
| ۳۵۹ | بودجه عملیاتی و بودجه فرصت ها                 |
| ۳۵۹ | بودجه ریزی منابع انسانی                       |
| ۳۶۰ | بودجه ریزی و کنترل                            |
| ۳۶۲ | چارت گانت و نمودارهای شبکه ای                 |
| ۳۶۴ | داوری در مورد اجرای کارها با استفاده از بودجه |
| ۳۶۴ | خلاصه                                         |
| ۳۶۵ | <b>۳۲: مفاهیم و ابزارهای اطلاعاتی</b>         |
| ۳۶۵ | از حسابداری هزینه تا کنترل نتیجه              |
| ۳۶۷ | از افسانه قانونی تا واقعیت اقتصادی            |
| ۳۶۹ | اطلاعات بهره وری                              |
| ۳۷۰ | اطلاعات مربوط به شایستگی                      |
| ۳۷۱ | اطلاعات تخصیص منابع                           |
| ۳۷۲ | نتایج کجا هستند؟                              |
| ۳۷۵ | سازمان دهی اطلاعات                            |
| ۳۷۷ | جای تعجب و شگفتی ندارد                        |
| ۳۷۸ | برون سپاری                                    |
| ۳۷۹ | خلاصه                                         |

### بخش هشتم: نوآوری و کارآفرینی

|     |                                 |
|-----|---------------------------------|
| ۳۸۳ | <b>۳۳: فعالیت کسبی نوآورانه</b> |
| ۳۸۴ | ساختارها                        |
| ۳۸۷ | نبایدها                         |
| ۳۸۸ | خلاصه                           |
| ۳۸۹ | <b>۳۴: کسب و کار جدید</b>       |
| ۳۹۰ | نیاز تاکید و تمرکز بر بازار     |
| ۳۹۲ | پیش بینی مالی                   |
| ۳۹۵ | ایجاد گروه مدیریتی عالی         |
| ۳۹۸ | کجا می توانم مشارکت نمایم؟      |

|     |                                            |
|-----|--------------------------------------------|
| ۴۰۱ | نیاز برای مشاوره (رایزنی) بیرونی           |
| ۴۰۱ | خلاصه                                      |
| ۴۰۳ | ۳۵: راهبردهای کارآفرینی                    |
| ۴۰۶ | تقلید خلاق                                 |
| ۴۰۸ | فن (هنر) کارآفرینی                         |
| ۴۱۲ | جایگاههای بوم شناختی                       |
| ۴۱۳ | راهبرد درگاه عوارض                         |
| ۴۱۴ | راهبرد مهارت خاص                           |
| ۴۱۷ | راهبرد بازار خاص                           |
| ۴۱۸ | تغییر ارزش ها و خصلتها                     |
| ۴۱۸ | ایجاد سودمندی برای مشتری                   |
| ۴۱۹ | قیمت گذاری                                 |
| ۴۲۰ | سازگاری با واقعیت مشتری                    |
| ۴۲۱ | ارائه ارزش به مشتری                        |
| ۴۲۳ | خلاصه                                      |
| ۴۲۵ | ۳۶: نوآوری سیستماتیک با استفاده از فرصت ها |
| ۴۲۵ | هفت پنجره بسوی فرصت ها                     |
| ۴۳۰ | آزمایش در مقیاس کوچک                       |
| ۴۳۱ | خلاصه                                      |

### بخش نهم : سازمان مدیریتی

|     |                                   |
|-----|-----------------------------------|
| ۴۳۵ | ۳۷: راهبردها و ساختارها           |
| ۴۳۶ | پاسخ های نهایی دیروزی             |
| ۴۳۶ | مفروضات سستی و نیازهای جاری       |
| ۴۳۹ | سه نوع کار                        |
| ۴۳۹ | چه چیزهایی را نباید یاد بگیریم    |
| ۴۴۱ | خشت های ساختمانی سازمان           |
| ۴۴۲ | فعالیت های کلیدی                  |
| ۴۴۳ | تحلیل اسنادی                      |
| ۴۴۵ | فعالیت های "آگاهانه"              |
| ۴۴۶ | اثر بخش نمودن کارمندان ستادی      |
| ۴۴۷ | دو صورت اطلاعات                   |
| ۴۴۸ | سیستم اداری                       |
| ۴۴۹ | تحلیل تصمیم                       |
| ۴۵۱ | نشانه های یک سازمان ضعیف          |
| ۴۵۳ | سازمان زدگی بعنوان یک رنجوری مزمن |
| ۴۵۴ | خلاصه                             |
| ۴۵۸ | ۳۸: طرح کار مدار و وظیفه مدار     |



|          |                                                    |
|----------|----------------------------------------------------|
| ۴۵۵..... | ویژگی های خاص رسمی                                 |
| ۴۵۷..... | برآوردن نیازهای خاص                                |
| ۴۵۸..... | سه روش سازمان دهی کار                              |
| ۴۵۹..... | ساختار عملکردی                                     |
| ۴۶۰..... | دامنه محدود آن                                     |
| ۴۶۰..... | عملکردگرایی کجا کار می کند؟                        |
| ۴۶۱..... | تیم                                                |
| ۴۶۲..... | نیازمندیهای طرح تیمی                               |
| ۴۶۳..... | قوت ها و محدودیتهای تیم                            |
| ۴۶۴..... | قلمرو سازمان تیمی                                  |
| ۴۶۴..... | طرح تیمی و سازمان دانشور                           |
| ۴۶۶..... | خلاصه                                              |
| ۴۶۷..... | ۳۹: سه نوع تیم                                     |
| ۴۷۰..... | خلاصه                                              |
| ۴۷۱..... | ۴۰: طرح نتیجه مدار و رابطه مدار                    |
| ۴۷۱..... | عدم تمرکز فدرال                                    |
| ۴۷۲..... | قوت های عدم تمرکز فدرال                            |
| ۴۷۴..... | نیازمندیهای عدم تمرکز فدرال                        |
| ۴۷۵..... | نیازمندیهای مربوط به اندازه                        |
| ۴۷۶..... | چه اندازه ای خیلی کوچک است؟                        |
| ۴۷۷..... | یک "فعالیت کسبی" چیست؟                             |
| ۴۷۸..... | عدم تمرکز مجازی                                    |
| ۴۷۹..... | مسایل (مشکلات) عدم تمرکز مجازی                     |
| ۴۸۰..... | قواعد استفاده از عدم تمرکز مجازی                   |
| ۴۸۱..... | ساختار سیستم                                       |
| ۴۸۲..... | سختی ها و مشکلات ساختار سیستم ها                   |
| ۴۸۴..... | خلاصه                                              |
| ۴۸۵..... | ۴۱: اتحادیه ها                                     |
| ۴۸۶..... | چرا سازمان ها وارد اتحادیه ها می شوند؟             |
| ۴۸۸..... | انواع مختلف اتحادیه                                |
| ۴۹۲..... | خلاصه                                              |
| ۴۹۳..... | ۴۲: مدیر عامل در هزاره جدید                        |
| ۴۹۳..... | وظایف مدیران کل                                    |
| ۴۹۷..... | مدیر کلی: یک اختراع امریکایی و صدور آن             |
| ۴۹۸..... | خلاصه                                              |
| ۴۹۹..... | ۴۳: تاثیر صندوق های بازنشستگی بر روی اداره شرکت ها |
| ۵۰۱..... | مدیریت برای سهامداران                              |
| ۵۰۵..... | ساختار نهادی برای پاسخ گویی                        |

- یک هیئت مدیره اثر بخش ..... ۵۰۶
- خلاصه ..... ۵۰۷

### بخش دهم: خواسته‌های نوین افراد

- ۴۴: مدیریت بر خود ..... ۵۱۱
- من کار را چگونه انجام می‌دهم؟ ..... ۵۱۴
- من یک خواننده ام یا یک شنونده؟ ..... ۵۱۵
- من چگونه یاد بگیرم؟ ..... ۵۱۶
- ارزش‌های من کدامند؟ ..... ۵۱۹
- خلاصه ..... ۵۲۸
- ۴۵: مدیریت بر رئیس ..... ۵۲۹
- رئیس کلید اثر بخشی است ..... ۵۲۹
- غفلت از مدیریت بر رئیس ..... ۵۳۰
- رئیس چه کسی است؟ ..... ۵۳۰
- مدیریت بر رئیس ..... ۵۳۰
- خلاصه ..... ۵۳۶
- ۴۶: تجدید حیات خود / هفت تجربه شخصی ..... ۵۳۷
- مسئولیت خود فرد ..... ۵۴۵
- خلاصه ..... ۵۴۵
- ۴۷: شخص تحصیل کرده ..... ۵۴۷
- هسته جامعه دانشور ..... ۵۴۸
- جامعه دانشور و جامعه سازمان ها ..... ۵۵۰
- فن و شخص تحصیلکرده ..... ۵۵۱
- دانش‌سازی راهی برای دانش ..... ۵۵۲
- خلاصه ..... ۵۵۳
- نتیجه‌گیری ..... ۵۵۵