

۱۳

فصلنامه داخلی داروسازی ایران هورمون
پاییز ۱۴۰۱ / توزیع رایگان



IRAN HORMONE

خبرنامه
ایران
هورمون

اتحاد زیبایی





شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.



Hydroxyprogesterone Caproate Amp.
Hydrogex-IH 250 & 500 mg

آمپول هیدروکسی پروژسترون کاپروات
هیدروژکس-آی اچ ۲۵۰ و ۵۰۰ میلی گرم



- ۱- توصیه شده توسط کالج متخصصان زنان و زایمان آمریکا
- ۲- اولین داروی تصویب شده توسط FDA برای پیشگیری از تولد زودرس جنین
- ۳- پاسخگویی به مهمترین مساله ی سلامت مادران - کودکان: تولد زودرس جنین

تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۳۱۸۵-۱۷۶۷
تلفن: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۲۱) فکس: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۲
پخش صدای مشتری: (۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۳۵۸)
توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:
پخش فردوس، داروگستر نخبگان، رازی، قاسم ایران، معیا دارو
www.iranhormone.com info@iranhormone.com



دارای گواهینامه ISO 9001: 2015

دارای گواهینامه اشتهار به کیفیت
دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران



نشریه داخلی داروسازی ایران هورمون - پاییز ۱۴۰۱
شماره سیزدهم / توزیع اختصاصی رایگان

مدیر مسئول: حسین فیاض بخش
زیر نظر شورای نویسندگان

آدرس: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج
شرکت داروسازی ایران هورمون
تلفن: ۴۴۹۰۵۵۱۷ - ۴۴۹۰۵۵۱۸ - ۴۴۹۰۵۵۱۹
فکس: ۴۴۹۰۵۵۱۲
ایمیل: info@iranhormone.com



- ۲ مدل‌های اثربخشی تیمی در سازمان
- ۴ چاقی مفرط یا فربهی
- ۶ مفهوم انگیزه بخشی در شرکت
- ۷ نزدیک بینی بازاریابی
- ۱۱ حسابداری آنلاین چیست؟
- ۱۳ اخلاق حرفه ای در محیط کار
- ۱۴ تاریخچه راه آهن
- ۱۸ هوش هیجانی چیست و چطور می توان آن را در محیط کار افزایش داد؟
- ۲۲ آیا ما مدام در حال کالبره کردن خودمان نیستیم؟
- ۲۳ امنیت اطلاعات شخصی
- ۲۶ تاثیر سلامت بدن بر روی روح و معنویات انسان چیست؟
- ۳۲ یلدا در ایران هورمون

مدل‌های اثربخشی تیمی درسازمان

افراد یک سازمان مهم‌ترین بخش یک سازمان هستند. اگر شما مدیر یک کسب و کار باشید، میدانید که ترکیب نسنجیده افراد برای تشکیل یک تیم نتیجه خوبی به ارمغان نمی‌آورد. داشتن یک تیم قوی و هماهنگ که اثربخشی و بهره‌وری بالایی داشته باشند از اولویت‌های مدیران است. برای اثربخش بودن تیم لازم است تا هر یک دارای ویژگی‌ها، توانمندی‌ها و خصوصیات باشند تا در نهایت کارها به بهترین نحوه پیش بروند.

نهایت منحرف شدن از مسیر می‌شود.

نقش‌ها: مهم است که هر یک از اعضای تیم مسئولیت‌ها، حوزه اختیار و وظایف خود را بدانند. زیرا آگاهی از نقش خود و سایرین باعث ایجاد سازگاری می‌شود.

رویه‌ها: شیوه‌های تصمیم‌گیری، رویه‌های کاری، استراتژی‌های برطرف کردن ناسازگاری‌ها و بهترین روش‌ها برای برقراری ارتباط از اصلی‌ترین

(۱) مدل اثربخشی تیمی GPRI روبین، پلوونیک و فرای

یکی از قدیمی‌ترین مدل‌های اثربخشی تیمی، مدل GPRI است که به درک رفتار تیمی کمک شایانی می‌کند. این مدل شامل اهداف، نقش‌ها، رویه‌ها و روابط بین فردی می‌شود.

این مدل از چهار مولفه تشکیل شده است:

اهداف: اگر یک تیم اهداف مشخصی نداشته باشد دائم دچار نزاع و در



حل مسئله تیمی: روابط کاری مناسب باعث کاهش ناسازگاری‌ها می‌شود.

رهبری تیم: رهبری که اعضای تیم را به مشارکت ترغیب می‌کند.
محیط سازمانی: فرهنگ سازمانی باعث افزایش تعهد تیم می‌شود.
(۵) مدل اثربخشی تیمی تی ۷

مایکل لومباردو و رابرت آیشینگر در این مدل به عوامل موثر در اثربخشی تیمی ارائه کردند. آن‌ها پنج عامل درونی و دو عامل بیرونی را ارائه کردند.

■ **عوامل درونی:**

انگیزه: هدف مشترک

اعتماد: اعضای تیم به هم اطمینان دارند.

استعداد: مهارت‌های لازم برای انجام کار.

مهارت‌های تیمی: توانایی کار کردن در قالب یک تیم.

مهارت در انجام وظایف: انجام وظایف به بهترین شکل.

■ **عوامل بیرونی:**

رهبری مناسب: تلاش رهبر برای همکاری با سایر اعضا.

پشتیبانی سازمان از تیم: سازمان از نظر تخصیص منابع با تیم همکاری کند.

■ **مدل هکمن**

ریچارد هکمن در مدل خود شرایط افزایش احتمال اثربخشی تیم را ارائه می‌کند. او باور داشت تیم‌ها زمانی موفق خواهند بود که شرایط خاصی توسط رهبران تیم فراهم شود و به اعضا اجازه خود کنترلی داشته باشند.

پنج شرایط اساسی که یک تیم موفق را می‌سازند عبارتند از:

ثبات تیم

مسیر حرکت مشخص و مشارکت آمیز

ساختار توانمندساز

محیط سازمانی حمایتگر

مربی‌گری تخصصی

مدل لنکیونی

پاتریک لنکیونی مدلی را ارائه می‌کند که به جای تمرکز روی عناصری که تیم باید از آن‌ها برخوردار باشد، روی عناصری تمرکز می‌کند که تیم نباید آن‌ها را داشته باشد.

پنج عامل ناکارآمدی عبارتند از:

نداشتن اعتماد

ترس از ناسازگاری

نداشتن تعهد

اجتناب از مسئولیت‌پذیری

بی‌توجهی به نتایج

همانطور که ذکر شده است اثربخشی تیمی برای رشد و دستیابی به اهداف ضرورت دارد برای رسیدن به اثربخشی لازم است که اعضای تیم را درک کرده و مناسب‌ترین روش برای کار کردن با آن‌ها را پیدا کنید.

● **تهیه کننده:** میترا صفرزاده / کارشناس روابط عمومی

منبع: blog.finto.ir ●

رویه‌ها برای بهبود عملکرد هستند.

روابط بین فردی: روابط اعضای تیم باید بر پایه اعتماد، ارتباط مناسب و سازگاری باشد.

(۲) مدل کتزناخ و اسمیت (Jon Katzenbach – Douglas Smith)
طبق یافته‌های کتزناخ و اسمیت مدلی طراحی شد که در آن چهار سطح از کار گروهی مطرح می‌شود:

کار گروه: اعضای تیم جدا از هم فعالیت می‌کنند.

شبه تیم: اعضای تیم به صورت انفرادی کار می‌کنند اما باور دارند که یک تیم هستند.

تیم بالقوه: اعضای تیم شروع به همکاری با یکدیگر می‌کنند.

تیم واقعی: اعضای تیم هدف مشترک دارند و برای آن تلاش می‌کنند.

تیم پر قدرت: اعضای تیم علاوه بر همکاری، به پیشرفت یکدیگر کمک می‌کنند.

برای دستیابی به این نتایج، اعضا باید روی سه عامل اثربخشی تیمی کار کنند:

مهارت‌ها: مهارت‌های حل مساله، فنی و بین فردی از مهم‌ترین مهارت‌هایی هستند که همه اعضای تیم باید از آن‌ها برخوردار باشند.

مسئولیت‌پذیری: مسئولیت‌پذیری عنصری تعیین‌کننده در موفقیت پروژه هاست.

تعهد: همه اعضای تیم نسبت به اهداف گروه تعهد دارند و برای آن تلاش می‌کنند.

(۳) مدل FSNP تا کمن

مدل FSNP مراحل شکل‌گیری، فروش، هنجارسازی و اجرا و اختتام را در خود جای می‌دهد. این مدل، پنج مرحله متوالی در توسعه گروه را از لحظه آشنایی اعضای تیم تا تکمیل پروژه نشان می‌دهد.

شکل‌گیری: در مرحله اول اعضای تیم با یکدیگر آشنا و اهداف و مقاصد مشخص می‌شوند.

فروش: مرحله دوم زمانی است که افراد دیدگاه خود را ابراز و به یکدیگر اعتماد پیدا می‌کنند. اعضای تیم با هم سازگار می‌شوند و می‌فهمند که چطور باید در قالب یک تیم کار کنند. این مرحله، مرحله‌ی حل ناسازگاری‌ها است.

هنجارسازی: اعضای تیم اهمیت همکاری برای رسیدن تیم به موفقیت را درک کرده و هر یک مسئولیت‌هایی را به عهده می‌گیرند. قوانینی قراردادی وضع می‌شود و افراد به خاطر گروه آن را می‌پذیرند.

اجرا: برای رسیدن به اهداف مشترکشان تلاش می‌کنند.
اختتام: در آخر یک ارزیابی کلی انجام می‌شود تا میزان همکاری هر فرد مورد توجه قرار گیرد.

(۴) مدل لافاستو و لارسون

دکتر فرانک لافاستو و کارل لارسون به عناصر اثربخشی تیمی پرداخته‌اند و آن‌ها را «پنج نیروی موثر در همکاری و کار گروهی» نامیده‌اند.

اعضای تیم: چه ویژگی‌ها و مهارت‌هایی دارند؟

روابط تیم: نگرش مثبت بر ایجاد روابط کاری مناسب، موثر است.

چاقی مفرط یا فریبی

در واقع گلیکوزن فرم دیگری از قند در سلولهای کبدی و ماهیچه ای است که البته بدن فقط میتواند مقادیر کمی از گلوکز را به صورت گلیکوزن ذخیره کند و تمامی مازاد گلوکز تبدیل به گلوکاگن در سلولهای کبدی و عضلانی نخواهد شد و بنابر این مازاد گلوکز به صورت چربی سلولهای بافت چربی هم در بافت چربی زیر پوستی و هم در بافت چربی اطراف ارگانهای داخلی ذخیره خواهد شد و مقداری نیز در مغز استخوان و پستان ها تجمع خواهد یافت.

تجمع چربیها همچنین تحت تاثیر هورمونهایایی که از بافت چربی ترشح میشوند نظیر لپتین (Leptin) رسیستین (Resistin) و استرادیول میباشد این هورمونها نیز بر اشتها فرد تاثیر می گذارند و باعث احساس گرسنگی میشوند بنابر این ذخیره چربی بیشتر، مساوی با اشتهاهای بیشتر خواهد بود.

استرسهای روانی نیز با تاثیر بر همین هورمونها می توانند بر روی میزان اشتها تاثیر بگذارند پس خیلی محتمل است که افراد چاق به دنبال استرسهای روانی اشتهاهای بیشتری برای خوردن غذا پیدا



کنند.

از طرفی یک ماده شیمیایی نیز در مغز وجود دارد که مسئول حافظه بلند مدت شناخته می شود که به نظر می رسد این ماده نیز در کنترل اشتها دخیل می باشد. به نام (BRAIN DERIVED NEVROTROPHIC FACTOR) که از هیپوتالاموس ترشح می شود. این ماده و LEPTIN در تنظیم اشتها فرد نقش دارند.

■ چه عواملی موجب چاقی مفرط می شود؟

فاکتورهای زیادی می توانند فرد را به سمت چاقی مفرط ببرند که از میان آنها از همه شایعتر زندگی های مدرن امروزی، شامل عادات غذایی غلط و زندگی بی تحرک و کم تحرک می باشد.

هر چند که عوامل دیگری نیز در بروز چاقی مفرط دخیل هستند نظیر: ارث (ژنتیک)، برخی بیماریهای داخلی مثل: هیپوتیروئیدسم، سندرم کوشینگ، مصرف برخی داروها مثل انسولین، برخی از ضد افسردگی ها برخی از داروهای ضد سایکوز، استروئید (کورتون) و برخی از ضد تشنجه، داروهای کنترل قند خون (مثل سولفونیل اوره ها و تیازولیدین دیونها) بتابلوکرها، از طرفی برخی مشکلات روانی نظیر افسردگی و ناهنجاریهای خوردن (پر خوری عصبی) پیر شدن هم یکی از فاکتورهای مهم است که در آن به دلیل کاهش سطح متابولیسم از یک طرف و کاهش میزان فعالیت از طرف دیگر افزایش وزن اتفاق می افتد.

■ فاکتورهای ژنتیکی:

به نظر می رسد که ارث نیز نقش نسبتاً مهمی در بروز چاقی ایفا می کند و این باعث شده که برخی از ژنها که در کنترل میزان اشتها و همچنین سطح متابولیسم پایه نقش دارند فاکتورهای مهمی در کنترل چاقی به حساب آیند.

چاقی مفرط یا (OBESITY) به میزانی از چاقی گفته می شود که اثرات سوئی را برای سلامت فرد ایجاد می کند، یعنی چیزی که فراتر از زیبایی برای افراد اهمیت دارد و آن سلامتی است.

اگر چه که OBESITY به خودی خود یک بیماری به حساب نمی آید ولی بسیاری از مشکلات و معضلات سلامتی ناشی از این حد از چاقی می باشد.

■ فرق چاقی با فریبی (OBESITY) چیست؟

افتراق این دو به راحتی با محاسبه فرمول BMI برای هر فرد امکان پذیر است. BMI (BODY MASS INDEX) یا شاخص توده بدن اگر بین ۱۸/۵ تا ۲۴/۹ باشد فرد نرمال به حساب می آید. اگر بالای ۲۵ باشد فرد دارای اضافه وزن است و بالای ۳۰ فربه یا obese محسوب می گردد.

BMI = وزن بر حسب کیلوگرم / قد بر حسب متر به توان ۲

به طور طبیعی در هر فردی هر گاه میزان دریافت انرژی در غذا با میزان مصرف آن برابری نکند و به عبارتی دریافت بیشتر شود چاقی می تواند اتفاق بیافتد و این برای هر دو جنس زن و مرد تقریباً مشابه یکدیگر است با این تفاوت که فرمول میزان انرژی مورد نیاز در هر جنس کمی متفاوت از یکدیگر است.

نحوه تمرکز و تجمع چربی هم در زن و مرد کمی متفاوت است و به نظر می رسد که هورمونهای جنسی در توزیع و محل انباشته شدن چربیها نقش دارند به طوریکه زنان بیشتر دچار چاقی در قسمت های ران و باسن می باشند و مردان بیشتر دچار چاقی مرکزی یعنی انباشت چربی در ناحیه شکم می باشند. و اتفاقاً این مناطق مناطقی هستند که به دنبال کاهش وزن دیرتر از نقاط دیگر دچار کاهش سایز می شوند.

امروزه چاقی و حتی چاقی مفرط در میان تمام گروههای سنی و حتی بچه های کوچک هم مشاهده می شود و این مساله در کشورهای توسعه یافته بیشتر دیده می شود و در کشورهای در حال توسعه رو به افزایش است. بنابر این علی رغم آنکه برای ارث نقش در بروز و ایجاد چاقی شناخته شده ولی باز هم عادات غذایی نظیر خوردن غذاهای پر چرب، خوردن بیش از حد تنقلات و خوردن غذاها و تنقلات حین انجام فعالیتهای دیگر نظیر تماشای تلویزیون و یا انجام تکالیف مدرسه نقش مهمتری را در بروز چاقی دارند به طوریکه دیده شده که والدین چاق با شیوه زندگی غلط، فرزندان چاق دارند. البته برخی بیماریهای متابولیک در کودکان می تواند منجر به چاقی مفرط در آنها شود

■ چربی چگونه در بدن ما تجمع می یابد؟

وقتی ما غذا میخوریم قند خون بالا می رود و این گلوکز به سلولهایی می رود که از آن برای تولید انرژی استفاده می کنند و اضافی آن صرف تولید گلیکوزن در کبد می شود که در واقع ذخیره غذایی کبد برای مواقع گرسنگی می باشد.

■ چه موقع به یک فرد خیلی چاق یا فربه گفته می شود:

درصد کل چربی که فرد دارد در واقع همان میزان چاقی یا فربهی است. اگر چه که اندازه گیری این درصد خیلی راحت و عملی نیست بنابراین غالباً برای تشخیص از اندازه گیری BMI فرد استفاده میشود. هر چند که خیلی به میزان توده عضلات فرد وابسته است و میتوان گفت که یک روش غیر دقیق ولی آماری میباشد.

■ چه مشکلاتی با چاقی مفرط همراه است؟

افرادیکه توده چربی بالایی دارند میزان جذب گلوکز توسط سلولهایشان کاهش می یابد و این منجر به سطح بالایی از گلوکز در خون شده و منجر به افزایش میزان هورمون انسولین میشود و بنابر این استعداد ابتلا به دیابت تیپ ۲ را ایجاد میکند.

چاقی و به خصوص چاقی شکمی باعث افزایش سرعت روند آتروسکلروز (تصلب شرایین) شده و باعث افزایش خطر ابتلا به بیماریهای قلبی و عروقی و حوادث عروق مغزی میشود.

افزایش استعداد ابتلا به استئو آرتروز مفاصل تحمل کننده وزن بدن به خصوص زانوها و حتی سایر مفاصل بدن و همچنین بالا رفتن ریسک افتادن و شکستگی های استخوانی

افزایش استعداد ابتلا به سنگهای صفراوی

از طرفی چاقی بخصوص در بچه ها باعث کاهش اعتماد به نفس گوشه گیری در اجتماع و افسردگی میشود.

افزایش استعداد و ابتلا به سرطانهای سینه، رحم، دهانه رحم، سرویکس، تخمدانها، کولون و رکتوم، کیسه صفرا و پروستات

■ چگونه چاقی را کنترل کنیم

همانطور که در بالا توضیح داده شد اصلاً کار پیچیده ای نیست فقط کافی است که با تغییر زندگی یعنی خوردن غذاهای کم کالری و برطرف کردن عادات غذایی بد از یک طرف و بالا بردن میزان تحرک در زندگی مثل روزی نیم ساعت پیاده روی یا هر ورزش هوازی دیگر بالا رفتن از پله ها، پیاده به خرید رفتن و ... میتوان به سرعت به سمت لاغر شدن گام برداشت.

■ روشهای درمانی طبی برای چاقی

این روشها به فردی توصیه میشود که با اقدامات بالا موفق به کاهش وزن نشده باشد. یا در گروه افراد دارای چاقی کشنده باشد. در این صورت برای این گروه اخیر از درمانهای دارویی و جراحی برای شروع درمان استفاده میشود و حتماً باید با روشهای تغییر نحوه زندگی ادامه می یابد.

■ جراحی

جراحی به عنوان درمان چاقی پس از طی تمام مراحل بالا به افرادی که BMI بالای ۴۰ دارند و یا افرادی که BMI بین ۳۵ و ۴۰ دارند ولی دچار عوارض چاقی و یا بیماریهای همزمان داخلی هستند و یا از نظر اجتماعی کارایی خود را از دست داده اند توصیه میشود. این روش به جزء درمان چاقی باعث درمان چربی، کلسترول و قند خون و مشکلات قلبی نیز میشود.

منبع: www.ricac.ac.ir

تهیه کننده: محمد کاظم زاده / خدمات اداری

■ ارتباط بین افسردگی و چاقی مفرط:

افراد افسرده گاهی تمایل به خوردن بیش از حد غذا دارند که این هیچ ارتباطی با احساس گرسنگی در این افراد ندارد. آنها تمایل برای انجام حرکات ورزشی ندارند و این باعث می شود که مدام چاق تر و چاق تر شوند و این باعث نوعی استرس روانی برای آنها می شود که منجر به افسردگی شدیدتر، ولع بیشتر برای خوردن و چاقی بیشتر می شود.

■ ارتباط خواب با چاقی مفرط:

خوب خوابیدن برای داشتن بدن سالم و یک متابولیسم سالم و بی عیب و نقص لازم و ضروری است. افرادی که خوب نمیخوانند هورمونی در بدنشان ترشح می شود که باعث افزایش اشتها می شود و از طرفی ترشح leptin هم که در کنترل اشتها نقش دارد کاهش می یابد. بنابر این کم خوابی فرد را مستعد چاقی می کند.

■ تاثیر سیگار کشیدن بر چاقی مفرط چیست؟

سیگار کشیدن با افزایش مقاومت به انسولین، سندروم متابولیک و دیابت تیپ دو همراه است. افراد سیگاری معمولاً دور شکم بالایی دارند (چاقی شکمی) که این می تواند مرتبط به بالا بودن سطح کورتیزول خون در این افراد باشد. نیکوتین که در سیگار وجود دارد به عنوان یک ماده بالا برنده سطح متابولیسم شناخته می شود ولی از طرفی باعث افزایش تجمع چربی در بدن می شود. از طرفی سیگارها به دنبال ترک سیگار به دلیل بهبود اشتها در معرض چاقی می باشند.

■ تاثیر اختلال هورمونی بر چاقی:

بسیاری از هورمونها بر میزان وزن بدن تاثیر می گذارند: انسولین: انسولین هورمونی است که توسط پانکراس ترشح میشود و قند خون را تنظیم می کند. اگر به هر دلیلی سطح انسولین در بدن بالا برود بدن تمایل بیشتری برای تبدیل غذای خورده شده به چربی دارد.

لپتین (LEPTIN): لپتین هورمونی است که توسط سلولهای چربی ترشح می شود و احساس گرسنگی را تنظیم می کند. برخی از افراد گیرنده های لپتین در بدنشان نسبت به این هورمون مقاوم است و بنابر این بدن به صورت جبرانی لپتین بیشتری را ترشح می کند و این لپتین اضافی باعث افزایش اشتها و احساس گرسنگی شده و باعث چاقی می گردد.

سروتوین: سروتوین یک واسط شیمیایی در مغز است که باعث ایجاد احساس سرخوشی می شود وقتی سطح سروتوین در خون بالا باشد فرد احساس سیری و پری می کند و برعکس وقتی مقدار این ماده در خون کم شود مثلاً در افسردگی فرد نیاز بیشتری به خوردن احساس می کند و این منجر به چاقی می شود.

استروژن: سطح بالای استروژن می تواند باعث افزایش وزن شود و این میتواند دلیل افزایش استعداد چاقی در خانمهایی باشد که داروهای ضد بارداری استفاده می کنند و یا در خانمهایی که در سنین پیش از یائسگی قرار دارند به دلیل افزایش استروژن استعداد به چاقی افزایش می یابد.

هورمونهای تیروئید: این هورمونها باعث افزایش متابولیسم بدن می شود. بنابر این در شرایط کمبود یا فقدان این هورمونها فرد دچار چاقی می شود.

مفهوم انگیزه بخشی در شرکت

■ انواع انگیزه :

(۱) **انگیزه مثبت** : بر اساس پاداش است. برای دستیابی به اهداف مطلوب، به کارگران مشوق داده می شود.

مشوق ها ممکن است به شکل دستمزد بیشتر، ارتقای سطح، شناخت کار و ... باشد. مشوق هایی به کارمندان پیشنهاد می شود و سعی می کنند با میل و رغبت عملکرد خود را بهبود بخشند. به قول پیتر دراگر، انگیزه مثبت با همکاری خود کارمندان ایجاد می شود و آنها احساس خوشبختی می کنند.

(۲) **انگیزه منفی** : انگیزه منفی یا ترس مبتنی بر زور است یا ترس باعث می شود که کارمندان به روشی خاص عمل کنند. در صورتی که کارمندان مطابق با آنها عمل نکنند، ممکن است با کاهش دستمزد یا اخراج مجازات شوند. ترس به عنوان مکانیزم فشار عمل می کند. کارمندان تمایل همکاری ندارند، بلکه می خواهند از مجازات جلوگیری کنند. اگرچه کارمندان تا حدی کار می کنند که از مجازات جلوگیری کنند، اما این نوع انگیزه ها باعث عصبانیت و ناامیدی می شود. این نوع انگیزه ها به طور کلی به علت ناآرامی های صنعتی تبدیل می شوند.

■ فواید انگیزه بخشی :

- (۱) کارایی بالا
- (۲) تصویر بهتری از سازمان
- (۳) تسهیل تغییر دادن
- (۴) روابط انسانی
- (۵) کاهش غیبت و گردش فعال کار
- (۶) روحیه تیمی
- (۷) کاهش ضایعات و خرابی ها
- (۸) روابط صمیمانه

● منبع : روزنامه دنیای اقتصاد، بخش اصول تیم سازی

● تالیف : دکتر رحمان عابدین زاده نیاسر

انگیزه بخشی یک فرآیند الهام بخش است که اعضای تیم را مجبور می کند وفاداری خود را به گروه نشان دهند و وظایفی را که پذیرفته اند به درستی انجام دهند و به طور کلی در کار شغلی گروه موثر باشند.

انگیزه بخشی عبارت است از : تحریک کسی یا شخصی برای دستیابی به یک عمل مطلوب و در واقع تحت تأثیر قرار دادن افراد برای گرفتن عکس العمل مطلوب. مدیران ضمن هدایت زیردستان خود، باید انگیزه و اشتیاق کار را برای اهداف مشخص در آنها ایجاد و حفظ کنند. مدیر مهمترین نقش را در ایجاد انگیزه موفق کارکنان ایفا می کند. انگیزه بخشی یک فرآیند پیچیده است و برای هر فردی، با توجه به نیازهای اساسی او و میزان رضایت از منابعی مثل عزت نفس، شناخت از دیگران فرصت های موفقیت، خودسازی و تحقق بخشیدن به خود متفاوت است.

همسویی اهداف و ارزش ها بین کارکنان تیم ها و سازمان اساسی ترین جنبه انگیزه است. بنابراین این هر چه همسویی و ارتباط شخصی با اهداف سازمانی بهتر باشد، بستر ایجاد انگیزه نیز بیشتر خواهد بود. انگیزه بخشی یا ایجاد انگیزه در افراد، برای عملکرد بهتر و در نتیجه، دستیابی به اهداف سازمانی همواره بزرگترین چالش برای مدیران بوده است. همچنین انگیزه بخشی را می توان یک فرآیند مدیریتی برنامه ریزی شده تعریف کرد که به افراد انگیزه می دهد تا با بهترین توانایی خود با انگیزه هایی که بر نیازهای آنها استوار است کار کنند. انگیزه بخشی به افراد برای انجام کار بالاتر از ظرفیت های جسمی و روحی طبیعی آنها و راضی نگه داشتن آنها، عملکرد بسیار پیچیده مدیریتی است. به عبارتی انگیزه بخشی، فرآیند تلاش برای تأثیرگذاری روی دیگران برای انجام اهداف مورد نظر و از طریق امکان کسب پاداش یا رسیدن به یک هدف معین و مفید است. انگیزه بخشی یک روش روان شناختی است که بدون شک یکی از عناصر اساسی هر سازمان است. پشت هر عمل انسانی، انگیزه ای وجود دارد که این انگیزه می تواند درونی یا بیرونی باشد. یک سرپرست باید تلاش کند تا با افراد با احترام و با به رسمیت شناختن ارزش شخصی آنها رفتار کند. هنگامی که یک مدیر می خواهد کار بیشتری را از زیردستان خود به دست آورد، باید به آنها برای بهبود عملکرد خود انگیزه دهد. به این ترتیب یا به آنها انگیزه بیشتری برای کار داده می شود، یا ممکن است در فضای پاداش، گزارش بهتر، شناخت و موارد دیگر باشد، یا ممکن است ترس را در آنها ایجاد کند یا برای به دست آوردن کار مورد نظر از فشار استفاده کند.



نزدیک بینی بازاریابی

(تفاوت بازاریابی و فروش)

■ رشد صنعت ها چگونه متوقف می شود؟

یکی از رایج ترین توضیحاتی که برای توقف یا کند شدن رشد یک صنعت مطرح می شود، ظهور صنایع رقیب است. صناعی که به تدریج مشتریان یک صنعت را می ربایند و به قلمرو خود می کشانند.

مشتریان شما ر بوده نمی شوند و هیچ صنعتی آن ها را از شما نمی گیرد. اتفاقی که در عمل می افتد این است که شما آن ها را رها کرده و به نیازهایشان توجه نمی کنید. شما آن قدر بر روی محصول خود متمرکز می شوید که مشتری در نهایت، می بیند نیازش تأمین نمی شود و ناگزیر، به سراغ دیگران می رود.

■ تفاوت فروش و بازاریابی در چیست؟

وقتی شرکت ها مشکل نزدیک بینی بازاریابی پیدا می کنند، فقط کف دست خودشان را می بینند. آن ها فکر می کنند که الان چه چیزی در دست ماست و چگونه می توانیم آن را بهتر بفروشیم؟

در واقع فروش در این وضعیت به جای بازاریابی مورد توجه قرار می گیرد. چنین شرکت هایی حتی اگر دپارتمان های بازاریابی داشته باشند، به جای فعالیت اصلی بازاریابی (یعنی شناخت بازار و نیازهای آن) در عمل

گرفتار فرایند فروش می شوند.

واحد بازاریابی باید نیازهای بازار را بیابد و تشخیص دهد. سپس این نیازها و خواسته ها را برای طراحی و عرضه محصول به شرکت منتقل کند. اگر از واحد بازاریابی بخواهیم با شناخت بازار به فروش بهتر محصولات فعلی کمک کند، فعالیت این واحد چندان تفاوتی با فروش نخواهد داشت.

■ ادای دین به پیتدر دراکر

لویت هرگز ادعا نمی کند همه ی این حرف ها را برای نخستین بار خودش مطرح کرده است.

او تأکید دارد که شاید شکل بیان و شیوه ی مثال ها، باعث شده که مقاله ی او تا این حد مورد توجه قرار بگیرد.

او توضیح می دهد که بخش مهمی از این دیدگاه را مدیون پیتدر دراکر است. چون دراکر، کسب و کار را کاملاً حول محور مشتری و نه محصول تعریف می کند. دراکر در تعریف کسب و کار می گوید: پیدا کردن مشتری و حفظ آن. همین و دیگر هیچ.

● منبع: (مجله هاروارد بیزینس ریویو) www.motamem.org

● ترجمه، تلخیص و ویراستاری: دکتر رضا کرد





شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.

Dienogil-IH

Dienogest 2/ Ethinyl Estradiol 0.03

داینوژیل-آی اچ

داینوژست ۲ / اتینیل استرادیول ۰/۰۳



ضد بارداری ترکیبی موثر و مطمئن

با اثرات ضد آکنه و

برطرف کننده مشکلات قاعدگی

کد بیمه محصول: ۶۹۴۷۵



دارای گواهینامه ISO 9001:2015

دارای گواهینامه اعتبار به کیفیت

دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران



تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۳۱۸۵-۱۷۶۷

تلفن: ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۰۲۱) فکس: ۴۴۹۰۵۵۱۲ (۰۲۱)

صدای مشتری: ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۳۵۸) (۰۲۱)

توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:

پخش فردوس، داروگستر نجفگان، رازی، قاسم ایران، طب نوین

www.iranhormone.com

info@iranhormone.com



معرفی



در فصل پاییز، مدیر دیگری به مجموعه مدیران شرکت داروسازی ایران هورمون ملحق شدند. ضمن عرض خیر مقدم، برایشان آرزومند موفقیت و سلامتی بیش از پیش هستیم.
جناب آقای ترامشلو، مدیر بازاریابی و فروش

عاطفه علی محمدی، فرزند آقای علی محمدی از واحد فنی و مهندسی توانسته است در رشته شیتوریو کمر بند مقام اولی بین المللی و مدال طلا را کسب کند.

قهرمانی



اولین دوره مسابقات فوتسال با عنوان جام مودت با حضور شش تیم (ایران هورمون، تهران شیمی، کوثر، آفاشیمی، اسوه و داروگستر نخبگان) با قهرمانی تیم داروسازی ایران هورمون به پایان رسید.

با آرزوی سلامتی و موفقیت بیش از پیش برای تمامی ورزشکاران



قرص اندورین-آی اچ داینوژست ۲ میلی گرم

Endorin-IH Tab.
Dienogest 2 mg



شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.



کد بیمه محصول: ۶۶۷۸۹



یک زندگی طبیعی با وجود ابتلا به آندومتریوز



دارای گواهینامه ISO 9001: 2015

دارای گواهینامه اشتها به کیفیت

دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران



تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۳۱۸۵-۱۷۶۷

تلفن: ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۰۲۱) فکس: ۴۴۹۰۵۵۱۳ (۰۲۱)

صدای مشتری: ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۳۵۸) (۰۲۱)

توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:

پخش فردوس، داروگستر نخبگان، رازی، قاسم ایران، طب نوین

www.iranhormone.com

info@iranhormone.com

حسابداری آنلاین چیست؟

روی یک فضای ابری اعمال کرده و امکان کنترل و ذخیره سازی اطلاعات از راه دور بر روی این سرور مرکزی را ایجاد کرده اند. به این نرم افزار اصطلاحاً نرم افزار حساب های آنلاین یا نرم افزار حسابداری ابری می گویند.

در واقع بر عکس نرم افزارهای حسابداری سنتی که شما نرم افزار را بر روی سیستم خود نصب میکردید، در حسابداری آنلاین دیگر به این صورت نیست و هیچ برنامه یا نرم افزاری نصب نخواهد شد. کافیسٹ مرورگر کروم یا فایرفاکس یا هر مرورگر دیگری را باز کنید و ثبت های حسابداری خود را انجام دهید.

■ معرفی نرم افزار حسابداری آنلاین مقرون به صرفه و ارزان



لاندایک نرم افزار حسابداری آنلاین (مدیریت کسب و کار ابری) ایرانی است که بر اساس آخرین فناوریهای تولید و توسعه نرم افزار تولید شده است و هم اکنون با ماژولها و بخشهای زیر در دسترس مدیران و مالکان محترم کسب و کارها قرار گرفته است:

- حسابداری
- خرید و فروش
- دریافت و پرداخت
- حقوق و دستمزد
- گزارش های مدیریتی

بنابر این نرم افزار حسابداری ابری (آنلاین) لاندایک، کاملاً متناسب با شرکت های بازرگانی و خدماتی بوده و مالکان اینگونه شرکت ها، می توانند از لاندایک استفاده کنند.

■ در حسابداری ابری لاندایک، اطلاعات در کجا ذخیره می شوند؟

داده های وارد شده در نرم افزار در سرورهای ابری ذخیره می شود. این سرورها در یکی از دیتاسنترهای اصلی ایران قرار دارد و در صورت قطع ارتباط اینترنت کشور هم قابل دسترسی است. همه تمهیدات لازم برای پشتیبان گیری، امنیت در این سرورها در نظر گرفته شده است.

● تهیه کننده: علی تراکمی / کارشناس مالی

● منبع: www.landa-sme.ir

پدیده حسابداری آنلاین که به آن حسابداری ابری یا حسابداری تحت وب نیز گفته می شود، به حسابداران اجازه می دهد که از طریق اینترنت، کارهای حسابداری خود را انجام دهند. دسترسی با موبایل، از قابلیت های حسابداری آنلاین است.

■ نرم افزارهای حسابداری سنتی

امروزه کسب و کارهای متعددی به سمت دور کاری و اینترنتی شدن پیش می روند. امارشته حسابداری، از جمله شغل هایی است که نیاز به حضور در محل کار را دارد تا بتوان اطلاعات و اسناد مالی را ثبت نمود. حسابداران همیشه ابزارهای خاص خود را دارند که یکی از این ابزارها، نرم افزارهای حسابداری است. از گذشته نه چندان دور تا همین امروز نرم افزارهای حسابداری

بسیار مورد توجه شرکت ها و حسابداران بوده است. یعنی از همان زمان که کامپیوترها به کمک انسان آمده اند نرم افزارها ابتدا توسط شرکت های خاصی طراحی می شدند و برای هر فرد و یا شرکت به طور خاص بر روی دیتابیس سیستم نصب می شدند و کاربران بدون اتصال به یک سرور مرکزی و بدون امکان بروز رسانی نرم افزار امور حسابداری خود را پیش می بردند. نرم افزارهای حسابداری سنتی که بر روی سیستم نصب می شوند، در زمانه امروزی که همه چیز به اینترنت متکی است، دیگر جایی ندارند. از معایب نرم افزارهای حسابداری سنتی که بر روی سیستم نصب می شوند، می توان به نبود قابلیت دور کاری و حضور مداوم در محل کار اشاره کرد.

■ حسابداری آنلاین چیست؟

پدیده حسابداری آنلاین که به آن حسابداری ابری یا حسابداری تحت وب نیز گفته می شود، به حسابداران اجازه می دهد که از طریق اینترنت، کارهای حسابداری خود را انجام دهند. دسترسی با موبایل، تبلت و لپ تاپ، از جمله مزایایی است که می توان به حسابداری آنلاین (ابری) اشاره کرد.

■ نرم افزار حسابداری ابری (آنلاین) چیست؟

شرکت های نرم افزاری حسابداری برای رفع برخی ایرادات نرم افزارهای حسابداری سنتی، مدلی از نرم افزارهای حسابداری را طراحی کردند و بر



نمایشگاه



در تاریخ ۱۸ الی ۲۰ مهرماه ۱۴۰۱، نمایشگاه ایران فارما با حضور پررنگ داروسازی ایران هورمون در محل مصلی بزرگ امام خمینی و با همکاری تیم بازاریابی برگزار گردید. از تمامی تلاش های تیم بازاریابی برای حضور در این نمایشگاه کمال تشکر را داریم و برای این تیم موفقیت بیش از پیش را آرزومندیم.



کلاس آموزشی مبانی مدیریت دانش در تاریخ های ۱۱ و ۲۵ آبان ماه ۱۴۰۱، در هتل المپیک تهران و با حضور مدیران شرکت برگزار گردید. سرفصل های مطرح شده در این کلاس شامل موارد ذیل می باشد:

- تعاریف کاربردی دانش و مدیریت دانش
- نقش و اهمیت مدیریت دانش در سازمان های امروزی



آموزش

- انواع دانش سازمانی و درس آموخته ها
- مؤلفه های سازنده مدیریت دانش (فرهنگ، ساختار و نرم افزار)
- فرهنگ سازی برای مدیریت دانش
- سندروم های مدیریت دانش و چالش های اجراء



- باورهای غلط درباره مدیریت دانش
- دوازده دام مدیریت دانش (آسیب شناسی اجرای مدیریت دانش و راهکارها)
- ساختار یک درس آموخته (بسته دانشی)
- کارگاه دانش نویسی
- بررسی تجربیات برتر سازمان های پیشرو در حوزه مدیریت دانش

اخلاق حرفه‌ای در محیط کار

همه ما می‌دانیم که برای موفقیت در کار باید حرفه‌ای باشیم. اما مفهوم اخلاق حرفه‌ای (ارفتار حرفه‌ای یا حرفه‌ای‌گرایی) (Professionalism) چیست؟ به اعتقاد برخی افراد، رفتار حرفه‌ای در محیط کار یعنی همان پوشش رسمی در کار یا بهتر انجام دادن وظایف شغلی. برخی دیگر نیز عقیده دارند که اخلاق حرفه‌ای یعنی داشتن مدارک پیشرفته، دریافت گواهی‌نامه‌ها و به نمایش گذاشتن آن در دفتر کار. با وجود این که مفهوم رفتار و اخلاق حرفه‌ای این موارد را شامل می‌شود، اما جنبه‌های بیشتری را نیز می‌توان برای آن در نظر گرفت.

■ اخلاق حرفه‌ای چیست؟

واژه‌نامه مریام وبستر (Merriam-Webster) حرفه‌ای‌گرایی (اخلاق حرفه‌ای) یا Professionalism را اقدام، اهداف و کیفیت‌هایی که حرفه‌ای بودن شغل یا شخص را مشخص می‌کند، تعریف کرده است. همچنین حرفه را نیز به صورت

«دانش تخصصی مورد نیاز» که معمولاً با کسب درجه‌های بالایی علمی و آکادمیک به دست می‌آید، توصیف کرده است. این تعاریف اشاره به این نکته دارند که اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از مشخصه‌های مختلف را شامل می‌شود و مجموع این ویژگی‌ها حرفه‌ای بودن را مشخص می‌کند. اما جنبه‌های اخلاق حرفه‌ای چیست؟

۱. دانش تخصصی

الان با این سوال رو به رو شده‌اید که جنبه‌های اخلاق حرفه‌ای چیست؟ قبل از همه، بسیاری از افراد حرفه‌ای با توجه به دانش تخصصی خود شناخته می‌شوند. آنها تعهد شخصی زیادی دارند و مهارت‌های خود را همیشه بهبود و ارتقا می‌دهند. در صورت لزوم نیز مدارک و گواهی‌نامه‌هایی را که باعث افزایش دانش آنها شود، کسب می‌کنند. البته نیازی نیست که برای هر شغلی مدارک علمی کسب شود. در واقع برخی حرفه‌ها نیاز به مدارک تحصیلی بالایی ندارند. اما افرادی که رفتار حرفه‌ای در محیط کار دارند با جدیت، دقت و سخت‌کوشی تلاش می‌کنند که به دانش تخصصی مورد نیاز رشته خود، تسلط یابند و این دانش را به‌روز نگه دارند تا بتوانند شغل خود را به بهترین شکل انجام دهند.

۲. شایستگی

حرفه‌ای‌ها کار را تمام می‌کنند و با مسئولیت‌پذیری به تعهداتشان عمل می‌کنند. اگر شرایطی به وجود بیاید که باعث شود آنها نسبت به تعهداتشان عقب بمانند، سعی می‌کنند که انتظارات را با توجه به اولویت‌ها انجام داده و با در نظر گرفتن شرایط، بهترین اقدام را انتخاب کنند. افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند، بهانه و توجیه نمی‌آورند و به دنبال حل مسئله هستند.

۳. صداقت و انسجام رفتار

حالا که متوجه شدید اخلاق حرفه‌ای چیست باید بدانید که داشتن ویژگی‌هایی چون صداقت و انسجام رفتار، نشان‌دهنده‌ی اخلاق حرفه‌ای است. آنها به وعده خود عمل

می‌کنند و به همین دلیل نیز اعتماد دیگران را جلب می‌کنند، برای ارزش‌های خود احترام قائل هستند و نسبت به آنها مصالحه نمی‌کنند. همیشه مناسب‌ترین کار را انجام می‌دهند حتی اگر این کار برایشان گران تمام شود. علاوه بر این، افرادی که رفتار حرفه‌ای در محیط کار دارند متواضع هستند. اگر پروژه یا کاری خارج از تخصص آنها باشد، از اعتراف به آن هراسی ندارند. آنها در صورتی که به کسی نیاز داشته باشند، سریع از آنها درخواست کمک می‌کنند و به یادگیری از دیگران مشتاق هستند.

۴. مسئولیت‌پذیری

حرفه‌ای‌ها مسئولیت اشتباهاتی که در نظرات، صحبت‌ها و اقدامات خود انجام می‌دهند، را می‌پذیرند. این ویژگی مسئولیت‌پذیری با صداقت و انسجام رفتاری آنها رابطه قوی دارد و یکی از عناصر اصلی اخلاق حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد.

۵. خودتنظیمی

خودتنظیمی نیز نمونه‌ی دیگری از رفتار حرفه‌ای در محیط کار است. حرفه‌ای‌ها تحت فشار نیز حرفه‌ای رفتار می‌کنند. برای مثال، کارمند بخش خدمات مشتری را تصور کنید که با مشتری عصبانی روبرو شده است. به جای اینکه در پاسخ به این حرکت ناراحت و عصبانی شود، با حفظ آرامش و انجام اقدامی که مناسب شرایط باشد، حرفه‌ای‌گرایی خود را نشان می‌دهد. افراد حرفه‌ای هوشمند بدون توجه به شرایط، احترام خود را به دیگران نشان می‌دهند. آنها در جه بالایی از هوش هیجانی دارند و با توجه به خواسته‌های دیگران، تأثیر منفی را در تعامل با همکاران و مشتریان ایجاد نمی‌کنند.

۶. تصویر

افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند، لباس رسمی و مناسب شرایط انتخاب می‌کنند و با این اقدام اعتماد و احترام خود به دیگران را نشان داده و یک تصویر حرفه‌ای عالی از خود می‌سازند.

برای اخلاق حرفه‌ای باید موارد زیر را در نظر بگیرید:

- به موقع حاضر شدن در محل کار؛
- کمی بیشتر سر کار ماندن؛
- انجام کار، بیشتر از حداقل مقدار؛
- بهبود و توسعه مهارت‌ها؛
- قبول کردن انجام بخشی از کار در خانه.

همه موارد بالا، خصوصیات اخلاق حرفه‌ای ستودنی محسوب می‌شود؛ اخلاقی که می‌تواند به شما در یافتن شغل، کسب درآمد، دریافت پاداش یا ترفیع کمک کند. (برخی از افراد ممکن است بگویند که توانایی شما در مثبت‌اندیشی در حالی که به‌طور منظم ۹ ساعت کار می‌کنید، با کارمای خوب جبران می‌شود).

منبع: <https://karboom.io>

• تهیه کننده: مهدی واحدی / رئیس بخش تدارکات اداری



تاریخچه راه آهن

■ ریل - لوکوموتیو

۱. ریل (خط آهن)

با گسترش بهره برداری از معدن، مخصوصاً ذغال سنگ در اروپا، کار جابجایی و تخلیه هر چه بیشتر مواد معدنی از داخل معادن، برای صاحبان آن مشکلات فراوانی بوجود می آورد. زیرا حمل آنچه استخراج می شد به دهانه معدن برای خارج کردن آن از معدن، با اراهایی که در کف معدن حرکت می کردند به سهولت و سرعت امکان پذیر نبود و مواد استخراجی، در داخل معدن برای کارگران دست و پاگیر می شد.

در سال ۱۵۵۰ میلادی مهندسان آلمانی موفق شدند با قرار دادن دو رشته الوار متناسب با عرض چرخهای اراهه ها (واگن) در کف معدن تا حدی باعث افزایش سرعت واگنهای حامل موارد استخراجی گردند. منتهی این عمل یک عیب کلی داشت و آن این بود که پس از مدتی کوتاه ناچار بودند این الوارها را با الوارهای جدیدی تعویض کنند. زیرا که بر اثر فشار بار و نامسطح بودن زمین شکسته یا ترک بر می داشتند.

در سال ۱۶۰۰ میلادی صاحبان معادن در انگلستان برای جلوگیری از سرعت انهدام الوارها فکر دیگری کردند. بدین معنی که روی آنها را با ورقه ای از آهن پوشش داده انداما این عمل نیز نتوانست از انهدام کلی الوارها جلوگیری کند.

تا سال ۱۷۵۰ میلادی که به طور کلی الوارهای چوبی را بر چیده و بجای آنها نوارهای چدنی با مقطع گونیایی قرار دادند و لبه قائم این گونیا چرخ اراهه را راهنمایی می کرد.

سرانجام در سال ۱۸۰۰ میلادی این نوارها نیز جمع آوری و بجای آن تیرهای آهنی را گذاشتند و زیر این تیرهای آهنی را نیز به فواصل معینی تیرهای عرضی از الوار چوبی (تراورس) قرار دادند. واگن های ذغال سنگ بوسیله چرخهای خود روی این تیرها قرار می گرفت و در هر دو طرف چرخ گیره برجسته ای نصب شده بود که مانع از خروج چرخ از روی تیر آن می شد و این شکل، تقریباً همین خط آهن است که امروزه نیز وجود دارد.

۲. لوکوموتیو

این پدیده فنی انسان، و استفاده از آن سرگذشت جالب و شیرینی دارد. تا زمانی که چرخ چاه بخار و دستگاه های تخلیه آب در داخل معادن نصب نشده بود، پیشرفت کار کارگران با کندی صورت می گرفت و آنچه که استخراج می شد مخصوصاً ذغال به وسیله گاریها و واگنهای اسبی به مراکز فروش حمل می گردید.

ولی پس از استفاده از چرخ چاه بخار و دستگاه های تخلیه آب، استخراج در معادن بطور محسوسی بالا رفت و در خارج معدن، ذغال سنگ های استخراجی بصورت کوهی انباشته می شد و گاریها و واگنهای اسبی به هیچ وجه قدرت و سرعت حمل این همه ذغال را به سایر نقاط نداشته و این موضوع صاحبان معادن را به فکر چاره جویی اساسی انداخت.

در سال ۱۸۰۱ میلادی یک تکنسین انگلیسی بنام ریچارد تریه ی تیک^۱ (۱۷۷۱-۱۸۳۳ میلادی) اراهه بخاری ساخته بود که بر روی زمین معمولی می توانست با سرعت ۱۶ کیلومتر در ساعت طی طریق کند ولی این اراهه

مورد توجه سرمایه داران و صاحبان صنایع قرار نگرفته بود. در سال ۱۸۰۴ میلادی این تکنسین اراهه بخار خود را با کشش بر روی ریل (خط آهن) تطبیق داد و بهره برداری از آنرا به صاحبان معادن عرضه کرد. ولی عملاً تنها یک موسسه (مارتیر تیدویل)^۲ این پیشنهاد را آن هم با اکراه تمام پذیرفت. این اراهه بخار از نظر کشش می توانست جانشین شایسته ای برای واگنهای اسبی باشد ولی سرعت آن صاحبان معادن و صنایع را راضی نمی کرد و گذشته از آن صاحبان معادن اعتقادی به استفاده از این وسیله نداشتند. عده ای معتقد بودند که این وسیله بر روی خط آهن - لیز - می خورد و موجب خسارات فراوانی خواهد شد. با اینکه وسیله تره وی تیک و مهندسی دیگر به نام ویویان قبلاً پیشنهاد شده بود که طوقه چرخ های ماشین را ناهموار بسازند و این همانست که امروزه لوکوموتیو نام دارد.



ولی باز هم صاحبان معادن زیر بار این پیشنهاد نمی رفتند و شاید باور کردنی نباشد که عده ای پیشنهاد می کردند چرخها را دندانه دار بسازند و عجیب تر اینکه یکی از صاحبان معادن بنام پروتون^۳ در سال ۱۸۱۳ میلادی پیشنهاد کرد برای لوکوموتیوها پاهایی نظیر پای اسب درست کنند تا بوسیله این پاها ماشین را به حرکت در آورند.



در همین سال ۱۸۱۳ میلادی مهندسی بنام ویلیام هدلی^۴ که مامور ساختمان راه آهن معادن ویلام شده بود، تصمیم گرفت مسئله لیز خوردن چرخ لوکوموتیو را بر روی ریل به طور جدی مورد بررسی قرار دهد و سرانجام متوجه شد که این ادعا کاملاً واهی هست.

پس از اثبات بطلان عقاید صاحبان معادن در مورد لیز خوردن چرخ های لوکوموتیو خود مهندس ویلیام هدلی لوکوموتیوی ساخت که محور چرخهای آنرا بهم متصل کرده بود و این ماشین توانست اوزان قابل ملاحظه ای را حمل کند.

■ چهل کیلومتر در ساعت

این پیروزی همه جا جشن گرفته شد ولی استیفسن راضی نکرد چون خود او بخوبی می دانست که این لو کوموتیوها فقط بدرد حمل ذغال می خورند و باید در صدد تکمیل هر چه بیشتر آنها بود زیرا درست است که این ماشین در سرازیری تا چهل کیلومتر در ساعت سرعت داشته ولی در اولین سربالایی سرعت آن به ۵ کیلومتر در ساعت تقلیل پیدا کرده بود. معذک باز هم برای استیفسن سفارشهای جدیدی میرسید. زیرا بهر ترتیب حمل ذغال سنگ بوسیله راه آهن از هر نظر مقرون به صرفه بود و تا سال ۱۸۲۹ میلادی روی هم رفته ۱۶ لو کوموتیو توسط او ساخته شد.

از این ۱۶ لو کوموتیو، دو لو کوموتیو را کشور فرانسه سفارش داده بود که قیمت هر یک از آنها ۱۲۵ هزار فرانک و آنها را برای خط آهن معادن ذغال سنگ سنت اتین^{۱۵} خریداری کرده بودند. مدیر این معادن مهندسی به نام مارک سگوین^{۱۶} بود که خود مردی با تجربه و تا آن زمان نه تنها دست به اختراعات فراوانی زده بود بلکه پلهای معلق بسیار سازه های متعددی را ساخته بود. وقتی مارک سگن طرز کار لو کوموتیوهای استیفسن را مشاهده نمود علت اصلی فقدان کشش آنها را فهمید و دیگ بخاری را که خود اختراع کرده بود بر روی لو کوموتیوها قرار داد (این دیگ بخار را سگن برای کشتی بخاری خود ساخته بود) از داخل دیگ مزبور یک رشته لوله هایی عبور میکرد که هوای گرم و دود حاصل از کانون آتش از داخل آنها می گذشت و حرارت را به توده مایع منتقل ساخته و در نقاط مختلف آن توزیع می نمود. بدیهی است که در این شرایط غلیان آب با سرعت بیشتری انجام می گرفت و در مدت ثابت بخار بیشتری تولید می گشت و قدرت دستگاه بطور قابل ملاحظه ای افزایش می یافت.

به احتمال زیاد این تغییر به اطلاع استیفسن نیز رسید زیرا او در همین سال لو کوموتیوهای جدیدی ساخت که دیگ گرم آنها نظیر دیگ گرم مارک سگن بود و در نتیجه سرعت لو کوموتیو از شش کیلومتر در ساعت به پنجاه کیلومتر در ساعت می رسید.

استقبال مدیران معادن از خط آهن و سفارش های عده به استیفسن باعث شد تا دیگران نیز به ساختن لو کوموتیو روی آورند و موسساتی نظیر اریکسون^{۱۷} و هاگوارث^{۱۸} نیز شروع به تولید لو کوموتیو کردند و این امر باعث سرگردانی مدیران موسسه راه آهن لیورپول، منچستر که در آن زمان بزرگترین شبکه راه آهن بود، گردید.

■ اولین مسابقه راه آهن

مدیران موسسه راه آهن برای اینکه بالاخره به این سرگردانی های ناشی از پیشنهاد های فراوان سازندگان لو کوموتیو خاتمه دهند، مسابقه ای برای تولید کنندگان ترتیب داده و شرایط خاصی برای شرکت در این مسابقه قائل شدند به این ترتیب که:

- (۱) وزن لو کوموتیو بیش از شش تن نباشد.
 - (۲) قیمت آن حداکثر ۱۳۷۵۰ فرانک باشد.
 - (۳) لو کوموتیوها بتوانند در طول ۱۱۶ کیلومتر، باری به وزن ۲۰ تن با سرعت متوسط ۱۶ کیلومتر در ساعت را حمل کنند.
- در روز مسابقه (ششم اکتبر سال ۱۸۲۹ میلادی) در نزدیکی شهر لیورپول انگلستان عده کثیری از مردم برای تماشای این مسابقه گرد آمده

به فاصله ای کوتاه لو کوموتیو هدلی در ویلام ۵ لو کوموتیو جان بلان کین ساپ^۹ در میدلتون^۷ و بالاخره دستگاه ویل چاپمن^۸ در هیتون^۱ شروع به کار کردند و توجه و علاقه عامه بخصوص صاحبان معادن به این دستگاه های جدید جلب گردید.

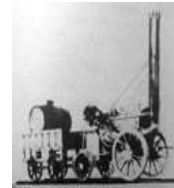
استقبالی که از این دستگاه ها بعمل آمده بود و تحسینی که مردم از تماشا و طرز کار آنها می کردند باعث شد تا مهندسان زیادی به ساخت لو کوموتیو علاقمند شوند که یکی از آنها جورج استیفسن^{۱۰} (۱۷۸۱-۱۸۴۸ میلادی) بود.

این مرد که تا آخر تاریخ نامش جاویدان است کار خود را در سن ۷ سالگی با چوپانی آغاز کرده بود و بعدها در معدنی که پدرش در آنجا کار می کرد، بعنوان آشکار (مسئول کارگذاری مواد منفجره در معادن) استخدام شده بود.

استیفسن در سال ۱۸۱۴ میلادی به مدیران معدنی که در آن کار می کرد پیشنهاد ساختن لو کوموتیو داد که مورد قبول واقع شد و این دستگاه تقلیدی بود از آنچه در گذشته بوسیله توماس هدلی^{۱۱} ساخته شده بود. استیفسن در سال ۱۸۱۶ میلادی با اصلاح دستگاه خود که چرخها را بوسیله میله های رابط به هم اتصال می داد و توسط لوله ای، بخار را خارج می کرد، توانست مدل بهتری را ساخته و عرضه دارد. مجدداً ماشین خود را در سال ۱۸۱۷ میلادی تکمیل تر کرد. بدین ترتیب که آب موجود در دیگ بخار متوالیاً بوسیله نوعی تلمبه فشاری تجدید می شد. این دستگاه مدل نسخه آخر، ده سال تمام بر روی خط آهن کی لاین گوئ^{۱۲} کار کرد. سرعت این لو کوموتیو بین ۸ تا ۱۰ کیلومتر در ساعت و ظرفیت کشش آن ۷۰ تن ذغال سنگ بود.

■ اولین قطار مسافری

در سال ۱۸۲۵ میلادی سفارش ساخت سه دستگاه لو کوموتیو برای استفاده از خط آهن بین شهرهای استاکتون^{۱۳} و دارلینگتون^{۱۴} که فاصله آنها ۳۹ کیلومتر بود به استیفسن داده شد و این مهمترین سفارشی بود که تا آن تاریخ به کسی داده شده بود. این لو کوموتیوها که در همان سال ساخته شد می توانست با سرعت بیشتری تا ۹۰ تن بار را نیز حمل کند. این خط آهن با تشریفات زیادی افتتاح شد و در پشت واگن های ذغال چند واگن دیگر نیز بستند که درون آنها چند دسته موزیک و شخصیت های عالیرتبه مجلس جای گرفتند و در واقع این واگنها اولین قطارهای مسافری دنیا بودند. وقتی این ترن به راه افتاد عده زیادی تصمیم گرفتند که سوار بر اسب تا آخر مسیر با آن مسابقه دهند ولی موفق نشدند. زیرا که در سرازیری (فقط سرازیری) سرعت ترن تا ۴۰ کیلومتر در ساعت هم رسیده بود که این رقم همه جا با تعجب و تحسین دهان به دهان می گشت.





■ زیر نوشت ها:

1. RICHARD TREITHICK
2. MARTHYR TYDVIL
3. BRUTON
4. WILLIAM HEDLEY
5. WAYLAM
6. JON BLENKINSOP
7. MIDDLETON
8. WILLIAM CHAPMAN
9. HEATON
10. GEORGES STEPENSON
11. THOMAS HEADLEY
12. KEY LINE GOUTH
13. STOCKTON
14. DARLINGTON
15. SANTA TIN
16. MARC SEGUIN
17. ERICSSON
18. HACKWORTH
19. ROCKET
20. MODERNITY
21. UNPARALLELED
22. PERSERVERANCE

منابع و مآخذ:

۱. تاریخ صنایع و اختراعات، تالیف پی یر روسو، ترجمه حسن صفاری - تهران - انتشارات امیرکبیر ۱۳۵۸
۲. مجلات راه آهن شماره های سال ۱۳۳۴
3. ENCYCLOPEDIA OF INVENTION ENGLAND-SPAIN 1976

بودند و جمعاً چهار لوکوموتیو آماده رقابت با هم شده بودند. اولین با نام موشک^{۱۹} از کمپانی استفنسن. تجدد^{۲۰} از کمپانی اریکسون. بی مانند^{۲۱} و استقامت^{۲۲} از کمپانی های دیگر.

قبل از شروع مسابقه دو لوکوموتیو بی مانند و استقامت که فاقد شرایط اصلی مسابقه بودند حذف و فقط تجدد و موشک آماده مسابقه شدند. لوکوموتیو تجدد در این مسابقه نتوانست تا پایان خط برسد زیرا در طول ۱۱۶ کیلومتر دودکش ماشین واژگون شد، لوله های آن از هم پاشید و بالاخره یکی از تلمبه های آن نیز از کار افتاد. ولی لوکوموتیو موشک توانست بیش از حد انتظار برگزار کنندگان مسابقه، خط سیر مزبور را طی نموده و بجای رکورد ۱۶ کیلومتر در ساعت، رکوردی معادل با ۲۶ کیلومتر در ساعت از خود بجای گذارد. (این سرعت زمانی که ترن بدون بار به حرکت در می آمد به ۴۷ کیلومتر در ساعت می رسید). راه آهن عملاً وارد بازار شده بود و مانند هر اختراع دیگری روز به روز تکمیل تر می شد، سایر کشورها نیز از این وسیله مدرن و سریع استقبال می نمودند و تا جایی که درست سی سال پس از اولین مسابقه ای که در سطور گذشته آمد یعنی در اکتبر ۱۸۵۹ میلادی سرعت راه آهن در خطوط سریع السیر به ۱۲۰ کیلومتر در ساعت رسیده بود و قدرت ماشین ها از ششصد اسب بخار تجاوز کرد. سرانجام استفنسن در سال ۱۸۴۰ میلادی بطور کلی از کار کناره گرفت و پسرش رابرت کارهای او را به نحو شایسته ای دنبال کرد. استفنسن در دوازدهم اوت سال ۱۸۴۸ میلادی زندگی را بدرود گفت ولی در دنیای اختراعات و صنعت هرگز نام او فراموش نخواهد شد. زندگی نامه این مرد و مردانی همانند او که دارای احساس انسانی، ابتکار عمل، شور و خدمت به مردم بوده اند، جا دارد که برای عبرت و آموزش شناخته شود.

■ راه آهن ایران:

راه آهن ایران از سال ۱۲۶۲ شمسی مقارن با سال ۱۸۸۳ میلادی توسط یک فرانسوی بنام (پلرس بو آتال) امتیاز کشیدن خط آهن تهران به حرم حضرت عبدالعظیم را بمدت ۹۹ سال از ناصرالدین شاه قاجار گرفت و آن را ساخت. سپس شرکت تراموای بلژیکی آن را اداره می کرد. تا چند ده سال پیش از آن استفاده می شد. طول آن حدود ۱۰ کیلومتر بود. بوآتال سپس راه آهن فرعی بطول ۵ کیلومتر را بطرف معدن سنگ احداث کرد که به راه مزبور می پیوست.

در دوران ناصرالدین شاه قراردادها و امتیاز نامه هایی با سایر کشورها در مورد ایجاد راه آهن بسته شد ولی به جایی نرسید. تادر سال ۱۳۰۴ رضا شاه پهلوی بموجب قانونی که از مجلس گذشت از محل سه ریال عوارض قند و شکر، ایجاد راه آهن را آغاز کرد. البته پیش از این راه آهن های کوچکی چون راه آهن تهران - شهرری که یاد شد، و راه آهن تبریز جلفا (توسط روسها) و راه آهن آمل - محمودآباد (توسط حاج امین الضرب) و راه آهن ماکو (توسط روسها) و راه آهن زاهدان - میرجاوه (توسط هندی ها) و راه آهن زاهدان (توسط انگلیسی ها) نیز ساخته شده بود. ولی گذشته از اینکه برای احتیاجات اقتصادی و حمل و نقل کشور پهناوری چون ایران ناچیز بود. بیشتر آنها متروک شده بود تا اینکه راه آهن سراسری ایران در سال ۱۳۰۴ با کمک مهندسان و متخصصان آلمانی آغاز گشت.

که تاکنون در حدود ۱۱۰۰۰ کیلومتر راه آهن در کشور ایران احداث شده است.



قدم نورسیده مبارک

- سرکار خانم سمیه نریمانی از پرسنل واحد اداری و منابع انسانی، تولد فرزند دلبدتان، هامون را به شما تبریک می گوئیم.
- جناب آقای مهدی اسدی از پرسنل واحد تولید، تولد فرزند دلبدتان، مهرسانا اسدی را به شما تبریک می گوئیم.
- جناب آقای محمد منوچهری از پرسنل واحد آزمایشگاه، مهرا منوچهری را به شما تبریک می گوئیم.



در تاریخ ۱۶ آبان ماه ۱۴۰۱، رئیس شعبه ۳۳ سازمان تأمین اجتماعی سرکار خانم ورنوس از شرکت داروسازی ایران هورمون به عنوان کارفرمای نمونه دیدار کردند. در این دیدار سرکار خانم رفیعی معاون شعبه، سرکار خانم عاشقی رئیس واحد مستمری، جناب آقای دکتر ستونه معاون اداری - پشتیبانی شعبه و جناب آقای مهندس کابلی سرپرست واحد نام نویسی نیز حضور داشتند.



هوش هیجانی چیست و چگونه می‌توان آن را در محیط کار افزایش داد؟

راه‌های تقویت این قابلیت را نیز مورد بررسی قرار دهیم.

■ هوش هیجانی چیست؟

قبل از هر چیزی باید بدانیم که هوش هیجانی چیست؛ همه ما شخصیت، نیازها و خواسته‌های متفاوتی داریم که به روش‌های مختلف احساس خود را نشان می‌دهیم. در این میان اقدام و هوش ما به‌ویژه اگر می‌خواهیم به موفقیت برسیم، بسیار اهمیت خواهد داشت در نتیجه هوش هیجانی نیز اهمیت زیادی پیدا می‌کند.

هوش هیجانی توانایی تشخیص احساس خود و فهم آنچه که به شما می‌گویند و تشخیص احساساتی است که بر اطرافیان شما اثر می‌گذارد. هوش هیجانی درک از دیگران را نیز در برمی‌گیرد، زمانی که شما حس آنها را درک کنید این موضوع به شما اجازه می‌دهد تا روابطتان را به طور مؤثر مدیریت کنید.

افراد با هوش هیجانی بالا معمولاً در بسیاری از زمینه‌ها موفق هستند. دلیل آن این است که دیگران دوست دارند این تیپ افراد در تیمشان باشد. وقتی فردی با هوش هیجانی بالا ایمیل ارسال می‌کند، جواب آن را می‌گیرد. وقتی به کمک نیاز دارند، معمولاً توسط دیگران پاسخ داده می‌شود. زیرا در دیگران حس خوب ایجاد می‌کنند و زندگیشان بهتر از کسانی که زود عصبانی یا ناراحت می‌شوند، پیش می‌رود.

■ اهمیت هوش هیجانی در سازمان را باید به رسمیت شناخت

مدیریت هوش هیجانی، مفهومی نسبتاً جدید در سازمان‌هاست که اشتیاق زیادی نسبت به آن وجود دارد. اما با وجود این اشتیاق، احساسات، عواطف و

همه ما می‌شناسیم افرادی را که در مدیریت احساس خودشان مسلط هستند و در موقعیت‌های استرس‌زا عصبانی نمی‌شوند. در عوض، از مهارتی برخوردار هستند که به مسأله نگاه کرده و با آرامش راه‌حل پیدا می‌کنند. آنها تصمیم‌گیرندگان فوق‌العاده‌ای هستند و می‌دانند چه زمانی به شهود خودشان اطمینان کنند. بدون در نظر گرفتن توانایی آنها، معمولاً این افراد بیشتر تمایل به صداقت با خودشان را دارند. آنها به خوبی پذیرای انتقادات هستند و می‌دانند چه زمانی از آن برای بهبود مهارتشان استفاده کنند. افرادی با این شاخصه، از هوش هیجانی بالایی برخوردارند.

درک اهمیت هوش هیجانی در سازمان و اینکه چه منافعی می‌تواند داشته باشد، نخستین گام در مسیر ایجاد یک محیط کاری سالم و داشتن نیروی انسانی راضی و خشنود است.

سال ۲۰۲۰ و آنچه در این سال رخ داد، مطمئناً بیش از هر زمان دیگری، نشان‌دهنده اهمیت هوش هیجانی در سازمان بود. در مواجهه با تحولات بنیادین ناشی از شیوع ویروس کووید-۱۹، دور کاری به یکی از روندهای شغلی در بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شد و فناوری، به پیدایش و تثبیت این روند کمک کرد. با این حال، دور کاری، تعاملات انسانی را با چالشی جدی روبرو کرد و اینجا بود که نقش هوش هیجانی در سازمان، پررنگ‌تر شد.

درک اهمیت هوش هیجانی در سازمان، به مجموعه در سازگاری هر چه بهتر با شرایط پیچیده و متغیر عصر حاضر کمک می‌کند. در این مطلب از تینت قصد داریم به موضوع هوش هیجانی و اهمیت آن در محیط کار بپردازیم.

ما در این مطلب سعی داریم توضیح دهیم که هوش هیجانی یا EQ چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؛ همچنین در ادامه نشانه‌های کمبود هوش هیجانی و

■ ویژگی‌های هوش هیجانی چیست؟

در کتاب دنیل گلمن (Daniel Goleman) روانشناس آمریکایی با عنوان «هوش هیجانی چرا مهم‌تر از هوش منطقی است» که در سال ۱۹۹۵ نوشته شده، وی تعریف هوش هیجانی را بر اساس این ۵ ویژگی بنا کرده است:

۱. **خودآگاهی:** افرادی که هوش هیجانی بالایی را دارا هستند، معمولاً خودآگاه‌ترند. آنها احساسات خودشان را درک کرده و به خاطر این، اجازه نمی‌دهند که احساساتشان بر آنها غلبه کنند. اعتمادبه‌نفس دارند زیرا به شهود خود اطمینان کرده و کنترل خودشان را از دست نمی‌دهند. همچنین تمایل دارند که با خودشان روراست باشند. نقاط قوت و ضعف خودشان را می‌شناسند و بر روی زمینه‌هایی که باعث بهبود عملکردشان می‌شود، کار می‌کنند. بسیاری از افراد باور دارند که خودآگاهی مهم‌ترین بخش هوش هیجانی است.



۲. **خودتنظیمی:** این بُعد، توانایی کنترل احساسات و اقدامات ناگهانی است. افرادی که خودتنظیم هستند معمولاً اجازه نمی‌دهند که عصبانیت و یا حسادت بر آنها غلبه کند و تصمیم‌های غیردقیق و ناگهانی بگیرند. آنها قبل از اقدام فکر می‌کنند. ویژگی‌های افراد خودتنظیم، تفکر دقیق، راحت بودن با تغییر، انسجام و توانایی نه گفتن است.

۳. **انگیزش:** افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، عمدتاً خودآنگیز هستند. آنها تمایل دارند تا برای رسیدن به موفقیت بلندمدت، نتایج کوتاه مدت را به تأخیر بیندازند. معمولاً بهره‌ور، دوستدار تغییر و در انجام عمل اثربخش هستند.

۴. **همدلی:** این احتمالاً دومین عنصر مهم هوش هیجانی است. همدلی توانایی شناسایی و درک نیازها، خواسته‌ها، نقطه‌نظرات افراد پیرامون ما است. افرادی که از همدلی برخوردارند، در تشخیص احساسات دیگران بهتر عمل می‌کنند، حتی اگر احساسی که درک کرده‌اند، خیلی واضح نباشد. در نتیجه افراد همدل، معمولاً در مدیریت روابط، گوش دادن فعال و ارتباط موثر با دیگران عالی هستند. آنها از کلیشه‌ها و قضاوت سریع خودداری می‌کنند و روش زندگیشان آزاد و صریح و بر مبنای صداقت است.

۵. **مهارت‌های اجتماعی:** معمولاً صحبت کردن از مهارت‌های اجتماعی که یکی دیگر از نشانه‌های هوش هیجانی محسوب می‌شود، راحت است. افرادی که مهارت اجتماعی قوی دارند، ایفاگران خوبی در کار تیمی هستند. به جای آنکه اول به موفقیت خود فکر کنند، به توسعه و موفقیت دیگران فکر می‌کنند. آنها بحث‌ها را مدیریت کرده و ارتباطات عالی می‌سازند و در ایجاد و حفظ روابط عالی عمل می‌کنند.

■ علائمی که سطح پایین هوش هیجانی را نشان می‌دهند

حال که متوجه شدید هوش هیجانی چیست به بررسی علائم پایین بودن آن می‌پردازیم، در صورت مشاهده هر کدام از این نشانه‌ها باید روی هوش هیجانی خود کار کنید:

- اغلب احساس می‌کنید که دیگران منظور شما را نمی‌فهمند و ناراحت و عصبانی می‌شوید؛
- از اینکه افراد به نظرات و یا شوخی‌های شما حساس هستند، متعجب می‌شوید و یا فکر می‌کنید واکنش زیادی را نشان می‌دهند؛
- فکر می‌کنید که نسبت به علاقه به کار، بیش از اندازه مبالغه صورت

هیجانات، هنوز هم که هنوز است، در بسیاری از سازمان‌ها نوعی تابو محسوب می‌شوند و متناسب با اهمیت‌شان، مورد توجه قرار نمی‌گیرند. هنوز این باور قدیمی و فراگیر که احساسات در کار، محلی از اعراب ندارند، بر سازمان‌های زیادی حکم فرماست. برخی سازمان‌های دیگر، با ابراز احساسات مثبت مشکلی ندارند اما ابراز احساسات منفی را به هیچ عنوان بر نمی‌تابند. چنین دیدگاه‌هایی، مانع از درک اهمیت هوش هیجانی در سازمان می‌شوند. جالب اینجاست که بعضی کارمندان و مدیران، به بی‌احساس بودنشان یا به اینکه احساساتی کاملاً کنترل شده در محیط کار دارند، افتخار می‌کنند!

چنین دیدگاهی در وهله نخست از این پندار نادرست نشئت می‌گیرد که اکثر ما، ابراز احساسات دیگران و صحبت کردن آن‌ها درباره کیفیت احساساتشان را نوعی ضعف و آسیب‌پذیری تلقی می‌کنیم و در محیطی مثل سازمان که در آن قدرت، ارزش زیادی دارد، افراد، تمایل زیادی به انجام این کار ندارند. از آنجایی که جنسیت، سن، پیشینه فرهنگی و خصوصیات فردی بر واکنش‌های رفتاری ما تأثیر می‌گذارد، این عوامل باید محترم شمرده شوند.

■ چطور هوش هیجانی خود را بسنجیم؟

اهمیت هوش هیجانی (EQ) امروزه بر هیچ کسی پوشیده نیست. گفتن این مسئله که انسان دارای هوش‌های چندگانه بوده و از بین همه آنها بر خلاف تصور عمومی، به جای هوش منطقی افراد (IQ)، این هوش هیجانی (EQ) است که عامل موفقیت در زندگی فردی و حرفه‌ای است، در بهترین حالت دانستنی‌های عمومی ما حول این موضوع را افزایش می‌دهد. اما هوشمندی واقعی آگاهی از سطح هوش هیجانی، نقاط قوت و ضعف خودمان و کار بست و اتصال این اطلاعات در اقدامات بهبود و توسعه فردی است. از این رو در ادامه به معرفی یک ابزار معتبر و لزوم پرداختن به بحث هوش هیجانی بپردازیم.

■ لزوم دسترسی و استفاده از ابزار سنجش هوش هیجانی

یک دهه قبل، شرکت‌ها و کارفرمایان برای انتخاب افراد، از تست هوش (IQ) استفاده می‌کردند. ولی در سال‌های اخیر، محققان دریافته‌اند که (IQ) تنها شاخص موفقیت افراد نیست. اکنون توجه به سمت هوش هیجانی (EQ) است که به عنوان شاخص کلیدی برای موفقیت افراد محسوب می‌شود. هوش هیجانی، نوع دیگری از باهوش بودن است و شامل درک احساسات خود برای تصمیم‌گیری مناسب در زندگی است. EQ توانایی کنترل حالت‌های اضطراب‌آور و کنترل واکنش‌هاست. این به معنی پراگیزه و امیدواری به کار و رسیدن به اهداف است. به طور کلی هوش هیجانی یک مهارت اجتماعی است و شامل همکاری با سایر مردم، کاربرد احساسات در روابط و توانایی رهبری سایر افراد است. هوش هیجانی را با نام‌های هوش احساسی و هوش عاطفی نیز می‌شناسند.

با توجه به اهمیت هوش هیجانی در زندگی، لزوم دسترسی به ابزار سنجش مناسبی که متناسب با فرهنگ و جامعه ایرانی قابل کاربرد باشد، در این زمینه وجود دارد. یک ابزار معتبر در این زمینه، پرسشنامه هوش هیجانی بار آن است که به دلیل جامعیت، سادگی، تنوع سؤالات و نابسنگی به فرهنگ غیرایرانی، از بیشترین کاربرد در بین محققان ایرانی برخوردار است.

گرفته است؛

• از ابتدا نظرهای خود را با قاطعیت می گویند و از آنها به شدت دفاع می کنند؛

• به اندازه‌ای که خودتان را در سطح بالایی از توقعات نگه می دارید، دیگران را نیز در این سطح از انتظارات قرار می دهید؛

• در بسیاری از مشکلات تیمی، همیشه عده‌ای را سرزنش می کنید.

• برایتان آزار دهنده می شود وقتی دیگران انتظار دارند تا آنها را درک کنید. اگر موارد بالا را در خودتان می بینید، چه کاری باید انجام دهید؟

۴ استراتژی که برای حل مشکل هوش هیجانی پایین باید در پیش بگیرید

۱. باز خورد بگیرد

مسأله‌ای را که نمی دانید، نمی توانید حل کنید. یکی از عناصر اصلی هوش هیجانی، خودآگاهی است و خودآگاهی این توانایی را به شما می دهد تا رفتارهای خود را در لحظه انجام تشخیص داده و با آگاهی انجام دهید. چه اینکه در ارزیابی ۳۶۰ شرکت کنید یا صرفاً از چند نفری که رفتار شما را مشاهده می کنند، پرسسید، این مرحله برای افزایش درک شما از پدیده‌ها و نیایدی‌هایی که انجام می دهید، ضروری است. تنها به دنبال بهانه‌هایی برای رفتار خود نباشید. زیرا منجر به شکست در هدف‌تان می شود. به جای این کار، به بازخورد گوش دهید، سعی کنید آن را بفهمید و انجام دهید.

۲. از شکاف میان قصد و اثر آگاه باشید

کسانی که هوش هیجانی پایینی دارند، اغلب تأثیرات منفی حرف‌ها و رفتارهای خود نسبت به دیگران را نادیده می گیرند. این افراد شکاف میان منظور خود و صحبت‌هایی که دیگران درک می کنند را نادیده می گیرند. بدون در نظر گرفتن منظور تان، در مورد بار معنایی کلمات و اثری که بر دیگران می گذارد و اینکه چطور می خواهید تا آنها برداشت کنند، فکر کنید. مثلاً، قبل از شروع هر جلسه‌ای، دقایقی را با خود صحبت کنید. از خود این سؤالات را می پرسید: چه تأثیری می خواهم روی دیگران داشته باشم؟ در پایان جلسه به چه روشی از افراد می خواهم تا منظورم را درک کنند؟ چطور باید پیام خود را قالب بندی کنم تا منظورم را برسانم؟

۳. صحبت‌های خود و دیگران را قطع نکنید

داشتن هوش هیجانی بالا به این معنی است که به جای اینکه تنها واکنش صرف داشته باشید، می توانید واکنش خود را نسبت به موقعیت‌ها انتخاب کنید. اگر شما هم صحبت‌ها و ایده‌های دیگران را نصفه و نیمه قطع می کنید، دلیل این واکنش رفتاری به خاطر عدم کنترل شما نسبت به بحث و یا ترس از اتلاف وقت است. به همین خاطر با تغییر رفتار تلاش کنید تا قبل از هر واکنشی به مانند دکمه توقف، این رفتار را اصلاح کنید. دو توقف مهمی که باید انجام دهید عبارتند از:

۱. وقتی به خودمان گوش می دهیم: وقتی در بحث‌ها عصبانی و یا بی قرار به نظر می رسید، این احتمال وجود دارد که فشاری را در قفسه سینه و فک خود احساس کنید. با تشخیص این علائم فیزیکی، خواهید فهمید که در این زمان باید خود را کنترل کنید. در نتیجه با تشخیص آنها می دانستید که چه زمانی باید از واکنش دوری کنید و مواظب تخریب دیگران باشید؛

۲. وقتی به دیگران گوش می دهیم: گوش دادن به این معنی است که به دیگران کمک کنیم تا منظورشان را بهتر به ما منتقل کنند (حتی اگر با آنها موافق نباشیم). وقفه در واکنش در زمانی که دیگران صحبت می کنند باعث می شود این فرصت را به آنها بدهیم تا ایده‌های خود را قبل از اینکه حرفشان

قطع شود، مطرح کنند.

۴. خود را جای دیگران بگذارید

اغلب افراد به شما می گویند که خودتان را جای آنها بگذارید تا همدلی تان که یکی از عناصر هوش هیجانی است، افزایش یابد، اما شما نمی توانید احساس خود را نادیده بگیرید. شما باید هر دو جنبه را ببینید، هم برنامه کاری خود را بدانید و هم موقعیت طرف مقابل را درک کنید. دیدگاه خود را به این شکل تغییر دهید: «این موارد نگرانی‌های من هستند و من دغدغه‌هایم را می گویم، اما می خواهم نگرانی و دغدغه شما را هم بشنوم.»

تقویت هوش هیجانی نیازمند تعهد، نظم و اعتقاد هوشمندانه به ارزش آن است. با اختصاص زمان می توانیم نتایج خوبی را بگیریم و برای کسب این توانایی شانس به دست آوردن آن را افزایش دهیم.

■ روش‌های افزایش هوش هیجانی چیست؟

۱. نحوه واکنش خود به دیگران را زیر نظر بگیرید

اینکه آیا قبل از دانستن موضوعی، قضاوت زود انجام می دهید یا نه؟ آیا کلیشه در ذهن دارید؟ صادقانه در مورد رفتار خود نسبت به دیگران فکر کنید.

۲. به محیط کار خود نگاه کنید

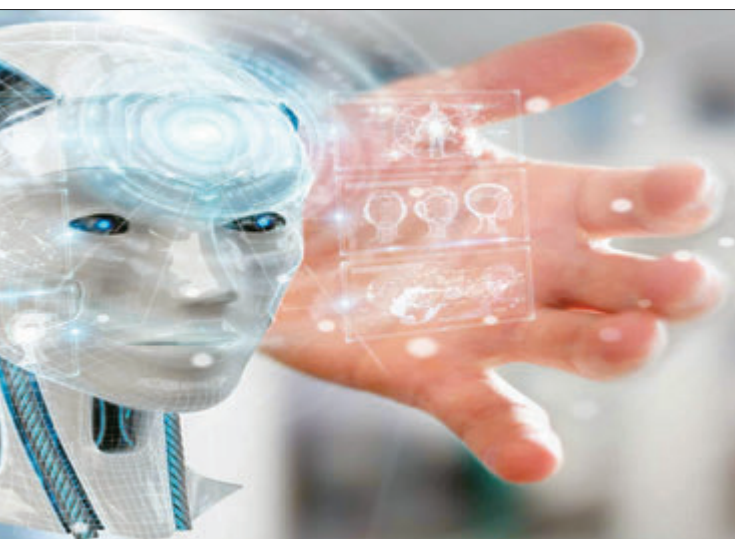
آیا به دنبال جلب توجه برای موفقیت‌های خود هستید. تواضع یکی از شاخصه‌های بسیار ممتاز است و به این معنی نیست که شما خجالتی هستید یا اعتماد به نفس ندارید. وقتی که تواضع را تمرین می کنید، شما اشاره می کنید که چه کاری را انجام داده‌اید و کاملاً نسبت به آن مطمئن هستید. پس به دیگران شانس درخشش دهید و صرفاً خودستایی بیش از حد انجام ندهید.

۳. خودارزیابی انجام دهید

می توانید با استفاده از آزمون‌های روانشناختی میزان هوش هیجانی خودتان را بررسی کنید و نقاط ضعف خود را پوشش دهید.

۴. بررسی کنید که واکنش تان نسبت به موقعیت‌های استرس‌زا چگونه است

آیا زود عصبانی یا ناراحت می شوید؟ آیا دیگران را سرزنش می کنید، حتی



اطمینان، توجه و خلاقیت است. در واقع افراد خود انگیزه، با تمرکز روی یک هدف، به تکمیل یک عمل می پردازند. آنها همواره در تکاپو و حرکت هستند و تمایل دارند که همواره مؤثر و مولد باشند. می توان اینطور گفت که خودانگیزگی کلید رسیدن به پیشرفت است. این حس می تواند نیروی محرکی بسیار مفیدی برای افراد باشد. هر فرد اگر می خواهد در کارهای خود با موفقیت و دقت قدم بردارد، باید بتواند این قابلیت خود را شناخته و آن را تقویت کند.

۴. شناخت هیجان ها و عواطف دیگران

تسلط بر این موضوع می تواند به قابلیت به نام همدلی منجر شود. همدلی اساس ارتباط با مردم است. افرادی که از این قابلیت برخوردارند یا آن را به خوبی می شناسند، نشانه های اجتماعی را شناخته و خواسته های دیگران را تشخیص می دهند. این موضوع می تواند در آینده و با شناخت بیشتر افراد حتی منجر به پیش بینی رفتار مخاطب هم شود.

۵. حفظ و تحکیم روابط

بخش عمده ای از هنر برقراری ارتباط، مهارت کنترل عواطف در دیگران است. این ها مهارت هایی هستند که محبوبیت رهبری اثربخش بین فردی را تقویت می کنند.

با توجه به مواردی که گفته شد، تأثیر هوش هیجانی در موفقیت فردی، اجتماعی، شغلی و حرفه ای موضوعی انکارناپذیر است. در واقع با شناختی که نسبت به هوش هیجانی پیدا شده است، شناخت انسان نسبت به خود و نوع رفتار و مدیریت بر احساس ها و هیجان ها، او را به این نتیجه رسانده که برای رسیدن به موفقیت باید به مواردی بیشتر از IQ توجه کند. نتیجه یک مدیریت درست بر عواطف و احساس ها، می تواند نتیجه -عملکرد ذهن افراد را بهتر از قبل به نمایش بگذارد.

■ سخن آخر

در این مطلب به این پرداختیم که هوش هیجانی چیست و چه مزایایی دارد؛ همچنین چگونه می تواند به موفقیت شما کمک کند. همه ما هم در مسیر یادگیری نیاز به طرح این پرسش و پاسخ به آن داریم که «چرا بعضی از مردم نسبت به بعضی دیگر در زندگی موفق ترند؟». تست بار آن به صورتی علمی در جهت پاسخگویی به این مسئله است. مانیتور و داشبورد خودرو را تصور کنید، وجود نشانگرهای بنزین و سرعت و ... اطلاعات مفیدی در اختیار شما قرار می دهد که آگاهی از آنها، کیفیت رانندگی شما را افزایش می دهد. موفقیت در زندگی شخصی و حرفه ای نیز حرکت در مسیری است که یکی از مهم ترین عوامل لذت بردن و بهبود کیفیت آن برای همه ما، آگاهی از شاخص هایی است که در بالا معرفی شد. هوش هیجانی، یک مهارت ارزشمند است که بیش از آنکه ریشه در استعداد ذاتی داشته باشد، ماهیت اکتسابی دارد و این بدان معناست که همه ما می توانیم با تمرکز بر عناصر پنج گانه تشکیل دهنده EQ، سطح هوش هیجانی را در خودمان ارتقا داده و به طور مستمر آن را تقویت کنیم. پذیرش اهمیت هوش هیجانی در سازمان، لازمه اولیه ی موفقیت در این مسیر است.

● منابع: پرورش هوش هیجانی - کریستین والدین

هوش هیجانی - دانیل گولمن

● تهیه کننده: عباس فیض / رئیس بخش آموزش و توسعه

اگر اشتباه از طرف آنها نباشد؟ توانایی آرام شدن و کنترل احساسات در محیط کار یک توانایی بسیار بارز محسوب می شود.

۵. مسئولیت عملکردتان را به عهده بگیرید

اگر فردی را آزرده خاطر کرده اید، از وی عذرخواهی کنید. افراد بسیاری تمایل به بخشیده شدن و بخشیدن دارند، اگر تلاش صادقانه ای را انجام دهید. بررسی کنید که اقدام شما چه اندازه روی دیگران اثر دارد اینکه قبل از اقدام شما تصمیم تان چه اثری روی دیگران داشته و خودتان را جای آنها بگذارید. اگر این کار را بکنید، چه حسی به آنها دست می دهد؟ آیا برای خودتان هم این تجربه خوشایند است؟

■ هوش هیجانی چه کمکی به موفقیت شغلی می کند؟

با توجه به اهمیتی که هوش هیجانی در موفقیت افراد بازی می کند بهتر است نگاهی به پارامترهایی که می تواند در این زمینه به موفقیت افراد کمک کند داشته باشیم. گلمن در کتاب «هوش هیجانی» خود به نقل از سالووی توصیفی پایه ای از هوش هیجانی را درباره استعدادهای هر شخص را در غالب ۵ توانایی اصلی توضیح می دهد که در ادامه به آنها نگاهی می اندازیم:

۱. شناخت عواطف خود

افرادی که در مورد احساسات خود اطمینان و قطعیت دارند بهتر می توانند زندگی خود را هدایت کنند. این شناخت از مرور عملکرد و بازخوردهایی که در فرد در شرایط اجتماعی متفاوت از خود نشان می دهد به مرور زمان کامل تر می شود.

۲. مدیریت هیجان

مدیریت و بکارگیری درست از احساس، قابلیت است که متکی بر شناختی است که هر فرد از خود دارد. مدیریت احساسات و هیجان که از آن به هوش هیجانی یاد می شود می تواند نتایج مختلفی از احساس ناامیدی و افسردگی تا موفقیت و شادکامی را در پی داشته باشد. همچنین مدیریت درست عواطف و احساس ها می تواند علاوه بر دفع تهدیدهای محیطی، فضایی ایجاد کند که از موقعیت هایی که پیش می آید به درستی استفاده کنید.

۳. خودانگیزگی

این خصلت مربوط به تمرکز هیجان برای دستیابی به اهداف، با قدرت،



آیا ما مدام در حال کالیبره کردن خودمان نیستیم؟

CALIBRATION

حاصل تصویرها و پردازشها و تحلیلها و تجربههای پیشین ماست یا به عبارتی، وضعیت هر لحظه در سیستم تابع لحظات و اتفاقات قبل و قبل تر آن سیستم است، فکر میکنم راحت تر میتوانیم درک کنیم که چرا ممکن است شیوه تصمیم گیری و هر تصمیم جدید ما، متأثر از مدل ذهنی ما باشد که خود حاصل کالیبره شدنهای پیشین است. ما گاهی توسط خودمان کالیبره می شویم و گاهی توسط محیط و آنچه در اطرافمان در جریان است. فکر میکنم یکی از عواملی که کمک می کند تا خودمان، خودمان را به درست یا غلط، کالیبره کنیم، رفتار است که روانشناسان آنرا - خود گله گرایی - می نامند.

در میان این کالیبره شدنهای مدام، که گاهی به تدریج رخ می دهند و گاهی با سرعت بیشتری، اینکه بدانیم (یا به آن فکر کنیم) آیا درست کالیبره شده ایم یا غلط، اثر مستقیمی بر سر نوشت ما خواهد داشت.

شاید تشخیص کالیبره شدنهای سریع ساده تر باشد (مانند مهاجرت) اما فکر می کنم تشخیص کالیبره شدنهای کند و نامحسوس بسیار سخت تر است و به نظرم میاد که ماندگارترین ضربه ها را از همین کالیبره شدنهای کند میخوریم که پایه هایی می شوند برای ساختمان مدل ذهنی ما. در نهایت می خواهیم این چند خط را با یک نتیجه گیری اخلاقی! به پایان ببرم:

اگر بپذیریم که ما مدام خودمان را کالیبره می کنیم یا کالیبره می شویم، خوب است بدانیم و آگاه باشیم که مدام در حال کالیبره شدن هستیم. (منظورم این است که حداقل آگاهانه کالیبره شویم!)

● منبع: تلخیص از دکتر سامان عزیزی
● تهیه کننده: مهدی فرجی / رئیس بخش کالیبراسیون

کالیبراسیون چیست؟ کالیبراسیون به منظور کنترل صحت و دقت پارامترهای مترولوژیکی دستگاههای آزمون و وسایل اندازه گیری و کلیه تجهیزات است که عملکرد آنها بر کیفیت فرایند تاثیر گذار است.

تعریف دقیق کالیبراسیون در استاندارد ملی ایران به شماره ۴۷۲۳ آمده است. کالیبراسیون اجازه می دهد که میزان تصحیح لازم را نسبت به نشاندهی تعیین کنیم. با کالیبراسیون ممکن است خواص اندازه شناختی دیگری نظیر اثر کمیت های تاثیر گذار نیز تعیین شود. در واقع کالیبراسیون ویژگیهای کارآمدی دستگاه یا مواد مرجع را بوسیله انجام مقایسات مستقیم مشخص می کند.

تعریف دیگری که در ایزو ۱۰۰۱۲ آمده است کالیبره کردن را چنین معرفی کرده است: مجموعه ای از عملیات که تحت شرایط مشخصی برقرار می شود و رابطه ی بین مقادیر نشان داده شده توسط وسیله اندازه گیری و مقادیر متناظر آن کمیت توسط استاندارد مرجع را مشخص می نماید. معلم عزیزم، محمد

رضا شعبانعلی، در مطلبی (لطفأ حتماً بخوانید، چون بدون خواندن آن مطلب، این چند خط نوشته من، یاوه ای بیش به نظر نخواهد آمد) که سال گذشته برای بهروز مطیع (از دوستان خوب من) نوشت، مفهوم کالیبراسیون و کالیبره کردن را به حوزه های مختلف زندگی ما انسانها (و سایر حیوانات) ربط داد. باید اعتراف کنم که تا مدت ها ذهنم مشغول این آنالوژی فوق العاده بود. نامگذاری و مفهوم پردازی ای زیبا و اثر گذار. مدت زیادیست به این فکر می کنم که آیا ما مدام در حال کالیبره کردن خودمان نیستیم؟

تقریباً به این باور رسیده ام که هر تصمیم جدید ما، حاصل کالیبره شدن های قبلی ماست. اگر بپذیریم که مدل ذهنی ای که الان داریم





امنیت اطلاعات شخصی

دستگاه به و بروس ها آلوده شده اند.

۷- برای بالا بردن سطح امنیت دیوایس اندرویدی خود می توان آن را رمز نگاری کرد. کافیسیت وارد Setting شوید و سپس Security و بعد از آن Device Encrypt را روشن کنید.

۸- از JailBreak و Root کردن دیوایس اندرویدی و IOS خودداری کنید، این کار دسترسی کاملی به کلاهبرداران و هکرها می دهد.

۹- از بروز رسانی سیستم عامل اندروید و IOS و نرم افزارهای نصب شده اطمینان داشته باشید و حتماً Update های لازم را انجام دهید.

۱۰- دسترسی به لوکیشن خود را محدود کرده و با بازبینی دوباره مجوز لوکیشن خود را بررسی کنید. برای دیوایس های اندرویدی در قسمت Setting سپس App وارد هر برنامه شوید و دسترسی آن برنامه و لوکیشن آن را بررسی کنید. برای IOS وارد قسمت Setting سپس Privacy & Security شوید و با انتخاب برنامه های نصب شده مجوز دسترسی و لوکیشن خود را بررسی کنید.

۱۱- کلیک بر روی هر لینکی که از آن اطمینان ندارید و وارد کردن اطلاعات رمز خود در هر صفحه ای که از ایمی آن مطمئن نیستید بسیار خطرناک می باشد. تمام لینک های ارسالی از طریق پیام کوتاه کلاهبرداری می باشد. کلاهبرداران از طریق ترساندن و هیجانی کردن شما قدرت تفکر را از شما می گیرند و به اطلاعات شما نفوذ می کنند. (پیام کوتاه با مضمون ارسال شکایت، قوه قضاییه و...).

۱۲- به هیچ عنوان کد ارسالی به دستگاه خود را در اختیار دیگران قرار ندهید. کلاهبرداران از طریق روش هایی مانند برنده شدن در قرعه کشی از شما درخواست کد ارسالی فرستاده شده به دیوایس شما را می کنند که تماماً کلاهبرداری می باشد. توجه داشته باشید برای وارد کردن اطلاعات خود در صفحه وب حتماً در ابتدای آدرس سایت عبارت <https://> وجود داشته باشد. این عبارت نشانه صحیح و ایمن بودن سایت مورد نظر می باشد.

در انتها در نظر داشته باشید که کلاهبرداران و هکرها از اشتباه شما و گرفتن اطلاعات از طریق شما دست به هک کردن دیوایس و اطلاعات شما می زنند، پس هوشیار و شکاک باشید.

● تهیه کننده: سهراب منصوری / کارشناس نرم افزار

امروزه استفاده از دیوایس های هوشمند عضو جدایی ناپذیر از زندگی انسان ها شده، ما در این دیوایس ها و دستگاه ها اطلاعات ارزشمندی را ذخیره می کنیم (اطلاعات حساب بانکی، عکس ها و ویدئوها و انواع رمزها و...). برای حفاظت از این اطلاعات راه کارهایی وجود دارد که در ادامه به آنها اشاره می کنیم ولی لازم بذکر است رعایت این نکات هم نمیتواند امنیت دستگاه و اطلاعات شما را صد در صد تضمین کند و روش های کلاهبرداری هر روز جدیدتر می شود:

۱- برای استفاده از برنامه هایی نظیر واتس آپ و تلگرام و اینستاگرام و ایمیل ها و... از پسورد دو مرحله ای استفاده کنید. اگر نرم افزاری این قابلیت را نداشت می توان از برنامه های جانبی مانند Google Authenticator برای ورود به دو مرحله ای استفاده کنید.

۲- در نظر داشته باشید سیم کارتی که از آن استفاده می کنید به نام شخص شما باشد و برای پسوردها از ترکیب حروف بزرگ و کوچک، عدد و علامت ها (@، و... حروف طولانی استفاده کنید.

۳- برای استفاده از پیام رسان ها، در نظر بگیرید که امنیت لازم را داشته باشد و هر پیام رسانی را نصب و استفاده کنید. به تازگی چند پیام رسان در Google Play توسط سپر ایمی گوگل به دلیل عدم امنیت شناسایی و پاک سازی شده است. گوگل در سال گذشته ۵۰,۰۰۰ برنامه مخرب را شناسایی و پاکسازی کرده. سعی کنید از پیام رسان های معروف و خارجی استفاده کنید که امنیت آن ثابت شده است.

۴- حتماً در دیوایس های اندرویدی از فروشگاه Google Play و در دیوایس های ios آیفون از App Store برنامه های مورد نظر تان را دانلود و نصب نمایید و به طور جداز نصب نرم افزار فروشگاههای متفرقه و دانلود فایل APK برای اندروید از اینترنت و نصب آن خودداری کنید، معمولاً این روش نصب همراه بدافزار و و بروس می باشد. بدافزارها می توانند اطلاعات شخصی دیوایس شما را مانند عکس ها و پیام ها و... را بدون اینکه شما متوجه شوید برای کلاهبرداران و هکرها ارسال کنند.

۵- در هنگام نصب برنامه بر روی دیوایس شما، دسترسی های مورد نیاز را از شما مجوز می خواهد، حتماً به این دسترسی ها توجه کنید. به طور مثال برای نصب یک برنامه بانکی به دسترسی گالری شما نیاز نمی باشد.

۶- دانلود فایل های که از منابع آن شناختی ندارید بسیار خطرناک می باشد. حتماً از سالم بودن فایل مورد نظر اطمینان کسب کنید. در سال گذشته ۳۵ میلیون



در روز سه شنبه ۱۰ آبان ماه ۱۴۰۱، انتخابات هیأت مدیره و بازرسان کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان تهران برگزار شد و سرکار خانم نسرين حسن زاده با کسب حد نصاب آرا به عنوان عضو علی البدل هیئت مدیره کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان تهران معرفی شدند.

برای ایشان آرزوی موفقیت داریم.



در تاریخ ۳۰ آذرماه ۱۴۰۱ و به مناسبت شب یلدا، مسابقه نقاشی با موضوع یلدا در بین فرزندان پرسنل شرکت داروسازی ایران هورمون برگزار گردید، که به تمامی شرکت کنندگان در این مسابقه هدایایی تقدیم شد.

با آرزوی موفقیت و سلامتی برای تمامی پرسنل شرکت داروسازی ایران هورمون و فرزندان ایشان



در تاریخ ۲۲ آذر ماه ۱۴۰۱ شهردار محترم منطقه ۲۱ تهران، جناب آقای مهندس پوریافر و هیئت محترم همراه از شرکت داروسازی ایران هورمون دیدار کردند.



در تاریخ ۲۴ آبان ماه ۱۴۰۱ و در روز کتاب و کتابخوانی و به منظور تکریم فرهنگ مطالعه، به برگزیدگان مسابقه کتابخوانی با حضور مدیر محترم اداری و منابع انسانی و اعضای محترم شورای اسلامی کار هدایایی تقدیم شد.

■ اسامی برگزیدگان:

آقایان: قاسم وارسته / علی تراکمی / محمدحسین گل آور / امین شرافت / وحید جعفری ثمر / محمد کاظم زاده / مجید خلخالی / آرش قنبری / سعید قربانی / امین سلطانی زاده / رشید امیریپور / حسن فلاح بادل / رضا احمدی نیا / محمد ابراهیم محمدتقی / علی دلاوری شهرت.
خانم‌ها: هانیه رکنی / مریم قلیچ خانی / سارا شه پسند / اقدس نوروزی.





تأثیر سلامت بدن بر روی روح و معنویات انسان چیست؟

جامعه سلامت روح به اندازه سلامت جسم اهمیت ندارد در حالیکه سلامت روح مسئله مهمی است که بی توجهی و غفلت از آن زندگی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، چرا که میزان برخورداری از سلامت روح در طرز تفکر، احساس و عملکرد افراد در مواجهه با موقعیت‌های مختلف نقش دارد، از این رو لازم است همانگونه که افراد برای سلامت جسمی خود اهمیت قائل هستند در جهت حفظ سلامت روح خود نیز تلاش کنند. به عنوان مثال، فکر و خیال منفی و استرس بیش از حد، به مرور زمان باعث درد یا بیماری می‌شود. مهم این است که بتوانید نیازهای جسمی، روحی و عاطفی خود را برطرف کنید و تعادل بین جسم و روح خود را حفظ کنید.

■ بدن سالم چه اهمیتی در بررسی دارد؟

بدن انسان وسیله‌ای است که در طول زندگی، روح او حمل می‌کند. شما باید با مراقبت از جسم خود، هوای روح خود را نیز داشته باشید

بررسی تأثیر سلامت بدن بر روی روح می‌تواند کمک شایانی به داشتن زندگی زیبا بکند. وجود انسان از دو بخش بدن و روح تشکیل شده است و رابطه‌ی بسیار نزدیکی بین این دو وجود دارد. به طوری



که جسم بدون روح موجودیتی ندارد و روح هم بدون جسم هیچ شخصیت و احساسی ندارد. وقتی به سلامتی به فکر می‌کنیم اولین چیزی که به ذهن همه خطور می‌کند، رژیم مناسب و ورزش می‌باشد. اما سلامتی جسم فقط به جسم مربوط نمی‌شود. روح و بدن انسان با هم پیوند دارند و به صورت چشم‌گیری بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. احساسات ما از نظر جسمی ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند. شاید درک این مسئله آسان نباشد، ولی ترس از چیزی باعث می‌شود که

قلب ما سریع‌تر بزند اما این مسئله را به راحتی می‌توان درک کردن که تنهایی و افسردگی می‌تواند از نظر جسمی ما را تحت تأثیر قرار دهد و باعث سردرد، بیماری قلبی و ... شود. متأسفانه در میان مردم

از موفقیت های پی پی در پی، رضایت و خوشحالی روح را به اوج می رسانند. تمام این موارد بخشی از تاثیر سلامت بدن بر روی روح است.

■ سلامتی چیست؟

وقتی صحبت از سلامتی می شود بیشتر مردم در مورد دمای بدن و درست کار کردن بدن فکر می کنند. در واقع منظور از سلامتی، روح سالم در بدن سالم می باشد. امروزه با پیشرفت تکنولوژی، پزشکان مدرن برای کشف تاثیرات روح روی روند بهبود بیماری تلاش می کنند. به عنوان مثال، افرادی که روحیه ی سالم و خوش بینی دارند، دارای سیستم ایمنی قوی تری هستند. از نظر روانشناختی، می توان گفت که سلامتی جسم هر فرد به طور مستقیم تحت تاثیر ایمان او به خدا می باشد و حتی یک نقص کوچک در روح نیز یک مشکل عمیقی در بدن ایجاد می کند.

■ تغذیه روح و جسم

همانطور که بدن انسان با استفاده از مواد غذایی مختلف، تغذیه می شود، روح انسان نیز به تغذیه معنوی نیاز دارد. این تغذیه شامل آگاهی از وظایف شخصی در زندگی و شناخت خدایی می باشد که به انسان این توانایی را داده است که بتواند کارهای مختلفی انجام دهد، در شرایط مختلف بتواند بهترین تصمیم و انتخاب را داشته باشد. روح انسان با مطالعه در مورد آفرینش، دعا و اعمال مذهبی به خدا نزدیک می شود. با انجام وظایف اخلاقی و مذهبی، روح با انرژی خدا تغذیه می شود درست به همان صورتی که بدن با استفاده از انرژی مادی تغذیه می شود. اگر چه در هر زمینه ای، پزشکان متخصصی وجود دارند و از روح و جسم ما مراقبت می کنند ولی در درجه ی اول این خود ما هستیم که باید از خودمان مراقبت کنیم.

به یاد داشته باشید که تاثیر سلامت بدن بر روی روح انکار ناپذیر است و این وظیفه شماست که نیازهای این دو را تامین کنید. هر شخصی می تواند با استفاده از روش هایی مانند تغذیه سالم، ورزش، لذت بردن از طبیعت و انجام کارهای مورد علاقه خود باعث سلامتی روح و بدن خود بشود.

جالب است بدانید که دستگاه گوارش دارای تعداد زیادی سلول عصبی است به طوری که به آن مغز دوم نیز می گویند. همان طور که عوامل روحی و روانی زمان انتقال مواد در لوله گوارش را تحت تاثیر قرار می دهند. باکتری هایی که در لوله گوارش نیز زندگی می کنند به وسیله موادی که تولید می کنند، می توانند بر عملکرد مغز و رفتار اثر بگذارند.

■ تاثیر روح سالم بر جسم سالم

داشتن زندگی سالم، تنها به ورزش، تغذیه درست و جسم سالم ختم نمی شود. بلکه که داشتن روح سالم هم تاثیر زیادی روی سلامتی بدن و جسم می گذارد. به عنوان مثال، رضایت، خوش بینی، اجتماعی بودن و قدرت معاشرت روی سلامتی فرد تاثیر به سزایی دارد چون اگر بدن او مبتلا به بیماری شود، احساس تنهایی و ناراحتی نمی کند و مشککش را با دیگران در میان می گذارد و کمی هم که شده آرامش پیدا می کند.

● تهیه کننده: سعید قربانی / خدمات تحقیقات

● منبع: <https://parvaresheafkar.com>



چون سلامتی این دو به یکدیگر وابسته است. این وظیفه شماست که خوب غذا بخورید، استراحت کنید، بدن سالمی داشته باشید و با جسم خود محترمانه رفتار کنید. آمادگی جسمانی یک کار اختیاری و بی اهمیت نمی باشد و شما باید با مراقبت از بدنتان، بخشی از مسئولیت خود را نسبت به روح تکمیل کنید. امروزه بسیاری از مردم نسبت به سلامتی بدن خود آگاه هستند. همه ی ما می دانیم که سلامتی بدن باعث می شود که احساس بهتری نسبت به زندگی و آینده داشته باشیم و حتی فکر سلامتی و زندگی طولانی، انگیزه ای به ما می دهد که با آن می توانیم هر کاری انجام دهیم.

در صورتی که از سلامتی بدن خود باخبر باشیم، بیشتر روی خانواده، کار و ... تمرکز می کنیم. اما از همه مهتر این که که وقتی بدن سالمی داشته باشیم، بیشتر می توانیم روی خود تمرکز کنیم و با تلاش زیاد، زندگی معناداری را تجربه کنیم. موفقیت حاصل از انگیزه نسبت به زندگی باعث جلای روح می شود و اعتماد بنفس و عزت نفس حاصل



شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.



دروژکس-آی اچ ۱۰
دیدروژسترون

Drogex-IH 10
Dydrogesterone

- خواص پروژستورژنیک انتخابی بدون اثرات هورمونی کورتیکویدی -
- آندروژنیک - استروژنیک و آنابولیک
- قدرت پروژستورژنیک خوراکی ۲۰ بار بیشتر از پروژسترون
- اندیکاسیون های درمانی متعدد
- بدون اثرات جانبی آندروژنیک (افزایش وزن، آکنه و ریزش مو)





Drogex-IH 10

Hydrogesterone

دروژکس-آی اچ ۱۰

دیدروژسترون

نام ژنریک:

Dydrogesterone - دیدروژسترون

گروه دارویی:

پروژستین خوراکی - هورمون جنسی

شکل دارویی:

قرص های فیلم کوئت ۱۰ میلی گرم

دیدروژسترون به صورت قرص های پوشش داده شده (FC) ۱۰ میلی گرمی و جعبه هایی با ۲ بلیستر ۱۰ عددی موجود است.

مکانیسم اثر:

دیدروژسترون یک پروژسترون خوراکی است که یک اندومتریوم ترشخی کامل در رحم آماده شده با استروژن ایجاد می کند و در نتیجه از افزایش ریسک هیپرپلازی و/یا کارسینوژتر ناشی از استروژن در اندومتریوم پیشگیری می کند. این دارو هیچ اثر استروژنیک، آندروژنیک، ترموژنیک یا آنابولیک و کورتیکوئید ندارد. خواص فارماکولوژیک و فارماکودینامیک دیدروژسترون موجب می شود که این دارو در تمامی موارد کمبود پروژسترون آندوژن اندیکاسیون داشته باشد.

فارماکوکینتیک:

بعد از تجویز خوراکی دیدروژسترون، ۶۳٪ از آن به داخل ادرار دفع می شود. در طی ۷۲ ساعت دفع دارو کامل می شود. دیدروژسترون کاملاً متابولیزه می شود. متابولیت اصلی آن 20a-dihydrodydrogesterone (DHD) است و در ادرار عمدتاً به صورت کنژوگه ی گلوکورونیک اسید وجود دارد. یک خاصیت مشترک تمام متابولیت های دیدروژسترون حفظ آرایش فضایی ترکیب اصلی است. این ویژگی فقدان اثرات استروژنیک و آندروژنیک دیدروژسترون را توضیح می دهد. بعد از تجویز خوراکی دیدروژسترون، غلظت پلاسمایی DHD به صورت قابل توجهی در مقایسه با داروی اصلی بیشتر است. دیدروژسترون به سرعت جذب می شود. Tmax دیدروژسترون و DHD بین ۰/۵ تا ۲/۵ ساعت متغیر است. نیمه عمر ترمینال متوسط دیدروژسترون و DHD به ترتیب بین ۵ تا ۷ ساعت و ۱۴ تا ۱۷ ساعت متغیر است. دیدروژسترون همانند پروژسترون به صورت Pregnanediol در ادرار دفع نمی شود. بنابراین آنالیز تولید پروژسترون آندوژن بر اساس دفع ادراری Pregnanediol همچنان امکانپذیر است.

موارد مصرف:

Hormone replacement Therapy -

برای مقابله با اثرات نامحدود و آزادانه ی استروژن روی آندومتریوم در Hormone replacement Therapy برای زنان مبتلا به بیماری های ناشی از منوپوز طبیعی یا ناشی از جراحی با یک رحم intact.

Progesterone deficiencies-

درمان کمبودهای پروژسترون مانند: درمان دیسمنوره، درمان آندومتریوزیس، درمان آمنوره ی ثانویه، سیکل های قاعدگی نامنظم. درمان dysfunctional uterine bleeding، درمان menstrual - syndrome pre، درمان تهدید به سقط یا سقط عادت ناشی از کمبود ثابت شده ی پروژسترون، درمان ناباروری ناشی از نارسایی فاز لوتئال.

مقدار مصرف و روش تجویز:

دوز این دارو برنامه ی درمانی و طول مدت درمان با دیدروژسترون بستگی به شدت اختلال تحت درمان و پاسخ بالینی بیمار دارد.

Dysmenorrhea - ۱۰ تا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون روزانه از روز پنجم تا روز ۲۵ سیکل قاعدگی.

Endometriosis - ۱۰ تا ۳۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز از روز ۵ تا ۲۵ سیکل قاعدگی یا ادامه ی مصرف در آینده .

Dysfunctional Uterine bleeding - وقتی که درمان برای متوقف کردن یک اپیزود خونریزی آغاز می شود ۲۰ یا ۳۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز بمدت ۱۰ روز.



برای درمان مداوم ۱۰ یا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز میبایست در طی نیمه ی دوم سیکل قاعدگی تجویز شود. روز آغاز و تعداد روزهای درمان بستگی به طول مدت هر سیکل قاعدگی دارد. اگر اندومتريوم به اندازه ی کافی با استروژن آندوژن یا اگزوژن آماده شده باشد Withdrawal bleeding پیش می آید.

- Secondary amenorrhea: ۱۰ یا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز به مدت ۱۴ روز در طی نیمه ی دوم سیکل قاعدگی تثبوتیکال تا ایجاد یک اندومتريوم ترشحي اپتیمم که به اندازه ی کافی با استروژن آندوژن یا اگزوژن آماده شده باشد.

- Pre – menstrual syndrome: ۱۰ میلی گرم دیدروژسترون دو بار در روز که با نیمه ی دوم سیکل قاعدگی آغاز می شود و تا روز اول سیکل بعدی ادامه می یابد. روز آغاز و تعداد روزهای درمان بستگی به طول مدت هر سیکل قاعدگی دارد.

- Irregular cycles: ۱۰ یا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون در روز که با نیمه ی دوم سیکل قاعدگی آغاز می شود و تا روز اول سیکل بعدی ادامه می یابد. روز آغاز و تعداد روزهای درمان بستگی به طول مدت هر سیکل قاعدگی دارد.

- Threatened abortion: یک دوز اولیه تا ۴۰ میلی گرم دیدروژسترون و پس از آن ۲۰ یا ۳۰ میلی گرم در روز تا برطرف شدن علائم.

- Habitual abortion: ۱۰ میلی گرم دیدروژسترون دوبار در روز تا هفته ی دوازدهم بارداری.

- ناباروری ناشی از نارسایی فاز لوتئال: ۱۰ یا ۲۰ میلی گرم دیدروژسترون روزانه که از نیمه ی دوم سیکل قاعدگی آغاز می شود و تا اولین روز سیکل بعدی ادامه پیدا می کند. درمان بایستی حداقل برای ۳ سیکل پشت سر هم ادامه یابد.

: Hormone Replacement Therapy (HRT)

- Continuous sequential Therapy: یک استروژن میبایست بصورت مستمر تجویز شود و یک قرص ۱۰ میلی گرم دیدروژسترون به مدت حداقل ۱۴ روز از هر سیکل ۲۸ روزه در یک Sequential manner اضافه می شود.

- Cyclic Therapy: وقتی که یک استروژن به صورت دوره ای با یک free interval درمانی تجویز می شود معمولاً ۲۱ روز تجویز می شود و بیمار ۷ روز آن را مصرف نمی کند. یک قرص ۱۰ میلی گرم دیدروژسترون در یک دوره استروژن درمانی، برای ۱۲ تا ۱۴ روز آخر اضافه می شود. بسته به پاسخ بالینی، دوز دیدروژسترون می تواند به ۲۰ میلی گرم در روز افزایش یابد.

هیچ کاربرد درمانی برای دیدروژسترون قبل از منارک وجود ندارد. ایمنی و اثربخشی دیدروژسترون در نوجوانان ۱۲ تا ۱۸ سال به اثبات نرسیده است.

مزایا:

- خواص پروژستورنیک انتخابی بدون اثرات هورمونی کورتیکویدی - آندروژنیک - استروژنیک و آنابولیک
قدرت پروژستورنیک خوراکی ۲۰ بار بیشتر از پروژسترون

اندیکاسیون های درمانی متعدد بدون اثرات جانبی آندروژنیک (افزایش وزن و آکنه و ریزش مو)
تداخل های دارویی:

دیدروژسترون و DHD در غلظت های Clinically relevant آنزیم های متابولیزه کننده ی CYP را نه مهار و نه القا می کند.

عوارض جانبی:

عوارض ناخواسته:

شایع ترین عارضه ی ناخواسته ی این دارو در بیماران تحت درمان با دیدروژسترون در مواردی که بدون استروژن تجویز شده است، میگرن ها / سردرد، تهوع، اختلالات سیکل قاعدگی و درد و حساسیت در پستان ها هستند.

عوارض ناخواسته که ناشی از درمان ترکیبی استروژن - پروژسترون هستند:

سرطان پستان، هیپرپلازی اندومتريال، اندومتريال کارسینوما، سرطان تخمدان، ترمبوآمبولیسم وریدی، سکته ی قلبی، Ischemic Stroke
Coronary artery Disease Overdose

موارد منع مصرف:

- Hypersensitivity به ماده ی فعال یا هر کدام از مواد غیر موثر دارو

- نئوپلاسم های وابسته به پروژسترون (مثل مننژیوما)

- خونریزی واژینال تشخیص داده نشده

- اگر برای پیشگیری از هیپرپلازی اندومتريال (در زنانی که استروژن مصرف می کنند). موارد منع مصرف برای کاربرد استروژن ها در ترکیب با پروژستازن ها مثل دیدروژسترون .



موارد احتیاط:

قبل از آغاز درمان با دیدروژسترون برای خونریزی واژینال غیر طبیعی، اتیولوژی این خونریزی بایستی مشخص شود. Breakthrough bleeding و لکه بینی در طی ماه های اول درمان ممکن است پیش بیایند. اگر Breakthrough bleeding و لکه بینی بعد از شروع درمان مشاهده شدند یا بعد از قطع درمان ادامه پیدا کنند دلیل آن بایستی بررسی شود که ممکن است پیوستگی اندومترال لازم باشد تا احتمال سرطان آندومتر را رد کند.

موارد احتیاط و هشدارهای ذیل برای زمانی است که دیدروژسترون در ترکیب با استروژن ها برای hormone replacement therapy (HRT) بکار می رود:

برای درمان علائم یائسگی، HRT میبایست فقط برای علایمی که کیفیت زندگی را تحت تاثیر قرار داده اند آغاز شود. در تمام موارد، ارزیابی دقیق ریسک ها و فواید بایستی حداقل سالی یک بار انجام شود و HRT تنها فقط وقتی ادامه می یابد که اثرات سودمند آن به اثرات زیانبار برتری داشته باشند. شواهد مربوط به خطرات ناشی از HRT در درمان یائسگی پیش از موعد محدود است. بدلیل سطح پایین ریسک مطلق در زنان جوان تر، بالانس بین اثرات مفید و ریسک در این زنان مناسبتر از زنان سالمند است.

مصرف در بارداری:

برآورد می شود که بیشتر از ۱۰ میلیون حاملگی با دیدروژسترون expose شده اند. تا بحال هیچ نشانه ای از اثر خطرناک مصرف دیدروژسترون در طی دوران حاملگی گزارش نشده است. مصرف برخی از پروژسترون ها در حاملگی با افزایش ریسک Hypospadias همراه بوده است. اما با توجه به فاکتورهای مخدوش کننده در حاملگی با قطعیت نمی توان بین مصرف پروژسترون ها و Hypospadias ارتباطی برقرار کرد. در مطالعات بالینی که تعداد محدودی از زنان در مراحل اولیه ی بارداری با دیدروژسترون درمان شدند هیچگونه افزایش ریسکی در ایشان مشاهده نگردید. هیچ مطالعه اپیدمیولوژیکی نیز تاکنون در دسترس نمی باشد. اگر نیاز به تجویز قطعی دیدروژسترون طی دوران بارداری وجود داشته باشد می توان آن را تجویز کرد.

مصرف در شیردهی:

هیچگونه شواهد علمی از ترشح دیدروژسترون در شیر مادر وجود ندارد. تجربیات با سایر پروژسترون ها نشان می دهد که پروژسترون ها و متابولیت های آنها با مقادیر کم در شیر مادر ترشح می شوند. بنابراین دیدروژسترون نبایستی در دوران شیردهی مصرف شود.

- باروری:

هیچگونه شواهد علمی وجود ندارد که نشان دهد دیدروژسترون در دوزهای درمانی باروری را کاهش می دهد.

شرایط نگهداری:

این دارو بایستی در جای خشک و در دمای کمتر از ۲۵ درجه سانتی گراد و دور از نور نگهداری شود. دارو را بایستی دور از دسترس کودکان نگهداری نمایید.

Reference:

Abbott- Product Monograph. Duphaston (Dydrogesterone)



دارای گواهینامه ISO 9001: 2015
دارای گواهینامه اشتها به کیفیت
دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران

تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۳۱۸۵-۱۷۶۷
تلفن: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۰۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۲ فکس:
صدای مشتری: (۰۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۳۵۸)
توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:
پخش فردوس، داروگستر نخبگان، رازی، قاسم ایران، طب نوین
www.iranhormone.com info@iranhormone.com



یلدادرایران هومون





شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.

یک زندگی طبیعی با وجود ابتلا به آندومتريوز

Endorin-IH Tab.
Dienogest 2 mg

قرص اندورین-آی اچ
دینوژست ۲ میلی گرم



دارای گواهینامه ISO 9001: 2015

دارای گواهینامه اشتهار به کیفیت

دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران

تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۳۱۸۵-۱۷۶۷

تلفن: ۰۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ فکس: ۰۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۲

صدای مشتری: ۰۲۱) ۴۴۹۰۵۵۱۷-۹ (۳۵۸)

توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:

پخش فردوس، داروگستر نخبگان، رازی، قاسم ایران، محیا دارو

www.iranhormone.com

info@iranhormone.com

- تسریع بهبودی
- رفع درد ناشی از زونا
- دفعات مصرف کمتر



شرکت داروسازی ایران هورمون
IRAN HORMONE PHARMACEUTICAL Co.



ویراترکس - آی اچ ۵۰۰ و ۱۰۰۰

قرص والاسیکلوویر هیدروکلراید

ضد ویروس

Viraterex-IH 500 & 1000

Valacyclovir Hydrochloride Tab.

Anti Virus



تهران: کیلومتر ۱۱ جاده مخصوص کرج، صندوق پستی: ۱۷۶۷-۱۳۱۸۵
تلفن: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۷ (۹ خط) فکس: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۲
صدای مشتری: ۰۲۱-۴۴۹۰۵۵۱۷ (۳۵۸ خط)
توزیع و پخش در داروخانه های سراسر کشور توسط شرکت های:
پخش فردوس، داروگستر نخعیگان، رازی، قاسم ایران، محیا دارو، طب نوین
www.iranhormone.com info@iranhormone.com



دارای گواهینامه ISO 9001: 2015

دارای گواهینامه اشتها به کیفیت

دومین دوره جایزه ملی کیفیت غذا دارو و بهداشت ایران