

مفیدترین سبزیجات برای سلامتی



امیرمقدم اسبزیجات بخش مهمی از یک رژیم غذایی سالم هستند که می توانند نقش بسیار زیادی در درمان و کنترل بسیاری از بیماری ها داشته باشند. همین موضوع باعث می شود تا متخصصان تغذیه قرار دادن انواع سبزیجات را در رژیم غذایی افراد توصیه کنند. لازم است بدانیم که سبزیجات منبع غنی از مواد مغذی ضروری برای بدن از جمله ویتامین ها، مواد معدنی، فیبر و آنتی اکسیدان ها هستند که بر عملکرد بخش های مختلف بدن اثر می گذارند. برای نمونه به نقش پررنگ این سبزیجات در سلامت برخی اندام ها و دستگاه های بدن توجه کنید.

کلم بروکلی: متعادل سازی سطح هورمون استروژن در بدن و حفظ تعادل هورمونی	
هویج: تقویت سیستم ایمنی و بینایی و حفظ سلامت پوست	
گل کلم: حفظ سلامت مغز، تقویت حافظه و پاک سازی بدن از مواد مضر	
کرفس: حمایت از سلامت قلب، کمک به عملکرد کبد و تنظییم قند خون	
سیر: کاهش فشارخون و خطر بیماری های قلبی و مدیریت سطح کلسترول مفید	
پیاز: کاهش خطر ابتلا به سرطان، دیابت و دیگر بیماری های مزمن	
نخود فرنگی: حفظ سلامت قلب و دستگاه گوارش و کاهش خطر ابتلا به چاقی، دیابت نوع ۲ و سرطان ها	
فلفل دلمه ای: حفظ سلامت پوست و چشم، کنترل وزن و سلامت گوارش	
اسفناج: تأمین آهن، افزایش انرژی و بهبود کیفیت خون	
شاهی: پیشگیری از سرطان های روده بزرگ، پروستات و پوست و مبارزه با بیماری های مزمن مرتبط با پیری	

نکته
روز

۲ جنبه متفاوت در چای و قهوه

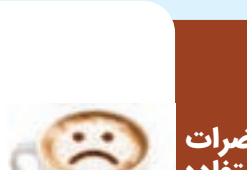
در این قسمت ۲ مورد در خصوص د نوشیدنی پُرطرف دار، چای و قهوه را مقایسه می کنیم. اولین جنبه فواید است. چای سیاه و قهوه دارای فواید بسیار زیادی هستند اما با یکدیگر بسیار تفاوت دارند. دومین جنبه مضرات استفاده بی رویه از آن ها است.

قهوه

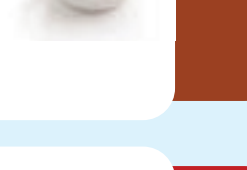
- پیشگیری از سرطان و آلزایمر
- پیشگیری از دیابت نوع ۲
- پیشگیری از بیماری پارکینسون
- پیشگیری از بیماری قلبی
- بهبود عملکرد بدنی
- پیشگیری از سرماخوردگی
- تسریع چربی سوزی
- تقویت ذهن و حافظه
- و...



فواید



مضرات استفاده زیاد



فواید



مضرات استفاده زیاد



مضرات استفاده زیاد

- اضطراب
- بی خوابی
- مشکلات گوارشی
- از کار افتادگی عضلات
- اعتیاد
- فشار خون بالا
- تپش قلب
- خستگی
- تکرر ادرار

چای سیاه

- افزایش انرژی
- پیشگیری از بیماری های قلبی
- پیشگیری از سرطان
- کاهش وزن
- محافظت از مغز
- کاهش استرس
- تنظیم قند خون
- بهبود سیستم گوارش (در صورتی که بعد و قبل غذا نباشد)
- سلامت پوست و مو

- مشکلات گوارشی و کبدی
- مشکلات کلیوی
- کمبود آهن
- افزایش اضطراب و تنش
- بی خوابی
- کاهش جذب کلسیم
- پوسیدگی دندان
- مشکلات قلبی



کار بی اجر و قرب

کم کاری در محیط های کاری جزو مصادیق مسلم حق الناس است



معصومه متین نژاد | حتما برای شما هم پیش آمده است که برای انجام کاری به بانک یا اداره ای مراجعه کنید و کارمند مربوط نباشد. بعد که پیگیرش شده اید، تازه فهمیده اید که مرخصی نیست و برای انجام کاری میزش را ترک کرده است. هیچ کدام از همکارهایش هم حاضر نبوده اند مسئولیت او را تا برگشتش برعهده بگیرند. از این رومجبور شده اید یک ربع، بیست دقیقه ای منتظر بمانید. اتفاقی که تا شب، زنجیره وار، انجام بسیاری از کارهای دیگر شما را هم به تاخیر انداخته و به قول معروف روزتان را سوزانده است.

دلیلی که این دسته از افراد برای توجیه کارشان می آورند حتی اگر از نظر خودشان موجه باشد، باز هم نوعی حق الناس محسوب می شود و پذیرفته نیست. منظورمان فقط نادیده گرفتن حق ارباب رجوع نیست. این اتفاق به ظاهر ساده پیامد های زیاد دیگری دارد که معمولاً از چشم ما غافل می ماند. موضوعی که امروز می خواهیم قدری بیشتر درباره آن باهم صحبت کنیم.

در همین نزدیکی

سوءاستفاده از کارگروهی

به همراه سه نفر دیگر وظیفه سامان دهی آبدارخانه یک اداره بزرگ را برعهده دارد. سرساعت می آید و سرساعت می رود و همیشه بخشی از کار می ماند. کارهایی که باید در طول ساعت کاری اش آن ها را انجام بدهد ولی به بهانه زیاد بودن حجم کار و تناسب نداشتن با حقوقش معمولاً از انجام آن ها شانه خالی می کند و بار آن ها را بر دوش دیگر همکارهایش می اندازد. مسئله ای که از پس گذشت این سال ها به یک رویه ثابت برای خودش تبدیل شده است و سه همکار دیگرش هم آن را پذیرفته اند، درحالی که حقوق دریافتی او به دلیل سنوات کاری اش بیشتر از دیگر همکارهایش در همان بخش است.

چرا کم کاری می کنیم؟

تبیلی یا فرار از زحمت

متأسفانه یکی از شایع ترین علت های کم کاری است و حتی برخی به اسم زرنگی از بار مسئولیتشان شانه خالی می کنند.

نداشتن مهارت و تخصص کافی در انجام امور محوله

گاهی کم گذاشتن از کار به علت تبیلی نیست، بلکه فرد به دلیل نداشتن مهارت و تخصص لازم در آن زمینه نمی تواند کارش را درست انجام بدهد.

تاثیر کم کاری ما بر دیگران

علت کم کاری ما هرچه که باشد، یک نتیجه مشترک خواهد داشت. آسیب زدن به دیگران. این دیگران می توانند، همکار ما باشد که مجبور است سهم بیشتری از ما در انجام کارهای گروهی برعهده بگیرد یا انگیزه اش را برای انجام کار از دست بدهد، می تواند ارباب رجوع عمان باشد که مجبور است وقت و هزینه بیشتری برای انجام کارهایش بپردازد که به طور مستقیم وابسته به حضور ماست؛ می تواند مدیرمان باشد که مجبور است با پیامد های منفی کم کاری ما کنار بیاید مانند ضررهای مالی یا پایین آمدن کیفیت کاری مجموعه تحت مدیریتش؛ می تواند آن فرد خودمان باشیم که وقت، انرژی و توانمان هدر می رود، بدون آنکه احساس خوبی نسبت به خودمان یا از انجام کارمان داشته باشیم و رفته رفته به سمت رفتارهای غیر حرفه ای سوق پیدا کنیم. می تواند سازمان باشد و از دست دادن بهره وری، کاهش انضباط شغلی و خلاقیت کارکنان و نارضایتی مشتریان را تجربه کند.

۸۰ درصد حدود ۸۰ درصد کارمندان از شغل خود رضایت کامل ندارند که سبب کاهش انگیزه و عملکرد آن ها می شود.

۳۰ درصد مشکلات محیط کاری مانند بی انگیزگی بر عملکرد ۳۰ درصد کارکنان تأثیر منفی دارد.

چند نکته مهم

❗ اگر شغلی را با حقوق و مزایای پایین انتخاب کرده ایم، پس از استخدام حق نداریم به اسم تناسب نداشتن دستمزد با کار در کارمان کم بگذاریم. ❗ اگر به هر دلیلی احساس می کنیم در محیط کاری در حقمان، مالی یا معنوی، ظلم شده است، پاسخ درست و منطقی به آن کم کاری نیست، چون پیامد های این رفتار ما دیگران را هم تحت الشعاع قرار می دهد. ❗ اگر به اسم زرنگی از کارمان می زنیم و کسی هم با ما کاری ندارد، باید بدانیم که در حال ترویج رفتار ناشایستی در محیط کاری و بین همکارانمان هستیم که حق الناس محسوب می شود.

کم گذاشتن های قانونی

روند انجام کارها در برخی ادارات درست مانند حلقه های زنجیر است که باید منظم و پی در پی صورت بگیرند و وقتی قرار باشد یک نفر کارش را درست انجام ندهد، نظم این زنجیر، به هم خواهد خورد. امیر هم کارمند یکی از همین ادارات است و در بخش صدور پروانه کار می کند. بیشتر روزها صبح اول وقت به دلیل مدرسه پسرش دیر می آید؛ هر چند مرخصی ساعتی می گیرد. مرخصی های گاه و بگاه وسط وقت اداری اش هم جای خودش را دارد. همه این ها هم در حالی است که تاپرسی و امضای او پای پرونده های ارجاعی نباشد، روند کار متوقف خواهد شد. این شیوه کار کردن امیر، که در بیشتر مواقع از حق قانونی خودش یعنی مرخصی گرفتن هم استفاده می کند، سبب بروزی نظمی های زیادی در کار دیگر همکارانش شده است که معمولاً به دلیل رفاقتشان نادیده گرفته می شود و به مدیر بالادستان منتقل نمی شود.

فراتر از وظیفه محوله

مریی یکی از باشگاه های ورزشی زنانه است. معمولاً هم به دلیل بی حوصلگی اش برگزاری کلاس های گروهی را می پذیرد. تمرین خودش را می دهد و چند نکته کلی را می گوید و شاگردهایش را به حال خودشان رها می کند. درحالی که خوب می داند شاگرد های مبتدی بیش از اینکه از ورزش منفعتی به بدنشان برسانند، به علت اجرای نادرست حرکات ورزشی به خودشان آسیب می رسانند. باین همه، چون کلاس عمومی است و کسی انتظار نظارت صد درصدی از او ندارد، به همان میزان کلاس داری رضایت می دهد. گذشته از آن عایدی کلاس های عمومی بسیار کمتر از خصوصی است و همین موضوع در ذهنش مجوزی برای کم گذاشتن های او در کارش شده است.

نارضایتی شغلی و دستمزد پایین

شاید یکی از موجه ترین علت هایی که افراد در کارشان کم فروشی می کنند، همین مسئله باشد؛ با این تصور که به اندازه دریافتی شان موظف به انجام کار هستند.

نبود نظام رتبه بندی و نادیده گرفتن تلاش ها

وقتی در محیط کاری بین انجام کار خوب و بد تفاوتی وجود نداشته باشد، پس از مدتی کارکنان منضبط و پرتلاش هم انگیزه خود را از دست خواهند داد.

انجام هم زمان چندین مسئولیت

واگذاری یا پذیرفتن هم زمان چند کار باهم فرد را پس از مدتی خسته و از نظر روانی فرسوده می کند و پس از مدتی هیچ کدام از آن کارها به شیوه درستی پیگیری نخواهد شد.

راهکارهای مؤثر برای رفع کم کاری

برای برطرف شدن معضل کم کاری در محیط های کاری افزون بر سازمان مربوط و مدیران، خود فرد هم باید چند اقدام ساده را پیگیری کند. برای نمونه می توان به این موارد اشاره کرد.

مدیران و بخش سازمانی

- با کارمندان خاطی گفت وگوی خصوصی و مؤدبانه داشته باشیم و علت کم کاری شان را پدید کنیم.
- در توانمندی های نیروهایمان بازنگری و نقاط قوت آن ها را به منظور واگذاری امور مرتبط شناسایی کنیم.
- در صورت ادامه کم کاری به آن ها اخطار جدی بدهیم.
- نیروهای پرتلاش را تشویق و از فعالیت آن ها قدر دانی کنیم.
- در بین کارکنان انگیزه های مالی و معنوی بیشتری ایجاد کنیم.
- نظام رتبه بندی کارکنان را ضابطه مند کنیم.
- دوره های آموزشی و مهارت افزایی ویژه ای برای کارکنان برگزار و قوانین و انتظارات سازمانی را برای آن ها تبیین کنیم.
- برای کمک به شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان و بهبود عملکرد آن ها بازخورد منظم و سازنده ای از فعالیت هایشان به آن ها ارائه بدهیم.

کارکنان

- اگر به هر دلیلی با شغلمان مشکل داریم و از آن لذت نمی بریم، برای تغییر آن تلاش کنیم.
- اگر از نظر جسمی یا روانی شغلمان تناسب لازم را با وضعیتمان ندارد، برای تغییر آن اقدام و با مدیر بالادستان هماهنگ کنیم.
- اگر مسئله ای در محیط کار سبب بی انگیزگی مان شده است با کمک مدیر یا دیگر همکارانمان سعی در برطرف کردن آن نکنیم.
- علت کم کاری خود را جست و جو کنیم و برای آن راه حلی بیابیم، برای نمونه اگر خسته و فرسوده شده ایم، در کنار کارمان به فعالیت دیگری بپردازیم که مورد علاقه مان است، مانند فعالیت بدنی یا رفتن به سفر.
- اگر متوجه مشکلاتمان نمی شویم یا علت بی انگیزگی مان را نمی یابیم حتماً با یک مشاور در این باره گفت وگو کنیم، ممکن است علت مشکل درجایی خارج از محیط کاری باشد.