

اخلاق اسلام بر جهان بینی الهی فرد استوار است. بدین معنا که اعتقاد به پاداش و کیفرهای روز بازپسین، مجری و پشتوانه اصول اخلاقی است. اعتقاد به خدایی که از درون و برون انسان آگاه است، خدایی که چیزی بر او در زمین و آسمان مخفی و پنهان نیست. یک چنین اعتقاد راسخ و استوار، بزرگترین پشتوانه اخلاق و طبیعتی ترین ضامن اجرایی اصول انسانی است.

اخلاقیات چه پایگاهی نزد شما و همکارانتان دارد؟

آیا به نظر شما در ارزیابی یک کارمند باید اخلاقیات رکن اساسی باشد؟ آیا این امر که او کار خود را به درستی انجام می دهد، کافی نیست؟ در تحقیقات انجام شده نقش اخلاقیات در انجام کار و عملکرد کارکنان بسیار مهم تلقی گردیده است. کارکنانی که احساس تعهد اخلاقی نسبت به سازمان دارند و خود را از جهت اخلاقی موظف به تحقق اهداف سازمان می دانند، نسبت به کسانی که صرفاً از جهت قانونی در سازمان انجام وظیفه می کنند، با شوق بیشتری در سازمان کار می کنند. آنان انجام وظیفه در سازمان را یک الزام اخلاقی می دانند و این تفکر و برداشت موجب می گردد کنترل های مدیریت در سازمان تسهیل شود و بسیاری از قوانین و مقررات ضرورتی نداشته باشد. کار گروهی در چنین سازمان و بنا چنین افرادی قبل از آنکه وظیفه اداری باشد، یک تکلیف اخلاقی است. شاید حلقه های کیفیت پرسشنامه ۱ در ژاپن نمونه ای عالی از کار گروهی است که عنصر اخلاق در تشکیل آنها نقش مهمتری نسبت به الزام قانونی دارد.

حال برای آنکه میزان تعهد اخلاقی خود و همکارانتان را در سازمان دریابید، خالصانه به پرسشنامه زیر پاسخ دهید.

پرسشنامه شماره ۱

۱ - از طریق یکی از همکارانتان در بخش تولید مطلع گردیده اید که شرکت، اجناس معیوب خود را به بازار می فرستد با این امید که مردم متوجه نقص کالا نخواهند شد. واکنش شما در این مورد چیست؟

الف - من مسئله را افشا می کنم و موضوع را به مقامات ذی صلاح اطلاع می دهم. به نظر من این اقدام شرکت به ضرر جامعه و عامه مردم است.

ب - این مسئله به من مربوط نیست، دبر یا زود مردم متوجه قضیه خواهند شد.

ج - برای مقامات عالی سازمان نامه بدون

اخلاقیات

چه

پایگاهی

نزد شما دارد؟



از: دکتر مریم نوری تاجر

arbikf@lums.ac.ir

نگاه دارد. هر امتیازی می تواند برای بشر شخصیت ایجاد کند، اما بزرگترین امتیازی که عقل و دل مردم را تسخیر می کند و احترام و محبت عمومی را برمی انگیزد، همانا اخلاق نیک است. هر یک از سرمایه های مادی و معنوی آن گاه می تواند انسان را خوشبخت کند که با سرمایه اخلاق همراه باشد. تهی دستان با سرمایه اخلاق می توانند احساس بی نیازی کنند و در قلوب همگان جای گیرند.

در ارزش اخلاق همین بس که هرگاه بنخواهیم بزرگترین شخصیت علمی جهان و قدرتمندترین زمامداران و یا ثروتمندترین مردم را تعریف کنیم، از نقطه نظر اخلاقی او را وصف می کنیم.

مکاتب مختلف اخلاقی، نقطه نظرات متفاوتی درباره اخلاق دارند. از این میان، مکتب اخلاقی اسلام، واجد امتیازات و خصوصیات است که می تواند پیشاپیش همه علوم و صنایع در هر زمان نقش سازندگی خود را ایفا کند. اسلام با برنامه های اجتماعی اخلاقی، اقتصادی و سیاسی خود، ضمن پرریزی نهضت همه جانبه مکتبی، اصل و ارزنده، اصولی کاملاً نوین و اخلاق و سازنده را به وجود می آورد به طوری که پیامبر اسلام، هدف از بعثت خویش را اجرای کامل مکارم اخلاقی می دانند. تکیه گاه اساسی

اسرار را به کسانی بسیار که در جهات اخلاقی از همه سالم ترند. آنانکه پست و مقام سرمست و مغرورشان نسازد و در حضور دیگران بر تو گستاخی و جسارت نکنند. (نهج البلاغه - نامه ۵۳)

مقدمه

یکی از امتیازهای انسان بر سایر موجودات، ادراکی است که نسبت به شخصیت خود دارد و شخصیت هر فرد بستگی به نکات مثبت اخلاقی دارد که از طریق توارث و تربیت در روان او تثبیت شده و در اعمال وی تجلی می کند. بنابراین این شخصیت هر فرد در گرو اعمال اوست. هدف از تدوین مقررات اجتماعی و سیاسی (اعم از علمی و فلسفی) در تمام جوامع این است که افراد بتوانند بدون ایجاد مزاحمت و با رعایت حقوق متقابل در کنار یکدیگر زندگی کنند.

لازم به تذکر است که دانش بشر، آن گاه می تواند موجب بهروزی مادی و معنوی گردد که با ایمان به مبدء و معاد بیامیزد. بنابراین باید گفت که سعادت واقعی انسان در سایه تعلیمات حیات بخش اخلاقی تامین می شود.

اخلاق می تواند به زندگی انسان انضباط بخشد و انسان را از بی نظمی و بی ثباتی نجات دهد. اخلاق قدرت دارد که انسان را در برخورد با حوادث، بسان کوهی سترگ، محکم و استوار

درست است، دقیقاً همین مفهوم را می‌توانیم در فیزیک بیابیم. یک شیء به گونه‌ای که هست باقی می‌ماند، مگر زمانی که به وسیله نیرویی فعال شود. در واقع در اینجا می‌باید کارمند را به شیء مذکور تشبیه کرد که تمایل دارد، حالت موجود (شغل فعلیش) را حفظ کند، مگر آنکه نیروی شغلی (مثلاً فرصتهای شغلی بهتر) انگیزه ترک شرکت فعلی را در او تقویت کند.

اخلاق کاری یک کارمند

کارکنان در درجات متفاوتی از پیشرفت روانی قرار دارند. این درجات پیشرفت در ارزشهای ظاهر می‌شوند که افراد سعی می‌کنند آنها را در کارشان، مراعات نموده، حفظ کنند.

یک طبقه‌بندی مفید از سطوح و ارزشهای کاری ترسیم شده است. شکل شماره یک، ده دلیل اصلی کارکنان را که در سازمان می‌مانند، براساس سطح روانیشان، جدول‌بندی می‌کند. این جدول یک تقسیم‌بندی دوگانه تکان‌دهنده‌ای را نشان می‌دهد. کارکنانی که از لحاظ ارزشی در سطوح ۲ یا ۳ قرار می‌گیرند، بیشتر به واسطه دلایل محیط خارجی می‌مانند، در حالی که دلایل محیط داخلی به‌خصوص دلایل انگیزشی، نقش اساسی در بقای کارکنان با ارزشهای سطوح ۵ و ۷ دارند. در ضمن کارکنان سطوح ۲ و ۳ اصولاً در مشاغل ساده که انجام آنها به مهارتی نیاز ندارد، مستقر هستند و کارکنان با ارزشهای سطوح ۵، ۷، بیشتر به کارهای پژوهشی مدیریت و مشاغل حرفه‌ای اشتغال دارند.

شکل شماره ۱: تعدادی از دلایل ماندن کارکنان برحسب سطوح متفاوت ارزشهای کاری

دلایل مربوط به محیط خارجی	دلایل مربوط به شرکت
	۱۰۹۸۷۶۵۴۳۲۱
○○○○○○○	●● بیرون محیط آرام
○○○○○○○	●●● منفعتهای طلبان
○○○○○	●●●● بیرون قانون
○○○○○	●●●●● استقلال طلبان
○○○○○	●●●●● گروه‌گرایان
	●●●●● نوآوران
۱۰۹۸۷۶۵۴۳۲۱	
○ دلایل خارجی	● عوامل نگهدارنده

دهد، چنین باشیم.

-... پیوسته فکر مرا تغییر ندهد و به این مساله توجه کند که هر شخصی از قوانین پیروی کند.
-... خطمشی واگذاری یک شغل را به‌منظور اجرای آن درک نماید و بداند چگونه و چه موقع چانه‌زنی کند.

-... با ما در یک هماهنگی نزدیک کار کند، به گونه‌ای که بیشتر یک رفیق باشد تا یک رئیس.
-... اطلاعات مورد نیاز مرا در دسترس قرار دهد و اجازه دهد کار را به طریقی که خود می‌پسندم انجام دهم.

به‌خودی‌خود، این واقعیت، که نام یک کارمند در لیست حقوق بگیران یک سازمان است، بی‌مفهوم می‌باشد، به عبارت دیگر، شرکت باید بداند که چرا فرد در سازمان باقی مانده است. در واقع، نویسنده این مقاله نشان خواهد داد که بعضی از روشهایی که از روی بی‌میلانی ایجاد شده تا یک نرخ ترک خدمت پایین را حفظ کند، می‌تواند برای سلامت مالی شرکت و سلامت فکری و ذهنی کارکنانش مضر باشد. به‌منظور به‌دست‌آوردن دیدگاهی یکپارچه از ثبات نیروی کار، وی مطالعه‌ای انجام داد تا انگیزه‌های ماندن و روشهای مناسب تشویق آن را بررسی کند. این مطالعه قبلاً (تحت عنوان زمینه مطالعه) تشریح شده است.

چرا کارکنان می‌مانند؟ کوتاهترین پاسخ برای این سوال کلمه سکون است. اما این کلمه یک مفهوم فیزیکی است، چه ارتباطی ممکن است میان علل ماندن کارکنان با این کلمه وجود داشته باشد؟ در پاسخ باید گفت که کارکنان تمایل دارند در یک شرکت باقی بمانند، مگر آنکه نیروی قویتر آنان را وادار کند که کارشان را رها سازند.

مدیران در ایجاد همبستگی در کارکنان و فراهم کردن یک فضای صحیح در محل کار مسئولیت اصلی را برعهده دارند.

کارکنانی که نسبت به سازمان احساس تعهد اخلاقی دارند، پیش از کسانی کار می‌کنند که صرفاً از جهت قانونی خود را ملزم به انجام وظیفه می‌دانند.

اگر مدیران انتظار دارند کارکنان سازمان احساس مسئولیت بیشتری کنند، در مقابل آنان نیز خواهان آن هستند که مدیران موقعیتشان را درک نمایند و به خواسته‌هایشان توجه کنند.

خصوصی استفاده می‌کند مسلماً می‌تواند با آموزش و پند و اندرز به زیردستان خود صداقت و امانت را بیاموزد. و بالعکس، مدیری که رفتاری درست و صادقانه دارد بدون آنکه قصد آموزش کارکنان را داشته باشد، به آنها تعهد اخلاقی را یاد می‌دهد. در مقام مدیر سعی می‌کند الگویی اخلاقی همکاران و زیردستانان و مظهر ارزشهایی بانید که می‌خواهد ارزشهای غالب سازمان باشد.

ارزشهای شخصی مرتبط با اخلاق کاری

سوالات ارزشهای کاری، گریو (GARIWE) در سطوح روانی وجودی مبتنی است. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا ۱۲ امتیاز را به عبارات با انتخاب چندگانه دربارۀ باورهای شخصیشان نسبت به کار، نوع رئیسی که آنها دوست دارند، برنامه‌های مزایا حقوق، سود، صداقت شرکت و نظایر آن تخصیص دهند. برای مثال: نوع رئیسی که من دوست دارم شخصی است که:

-... دقیقاً به من بگوید چه کاری را باید انجام دهم و همچنین با چه روشی آن کار را به‌انجام برسانم، به وسیله اجرای عملی کار همراه با من، مرا مورد تشویق قرار دهد.

-... محکم و استوار باشد، اما به من نیز اجازه

گردیده و با یکدیگر به محل کارشان به چشم «خانه دوم» بنگرند.

اولین اثر ارزشمند حاصل از این اعتقاد، پدید آمدن همبستگی عمومی و تعلق گروهی و انگیزش غنی در محیط است و مدیران در فراهم آوردن چنان فضایی مسئولیت اصلی هدایت و نقش اول را خود بر عهده دارند. پیوند دادن کارکنان با سازمان و اهداف ایشان با اهداف سازمان، ایجاد تعلق متقابل بین منابع انسانی و مدیریت مهمترین نقش مدیران در جایگاه «ابوت» است.

تسامل با روحیات، ایده‌ها، بساورها، خواسته‌ها، آگاهیها و عواطف زیردستان، از جمله حساسترین فعل و انفعالات رفتاری و اخلاقی مدیران است و این امر نزد کارکنان آشنایی و اعتقاد به همراه میزان مهارت مدیران به عنوان شاخصهای عکس‌العمل نسبت به منابع انسانی به حساب می‌آید. یعنی یک مدیر با استقبال از نظرات و پیشنهادها دیگران و با مشارکت دادن با تناسب آنان در فعالیتهای تهیه برنامه و اخذ تصمیم و امثال آن عملاً فضایی از تحرکات سازنده و ابراز لیاقت اعضاء که در آن اعتماد متقابل، روحیه وحدت سازمانی مشاهده می‌گردد، فراهم می‌آورد. رشد منابع انسانی، تقویت بازدهی و کارایی و اثربخشی مطلوب آنان معلول عوامل یاد شده است. □

منابع:

- 1 - DUBRIN, IRELAND, WILLIAMS "MANAGEMENT OF ORGANIZATION" SOUTH - WESTERN PUBLISHING CO. CINCINNATI, OHIO, 1989 PP:60-80
- 2 - DONNELLY, JAMES AND ETC. "FUNDAMENTALS OF MANAGEMENT" EIGHT EDITION PRINTED IN UNITED STATES OF AMERICA, PUBLISHED BY ADDISON-WESLEY 1992 PP:62-94
- 3 - GILLIES, DEBANN "NURSING MANAGEMENT, A SYSTEM APPROACH" PHILADELPHIA W.B SANDER 1992 PP: 43-5-439,434
- 4 - AMERICAN SOCIETY FOR PERSONNEL ADMINISTRATION "CODE OF ETHICS" NORTH WASHINGTON 1996 P:49

• دکتر مریم نوری تاجر: استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران

میان کارکنان

منابع انسانی شناخته شده برای مدیران، اگر در زمره افراد موظف هدفمند بوده و یا از کارکنان دنباله‌رو، از یک نظر در موقعیت مشترک و همانند قرار دارند و آن اینکه تحت کفالت و تصدی سازمان به کار و فعالیت اشتغال دارند، و گذران زمان به‌عنوان یک قانون تغییرناپذیر و قهری بر تمام آنان شامل است.

قائل بودن به این اصل و شناخت احتیاجات و مقتضیات حیاتی نیروی انسانی، به‌عنوان تنها منبع ذی‌شعور سازمان و تلاش برای تامین آنها از لوازم و نشانه‌های مدیریت جامع است.

همانگونه که به‌کار افتادن قوای انسان موجب شناخت صحیح او از نیازهایش گشته و این شناخت اولین پاسخ دریافت‌شده از سوی فطرت سلیم اوست، همین اندیشه در موقعیت یک سازمان نیز وسیله دفع کاستی‌ها و تامین «معقول» نیازها می‌شود و مدیریتی که تنها به مظاهر ابزاری سازمان تعلق داشته باشد این ندا را نمی‌گیرد و یا از آن استقبال نمی‌کند.

اگر مدیران از منابع انسانی انتظار مشارکت در انجام کار را دارند، اگر وظیفه‌شناسی و انضباط و جدیت را در کارکنان جستجو می‌کنند، اگر بی‌دقتی در انجام کار، سهل‌انگاری، حیف و میل منابع، بی‌علاقگی و عدم پشتکار و صداقت، کم‌کاری، افزایش اختلافات میان همکاران، مسئولیت‌ناپذیری و... از سوی کارکنان برای مدیریت ناگوار و غیرقابل قبول است. متقابلاً عدم درک موقعیت کارکنان، نادیده گرفتن مهارت‌ها و توان ادراکی کارکنان، بی‌توجهی به خواسته‌ها و اهداف شخصی کارکنان، عدم برقراری شرایط مناسب انجام کار، عدم تامین شغلی و داوریهایی سطحی در مورد منابع انسانی و استنباط خودبینی و خودمحوری آشکار از سبک مدیریت نیز برای کارکنان و در نتیجه برای سازمان پذیرفتنی نیست.

همانگونه که انسان در نهاد خانواده پس از تولد، تحت تاثیر اعتقادات رایج، ارزشها، روحیات و فرهنگ حاکم و تربیت والدین بوده و آنان از هرآنچه در توان داشته باشند به هدف سعادت فرزندان دریغ ننموده، خود را به اسواج مشکلات می‌سپارند تا کمال فرزندان را تامین کنند. در نظر مدیر کارکنان در سازمانها به‌عنوان یک مجموعه نیروی انسانی تحت تکفل، همچون «فرزندان» و متقابلاً در دیدگاه منابع انسانی، مدیر در نقش و جایگاه «پدر» ملاحظه

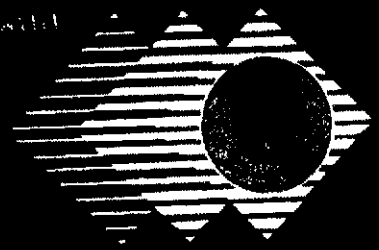
اگرچه تمامی دلایل در این مورد مشخص نشده‌اند، اما به نظر می‌رسد که علت اساسی آن، این است که مدیران شرکتها در تعیین خط‌مشی‌ها و منطبق تصمیم‌گیریها در واقع با خودشان و دریاره خودشان صحبت کرده‌اند. به عبارت دیگر، آنها تمایل دارند آن دسته از تئوری‌های انگیزشی انسان را بپذیرند که با سیستم‌های ارزشی خودشان مطابقت دارد و فرضشان این است که کارکنان نیز ارزشهای همانند آنها دارند. برای مثال، یک مدیر استقلال‌طلب می‌پندارد که پول، موقعیت عالی و مقامات بالا، افراد دیگر را به همان مسیری می‌کشاند که او با طی مسیر، به موقعیت فعلیش رسیده است. او توانسته است نردبان ترقی را در شکست طی کند، اما نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که برای بسیاری از کارکنان این نردبان، حتی وجود خارجی ندارد.

مسائل بالا، به‌عنوان یک انتقاد بر سیستم‌های ارزش مدیریت مطرح نمی‌شود، بلکه صرفاً توصیف و تشریح یک واقعیت است. در هر حال، این یک امر بدیهی است که مدیران سازمانها، مسائلی را که با سیستم ارزشیشان مطابقت دارد، بهتر بپذیرند. اساساً هر فردی مبنای تصمیم‌گیریهایش را بر پایه اصولی قرار می‌دهد که فکر می‌کند صحیح است، اما اینکه چه چیزی صحیح و چه چیزی غلط است، به ارزشهای فرد بستگی دارد.

مسئله را در قالب دیگری نیز می‌توان مطرح کرد. بیشتر مدیران، از قانون طلایی پیروی می‌کنند که «با دیگران آنگونه رفتار کنید که انتظار دارید دیگران با شما بدان شکل رفتار کنند» این اصل بر این فرض استوار است که همه افراد دارای ارزشهای مشابهی هستند، بنابراین مدیران می‌اندیشند که آنچه به‌نظر آنان درست تلقی شده، از دیدگاه کارمندان نیز چنین است. اما واقع امر این است که ارزشهای افراد یکسان نیست و آنچه از دیدگاه مدیر درست تلقی می‌شود، غالباً از دیدگاه کارمند، غلط محسوب می‌گردد. اصلی که در بالا ذکر شد، باید به‌این شکل تغییر داده شود: «با دیگران آنگونه رفتار کنید که آنها از شما انتظار دارند». این اصل برای مدیری ارزشمند است که به‌دنبال یافتن دلایل غلط و درست ماندن برای سطوح گوناگون ارزشها و تقویت دلایل صحیح و اجتناب از تقویت دلایل غلط است.

تحلیلی از مفایرهای روحی و ارزشی

فراپيام



همگام با تکنولوژی روز
همراه با مدیران



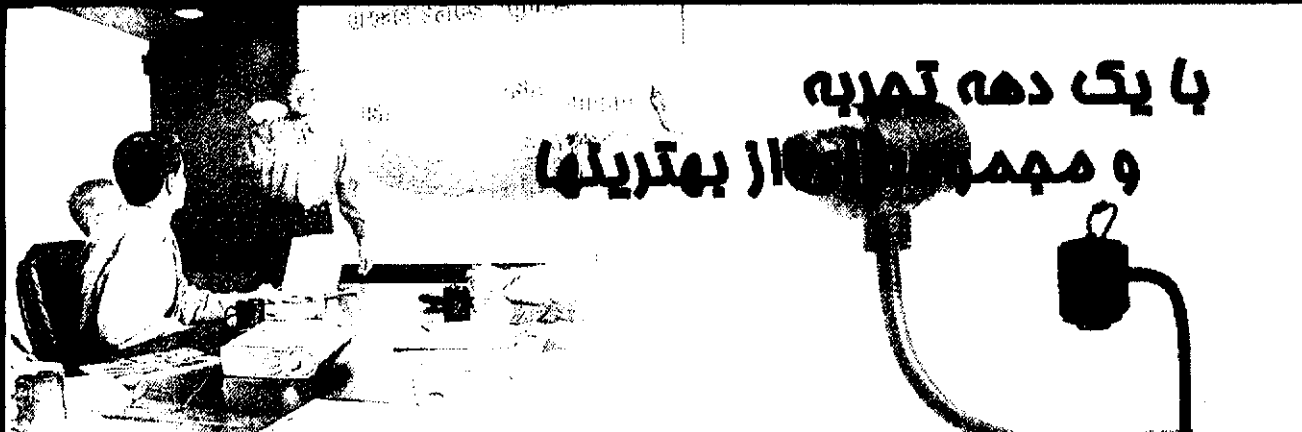
- حسابداری مالی
- خزانه داری (دریافت پرداخت)
- حسابداری انبار (تعدادی - ریالی)
- حقوق دستمزد و اطلاعات پرسنلی
- دارائیهای ثابت و ماترین آلات
- سیستم فروش
- حسابداری صنعتی (قیمت تمام شده)
- برنامه ریزی تولید و فرمولاسیون

- تک کاربرده و چند کاربرده تحت Windows NT
- خدمات پشتیبانی و آموزش رایگان
- پویایی و توسعه ماهانه سیستم ها (نسخه جدید)
- ارائه خدمات سخت افزار و پیاده سازی انواع شبکه
- ارائه مشاوره مالی جهت پیاده سازی بهینه سیستم ها



ایستگاه داده‌ها

شرکت سهامی عام پارس پارس



با یک دهه تجربه
و مجموعه‌ای از بهترینها

Paygal.com

موزیکتورهای رایانه‌ای و تصویری
پردازش و ذخیره داده‌ها
تولید و پخش صوتی و تصویری
لیزر پهن باند
تولید و پخش صوتی و تصویری
TV Tuner



جدید ترین سیستمهای آموزشی و نمایشی

از معتبر ترین سازندگان دنیا

InFocus Corporation

PHILIPS

VideoLabs

DA-LITE

Soft Board
Hitachi (Electronic copyboard)

مراکز فروش
تهران: ۸۵۳۰۸۰۳ (۰۲۱)
مشهد: ۸۱۴۷۶۴
قزوین: ۲۱۷۵۵۷ (۰۲۱)
مشهد: ۲۱۵۶۹۱

مراکز فروش
تهران: ۸۸۳۶۶۸۰ (۰۲۱)
مشهد: ۸۸۴۴۴۸۷
Web: <http://www.paygal.com>
E-mail: sales.paygal@paygal.com

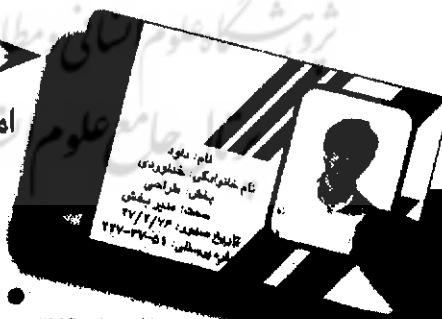
لطفاً حرکت نکنید...



... و فقط در چند ثانیه

امکانات سیستم صدور کارت شناسایی کامپیوتری:

- صدور کارت‌های رنگی ایمن منطبق با استانداردهای بین‌المللی ISO 9000
- نگهداری تصاویر و اطلاعات در یک بانک اطلاعاتی کامپیوتری ایمن
- صدور کارت شناسایی عکس‌دار بدون حضور فیزیکی و با استفاده از عکس
- به‌کارگیری آخرین تکنولوژی گرافیکی با بیشترین امکانات برای طراحی کارت
- کارت‌های PVC و ABS انواع اطلاعات و ویژگی‌های ایمنی را می‌پذیرد از قبیل:
 - چاپ‌های ایمنی ● مولوگرام ● نوار امضاء ایمنی
 - نوارهای مغناطیسی ● بارکد ● MICROCHIP ● سلول‌های حافظه
- قابل استفاده در سیستم‌های ایمنی ACCESS CONTROL و قفل‌های کارت‌های MICRO LOCK
- قابلیت اضافه نمودن تصویر و اطلاعات به کارت‌های آماده با سلول حافظه (SMART CARD)
- قابلیت انعطاف برای یک کارت فوری و یا به صورت انباشته
- قابلیت اجرای متعدد بر روی یک نمونه
- امکانات متعدد و فراوان دیگری بر حسب نیاز در سیستم قابل اعمال خواهد بود



تهران: خیابان سلیمان خاطر (امیر اتابک)، شماره ۳۷، طبقه سوم، شماره ۱
 تلفن: ۸۸۳۶۶۸۰ - ۸۸۴۷۰۳۱ - فاکس: ۸۸۲۴۲۸۷



شرکت مهندسی سلامت و تولید جمع ساز
Jamsaz Industrial Production Co.



تاریخ: ۱۳۷۱/۰۳/۲۳
شماره: ۷۷/۱-۲۵
پوست: —

مدیریت محترم شرکت مشاورین کیفیت ساز
موضوع: گواهی مشاوره

بدینوسیله گواهی می گردد که شرکت مشاورین کیفیت ساز، مشاورت کامل شرکت جمع ساز را در زمینه استقرار استاندارد بین المللی QS-9000 در قالب مراحل شناخت وضع موجود، آموزش، مستندسازی، اجراء مستندات و استقرار نظام ممیزی داخلی و همراهی در انجام ممیزی نهایی بهمه داشته اند.
شرکت جمع ساز بعنوان دارنده گواهینامه QS-9000 مراتب تشکر و امتنان خود را از مدیریت محترم شرکت مشاورین کیفیت ساز اعلام می نماید.

با تشکر
محمد مدنی
مدیر عامل

دفتر مرکزی: تهران، بزرگراه شه ولی، کوچه لریز، پلاک ۱۰، تلفن: ۰۲۱-۸۷۶۴۳۳۳۳، ۸۷۶۴۳۳۳۳، ۸۷۶۴۳۳۳۳ - کد پستی: ۱۵۵۷۸۱۵۱۹
Email: Jamsaz@Jamsaz.com Website: www.jamsaz.com Zip Code: 1553815919
Tehran - Mark Behroozchi st. - Piroozki way - No. 10 - Tel: +98 (21) 8798232 - +98 (21) 8746232 - Fax: +98 (21) 8798291