

# تفکر کاربردی Applied Thinking

گروه پژوهشی مدیریت حرفه ای

سال اول - شماره ۴ - نیمه شهریور ۸۶

## سرزمین پرسش‌ها (قسمت پنجم)

\* مهندس حمیدرضا همتی

و آزاده رضائی

خلاصه قسمت‌های قبل

در قسمت‌های گذشته چند شخصیت (پرسش) مهم در جهان پرسش‌ها، معرفی شدند. اولین سؤال "من کیستم؟" بود. در جهان پرسش‌ها این سؤال نقش فرمانروا را دارد. در یک جامعه، فرمانروا برترین فرد است که مرکز ثقل آن جامعه محسوب می‌شود؛ زیرا مسئولیت اصلی جامعه با فرمانرواست. تمام نقش‌هایی که در یک جامعه وجود دارند در فرمانروا خلاصه می‌شود؛ بنابراین همه سؤال‌ها نیز در "من کیستم؟" وجود دارد و اگر کسی این سؤال را به طور عمیق درک کند، می‌تواند پاسخگوی همه سؤال‌ها و مسائل زندگی‌اش باشد. دومین سؤال "بهترین کدام است؟" بود. این سؤال نقش نایب فرمانروا را دارد که فرمانروا از طریق او همه کارها و اموراتش را انجام می‌دهد. سومین سؤال "یعنی چه؟" بود. این سؤال در جهان پرسش‌ها، پیری خردمند و فرزانه محسوب می‌شود که معنی و مفهوم کارها، گفته‌ها و وقایع را مشخص می‌کند و باطن آن‌ها را آشکار می‌سازد. با آگاه شدن از باطن مسائل، فهم مسائل کامل‌تر می‌شود و به نگرش بهتری می‌توان دست یافت و در صورت لزوم، قضاوت و استفاده صحیح‌تری از مسائل داشت. اما چه کسی ایمنی و ثبات سرزمین پرسش‌ها را تأمین می‌کند؟ تأمین امنیت و ثبات سرزمین پرسش‌ها با فرمانده سپاهیان اوست. این فرمانده با هوشیاری به مراقبت از مرزهای سرزمین می‌پردازد تا دشمنان فرمانروا نتوانند وارد شوند و حوادث ناگهانی، منجر به آشفته‌گی و بحران نگردد. او با تمام وجود مراقب وقایع و جریان‌هایی است که در پیرامونش می‌گذرد. هر واقعه‌ای که رخ می‌دهد، فرمانده عکس‌العملی متناسب و درخور نشان می‌دهد ...

ادامه مطلب در صفحه دوم



میلاد منجی عالم بشریت



مفرت مهدی موعود(عج)

مبارک باد

## دیجیتال منیجمنت

مدیریت تیمهای مجازی و دور دست

ترجمه: مهندس محمد حسین فرزبود

امروزه پیشرفتهای سریع در تکنولوژی، روش‌های انجام کار را متفاوت ساخته است به صورتی که تیم‌ها در سرتاسر جهان پخش شده و بر زمان فضا و فرهنگ سبقت بسته اند. رهبری چنین تیم‌هایی بسیار دلبهره آور و خسته کننده به نظر می‌رسد بخصوص اینکه در تمام ساعات روز باید به حجم زیادی از نامه‌های الکترونیکی که یکی پس از دیگری دریافت می‌شوند رسیدگی کرد. اما اگر این مسئله به صورت اثر بخش مدیریت شود می‌تواند وسیله‌ای برای آزاد سازی خلاقیت بیشتر تیم و تک تک افراد آن در جهت منافع شرکت باشد. مایک استیمسون مشاور باتجربه در زمینه توسعه سازمانی با تجربه‌ای بین‌المللی و سخنگوی مرکز مدیریت برنامه (( تیمهای مجازی و دور دست اروپا ))، توصیه ارائه کرده‌است که مدیریت تیمهایی را که در مناطق مختلف کاری و همچنین زمانهای مختلف هستند کمی آسانتر می‌کند.

۱- تفاوتها را در یک تیم سنتی دریابید

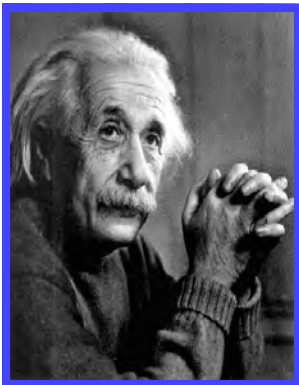
در رهبری تیمهای مجازی، علاوه بر چالش‌های معمول رهبری یک تیم سنتی، چالش زمانی و مکانی را هم باید افزود که در واقع پیچیدگی حاصل از جدا بودن مناطق مختلف از نظر جغرافیایی است و

ادامه مطلب در صفحه سوم





## گروه پژوهشی مدیریت حرفه ای



اگر فقط سوال درست

را داشته...

اگر سوال

درست را داشته...



## گروه پژوهشی مدیریت حرفه ای

برگزار می کند:

دوره های تفکر کاربردی شامل:

- سوپر تکنیک تفکر
- تفکر استراتژیک
- تفکر سیستمی
- تفکر خلاق
- تفکر انتقادی
- تفکر الگو یاب
- تفکر دوراندیش

او از خطرهای پرهیز و از فرصت‌ها حداکثر استفاده را می‌برد. نام فرمانده جهان پرسش‌ها "وضعیت جاری چیست؟" بود. و گفتیم که دشمن سرزمین پرسش‌ها کیست؛ دشمن یک پرسش، آن چیزی است که حیات پرسش را به خطر می‌اندازد. بزرگترین ضد پرسش، "من می‌دانم" است که بر پایه توهم و نادانی قرار دارد. دشمن دیگر سرزمین پرسش‌ها، "فقط همین است" بوده که آن هم از نتایج "من می‌دانم" است. جهان پرسش‌ها یک جهان در حال گسترش است. این جهان میل دارد آنقدر گسترش یابد که به ابدیت بپیوندد و در آن همچون دودی در فضای نامتناهی، محو و ناپدید گردد. "فقط همین است" مانع از انبساط و منجر به سکون این جهان می‌شود و این سکون جهان پرسش‌ها، مرگ آن است.

در این بخش به یکی دیگر از سوالات بنیادی می‌پردازیم که در جهان پرسش‌ها نقش راهنما و در واقع بلد راه را برای فرمانروا ایفا می‌کند و آن پرسشی است به نام: "هدفم چیست؟" از آنجا که در سرزمین پرسش‌ها هستیم بیایید با چند پرسش کاربردی راهنمای این سرزمین را بهتر بشناسیم: هدف چیست و خصوصیتی باید داشته باشد؟ آیا هدف باید را انتخاب کرد؟ بعد از آن که هدف خود را چه کاری انجام دهیم؟ و... در یک تعریف، آینده داشته باشیم. اگر خود نتوانیم محیط پیرامون مان، وضعیت را به ما تحمیل چه بسا با ما سازگاری نداشته باشد. پس چه کنیم و به سمتش در حرکت باشیم. انتخاب اگر آگاهانه انجام نشود، ناآگاهانه صورت خواهد این است که تمرکز ذهنی را به همراه خواهد شرط‌های لازم برای موفقیت است. یک ذهن انرژی است، بنابراین می‌تواند در مسایل روبروی ذهن متمرکز، یک ذهن آشفته است. با ببریم و تمام انرژی مان صرف کارهای بیهوده



آشفته به قرار زیر است: یک ذهن آشفته، لریز از ایده‌های گوناگون است که ممکن است با یکدیگر متضاد باشند. بنابراین پرداختن به یک ایده، دیگری را خنثی می‌کند و هر دست آورد، دست آورد دیگری را از بین می‌برد. در یک ذهن آشفته، یک خط فکری به صورت ممتد جریان ندارد. یک فکر می‌آید و بعد توسط فکری دیگر قطع می‌شود و پس از مدتی که شخص از مسیر اصلی فکری خود، منحرف شد، به یاد می‌آورد و مجدداً ذهنش را روی موضوع متمرکز می‌کند. در یک ذهن آشفته، ارزش‌ها مرتب عوض می‌شوند؛ زیرا حاصل تجربه و فراست نبوده‌اند. شخص با یک ایده روبرو شده و آن را به عنوان ارزش می‌پذیرد. سپس با ایده دیگری روبرو می‌شود و آن را به عنوان ارزش جدید می‌پذیرد. از یک ذهن آشفته، عمل نمی‌بینیم بلکه یک سری ایده است که معمولاً تا عملی شدن فاصله زیادی دارند و امکان رسیدن به آنها نیست. کسی که دارای ذهنی آشفته است، توان تصمیم‌گیری ندارد و دائم از محیط و دیگران تأثیرپذیر است و در برابر آنچه به او عرضه می‌شود از جمله تبلیغات، مغلوبه است و... حال که با ضرورت هدف آشنا شدیم، کمی هم درباره ویژگی‌های آن صحبت کنیم. خوب است بدانیم که هدف با آرزو تفاوت دارد. آرزو یعنی رسیدن به چیزی که آن را نداریم ولی هدف یعنی آشکار کردن آنچه که داریم ولی هنوز ناپیداست. معمولاً هدف با آرزو اشتباه گرفته می‌شود. آرزو، ما را از واقعیت دور می‌کند و به توهم می‌کشاند و ذهن را اسیر و آشفته خود می‌کند بنابراین بهتر است که از آن اجتناب شود. هر کدام از ما گنج‌های بی‌شماری در درونش دارد که لازم است که این گنج‌ها را استخراج و آشکار کند؛ گنج‌هایی همچون دانایی، مهربانی، آرامش، اقتدار، پاکي، اخلاق نیکو... این گنج‌ها که همگی حالتی کیفی دارند، می‌توانند با توجه شرایطی که در آن آشکار می‌شوند، تبدیل به نتایج و ثمرات عینی شوند. برای مثال، آن کس که دانایی خویش را آشکار کند، معلمی خواهد شد که تعالیمی را ارائه می‌دهد و شاگردانی را تربیت می‌کند تا این تعالیم را پاسداری کنند؛ تحقق یک هدف، فرایندی است که در آن کیفیتی تبدیل به کمیت(هایی) می‌شود. این فرایند چهار مرحله دارد که عبارتند از: قصد، مأموریت، افق حرکتی و برنامه. هر کدام از این مراحل، ویژگی‌هایی دارند و پرداختن به آنها شرایطی دارد. درباره فرایند تحقق هدف بیشتر با هم صحبت خواهیم کرد. ...جایی در این دنیای بزرگ، مربوط به جهان پرسش‌هاست. همانطور که جایی در این دنیای بزرگ مربوط به پند است و جایی مربوط به رؤیاهای جایی مربوط به... ما با پرسیدن، به جهان پرسش‌ها وارد می‌شویم. هر چقدر که پرسش‌های بهتری بپرسیم به جاهای بهتری از جهان پرسش می‌رویم. در جهان پرسش‌ها همه چیز شنیدنی است. باهم سفری به این جهان عجیب و پراز داشتیم و اندکی از شنیدنی‌های آنرا شنیدیم. امید که پس از این سفر و آشنایی با شخصیت‌های آن، پرسیدن را یاد بگیریم. کسی که پرسیدن را بیاموزد بسوی دانایی گام برمی‌دارد زیرا پرسیدن سوالات خوب، به دست آوردن نیمی از جواب است. پس بپرسیم، بپرسیم و بپرسیم.

\* محقق و مدرس در دانش تفکر



## گروه پژوهشی مدیریت حرفه ای



نیازمند کار در یک حوزه زمانی و انجام فعالیت‌هایی در همان سازمان است و سپس رویکردهای متفاوت فرهنگی، وابسته‌های دیگر شرکتها که به صورت مجازی با شما کار می‌کنند و توسط یک تکنولوژی جدید را هم اضافه کنید. آنگاه در خواهید یافت که پارامترهای ثابتی که بتوان با آن کار کرد وجود ندارد.

### ۲. فناوری و اطلاعات

امروزه، تلاش سازمان‌ها بر این است که به جای برقراری ارتباط از طریق نامه الکترونیکی، به برگزاری مؤثر کنفرانس‌های تلفنی و ویدیویی بپردازند و بدین طریق کار را در دفاتر تیم‌ها به جریان بیندازند. در این شرایط بهتر است که اجازه دهید تکنولوژی، تیم را به جلو براند. بنابراین تکنولوژی مناسب، نه لزوماً پیشرفته‌تر، را برای تیم انتخاب کنید مطمئن شوید که همه خصوصاً اعضای تیم از سایر سازمانها، دسترسی به همان تجهیزات یا مشابه آن را داشته باشند. به همه آموزش دهید و چک لیست‌هایی برای اینکه اعضای تیم بدانند که چگونه از آن تجهیزات استفاده کنند تهیه کنید. در نظر داشته باشید که یک تیم مجازی مانند پازلی است که قطعات آن در فضا و زمان پخش شده باشد. این بدان معناست که هر قطعه از اطلاعات که در اختیار فردی از اعضای گروه است به صورت بالقوه برای یک تصویر بزرگتر مفید است. با پخش اطلاعات به اینگونه، رهبری ممکن است به صورت اقتضایی به تمام اعضای تیم سپرده شود. بنابراین نقش شما ممکن است اغلب یک تسهیل کننده یا مربی باشد تا یک مدیر سنتی

### ۳. اعتماد و ارتباط

دوباره کاری در دوردست مشکل است اما همانطور که چارلز هندی به اختصار بیان داشته: "فناوری پیشرفته باید با مدیریت صحیح هماهنگ شود تا سازمان‌هایی با قابلیت اطمینان بالا بسازد"، اجرای این هماهنگی در مورد تیم‌های مجازی مشکل است. اما می‌توانید با به جا آوردن تعهدات و نتایج مفید حاصل از آن، الگوی مناسبی برای تیم باشید. درستی و راستی را نشان دهید. پشتیبان تیم باشید و نشان دهید که برای رفاه اعضای تیم اهمیت قائل هستید. برای امکان ساختن تارهای اعتماد در تیم دائم در جریان روند اعتماد سازی باشید. همچنین برقراری ارتباط در یک تیم مجازی وظیفه تک تک اعضای تیم است ولی شما می‌توانید از طریق برگزاری جلسه‌های منظم، الگویی از نحوه صحیح برقراری ارتباط، ارائه دهید از هر روشی که اعضای تیم بتوانند از آن برای ترویج و ارتقای ارتباط استفاده کنند، بهره بگیرید. خیلی چیزها می‌توان از شکست‌های ارتباطی یاد گرفت همانطور که می‌توان از موفقیت‌ها یاد گرفت.

### ۴. نسبت به تفاوت‌های فرهنگی حساس باشید

تأثیری که فرهنگتان بر شیوه رفتارتان می‌گذارد را بررسی کنید و سپس در نظر بگیرید که افراد از دیگر فرهنگ‌ها چگونه رفتار شما را می‌بینند. روی تفاوت‌های فرهنگی مطالعه کنید و از هر فرصت برای فهمیدن اینکه چرا مردم چنین عمل می‌کنند، استفاده کنید. از کلیشه سازی پرهیز کنید. بنابراین اگر یکی از اعضای تیم کاری کرد که با روال کار متفاوت بود با دید منفی به آن نگاه نکنید بلکه یک توضیح موجه پیدا کنید. به یاد داشته باشید که تفاوت‌های فرهنگی تنها میان ملت‌ها وجود ندارد بلکه بین سازمان‌ها و حتی مقام‌ها نیز وجود دارد. به دنبال یک مفسر یا مترجم فرهنگی، حتی در داخل تیم خودتان باشید کسی که بتواند به شما برای فهمیدن رفتارهای سایر فرهنگ‌ها کمک کند. خیلی از تیم‌ها سازماندهی یک کارگاه که روی فرهنگهای مختلف تیم‌ها کار میکند را مفید می‌دانند.

### ۵. تثبیت

چون تیم‌های دوردست و مجازی، میل بسیاری به ماندن در حاشیه دارند تمام تلاش خود را برای جاسازی تیم در داخل سازمان انجام دهید. پشتیبانی مقام بالاتر را برای تیم خود به دست آورید، سعی کنید تأثیرگذاری تیم را افزایش دهید و نتایج فعالیت‌ها را به اطلاع هردو طرف برسانید. امکان دسترسی آسان به منابع را فراهم آورید و برای تشویق تیم پاداش در نظر بگیرید؛ هرچند در کشورهای مختلف طرح‌های متفاوتی برای اختصاص پاداش به افراد وجود دارد. باید به خاطر داشته باشید که یک تیم خوب می‌تواند تأثیر گسترده‌ای روی تولیدکنندگان و فروشندگان و دیگر کسانی که از خارج به سیستم نگاه می‌کنند خواهد داشت..

### ۶. مرحله گذار و یادگیری

مردم به طور پیوسته به تیم‌های مجازی ملحق و از آن جدا می‌شوند و تیم‌های پروژه به سرعت تشکیل و منحل می‌شوند. این بدان معناست که کمک به افراد جهت پذیرفتن اینکه یکی از اعضای تیم باشند یا به سوی چالش‌های جدیدی رهسپار شوند، یکی از نقش‌های مهم برای مدیریت محسوب می‌شود. مفهوم دیگر ((گذار)) کمک اثر بخش به همکاران غیر سازمانی است تا آنها نیز یکی از بازیگران تیم شوند. فرایند تطبیق تیم، نیازمند یادگیری و حضور شما به عنوان یک مربی برای اعضای تیمتان و یا یک مرشد برای آنهاست که در خارجند است.

### ۷. به تیم دید و هدف بدهید

بعد مسافت به سرعت میتواند وضوح هدف را از بین ببرد در فاصله‌های دور از بین برود. بنابراین شما نیازمند این هستید که از نحوه نگرش اعضای تیمتان به هر طریقی که ممکن است اطلاع داشته‌باشید مدیریت در چنین تیم‌هایی در واقع آزمون نبوغ شما در ایجاد اهداف مورد توافق اعضای تیم و نظارت منظم‌تر و به ناچار غیر شخصی‌تر از زمانی است که هدایت یک تیم معمولی را به عهده دارید. همچنین به این معنا است که باید جهت برگزاری جلسه‌های ترجیحاً رو در رو و نیز برای بازبینی عملکرد‌هایی که نیازمند برنامه ریزی پیشرفته‌تر و معمولاً هزینه‌بر، زمان بگذارید.

کلید حل مسایل استراتژیک در

اتاق فکر





### قلم؛ صیاد اندیشه ها

#### جمهور علیزاده

زندگی‌های شلوغ و مسئولیت‌های شغلی ممکن است ذهن ما را بسته نگهدارد و مانع از این شود که ما با اندیشه‌ای باز با مسائل زندگی برخورد کنیم، و در کوران زندگی یک لحظه به خود می‌آئیم و متوجه می‌شویم که در ذهن ما هیچ سؤالی موج نمی‌زند و نسبت به وقایع اطرافمان بی‌تفاوتیم و در یک کلام قدرت کنجکاوی و جستجوگری‌مان را از دست داده‌ایم و یا این توانایی در ما بسیار کم‌رنگ شده است. و این یعنی حرکت به سمت انجماد و مرگ ذهنی. اما چگونه اندیشه را آزاد کنیم و با فکری باز با مسائل مواجه شویم؟ چگونه توانایی‌های ذهنی‌مان را افزایش دهیم؟ و در یک کلام برای داشتن ذهنی کنجکاو و جستجوگر چطور عمل کنیم؟ در پاسخ باید گفت ذهن ما از آشفتگی بیزار است و تلاش می‌کند تا به نحوی از این آشفتگی رها شود، در واقع این آشفتگی ذهنی، خود مانعی برای بروز کنجکاوی است. یکی از روش‌های موثر برای ایجاد نظم ذهنی و خروج از حالت آشفتگی، استفاده از شیوه تفکر مکتوب است. لازم می‌بینم به این نکته اشاره کنم که، بسیاری نوابغ از این روش برای تفکر کردن و پاسخ دادن به سؤالات و کنجکاوی‌هایشان بهره برده‌اند. مانند نیوتن، شمار می‌روند... در این جاسعی می‌شود تا شود. و شما طبق این روش می‌توانید ذهن دارید، مکتوب کنید و در امتداد مسیر از شیوه‌های تفکر مکتوب است و شیوه‌های



انیشن و لئوناردو داوینچی که از نوابغ برجسته در دنیای امروز به در چند گام، روشی را برای چیرگی بر آشفتگی‌های ذهنی ارائه تمامی مشاهدات، افکار و اندیشه‌ها، برنامه‌ها، ایده‌ها و ... را که در زندگی به آنها رجوع کنید و آن را بازبینی کنید. البته این خود یکی دیگری هم وجود دارد.

#### گام اول: دفترچه یادداشت را فراموش نکنید.

دفترچه یادداشتی تهیه کنید، این دفترچه می‌تواند بسیار ساده و جلدی محکم باشد، مهم این است که به هر جا می‌روید این دفترچه منظم مطالب مورد نظر را در آن یادداشت کنید. شما می‌توانید داستانها، رویاها، و سایر مطالب مورد علاقه‌تان را یادداشت کنید. نوشته‌های روزنامه‌ها، مجلات و مقالات مختلف را در دفتر یادداشت خود بچسبانید. موضوعاتی که برای شما از اهمیت بیشتر برخوردارند، را به وسیله یک ماژیک از سایر موضوعات متمایز کنید.

ارزان قیمت یا بسیار زیبا و گران بها و با را با خود به همراه داشته باشید و به طور مسائل، مشاهدات، برداشتها، لطیفه‌ها، همچنین می‌توانید بخش‌هایی از نوشته‌های روزنامه‌ها، مجلات و مقالات مختلف را در دفتر یادداشت خود بچسبانید. موضوعاتی که برای شما از اهمیت بیشتر برخوردارند، را به وسیله یک ماژیک از سایر موضوعات متمایز کنید.

#### گام دوم: مکتوب بپرس، آنهم نه یکی، بلکه، صدتا

با توجه به یادداشت‌های خود یک موضوع را انتخاب کنید و یکصد پرسش مهم درباره آن بنویسید، پرسشهای شما می‌تواند در زمینه‌های مختلف باشد، مهم این است که این پرسشها برای شما چه اهمیتی داشته باشند. به طور مثال: چگونه می‌توانم فرزندم را تربیت کنم؟ یا چطور می‌توانم خدمت خداوند باشم؟ همه پرسشها را در یک نشست مشخص کنید. سریع بنویسید، نگران املا، دستور زبان و یا تکرار یک پرسش نباشید ( تکرار پرسشها شما را در شناخت و فهم موضوع یاری می‌کند ) . پس از یادداشت یکصد سؤال، آنها را یکبار بخوانید. ممکن است بپرسید: چرا می‌گوئیم یکصد پرسش برای هر موضوع طراحی کنید؟! زیرا به طور معمول سی یا چهل پرسش اول از می‌دانم‌های شما نشأت می‌گیرد و بعد از آن سؤالاتی که از ذهن شما تراوش می‌کند، از نمی‌دانم‌های شما است، که نشانه‌فعال شدن قوای ذهنی و آزادی اندیشه است.



#### گام سوم: ده پرسش برتر در هر موضوع

بار دیگر فهرست پرسشهای یکصدگانه را مرور کنید. حالا از جمع این پرسشها، ده پرسشی را که به نظر مهمتر می‌رسند، انتخاب کنید، بعد این ده پرسش را به ترتیب اهمیت بنویسید ( البته بعدها می‌توانید در صورت تمایل ترتیب نوشتن را تغییر یا حتی بعضی از سؤالات را حذف و به جای آنها سؤالات جدید قرار دهید.) در این مقطع نیازی نیست به سؤالات جواب دهید، همین که آنها را در جایی نوشته‌اید که می‌توانید به راحتی آنها را پیدا کنید کافی است.

#### گام چهارم: موتور جستجو روشن

به دنبال پاسخ سؤالات برتر خود باشید در این مسیر می‌توانید سؤالات خود را با افراد آگاه در آن موضوع در میان بگذارید، یا از اینترنت کمک بگیرید و یا یک برنامه مطالعاتی - تحقیقاتی برای رسیدن به جواب طراحی کنید به هر حال چیزی که اهمیت دارد این است که شما به سؤالاتی دست پیدا کرده‌اید که از یک طرف ذهن‌تان را از آشفتگی و پراکندگی رها کرده و از طرف دیگر حس کنجکاوی شما را فعال و متمرکزتر نموده است. در مورد موضوعات دیگری که در دفترچه یادداشتان مکتوب کردید همین فرآیند را طی کنید تا به ده سؤال برتر خود دست یابید. در نهایت این فرآیند شما را در چهار گام به جواب می‌رساند و یا حداقل در مسیر رسیدن به جواب قرار می‌دهد. نکته اساسی در این روش این است که محصول نهایی ما پس از طی کردن این چهار گام به طور حتم رسیدن به جواب نیست. در اینجا ممکن است چند حالت رخ دهد که ما سه حالت آن را بررسی می‌کنیم. اول اینکه، ممکن است ما را به جواب برساند. و در نهایت ما پاسخ، همه سؤالات برتر خود را بدست آوریم. دوم اینکه، ممکن است ما را به سؤالاتی بزرگتر برساند، در واقع ما را در مسیر یافتن جواب قرار می‌دهد. سوم اینکه، ممکن است با این سؤالات تا ابد زندگی کنیم و در امتداد مسیر زندگی‌مان و در لحظه به لحظه آن جوابی از آن را دریافت کنیم.