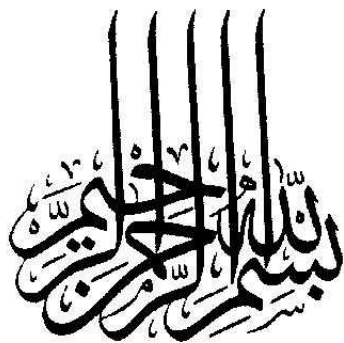


کتابخانه
مکتب



الگوی مطلوب فقهی

از

سبک زندگی کارمندی

اکبر محمودی



انتشارات کمالات

ISBN-978-622-98827-3-3



9

786229

882733

عنوان: الگوی مطلوب فقهی از سبک زندگی کارمندی

نویسنده: اکبر محمودی

ناشر: قم/ انتشارات کمالات

چاپ: اول/ ۱۴۰۰ ش

همه حقوق این اثر برای انتشارات کمالات محفوظ است.

هر نوع استفاده (چاپ، نشر، تکثیر، ترجمه، صوتی سازی، جزوه سازی و...) از این اثر بدون اجازه نوشتاری از انتشارات کمالات پیگرد قانونی دارد.

kamaalaat.blog.ir

kamaalaat@gmail.com

kamaalaat@yahoo.com

@kamaalaat

ستایش کتاب در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه: محمودی، اکبر، ۱۳۶۱ -

عنوان و نام پدیدآور: الگوی مطلوب فقهی از سبک زندگی کارمندی/ اکبر محمودی.

مشخصات نشر: قم: کمالات، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۴۴ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۸۲۷-۳-۳

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: ص.ع. به انگلیسی: Akbar Mahmoudi. desired Fiqhi model of employee lifestyle

یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۴۱-۱۴۴؛ همچنین به صورت زیرنویس.

موضوع: کیفیت زندگی کاری - جنبه های مذهبی - اسلام

Quality of work life - Religious aspects - Islam

کار و اشتغال - جنبه های مذهبی - اسلام

Work - Religious aspects - Islam

ارتباط در سازمان ها - جنبه های مذهبی - اسلام

Communication in organizations - Religious aspects - Islam

رده بندی کنگره: BP۲۳۰/۱۳

رده بندی دیویی: ۲۹۷/۴۸۳

شماره کتابشناسی ملی: ۸۶۵۶۴۹۸

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیا

۰۴۵/۳

فهرست مطالب

پیش‌گفتار.....	۱
بخش اول: مباحث مقدماتی.....	۳
مقدمه.....	۳
۱- سبک زندگی.....	۳
الف) معنای لغوی سبک زندگی.....	۳
ب) معنای اصطلاحی سبک زندگی.....	۳
ج) رویکردهای تبیین سبک زندگی.....	۶
یکم: رویکرد اقتصادشناسانه.....	۷
دوم: رویکرد جامعه‌شناسانه.....	۷
سوم: رویکرد روان‌شناسانه.....	۷
چهارم: رویکرد اخلاق‌شناسانه.....	۷
پنجم: رویکرد طبابت‌شناسانه.....	۷
ششم: رویکرد دین‌شناسانه.....	۷
۲- کار.....	۸
الف) معنای لغوی کار.....	۸
ب) معنای اصطلاحی کار.....	۸
۳- کارمند و کارمندی.....	۸
الف) مفهوم لغوی کارمند.....	۸
ب) مفهوم اصطلاحی کارمند.....	۹
ج) نسبت میان کار و کارمندی.....	۱۰
د) تفاوت میان کارمند و کارگر.....	۱۱
هـ) تفاوت میان کارمند و کاسب.....	۱۱
و) دوره‌های تحول در زندگی کارمندی.....	۱۱
یک) دوره اولیه.....	۱۲
دو) دوره تکامل.....	۱۲
سه) دوره پیچیده.....	۱۲
ز) ویژگی‌های کارمندی.....	۱۲
یک) اختصاص بخشی از ساعات شبانه‌روز به خود.....	۱۳
دو) اشتغال به کار در محل کاری خاص.....	۱۳
سه) دریافت حقوق معین در برابر کار معین.....	۱۳
۴- الگوی مطلوب.....	۱۳

الف) مفهوم الگو	۱۳
ب) ویژگی‌های الگوی مطلوب	۱۴
یک) قابلیت اجرا	۱۴
دو) قابلیت انتقال به غیر	۱۴
سه) استقبال عمومی	۱۴
چهار) برخورداری از اعتدال	۱۵
پنج) برخورداری از حداکثر فواید و حداقل مفسد	۱۵
شش) جامعیت و کاملیت	۱۶
۵- الگوی مطلوب فقهی	۱۶
الف) چستی فقه	۱۶
یک) معنای لغوی فقه	۱۶
دو) تعریف اصطلاحی فقه	۱۶
ب) ویژگی‌های الگوی مطلوب فقهی	۱۹
ج) فرق الگوی مطلوب فقهی با الگوی جاری در میان مسلمانان	۲۰
د) قرأت‌های مختلف الگوی واحد برای سبک زندگی	۲۲
بخش دوم: نگاه فقه به کار و کارمندی	۲۵
مقدمه	۲۵
۱- تشویق به کار و کسب حلال	۲۵
۲- لزوم کار و کسب حلال	۲۶
۳- نهی از ترک کار و کسب حلال	۲۷
۴- عبادت بودن کار و کسب حلال	۲۸
۵- عدم ملازمه میان کار و دنیاپرستی	۳۰
۶- حکم تکلیفی کار	۳۳
یک) عدم وجوب کار به لحاظ ذاتی	۳۳
دو) وجوب کار در صورت نیاز	۳۴
سه) استحباب کار در صورت عدم نیاز	۳۴
۷- کراهت اجیر شدن و حکم فقهی کارمندی	۳۵
الف) احادیث کراهت اجیر شدن	۳۵
ب) تطبیق کارمندی با احادیث کراهت اجاره نفس	۳۶
بخش سوم: شاخص‌های سبک زندگی مطلوب کارمندی	۴۱
مقدمه	۴۱
۱- شاخص‌های مرتبط با کارمند	۴۱

الف) قصد تقرب به خدا در کار.....	۴۱
یک) فواید قصد تقرب به خدا در کارمندی.....	۴۲
دو) راه کارهای قصد تقرب به خدا در کارمندی.....	۴۲
سه) عدم منافات دریافت دستمزد با تقرب به خدا.....	۴۴
ب) نظم در حضور در محل کار.....	۴۵
یک) فواید نظم کارمندان در حضور در محل کار.....	۴۵
دو) راه کارهای نظم کارمندان در حضور در محل کار.....	۴۶
ج) جدیت و پشتکار در کار.....	۴۶
یک) آثار مثبت جدیت و پشتکار کارمندان در کار.....	۴۸
دو) راه کارهای جدیت و پشتکار کارمندان در کار.....	۴۹
د) تخصص و درایت در کار.....	۴۹
یک) فواید تخصص و درایت در کار و کارمندی.....	۵۰
دو) راه کارهای تخصص و درایت کارمند در کارمندی.....	۵۰
هـ) اقبال در کار.....	۵۱
یک) فواید اقبال در کار و کارمندی.....	۵۱
دو) عدم منافات فناپذیری و بی‌اصبیتی دنیا با اقبال در کار.....	۵۲
۲- شاخص‌های مرتبط با مرکز کارمندی.....	۵۳
الف) حفظ احترام و حقوق کارمندان توسط مرکز کارمندی.....	۵۳
یک) فواید حفظ احترام و حقوق کارمندان از سوی مرکز کارمندی.....	۵۴
دو) راه کارهای حفظ احترام و حقوق کارمندان.....	۵۴
ب) تأمین رفاه و سلامت کارمند توسط مرکز کارمندی.....	۵۵
یک) آثار مثبت تأمین رفاه و سلامتی کارمندان توسط مرکز کارمندی.....	۵۶
دو) راه کارهای تأمین رفاه و سلامت کارمندان توسط مرکز کارمندی.....	۵۷
ج) رعایت عدالت میان کارمندان توسط مدیران.....	۵۷
یک) آثار مثبت رعایت عدالت میان کارمندان توسط مدیران.....	۵۸
دو) راه کارهای رعایت عدالت میان کارمندان توسط مدیران.....	۵۹
سه) سازگاری تشویق کارمندان نمونه با عدالت.....	۵۹
د) تشویق و تقدیر کارمندان نمونه توسط مدیران.....	۶۰
یک) آثار مثبت تشویق و تقدیر کارمندان نمونه.....	۶۰
دو) راه کارهای تشویق و تقدیر کارمندان نمونه.....	۶۰
هـ) رعایت قوانین مرکز کارمندی توسط کارمندان.....	۶۱
یک) فواید رعایت قوانین مرکز کارمندی توسط کارمند.....	۶۱

۶۲.....	دو) راه کارهای رعایت قوانین مرکز کارمندی توسط کارمند.....
۶۳.....	و) رعایت احترام و حقوق هم کاران توسط کارمند.....
۶۳.....	یک) آثار مثبت حفظ احترام و حقوق هم کاران در محیط کاری.....
۶۴.....	دو) راه کارهای رعایت احترام و حقوق همکاران.....
۶۴.....	ز) رعایت سلسله مراتب در محل کار توسط کارمند.....
۶۵.....	یک) آثار مثبت رعایت سلسله مراتب در فضای کارمندی.....
۶۶.....	دو) رعایت سلسله مراتب و امر به معروف و نهی از منکر.....
۶۷.....	ح) حفظ اسرار درونی مرکز کارمندی از سوی کارمند.....
۶۷.....	یک) آثار مثبت حفظ اسرار درونی مرکز کارمندی توسط کارمندان.....
۶۸.....	دو) راه کارهای حفظ اسرار درونی مرکز کارمندی.....
۶۸.....	ط) استفاده مناسب از اموال مرکز کارمندی توسط کارمندان.....
۶۹.....	یک) آثار مثبت استفاده درست کارمندان از اموال مرکز کارمندی.....
۶۹.....	دو) راه کارهای استفاده درست کارمندان از اموال مرکز کارمندی.....
۷۰.....	سه) استفاده شخصی از اموال اداره.....
۷۰.....	چهار) استفاده از اموال شعبه‌ای از اداره جهت شعبه دیگر.....
۷۰.....	پنج) استفاده از اموال اداره جهت اداره‌های دیگر.....
۷۱.....	۳- شاخص‌های مرتبط با خانواده.....
۷۱.....	الف) احترام خانواده به زمان حضور کارمند در محل کار.....
۷۱.....	یک) فواید احترام خانواده به زمان حضور کارمند در محل کار.....
۷۲.....	دو) راه کارهای احترام خانواده به حضور کارمند در محل کار.....
۷۲.....	ب) اختصاص زمان مناسب به خانواده از سوی کارمند.....
۷۳.....	یک) فواید توازن ساعات کاری و حضور در کنار خانواده.....
۷۳.....	دو) راه کارهای اختصاص زمان مناسب به خانواده.....
۷۳.....	ج) عدم انتقال مشکلات و خستگی محل کار به خانواده.....
۷۴.....	یک) زیان‌های انتقال مشکلات و خستگی اداره به خانواده.....
۷۴.....	دو) راه کارهای عدم انتقال مشکلات و خستگی اداره به خانواده.....
۷۵.....	۴- شاخص‌های مرتبط با جامعه.....
۷۵.....	الف) پاسخگویی مناسب کارمند به مراجعه‌کنندگان.....
۷۵.....	یک) فواید پاسخگویی مناسب کارمندان به مراجعه‌کنندگان.....
۷۶.....	دو) وظیفه کارمند نسبت به مراجعه‌کننده بد اخلاق.....
۷۷.....	ب) رعایت احترام و حقوق کارمند توسط جامعه.....
۷۷.....	یک) فواید رعایت احترام و حقوق کارمند توسط جامعه.....

۷۸.....	دو) راه کارهای رعایت احترام و حقوق کارمند توسط جامعه.....
۷۸.....	ج) انتظار منطقی از کارمندان.....
۷۸.....	یک) زیان های انتظار نامنتقی از کارمندان.....
۷۹.....	دو) راه کارهای انتظار منطقی از کارمندان.....
۸۱.....	بخش چهارم: آسیب های سبک زندگی کارمندی.....
۸۱.....	مقدمه.....
۸۱.....	۱- آسیب های مرتبط با فرد.....
۸۱.....	الف) یکنواختی در زندگی کارمند.....
۸۱.....	یک) زیان های یکنواختی در زندگی کارمندی.....
۸۲.....	دو) راه کارهای برون رفت از یکنواختی در زندگی کارمندی.....
۸۲.....	ب) ضعف قوای جسمانی کارمند.....
۸۳.....	یک) عوامل ضعف قوای جسمانی کارمند.....
۸۳.....	دو) راه کارهای برون رفت از ضعف قوای جسمانی کارمند.....
۸۳.....	ج) فشار زیاد روانی و عصبی در محیط کار.....
۸۴.....	یک) عوامل فشار روحی و عصبی کارمندان.....
۸۴.....	دو) راه کارهای برون رفت از فشار روحی و عصبی کارمندان.....
۸۵.....	د) تغذیه نامناسب در فضای کارمندی.....
۸۵.....	یک) عوامل تغذیه نامناسب در فضای کارمندی.....
۸۵.....	دو) راه کارهای برون رفت از تغذیه نامناسب در فضای کارمندی.....
۸۶.....	۲- آسیب های مرتبط با مرکز کارمندی.....
۸۶.....	الف) اختلاس کارمندان از اموال مرکز کارمندی.....
۸۷.....	یک) زیان های اختلاس در اداره ها.....
۸۷.....	دو) راه کارهای برون رفت از اختلاس در اداره ها.....
۸۸.....	ب) وجود ربا در برخی از مراکز کارمندی.....
۸۹.....	یک) زیان های ربا در اداره ها.....
۹۰.....	دو) راه کارهای برون رفت از ربا در اداره ها.....
۹۱.....	ج) کم کاری کارمند نسبت به وظایف خود.....
۹۱.....	یک) عوامل کم کاری کارمند نسبت به وظایف خود.....
۹۱.....	دو) زیان های کم کاری کارمند نسبت به وظایف خود.....
۹۲.....	سه) راه کارهای برون رفت از کم کاری کارمند نسبت به وظایف.....
۹۳.....	د) استثمار کارمند از سوی مدیران.....
۹۳.....	یک) زیان های استثمار کارمند از سوی مدیران.....

۹۴.....	دو) راه کارهای برون رفت از استعمار کارمند از سوی مدیران.....
۹۴.....	ه) بی تفاوتی کارمندان نسبت به موفقیت مرکز کارمندی.....
۹۴.....	یک) عوامل بی تفاوتی کارمندان نسبت به موفقیت مرکز کارمندی.....
۹۵.....	دو) راه کارهای برون رفت از بی تفاوتی کارمندان نسبت به موفقیت اداره.....
۹۶.....	و) رابطه های نامشروع کارمندان با هم.....
۹۶.....	یک) عوامل رابطه های نامشروع کارمندان با هم.....
۹۹.....	دو) زیان های رابطه های نامشروع کارمندان با هم.....
۱۰۰.....	سه) راه کارهای برون رفت از رابطه های نامشروع کارمندان اداره با هم.....
۱۰۲.....	ز) چاپلوسی کارمندان برای بالادست.....
۱۰۲.....	یک) عوامل چاپلوسی در محیط کارمندی.....
۱۰۳.....	دو) زیان های چاپلوسی در فضای اداره.....
۱۰۳.....	سه) راه کارهای برون رفت از چاپلوسی کارمندان.....
۱۰۳.....	ح) حسادت کارمندان نسبت به هم.....
۱۰۴.....	یک) عوامل حسادت کارمندان نسبت به هم.....
۱۰۵.....	دو) زیان های حسادت کارمندان به هم.....
۱۰۵.....	سه) راه کارهای برون رفت از حسادت کارمندان به هم.....
۱۰۶.....	ط) سخن چینی کارمندان نسبت به هم.....
۱۰۷.....	یک) عوامل شیوع سخن چینی در محل کار.....
۱۰۷.....	دو) زیان های سخن چینی در محل کار.....
۱۰۸.....	سه) راه کارهای برون رفت از سخن چینی در اداره.....
۱۰۸.....	۳- آسیب های مرتبط با خانواده.....
۱۰۸.....	الف) دوری زیاد شوهر و همسر از هم دیگر.....
۱۰۸.....	یک) زیان های دوری زیاد شوهر و همسر از هم دیگر.....
۱۰۹.....	دو) راه کارهای برون رفت از دوری زیاد شوهر و همسر از هم دیگر.....
۱۰۹.....	ب) دوری طولانی پدر و مادر از فرزندان.....
۱۰۹.....	یک) زیان های دوری طولانی پدر و مادر از فرزندان.....
۱۱۰.....	دو) راه کارهای برون رفت از دوری طولانی پدر و مادر از فرزندان.....
۱۱۰.....	۴- آسیب های مرتبط با جامعه.....
۱۱۰.....	الف) دادن و گرفتن رشوه در امور اداری.....
۱۱۲.....	یک) عوامل شیوع رشوه در امور اداری.....
۱۱۲.....	دو) راه کارهای برون رفت از رشوه در اداره ها.....
۱۱۲.....	سه) تطبیق رشوه بر هدیه.....

ب) نارضایتی مراجعه‌کنندگان از کارمندان.....	۱۱۴
یک) عوامل نارضایتی مراجعه‌کنندگان از کارمندان.....	۱۱۴
دو) زیان‌های نارضایتی مراجعه‌کنندگان از کارمندان.....	۱۱۵
سه) راه‌کارهای برون‌رفت از نارضایتی مراجعه‌کنندگان از کارمند.....	۱۱۵
ج) پرونده‌بازی در مراکز اداری.....	۱۱۶
یک) زیان‌های پرونده‌بازی در امور اداری.....	۱۱۶
دو) راه‌کارهای خروج از پرونده‌بازی در امور اداری.....	۱۱۶
۴- زیادی زمان رسیدگی به امور مراجعه‌کنندگان.....	۱۱۷
یک) عوامل زیادی فرایند امور اداری در اداره‌ها.....	۱۱۷
دو) راه‌کارهای برون‌رفت از طولانی شدن رسیدگی امور ارباب رجوع.....	۱۱۷
۵- فرغ شدن اهداف و اصالت یافتن کارمندی.....	۱۱۸
یک) عوامل فرغ شدن اهداف و اصالت یافتن کارمندی.....	۱۱۸
دو) راه‌کارهای برون‌رفت از اصالت یافتن کارمندی.....	۱۱۹
بخش پنجم: عوامل موفقیت در کارمندی.....	۱۲۱
مقدمه.....	۱۲۱
۱- تعامل مناسب کارمند با دیگران.....	۱۲۱
الف) فواید تعامل مناسب کارمند با دیگران.....	۱۲۱
ب) راه‌کارهای تعامل مناسب کارمند با دیگران.....	۱۲۱
۲- اعتماد به نفس.....	۱۲۲
الف) فرق اعتماد به نفس با غرور.....	۱۲۲
ب) فواید اعتماد به نفس در کار.....	۱۲۳
ج) راه‌کارهای اعتماد به نفس در کار.....	۱۲۳
۳- صداقت در کار.....	۱۲۴
الف) فواید صداقت در کار.....	۱۲۴
ب) راه‌کارهای صداقت در کار.....	۱۲۵
۴- افزایش دانش و مهارت توسط کارمند.....	۱۲۵
الف) فواید افزایش دانش و مهارت توسط کارمند.....	۱۲۶
ب) راه‌کارهای افزایش دانش و مهارت کارمند.....	۱۲۶
۵- جدیت و پشتکار در کار.....	۱۲۷
الف) فواید جدیت و پشتکار در کار.....	۱۲۷
ب) راه‌کارهای جدیت و پشتکار در کار.....	۱۲۷
۶- نوآوری در کار.....	۱۲۸

پیش‌گفتار

از دیرباز تا به حال همیشه بشر در این دنیا به دنبال کار، کوشش، تلاش، کسب روزی و ... جهت پیشبرد اهداف شخصی، گروهی و اجتماعی بوده و در طول شبانه‌روز بر حسب اقتضای حال و شرائط گوناگون ساعاتی را به فعالیت‌های خاصی مشغول بوده است.

نیاز به پول و امرار معاش موجب می‌شود که انسان‌های زیادی تن به زندگی پر فراز و نشیب کارمندی دهند و سرمایه فکری و جسمی خودشان را به مدت چند ساعت در روز، هفته و ... در اختیار دیگران قرار دهند. حتی گاهی این مطلب برای برخی گران تمام می‌آید و سخت است؛ ولی به خاطر برآورده کردن احتیاجات و نیازهای خود و خانواده و اطرافیانش ناچار است به این شیوه از زندگی تن دهد.

در این میان برخی از افراد و سازمان‌ها به جهت وسعت و فراوانی میزان کار برخی از افراد دیگر را در راستای رسیدن و عملی کردن مقاصد، اهداف و آرمان‌های خود به شکل کارمندی به خدمت می‌گیرند.

امروزه با صنعتی و مدرن شدن بسیاری از جوامع از جمله جوامع اسلامی و تأسیس شمار زیادی از ارگان‌ها، سازمان‌ها، نهادها، اداره‌ها، کارخانه‌ها، بنگاه‌ها و دیگر مراکز کاری و اداری و به خدمت گرفتن اشخاص زیادی از شهروندان جوامع در این مراکز پدیده کارمند و کارمندی به یکی از موضوعات و مسائل بسیار مهم و ضروری در جوامع بشری تبدیل شده به گونه‌ای که کم‌تر شخص یا خانواده‌ای در جامعه یافت می‌شود که با این مقوله پیچیده ارتباط مستقیم یا نامستقیم نداشته باشد به گونه‌ای که یا خودش یا اعضای خانواده‌اش یا یکی از بستگان و ... در جایی به عنوان کارمند مشغول کار هستند.

بر همین اساس سخن از کارمند و کارمندی و همچنین سبک زندگی کارمندی بسیار مهم و ضروری است؛ زیرا بحث در مورد آن پرداختن به امور ضروری زندگی بشری به حساب می‌آید که در طول شبانه‌روز با آن درگیر است و خانواده، نزدیکان و اطرافیان وی نیز به نوعی با آن در ارتباط هستند.

به دلیل همین ضرورت و اهمیت برخی از مرکزهای آموزشی و پژوهشی اعم از دولتی و غیردولتی به مطالعات و تحقیقات در زمینه کارمند، کارمندی و سبک زندگی کارمندی پرداخته و می‌پردازند و با رویکردهای مختلف اعم از جامعه‌شناسی، اخلاقی، صنعتی،

تجاری، مدیریتی و ... جوانب گوناگون این مسأله را مورد تحلیل و بررسی قرار داده و می‌دهند.

دین اسلام آیینی جامع، کامل و پاسخگو است و برای کارمند و کارمندی الگویی خاص و معین دارد. الگویی که این دین مقدس و الهی درباره سبک زندگی کارمندی به بشریت ارائه می‌دهد با برخی از الگوهای پیشنهادی دیگر متفاوت است.

سبک زندگی کارمندی به جهت فراز و فرودهایی که دارد دارای برخی از آسیب‌ها و معضل‌های: فردی، سازمانی، خانوادگی و اجتماعی است که منابع معتبر سبک زندگی فقهی راه‌کارهای اساسی و متقنی برای برون‌رفت کلی یا کاهشی این مشکلات ارائه می‌کند.

بشر به طور فطری و طبیعی به دنبال الگو و سرمشق است. از این رو متفکران جوامع مختلف الگوهایی زیادی را به بشر ارائه می‌دهند. اگر متفکران و دانشمندان اسلامی الگوی جامع و مناسبی را از منابع معتبر دین اسلامی استخراج نمایند و به بشر ارائه نکنند دیگران بی‌کار ننشسته و الگوی پیشنهادی خودشان را به خورد جوامع می‌دهند. بنابراین هر چند به یقین نمی‌توان گفت که الگوی پیشنهادی در این نوشتار یک الگوی صد در صد اسلامی است؛ ولی نگارنده در صدد آن بوده تا یک الگوی جامع، کامل، دقیق، صحیح و متقن را از منابع معتبر اسلامی استنباط و استخراج نماید تا جایگزین الگوهای مطرح از سوی جوامع و اندیشمندان غربی باشد. این تفکر که ما قدرت استخراج و استنباط الگوی واقعی و صد در صد اسلامی را از منابع معتبر دین اسلامی نداریم و باید سکوت اختیار کنیم اشتباه است؛ زیرا اگر ما نتوانیم و نخواهیم الگویی به بشریت بدهیم دیگران این کار را خواهند کرد و مردم هم به آن الگوها تمسک کرده و براساس آن‌ها پیش خواهند رفت و کیان جوامع در خطر خواهد افتاد. بنابراین الگویی که بویی از اسلامیت داشته باشد بهتر از الگوی سکولار است. امید آن است که خدای بزرگ این عمل ناچیز را به جود گسترده خودش از ما بپذیرد. (آمین).

اکبر محمودی