

## بررسی جدید پژوهشگران آمریکایی نشان می‌دهد؛ این موجود دریایی می‌تواند یک بدن جدید برای خود بسازد

بررسی جدید پژوهشگران آمریکایی نشان می‌دهد که یک موجود دریایی با کمک سلول‌های پیر می‌تواند به رشد مجدد کل بدن خود کمک می‌کند.

به گزارش اقتصادسراسرآمد از وبسایت رسمی «موسسه ملی سلامت آمریکا»(NIH)، پژوهش جدیدی که در مورد ترمیم اندام و پیری توسط پژوهشگران مؤسسه ملی سلامت و همکارانشان انجام شده است، بررسی می‌کند که یک موجود دریایی کوچک چگونه یک بدن کاملاً جدید را فقط از دهان خود بازسازی می‌کند.

در ترجمه ایسنا آمده است: پژوهشگران در این پروژه، «آران‌ای یک حیوان کوچک که لو‌های‌شکل موسوم به هایدراکتینیا سیمبایولوژیکارپس»(Hydractinia symbiolongicarpus) را که روی پوسته «خرچنگ‌های گوشه‌گیر»(Hermit crabs) زندگی می‌کند، توانایی‌یایی کردند. درست زمانی که هایدراکتینیا بازسازی بدن جدید را آغاز کرد، پژوهشگران یک نشانه مولکولی مرتبط با فرآیند بیولوژیکی پیری را شناسایی کردند. هایدراکتینیا نشان می‌دهد که فرآیندهای بیولوژیکی اساسی ترمیم و پیری در هم تنیده شده‌اند و دیدگاه جدیدی را در مورد چگونگی تکامل پیری ارائه می‌کند.

دکتر «چارلز روتیمی» (Charles Rotimi)، مدیر برنامه پژوهش درون‌دانشگاهی در «موسسه ملی پژوهش ژنوم انسانی» (NHGRI) وابسته به موسسه ملی سلامت آمریکا گفت: پژوهش‌هایی از این دست که زیست‌شناسی ارگانسیم‌های غیر عادی را بررسی می‌کنند، جهانی بودن بسیاری از فرآیندهای بیولوژیکی را به نمایش می‌گذارند و نشان می‌دهند که هنوز چقدر درباره عملکرد، روابط و تکامل آنها نمی‌دانیم. چنین یافته‌هایی، پتانسیل زیادی را برای ارائه بینش‌های جدید در مورد زیست‌شناسی انسان دارند. گروه‌کشیای از ریزنه‌های تکامل‌فرآیندهای بیولوژیکی اساسی مانند پیری و ترمیم، برای درک کردن سلامتی و بیماری انسان ضروری است. انسان‌ها تا حدودی ظرفیت ترمیم دارند؛ مانند التیام استخوان شکسته یا حتی رشد مجدد کبد آسیب‌دیده. برخی دیگر از حیوانات مانند سمندر و گورخرماهی می‌توانند کل اندام‌ها را جایگزین کنند و به ترمیم اندام‌های گوناگون بپردازند. با وجود ایسن، حیوانات دارای بدن ساده مانند هایدراکتینیا، اغلب قوی‌ترین توانایی‌های ترمیم را دارند؛ یک برجسته‌ترین آنها، پرورش دادن یک بدن کاملاً جدید از یک قطعه بافت است.

دکتر «آندی باکسونائیس» (Andy Baxevanis) از پژوهشگران این پروژه گفت: بیشتر پژوهش‌هایی که در مورد پیری انجام شده‌اند، به التهاب مزمن، سرطان و بیماری‌های مرتبط با افزایش سن مربوط هستند. در انسان معمولا سلول‌های پیر می‌مانند و به التهاب مزمن و القای پیری در سلول‌های مجاور منجر می‌شوند. ما می‌توانیم از حیواناتی مانند هایدراکتینیا، در مورد چگونگی مفید بودن پیری بیاموزیم و درک خود را در مورد پیری و ترمیم گسترش دهیم.

پیش از این، پژوهشگران دریافته‌ند که هایدراکتینیا دارای گروه خاصی از سلول‌های بنیادی برای ترمیم کردن است. این سلول‌های بنیادی می‌توانند به انواع دیگری از سلول‌ها تبدیل شوند تا برای ایجاد قسمت‌های جدید بدن مفید باشند. در انسان، سلول‌های بنیادی عمدتاً در رشد نقش دارند اما ارگانسیم‌های بسیار احیانکنده مانند هایدراکتینیا، از سلول‌های بنیادی در طول عمر خود استفاده می‌کنند. هایدراکتینیا، سلول‌های بنیادی محرک ترمیم را در قسمت پایین بدن خود ذخیره می‌کند. با وجود ایسن، زمانی که پژوهشگران دهان را برمی‌دارند، نسخه جدیدی از آن ایجاد می‌شود.

برخلاف سلول‌های انسانی که در سرنوشت خود گیر افتاده‌اند، سلول‌های بالغ برخی از ارگانسیم‌های بسیار احیانکنده می‌توانند در صورت زخمی شدن ارگانسیم، به سلول‌های بنیادی بازگردند. در هر حال، این فرآیند به خوبی درک نشده است. بنابراین، پژوهشگران این نظریه را مطرح کردند که هایدراکتینیا احتمالاً سلول‌های بنیادی جدیدی را تولید می‌کند و به دنبال نشانه‌های مولکولی بودند که می‌توانند این فرآیند را هدایت کنند. هنگامی که توانایی آران‌ای پیری را نشان داد، پژوهشگران برای یافتن توانی‌هایی مانند ژن‌های مرتبط با پیری انسان، ژنوم هایدراکتینیا را اسکن کردند. این میان سه ژن که آنها شناسایی کردند، یکی در سلول‌های نزدیک به محل بردگی مشخص بود. هنگامی که پژوهشگران این ژن را حذف کردند، توانایی حیوانات برای ایجاد سلول‌های پیر متوقف شد. و بدون سلول‌های پیر، حیوانات سلول‌های بنیادی جدیدی ایجاد نکردند و نمی‌توانستند بازسازی کنند.

پژوهشگران، سلول‌های پیر هایدراکتینیا را دنبال کردند تا دریابند که این حیوان چگونه اثرات مضر پیری را دور می‌زند.

هایدراکتینیا به طور غیرمنتظره‌ای، سلول‌های پیر را از دهان خود خارج کرد. اگرچه انسان نمی‌تواند به این راحتی از شر سلول‌های پیر خلاص شود اما نقش ژن‌های مرتبط با پیری در هایدراکتینیا نشان می‌دهد که روند پیری چگونه تکامل یافته است. ما انسان‌ها آخرین بار بیش از ۶۰۰ میلیون سال پیش با هایدراکتینیا و خویشاوندان نزدیک آن یعنی عروس دریایی و مرجان‌ها، جد مشترک داشتیم. این حیوانات اصلاً پیر نمی‌شوند. به دلیل وجود این عوامل، هایدراکتینیا می‌تواند اطلاعات مهمی را در مورد اولین اجداد حیوانی ما ارائه دهد.

بنابراین، پژوهشگران این نظریه را مطرح می‌کنند که ممکن است دوباره‌زایی، عملکرد اصلی پیری در اولین حیوانات بوده باشد.



## گروه دانش دریا – امید اسماعیلی –

روزنامه دریایی اقتصادسراسرآمد باتکا به توان متخصصان و کارشناسان حوزه دریایی و مشارکت انجمن‌های دریایی بخصوص انجمن کشتیرانی و صنایع وابسته ایران بانی نشست‌های تخصصی حوزه اقتصاددریایپایه شده است. ششمین نشست درادامه سلسله نشست‌های اقتصاددریایپایه با موضوع بررسی وضعیت آموزش‌شی و کیفیت فرآیندهای آموزش دریایی در محل انجمن کشتیرانی و خدمات وابسته ایران برگزارشد. در شماره‌های پیشین روزنامه دریایی اقتصادسراسرآمد بخش اول و دوم این نشست منتشر شد. در ذیل اظهارات مسعود پُل مه، دبیر کل انجمن کشتیرانی و خدمات وابسته ایران و حسن ضیایی مدیر آکادمی دریایی سیراف به عنوان بخش سوم و پایانی این نشست را با هم می‌خوانیم:

### اقتصادسراسرآمد:

طبق آمار دولت ۴ هزار نیروی کار دریایی کم داریم که شاید منظور آن‌ها کارشناسان و نجبان باشد؛ اما شما به ۱۶ هزار اشاره داشتید که شاید به نیروهای معمولی هم تأکید دارید. یک دوره معمول برای کارشناسی ۴ سال طول می‌کشد که تازه بعد از دوره مهارتی را باید شروع کند که حداقل در مجموع ۸ سال زمان نیاز است. از طرف دیگر به دلیل بازتنشنگی و حتی مرگ نیروها از میزان نیروهای فعال کاسته می‌شود و با توجه به امکان افزایش تعداد ناوگان، نیاز به نیروهای کاری هم افزایش خواهد یافت. این در صورتی است که ۱۶ هزار نیرو نیاز امروز است و تا حداقل هشت سال آتی، نیروهای بسیار بیشتری نیاز داریم. به نگاه شما آیا ما می‌توانیم این فاصله را جبران کنیم؟ شما به عوامل رشد شامل آموزش و انگیزش اشاره داشتید. اما انگیزش ابعاد گسترده دارد؛ ما در دانشکده امیرکبیر و بین دانشجویان مهندسی علوم دریایی پرس و جو کردیم که براساس آن ۷۵ درصد دانشجویان آن هرگز یک سفر دریایی را تجربه نکردند و انتخاب رشته درصداً زیادی از آن‌ها، براساس مسائل مربوط به کنکور و پیشنهاد مشاور و رایانه بوده است و کمترین علاقه‌ای به حوزه دریا ندارند. این به این مناسبت رشد شامل آموزش و نیروی انسانی برحسب انگیزه نیست. طی چهار سال تحصیل کارشناسی انگیزه لازم به سمت شغل دریایی را پیدا نمی‌کنند. جامعه هم با فرهنگ دریا شایسته است و برای نیروی کار جدید انگیزه ایجاد نمی‌کند. همچنین اگر ۱۶ هزار نفر مورد نیاز را حتی اگر بتوانیم وارد دانشکده‌ها کنیم، درصد زیادی از آن‌ها، نمی‌توانند انگیزه و توان لازم برای فعالیت دریایی را کسب کنند، بنابه مراتب فوق و در کل، بحران منابع انسانی دریایی کشور را چگونه باید تحلیل کرد.

#### مسعود پُل مه:

باید گریزی به اقدامات سازمان بنادر و و دریانوردی به عنوان متولی بندر و دریا بزنم. سازمان بنادر و دریانوردی در مقطعی اقدام شایسته‌ای را در اعزام دانشجو به دانشگاه‌های مطرح جهان مانند دانشگاه مالومو برای کسب دانش، تخصص و مهارت و تورهای آموزشی بسیار در بنادر مهم و تأثیرگذاری مانند تور هامبورگ داشته است. با تغییر مدیریت این اقدام متوقف شد. این اقدام قائم به نگاه و تصمیم یک مدیر بوده است. از یک نظم تبیین شده مبتنی بر یک سیستم که بخواهد آینده مدیریتی وبدنه کارشناسی را سازمان یافته تأمین کند،برخورد نپوده است. در نتیجه در دوره‌های مدیریتی بعد، یک چنین اقدامات یا انجام نمی‌گیرد و یا به شکل بسیار ضعیف تری انجام می‌شود. نتیجه این شده است که یک سازمان تخصصی، دارای بدنه مدیریتی و کارشناسی پیر است.

خوشبختانه سازمان، اخیراً موفق به کسب مجوز جذب ۴۰۰ کارشناس شده است. حال آیا این اقدام جدید مبتنی بر تفکر یک مدیر است یا بر مبنای یک تفکر سیستمی؟ بنده به عنوان یک کارشناس مرتبط در بخش خصوصی، هیچ گونه رفتار سیستماتیک برای استمرار این قاعده در سال‌های آتی را نمی‌بینم؛ هرچند این عمل اتفاق مبارکی است، اما یکپار اتفاق می‌افتد.

از طرف دیگر، دولت همواره به دنبال ایجاد اشتغال است.

در صورتی که به زعم بنده این رویکرد اشتباه است و دولت باید به دنبال پرورش فکر و نبوغ باشد تا کار را به وجود آورد نه اینکه صرفاً یک موقعیت شغلی را. به عبارتی به جای ماهی دادن، ماهیگیری را باید یاد داد. علیرغم شعار متعدد دولت‌ها در ایجاد شغل پایدار، نگاه حاکم منتج به کارآفرین نمی‌شود.

در اشاره به نیروی کار دریایی مورد نیاز ۴ هزار یا ۱۶ هزار، همچنان که ذکر شد کار تنها به یک حوزه بر نمی‌گردد و صنایع مختلف دریایی را شامل می‌شود که همان ملوان پایه یا زبان محلی جاشو تا کسی که می‌خواهد مدیر یک شرکت

کشتیرانی بزرگ باشد.

واقعیت این است وقتی صحبت از نیروی کار می‌شود، صرفاً به معنی کار در آبهای سرزمینی ما نیست. وقتی صحبت از صادرات نیروی کار می‌شود، ما باید نگاهمان این باشد که نیروی ما باید وارد مشاغل دریایی بین‌المللی و سایر کشورها شده و با تجربه و یختگی برگردد و جانشین پروری کند.

حال اگر فقط قاعده نیروی بومی مبنأ باشد، بنگلادشی‌ها باید در بنگلادش سوار کشتی شوند، درصورتی که آن قدر نیروی کار برای صادرات خدمت در بنگلادش وجود دارد که به آن میزان کشتی وجود ندارد. این موضوع به مدیریت هم بر می‌گردد، ما نباید تنها به نیروی ایرانی اتکا کنیم، بلکه باید بر مبنای دانش، نیرو جذب شده تا دانش و تجربه آن‌به منابع انسانی ما منتقل شود تا تناسبی با توسعه پیدا کرده و این نیروهای آموزش دیده را برای مشاغل مورد نیاز به کارگیری کنیم.

### اقتصادسراسرآمد: ششما به آموزش‌های قبل و بعد از انقلاب اشاره داشتستید، چه تفاوتی بین آنها وجود دارد؟

**حسن ضیایی:**

شاید ساده‌ترین و مهم‌ترین تفاوت این مقطع آن باشد که در زمان گذشته راهبرد مشخصی وجود داشت. در آن زمان، تعریف بر این بود که یک صنعت کشتیرانی و یک صنایع نظامی مشخصی داشته باشیم. برای این منظور، از طریق تقلید ایجاد زیرساخت و تربیت متخصصان شروع شد و زیرساختها متناسب با نفراات ایجاد و تأمین و برنامه ریزی می‌شد که نتیجه آن شده که یکی از باثبات‌ترین صنایع دریایی ما صنعت کشتیرانی‌ما می‌باشد و هنوز هم ساختار خود را حفظ کرده است و علیرغم آن که اثربخشی فعالیت آنها کم شده باشد، اما در حدود ساختار خود عمل می‌کنند. در بندر هم تا حدی همین گونه است. نیروی دریایی ما هم که ساختار و شیوه گذشته خود را حفظ کرده است، جزء بهترین نیروهای دریایی منطقه محسوب می‌شود.

بعد از انقلاب، رویکرد استراتژیک بر فعالیت‌های دریایی حاکم‌نشد. و عباراتی مانند اقدامات جهادی وارد موضوع شد که بر مبنای آن بی‌برنامگی و بی‌نظمی روی داد که تلاش بر آن بود که به هر قیمتی به هدف برسند؛ بر این مبنأ، بسیاری از چیزها فدا شد. فقدان یک راهبرد مشخص و سیاست راهبردی مشخص در صنایع دریایی منجر به ضرر و زیانها، دوباره کارپها، سعی و خطاکاری شده است.

باید انتظارات مان از صنایع دریایی مشخص باشد و براساس آن تربیت نیروی انسانی برنامه ریزی شود. اصلاً چرا ما وزارت علوم و فن آوری داریم؟ برای اینکه این وزارت خانه باید ظرفیت و نیازهای صنایع ما براساس اهداف و راهبرد ملی را احصاء کرده و بداند و براساس آن در دانشگاه‌ها نیاز

به نیروی انسانی را مرتفع کند.

ما ۹ دانشگاه در کشور مانند شریف، امیرکبیر، چابهار، خلیج فارس بوشهر، نوشیروان بابل، مالک اشتر اصفهان داریم که رشته‌های علوم دریایی را ارائه می‌کنند. برای چه این همه دانشجو جذب می‌شود و این همه نیروی انسانی تربیت می‌شود؟ در ارزیابی و برآوردی که در سال ۱۳۹۸ برای سرانجام فارغ التحصیلان مرتبط انجام دادیم وبه دولت ارائه شد، نتیجه قاجعه بار بود؛ کمتر از ۸ درصد فارغ التحصیلان کشتی سازی در کشتی سازی‌ها ما فعال بودند. کلاً ۲۱ درصد فارغ التحصیلان شناسایی و ردیابی شدند و همه آنها از صنایع دریایی خارج شدند، چون دانشگاه‌ها دانشگاه‌های سطح بالایی بودند، این فارغ التحصیلان در صنایع مختلفی مشغول شده بودند.

باید به صراحت گفت که علیرغم ایسن همه مرز دریایی و ترانزیت بالغ بر ۹۰ درصدی کشور از طریق دریا، فهم کافی در دولتمردان ما برای درک اهمیت دریا وجود ندارد و باور ندارند این پتانسیل و مهم‌نیاز به نگاه راهبردی دارد و هنوز وزرات دریایی نداریم و تنها کشتیرانی به دلیل سابقه و ساختار درست خود دارای انجمن است و باقی صنایع دریایی صنف و انجمن فعالی وجود ندارد که از منافع آنها دفاع کند.

نکته دیگر، درخصوص منابع انسانی، ما بالغ بر ۱۰۰۰ کیلومتر مرز دریایی در شمال کشور داریم. انتقاد وارده به مرز دریایی جنوب کشور بیشتر مربوط به شرایط آب و هوایی و نداشتن زیرساخت‌های شهری آن است و این مشکلات در شمال خیلی کمتر وجود دارد، اما کمترین سهم مشاغل در شمال کشور مربوط به دریایی است؛ تقریباً گردشگری دریایی در شمال کشور، هیچ محلی از اعراب ندارد. پس شاهدیم حتی از استعداد کنونی هم هدفمند استفاده نکردیم و چون در اهداف نیامده است، پس در آموزش هم لحاظ نشده است.

## اقتصادسراسرآمد بر گزار کرد

## ششمین نشست تخصصی اقتصاددریایپایه؛

# رفتار سیستماتیک برای استمرار جذب دریانورد وجود ندارد

## برای اشتغال دریایی، مطالبه اجتماعی نداریم

تجاری فراسرزمینی باعث می‌شود که ابتدا شبکه بسیار گسترده تجاری را رقم بزنند و در ادامه، ایجاد ارتباط با منابع انسانی و علمی خارجی را ایجاد کنند و متعاقباً انتقال علم و دانش را به داخل کشور میسر می‌کنند.

در شرکت‌های کشتیرانی کشور، آموزش عمدتاً به شکل سنتنی انجام می‌گیرد؛ یعنی تعدادی از افراد، علم و دانش را از خارج کسب می‌کنند و به بدنه تجاری و نیروی انسانی خودشان منتقل می‌کنند و این بدنه هم در ادامه زنجیره به سایرین انتقال می‌دهند. ما توانستیم این موضوع را در انجمن کشتیرانی نظام مند کنیم؛ یعنی آنچه از علم و دانش را مستقیماً از برخی از مراجع مثل بیمکو (BIMCO) به دست بیابوریم، تبدیل به دانش بومی کردیم و به اسم دانش بومی منتشر می‌کنیم. جایی مانند فنانسبا که قدمت ۱۸۰ ساله در دریا دارد، پذیرفتند که به ایرانی‌ها آموزش دهند؛ این پذیرش، نتیجه سال‌ها تلاش و مبارزه است؛ به صورت مجازی و از راه دور، چندمین دوره آن را برگزار کردیم. همچنین اتفاق مشابه را با ICS داشتیم، انجمن، نماینده انحصاری ICS را چهار سال پیش گرفته است. این اقدامات قائم به انجمن بوده است، انجمن‌ها می‌توانند تحریم را دور بزنند و علم و دانش را کسب بکنند. بر همین اساس، می‌گویم که خوشبختانه منشاء علم در کشور وجود دارد و باهم اندیشی و حمایت‌های غیرمالی و تسهیل گرانه، انجمن می‌تواند مولد و پیشران یک حرکت سازنده باشد.

#### اقتصادسراسرآمد:

باید یک تکمله به سخنان شما درباره اقدامات جهادی اضافه کرد، این است آن چه که رهبری به عنوان جهادی مطرح می‌کند، منظور یک حرکت دقیق، اما با سرعت است. اما مسئولان، معمولاً حرکت جهادی را با حرکت شتاب زده و بی برنامه اشتباه می‌گیرند و فرمایشات رهبری به معنای اقدام بدون برنامه نیست.

کشتیرانی اعلام کرده است که برای افسری، داوطلبان با مددل بالاتر از ۱۴ را جذب می‌کند، که مورد نقد ما مبتنی بر پایین آمدن سطح کیفی تحصیلی دریانوردی قرار گرفت و آنها در جواب به عدالت آموزشی تأکید کردند نظر شما چیست؟

#### مسعود پُل مه:

همانطور که قبلاً توضیح دادم برای اینکه ما مطالبه اجتماعی برای اشتغال دریایی نداریم، طبیعتاً به حداقل‌ها روی آورده می‌شود و سعی می‌شود با ایجاد انگیزش‌های غیرمؤثر مثل بورسیه افراد را به سمت این مشاغل هدایت شوند.

در واقع اگر ما فرهنگ لازم متناسب با شعور و فهم در دریا را به وجود آوریم و همراه با آن مزیت‌های رقابتی برای کسب آن شغل ایجاد کنیم و افراد امکان قیاس بین مشاغل خشکی مورد توجه مانند دندانپزشکی، وکالت و... و مشاغل دریایی داشته باشند؛ اگر کسی مشقت کار دریایی را بداند، ولی حقوق ۱۵۰۰ هزار دلاری ماهانه، مثل فرمانده کشتی ۵۰ هزار تنی که برچم غیرایرانی دارد- را نیز بداند، تلاش می‌کند در آزمون ورودی بالاترین امتیاز را کسب کند، نه اینکه ردیف ۳۰ تا ۴۰ انتخاب دانشگاهی وی دانشگاه‌های مرتبط با دریا باشد!

## اقتصادسراسرآمد: در واقع شما پاسخ پرسش بعدی ما هم جواب دادید؛ وقتی منزلت و پایگاه اجتماعی شغلی پایین باشد، مردم با اشتیاق سراغ آن شغل نخواهند رفت و تنها داوطلبان بسا معدل پایین تر سراغ آن خواهند رفت و حال عنوان این وضعیت را عدالت آموزشی هم می‌گویند. با توجه به کلیت شرایط آموزشی گفته شده تا به حال، یک سؤال اساسی در خصوص تولید دانش پیش می‌آید و اینکه وضعیت تولید دانش ما در حال حاضر باید به سمت صفر میل کند؟

### مسعود پُل مه:

خوشبختانه این طور نیست؛ این حالت تناقضی را باید جزء خصوصی‌های ایرانی برشمرد. کشور در بخشی از حوزه علم و دانش که مربوط به نوآوری و تکنولوژی روز باشد دچار چالش و خلأی می‌باشد، از جمله چند سالی است که کشتی‌های خودران در حال فعالیت گسترده هستند، بنادر نسل ۴ و ۵ هوشمند در حال فعالیت هستند که پایین‌ترین سطح بهره‌گیری از منابع انسانی را نیاز دارد. خوشبختانه یک کشتی سفری را از کره تا آمریکا طی کرده است، بدون اینکه حتی یک نفر در آن مستقر باشد، در این حوزه ما دچار چالش هستیم.

در حال عین‌الان در نرم افزارهای عملیاتی بنادر خود کفا هستیم. تجهیزات لازم را برای برنامه‌های کاربردی داریم، برنامه‌هایی هم که خدمات لازم را به ما ارائه بدهند را داریم ولی اگر بخواهیم خودمان را با بندر روتردام، بندر سنگاپور و شانگهای مقایسه کنیم، تفاوت از زمین تا آسمان است.

### مادر حوزه مدیریت‌های تجاری، عملیات و فنی جلوه‌هستیم

مادر حوزه مدیریت‌های تجاری، عملیات وفنی خوشبختانه، نه تنها کسری نداریم، بلکه گام‌ها جلوتر هستیم و این امر به دلیل مهارست نیروی انسانی ما در روابط بین‌المللی است. بسیاری از شرکت‌های ایرانی، دارای فعالیت‌های سیستمی افکند، با این گونه نگاه و رویکرد ممکن نخواهد بود.

#### بخش پایانی