الدعاة الجدد ونظام التفاهة

زيد الفضيل
كاتب وباحث

@zash113

سلط الدكتور ألان دونو الضوء في كتابه «نظام التفاهة» على مختلف الوسائل التي تحول بها ومعها المجتمع من سياقه الجاد إلى سياق متفلت مرتكز على ثقافة التسطيح وتسخيف الأشياء، وهو ما بتنا نعيشه بشكل مكثف جراء تداخل المفاهيم من جهة، وتطفل المتفيقهين والرويبضة في كل شاردة وواردة، بل والأعجب حين يتزعم أولئك منصة البحث بكل بجاحة، ثم وبسماجة ممقوتة يجعلون من أنفسهم قادة للرأي، وللأسف فقد وجدوا من يدعمهم لغاية في نفسه، ولعمري فتلك هي غاية الشيطان وحلفائه الصهاينة.

وواقع الحال فلست مبالغا إن جزمت بأن التحالف الوثيق قد نجح في زعزعة قواعدنا خلال العقدين الماضيين، حيث ظهر بيننا من تكلم باسم الدين وقواعده وهو غير متخصص أبدا، بل لا يفقه أبسط قواعد اللغة التي يحتكم إليها، وأؤمن بأنه ما كان ليكون أولئك لو حافظ المجتمع على قواعده العلمية ومنصاته الرئيسة، التي تم استبدالها بأنصاف متعلمين تسنموا سدة المشهد باسم المعاصرة ومجايلة الشباب وإلى غير ذلك من التبريرات التافهة، وكان من جراء ذلك أن غاب العلماء المتخصصون وحل محلهم أنصاف متعلمين تصدروا المشهد بخطابهم الديني الناقص، وصاروا هم العلماء في نظر أجيالنا المعاصرة، حتى إذا جد الجد، ولاك الشيطان ورجاله بألسنتهم قضايانا الدينية، لم يتمكنوا من مواجهة منطقه، لكونهم لا يملكون الحجة، فهم مجرد محاسبين أو إداريين أو صناع مهنيين لبسوا عمامة الدعوة، وجلباب العلماء، ولم يكونوا في يوم من الأيام منهم، ثم تصدروا ساحة الإعلام في غفلة من الزمن، حتى إذا أفقنا وجدنا أن أبناءنا في التيه وهم لا يدركون.

والغريب أن من أشير إليهم قد تقمصوا خلال ذروتهم سمات الشخصية التافهة كما نص عليها الدكتور ألان دونو في كتابه، إذ يشير إلى أن التافه يكون لديه هوس في جمع الألقاب والحصول على شهادات وهمية، وهو ما شاهدناه في عديد من أولئك الدعاة والمشايخ الجدد، الذين استأنسوا إضافة ألقاب ما أنزل الله بها عليهم، وعملوا على تلقيب أنفسهم بلقب أكاديمي بعد حصولهم على شهادة غير معتمدة، إن لم تكن وهمية ودون سياق علمي ومنهجي معتمد، فتراه متخصصا في الرياضيات أو المحاسبة أو مهنيا صانعا، ثم تجده حاصلا على الدكتوراه في العلوم الشرعية أو الإنسانية، ولعمري فهذا قمة الغش والتدليس.

ونظام التفاهة كما يشير دونو قائم على استكثار عدد المناصرين والمتابعين، ويقوم على تسطيح الأشياء، وهو ما تجده فيمن أشرت إليهم، إذ تمثلت القيمة لديهم في العدد، فكلما زاد عدد المتابعين والمصفقين زادت قيمة أحدهم، بل وصل بنا الحال إلى أن يتفاخر عديد منهم بكثرة عدد متابعيه ليصل إلى الملايين عبر وسائط التواصل الاجتماعي، وكأن ذلك هو الغاية المرجوة التي يريد تحقيقها، وفي يقيني فتلك هي سمة الوهميين الواقعين في شرك سلطة الجماهير وتأثيراتهم السلبية كما يقرر جوستاف لوبون في كتابه النفيس «سيكولوجية الجماهير». على أن كثرة المتابعين هنا مقرونة بالجانب المادي المتمثل في موضوع الربح على الصعيدين المادي والمعنوي، فالكسب هو الغاية المرجوة سواء كان مالا أو وجاهة بين الناس، ولذلك وفي السياق المادي رأينا كيف صارت الشهرة وما يتبعها من مكاسب سوقية هي غاية أولئك، ومصدرا لتباهيهم، مثلهم مثل مشاهير الغناء ومن شاكلهم. وتلك خصلة لا يعرف معناها وطريقها كل العلماء الحقيقيين على مختلف الأصعدة والمناهج سواء كانوا من المتخصصين في العلوم الشرعية والإنسانية أو العلوم الطبيعية البحتة.

أخيرا، آن الأوان لأن نعترف بأننا قد ابتلينا على صعيد المشهد الديني بخاصة، وفي تخصص علم التاريخ كذلك، بطغمة من أنصاف المتعلمين الذين عملوا — بإرادة منهم وبدفع من غيرهم — على تصدر الساحة الإعلامية بحجة أن العلماء لا يصلون إلى الشباب، ولا يعرفون لغة الشباب، وكأن الشباب حصيلة هذا الزمان فقط، وبالتالي فحري بهم أن يقوموا بالدور نيابة عنهم، فكان أن رأينا محاسبا يتحدث في السيرة وما يتعلق بها من أحكام بفهم مخل، واستمعنا لإداري يتكلم في التاريخ الإسلامي بجهل مركب، ويردد هذا وذاك روايات ما أنزل الله بها من سلطان، لكونهم لا يملكون أدوات المعرفة التي يحقق بها العالم والمؤرخ السيرة والتاريخ، ناهيك عن صانع فني تصور أنه قد أصبح حجة في العلوم الشرعية لمجرد أنه قرأ كتابا، وحضر مستمعا لدروس عامة أيضا، وكانت النتيجة أن أفقنا وقد تحول خطابنا الديني من علم منهجي له قواعده وأصوله إلى حكاية تروى بجهل ودون وعي، وهو ما سمح للطفيليين بغزو أفكار شبابنا بعد ذلك بحديث ممجوج ومردود حجة ومنهجا، والسؤال: كيف يتسنى لعلمائنا المتخصصين الذين تم إقصاؤهم عن ثنايا المشهد كليا الوصول إلى شبابنا اليوم؟ تساؤل أرجو له إجابة لتلافي ما يمكن من ضرر.

قضايا الجامعات في عيون المخلصين

أ.د. بندر الزهراني

@drbmaz

قبل الحديث عن أهمية تناول قضايا الجامعات بشفافية وبعيدا عن المجاملات، دعوني أؤكد على أنه ليس بيني وبين مسؤولي الجامعات من الأكاديميين والإداريين -لا سمح الله- عداوة، ولا بيني وبينهم -ولله الحمد- معرفة أو صلة قرابة، وأعمالهم التي هي محل النقد والملاحظة وإن تشابهت بالتناسخ والتقليد ليست كلها سواء في ميزان الجرح والتعديل، والشيء الأساسي الذي يربطني بالجامعات هو ذلك الشعور الوطني الراسخ في نفسي رسوخ الرواسي الشامخات، جبلت عليه كأي أكاديمي حر، وكأي إنسان طبيعي يحب وطنه ويقدم مصلحته -أعني الوطن- على مصالحه الخاصة، ولا شك أنني أتقاسم هذا الشعور الفطري الجميل مع كل المواطنين المحبين لوطنهم والطامحين لرفعته وتفوقه.

وليت أننا كتابا وقراء ومسؤولين حينما نتبادل النقد أو نتجاذب أطراف الحوار نترك الأمور العاطفية جانبا، ونناقش كل ما نقوم به من أعمال تمس المصلحة العامة نقاشا مجردا من المجاملات والمنافع الشخصية، ولا بد مع المعرفة وسعة الاطلاع ونضوج التجربة أن نتحلى بالصبر والحكمة ورحابة الصدر، وتقبل الآخر وسماع رأيه، فإن كان ما يقوله منطقيا ويمكن البناء عليه أخذنا به، وإن كان غير ذلك عدلناه وصححناه بالحسنى أو أعرضنا عنه بملكنا ومحض إرادتنا، وإلا فإن ما فطر في أنفسنا من حب قدسي لهذا الوطن يصبح لا قيمة له، ولا معنى للحوار ولا جدوى أو فائدة ترتجى منه.

تقبل وجهات النظر على اختلاف منطلقاتها وتباين مستوياتها وتنوع ميول أصحابها يعكس رقي المتحاورين أنفسهم، ويعطي شعورا عاما بالرضا وانطباعا جميلا لدى المتتبعين والمهتمين بالقضايا المطروحة للنقد والمناقشة، فضلا عن أن هذه الظاهرة تعد سمة وميزة للمجتمعات المتحضرة، المجتمعات الأكثر ثقافة وتنوعا فكريا، والأكثر مرونة وقابلية للتغير الإيجابي والتطور المطرد.

من حين لآخر يدعوني بعض الزملاء إلى استخدام لغة حوارية بسيطة، وفيها تشجيع للإدارات الجامعية، ولو من باب المجاملة لها وبث الحماس فيها، وشحنها بالطاقة الإيجابية، بدلا عن النقد المستمر الذي ربما يوهن العزائم ويثبط الهمم، وهذه الدعوات وإن كانت دوافعها صادقة وبواعثها نوايا حسنة، إلا أنها قاصرة عن فهم وظيفة الإعلام الحقيقية، فالإعلام الناقد للقضايا العامة ليس مجرد ناقل للخبر أو شاهدا عليه، وإنما هو نبض الشارع وضميره، يراقب الأحداث بفطنة وذكاء، ويناقش واقع حالها بعقلانية وشفافية، يربي المجتمعات معرفيا وثقافيا، وينمي وعيها، وفي حالات يحاسب بلا هوادة.

ولولا أن تفاعل الناس مع ما يكتبه الناقد -مهما كان اتجاه تفاعلهم- يعني له الشيء الكثير، بل وأكثر من الكثير، وأقل ذلك أن موضوعه قد لامس شيئا في أنفسهم، لما تجددت في نفسه دوافع الإبداع الكتابي ولا تطورت أدواته وأساليبه، ولولا أن بعضهم يقدمون العاطفة على المنطق، والحلم على الواقع، لربما وجدنا في ردودهم سياقا حضاريا يدعو للأخذ أو نسقا معينا يستلزم الرد، فالمحاولات التي تطغى عليها العاطفة والمجاملات، ويغيب عنها العقل الناقد، لا تنفع ولا تشفع أمام قوة النقد الحر والهادف.

قضايا الجامعات والشؤون الأكاديمية عند المخلصين يجب أن تتجاوز عواطفهم الشخصية وتطلعاتهم الخاصة، وإلا سقطوا كما سقط غيرهم، هل تظنون منا -على سبيل المثال- موقفا محايدا أو منحازا لجامعة «برينستون» لو تفوقت عليها جامعة محلية وكانت أفضل منها تصنيفا في الواقع لا في أوهام الحالمين! لا طبعا، أو كان مثلا حسن الهويمل أو سعيد السريحي رئيسا أو رئيس مجلس أمناء إحدى الجامعات المحلية هل كنا سنقول أعطونا الروبوت «صوفيا» بدلا عن أي منهما! طبعا لا، إذن القضية ليست في المحلي أو الدولي، ولا في النافذ أو الناشئ، بل في العمل الحقيقي والمخزون الثقافي والإنتاج الفكري.

ساكن في بيت خالتي قماشة!

وليد الزامل

@waleed_zm

خالتي قماشة هو مسلسل تلفزيوني كوميدي كويتي، أنتج وعرض على تلفزيون الكويت في عام 1983، ويعد من أشهر المسلسلات الخليجية التي تحكي أحداث وطرائف تدور في مجملها حول السكن في بيت العائلة الكبيرة. تهيمن على هذه العائلة الأم العجوز والتي يعيش معها أبناؤها وأحفادها وزوجاتهم، وتحاول هذه الأم ضبط سلوك الأبناء والسيطرة على الزوجات. ويحكي هذا المسلسل إيجابيات وسلبيات السكن مع العائلة الكبيرة في قالب كوميدي ساخر. إن هذا المسلسل يحمل في طياته رسائل عميقة حول التعاطي مع أزمات الإسكان وثقافة العيش ضمن محيط العائلة الكبيرة، حيث يوفر بيت خالتي قماشة السكن لثلاث أسر وأبنائهم يتشاركون في المنافع والخدمات؛ وفي المقابل تواجه هذه الأسر مشاكل الأم المتسلطة نتيجة اختلاف الثقافة بين الأجيال.

اليوم، تواجه العديد من الأسر الجديدة تحديات في الحصول على مسكن ميسر ضمن حدود القدرة الاقتصادية وبما يتوافق مع احتياجاتهم الاجتماعية. تفضل بعض الأسر العيش بشكل مستقل سواء في شقق أو وحدات سكنية منفصلة وذات مساحات صغيرة أو حتى في مخططات سكنية بعيدة عن وسط المدينة. وتختار هذه الأسر العيش في تلك الوحدات السكنية كمرحلة مؤقتة لتمضي فترة قد تتجاوز 30 سنة من حياتها في توفير أو تسديد تكاليف مسكن الأحلام أو «بيت العمر» كما يحلو للبعض تسميته.

في الحقيقة، تنبثق العديد من الحلول الإسكانية كردود أفعال مجتمعية لحل أزمة الإسكان سواء من خلال ارتضاء العيش في وحدات سكنية صغيرة أشبه بعلب السردين أو في أحياء سكنية رديئة ودون المستوى. وتأتي هذه الاتجاهات المجتمعية نتيجة عجز السياسات الإسكانية عن تقديم حلول عملية لإصلاح واقع السوق الإسكاني أو تقصي التحديات التي تواجهها الأسر ولا سيما المتزوجون حديثا إذ تبدو أسعار الوحدات السكنية مبالغ فيها وبعيدة عن متناول تلك الأسر. لقد أصبحت الحاجة ملحة لتبني اتجاهات عملية بعيدا عن الحلول القاصرة على التمويل أو الدعم المباشر الذي لن يغطي في معظم الأحوال أكثر من 50% من قيمة التكلفة الفعلية للمسكن .

إن توظيف حلول عملية لاستغلال الوحدات السكنية القائمة وبشكل يخدم استقرار الأسر ويحقق الملائمة الاقتصادية والاجتماعية بات أحد الاتجاهات الواقعية للتعامل مع أزمة الإسكان ولو بشكل ارتجالي من المجتمع. السكن في بيت العائلة للأسر الجديدة أو المتزوجين حديثا يعد واحدا من هذه الاتجاهات المجتمعية والتي جاءت كردة فعل لارتفاع تكاليف الحصول على مسكن للأسر المتوسطة أو محدودة الدخل. بيت العائلة الكبيرة أو «بيت الحمولة» كما يسميه البعض هو مسكن لأسرة ممتدة غالبا ما تشمل الأجداد والعمات والأعمام والزوجات وأبناء العم يعيشون جميعا تحت سقف واحد. ويجب التأكيد أن السكن في بيت العائلة الكبير لا يعني العيش بشكل مستقل في شقة أو دور مستقل ضمن مسكن العائلة؛ بل إقامة الأسرة فعليا مع العائلة الكبيرة في غرفة واحدة أو غرفتين تتشارك في المنافع والخدمات. وغالبا ما يكون الجد أو الجدة هو الموجه الفعلي للعائلة وبشكل يساعد على تذليل العقبات التي تواجه الأسر الجديدة وتشجيع روح التضامن بين أفراد الأسرة الممتدة.

وتلعب التشريعات العمرانية وقوانين البناء دورا في تشجيع السكن في بيت العائلة الكبيرة وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للوحدات السكنية القائمة وإعادة استخدامها، وتوسيع قروض الدعم لصيانة المساكن القديمة، والسماح بزيادة الأدوار ضمن اشتراطات تحافظ على توازن الخدمات والمرافق في الحي السكني. ختاما، أنصح الأسر التي تختار العيش في بيت العائلة الكبيرة أن يكونوا على درجة عالية من التجانس والتفاهم حتى لا يقعوا في مشاكل مع «خالتي قماشة»!

3 خطوات تفصلك عن نجاح الموظف الجديد

محمد الباز

في يناير 2018، نجح فريق برشلونة في الحصول على خدمات فيليبي كوتينيو من صفوف ليفربول، وذلك في صفقة قياسية وصلت قيمتها إلى 120 مليون يورو (إلى جانب 40 مليون أخرى كإضافات) ليكون النجم البرازيلي بذلك أغلى صفقات النادي الكتالوني. لكن حين ننظر إلى قيمة الصفقة ومردود «كوتينيو» على مدار ثلاثة مواسم ونصف في إسبانيا «تخللتها إعارة لمدة عام لبايرن ميونخ» فإننا يمكن أن نعتبرها عن جدارة واحدة من أسوأ الصفقات التي تم إبرامها عبر التاريخ، خاصة وأن النجم البرازيلي شارك خلال تلك الفترة في 90 مباراة بجميع المسابقات، سجل خلالها 23 هدفا فقط وصنع 14 أخرى لزملائه. هناك العديد من الأسباب وراء فشل «كوتينيو»، ولكن أعتقد أن أبرزها على الإطلاق يعود إلى انتقاله لبرشلونة في يناير «منتصف الموسم»، وبالتالي عدم وجود وقت كاف له للتأقلم مع الفريق وتكوين علاقات وثيقة مع اللاعبين، وزاد الطين بلة أن «فالفيردي»، المدير الفني للفريق وقتها، غير مركزه من صانع الألعاب إلى الجناح الأيسر الهجومي، على أمل أن يقوم بتعويض رحيل نيمار إلى باريس سان جيرمان.

لقد فشل «فالفيردي» عن جدارة في تنظيم وضع «كوتينيو» ومساعدته على التأقلم، ليفقد اللاعب ثقته بنفسه ومستواه وبالتالي قيمته السوقية، والتي وصلت حاليا لـ30 مليون يورو فقط.

يتطابق الأمر تماما في عالم البيزنس، فحين تتعاقد مع موظف مثالي جديد فإنك ترغب منه مواصلة التألق في فريقك وبالتالي تمكينك من تحسين أعمالك، ولكن حينها تأتي عقبة «التأقلم» لتحوله إما إلى محمد صلاح في ليفربول أو «كوتينيو» في برشلونة، فكيف تضمن تأقلمه بشكل مثالي مع فريقك؟! يتم الأمر، من وجهة نظري، عبر الالتزام بالمراحل الثلاث التالية:

أولا: مرحلة «الخطوبة»: إنها المرحلة الأولى، حيث قد يكون هذا الموظف الجديد متوترا من البداية الجديدة، وهنا يظهر دور المدير الناجح في تعريفه على كافة الموظفين القدامى بصورة وافية، وكافة فرق العمل «خاصة تلك التي سيتعامل معها بشكل مباشر لإتمام القيام بعمله» مع شرح طبيعة العمل بشكل دقيق.

ثانيا: مرحلة الاقتحام هي المرحلة التي يفشل فيها الموظفون الجدد في العادة، حيث قد يظهر فيها الاختلاف الكبير بينهم وبين كافة أعضاء الفريق، سواء على المستوى الثقافي أو الاجتماعي أو طبيعة التفكير، كما قد تظهر مقاومتهم للمهام التي يتولونها، فيما يحاول بعض منهم الحصول على صلاحيات أكبر من المحددة له بالفعل.

يترتب على ذلك زيادة حدة الصراعات بين الموظفين الجدد وقائدهم أو بينهم وبين بعض، وبالتالي يجب حينها على المدير الناجح أن يتمتع بالذكاء الكافي في التواصل معهم بفاعلية وفي نفس الوقت يحرص على التزامهم بالمهام المطلوبة منهم، مع وضع قواعد صارمة لضبط النظام داخل الفريق، أو قد يضطر أيضا إلى استبعادهم حفاظا على مصلحة الفريق ككل، حال فشل في إنهاء تلك الصراعات.

ثالثا: مرحلة الأداء والتألق أو مرحلة تحقيق الأهداف، وهي المرحلة التي يمكن فيها للموظف الجديد أن يعمل بتناغم مع باقي أعضاء الفريق، ودون أن يظهر أي تضارب في العمل، حيث يتحرك الفريق في هذه المرحلة كفريق وليس كأفراد، ما يقودهم لتحقيق النتائج المرجوة.

الوصول لتلك المرحلة الثالثة لن يتم إلا إذا تم المرور بالمرحلتين السابقتين، حيث يجب على أي مدير أن يفهم جيدا كيف يساعد أي موظف جديد على التأقلم، متى يطلب منه تحقيق نتائج، وكيف يقوده لجعل تلك النتائج مبهرة.

مؤسسة مكة للطباعة والإعلام
مكة
Makkah AlMukarramah • المكرمة

رئيس مجلس الإدارة
عبدالعزيز بن محمد عبده يماني

المدير العام المكلف
ورئيس التحرير
موفق بن سعد النويصر
alnowaisir.m@makkahnp.com

مدير مركز المحتوى الإبداعي
علي حسين بن مطير
muter.a@makkahnp.com

المركز الرئيسي: مكة المكرمة
هاتف: 0125201733 ص.ب 5803
فاكس: 0125203055 الرمز البريدي 21955
فاكس الإعلانات: 0125201423
فاكس الاشتراكات: 0125200734
الاشتراكات: 0504720131
makkah@makkahnp.com

الرياض
جوال: 0500675899 ص.ب 25162
فاكس: 0114066991 الرمز البريدي 11466
فاكس الإعلانات والاشتراكات: 0114066991
gov@makkahnp.com

جدة
هاتف: 0126570402 ص.ب 51787
فاكس: 0122345938 الرمز البريدي 21553
gov@makkahnp.com

المدينة المنورة
جوال: 0506511196
gov@makkahnp.com

الدمام
جوال: 0504178354
gov@makkahnp.com

رقم الإيداع: 1762/1435
ردمد: 1658-6646

الرقم الموحد: 920003453