

كراسات علمية

مصلحة غير دورية تصدرها المكتبة الأكاديمية

نعنى بتقديم الاجتهادات العلمية الحديثة

مدير التحرير أ. أحمد أمين

رئيس التحرير أ.د. أحمد شوقي

المراسلات

المكتبة الأكاديمية

شركة مساهمة مصرية

رأس المال المصرى والمدفع ١٨.٢٨٥.٠٠٠ جنيه مصرى

١٢١ شارع التحرير - الدقى - الجيزة

القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون : ٣٧٤٨٥٣٨٢ - ٣٣٣٦٨٣٨٨ (٢٠٢)

فاكس : ٣٧٤٩١٨٩٠ (٢٠٢)



المكتبة الأكاديمية

شركة مساهمة مصرية

الحاصلة على شهادة الجودة

ISO 9002

Certificate No.: 82210

03/05/2001

التفكير المخاطر

كيف يفكر مدير المستقبل بعد الأزمة العالمية

التفكير المخاطر

كيف يفكر مدير المستقبل بعد الأزمة العالمية



د. محمود حنفى سليمان



الناشر

المكتبة الأكاديمية

شركة مساهمة مصرية

٢٠١٢

حقوق النشر

الطبعة الأولى ٢٠١٢م - ١٤٣٣هـ

حقوق الطبع والنشر © جميع الحقوق محفوظة للناشر :

المكتبة الأكاديمية

شركة مساهمة مصرية
رأس المال المصرى والمدفوع ١٨,٢٨٥,٠٠٠ جنيه مصرى

١٢١ شارع التحرير - الدقى - الجيزة

القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون : ٣٧٤٨٥٢٨٢ - ٣٣٣٦٨٢٨٨ (٢٠٢)

فاكس : ٣٧٤٩١٨٩٠ (٢٠٢)

لا يجوز استنساخ أى جزء من هذا الكتاب بأى طريقة
كانت إلا بعد الحصول على تصريح كتابى من الناشر .

تعد استجابة منطقية لما لقيته شقيقتها الكبرى " كراسات مستقبلية "، التي بدأ ظهور أعدادها الأولى عام ١٩٩٧ ، من الترحاب والتشجيع ، المقرونين بالدعوة إلى زيادة مساحة العلم في إصدارات السلسلة إلى أقصى حد ممكن .

لقد دفعتنا هذه الدعوة إلى التفكير في أن نفرّد للموضوعات العلمية سلسلة خاصة ، تستحقها ، فكانت هذه السلسلة ، التي تمثل تطويرًا وتوسّعًا في أحد محاور "كراسات مستقبلية"؛ حيث ذكر في مقدمتها ما نصه :

"الإمام بمنجزات الثورة العلمية والتكنولوجية ، التي تعد قوة الدفع الرئيسية في تشكيل العالم ، مع استيعاب تفاعلها مع الجديد في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، من منطلق الإيمان بوحدة المعرفة".

ومن ملامح هذه السلسلة :

- المحافظة - على شكل المقال التفصيلي الطويل (Monograph)، الذي تتميز به الكراسات عادة.
 - الحرص على تقديم الاتجاهات والأفكار العلمية الجديدة ، بجانب تقديم المعارف الخاصة بمختلف المجالات الحديثة ، بشكل يسمح للقارئ "المتعلم غير المتخصص" ، الذي يمثل القارئ المستهدف للكراسات ، بالقدر الكافي من الإمام والقدرة على المتابعة.
 - وفي تقديمها للاتجاهات والمعارف العلمية الحديثة ، لن تتبنى الكراسات الشكل النمطي لتبسيط العلوم ، الذي يستهدف النجاح في إضافة كمية - قلت أو كثرت - لبعض المعارف العلمية إلى ثقافة المتلقي. إننا لا نتعامل مع هذا العلم كإضافة ، ولكن كمكون عضوي أصيل للثقافة المعاصرة ، وهو مكون ثري، يتضمن المناهج والمعلومات والأفكار والاتجاهات.
 - وتأكيدًا لعدم النمطية ، ستتسع السلسلة للتأليف والترجمة والعرض ، وتتضمن اجتهادات التبسيط والتنظير والاستشراف ، وستنطلق من أهمية تضافر المعرفة والحكمة وارتباط العلم الحديث بالتكنولوجيا technoscience ، مع التركيز على أهمية ارتباطها مع الأخلاق.
- وبعد ، فإنني أتقدم بالشكر إلى كل الزملاء الذين تحمسوا للفكرة ، وساهموا في تقديم المادة العلمية للسلسلة. وباسمهم وباسمي أشكر الصديق العزيز الأستاذ أحمد أمين ، الناشر المثقف الذي احتفى من قبل بسلسلة " كراسات مستقبلية " ، وشجعنا على إصدار هذه السلسلة الجديدة. والله الموفق.

ذات طبيعة خاصة، تندرج تحت العرض «السهل الممتنع» لخدمة كبيرة من الأفكار والمفاهيم والعلاقات المتصلة بموضوعها: «الفكر المخاطر». وهى صالحة لتنمية الوعي الذاتى والجماعى بهذا الموضوع. ومؤلفها الباحث المتميز، الدكتور محمود حنفى سليمان، له إسهامات مشابهة أخرى فى سلسلة «كراسات علمية»، مما يجعلنا نقتنع أن هذا هو المنهج الذى اختاره لطرح رؤاه وأفكاره. وعند القراءة الأولى لهذا العمل، قد تتصور أنها كافية للإلمام بكل تفاصيله. لكن معاودة القراءة المتأنية ستكشف عن أبعاده ومراميه.

أحمد شوقى

يناير ٢٠١٢

الصفحة	العنوان
٥	- هذه السلسلة
٦	- هذه الكراسة
٩	- مقدمة
١١	- المصاعب
١٢	- هذا هو التركيب المخاطر
١٣	- التركيب والتحليل
١٦	- مجالات التعلم
١٧	- التحليل والتركيب في الفراغ
٢٢	- التحليل والتركيب في الزمن
٢٤	- التحليل والتفكيك
٢٦	- في الهدف .. التحليل والتركيب متناقضان ومتلاقيان
٢٧	- التركيز على النجاحات ينميها
٢٨	- في الحياة .. التحليل والتركيب متضادان ومترابطان
٣٤	- التركيب النفسي
٣٩	- إدراك القوة
٤٠	- العمل من خلال المشاعر
٤١	- احترام الذات
٤٢	- تخير بارادتك
٤٣	- التفكير المخاطر أثناء الأداء
٤٦	- افتراضات جدلية
٤٧	- الاختراع
٤٨	- الاتجاهات
٦٠	- السلوك الإنساني
٦٢	- التعلم من خلال الأداء
٧٦	- العصاميون
٧٧	- في البحث عن وظيفة

الصفحة	العنوان
٧٧	- المقابلة للوظيفة .. ما قبل المقابلة
٧٩	- أثناء المقابلة
٧٩	- أكثر الأسئلة شيوعًا
٩١	- في نهاية المقابلة
٩٢	- ما بعد المقابلة
٩٤	- نظرية
١٠٠	- لطيفة
١٠١	- مشاكل فكر
١٠٥	- حقائق وأرقام
١١١	- الخاتمة
١١٣	- المراجع

أنا وأنت والآخرين، ما دمنا أحياء ، كلنا نفكر . أنت حين تحدث نفسك وتقول إنك لن تفكر فإنك تفكر ولا يتوقف العقل . إن كنت فردًا بذاتك أو صديقًا أو رب أسرة أو رئيس عمل أو مديرت في هيئة كبيرة أو قائدًا عسكريًا، تحتاج دائمًا في كل احوالك الذاتية وتلك التي لها مردود على غيرك أن تفكر وأن تتخذ قرارًا بعيدًا عن أساليب الحيلة والحذر المعوقين بما لا يضيع منك فرصًا للنجاح، لم يكن لها أن تضيع .

الذي يخطط ويضع أهدافًا ويتخذ قرارات ويقود آخرين ، أو يتكرر فيجده؛ عليه أن يستخدم أسلوبًا في التفكير يتسم بالجدية والجرأة والحساسة أي بالمخاطرة . ويقدم لنا هذه الكراسة الأسلوب، الذي نرجو أن يتفجع به كل مدير أو قائد أو معلم أو خبير تدريب - فني أو إداري - والقائمين بعمليات التنمية والتطوير، بل وطلاب علوم الإدارة، وكل المهتمين بالسلوك التنظيمي والتدريب والعملية التعليمية عامة من خلال رسائل تلغرافية سريعة لاتدعو إلى الملل ولا تستهلك الوقت بلا فائدة .

بالفكر المخاطر واتخاذ القرارات بناءً عليه يمكنك أن ترقى أعلى الدرجات وتكسب الملايين. لو نظرت إلى القادة العظام الذين صنعوا التاريخ ستجد أن قراراتهم كانت نابعة من فكر مخاطر. ولن تجد هنا دراسة لهؤلاء القادة فهذا موضعه الأدب التاريخي وأدب الشخصيات والسير الذاتية، وإنما ستجد عرضًا وافيًا وكافيًا عن الفكر المخاطر وماهيته .

أ.د. محمد كمال أبوهند

أستاذ الأفراد والعلوم السلوكية

أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

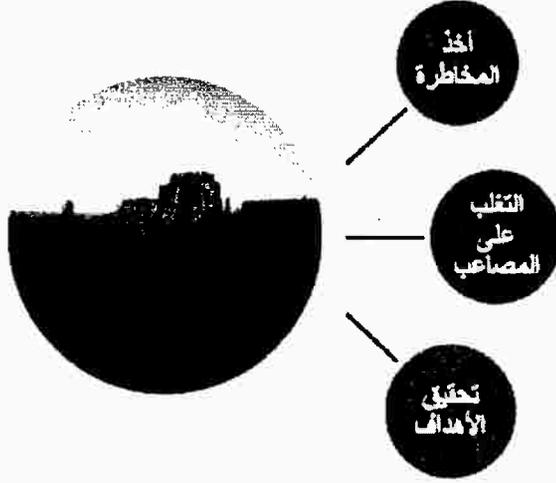
المصاعب

المصاعب دائماً أمام الإنسان . ياترى لو سألنا انفسنا : ما هي مصاعبنا ؟ فيماذا
نعجيب !

لكي نتغلب على المصاعب : ما علينا أن نفعله هو المخاطرة . لكن كيف ؟

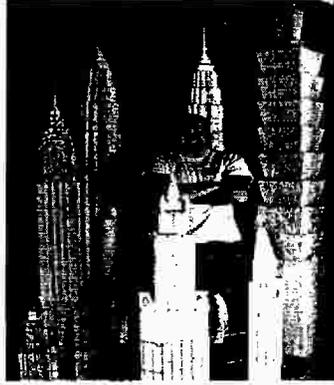
المصاعب يمكن أن تُهزم في حالة أن يعرف الإنسان ما يجب عليه فعله، أن يعرف
الأساليب المنظمة، والوسائل المناسبة اللازمة، وأن يستخدمها في الوقت المناسب، ثم
يحسن من كل ذلك، اعتماداً على ما اكتسبه من خبرة ذاتية وخبرات الآخرين .

هذا هو التفكير المخاطر



تؤخذ المخاطر عند :

تصور الأهداف، الإنجاز المرغوب، تحفيز العمل، التعرض لفقد العمل
ويثابر الإنسان حتى يصل لأهدافه وغاياته .



ليكون تفكيرك بناءً انظر للأمام ثم ركب أو فكر

التركيب والتحليل

التركيب : هو التوفيق بين المبادئ والمواقف في كل مترابط؛ فالكل أعظم من مجموع أجزائه .

عندما تركيب فإنك تتخيل أهدافاً وغايات .. تسعى إليها تجمع أي معلومات؛ مبادئ ذكريات، خبرات ؛ أسباب النجاح . لتتخيل كيف تحقق أهدافك، تتطلب منا الحياة أن ننظر قدماً إلى المستقبل .

التركيب : لا يجب أن تخلط بينه وبين التحليل . عندما تقوم بالتركيب، عليك تصور ما يجب مستقبلاً وأن تعد له عدته . لا ينفع هنا «إحيني النهارده وموتني بكرة»، ولا «قرطاس حظ ولا شوال شطارة» لكن ما ينفع هو «اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً». فالتركيب يؤدي إلى اقتراحات، مخاطر، آراء، إنجازات، خبرات ..

التحليل : عندما نقوم به نستعرض ماتم في الماضي، وننظر إلى مانحن فيه، نقرأه بعمق، ليخبرنا هل نحن أقوىاء؟ ماسر قوتنا؟ وإن لم نك، هل لدينا شيء من القوة؟ وماهي إن وجدت؟ وهل لدينا نواح من الضعف؟ ما هي؟ وما أسبابها؟ وهل يوجد في المحيط حولنا مالو إستفدنا منه نمو، نتقدم، نتطور، ننجح، نتفوق؟ وهل يقابل ذلك مخاوف، عقبات، معوقات، تهديدات؟ فالتحليل يؤدي إلى معلومات، نظريات ..

لكي نبقى ونستمر، نحتاج كلاً من الفكرتين؛ التحليل والتركيب في تنابع . نحلل أسباب النجاح في الماضي، نركب مقترحات لتحقيق الأهداف أو إزالة الصعوبات .. أوكلهما . ثم نفذ مقترحاتك مع المخاطر أثناء العمل .



لكي تكتسب معلومات عليك النظر للخلف ثم التحليل . فالتحليل هو التأكد من المواقف وتقييمها، من خلال جزئيات محتوياتها وأسسها التي قامت عليها .

الكل : يمكن رؤيته أجزاء متعددة، وكذلك الغايات . وحتى يمكن تصورهما ؛ يشرح التحليل التفاصيل، يستخرج الأسباب، يقارن العلاقات، ويؤدي إلى المعلومات . فمن يجيا عليه فهم الماضي والحاضر .

مقارنة التركيب والتحليل

التركيب	التحليل
يجمع	يفرق
يتنبأ	يلغى
يتوقع	يراجع
يضم	يفصل
يربط	يمنع
يوفق	يعزل
يبني	يهدم
يدرك المجمل	يستعلم الجزء
يتصور	يصف
المستقبل	الماضي
الخطط	يضع النظريات

عندما نحلل الاختلافات بين التحليل والتركيب، علينا أن نتصور كيف نستغل ميزة كل منهما . ولكي يكون تفكيرك بناءً، يجب أن تخطو وتتقدم من التحليل إلى التركيب في اتجاه الأداء . نعم هذا تفكير مخاطر .

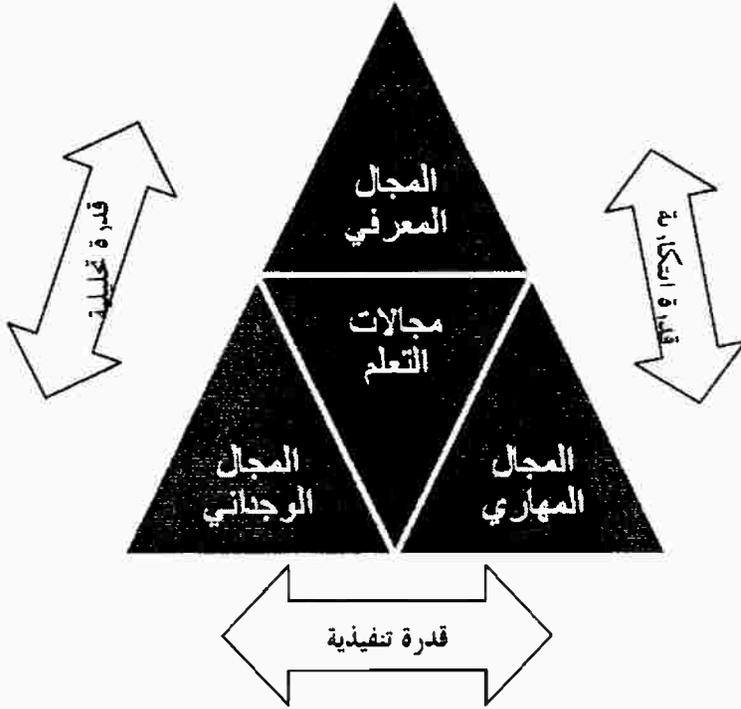
تأكد أن التحليل من أجل التركيب، من أجل الأداء، من أجل التحليل، من أجل التركيب من أجل العمل من أجل التحليل من أجل التركيب، وهكذا .. فالتحليل يساعدك عندما يثير فيك الرغبة في التحسين . فتعرف على احتياجاتك لتحديد أهدافك وتعمل أفضل . لكن التحليل يمكن أن يصبح عائقاً إذا تركك كما أنت راضياً عن نفسك . أحياناً نخشى من الرضى .. إذ ألبسنا ثوب الجمود لن نتعلم ولن نرتقي . عدم الرضى للطموحين يعني التطوير والتقدم .

سيساعدك التركيب عندما تتخيل كيف تقوم بالتحسين، كيف تتغلب على العقبات، كيف تحقق هدفاً وهلم جرا . ويصبح التركيب عائقاً، عندما تتخيل دون

هدف .. تسرح في حلم يقظة . ويفكر الناس بطريقة بناء بالانتقال من وصف الماضي إلى تصور المستقبل، التحول من التذكر إلى التبصرة، من الماضي صوب المستقبل، من التحليل إلى التركيب .. حاملين شعلة الغايات .

التحليل والتركيب متناقضان متضادان . التناقض والترابط بين التحليل الفاصلي والتركيب البناء يتضحان في الفراغ، الوقت، الهدف، الإنسانية، الحياة، البقاء . انتبه؛ فالعمل يساعدك في المخاطر : الهادفة، المحسوبة، المقبولة، المتبناة . لكن دون هدف لن يتحقق العمل . لذا غالبًا ما تجد الإنسان، الذي يكافح المصاعب بشجاعة يستهلك العقبات الرئيسية عندما يتعامل معها .

مجالات التعلم



المجال المعرفي : هو ما نتعلمه من معلومات، حقائق، مفاهيم، مبادئ، قواعد سلوكية وعلمية ..

فالمعرفة هي : القدرة على إدراك وتذكر الأشياء والمعاني في درجة عالية من الفهم والقدرة على الشرح .

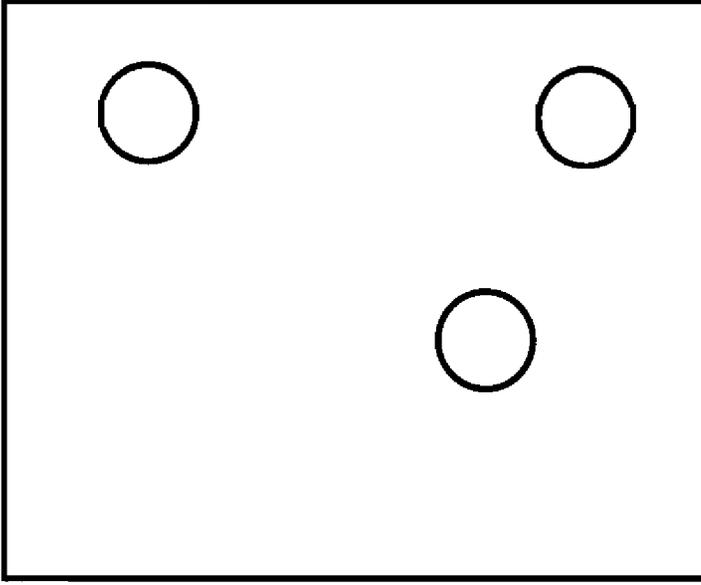
المجال المهاري : هو القدرة على الإنجاز بدرجة من الإتقان في إطار زمني؛ كالكتابة، السباحة، العزف ..

فالمهارة : قد تكون ذهنية، نفس عضلية، اجتماعية، إدارية ..

المجال الوجداني : هو الإنفعالات العاطفية من حب وكراهية

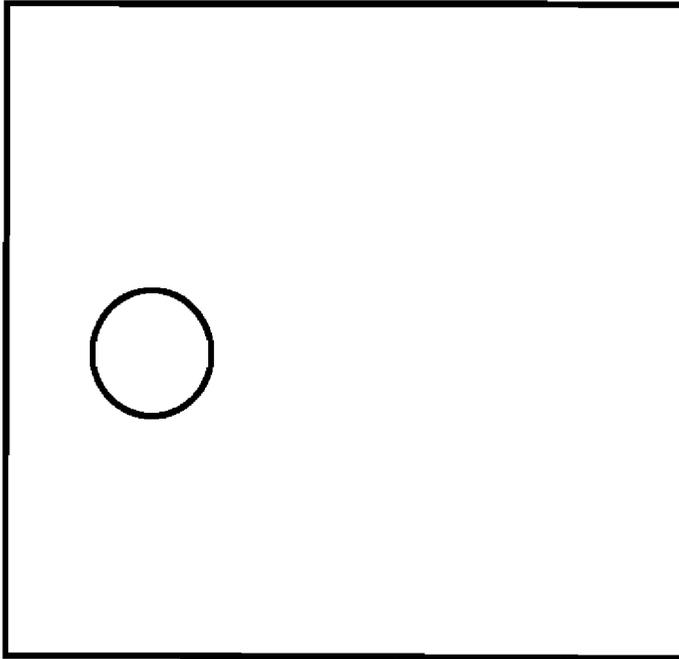
الوجدان يتحول إلى ميل أو اتجاه : وهو استعداد نفسي عصبي للسلوك بطريقة ما نحو شخص أو شيء ما، كلما تكرر نفس الموقف (ما لم يحدث تغير في هذا الاستعداد نتيجة الخبرة أو التعلم).

التحليل والتركيب في الفراغ



انظر إلى «الكل» في الفراغ وابحث عن مثلث.

حلل «الكل» في الفراغ وابحث عن : الأجزاء، العلاقات بين الأجزاء، الخلفية.

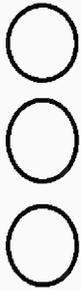


ركز على جزء ثم : تجاهل المكان، حطم «الكل»، غير المعنى، تعرف على هذا
«الجزء».

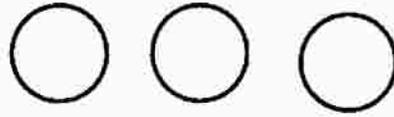


لقد تركنا كل ذلك

ركب ثلاث نقاط وابحث عن التنوع في العلاقات والأشكال

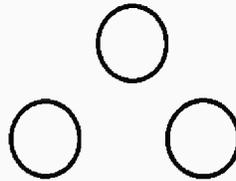


خط رأسي

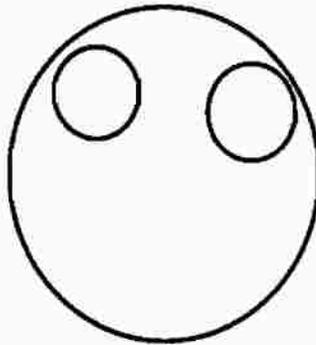
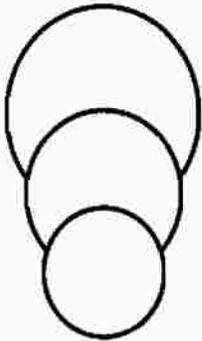
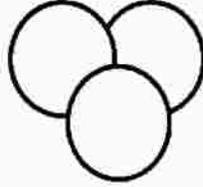
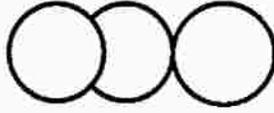
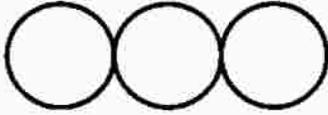


خط أفقي

مثلث



رَكِّب الأجزاء ثم ابتكر:



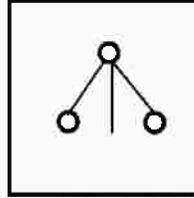
.. إلخ .. إلخ .. إلخ ..

تحليل وإستبصار محتوى الشكل يعني فهمه ومعرفة هدفه .
أما التركيب فيشرح الهدف، ويبني بالإمكانات المتاحة «الكل» .

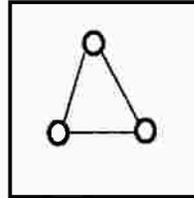
ركب تكوينات مستخدمًا الأهداف التالية :

- ثلاث نقاط تكون شجرة.
- ثلاث نقاط تمثل فكرة مبسطة.
- ثلاث نقاط توحى بالعمق.

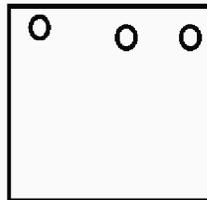
شجرة



أركان مثلث

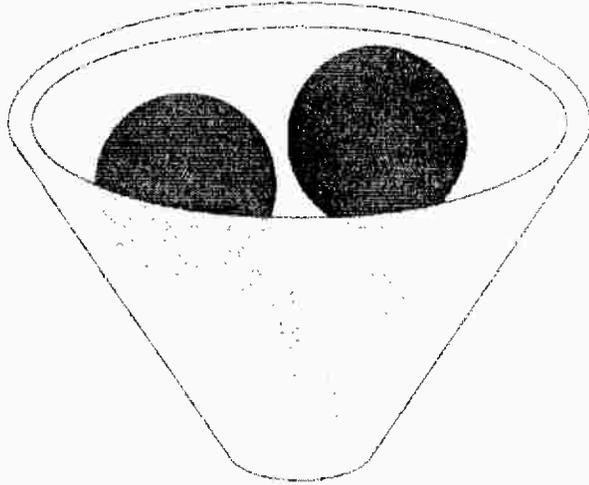


نجوم



الآن لديك تكوينات تستخدم بفعالية

التكوينات، المعرفة، العلاقات، الهدف : نتائج تتضح بالتحليل . أما التركيب فهو ربط أيّ من المكونات، المعرفة، العلاقات، بالهدف . ويكون التفكير البناء الذي يجعلك مبدعًا ظاهرًا في ربطك أجزاء الهدف . وكذلك تشكيلك لأجزاء وإيجادك علاقات بينها تلائم الهدف أي تبتكر .



ركب : المكونات، البيئة، العلاقات، الإطار، الهدف ..

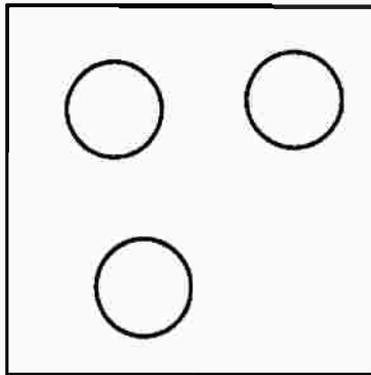
تفهم : الكل ؛ هل هو مثلث !

المعنى ؛ هل يكمن في العلاقات !

المكونات ؛ هل تشمل الفراغ !

البيئة ؛ هل هي أركان المثلث أم المخروط !

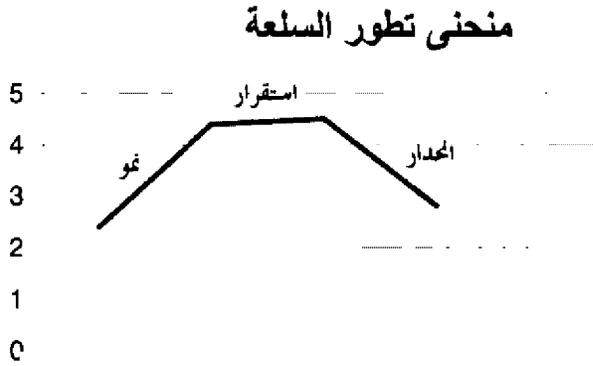
الهدف ؛ مثلث ثلاثي !



التحليل والتركيب في الزمن متعارضان ومرتبضان

الذين يميلون للتحليل : يستكشفون ماذا حدث، وماذا يحدث . فالعمل يتوسع تبعًا لمقدار الزمن المتاح للعمل خلاله . انظر لقانون باركنسون الذي يصف منحني تطور السلعة ..

المبيعات



الزمن

أما الذين يميلون للتركيب فيستكشفون كل ما يحدث ؛ ماذا يحدث ثم طريقة الحدوث . الوقت المحسوس يتمدد تبعًا لمقدار العمل الذي تبذله خلاله .

نداء إلى : الحريصين، المثابرين، المتفطرسين، التحيزين، المردين،
الحوسبيين، الواقع الافتراضي، الذكاء الاصطناعي ؛ إلى ذات البالغ :
الوقت يتفقت ..
لقد مر عليّ ثلاثة ونصف ألف عام، منذ أن جلست جلستي هذه ..
تحليل



نداء إلى : الآملين، المجريين، المستكشفين، المختبرين، الباحثين،
الفضوليين، المفكرين، المبرمجين، المحاكاة ؛ إلى ذات الطفولة :
الوقت يزحف ..
ياترى متى سأكبر وأقفز خارج الكيس كالآخرين ..



التحليل والتفكيك

التحليل والتفكيك للأشياء المادية فتبدو أجزاء مستمدة من المستقبل، تمتد دائرياً لدقائق، لساعات، ولسنين . إن ما نحلله أحداث ثابتة في التاريخ الماضي . وهي فورية في الحاضر، يشملها المكان، الوقت، الهدف، الحياة، البشر، الحب . وهي موارد لا تنمو بالطلب . وقد تصبح غير متجددة، بل قد تصير زائلة، رغم أن المادة لا تفسى ولا تأتي من عدم .

هي العلاقة بين :

قبل و الآن

بين :

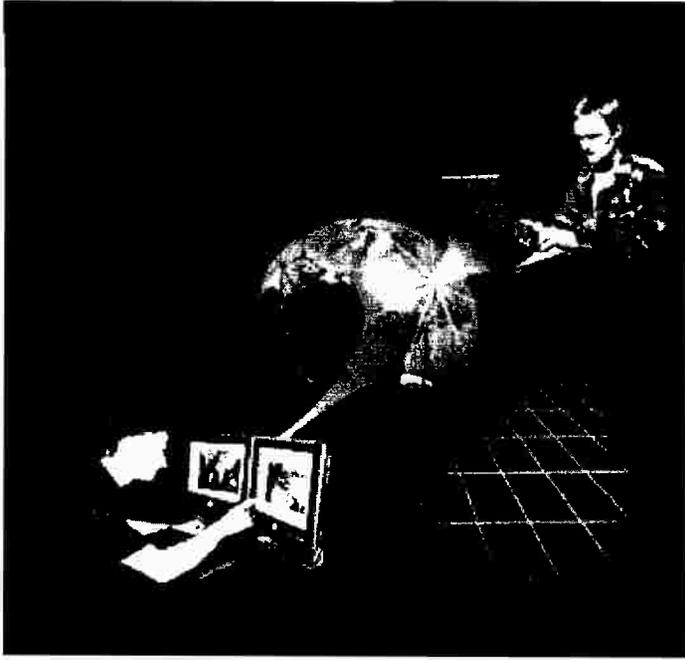
الآن • و • مستمر • بعد



الوقت المركب : أحد رؤوس قراءة
المستقبل وصناعته.
فالماضي والحاضر والمستقبل ؛ نتخيلهم في
نفس الوقت

ركب : هنا والآن الماضي المنتهي مع
المستقبل المأمول :

- كسب متوازن
- نمو متوازن
- تجلي المعاني
- امتلاك التقنية
- تحدي المخاطر
- بداية العمل
- اتخاذ قرار
- الإنجاز .. نتائج



في الهدف

التحليل والتركيب متناقضان ومتلاقيان

الأهداف : هي آمال، رغبات، أمان، غايات، نوايا . لجعلها صحيحة، مضبوطة، سامية، مرغوبة، يجب تحليل النية لإبعادها عن المخاطر. مهمتك أن تستعلم عن العدالة دون حاجة لأن تقسط، وأن تستعلم عن السباحة والكرم دون حاجة لأن تعطي، وأن تستعلم عن العاطفة والوجدان دون حاجة لأن تحب .

إن تركيب الأهداف عمل ذو مخاطرة . أما العدالة فهي تركيب الأهداف مع مخاطرة تتبع من سلوك حب الإنجاز وتقود إليه . وتركيب الأهداف مع المخاطرة بالحب هو انفتاح بكرم، وهو عطاء . والعدل في العطاء حب سامي . يجب أن تكون للناس أهداف ذات معانٍ ؛ فهم يعكسون أهدافهم على كل ما يرونه . ويعكس الطموح أهدافهم على ما يريدون، ألا تجد روابط بين ما تطمح فيه وما تريده ؟ ضع افتراضات وتخيل . أتعرف الإشاعة ؟ إنها من أعمال الجاهلين الذين يعكسون أهدافهم على ما يرونه .

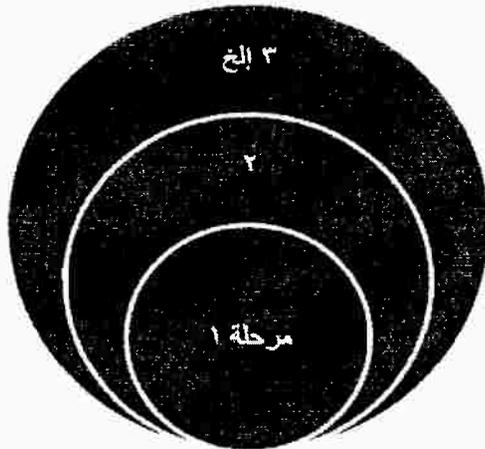
النجاح : نتعلم منه الإنجاز . بإمعان النظر في النجاح نستخرج أسبابه . بتطبيق الأسباب يستمر النجاح في مجالات مختلفة نتعلم منها أسبابًا كثيرة للنجاح، ويصبح النجاح ملهًا لإنجاز جديد ناجح نعلمه للآخرين فتزيد رقعة النجاح؛ أي تحدث التنمية ومن ثم التطوير. طبعًا على المستوى القديم للشخصي والجماعي، بل والجمعي.

الصعوبات والمعوقات والفشل تدفع الإنسان الطموح لكي يحاول أكثر لتحقيق أهدافه . ليس بتطبيق الوسائل والأساليب نفسها التي أبعثنا عن النجاح، ولكن بالبحث عن موقف، نرى منه مخرجًا من الصعوبات القديمة، ألا يدعونا مثلث الكآبة والخمول (الصعوبات والمعوقات والفشل) إلى التغيير، بتجربة شيء جديد، دائمًا الابتكار شيء جديد في الأسلوب أو الوسيلة .

التركيز على النجاحات ينميها

إن تحليل الصعوبات التي واجهتنا عند تحقيق الأهداف، يجعلنا نتعرف على تفصيلاتها؛ ما هي، مكوناتها، مقدارها، كيف ظهرت، متى ظهرت، أين ظهرت . هل ترتبط بإنسان، معدة، أسلوب، زمن، بيئة .. إلخ، هذا يدعونا إلى منعها، تفاديها، التقليل منها أو من آثارها .. خسر مهندس أمواله في البورصة، وبقيت شقة وسيارة. قتل أولاده وزوجته ومات أثناء التحقيق معه «.. ما الفقر أخشى عليكم، ولكن أخشى أن تبسط الدنيا عليكم كما بسطت على من كان قبلكم، فتنافسوها كما تنافسوها، فتهلككم كما أهلكتهم» حديث شريف ماذا نفعل بعقلك وما تتعلمه؟! المشكلة، الأزمة، الكارثة .. لها حلول، ما لا يُحل الزمن كفيل به، الصبر مع المثابرة.

أما تحليل النجاحات التي حققناها عند إنجاز الأهداف، فيجعلنا نتعرف أكثر على أساليب ووسائل الإنجاز والاستفادة القصوى منها ومن الزمن والمكان والخبرات وكل عناصر البيئة الداخلية والخارجية . بعد ذلك سيسهل علينا الوقاية والعلاج والابتكار عند تنفيذ مشروعاتنا . «إن الله كتب الإحسان على كل شيء»، فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة، وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبحة، وليحد أحدكم شفرته وليرح ذبيحته» حديث شريف الشاطرة تغزل برجل حمار. «إعطني بقرش حظ ولا قنطار شطارة» كلام فارغ، التواكل مرفوض. إمدح النجاحات الصغيرة في مؤسك، زميلك، رئيسك، ابنك، زوجتك .. تكبر النجاحات، يتحول الفاشل وغير الملتزم إلى ما تحب، تصنع تفوق، ﴿ أَذْهَبًا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ ﴿١٣﴾ فَقَوْلًا لَهُ قَوْلًا لِّنَا لَعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ﴿١٤﴾ ﴾ طه: ٤٣ - ٤٤ .



في الحياة

التحليل والتركيب متضادان ومترابطان

من يقوم بالتحليل، عليه أن يحلل الأحداث إلى مكوناتها الأساسية، وأن يدقق في كل مكون، أما الأطر البعيدة التي يمكن أن تظهر في الصورة، والتي ليس لها تأثير مباشر أو غير مباشر - كمجموعة من المارة وجدوا حادثاً فتوقفوا ليتفرجوا، إنهم ليسوا مؤثرين مباشرين أو غير مباشرين - فعلينا استبعادها حتى لا يتشتت ذهننا . ومن يقوم بالتركيب عليه التفكير في كل ما حدث وما يحدث «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه».

بتحليل الحياة البشرية تجدها شيئاً فريداً؛ في الحجم، في الوجود، في الفكر، في الخبرة، في المادة، في الإحساس، في الرؤية، في التخيل، في الذهن، وفي المعنى . لذا فجميع الناس مختلفون . وهم في نفس الوقت متشابهون؛ يفكرون ويفترضون ، يشعرون ويتقاتلون، يعطون ويأخذون، يبنون ويهدمون ويدمرون، يحبون ويكرهون، يجرأون ويخافون، يلدون ويموتون ..

عجيب البشر أو هو سر قوتهم وتفوقهم ؛ انظر إلى أخطائهم ونجاحاتهم، قلقهم، تشجيعهم، قدرتهم على التخمين، ثقتهم بأنفسهم، الباحث منهم عن الأخطاء، المعتمد على الغير يتجه نحو الإحباط . الأخطاء لا يمكنها مساعدتنا على الإنجاز؛ أى لا تحقق الهدف . وهنا نتوقف ونقيم ما حدث فنقترب من النجاحات . والباحث عن النجاح يكتسب حكمة وثقة . فالنجاحات تنير الطريق للمتقدم، فخذ المخاطرة وتقدم بجسارة إلى الصدارة .

الاختلاف والصراع : كلاهما حتمى في حياة البشر ، وهما مستمران منذ وجود آدم أبو البشرية (ما لم يطلعنا أحد على أن سبعين ألف آدم آخرين سبقوه) .. بدأ بين آدم وإبليس اللعين .. ثم بين ابني آدم ؛ الراعي والمزارع، ثم انحدر الأمر إلينا وما شاء الله بعد ذلك . الإنسان التحليلي ينظر إلى محتوى الاختلاف أو الصراع يتخيله، يصفه .. يسبر أغواره . والإنسان التركيبي يجمع الأجزاء، ينظر إلى الناس فهم المحتوى، ينظر إلى الرغبات ؛ أهداف، ينظر إلى البيئة ففيها ومنها الوسائل .. نصل إلى الكل فنذكر الصورة . هل التعاون بديل !

الاختلاف والمعارضة: قد يكونان مفتاحًا لشيء ما أكبر . كلما اختلف طرفان أو تعارضًا استخدم كل منهما ما يستطيع من أساليب ووسائل . ويمكنهما أن يصبحا في مشاركة من خلال التركيب . عندما يدرك كل من الطرفين أنه يملك ما يتكامل به مع الآخر، وتكون المصلحة هي الحافز المولد لدوافع الجذب، ويكون ذلك مفتاحًا للإجماع كعملية إدراك متبادل شامل للموقف ككل . هذه بداية للمشاركة في الأهداف، أي تعاون . إن ما يعنيه العقل من التفكير هو توليد أفكار ومشاعر، كلما دارت حول التعاون نمت الاحترام وأقبلنا على العمل . الهدف من العمل الإنجاز، وعلى الإنجاز أن يولد ابتكارًا . الهدف من الابتكار إسعاد البشرية، والبشرية تسعد بتبادل العطاء .



معاً يمكن للناس تحقيق أهدافهم ومصالحهم المتبادلة بالاتحاد في خلق صحة، ثروة، سلام، حب . الناس مخلوقات اجتماعية يودون اتصال طاقاتهم وأنشطتهم .. أرجو أن أساعدهم . الأنايون أغبياء يريدون من يحكمهم بالقوة .. هيا افعلها . بعض الناس يحلل، والبعض يركب، وغيرهم يمارس، والآخرون يُقيّمون، وتتغير الأدوار . التحليل مع التركيب مع الممارسة يعني التقويم، أي التحرك نحو هدف جيد . إكتساب المعرفة والقدرة مع الرغبة يجعل المخاطرة خبرة، وينضج الخبرة مع المسئولية تسمى حكمة .

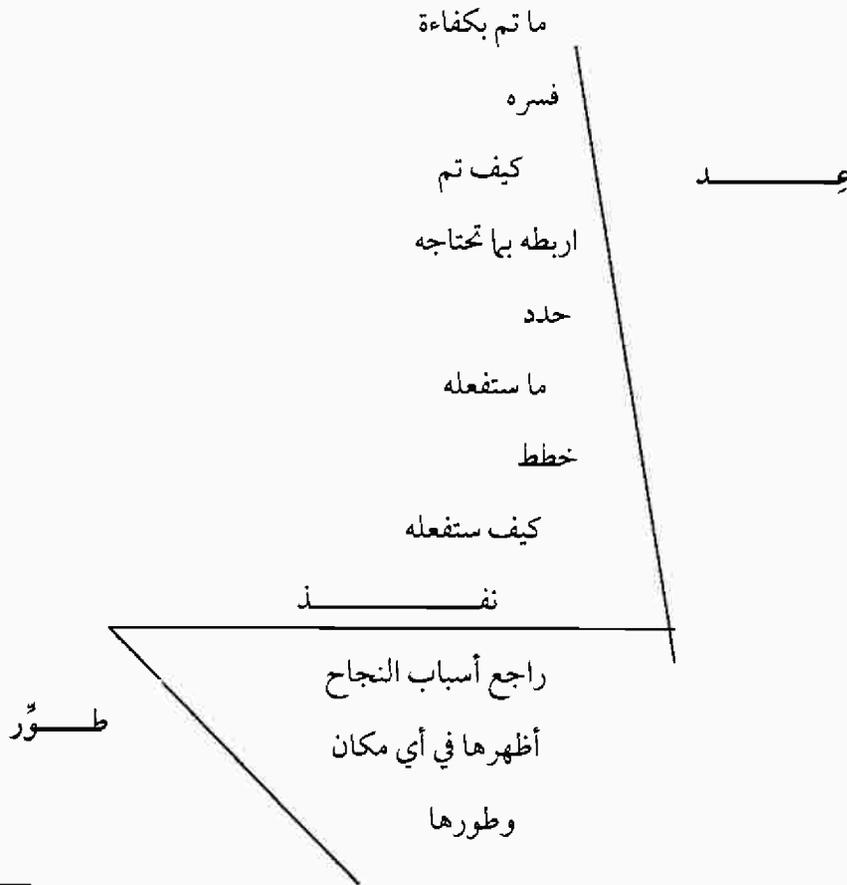
يتفحص الناس باستمرار في التحليل الذي يوفرهم المعرفة، ثم ماذا بعد ؟ دون ما بعد لا نعمل شيئاً ولا يتم شيء . الناس تنشيء بالتفكير في المخاطرة من خلال وعن طريق المعرفة المكتسبة من التحليل ومن خلال المقترحات - مع التحليل - كيف تستخدم المعرفة المكتسبة من التركيب في المخاطرة التي تجعل الأمور تتقدم وتم . وعند إدراك الصعوبات، ارجع إلى التفكير، وضع قائمة بالنجاحات التي حصلت عليها بتجربتك الذاتية وخبرات الغير، حلل اسباب النجاحات، النتائج ستساعدك - لو أخذت المخاطرة - في التغلب على الصعوبات والخروج منها .

افترض هدفاً، ضع قائمة بالنجاحات السابقة ذات العلاقة بمثل هذا الهدف . لقد توافرت لديك الآن المعلومات التي تدلك على ما تحتاج إليه من خبرات ومهارات ومعدات وأدوات وأساليب وأموال وتوقيتات . حدد ما يجب عمله، حدد المسؤل / المسؤولين عن كل نشاط فيما يجب عمله . كل نشاط له زمن بداية ونهاية .. حددهما . حدد المكان الذي يتم فيه كل نشاط . حدد الأسلوب أو الكيفية التي سيتم بها كل نشاط . لقد وضعت الآن خطة لتحقيق الهدف . لاحظ أن هدفك لو لم تكن مواصفاته محددة بدقة، فإن أي شيء يتم تنفيذه سيكون هدفك .

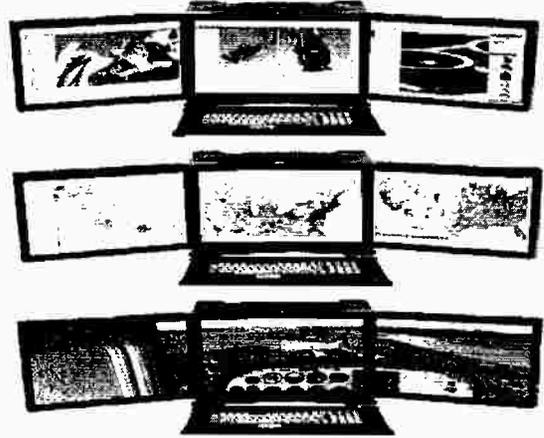
راجع ماخططته مع قيادات المنفذين وانظر هل كل منكما يفهم الخطة كما هي، وهل يرى المنفذون أنها قابلة للتطبيق كما هي أم يجب تعديلها ؟ وهل راجعتا الإمكانيات المتاحة والممكنة وانفقتما على أنها هي اللازمة فعلاً ؟ وماذا بالنسبة للتوقيتات ؟ وأماكن التنفيذ ؟ والمنفذين المرؤسين هل خبراتهم هي فعلاً المطلوبة ؟ هل يحتاج بعضهم تدريباً ؟، ملاحظة أو متابعة لصيقة . لاتنس أن كل خطوة يجب مراجعتها قبل بدايتها، بل وفي نهايتها نتأكد أن ماتم هو فعلاً ما خططناه . أثق أن أسلوبك بهذه الطريقة يقودك إلى النجاح .



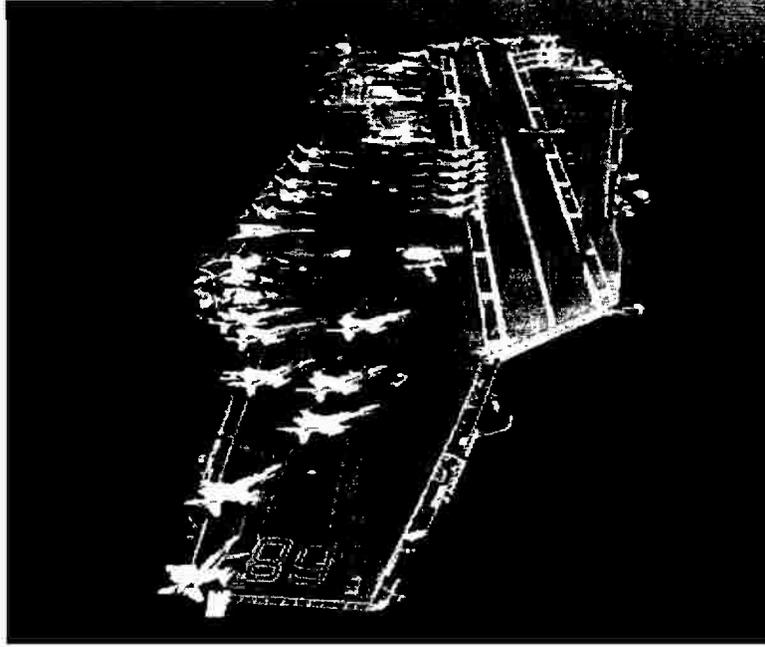
شاطيء صناعي متكامل المرافق في اليابان
لكي تحسن الأداء لاحظ :



هذا هو التفكير المخاطر



البداية أو النهاية هذا (برج دبي ٩٠٠م ارتفاع) ناتج المخاطرة



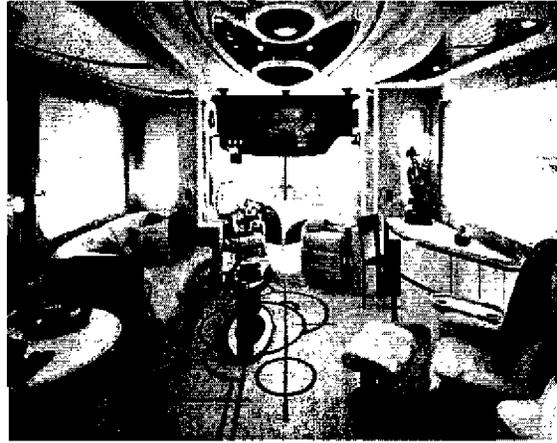
وهذه حاملة طائرات

التركيب النفسي

التركيب النفسي: هو اتحاد المحتوى من طبيعة ومبادئ العقل الإنساني مع العمليات من وظائف وأدوات دافعية وحماسة السلوك الإنساني مع الهدف : حدد هدفك: هل تسعى للكرم والاستقامة أم الإيذاء والانحراف؟ هل تسعى للبناء والتعمير أم الإفساد والتدمير .. يعمد علم النفس إلى معرفة طبيعة، ووظيفة، ومظاهر العقل البشري، أو النفس . وهي تعني - عند البعض - العقل والروح .

التحليل النفسي: يسعى إلى فحص وتحليل طبيعة ووظائف ومظاهر العقل ولمعرفة شتملاته . والتركيب النفسي هو تجميع : مظاهر العقل والنفس البشرية، استقامتها، طبيعة العقل، الدوافع والمشاعر الإنسانية، علاقات التفاعلات الإنسانية، مكانة الإنسان في بيئته . جميع المظاهر العقلية والبشرية معاً .

والعمليات: هي طريقة تعبير هذه التجميعية عن نفسها، في الإطار البيئي السابق والحالي والمتوقع (مع مستقبله)؛ من أجل إنجاز، تكامل، تطوير أفضل الأهداف البشرية .



هل ترانا نتكلم عن رفاهية وسعادة البشر ؟

المحتوى : هو ما يوجد فعلاً وما تم، والعملية هي طريقة الأداء وعملية الإنجاز أي كيف تنجز الأشياء، وكيف يحدث التفاعل ، أما الهدف فهو سبب الإنجاز، لماذا تنجز الأشياء، أو لماذا يحدث المحتوى .بمناسبة ما يثيره مد سن المعاش فوق الستين ؛ في مقالة تناولت القضية، يكون المحتوى هو موضوع المعاش والعمر، والعملية هي القوة والتأثير الذي تحويه المقالة، وطريقة إثارتها للمشاعر، ويكون الهدف هو السبب، الذي من أجله يمكن لإنسان أن يسافر ويقول لماذا يسافر .

تحليل المحتوى: هو أجزاء، علاقات ، أهداف لأشياء موضوعية، مادية أو معنوية.

تحليل العمليات: هو نوع من المعرفة يصف طريقة حدوث الأشياء (نظرية).

تركيب المحتوى: هو أجزاء تجمعت معاً وارتبطت بموقف جديد.

تركيب العمليات: هو خبرة، أخذ، إستخدام، تحسين (ممارسة).

بالتالي لا يوجد ما هو أقل أهمية من المعلومات حتى تُستخدم . ولا يوجد ما هو أكثر عملياً من نظرية جديدة يمكن تطبيقها . ولا يوجد ما هو نظري أكثر من ممارسة جيدة من الصعب جداً نفهمها حتى نمارسها . ولا يوجد ما هو أكثر فائدة من تطبيق النظرية، فهي تساعد في اكتشاف ما كنا نعيه . بل لا يوجد ما هو أكثر إثارة من الاكتشافات التي توحى بها النظرية أو نقد ما هو قائم من أفكار، وتوجد صلة بين معلوماتها تبدو بلا رابط، وتمكن الناس من الاستمرار في البحث وإنتاج التقنية والأداء الفنى، وتفسر الكثير من الظواهر الغامضة، وتتنبأ ببعض النتائج التي لم يتوصل إليها الناس والنظريات المنهجية عامة منها النظريات التحليلية Analytic Theories كالنظريات المنطقية والرياضية التي قد لا تقرر أشياء محددة عن العالم الحقيقي وتتكون من مجموعة من التقارير البديهية أو السمات، ويمكن استنباط تقارير أخرى منها. والنظريات المعيارية Normative Theories كالنظريات الجمالية والأخلاقية والنظريات العلمية Scientific Theories تؤكد على الارتباطات السببية بين اثنين أو أكثر من أنماط الوقائع أو الأحداث؛ متى يحدث «س» يحدث «ص». ونظريات ما وراء الطبيعة Metaphysical Theories التي تتحدث عن خوارق الطبيعة وما لا يسهل إدراكه بالحواس.

يجمع التركيب النفسي المحتوى والعمليات من أجل هدف ذي قيمة . ومحتوى التركيب النفسي هو : التواجد بالممارسة، الملاحظة باهتمام، التفكير بمنطقية، قوة الإدراك، ممارسة شعورية، احترام الروح، الاختيار بالرغبة، المخاطرة عند العمل، الاستهداف بالتخيل، افتراض التساؤل، الاختراع، حمل إتجاهات، تغيير السلوك، التعلم من خلال الأداء، التنمية الذاتية بتخطيط الجهود .

التواجد بالممارسة الذاتية الفردية داخل الأداء، المشاعر، التفكير، المعرفة، الحكمة، الاختيار، المحاولة، الاختبار، التنفيذ، الاحترام، الاكتشاف، الاكتشاف، الاكتشاف .. والممارسة المركبة هي استخدام القدرة، طريقة التفكير، الشعور بالعاطفية، تعبيرات الملامح، احترام الآخرين . والأداء هو قدرة توضع في مخاطرة في المكان المناسب، بالطريقة المناسبة، في الوقت المناسب . والاختبار يحتاج وعياً لكي يظهر ويتم بمهارة . ويمسى التحليل معرفة مرسومة ومطبوعة على خبراتك .

تعتبر العمليات سلوكًا هادفًا، يتوقف عليه ارتباط المقدمات بالتوالي . لذلك فإن الملاحظة بتفهم عملية واعية، تتطلب النظر بفضول لاكتشاف ما يمكن وجوده . وهي قائدة في البحث والاكتشاف . عليك توقع معرفة ما تبحث عنه . يفيدنا هنا ؛ الاستماع، النظر، الإحساس، التفسير، التخطيط لما نعمل، تقرير متى نتدخل لأخذ المخاطرة بفعالية، والتعلم من النجاحات . نعم تعتبر صعبة، لأنك يمكن أن تنظر إليها كمهارة إعلام، تعميق، توسيع، وتشجيع الأداء لأجل هدف وحكم كلي . وأيضًا مهارة تمكن الإنسان من تصور ماسيكون وكيف .

توحي الملاحظة بحتمية وجود عقل شديد التفتح . والوعي في نفس الوقت بجميع الأحداث، الأفكار، المقترحات، الأعمال، المشاعر، الاهتمامات والأهداف . وتركب في مجال «الكل»، وتوحي بتركيز عقلي شديد الإعجاب بالوحدات والمكونات تجاه المحتوى، الكل . هنا تحليل أجزاء الكل توحي بالتوقع، الاتجاه، الهدف، الغاية، والمهام التي تحدث مباشرة للتنبؤ بالمستقبل، وتعتبر العمليات اهتمامًا واعيًا.

إن المعرفة هي جوهر الوعي، ولكنها تعتبر غير فعالة حتى تستخدم بوعي وإدراك . والخبرة ليس لها قيمة إذا لم نع ما فيها . ويضحى التحليل غير مفيد؛ حتى ندرك ونعي العبارات بتحويلها إلى تفسيرات . ولأن الإنسان هو القائم على ذلك، ولأن من صفاته الأساسية أن غُرست فيه جذور الكمال ليعي ويدرك . فالإنسان يعرف، ويعرف أنه يعرف، وأنه قادر على أن يعمل .

التفكير بذكاء : لكي نكتشف، نتبين، نقارن، نبحث، نتكر، تقترح، نتكر ؛ كن حكيًا واسع الأفق . ولكي تترض، تعرض، تخالف، تنافس، تعاكس، تحظر، تدمر ؛ كن متعجرفًا ضيق الأفق . التفكير هو تخيل، تصور، نظرة، وبانوراما وأيضًا مبادرة منطقية مسببة مرتبة . والمبادرة هي تحديد، تركيز، تفسير، إنهاء، اقتراح .. «كيف» .

- بالنسبة للتخيل فهو : تعمق، اتساع، استداد، انفتاح ؛ التساؤل .. «لماذا؟» .
- والتصوير عندما يتركب في فرد يكون ناتج تغذية كل الأحداث الواعية تجاه الحدث التالي، واستقراء مبادئ النجاحات السابقة، ثم تخيل كيفية بنائها في النجاحات المقبلة . لذا انظر للأمام باتساع، وضع اقتراحات مبدئية جديدة موضع التنفيذ، استغل الماضي لتعش تمامًا في المستقبل، وتخيل كيف تنمي كل نجاح . يعتبر هذا تعلم من التجربة ذات النجاح . وعلينا البحث عن نجاح أكثر،

ونجري عمليات التقويم ؛ التي تصعد بنا سلم المحاولة والنجاح . والعمليات هي دائمًا مصدر الابتكار أو تطبيق له .

- والتصور عندما يوضع في ترتيب ما داخل إنسان عندما يصبح جمع معلومات، لتحديد أولويات ما نحتاج إلى أدائه وتخطيط كيفية الأداء . فالأداء الواعي : تفكير، مشاعر، نشاط احترام، هدف .
- لنراجع ما تم :

- عناصر النجاح : تخيل كيف تنشرها في كل مكان .
 - معوقات النجاح : تخيل كيف تغلب عليها .
 - تخيل طرقًا للتحسين : سر بسرعة لتحديد قضايا عديدة ؛ وسائل لاختيار أنشطة جديدة وإنجازات عديدة تتم بعناية، ولكي نعمل من خلال المعلومات كوسائل لاختيار أكثر الأساليب كفاءة لإتمام العمل وتحقيق نتائج، فمن خلال العمليات نتعلم ونُعلم .. وندرب «كله تعليم» .
- عندما نضبط تصورنا مع تصورات الآخرين - كتقليد- يصبح توحيدًا، وإنما، ومشاركة في الأهداف العامة . أو تمرينًا، حبًا، توافقًا، تناغمًا، ومشاركة في أساليب عامة ؛ كالمرح، الرقص .. التدريب . لذا فالأداء مراد العمليات . وهو ما يعيننا عند ممارسة التصورات، نحولها إلى أحداث مترابطة حقيقية (أو متخيلة) فهي خلاصة . وهي عناصر متراكبة بشمول، وهي تحليل أحداث تقود للمعرفة، والإلمام بما يحدث يعني وعيًا به، وتمحيص النجاحات السابقة يصعد بك للنشاط المستقبلي، فيجب أن يقودنا التصور إلى التوازن في الأداء .



إدراك القوة

نداء إلى المحللين أصحاب العقل المليء بالأهداف .. والنظرات الثاقبة، الذين يرون أنفسهم في مركز العالم، ويرون الآخرين مختلفين .. ويحكمون عليهم بأنهم على صواب أم ضلال .. أهل سوء أم خير .. صواب أم خطأ . يخططون للآخرين ؛ لمراقبتهم، لتدريبهم، لتصحيح خطواتهم، ليكونوا كما يريدون : كالفارسان أو الخيل أو الكلاب أو الدواجن؛ لذا يجب مراقبتهم «بأنفسهم» . ألا ترى أن لكل إنسان ما يؤمن به .

المحللون الذين يلاحظون الناس بالمقارنة بأنفسهم ؛ يرون عيوب الإنسان :

- الإنسان به نقص ← إنه لا يعمل بجهد مثلي
- عنيد ← لا يغير ميوله نحو ميولي
- غير ذكي ← يفكر ويعمل مختلفاً عني
- غبي ← لا يفكر كما أفكر

نداء إلى المركبين أصحاب العقول، الباحثين عن المحتوى والوسيلة، أصحاب الاهتمام بجميع الأطر الإيكولوجية - إنسانية وطبيعية - يرون بأنفسهم أن لدى الناس : قوة، توقعاً، مهارات تحتاج إلى تدعيم، موافقة، تجميعاً، ربطاً ؛ خلال نظام ذاتي.

لدى الناس صعوبات يأملون في التغلب عليها بالجمود .. بالممارسة خلال نظام ذاتي . فيجب أن يكون لدى الناس معاني : النمو، التنمية الذاتية، النجاح، إشباع الحاجات، إنجاز الأهداف، تحقيق الغايات . وتكون العمليات هي الإيمان بأن كل إنسان يشبع أهدافه كجزء من القرية الكونية . هذه عولمة ؛ أن تفكر كونياً، وأن تعمل محلياً .

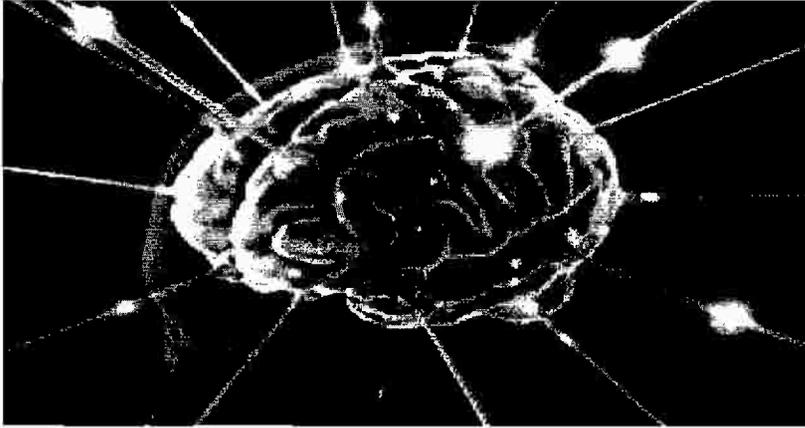
التركيبيون الذين يلاحظون الناس كجزء من «كل» كبير . المحتوى هو الإنسان والعمليات شيء مختلف وهو «نفسه» .

- الإنسان: يدخر قوته من أجل شيء أفضل
- متناسك يسير وراء أهدافه
- قادر على التذكر ويفكر بدأب
- ضد التبلد ويعارض استهلاك ذاته

وتكون العمليات هي إدراك كل شيء على حدة (كما يفعل المحللون).

وكل شيء يهاثل أهدافه الماضية وأضدادها (كما يفعل التركيبيون).

العمل من خلال المشاعر



بتحليل المشاعر قد نجد لها ناتجة عن نفس راضية، أو إحباط نشط، أو خمول مستقل عن الآخرين؛ من أجل منافع شخصية . لكن تركيب المشاعر يجعلك تراها نفسًا متفاعلة مع الغير؛ لأجل منافع مشتركة تحتاج لأن تكون ذات قيمة .. للآخرين . طيب .. لو جربنا المشاعر، سنجد لها إحساسات، عواطف تتولد ذاتيًا من احتياجاتنا ثم رغباتنا، وكذلك يثيرها الآخرون . فالمشاعر عندما تتركب داخل الإنسان تصبح حماسة، نشوة أه لو اتحدت بالعمل، وهنا تراها قيادة . والقيادة ترتبط بالتفكير وتُبنى على الابتكار . حتى قائد القطيع يفكر وقد يبتكر، ويتق فيه الآخرون، ويندفعون وراءه فقط . أما البشر فيستخدمون خبراتهم في مد القائد بما يساعد على الابتكار . فإذا كان الابتكار جماعياً، فلن ينمو بغير صداقة، وتكون العمليات هي حماية ؛ للمبتكر والابتكار . الأفكار التي تدعم نمو المنظمة، وترفع الأرباح؛ لم تكتشف في المعمل في وقت متأخر من الليل، ولا في الجناح المنعزل للمدير، إنها تأتي من العاملين الذين يجاربون يومياً معرك المنظمة، يخدمون العملاء، يكتشفون أسواقاً جديدة، يقاومون المنافسة، سلسلة طويلة من القيم.



إحترام الذات

إلى المحللين الذين يرون الصعوبات، الأخطار، العيوب .. لا يوجد ما هو أفضل من الاحترام، ما عدا نفسه التي يعرفها جيداً . يراها ناجحة، فعالة، مميزة، كل ذلك أفضل من الاحترام بما فيهم .. نفسه . وتصبح العمليات الحكم عن طريق تحليل مآدركه .

تحليل الاحترام : هو ثقة، ائتمان، توفير، نقوم به نحو آخر، لأن من صفاته ما قد يكون :

- التكامل ← يفعل ما يقول.
- الصدق ← يقول ما يقصد.
- الشجاعة ← يفعل ما يحكم بضرورته.

وإلى التركيبين الذين يجمعون الصعوبات، الأخطار، العيوب مع النجاحات، الفعالية، المزايا . الأفراد الذين يتغلبون على الصعوبات باستخدام مكونات النجاح .. يتغلبون على الأخطار بالشجاعة، ويتم تحويل العيوب إلى مزايا .. أليس ذلك من أعظم الاحترام ! والعمليات هي الحكم عن طريق تركيب ما ندركه؛ تنقل من الحلم إلى التمني إلى الأمل إلى الرغبة ثم التخطيط للإنجاز.

تركيب الاحترام : بين فردين أو أكثر هو حالة ثقة متبادلة، ائتمان، توفير، بسببها يعرف كل إنسان ما يتوقعه الآخرون منه ؛ كالحقيقة، الشجاعة التوحد مع فريق أو أسرة، فتعلو مظاهر المشاركة والتكامل . نمارس الاحترام فترى المصاحبة، الصداقة .. هل نتطرف ونقول العبادة !



تَخِيرَ بِإِرَادَتِكَ

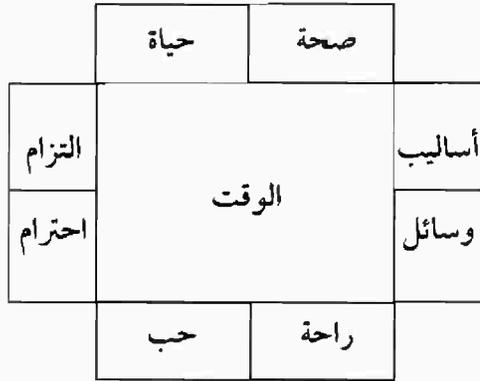
تحليل الحرية : قد يقودك إلى أنها انفتاح، فوضى، غياب الحكومة . ويمكن أن يؤدي تركيب الحرية إلى أنها انغلاق فردين أو أكثر يختارون الهدف نفسها، أو هي الديمقراطية، أي حكومة يؤيدها الناس، أكثرهم، وليس عدد ضئيل رافض عند مجلس الوزراء.

ممارسة الحرية تصبح هي الاختيار .. أن تختار بين أمرين واضحين، أما الأشياء الجيدة فتتكافئ. هنا نجد أن الرغبة الحرة هي الاختيار الواضح .. مفتوحا أمام تصورات الناس، ويُدمر في لحظة التنفيذ .. عندما تأخذ المخاطرة في النهاية ويُعتمد حدث جديد كتاريخ مؤكد .

وممارسة الحرية هي أن تختار . كل إنسان متاح له أن يختار بين فعل شيء لآخرين أو من أجلهم لمنفعة شخصية . الإنسان ممزق، متضعع، هدام، متحيز، منعزل، جشع، موزع، أناني. وتصبح العمليات هي الرقابة . أو يختار فعل شيء مع آخرين لمنفعة مشتركة . الآخر متكامل، خلاق، بناء، شامل، مشارك، كريم، مُجمّع، خيّر، وتصبح العمليات هي التنمية .



التفكير المخاطر أثناء الأداء



إن إدراك المخاطرة يعتبر أحد درجات احتمال الفشل، ومعيار النجاح يكمن في وسائل تحديد كيف ننخرط في تنفيذ أعمالنا . وعندما نحلل ما قمنا به قد نجد أنه أقل مما افترضناه . وعندما نركب ما قمنا به، نجد رباطاً من الشجاعة يربط العاملين، الذين يعملون واضعين المخاطرة في حسابهم . المخاطرة هي التعرض لمجازفة وهنا قد تصبح العمليات مغامرة .

وضع الأهداف مع التخيل

الأهداف غير محددة	لا يمكن تحقيقها	خلاصة
أهداف مفتوحة	متوسطة	تصورات يمكن تحقيقها
أهداف مغلقة	قريبة	أشياء يمكن العمل على تحقيقها

الأهداف عند تحليلها نجدتها مختلفة :

عند التحليل نجدتها عديدة، ذات علاقات، تمتد زمنياً، ذات معنى، تحقق غرضاً، تحقق منظوراً، اتجاه متبادل، تركز على اهتمامات الناس، تؤدي إلى التعاون، والمشاركة . ترى الأفراد يتحدون في حالة الأهداف المتكاملة، ويجاهدون من أجل أهدافهم المشتركة . وعندما تصبح الممارسة من الممكن قياسها بواسطة اتجاه المباديء، نكون الأهداف ضمن مصطلحات ملموسة لإستكمال المهام .



الأهداف : يمكن تلخيصها لكي نجد الاتجاه الذي تصبوا إليه . ولو سألنا : ما الهدف من الحياة ؟ نجد أنها دعوة للمجازفة في تحديد الهدف . وهنا نصبح في حاجة للاحتكام . وقد تكون الأهداف مفتوحة، أي هلامية لاشكل لها ولألون ؛ نقول : «نريد زيادة الإنتاج الزراعي» . ولم نقل ماهي الزيادة، ولا في أي شيء زراعي .. هل ذكرنا كمية؟ نسبة؟ وحددنا من أي شيء في أي زمن؟ ولم أذكر طبعاً المكان، ودعك من كيف . تحتاج هذه الأهداف إلى إغلاق لإيجاد وسائل تحقيقها، ثم الاختيار بين وسائل الإنجاز. العمل الذي نبحت عنه هو دعوة للاستقرار النفسي أولاً فهو على الأقل حدد الاتجاه، ويسترجع الخبرات يقارن الأحكام بالمبايديء . ما يتم : اعداد جيد ثم تنفيذ ومراجعة . العمليات هنا هي بعد نظر .

الأهداف المشتركة تؤدي إلى تعاون، والأهداف المتعارضة تؤدي إلى صراع. لكي تتفادى الصراع خطط لتحقيق جميع الأهداف في الوقت المناسب؛ حيث تدعم وتركب وفقاً للزمن . افحص الأهداف واستعرضها وفقاً لأهميتها وما إذا كانت مُلحة أم يمكن تأجيلها ولو قليلاً .

الأهداف	ملحة	غير ملحة
هامية	هامية * ملحة (١)	هامية * غير ملحة (٣)
غير هامية	غير هامية * ملحة (٢)	غير هامية * غير ملحة (٤)

الأهداف الهامة يلح الزمن والمصلحة في وجوب تنفيذها وعدم تأجيلها أو تأخيرها . يقول المثل «اغتنم من صغرك لكبرك، ومن شببتك لشيبتك» ف «الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك»، وتشيع بين الجنود مقولة «إن جاءك الموت خذه أولاً» .

الأهداف غير الهامة التي يلح الزمن في تنفيذها لأنها فقط تسبب صداغاً، يفضل إلقاؤها إلى غيرك يقوم بها لتتفرغ للمهم . ولو أصررت على القيام بها بنفسك في ظل الظروف الضاغطة، فإنه يجب أن تخبرك نفسك بأنك ضعيف التركيز، وقد تكون ثقتك في نفسك كذلك .

والأهداف الهامة غير الملحة ؛ تخبرك بأنها متواضعة وتسمح لك بأن تبدأ بالأهداف الملحة الضاغطة، على أن تأتي تالية لها، ولا تهملها لأنه يمكن أن تترتب عليها خسائر مادية أو خسائر في العلاقات .

أما الأهداف غير الهامة التي لا يوجد داعي للاهتمام بها فهي مضيعة للوقت، مستنفذة للجهد، لا طائل من ورائها . أفضل علاج لها ؛ أن تهرب منها أو توليها

ظهرك، ألم تسمع : «إياكم وسفاسف الأمور» . إن ما يأتي بالراحة النفسية أو البدنية، أو الاحترام أي علم ومركز ومكانة، أولى بالاهتمام .

استكشف أهدافًا أكثر بعدًا لتتضح لك نقاط الاتفاق الإنساني.. وبالرجوع للعمل لإيجاد مجالات المشاركة التي هي تركيب؛ فالناس الذين يمارسون التركيب يميلون إلى حل الصراع ويبدعون .. العمليات الآن هي التعاون .

افتراضات جدلية

الافتراضات هي مقترحات وأطروحات، ومواقف تؤخذ للتسليم بأفكار الآخر، وقبولها دون اختبارها، أو مسلمات، «ويمكن أن تقول أن الناس يهزمون أنفسهم بسبب افتراضاتهم». خلال حرب ١٩٧٣ المجيدة ضد العدو الصهيوني كان هناك استهداف لصور جوية قبل الضربة الجوية الأولى، وأثناء العمليات (كذلك فعلت أمريكا في غزوها للعراق الشقيق عام ٢٠٠٣) للتفوق على العدو . فالنضع أمراً أبسط، افترض أن المستغيث رجل شركة الغاز، وأن أحدًا سرقه . ماذا تفعل ؟ . أما الفروض فهي علاقة بين متغيرين أحدهما المتغير المستقل والثاني متغير تابع، كأن تقول إذا ابني نزل الشارع بالكرة (ابني مستقل في تصرفه عن ابن الجيران) فسينزل ابن الجيران، أو إذا نزل ابني فلن ينزل ابن الجيران. وفي الإدارة والعلوم السلوكية يقولون: هناك علاقة بين الرضا عن العمل وإنتاجية العاملين . وأصحاب العلاج والإرشاد النفسي يقولون : لاتوجد فروق بين طريقتي العلاج (أ،ب) في تعديل السلوك المرضي. وتعتبر الفروض حلولاً أو إجابة مؤقتة عن الأسئلة البحثية للمشكلة موضع الدراسة.



ويجب أن تتسم فروض البحث بالوضوح الكبير وأن تكون خالية من الأحكام ذات الصلة بالقيم ومحددة وقابلة للاختبار بطريقة تجريبية، وفقاً لمناهج البحث المتاحة. ومن الخصائص التي تتميز بها الفرض العلمي أنه يحدد المتغيرات التي ستتمحور حولها الدراسة. كما أن الفرض العلمي يشير إلى النتائج المتوقع الوصول إليها. وأخيراً، فإن الفرض العلمي هو بمثابة محاولة لتفسير ظاهرة معينة تستدعي اختباراً للتثبت من صدقها. مثال:

- كلما ازدادت تجربة الباحث ارتفاع استخدامه لمصادر المعلومات غير الرسمية. تمثل التجربة في هذا الفرض المتغير المستقل، في حين يمثل الاستخدام المتغير التابع. مثال آخر: هنالك علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للفرد، وقدرته على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة. يمثل المستوى التعليمي في هذا الفرض المتغير المستقل، في حين تمثل قدرته على التحويل المتغير التابع. بناء على هذين المتلين، يمكن أن نعرّف المتغير المستقل بأنه ذلك المتغير الذي أحدث التغيرات التي طرأت على متغير آخر. ويسمى هذا المتغير الأخير المتغير التابع. العمليات هنا هي استعمال لجمع المعلومات .

الاختراع

من اجل استكشاف وايضاح افتراضاتك لتفتح حلولاً جديدة، وأفافاً جديدة، فإنك تقوم بالتركيب، وتستفيد من المعلومات، التي تبدو لي غير مترابطة، لكنك تنسق بينها وتوجد العلاقات بينها، ومايتقصها تبحث عنه وتوجهه . عندما تترايط المعلومات مع قدرتك على التخيل، واستخدام البدائل، يظهر على سطح البسيطة مكتسبات جديدة؛ قل مخترعات جديدة، نرجو أن تفيد البشرية . مشكلة المياه في دول مصادر نهر النيل، يقال إن ما لا يقل عن ٦٠٪ من سكانهم لايشربون مياه نقية ويقعون في سنين جفاف، وينتشر الفقر بين أغلب السكان، الفكر يتجه نحو الحروب الأهلية للسيطرة الشخصية وليس حل مشاكل الناس . يمكن تصدير المشكلة لبلدان، مثل مصر والسودان كنوع من فكر الفقر أوفقر الفكر .

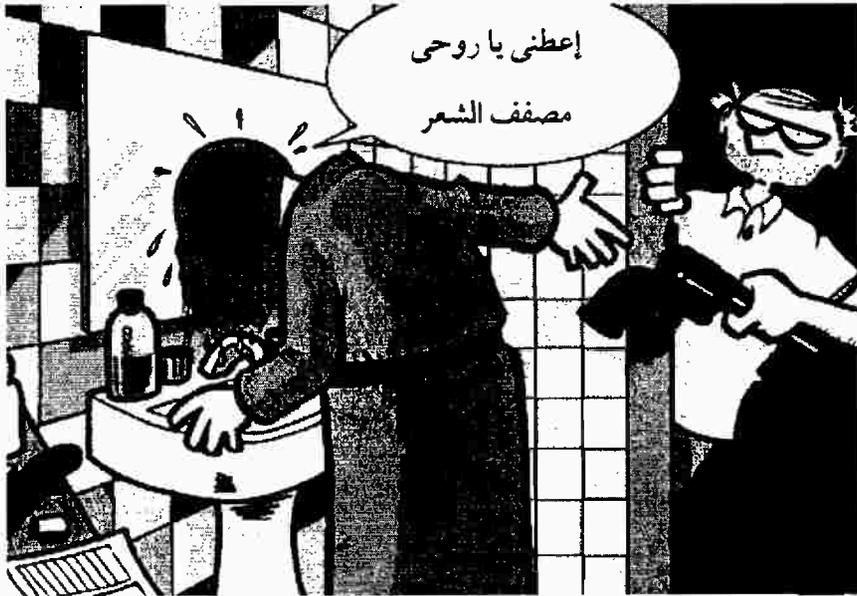


التركيب يؤدي إلى الابتكار . استفاد جيمس وات من ظاهرة رفع بخار الماء لغطاء الغلاية فصنع مراجل مكنته من إدارة عجالات تجعل حياة الناس أسهل وأكثر راحة . سعد الناس بانتقاهم في البر والبحر بسرعة ويسر أكثر من قبل . قل بمجهود الإنسان وقل الفقر وزادت راحته بلا حروب وقهر للآخر . قضت إنجلترا على الفقر منذ قرابة مئتي عام تقريباً . العمليات هنا اختراع وتطوير .

الاتجاهات

التمسك بالاتجاهات

الاتجاهات بتحليلها تجدها مواقف ثابتة يصر عليها البعض، أو حالة فكرية افتراضية . بتركيبها تجدها مناخًا للتعبير عن الرأي، عادة، اعتياد، متصلة بأسطورة . والاتجاه النفسي الاجتماعي عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص، أشياء، موضوعات، مواقف، رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة . وهو تكوين فرضي ، أو متغير كامن أو متوسط (يقع فيما بين المثير والاستجابة) . الاتجاهات تعتبر محددات موجهة ضابطة ومنظمة للسلوك الاجتماعي . ويتكون لدى كل فرد وهو ينمو اتجاهات نحو الايكولوجيا: الافراد والجماعات والمؤسسات والمواقف والموضوعات الاجتماعية، وأن كل ما يقع في المجال البيئي للفرد يمكن أن يكون موضوع اتجاه من اتجاهاته. بالممارسة تجدها مظهرًا، ضررًا، افتراضًا، رأيًا، موضحة (أي بدعة) .



خصائص الاتجاهات النفسية الاجتماعية :

- الاتجاهات مكتسبة وليست وراثية ولادية، تتكون وترتبط بمثيرات ومواقف اجتماعية، ويشارك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها، لا تتكون في فراغ، ولكنها تتضمن دائمًا علاقة بين فرد وموضوع من موضوعات البيئة، تتعدد وتختلف حسب المثيرات التي ترتبط بها ، لها خصائص انفعالية، توضح وجود علاقة بين الفرد وموضوع الاتجاه، تتفاوت في وضوحها وجلالتها؛ فمنها ما هو واضح المعالم، ومنها ما هو غامض. قد يكون الاتجاه محدودًا أو عامًا، تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية

من حيث محتواه : له صفة الثبات والاستمرار النسبي، ولكن من الممكن تعديله وتغييره تحت ظروف معينة. يتمثل فيما بين استجابات الفرد للمثيرات الاجتماعية من اتفاق، يسمح بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المثيرات الاجتماعية المعينة، يقع دائماً بين طرفين متقابلين، أحدهما موجب والآخر سالب، هما التأييد المطلق والمعارضة المطلقة، وقد يكون قوياً ويظل قوياً على مر الزمن، ويقاوم التعديل والتغيير، وقد يكون ضعيفاً يمكن تعديله أو تغييره.

أنواع الاتجاهات :

تصنف الاتجاهات النفسية إلى الأنواع التالية :

- ١ - الاتجاه القوي: يبدو في موقف الفرد من هدف الاتجاه موقفاً حاداً لا رفق فيه ولا هوادة، فالذي يرى المنكر فيغضب ويثور ويحاول تحطيمه إنما يفعل ذلك لأن اتجاهها قوياً حاداً يسيطر على نفسه.
- ٢ - الاتجاه الضعيف: هذا النوع يتمثل في من يقف من هدف الاتجاه موقفاً ضعيفاً مستسلماً، لأنه لا يشعر بشدة الاتجاه، كما يشعر بها الفرد في الاتجاه القوي.
- ٣ - الاتجاه الموجب: ينحو بالفرد نحو شيء ما (أي إيجابي).
- ٤ - الاتجاه السلبي: يجنح بالفرد بعيداً عن شيء آخر (أي سلبي).
- ٥ - الاتجاه العلني: لا يجد الفرد حرجاً في إظهاره والتحدث عنه أمام الآخرين، زواج علني.
- ٦ - الاتجاه السري: يحاول الفرد إخفاءه عن الآخرين ويحتفظ به في قرارة نفسه بل ينكره أحياناً حين يسأل عنه، زواج سري.
- ٧ - الاتجاه الجماعي: هو اتجاه مشترك بين عدد كبير من الناس، فإعجاب الناس بالأبطال اتجاه جماعي، جماعة مشجعين لفريق ما.
- ٨ - الاتجاه الفردي: يميز فرداً عن آخر، فإعجاب الإنسان بصديق له اتجاه فردي، أنت ناصري، وهو من أسفين ياريس.
- ٩ - الاتجاه العام: ينصب على الكليات؛ فالاتجاهات الحزبية السياسية تتسم بصفة العموم. ويلاحظ أن الاتجاه العام هو أكثر شيوعاً واستقراراً من الاتجاه النوعي.
- ١٠ - الاتجاه النوعي: ينصب على النواحي الذاتية. وتسلك الاتجاهات النوعية مسلكاً يخضع في جوهره لإطار الاتجاهات العامة وبذلك تعتمد الاتجاهات النوعية على العامة وتشتق دوافعها منها.



الاتجاه النفسي الاجتماعي هو عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة، نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة، وهو تكوين فرضي، أو متغير كامن أو متوسط (يقع فيما بين المثير والاستجابة).

وللاتجاه النفسي الاجتماعي أهمية خاصة في علم النفس الاجتماعي، لأن الاتجاهات النفسية الاجتماعية تعتبر من أهم نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، ولأن الاتجاهات تعتبر محددات موجهة ضابطة منظمة للسلوك الاجتماعي. ويتكون لدى كل فرد، وهو ينمو اتجاهات نحو الأفراد والجماعات والمؤسسات والمواقف والموضوعات الاجتماعية، والحق أن كل مايقع في المجال البيئي للفرد يمكن أن يكون موضوع اتجاه من اتجاهاته.

خصائص الاتجاهات النفسية الاجتماعية

- الاتجاهات مكتسبة وليست وراثية ولادية.
- الاتجاهات تتكون وترتبط بمثيرات ومواقف اجتماعية، ويشارك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها.
- الاتجاهات لا تتكون في فراغ، ولكنها تتضمن دائماً علاقة بين فرد وموضوع من موضوعات البيئة.

- الاتجاهات تتعدد وتختلف حسب المثيرات التي ترتبط بها.
- الاتجاهات لها خصائص انفعالية.
- الاتجاهات توضح وجود علاقة بين الفرد وموضوع الاتجاه.
- الاتجاه قد يكون محدودًا أو عامًا.
- الاتجاه تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه.
- الاتجاهات تتفاوت في وضوحها وجلالتها، فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض.
- الاتجاه له صفة الثبات والاستمرار النسبي، ولكن من الممكن تعديله وتغييره تحت ظروف معينة.
- الاتجاه يتمثل فيما بين استجابات الفرد للمثيرات الاجتماعية من اتفاق بسمح بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المثيرات الاجتماعية المعينة.
- الاتجاه يقع دائمًا بين طرفين متقابلين: أحدهما موجب والآخر سالب هما: التأييد المطلق والمعارضة المطلقة.
- الاتجاه قد يكون قويًا ويظل قويًا على مر الزمن ويقاوم التعديل والتغيير وقد يكون ضعيفًا يمكن تعديله أو تغييره.

وظائف الاتجاهات النفسية الاجتماعية :

أهم الوظائف التي تحددها الاتجاهات النفسية الاجتماعية:

- الاتجاه يحدد طريق السلوك ويفسره.
- الاتجاه ينظم العمليات الدفاعية والانفعالية والإدراكية والمعرفية حول بعض النواحي، الموجودة في المجال، الذي يعيش فيه الفرد.
- الاتجاهات تنعكس في سلوك الفرد في أقواله وأفعاله، وتفاعله مع الأشخاص في المجالات المختلفة في الثقافة التي يعيش فيها.
- الاتجاه يوجه استجابات الفرد للأشخاص والأشياء والموضوعات الاجتماعية. تكون ثابتة.
- الاتجاهات تبلور، وتوضح صورة العلاقة بين الفرد وعالمه الاجتماعي.

- الاتجاهات تيسر للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرارات في المواقف النفسية المتعددة، في شيء من الاتساق والتوحيد، دون تردد أو تفكير، في كل موقف، في كل مرة تفكيراً مستقلاً.
- الاتجاه يحمل الفرد على أن يحس ويدرك ويفكر بطريقة محددة، إزاء موضوعات البيئة الخارجية.
- الاتجاهات المعلنة تعبر عن مسابرة الفرد، لما يسود مجتمعه من معايير ومعتقدات وقيم.

العلاقة بين الاتجاهات والسلوك

- هناك ثلاثة أنواع من المفردات، تعمل كمحددات أساسية للسلوك، الوزن النسبي لهذه المتغيرات يختلف من سلوك إلى سلوك، ومن شخص إلى شخص، وهذه المتغيرات:
- الاتجاهات نحو السلوك، وتعتمد على معتقدات الشخص بخصوص عواقب السلوك المعين في موقف معين، وتقييم الشخص لهذه العواقب.
 - المعتقدات الشخصية والاجتماعية، وتشمل: المعيار الشخصي للسلوك والمعيار الاجتماعي.
 - الإتجاهات الدفاعية للتمسك بالمعايير، وتشمل الرغبة وعدم الرغبة.

تكون الاتجاهات النفسية الاجتماعية

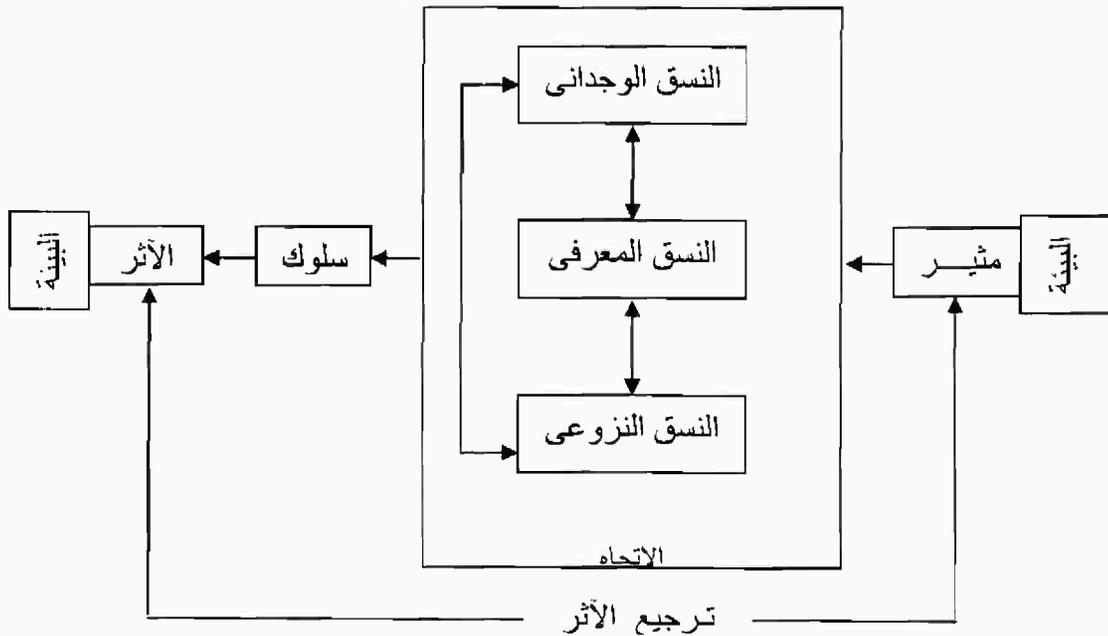
تلعب عوامل التنشئة الاجتماعية، وعلى رأسها الأسرة والمدرسة ووسائل الاعلام والجماعات المرجعية دوراً مهماً في تكون الاتجاهات. ومن الامثلة على ذلك تكون الاتجاهات نحو الزواج عند الاطفال الأميركيين البيض، تأثير سياسات وطرق التسويق على اتجاهات وأذواق ورغبات المستهلكين. الوالدين والمربين ينقلون اتجاهاتهم وتعصبهم ومطامحهم إلى الاطفال عن طريق عمليات التعلم والتقليد والتوحد وتبني ميولهم، ودائماً نجد معامل ارتباط موجباً دالاً بين اتجاهات الوالدين والمربين، واتجاهات الاطفال. ويلاحظ في مرحلة المراهقة أنه يبدأ صراع بين الولاء للأسرة والرغبة في اتباع الاتجاهات الجديدة في العالم الخارجي، وقد يؤدي هذا إلى اضطراب العلاقات بين الوالدين والمراهق، وأحياناً إلى سوء توافق المراهق. فالاتجاهات هي حصيلة تأثر الفرد بالمثيرات العديدة، التي تصدر عن اتصاله بالبيئة وأنهاط الثقافة، والتراث الحضاري للأجيال السابقة .

ومن هنا تتكون الاتجاهات النفسية الاجتماعية كالاتي :

- الاتجاهات النفسية أحد نواتج عملية التنشئة الاجتماعية. تتكون الاتجاهات من خلال عملية التفاعل الاجتماعي، وتؤثر الأسرة (خاصة الوالدين والإخوة) في تكوين الاتجاهات. تلعب التجارب الشخصية في المواقف الاجتماعية المختلفة دورًا مهمًا في تكوين الاتجاهات. تلعب عملية التوحد مع بعض الشخصيات والنماذج الاجتماعية دورًا مهمًا في اكتساب بعض الاتجاهات. تلعب العوامل والمؤثرات الثقافية والحضارية بما تشمله من النظم الدينية والاخلاقية والاقتصادية والسياسية دورًا مهمًا في تكوين الاتجاهات.

تتبع الاتجاهات من واقع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والأيدولوجية، وتتناهى مع مرحلة التطور التي يجتازها المجتمع. وتتكون الاتجاهات من ثلاثة أساق: الوجداني والمعرفي والنزوعي..

نموذج تفاعل الاتجاه مع النسق الثقافي المحيط



وللإتجاهات مستويان من النزوع: أن تكون لحظية، أو أن تكون ذات أمد بعيد :

- (أ) التأهب المؤقت أو اللحظي: وينتج من التفاعل اللحظي بين الفرد وعناصر البيئة التي يعيش فيها ، ويمثله نزوع الجائع نحو الطعام في لحظة إحساسه بالجوع وينتهي هذا النزوع المؤقت بمجرد إحساس الجائع بالشبع.

(ب) النزوع ذو المدى الطويل: ويتميز بالثبات والاستقرار النسبي، الذي يتبع تطور الفرد في صراعه مع البيئة الاجتماعية والمادية. ويمثله نزوع الفرد نحو صديق له، فهو ثابت نسبيًا، لا يتأثر غالبًا بالمضايقات العابرة،

طرق تغيير الاتجاهات النفسية الاجتماعية

١- تغيير الإطار المرجعي

إن اتجاه الفرد نحو أي موضوع يتوقف على إطاره المرجعي، والاتجاه لا يتكون من فراغ بل إنه يتأثر بالإطار المرجعي «الذي يتضمن المعايير والقيم والمدرجات»، ويؤثر فيه، فالفرد الرأسمالي ينظر إلى جمع الثروة الشخصية نظرة، تختلف عن نظرة الفرد الاشتراكي لنفس الموضوع؛ لذا فإن الارتباط الوثيق بين الإطار المرجعي والاتجاه يؤكد أن تغيير الاتجاه يتطلب إحداث تغيير في الإطار المرجعي للفرد.

٢- تغيير الجماعة المرجعية

إذا غير الفرد الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها «وتحدد اتجاهاته وقيمه التي تكونت في ضوء معاييرها» وانتمى إلى جماعة جديدة، ذات اتجاهات مختلفة، فإنه مع مضي الوقت يميل إلى تعديل وتغيير اتجاهاته القديمة، مثل دخول الفتاة الريفية إلى الجامعة.

٢- التغييرات في موضوع الاتجاه

إذا حدث تغيير في موضوع الاتجاه نفسه، وأدرك الفرد ذلك، فإن اتجاهه نحوه يتغير فكلما زادت ثقافة وكفاءة العامل والفلاح، أدى ذلك إلى تغيير الاتجاهات نحوها. ففي المملكة المتحدة والدول المتقدمة يمكن لأحدهما أن يكون رئيسًا للوزراء، لكن في مصر مازال الأمر صعبًا.

٤- الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه

إن الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه يسمح للفرد بأن يعرف على الموضوع من جوانب جديدة، مما يؤدي إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه، وفي معظم الأحوال يكون تغيير الاتجاه نتيجة الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه إلى أفضل، إذا تكشفت جوانب إيجابية. إلا أنه في بعض الأحيان، يتضح الاتجاه إلى أسوأ إذا كانت الجوانب، التي تنكشف نتيجة للاتصال المباشر سيئة.

٥ - تغيير الموقف

تغيير اتجاهات الفرد والجماعة بتغيير المواقف الاجتماعية؛ فمثلاً نحن نلاحظ ان اتجاهات الطالب تتغير حينما يصبح مدرساً، ويتغير اتجاهات الفرد عندما ينتقل من مستوى اقتصادي اجتماعي إلى مستوى اجتماعي أعلى أو العكس . ويتغير اتجاه الفرد عندما يتحول من مرءوس إلى رئيس في وظيفة ذات مسئولية هامة أو حرجة مالية، إنتاجية، أو سياسية.

٦ - التغيير القسري في السلوك

إذا حدث تغيير قسري في السلوك؛ نتيجة لظروف اضطرارية، فإن ذلك يصاحبه عادة تغيير مصاحب في الاتجاهات إما إيجابي أو سلبي. وقد وجد دويتش وكولنز أن التغيير القسري، الذي شهدته بعض الزوجات البيض، اللواتي اضطررن إلى السكن في مشروعات إسكانية عامة جنباً إلى جنب مع زوجات زنجيات، أدى إلى تغيير اتجاههن نحو الزوج؛ بحيث أصبح أقل عداوة وأكثر ودًا.

٧ - أثر وسائل الاعلام وأثر المعلومات

تقوم وسائل الاعلام باختلاف انواعها وأشكالها، بتقديم المعلومات واحقائق والأخبار والأفكار والآراء والصور حول موضوع الاتجاه وهذا بدوره يساعد بطريقة مباشرة على تغيير الاتجاه، إما إلى الإيجاب أو السلب، وبذلك أصبحت وسائل الاعلام مهمة في تغيير الاتجاهات، وذات أهمية بالغة في عملية التنشئة الاجتماعية. وناهيك عما أحدثته من كراهية نحو المسلمين بعد حادث تدمير برجى التجارة العالمى.

٨ - تأثير الأحداث المهمة

يؤثر تغيير الأحداث في تغيير الأطار المرجعي، وتغير الإطار المرجعي يؤثر في تغير الاتجاهات: مثل آثار الحربين العالميتين الأولى والثانية، وكذلك تأثير الثورات وتغير الانظمة السياسية، وبيع الثورات العربية، وميدان التحرير بالقاهرة الذى أصبح مزاراً في حد ذاته.

٩ - الألفة والخبرة المباشرة.

الذي يأنف وينفر من الفئران عندما يتعامل معها كباحث أو مساعد باحث أو فنى معمل، بصورة مستمرة أو شبه مستمرة، يتغير اتجاهه نحوها تماماً.

١٠- تأثير رأي الاغلبية ورأي الخبراء

تتأثر الاتجاهات ويمكن تغييرها بالاقناع باستخدام رأي الاغلبية. لذا يجد القادة الاجتماعيين صعوبة كبيرة في تغيير أفكار أو نجاحات الناس حينها يأتي لهم بأفكار تخالف الاتجاهات الجمعية. الأنبياء أكثر مثلاً.

١١- التغيير التكنولوجي

إن التغيير التكنولوجي يؤدي إلى تغيير في العلاقات بين الأفراد والجماعات. فالمجتمعات الريفية المتخلفة تتغير كثير بدخول تكنولوجيا الزراعة والإنتاج والإعلام..

١٢- المناقشة والقرار الجماعي.

فالمناقشة تؤدي إلى تبادل الآراء، إظهار الحقائق، تنفيذ المفاهيم وبالتالي الإقناع والاقناع، الذين بناءً عليهما تكون القرارات الجماعية، وهي في حد ذاتها تأثير واضح كما في (١٠).



أوباما (يعزم) ميدفيديف على برجر في أحد مطاعم الوجبات السريعة في واشنطن

القيم: إن جميع الظواهر النفسية الاجتماعية، بسيطة كانت أم مركبة، خاصة أو عامة، تخضع في أساسها لمحددات السلوك الإنساني، الذي يواجهه وسيطر عليه «الاتجاه النفسي» Psychology Attitude، بالإضافة إلى أن القيم والاهتمامات تؤثر بشكل واضح وفعال على هذا السلوك. فالقيمة هي مبادئ واضحة أو ضمنية، تسيطر على المنظمة. وهي اهتمامات أو تفضيلات أو أحكام، يصدرها الإنسان على الأشياء باستخدام مجموعة من المعايير. توجه اتجاهاتنا ورغباتنا نحوها. وهي مفاهيم واضحة

أو ضمنية ينحاز إليها أو يعتقد فيها الفرد والجماعة ، ولها تأثير على الاختيار من بين البدائل المتاحة والوسائل وأهداف العمل، بوضع تقدير لكل منها وتحديد قيمتها التي يتم على أساسها المفاضلة بينها . وتتم هذه المفاضلة؛ لأن القيم تشير إلى اعتقادات ذات أهمية مركزية؛ لإثبات تقديرات معنوية أو عقلية أو عاطفية مرتبطة فيتأثر بها قرار الفرد والجماعة. وقد صنف اسبرانجر هذه القيم في ستة أنماط، هي: القيم النظرية والاقتصادية والسياسية والدينية والاجتماعية والجمالية . ويرى، أن كل إنسان فيه جميع هذه القيم بدرجات مختلفة تؤثر في سلوكه، ووجد «ريناتو» أن تعارض القيم بين الأفراد والجماعات يمكن أن يؤدي إلى الصراع بينهم . وعلى مستوى أدنى من التجريد، يحدد البعض قيماً أخرى، قد تتداخل لدرجة ما في مفهومها مثل ما يأتي :

المعاصرة: Modernity ويقصد بها التركيز على الفردية، والاعتماد على العلم والتكنولوجيا، و ممارسة المنهج الفكري الوضعي في مجال العلوم الاجتماعية؛ بحيث تدرس قضايا لا يمكن قياسها بشكل عام، وهو ما يؤثر على باحثي الإرشاد والاقتصاد الزراعيين، وكل منتجي ومستخدمي التكنولوجيا الإنتاجية والفكرية.

التحديث : modernization هو المقابل الفكري الشامل لكلمة التنمية. وهو عملية مركبة طويلة المدى، تتعلق بسبل التفكير ونوع ومستوى المعرفة، والأداء والإنجاز. ويشمل مجالات البحث العلمي النظرية والتطبيقية، وتوطين التكنولوجيا وتطوير التكنولوجيا المحلية. وهو يؤدي إلى التحسين الدائم والمستمر لنوعية الحياة، ومستوى المعيشة للفرد والمجتمع، ويمكن اعتباره موضوع البحوث بوجه عام.

الإصلاح : وهي عملية مرادفة للتحديث، تشمل إصلاح المناخ السياسي للأفضل، وكذلك الوضع الاجتماعي والاقتصادي، ونسق القيم البيئية والتشريعية والمؤسسية . وتوضع لها خطط طويلة وقصيرة المدى؛ فعلى المدى القصير، يتم الاهتمام بالتدريب السريع، ودفع الشباب للمواقع القيادية، وتغيير الأنساق القانونية والإدارية التي تعوق عملية التحديث السريع؛ فأصبحت القيادة في المنظمات البحثية للأعلى درجة علمية، وليس للأقدم، من حيث التاريخ الوظيفي. وعلى المدى الطويل، يتم تغيير الأفكار والمفاهيم وتطوير العملية التعليمية برمتها ، وخلق إعلام عصري ، وتعديل أنماط السلوك العام، وهو ما أنشئت من أجله منظمات البحث العلمي عامة.

التطور: هو عملية يتم خلالها انتقال النسق الاجتماعي من مرحلة حضارية إلى مرحلة حضارية أخرى؛ مما يجعل صورة المجتمع ونظمه وأفكاره ومشكلاته تختلف بمرور مدى زمني طويل؛ بحيث يؤثر في المجتمع تأثيراً جذرياً ومنظّماته البحثية

والتطبيقية. ويحدث للثقافة أن تتطور، عندما تزداد كمية الطاقة المستخدمة في العملية الإنتاجية.

ويحدث التطور التكنولوجي تطويرًا اجتماعيًا، كما أن التطور الاجتماعي يؤثر في تطوير التكنولوجيا. ويلحظ أن التطوير عملية، يقوم بها الإنسان لإحداث التطور. فيجب أن يسير التطوير نحو التغيير الكمي والنوعي، الموجين في الروابط الثلاثة (أحيانًا يكون نتيجة لهما) في المجتمع وفي المنظمات.. إلا أن المنظمة تأخذ قوتها السياسية (أى قدرتها على التأثير في البيئة المحيطة) نتيجة قوة ونوعية منتجاتها الثقافية .

التقدم: يصف أشكال النمو المجتمعي والتنظيمي، ويفرق بين المجتمعات والنظم؛ تبعًا لقدرتها على إنتاج وسائل وأساليب، تساعد على رفاهية الإنسان .

النمو: هو زيادة نسبية مستمرة تحدث تلقائيًا دون تدخل بشري متعمد، تؤدي إلى نمو كمي بطيء وتحول تدريجي، يحدث في جميع مستويات الحياة وفي جميع المجتمعات . وفي المنظمة يحدث نتيجة التفاعل التلقائي بين العاملين والقيادات؛ للتغلب على المواءمة مع التغيرات البيئية في المحيط الداخلي للمنظمة أو المحيط الثقافي المجتمعي المحيط أو العالمى أو كليهما معًا .

التنمية: هي مفهوم شامل و عملية ذاتية مستمرة تفاعلية، تنبع من داخل الفرد أو المنظمة أو المجتمع بصورة متعمدة، تأخذ أبعادًا متعددة وأساليب مختلفة نحو تحقيق هدف محدد، وتتطلب جهودًا مختلفة في عدة مجالات بصورة متوازنة شاملة، تنبثق من السياسة العامة للقائم بها، ولا تأخذ نمطًا ثابتًا متشابهًا؛ إذا اختلف القائمون بها في جهات أو مجالات مختلفة، فالتنمية إذا لها جانبان: أحدهما إنساني، والآخر تكنولوجي تسير بصورة مقصودة مخططة، تتناول المجتمع أو المنظمة والفرد بصورة متوازنة. وعند حدوث تغير في الجانب التكنولوجي، دون أن يوازيه تغيير في الجانب الإنساني، يحدث تحلف ثقافي حضارى .

التواصل: ويقصد به تواصل عملية التنمية، من خلال البحث العلمي في المجتمع، والتي تعنى الوفاء بحاجات الحاضر، دون الحد من قدرة أجيال المستقبل على الوفاء بحاجاتها. والحفاظ على البيئة وانتقاء التكنولوجيا صديقة البيئة، والتي تحقق حاجات المجتمع دون استهلاك جائر للموارد الطبيعية، ومنه تلوث البيئة. وبالنسبة للمنظمة، فإن التواصل يعنى أن تستفيد من خبرات السابقين؛ لكي تطور أهدافها ومعارفها وادواتها وأساليبها واتجاهاتها وقيمها؛ تبعًا لتغيرات المجتمع وحاجاتها، وألا تعارض أهداف المجتمع حتى تبقى وتستمر.

التعاون : هو قيمة تنظيمية تتحول إلى حالة سلوكية، تسود مناخ العمل بين جميع أعضاء التنظيم أو فريق عمل منه ، يتفق أعضاؤه على التنسيق بين أعمالهم والاشتراك في المعلومات والموارد والمجهود؛ لتحقيق أهدافهم المشتركة، وإعانة من يقع منهم في محنة، مع تجنب أى خلافات ممكنة ، أو الاتفاق على حلها ودّيًا في وقتها. ويتم ذلك بصورة رسمية، تتيحها ثقافة المنظمة، أو تكون غير رسمية يتفق عليها أعضاء الفريق.

إذا فالقيمة هي تلك الدينامية، التي تدفع الفرد إلى سلوك معين في موقف معين؛ فهي ذلك التنظيم الخاص للخبرة الناتجة عن مواقف الاختيار والمفاضلة، والذي يدفع الإنسان إلى أن يتصرف بصورة محددة في مواقف حياته اليومية.

السلوك الإنساني

ترتبط القيمة ارتباطاً وثيقاً بسلوك الفرد طالما هي التي تكمن وراءه، فمثلاً، عندما يصدق الطفل في حديثه - ولو أنه سوف يشعر بشيء من الألم نتيجة اعترافه صدقاً بما فعل - فإنها يؤكد ذلك، أن الطفل لم يصدر عنه مثل هذا السلوك، إلا لقوة التنظيم الخاص للخبرة، والذي نسميه في هذه الحالة «قيمة الصدق». وبالتالي فإن السلوك أو الأداء يكون جزءاً من التفاعل الاجتماعي للأفراد، والذي يبني شبكة العلاقات البشرية أو الاجتماعية داخل الجماعة. هذه العلاقات البشرية بطبيعتها وتكوينها تحدد مواقف الاختيار والتفاضل، التي تنشأ فيها القيم، من جيل إلى جيل، ومن بيئة إلى أخرى.

وحيثما يتم تعميق القيمة وتأكيداتها، تصبح في موقف يتطلب منه تبرير أنماط من التفاعل والسلوك والدوافع عنها أو العكس، بحيث يمكن للقيمة من أن تؤكد أو تلغي نوعاً آخر من السلوك الإنساني تدخله وتثبتها في شبكة العلاقات الإنسانية أو تخرجه منها. وهناك ما يعرف «بالاهتمامات» أو «الميل»؛ بحيث يبدو وكأن هناك تشابهاً بينها وبين «الاتجاهات»، لأن الاهتمام بشيء ما يعبر، في مضمونه عن الميل نحو هذا الشيء. أو الاتجاه نحوه.

ويمكن أن نضع خطأً فاصلاً بين الميل والاتجاه، فكلاهما يحتوي النسقان الوجداني والمعرفي، ويتميز الاتجاه باحتوائه على النسق النزوعي. وحيثما نقول إن «فلان» يميل إلى... أو مهتم بالموسيقى، لكنه لا يتزع نحوها إذا يسر الموقف ذلك. لكن لو كان لديه اتجاه نحو الموسيقى، فإن الموقف إذا يسر له سماعها أو ممارستها سيفعل (تبعاً لشدة الاتجاه)، كما نقول أيضاً أن «فلان» لديه اتجاه مضاد نحو الغرباء أو سكان الغابات، أو لديه اتجاه نحو التدين والمسائل الروحية وما إلى ذلك.

هناك ثلاثة أنواع من المفردات، تعمل كمحددات أساسية للسلوك، وأن الوزن النسبي لهذه المتغيرات يختلف من سلوك إلى سلوك، ومن شخص إلى شخص، وهذه المتغيرات، هي:

- ١ - الاتجاهات نحو السلوك، وتعتمد على معتقدات الشخص بخصوص عواقب السلوك المعين في موقف معين، وتقييم الشخص لهذه العواقب.
- ٢ - المعتقدات الشخصية والاجتماعية، وتشمل: المعيار الشخصي للسلوك والمعيار الاجتماعي.
- ٣ - الدفاعية للتمسك بالمعايير، وتشمل الرغبة وعدم الرغبة.

ويمكن أن نربط بين كل ذلك بالقول أن الإيمان (ويسميه الغير بـ ideology، وهو الفكر عندما نتبناه ونطبقه) ويعرفه الرسول ﷺ : «الإيمان ما وقر في القلب وصدقه العمل». ومن الإيمان تظهر العقيدة التي تحتوي مجموعة من القيم ذات الأولويات والرتب المختلفة (قيم رئيسية تتبع منها قيم فرعية، وقيم ثانوية)، وبالتالي فهي تشكل الإتجاهات والميول أو الإهتمامات. وكل منها يقوى ويضعف تبعاً لشدة الموقف والخبرة والتوقع.

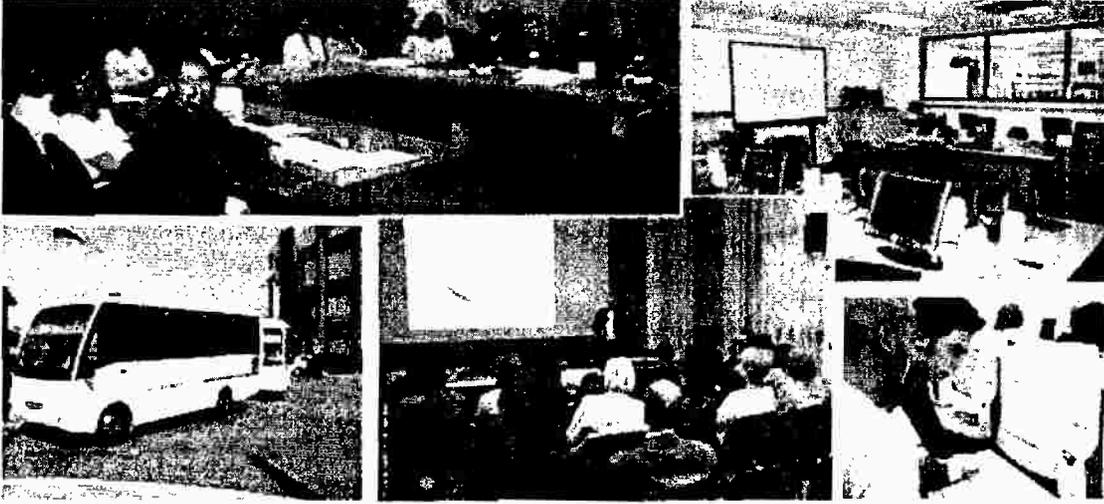
تتغير الإتجاهات إذا نظرنا خلفنا نحو ماسبق، بحثاً بفضول عن المعرفة . بالتحليل نتعرف على ما نجد من الأجزاء، بالتفسير نعرف الخطأ . وبالمشاعر اهتمنا أو افتخرنا.. لقد نظرنا في الماضي المناظر خلفية أكثر، وبتحليل أكثر تعمقنا في البطن، وبالتفسير وجدنا أخطاء أكثر . فإذا توترنا أو غضبنا لشعورنا بالإحباط، وأصبحنا خائفين لإحباطنا. نذهب لاستشارة راغبي النصح. نصحونا بالتأكد من الافتراضات. وأعلنوا أن الارتباط بوضع ثابت من المعرفة يعرف بالاتجاه نحو الجمود. والعمليات كانت معرفة دون خبرة .

إن تغيير السلوك بالتحليل هو : أنشطة، أداء، أخذ مخاطرة، وضع تصور، طاقة محررة، أهداف قريبة، اجتهاد في الاختيار، أحكام تتحقق، توقعات جازمة، إقناع. بتركيب السلوك : يتم العمل؛ في الوقت المناسب، في المكان المناسب، بالصريقة المناسبة، بالمخاطرة المناسبة . السلوك مهارة بالممارسة تجدها؛ تنفيذ ما نويت فعله والقيام به، وتحقيق وتحسين الأداء بأيسر وأسهل مما افترضت .



السلوك المرتبط بالتفكير هو تعلم، والمرتبط بالمشاعر هو تعبير عن انذات، والمرتبط بالاحترام هو ثقة في الآخر، والمرتبط بالمخاطر هو مظهر للشجاعة، والمرتبط بالمعرفة هو حكمة . والعمليات هنا هي تنمية . السلوك يتغير عندما يعمد الإنسان، بالنظرة المستقبلية، بالتخيل، بالفضول مع الرغبة؛ لأن يتجه نحو المستقبل، ويضع توقعاته لكل الاحتياجات، لإشباعها، وأن يسعى لتحقيق طموحاته، فيخطط للتنفيذ، وينفذ في وجود المخاطر. ومن خلال النتائج التي يحققها الإنسان يطمح إلى النجاح؛ إذ يكتسب الثقة، فيحاول التحسين، ويستمر بها يعني .. تغيير السلوك. العمليات ياصحبي هنا هي تنمية ذاتية بممارسة طرق التحسين .

التعلم من خلال الأداء



التعلم : هو ارتباط يحدث بين مثير يدركه الكائن الحي واستجابة يصورها سرًا أو علانية وهو تغيير دائم نسبيًا في سلوك الفرد (معرفةً ومهارةً ووجدانيًا) نتيجة مروره بخبرات مقصودة أو غير مقصودة عندما يوازن الإنسان بين التفكير والأداء ويعتمد على الاكتساب والتعود، كالكسب الاتجاهات والميول والمدرجات والمهارات الاجتماعية والحركية والعقلية . وهو حدوث تغيير على الأداء والاستجابة الظاهرة؛ لأن كل تعلم له صفة الدوام النسبي، فيؤثر على كل خبرة نكتسبها وتؤدي إلى إحداث تغير في قدراتنا العقلية والبدنية فيتغير السلوك.

الإعداد: تركيب، والتنفيذ أداء، ويستطيع الإنسان أن يراجع .. تحليل . ما لم يكن صحيحًا مما يتعلمه الإنسان فهو خطأ. وبالتكرار يتعلم الإنسان من التجربة والخطأ . ما تم صحيحًا مما نتعلمه، هو ما يجب أن يتم .. إنه نجاح . وبالتكرار يتعلم الإنسان من التجربة والنجاح . من هنا يبحث الإنسان عن النجاح، ويستخلص من تجاربه عوامل النجاح، يراعي هذه العوامل في الأنشطة الأخرى، وبالتالي يتحرك من التحليل عبر التركيب إلى النجاح .. العمليات هنا هي التعلم من خلال الممارسة .

إن تحليل الأداء يعني المبادرة، الحركة، تحرير الطاقة، التسلط، وضوح رد الفعل، أخذ المبادرة. وتركيب الأداء يعني الاشتراك في المسؤولية، قبول المخاطرة، تفويض السلطة، الاشتراك في العمل، تبادل النجاح، بناء الآمال، الاتصال بالآخرين، تأكيد ما نطرحه من وعود. وتزامن الأداء هو ثقب، رقص، رياضة، فن، استجابة مشتركة، توافق، إجماع، صداقة، توحيد .. العمليات هنا هي توحيد .

دوافع السلوك :

ودوافع الفرد هي حالة نفسية فسيولوجية، تنشأ لدى الفرد عند استشارة إحدى حاجاته وتدعوه للاستجابة لتلك الاستشارة بسلوك معين يشبع تلك الحاجة، فهو بذلك يمثل القوى التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل؛ أي إنها محركات توجه سلوك الإنسان. ومصدرها حالة عدم ارتياح أو توتر، يشعر بها الإنسان، وتستهدف تقليل هذا التوتر للوصول إلى حالة الاتزان. وهي تختلف في شدتها وتختلف في وسيلة تحقيق هدف الدوافع. ويرجع هذا الاختلاف إلى ثقافة الإنسان.

وتوفر نظريات الدافعية المختلفة مواقف وزوايا متكاملة، تساعد في التعرف على أفضل أساليب تحفيز العاملين في المواقف الحياتية التنظيمية المختلفة. توفر نظرية «ماسلو» لتدرج الحاجات التعرف على ما يلزم الإنسان؛ لكي يبقى، وأن يمارس «حياته الاجتماعية والتنظيمية، وبالتالي تتنبه الإدارة إلى السبب الذي جعل أفرادها انجذبوا نحوها وارتبطوا بها لتحقيق أهدافهم المشتركة والشئ نفسه قدمه الدررفر في نظرية ERG ذات المصاطب الثلاث. ويأتي «هرزبرج» بنظرية العاملين حينها يبين وجود عامل وقائي يقى العامل من السخط من أى عنصر ثقافى تنظيمى، لكي يجعله يستمر في عمله ودون أن يشعر بالرضا عما يقوم به، وفي الوقت نفسه لا يوجد ما يدفعه للتفوق والتميز في عمله. ولكي يشعر العامل برغبته في التميز، لابد من توفر عوامل الدافعية كالعمل الذى يتحدى قدراته. من هنا فالعوامل الوقائية تمنع إصابة الإنسان بالاستياء من ثقافة تنظيمية ما وتأتى عوامل الدافعية لتقلبه من حالة انعدام رضاء إلى درجات الرضا.

ويرى «ماكليلاند» أن الإنسان يتعرض لثلاث حاجات أو ثلاثة دوافع رئيسية، تؤثر عليه في عمله، وهي: دوافع الإنجاز والانتفاء والقوة للتحكم والسيطرة والتأثير في الغير، وهي دوافع تفسر استمرار ومثابرة العامل في الأداء أوقصور هذه المثابرة. بذلك نبهت هذه النظرية الإدارة إلى العمل على توفير هذه الدوافع؛ للحصول على واستمرار مثابرة العامل في أدائه المتميز إلا أن «إنستاسى آدمز» رأى أن المثابرة يمكن أن تتعطل إذا رأى العامل فقدان العدالة في توزيع المكافآت على المجهود بنسه، وبخاصة أن تكون مكافأته أقل من مكافأة زميل له. يمارس نفس العمل ونفس مستوى الأداء. وتربط نظرية «فروم» للتوقع بين رؤية «ماكليلاند» لدوافع الإنجاز، ورؤية «إنستاسى» لعدالة الخوافز، فذكر أن العامل تؤثر عليه ثلاثة دوافع، أوهها: أن يتوقع مدى قدرته على أداء العمل بمستوى مهارى معين، وثانيها أن يتوقع أن هذا المستوى المهارى في الأداء يقابله مستوى معين من المكافآت، وثالثها أن يتوقع أن هذا

المستوى من المكافآت على هذا المستوى من الأداء يعادل ما يحصل عليه زملاؤه، الذين يؤدون نفس هذا المستوى الأدائي .

بذلك على الإدارة التي تستقطب وتعين عاملين ذوى مهارات معينة، أن تجتهد في عدالة توزيع المكافآت على مستويات الأداء المتساوية؛ حتى لا يصاب العامل بالإحباط ومن ثم الحيل الدفاعية المختلفة، والتي تؤثر على قدرته على الأداء بمستويات عملية مطلوبة، وقد تصل الحالة إلى زيادة معدلات الغياب وترك العمل . وهو ما يفقد المنظمة عاملين ذوى كفاءة مطلوبة، وقد يكونوا متبنين لثقافة المنظمة، وهو ما يفتقده المعينون الجدد في حالة تعويض نقص العمالة. وفي كل الأحوال، تعمل الثقافة القوية للمنظمة على صيانة الدافعية واستمرارها. أى استمرار مستويات الإنجاز المطلوبة، واستمرار رضا العاملين عما يقومون به وعن علاقاتهم بزملائهم وبالإدارة، وعما تقدمه لهم المنظمة من عوامل صيانة للإنجاز والمثابرة.



الحكمة : أن تكون صاحب معرفة وخبرة . الأمية هي عدم وجود معرفة وخبرة ، والجهل هو أن يكون لديك معرفة مشوشة، أو أن تعرف الأمر على غير حقيقته . ويتضح المعنى في الآية الكريمة التي يصف فيها المولى عز وجل الفقراء، الذين لايسألون الناس ﴿ ..يَحْسَبُهُمُ الْجَاهِلُ أَغْنِيَاءَ مِنَ التَّقْوَىٰ .. ﴾ سورة البقرة: الآية ٢٧٣ ؛ لذا فمن الناس من يعلم ويعلم أنه يعلم، ومنهم من يعلم ولا يعلم إنه يعلم، ومنهم من لا يعلم ويعلم أنه لا يعلم، ومنهم من لا يعلم ولا يعلم أنه لا يعلم . وهذا الأخير شر على نفسه وعلى غيره من البشر والممتلكات . كل إنسان يستطيع البحث أو التخطيط للحصول على الخبرة . ويستطيع أن يركب التفكير مع الأداء، في حالة المخاطرة .. مع الناس وبشكل محدد؛ من أجل هدف محدد يمكن أن تصل إلى الحكمة . العمليات هنا نضج .



التنمية الذاتية : يستلزم الطريق للنمو وضع هدف، تخطيط، تنفيذ، التحسين بناءً على النجاحات، التخلص من الأخطاء، إعادة صياغة الهدف، إعادة التخطيط، إعادة التنفيذ، إعادة المراجعة .. ما تبقى عليك القيام به .. اسأل نفسك كيف ستؤديه .. حاول عمله .. راجع .. وهكذا .. إلى ما لانهاية . العمليات هي التنمية الذاتية .

ما يجعل الطفل يتحول إلى بالغ هو التنمية الذاتية . ما يقدم الإنسان إلى الفريق هي المهارة العملية . ما يمكن الإنسان من التكامل مع آخرين، مكونين فريقاً هي مهارة التعاون .. ما يمكنك من مساعدة آخرين مختلفون يسعون نحو نفس الهدف هي مهارة القيادة . وما يمكن القائد من تنظيم الآخرين ورفع كفاءتهم واختيار الاتجاه الذي يتمنون اختياره هي مهارة التوجيه .

بالتنمية الذاتية، يستطيع الإنسان أن يختار بين الوجود السلبي والنمو الإيجابي . الإنسان يستطيع أن يختار بين السلبية – من خلال اتجاهاته الحالية كمخلوق متأثر بالعادة ومفترضاً صحة ما يفعل – أو أن يجعل لنفسه نظاماً ذاتياً بالتخطيط الواعي ؛ ليطور نفسه بعقل منفتح . العمليات هي الاختيار، الذي يتطلب جهوداً تقود إلى التنمية الذاتية .

مادامت التنمية تعني دائماً النمو، التطوير، التقدم نحو شكل أكثر تفصيلاً . والتنمية الذاتية هي جهود متعمدة للتغلب على الصعوبات لتحقيق تقدم أكبر ونحو الكفاية في أشياء مثل : التوافق الذاتي نحو الأشياء والممارسات، الانضباط الذاتي نحو القواعد والإجراءات، الإعداد الذاتي نحو التكيف مع متطلبات الخطط والأهداف، التنظيم الذاتي للتحويل إلى جزء من الوحدة العضوية وجزء من المجتمع، والواقعية الذاتية لتحقيق الأهداف المختارة والمتوقعة .

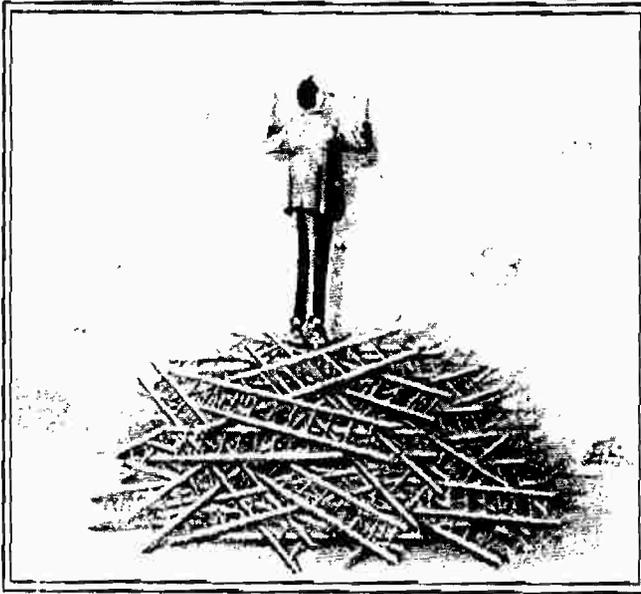
التنمية الذاتية هي الاهتمام الذاتي بالأداء، استرجاع المعلومات وتصحيحها، إعداد المعلومات واستهلاكها ؛ للقيام بالممارسات والإجراءات، فهي مهارة تفعيل

الرقابة الذاتية . والاهتمام الذاتي بالتعاون يجعلك تصنع المقترحات، تتلقى استجابات الآخرين، تبحث عن مساعدة الآخرين عند استخدام الإجراءات والممارسات، والحصول على تغذية مرتدة من أجل التصحيح، والإعداد مقدماً لتدعيم تحقيق الأهداف، والإدراك الذاتي لعملية ضبط السلوك الشخصي؛ ليتوافق مع الآخرين أثناء تفاعلهم المتفق عليه أثناء الممارسات والإجراءات .

التنمية الذاتية هي إدراك الأفراد والجماعات والمنظمات بالحاجة إلى التعاون والقدرة عليه؛ باختيار الأهداف المناسبة للتحرك في اتجاه متفق عليه، باختيار الطرق المناسبة لتحقيق أهدافهم المشتركة، بتنظيم أنفسهم لاستخدام الإجراءات والممارسات المقبولة بتشغيل مهارات التفاعل . بمهارة التشغيل، يقوم الفرد بتركيب الأداء مع التفكير بأشياء في الوقت والمكان المناسبين لتحقيق هدف . إنه يعمل الشيء المناسب في الوقت المناسب في المكان المناسب؛ وهو ما يعني مهارة التشغيل، وهو عائد التخطيط الواعي والممارسة الواعية؛ فالفرد يحتاج إرشاداً كي يستوعب مهارات العمل ومهارات التعامل .

التنمية الذاتية في المهارات التشغيلية تشمل اختيار: المهارات، المحتوى، التخطيط، العمليات . سُئل أحد علماء التخطيط في مصر : لماذا ن فشل ولا نحقق ما نريد؟ أو قالوا لماذا يفشل التخطيط في مصر؟ فأجاب : لأن عندنا خطأ وليس عندنا تخطيط . وقد رأيت أحدهم يشرح التخطيط لمجموعة، فشرح لهم وضع الهدف، وما يجب أن يكون عليه، وتجميع المعلومات اللازمة، دون أن يحدد أنها تعني تحديد الإمكانيات المتاحة والممكنة، وما هو مطلوب لتنفيذ الهدف به، ثم وضع جدولاً حدد فيه الأنشطة، التي يحقق بها الهدف ومن يقوم بكل نشاط، ومتى يقوم به، وأين يتم، وكيف يتم، ثم ذكر أن هذا الجدول هو التخطيط . لقد نسي أن كل ما قام به حتى نهاية هذا الجدول هو التخطيط، وأن هذا الجدول هو الخطة أو الخريطة (وليس خارطة الطريق المشبوهة) التي يسير عليها المنفذون لتحقيق الهدف .

بالإلمام وإدراك من، متى، أين، كيف تتم
الممارسة . بالمراجعة نكتسب الثقة؛ لأنها تعلمنا
ماذا أديناه بكفاءة، لاكتشاف كيف يؤدي، وما
الذي أديناه بسوء ؛ لبذل جهود أفضل؛ لاكتشاف
أي شيء آخر يجب اختباره . ثم التخطيط
للتحسين مع الإدراك الذاتي والاهتمام . ثم
الممارسة مع التغذية المرتدة، والتغذية للتقدم،
الممارسة .. الممارسة .. الممارسة



مهارة التعاون : يقوم بها فردان أو أكثر، يخططون للطريقة التي سيتعاملون بها معًا،
وللطريقة التي سيظهرون بها أدائهم، فيشتركون في التفكير، المشاعر، العمل،
الإحترام؛ فيصبحون قادرين على : تحديد الاتجاه، مشاركة الأهداف، يصنعون
الصدقة، يقدمون فريقًا، فيحققون نتائج بمهارات الانضباط الذاتي، التدرج الذاتي،
التنسيق الذاتي؛ النظام الذاتي .

التعاون: هو تكامل بين الناس، في أجزاء مترابطة عن طريق التفاعل المشترك،
الأهداف المشتركة، الحديث المشترك، الإستماع المشترك، الإقتراحات المشتركة،
التدعيم المشترك، الملاحظة المشتركة والتفكير المشترك، التفويض المشترك، لعمل
المشترك، المشاعر المشتركة .

التفاعل : يعني أن يعتمد الناس على بعضهم البعض اعتمادًا مشتركًا كي ينجزوا. لا يوجد إنسان يمكن أن ينجح بمفرده. والقوة مجد تحتاج من الناس أن يجاهدوا بجميع صور الجهاد . المحب يبذل الكثير؛ من أجل من يحب وما يحب. ودون انتخابات لا توجد سياسة . ودون تمثيل نيابي لا توجد ضرائب . ودون جنود لا توجد حروب . ودون رياضيين لا توجد مباريات . ودون زبائن لا يوجد بيع . ودون أهداف لا توجد خطط . ودون قادة لا يوجد توجيه . والاعتماد المتبادل بين الناس يؤدي إلى علاقات خيرة بينهم، تعينهم على تحدي الصعاب وتوفير الرفاهية . فالعمليات هي النضج .

وضع الأهداف : هو تحديد ما نريد، ولم نريد، من أجل آمال مشتركة . نجد فردين أو أكثر يتفقون على أهداف متماثلة، ويفترضون أن كلاً منهم يرغب في أن يعمل الآخر معه، لتحقيق أهدافهم المشتركة؛ تحت تأثير أن فردين مختلفين يمكن رؤيتهما متعاونين، يساعد كل منهما الآخر، يتغلبان على الأخطار، والعيوب، والمصاعب للإجادة المشتركة . العمليات هنا هي الوثام .

التكلم : عندما يتكلم الجميع فلا أحد يسمع . أكثر الناس كلامًا أقلهم عملاً . الكلام الكثير غير المطلوب مصدر للمتاعب . بالسكوت المبرر ننفادي سوء الحظ . الكلام هو نبضات، معاني رمزية، تخفيف توتر، إيضاح أهداف . إنه يوحي بأنك اكتسبت احترامًا كافيًا نحو الآخرين حتى أنك تستمع إليهم . إنك تصنع ما تريد قوله في إطار يُمكن الآخرين من استماعه . عليك أن تؤقت ما تريد قوله ليلائم الحديث وأهدافه . العمليات هي عرض موضوع .

الاستماع : عملية تفاعل، تعتمد على الاحترام، هادفة، مركبة، نادرة . هي اتصال شخصي بين طرفين، من أجل فكرة ذات هدف مشترك . إنه يوحي بأن الطرفين يتبادلان الكلام والاستماع، يفسران المعاني، يتأكدان من الشمول، يرغبان في العمل لتحقيق هدف مشترك، يستجيبان لملاحظة بناءة . هذا ما قلناه من قبل ؛ بنبي مباشرة طريقًا نحو أهداف المتحدث، ندرك مزاياها، نحترم رغباته . العمليات هي اتصالات .

الاقتراح : مجموعة كلمات تعتبر وسائل لقيادة الأفراد؛ كي يساعد كل منهم الآخر للتعجيل بحدوث شيء للأداء، للإنجاز، للنجاح، للتعلم و للتحسين ؛ توحى بأن المقترح قد حلل بهدوء، وركب مستهدفًا ما لديه من آمال لمساعدة الآخرين على التطور . وتساعد الاقتراحات الإيجابية الممكن تحقيقها الناس على تحقيق أهدافهم، وتؤكد أن الأفراد يشاركون في تحقيق الأهداف . العمليات هي القيادة نحو التقدم .

التدعيم : فكرة المساعدة لتيسير الأداء . إذا وُجد فردان أو أكثر يساعد كل منهما الآخر، ولديهما هدف مشترك، ويبحثان عن فكرة تساعد على الإنجاز ؛ فإن هدفها مشترك. فالتدعيم هو تفاعل هادف، بناء، مركب، ضعيف القيمة دون تدريب ، فائدته مشتركة، لذا ينجز . العمليات هي تقدم .

الملاحظة : تثمر عندما يوجد فردان أو أكثر لهما هدف مشترك، يلاحظان أحداثاً معينة، يكتبون مشاهداتها ويتبادلانها، يفسران ما يقصدان، ويحددان ما يحتاج الأداء، يخططان معاً لأداء عمل مشترك . عندما تراجع الإنجاز، بتغذية مرتدة وصفية فقط، تبين طريقة الإنجاز الجماعي للأشياء، والتأكد من الاستيعاب العام للخطة، حتى يعرف الجميع ما هو متوقع من كل منهم، وتنفيذ الخطط الموضوعة المشتركة، كإحدى أدوات الانضباط الذاتي . ثم مرجعة كفاءة وضع الخطط التي أنجزت، ثم التخطيط بتطور أكثر . العمليات هي الاهتمام الواعي بالتكامل .



التفكير : تفكر في التوافق مع آخرين . ترى الأفراد يتباينون في المجموعات والجماعات، كل منهم له تصورات متباينة، له آماله وُبعد نظر خاص به . له تركيز مختلف على خطوات التفكير، كل منهم يبدأ في مراحل مختلفة من التفكير، كل منهم يفكر بسرعات متباينة، كل منهم يستخلص ما يفهم بأعمق ما يمكنه، كل منهم ذو مشاعر وأحاسيس . ما يجب أن يتم من أجل تركيب أفكار فردية مختلفة ضمن إطار واحد أو تدريب، وبصورة مشابهة يحدث في عقل كل إنسان في الجماعة، حتى يمكن لهم أن يساهموا في الوقت المناسب بالطريقة الصحيحة؛ من أجل نفس هدف الجماعة . العمليات هي التنسيق .

التفويض : هو توزيع القوة اللازمة للأداء (وهي السلطة) . تفويض السلطة يمكن أن يكون سيطرة، توزيع للطاقة . عند المبادرة بكل من محتوى المهمة وتنفيذ العمليات، فإنها تتبع رغبة الرئيس الموقّض، والمبادرة بالعمليات والإعلام، فاعتمد

على الفرد . يشير التفويض إلى قوة المبادأة بالعمل . ففي المهمة يكون التركيز على الأهداف، ولا نركز على الوسائل . في العمليات يكون التركيز على الوسائل سيرًا على بساط الأهداف . العمليات هي تنمية العلاقات عن طريق الاختيار .

العمل : نشاط ضروري لإتمام المهام المفروضة . والنشاط ضروري لإتمام مهام مفروضة ذاتيًا . لذلك فإن الأفراد النشطين يفرضون على أنفسهم ما يعملون . وكذلك فإن العاملين هم أفراد فرضوا على أنفسهم ما يعملون . وهكذا .. لكي تحصل على عاملين كفاء، فإن ما يجب أن تقوم به هو أن تمكن الأفراد من أن يخططوا بأنفسهم لأنشطتهم، التي سيقومون بها لإنجازها. العمليات هي التمكين .

الاستيعاب العام : هو تركيب وعي الأفراد ؛ من الأهداف، الأشياء، الذات، المهام، الناس، أصحاب الوعي الآخرين، من تشابه الوعي، ومن توحد الخبرة الواعية ضمن مجال المعلومات . هذا المجال يجعل الإنسان يقوم بالاتوقف - وتدريجيًا - بالرسم على المجال البيولوجي بإطار من الفكر يحيط بالأرض . العمليات هي التنمية.

المشاعر : تحفز الإنسان، وهي عاطفة تنتقل بين كل فرد (تركيب) وتنتقل للعمل بالتفكير (تركيب) من أجل هدف، من أجل حماية، من أجل ثروة عامة . أما الإحباط فيشمل الآخرين ويُعبر عنه بالاعتراض (تحليل)، أو بافتراضات (تركيب)، يظهر بالعدوان (تحليل)، أو الأداء (تركيب) ضد معوقات الأهداف (تحليل)، أو من أجل الإنجاز (تركيب)، ضد البيئة (تحليل)، من أجل البقاء (تركيب) . العمليات هي المتابعة .

life is pain



مهارة القيادة : «عملي هو أن أقدم فريقًا متكاملًا» مدير المصنع - رئيس فريق التطوير - رئيس الفريق القومي - قائد الوحدة العسكرية. س .. هل حصلت مصر على كأس إفريقيا؟ هل يمكن أن تحصل دولة عربية على كأس العالم؟ كيف يمكن للجامعات ومراكز البحوث العربية أن تنتج بحوثًا أساسية يحصل بها باحثوها على

جائزة نوبل؟ الإنسان الذي يخطط جيدًا من أجل الأفراد، العمليات، الوسائل، والذي يستجيب بالمشاركة في الأهداف والغايات؛ لأن الآخرين يتفوقون على أنهم قادرون على الاستجابة للقوة بالمبادرة، بعمل يتم تفويضه، وآخرين تتكامل مهاراتهم، وغيرهم يظهرون نتائج عملهم، وثم من يتوقع التشجيع والتكامل بين كل منهم، ويحترمون بعضهم لما يقومون به تحت قيادة ماهرة .

فلنقارن بين :

السيطرة	القيادة
دفع	مساعدة
أفراد مختلفين	أفراد متوافقين
خلال	للوصول إلى
نفس الأهداف	نفس الأهداف
لتحقيق أهداف شخصية	لتحقيق منافع مشتركة

التوفيق بين الناس : يستهدف عمل أشياء لأناس لا يشتركون معًا - دون قصد - بالعمل معًا، ولا يدركون الغاية من وراء أعمالهم . ثم ومنذ أن أضحي على الإنسان أن يمعن النظر فيما يفعل، فمن المحتم عليه أن يظهر التفسيرات الفردية المختلفة لكل ما يمعن فيه من هذه الأعمال، إلا أن صراعات الناس أصحاب التوجهات المختلفة صد بعضهم بعضًا والتي تترك صاحب السيطرة - الذي يعمل من أجل آخرين دون إيضاح الهدف - في موقف القوة . العلاج هو: أن تسأل لماذا؟ لكي تبحث عن وتوجد الهدف المشترك؛ لكي تنمي مهارة القيادة .

القيادة : هي اكتشاف الأهداف الشخصية للأفراد، وإيضاح المفهوم العام لها، وأن كلاً منها يرتبط بالآخر . بالإدراك التام، يشتركون معًا في الثقة بالأهداف الفردية والجمعية، ينشئون غايات، يفهمون الطموحات، يقدرون ما يجب أن يتم، يخططون ما يجب إنجازه، يفوضون السلطة للمبادرة بالعمل، يساهمون بمهاراتهم، يحددون مهارات الآخرين في أعمال مخاطرة .. والتعاون لكونها عملية انضباط ذاتي في الإستمرار مع التحسين، الاستماع مع الاحترام، الملاحظة مع الإلمام، الاقتراح مع التشجيع، التفكير مع السبب، العمل مع السرعة، الإعجاب مع المشاعر، المساعدة في العمل . العمليات هي توقعات .

مهارة التوجيه : ولكي تحدد أهدافاً للمنظمة، لكي تخلق إستراتيجية، لكي تقنع مجتمعاً من الأفراد يختلفون في القدرات، الاستعداد، المشاعر، العادات، ولكي يعملوا على تحقيق هذه الأهداف، حتى يظهر هذا الفريق الذي، يعتدل، ينضبط، يعيد تنظيم نفسه .. هنا ستجد توجيهات قد ظهرت، وهذا معناه ممارسة مهارة التوجيه .
العمليات هي الهدف .



الإنسان يجب أن يكون له معنى فهو يفكر، يشعر، يعمل، يحترم .. هادفاً

يجتمع اثنان أو أكثر معاً، وكل منهم له هدفه الخاص، ويسلك بناءً عليه دون اتفاق؛ يصبحون غوغاء. إذا نظرت إلى جماعة ما، ورأيت أن كلاً منهم يمارس التفكير مع تأكيدات مختلفة، لهم مشاعر مع تنوع قوتها، يؤدون أشياء مختلفة، ويحترمون قيماً مختلفة . ألا ترى أنهم غريباء ذوي أهداف مختلفة ؟ ولو جمعت ذلك معاً لدى أفراد لكل منهم نفس الهدف، فإنهم يصبحون فريقاً .. ليتنا نختلف في الوسائل ونتفق في الأهداف.

لو رأيت الأفراد هؤلاء يفكرون مع التأكيد على التباين بينهم في الأوقات المختلفة، تختلف شدة مشاعرهم، تتفاوت الأعمال المفوضة لهم، ويحترم كل منهم الآخر باختلاف قيمهم . إنهم يجتمعون على هدف واحد . أما حينها تكون استجاباتهم كأنهم وحدة واحدة، يكون الفرد مختلفاً، مع ذلك هو جزء أساسي من الكل، مع تشابه التفكير، والمشاعر المشتركة، ومهارات التفاعل والتدعيم، والثقة المتبادلة . إن نظرت إليهم تجدهم أصدقاء أو أسرة قادرين على تحديد هدفهم .

هؤلاء يتعاونون في البحث معاً عن أشياء من قبيل : خاتنين، عملاء، أعداء، غريباء، حلفاء، جيران، معارف، مواطنين، زملاء، رفاق، أصدقاء، متعاطفين، أجباء، أسر.

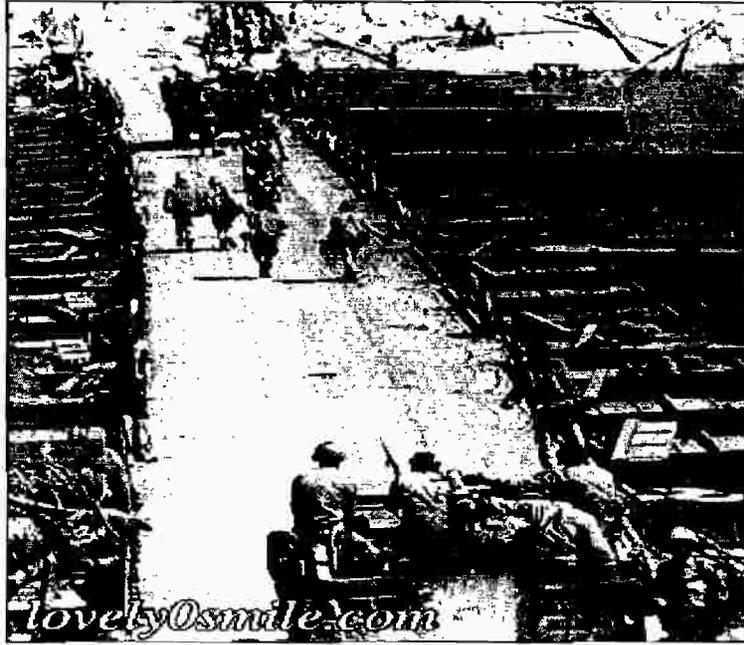


الأفراد المتوافقون : يخلقون أهدافهم، يجمعون المعلومات، يحددون ما يجب عمله ويخططون لكيفية الأداء، يلمون بما يحدث، ويستخلصون أسباب النجاح، يحددون معوقات النجاح، ويحددون ما يجب القيام به، يشتركون في نشر النجاح، والتغلب على الأخطاء . إنهم يدركون الإطار الشامل لتزامن الأهداف، وتحديد العمل، واكتشاف النجاح . فالمجموعة المتكاملة من الأفراد فريق هادف، يحمل في طياته وسائل لتحقيق منافع متبادلة ذات عمليات هادفة للتنمية الذاتية لتحقيق أهداف مشتركة: تنظيمية، إجتماعية، قومية.

المجموعة المتألفة : فردان فأكثر بعد أن يكونوا فريقًا، يديرون أنفسهم؛ بملاحظة المجموعة، تكوينها، نشاطها، بيئتها، وما يتطلبه ذلك : ما هي احتياجاتهم، وضعهم لسياساتهم، تحديدهم لأهدافهم، كي يظلوا معي ليحققوا الإشباع الذاتي في النهاية . إن تحقيق الأهداف يتم بالوسائل التي تقيهم معًا يستمر التألف .

الفريق : هو فردان أو أكثر أنشأوا هدفًا مشتركًا، اختاروا العمل معًا، يدققون دون خوف أو تفضيل، يضعون إجراءات للتفكير البناء في انسجام، يشاركون سواء متحمسين أو محبطين، يصونون إطلاعًا مشتركًا متزامنًا (شفافية غير منقوصة)، يثقون في الأهداف الفردية ويكتشفونها، ويعرفون المهارات الفردية، ويبنون أهدافًا جماعية، يدعمون كلاً منهم لتحقيق الأهداف الفردية، يظهرون الاحترام عن طريق الاستماع البناء، يفوضون السلطة لدعم المبادرة بالعمل، فالرئيس ليس إلها (متى إستعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارًا- إن سيد القوم خادمهم) بل قائدًا مستنيرًا، يعتمد كل منهم على الآخر اعتمادًا متبادلًا، يستجيبون لاحتياجات كل منهم في كل موقف، يمدون بعضهم بالنجاحات بثقة، ويراجعون الصعوبات بشجاعة، يعدون أنفسهم تبعًا لخططهم وإجراءاتهم، يرتبون شئونهم لتحقيق ما اختارونه من أهداف، يتخذون مواقف إيجابية نحو كل منهم . يتوقع كل منهم في الآخر؛ الأمانة، الاستقامة، الثقة .

ينظمون أنفسهم لتحديد ما يجب أن يتم ؛ للعمل، للإنجاز، للتنمية، بالتغلب على الصعوبات، للتطوير باستكشاف أهداف جديدة .



الإنسان : الهدف من وجوده هو الاختيار، التكامل، التفكير، التنمية، المهارة . وذلك يقتضي - ضمناً - حب الإحسان، منافع متبادلة، تركيبيًا فكريًا، إنجازًا ماديًا، إشباعًا جسديًا ؛ وهو ما يعرف بالمجتمع . بالنسبة للهدف العام من وجود قيم لدى الآخرين، يرتبط الناس معًا في مجتمعات حيث يستطيعون الحياة، العمل، التعاون، القيادة، التوجيه، التضج لأجل منافع متبادلة . يجب أن يكون للناس هدف .

مجتمع مركب : عبارة عن أناس تجمعوا معًا، اشتركوا في منظمات، تألف فردين أو أكثر من خلال آمال واحدة، استعداد مشترك، توافق المشاعر، تفويض السلطة، المشاركة في المسؤولية، وبالتالي سيحصلون على نتائج، سيصلون إلى أهداف، سينشئون غايات كأسرة . ويكون تكوين فريق العمل، بالتآلف مع تقسيم العمل وتفويض السلطة، إنهم مجتمع منظم، منظمة إن شئت .

المجتمع : بتحليله من الرؤية يتكون من أناس يفكرون، يشعرون، يعملون، يحترمون، يحبون . وتكون العمليات هي طريقة تفاعل الناس معًا، التبادلات، العلاقات، الحركة، الأهداف المترابطة، فردان أو أكثر في مجموعات . مجموعتان أو أكثر ضمن تنظييات يقال عنها منظمات ذات هدف، جماعات ذات ثقافات فرعية شبه

متباينة لا تتعارض مع الثقافة الكلية للوطن. العمليات إثراء للفكر والأداء وتنوع المنتجات.

هدف المجتمع : البقاء الفردي كالحوانات، الإشباع الذاتي كالبارعين في المهارات، منافع متبادلة كمتعاونون، إنجاز جماعي يحقق الكفاية، معاني مجتمعية كباحثين، نضج كوني يضارع العولمة . هدف يعتمد على الاختيار الفردي بين الحب من أجل التكامل والتضحية الذاتية، أو القوة من أجل السيطرة كاتجاه ذاتي . كل منا يجعل الاختيار دائماً إنساناً يبحث عن هدف . فالإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه . أشد الحاجات لدى الإنسان رغبته في أن يكون ذا قيمة لدى الآخرين ليرفع ذاته . إن غاية الإنسان التميز . لذلك تحدث الحروب، يُقتل من يُقتل ويعيش من يعيش، كيف يعيش، ويسعى كل طرف ليحوز على ما يملكه الآخر، أو يحوز الآخر . إنهم يجاربون؛ لكي يوسعوا تجارتهم، يزدون أرباحهم، غايتهم أنفسهم، يحمون أنفسهم، يصنون كرامتهم، غايتهم أبناءهم . إن غاية الإنسان الخلود .



العصاميون

يسميه البعض منظمين، والبعض يسميهم روادًا . هم رجال أعمال، يبدأون صغارًا، أصحاب المشاريع الصغيرة . العصاميون يبدأون صغارًا ويكبرون .. هؤلاء أصحاب قرار، يستمتعون، يتحدون، لا يقامرون، يتجنبون المخاطر القانونية، لا يقوون عليها لكلفتها العالية . يرغبون في النجاح . التحديات المقدور عليها يمكن الفوز بها . يصلون لرضا عالٍ، عندما يستخدمون مهاراتهم في التغلب على صعوبات تتحدى قدراتهم ، يرفضون المخاطرة العالية، والدنيا .

كلما توسع عملك وزاد حجمه وقدره، تتعدد الفرص والمعوقات التي تواجهها . يتطلب نمو وتطوير عملك ألا تخشى من اتخاذ القرار . عليك توقع واقراض مشكلات محددة . أكثر الناس يخشون المخاطرة «ويرغبون الأمان» ويهربون من احتمال الفشل . الأعمال تستلزم المخاطرة «فاحسب حسابها» ولتكون عصاميًا تحمل وقم بالمخاطرة . تمعن وتدبر في احتمالات النجاح .. إنها واردة وكذلك الفشل . لاتنس أن الحياة دائمًا مخاطرة .. فاجتهد واستمر وخاطر . الحياة مخاطرة مستمرة .. خاطر .. خاطر ..

ليست الصناعات الصغيرة قاطرة للتنمية؛ فالعربات لا تقطر، والحاويات كذلك . القاطرة صناعات إنتاجية إستراتيجية، تحتاج صناعات مكملية ومغذية . توفيرًا لمساحات تُشترى أو تُستأجر، وعمالة تحتاج مكانًا وإدارة وإشراف ومرتببات نبحث عن مقدم الصناعات المتوسطة والمغذية أو نصنعها - ضمن المسؤولية الاجتماعية بتوفير الحاضنات الصناعية التي تجعلهم مستقلين أو مرتبطين - وندربهم حفاظًا على الجودة وصيانة للوقت . العائد الموزع لهم أهم حافز، فهو يوفر الاحتياجات الأساسية والأمن، ويسهل لنا ولوج المكانة الاجتماعية، وكلنا نحمل بذرة التميز لورعيناها .



في البحث عن وظيفة

إلى العصاميين الذين يجرون المقابلات لتعيين عاملين جدد ، وإلى العصاميين الذين يبحثون عن فرص عمل أفضل في شركات وأعمال أفضل . إذا تقدمت لوظيفة ووجدت أن أصحابها استدعوك للمقابلة ؛ هذا معناه أن صاحب العمل أو المسئول قد رأى أن لديك المهارات والخبرات الأساسية المطلوبة لهذا العمل . مع ذلك فإنه يريد رؤيتك شخصياً لكي يأخذ فكرة أدق عنك ، فيما يخص شخصيتك ، مظهرك ، تصرفك وقدرتك على الإجابة على بعض الأسئلة دون أن تفقد أعصابك أو تتوتر التي قد تبدو لك سخيفة لكنها ذات مغزى هام عنده.



المقابلة للوظيفة:

إن أغلب مقابلات الوظائف مثلها مثل أي عمل مخطط يسير على ثلاثة مراحل :
ما قبل وأثناء وما بعد ، وتأخذ النمط التالي :

أولاً ما قبل المقابلة (مرحلة الإعداد) :

وفقاً لما يمكن أن يكون عليه القائم بالمقابلة ، ستكون (المتقدم للوظيفة) في مناسبة مع ثلاثة إلى ثلاثين متقدم للوظيفة غيرك . لذا عليك أن تجتهد في إعداد نفسك بجد لهذه المقابلة إذا أردت أن تحوز هذه الوظيفة ، وأن تظهر كشخص ودود ، لين ، يمكن مصاحبته ، متحمس للعمل ، وفي نفس الوقت قادر على الإجابة بذكاء أو حاضر سريع البديهة. إن متوسط عدد المتقدمين الذين يبحث بينهم القائم بالمقابلة (نسميه المقابل أو المسئول) عادة بين عشرة إلى خمسة عشرة فرد قبل أن يستقر على وجود أو عدم وجود الشخص المناسب .

- ليس كافيًا أن تتذكر الإجابة المثلى على أسئلة المقابلة، لماذا ؟ تخيل ثلاثة متقدمين يجلسون منتظرين مقابلة لنفس الوظيفة . أحدهم قضى وقتاً طويلاً في التعرف على الشركة والقطاع الصناعي / الخدمي الذي يشملها . الآخرين لم يقوموا بأي بحث . من تظن أنه يمتلك الفرصة الأوفر في الحصول على الوظيفة ؟

• لقد أوصى الخبراء بأن عليك أن تمضي ما لا يقل عن أربع ساعات لكي تعد للمقابلة؛ أن تلم بماهية الشركة، منتجاتها (سلع/ خدمات)، قطاع الأعمال الذي يضمها. حدد كيف يمكن لمهاراتك أن تكون ذات فائدة للشركة، فتستطيع أن تجيب على أسئلة مثل: «لماذا تريد أن تعمل في هذه الشركة؟» و «ماذا تعرف عن شركتنا؟» و «كيف يمكنك أن تفيد الشركة». إذا استطعت ذلك فإن فرصتك في الفوز بهذه الوظيفة المناسبة ترتفع جداً.

• يمكنك البحث من خلال الشبكة العنكبوتية عن موقع الشركة مباشرة أو من خلال البحث في جوجل Google. بعد ذلك سهل أن تربط بين مهاراتك وبين الوظيفة ونشاط الشركة. فإن لم تجدها على الشبكة ولم تصل لموقعها، يمكنك أن تبحث في موقع إتحاد الصناعات أو إتحاد الغرف التجارية، ومن خلال غرفة الصناعة أو التجارة التي تتبعها تبحث الأنشطة التي تقابل الوظيفة المطلوبة. وإن لم تجد أياً من ذلك يمكنك زيارة الشركة والحصول على ما تريد من خلال منشورات تصدرها الشركة عن أنشطتها أو من شئون العاملين أو أحد العاملين تستظرفه ويمدك بما تريد.

• عندما تصل إلى الشركة على الشبكة العنكبوتية، أو تصل إلى موقعها المادي عليك أن تحصل على إجابات عن الأسئلة التالية:

١. متى أنشئت الشركة؟ (عمرها في السوق).
٢. ما المنتجات التي تنتجها؟ (سلع/ خدمات/ تجارة).
٣. من هم عملاؤها؟
٤. من المنافسون؟
٥. مدى شهرة الشركة؟ وأهمية الصناعة التي تنتمي إليها؟
٦. ما حجمها؟ (قدرتها على الإنتاج).
٧. ما السلع والخدمات الجديدة التي تنتجها؟
٨. ما أهدافها طويلة وقصيرة الأجل؟
٩. كيف تحل المنظمة مشاكلها؟
١٠. هل حدث حالاً تسريحاً للعاملين؟
١١. ما عنوان الشركة/ موقعها؟
١٢. مامؤهلات المديرين؟
١٣. ماذا تقدم الشركة من برامج تدريبية لعاملها؟
١٤. المرتبات والحوافز ونظم الأجازات؟

يقوم المقابل/ المستول بتحية المتقدم والتمهيد ببعض الكلمات الودودة لإذابة الجليد عن اللقاء أو لإيجاد شيء من الألفة وتسهيل على المتقدم إنسياب أفكاره كأن يقدم نبذة مختصرة عن الوظيفة أو الشركة .

- فكن مستعداً لتلقي الأسئلة ومتحمساً للإجابة ، وكن ملماً بالعمل الأساسي للشركة المتقدم إليها ، ثق في نفسك وبع مهاراتك جيداً (إعرضها وابرزها) ، إستمع جيداً لما يقال واهتم بالمتحدث .

- أثناء المقابلة سيحاول المقابل/ المستول التعرف على مدى تحليك بالسمات التسع التالية بأن يسألك سلسلة من الأسئلة ويلاحظ إنطباعاتك أثناء إلقائه لها وأثناء إجابتك عليها . فعليك الإجتهد بأن تترك لديه أفضل إنطباع :

- (منجز) القدرة على الإنجاز .
- (منتج) القدرة على الإنتاج .
- (مستوعب) القدرة على التعلم .
- (نشط) القدرة على الحركة بحيوية .
- (إعتيادي) يشارك الغير في العمل .
- (وخيم) نمطى لا يستطيع التغيير .
- (مُعمَد) القدرة على تحمل المسؤولية .

- ١ . بإجابتك عن الأسئلة (إن كانت المقابلة جيدة) يكون أطول جزء من المقابلة قد تم ، وأنت الذي تفوهت بمعظم الكلام ، فهذا هو المطلوب ؛ أن تُبرز ذاتك للغير
- ٢ . عندما يطلب المقابل/ المستول من المتقدم أن يسأل الأسئلة التي يريد فعلية أن يكون قد أعد من خمسة لعشرة أسئلة قبل حضوره المقابلة ، تجلي له وضع الشركة والوظيفة والقيادات والعمل .
- ٣ . عندما ينهي المقابل/ المستول المقابلة ويشرح ماسيتم بعد ذلك ؛ إحرص على تقديم الشكر له على الوقت الذي خصصه لك .

أكثر أسئلة المقابلة شيوعاً (لرجال الأعمال) وكيف يمكن الإجابة عليها (للمتقدم) :

السؤال الأول : {كلمني عن نفسك} عادة يكون هو السؤال الأول لأنه أفضل وسيلة لإزالة الحواجز النفسية بينكما . لا تجب بأسئلة غثة عن هوياتك ، علاقاتك الأسرية ، إلخ . أنظر إحداهن أجابت : عمري ٣٢ عاما ، متزوجة ، لدي ثلاثة أولاد أعمارهم ، ثلاثة وخمسة وسبعة أعوم ، أهوى شغل الإبرة والتفصيل واللعب على الحاسب . هذه

ليست إجابة مناسبة ، وأرى خلال دقيقتين أن تركز على المهارات المرتبطة بالوظيفة وأسلوب الأداء . أوضح المهارات وأسلوب الأداء اللذان يمكن أن يفيدا القسم أو الشركة بأن يرفعا جودة الأداء ، كفاية العمليات ، بخفضا التكاليف ، بزيادا الأرباح ، إلخ . أذكر باختصار شهادتك العلمية والدورات التدريبية التي حصلت عليها . ثم أذكر صفة أو إثنين من صفاتك الشخصية ، وكيف أنها ساعدتك في حياتك الدراسية أو العملية . لاتصف نفسك بأنك حلال العُقد ، أو أنك كنت المحور الرئيسي في وظيفتك السابقة ، أو أن لك قدرة هائلة على الإتصال بالعملاء والتأثير فيهم .. وإن كنت كذلك فاثبت ما تقول واعطي أمثلة . انظر .. قال أحدهم : أستطيع أن أصف نفسي بأنني إنسان مبادر ؛ ففي شركة (م ح س) وجدت مشكلة في إرتفاع تكلفة المخزون ، فوضعت لهم نظاماً (أذكر بالتفصيل) ساعد على تقليل ٣٠٪ من التكلفة .. إلخ . كذلك أحد أخصائي نظم المعلومات يمكن أن يجب : أحببت العمل على الحاسب منذ كنت في المرحلة الابتدائية ، وعند وصولي للمرحلة الثانوية كنت أحل كثيراً من مشاكل الحاسب ، وكان يلجأ إلي الأصدقاء والأقارب لأساعدهم ، وتوقع الكثيرون أن تكون دراستي الجامعية في مجال الحاسب . ويمكن أن يضيف أن ذلك شجعه لأن يتخصص في فرع معين من نظم المعلومات . ثم أن خبرته العملية بعد التخرج قادتة للتركيز على نوع معين من الشركات التي يمكنها فعلاً الإستفادة من كل طاقاته العلمية والعملية . وهو مادعاها لأن يتقدم لهذه الوظيفة في الشركة ، وأنه يشعر أنه سيكون مفيداً لها .

السؤال الثاني : {لماذا يجب أن نستعملك؟} خذ من ٢٠ - ٥٠ ثانية تستجمع فيها أفكارك وخبراتك ، وستكون إجابتك جيدة إذا ركزت على كيف يمكنك أن تفيد الشركة ، ويساعدك في الإجابة ماجمعته من بيانات عن الشركة .

السؤال الثالث : {ما أفضل ما تتميز به؟} حدد مهارة أو إثنين مرتبطين بالوظيفة ، واذكر حادثاً أو مشكلة في العمل أو تحسين أداء إستخدمتها فيه ، مثلاً لدي القدرة على تدريب وتحفيز العاملين معي ، ففي شركة (م ح س) وجدت أن معدل دوران العاملين فقمتم .. (اذكر ماذا فعلت) .

السؤال الرابع : { ما نقطة الضعف عندك ؟ } لا تدعي أن ليس لديك نقاط ضعف ، إترف أن لديك نقطة ضعف (إختار واحد لا ترتبط بالوظيفة ، ولا تلك التي تظهرك متملقاً أو دعياً ، كأن تقول : «أنا عبد لعملي» أو «أنا مدمن عمل» . لكن اذكر نقطة الضعف وكيف أنها أثرت على حياتك العملية (مثلاً الحياء ، قلة الصبر، الكلام بسرعة إلخ) ، واذكر الخطوات التي قمت بها لعلاج نفسك منها . إعلم أن أفضل خطوة يمكن أن يتخذها الإنسان لعلاج بعض نقاط الضعف هي أن يقرأ أحد كتب تنمية الذات التي تمس هذه النقطة . ويفضل أن تذكر عنوان الكتاب الذي ساعدك في التغلب عليها .

السؤال الخامس : { لماذا تريد ترك وظيفتك الحالية ؟ } يمكنك أن تذكر لرغبتك في وظيفة تتحدى مهارتك وخبراتك أو لبحتك عن مرتب أعلى أو مسؤوليات أهم . لا تذكر صراعات شخصية مع مديرك أو لأنه سيء الخلق أو لأن زملاؤك يعادونك لأنك حصلت على وظيفتك . ضع في ذهنك أن القائم بالمقابلة يفضل الأفراد الذين يبحثون عن أعمال تتحدى وظائفهم لأنها تظهر الرغبة في التقدم ، الطموح ، والتحفيز .

السؤال السادس : { لماذا تريد العمل في هذه الشركة ؟ } لا تجب بأن تقول لأنكم أعلنتم في الجريدة (س) أو الموقع (ص) ، لكن إجابتك يجب أن توضح أهمية أو ميزة الشركة كأن تقول : لأن شركتكم في موقع الريادة في إستخدام التكنولوجيا أو تقول : لأنكم من أهم الشركات في مجال (كذا) . وستجد أن بحثك عن الشركة وأنشطتها قد ساعدك في الإجابة .

السؤال السابع : { ماذا تعرف عن شركتنا ؟ } الذين يجابون : «لأنعرف إلا قليل» محتمل أن يتم تجاهلهم . لذا فبحثك عن الشركة يساعدك أيضاً على الإجابة .

السؤال الثامن : { لماذا تريد هذه الوظيفة ؟ } تتضمن إجابتك النواحي الهامة في الوظيفة كأهم المسؤوليات والخبرة وفرص الترقى وإرتفاع المرتب . لا تكن جافاً ولا حاداً في كلامك ، كأن تقول مباشرة : لأن مرتبها مرتفع . لا تكون إجابة حسنة ، ويفضل أن تقول : لأن مسؤوليات الوظيفة أكبر ، أو توفر فرص عمل وقدرات تتحدى المهارات العادية وبالتالي مرتبها عالي .

السؤال التاسع : { هل تفضل العمل بمفردك أم ضمن مجموعة ؟ } إذا كانت الوظيفة تتطلب أن تقضي وقتاً طويلاً بمفردك ، فبالطبع يجب أن تحدد أنك تفضل العمل بمفردك (والعكس صحيح) . لا تكن متطرفاً في تعبيراتك كأن تقول : أنك تكره الناس وأنتك يمكن أن تموت إذا اضطررت للعمل مع فرد آخر . أو نقل : إنك يمكن أن تُجن إذا تُركت بمفردك مدة خمس دقائق . لذلك فإن الإختيار المفضل الذي يواز بين الأمرين . وإذا كانت لديك خبرة سابقة توضح أنك تستطيع العمل بمفردك أو مع آخرين فاذكرها . مثلاً يمكنك أن توضح أنك في عملك السابق قضيت وقتاً كبيراً بمفردك أثناء السفر ، أو أنك تعلمت كيف تعمل جيداً مع آخرين في الشركة من خلال العمل مع العديد من المشروعات الجماعية .

السؤال العاشر : { ما أكثر شيء في أذانك لم يعجب رئيسك السابق } أفضل طريقة للإجابة ؛ أن تذكر نقداً وجه إليك ولم يك مهماً ، أو لا يرتبط مباشرة بالوظيفة المتقدم لها . مثلاً ليس مناسباً أن تقول : أنه كان ينتقدك لحضورك متأخراً ساعة يومياً . والأنسب أن تذكر نقداً بسيطاً ، وتذكر الخطوات التي قمت بها لعلاج السبب ، وأنتك بذلك حسنت العلاقة مع رئيسك .

السؤال الحادي عشر : { ما تصورك عن نفسك خلال السنوات الخمس القادمة ؟ } تخيل أنك سترتقي مرتين أو ثلاث خلال السنوات الخمس القادمة . وبالتالي فإن إجابتك ستبين أنك ستصل إلى وظيفة أعلى من الوظيفة المتقدم إليها بوظيفتين أو ثلاث . لاتعطي لنفسك الحق في أنك ستدير الشركة خلال السنوات الخمس . يمكنك أن تضيف أنك تفهم أن ترقباتك ستحصل عليها من خلال العمل الشاق ، وبالتالي لاتفترض أنك سترتقي لمجرد أنك إستمررت في الشركة .

السؤال الثاني عشر : { لماذا تغير من وظيفتك كثيراً ؟ } يجب أن تعتمد الوظيفة التي ترغبها على فشل مستخدمك السابق في أن يضعك في عمل يتحدى قدراتك ، أو فشل في أن يعطيك فرصة كافية للترقي ، وليس الأمر أنه كان غير كفء ، غبي ، أو غير عادل . تأكد أنك توضح أية وظائف تقلدتها لمدة طويلة . أذكر أن هدفك الحالي أن تعمل مدة طويلة ، وحمل ذلك على أي دليل لديك لترغب في إستقرار وظيفي مثل أن لك طفل صغير ، متزوج حديث ، منزل جديد ، إلخ . فإذا كانت الوظيفة المتقدم إليها توفر لك التحدي والبيئة التي تبحث عنها ، فعبّر عن ذلك .

السؤال الثالث عشر : { هل ترغب في تغيير موقع عملك ؟ } إن لم يكن تغيير موقع العمل هو موضوع المقابلة ، فقد لا يوجه لك السؤال . لذا فالإجابة المقبولة هي نعم . لأنك إن أجبت بلا فقد لا تحصل على الوظيفة . أما إن كنت فعلاً لا تريد تغيير مكان عملك فقد يعني هذا أنك لن تقبل الوظيفة . إن لم تك متأكداً ، فسأل بعض الأسئلة عن تغيير موقع العمل مثل : متى يمكن أن تنتقلوا ؟ ، أين ستحصلون على موقع آخر ؟ هل هذا يتبعه رفع الحوافز أو بدل الانتقال أو تغيير أو تعديل بيئة العمل أو استخدام تكنولوجيا حديثة ؟

السؤال الرابع عشر : { هل تحب السفر ؟ } إن لم يكن السفر جزءاً من الوظيفة فقد لا تُسأل السؤال ، لذا فالإجابة المفضلة هي نعم . إذا كنت راغباً في السفر ، فأجب بنعم وأعطي بعض الإيضاحات عما قمت به من سفريات عمل . لكن إن لم تك ترغب في السفر فيجب أن تبحث كثيراً بشأن ركن الوظيفة هذا قبل أن تقبلها ، كأن تبحث عن عدد مرات السفر في الأسبوع الشهر أو السنة ، وماهي وجهات السفر ؟ ، وما مدة السفرية الواحدة غالباً ؟

السؤال الخامس عشر : { هل ترغب في العمل وقتاً إضافياً ؟ } إن لم يكن هذا من شروط الوظيفة فلن يوجه لك السؤال . لذا فالإجابة الأفضل هي نعم . إذا كانت وظيفتك السابقة تشمل وقت عمل إضافي ، فاذكره وصفه .

السؤال السادس عشر : { هل سبق أن فصلت أو أجبرت على الاستقالة ؟ } ليكن في ذهنك عند الإجابة أن المقابل متأكد أن كل من سبق له العمل في أكثر من منظمة قد فصل على الأقل مرة . وأن ذلك بسبب خلافات شخصية مع الرئيس أو أحد الزملاء . لذا كن صادقاً في إجابتك ، ولاتهجم أياً من رئيسك السابق أو صاحب العمل . ودون أن تدافع عن نفسك أو تتحدث بمرارة عن أيهما . ولا تقل أنك فصلت عدة مرات ما لم تُسأل بالتحديد : « كم مرة فصلت من العمل ؟ » . استخدم روح الدعابة عند مناقشة حالات فصلك ، حتى لا يأخذ المقابل فكرة عنك أنك هوائي أو أنك لا تحب الإلتزام ، ويمتلئ صدره بالضيق منك لما تبديه من أسباب فصل غير مقبولة . تكلم عن دروس تعلمتها من فصلك . وإذا كنت قد فصلت عدة مرات ، فاذكر الخطوات التي قمت بها لحسين نفسك (مثلاً تذكر أنك قرأت بعض كتب الدعم النفسي الذاتي ، تنمية الثقة بالذات ، كيف تتعامل مع الناس وتكسب ثقتهم ، إدارة الوقت ، ديناميكية الجماعة ،

القيادة الفعالة ، خدمة العملاء، إلخ) . ولاتنس ذكر الوظائف التي مكثت فيها مدة طويلة وكنت على وفاق مع زملاؤك ورؤساؤك ، أو ترقيت فيها أو حصلت على تقدير عالٍ لأدائك .

السؤال السابع عشر : { كم من وقت قضيتَه بحثاً عن عمل حتى تقدمت إينا ؟ ولماذا لم يصل لك عرض عمل ؟ لماذا ظللت وقتاً طويلاً تبحث عن عمل ؟ } الأفضل أن نجيب : «لقد بدأت تواء في البحث عن عمل» ، لكن هذه الإجابة تصيح غير صادقة إذا دلت السير العملية على أنك مكثت (مثلاً) الستة أشهر الأخيرة بلا عمل . إن لم تستطع أن تخفي حقيقة أن بحثك عن عمل أخذ مدة طويلة ، فاذاً أنك كنت تفاضل بين عروض عمل مختلفة حتى هذه اللحظة . قد تدفع هذه الإجابة المقابل لكي يسأل : ماهي العروض التي رفضتها ؟ وهو ما قد يضعك في موقف حرج ما لم تتلقى فعلاً عروض عمل . لذا ليس من المستحب أن تكذب في إجابة السؤال الأخير .

السؤال الثامن عشر : { أي من الوظائف التي عملت بها كانت الأفضل ؟ ولماذا ؟ } هذا السؤال ماكر . المقصود منه معرفة طبيعة العمل الذي تفضله ، وهل هي نفس طبيعة العمل المتقدم إليه أم لا . لذا فإن الإجابة يجب أن تركز على عمل ذا طبيعة مشابهة لهذه الوظيفة ما لم تكن هي نفسها . فإن لم يكن لك عمل سابق مشابه ، فأجب بما يجعلك قريب من تفضيلك للوظيفة المعروضة . فإذا كانت الوظيفة المعروضة ذات ضغوط عالية ؛ تتطلب العمل في مناخ مزعج ذا صخب أو جلبة ، فلا تقل أنك تقدمت للوظيفة عندهم لأنك وجدت أن مناخ العمل لطيف والضغوط بسيطة وأنك تقندي بالرئيس . لكن أذكر أنك عملت في وظيفة مشابهة (أذكرها) ، وإن لم تعمل في مثلها فأذكر أنك متفهمًا تمامًا لطبيعة العمل . .

السؤال التاسع عشر : { هل أنت منظم ؟ هل تستطيع أن تنظم وقتك ؟ } يريد المقابل / المسئول ان يتعرف على مهاراتك في العمل وربطها بالوقت وتنظيمك لعملك . لذا يفضل أن تذكر : أحب أن أحافظ على وقتي ، وأقوم بعملية وفقاً لبرنامج زمني (اعرض ماتبت به تنظيمك لعملك كمشروع أو مهمة أساسية نظمتها وأنجزتها في الوقت الذي خططته . وأذكر حقيقة أنك باستمرار تتلقى تقديراً مستحقاً لذلك) . لا تكشف للمقابل - مهما كان ودوداً - أنك معتاد التأخير ، أو أنك تنهي عملك في اللحظة الأخيرة.

السؤال العشرين : { لو أنك إبتدأت من جديد فهل كنت تختار نفس المهنة ؟ } الإجابة تعتمد على رغبتك أو عدم رغبتك في الفوز بوظيفة ترتبط بخبراتك ، أو أن تحاول الدخول في مجال جديد . ليس الموضوع مدى رفضك للوظيفة التي تختارها ، فلا تنقل هذه الحقيقة للمقابل لأنها تجربته أنك ترى أن الوظيفة غير مفضلة لديك وأن عدم إلتحاقك بعمل هو الذي دفعك للتقدم لها . إذا أردت دخول مجال عمل جديد ، فاخبر المقابل بأنك ترغب في إختيار هذا المجال الجديد (مجال الوظيفة المتقدم لها) إذا أردت البدء من جديد ، وهو سبب تقدمك لهذه الوظيفة .

السؤال الحادي والعشرين : { لماذا إستمرت مدة طويلة في شركة مرح س ؟ } تنقلك من عمل لآخر بصورة متكررة ودون أن تلبث مدة معقولة في أكثرها ، قد يضرك ، لذا يمكن أن تفيد بأنك لم تجد العمل الذي يتحدى ذكاءك أو خبراتك ومهاراتك ، أو أنك وجدت أنك لن تترق وتصبح ذو مسؤولية هامة لحجز الشركة تلك المسؤوليات للأقارب والمحاسب (وهي علة أيضاً لمن عمل في شركة مدة طويلة ثم تركها) . كما يمكن أن تحدد أنك عملت بنجاح مع أناس داخل وخارج الشركة ، ومنهم مديرين وزملاء متنوعين وفي نفس الوقت تفاعلت مع أنماط عديدة من الشركات والعملاء .

السؤال الثاني والعشرين : { هل تقدر على تحمل المخاطرة ؟ } إجابتك تعتمد على طبيعة الشركة المتقدم إليها . فإذا كانت شركة ناشئة حديثاً ، أو ضمن صناعة ذات منافسة عالية ، محتمل أن يبحثوا عن من يرغب في المخاطرة . فإذا وجدت أن الشركة من هذا النمط فاذا ذكر مثال عن مخاطرة في علمك السابق قمت بها . إذا كانت الشركة رائدة في مجالها لا يكون لمحملي المخاطرة شأن كبير . وبالطبع لا توجد شركة تبحث عن عاملين لا يقدرون معنى المخاطرة . والأفضل أن تضع نفسك في مكان وسط فلا أنت متسبباً/ مهملاً ولا متواكلاً ، وأيضاً لست مخاطراً مقامراً .

السؤال الثالث والعشرين : { هل يستغرب مديرك الحالي إذا علم أنك تبحث عن عمل آخر؟ } لا يجب أن تجيب بإجابة نافية كأن تقول : «لن يندهش ، فهو يتمنى أن يلقي بي خارج الشركة منذ مدة طويل» . تعود أن تقول أنك سعيد في عملك ومع مديرك وزملاءك ، لكنك تبحث عن عمل يتحدى قدراتك وخبراتك ومهاراتك وطبعاً مرتب أكبر (لاحظ هذه الجملة أكررها كثيراً) وفرصة للترقى وقيادة فريق عمل أكبر وأهم .

السؤال الرابع والعشرين : { ماهي قدرتك على إحداث التغيير في العمل ؟ } الإجابة المقبولة أنك تحدث التغيير بكفاءة . لاتظن أنه يطالبك بذلك . إعط مثلاً بين كيف أنك نجحت في إحداث تغيير كبير في بيئة العمل . الشائع أن الشركة عندما تتبنى تقنية حديثة تحدث تغييراً في ثقافتها . صف أنك نجحت أو توافقت مع التغيير الذي حدث في الشركة السابقة ، وأن هذا يجب أن يكون تغييراً كبيراً وليس صغيراً، وأن كل شركة يجب أن تبحث عن التغيير لتطور نفسها وتلاحق المنافسين ما لم تسبقهم.

السؤال الخامس والعشرين : { ما المرتب الي تتوقع الحصول عليه ؟ } عليك أن تقوم بالبحث عن معدلات الأجور لمثل هذه الوظيفة قبل ميعاد المقابلة حتى لا تطلب مبلغاً زائداً عن الحد ولا صغيراً يقلل من قيمتك لدى المقابل . قد تُسأل هذا السؤال لمعرفة المبرر الذي يجعلك تستحق مرتب ما . لذا عد نفسك لإجابة هذا السؤال بتحديد خبراتك ومهاراتك وربطهما بكيفية إستفادة الشركة منهما أو المنافع التي ستجنيها الشركة من عملك بها . وهو ما يجعلك تساوم بنجاح على مرتب مُرضي جداً . (يمكنك الدخول على موقع المرتبات الجيدة للوظائف www.salary.com).

السؤال السادس والعشرين : { كيف تتعامل مع المنازعات مع زملاء العمل ؟ كيف تعالج الخلافات في العمل ؟ } لا تدعي أنك لم تدخل أبداً في منازعات مع زملائك . لأنها أمور حتمية وبالتالي سيعرف المقابل/ المسئول أنك تكذب . فمنذ أن نبدأ العمل مع زملاء جدد نكون قد بدأنا واحداً من أصعب الأشياء في الحياة . الأفضل أن تذكر خلافاً أدى إلى نزاع مع زميل أو مجموعة عمل ، وكيف عاجلت الأمر بنفسك بحيث رجعت إلى العمل راضين ، وأصبحتم حتى الآن أصدقاء على الأقل تعملان معاً بصورة إيجابية . ركز على حل مشاكل العمل بدلاً من المنازعات الشخصية . يمكن أن تذكر إقتراحاتك لحل مشكلة جعلت من زملاءك بصورة جدية يتبنون إقتراحاتك بشأن مشروع محدد - فذلك أفضل من أن تذكر مشاجرات مستمرة مع زميل بسبب مكان ركن السيارة في موقف سيارات الشركة - لاتذكر أنك عاجلت المشكلة عن طريق الوشاية للمدير العام ، أو أنك تسببت في فصل زميلك . فالمديرون يأنفون من التعامل مع عامل يتشاجر وكذلك الخباص ، إنهم يريدون العامل الناضج الذي يستطيع حل الخلافات بنفسه وبلا إزعاج.

السؤال السابع والعشرين : { مَنْ مِنَ الْمَدِيرِينَ الَّذِينَ عَمِلْتَ مَعَهُمْ كُنْتَ تَحِبُّ الْعَمَلَ مَعَهُمْ ؟ مَنْ مِنْهُمْ لَمْ تَحِبُّ الْعَمَلَ مَعَهُمْ ؟ } هذين السؤالين يعتبران من أصعب أسئلة المقابلة إذا لم تعرف ماذا يريد أن يسمع المقابل أو لم تدرك أن ما يجب أن تجيب به أساساً هي نفس الإجابة . يبحث المديرون عن عاملين يميلون للإستمرار في الشركة وبذل الجهد في تطوير مهاراتهم ويشاركون في التطوير . لذا بدلاً من التجريح في رئيسك السابق أو تسبه أو تصفه بالظلم أو بعدم معرفته للعمل ؛ اذكر أنك تمكنت لو أنه أعطاك إفادة (FB تغذية مرتدة) عن أداءك في العمل ، أو أن يدريك على العمل ، أو يرسلك في دورة تدريبية ، أو أن يشحذ قدراتك بإعطائك فرصاً أكثر ليعرف ماذا تستطيع عمله ، إلخ . يمكنك أن تجيب على سؤال «من كان أفضل مديروك السابقين ؟ ولماذا ؟» باستخدام نفس الإجابة (أ. محمود سليمان كان أفضل من عملت معهم لأنه كان يعطيني الكثير من الإفادات عن طريقة أدائي في العمل .. تقريباً علمني الكثير مما أعرفه عن التسويق، وأعطاني الكثير من الفرص لتطوير أدائي بإعطائي مشروعات/ مهام تحدي القدرات العادية لإنجازها) . لا تحط من قدر مديريك السابقون فقد يجعلك ذلك قد سقطت من نظر المقابل وخسرت المقابلة والوظيفة .

السؤال الثامن والعشرين : { ما الذي كان يمكن أن تعمله مع المديرين الذين يقل تفضيلك لهم أو لم تفضل العمل معهم من مديريك السابقين - لتحسين علاقتك بهم ؟ } تجنب إهانتهم أو التقليل من شأنهم . ضع نقطة إيجابية في إجابتك ، كأن تقول (إذا أردت أن تعيدها ثانية) : أن أطلب إفادة كثيرة منهم ، وأن أفكر فيها وأراجعها مع نفسي لكي أتبين الصواب ، فلمل الخطأ مني أو أنني لم أدرك حقيقة تصرفاته أو لم أنتبه لما كان يعنيه . كما أنني لو طلبت منه العمل في مهام أو مشروعات أكثر ووافق وأنا أجدت في عملي وعلاقاتي ، فقد يؤدي ذلك إلى تقريب المسافة بيننا .

السؤال التاسع والعشرين : { ما الكتاب الذي تقرأه الآن ؟ أو ما هو آخر كتاب قرأته ؟ أو ماهي آخر ثلاثة كتب قرأتها ؟ } أفضل أن تذكر ثلاثة عناوين لكتب فعلية ، والأفضل أن يكون عنوان أحدها (على الأقل) عن موضوع الوظيفة أي كتاباً متخصصاً . فإذا كنت تعمل مندوب مبيعات أو في تسويق البضائع أو الخدمات ، فاذكر أنك تقرأ حالياً كتاباً عنوانه «كيف تكون بائعاً محترفاً» . وإذا رأيت أن ذلك لن يكون واضحاً عنده أو ليس في مجال الوظيفة فاذكر كتاباً عن تنظيم أو إدارة الوقت ، الشخصية ، فعالية الأداء ، إلخ . طبعاً لا أطلب منك الكذب ، ولا أن تقرأ كتباً لا تحبها . كجزء من بحثك عن وظيفة ،

يجب أن تقرأ كتاباً أو أكثر من الكتب التي تفضلها وتكون مرتبطة بالوظيفة ، حتى تستطيع أن تناقشها مع المقابل ، الذي قد يسألك : «هل أفادك الكتاب ؟ أو ماذا تعلمت من الكتاب ؟» . إن قراءتك للكتب المناسبة تجملك مستعداً للإجابة . بعض المقابلين / المسئولين قد يحاول أن يعرف ما إذا كنت تقرأ بانتظام ؛ بأن يسألك عن ثلاثة أو أربعة أو خمسة كتب قرأتها هذا العام . لذا كن كشباب الكشافة دائماً مستعداً .

السؤال الثلاثين : { هل تشاهد أفلاماً سينمائية ؟ ما آخر فيلم شاهدته ؟ } أن تجيب «بأن ليس لديك وقتاً لمشاهدة الأفلام ، وأنت تتركس كل وقتك لعملك» ليست إجابة مفضلة ولن تكسبك أية نقطة لدى المقابل حتى لو كان طيباً (غيباً) بدرجة تجعله يصدقك . أصحاب الأعمال والمديرون يبحثون عن الشخص المنفتح الذي يزاول أنشطة جانبية مفيدة تنشط الذهن وتحافظ على البدن ، كالقراءة والرياضة والإسترخاء والموضوعات المسلية . ويُتوقع أن يكون الفيلم الذي تذكره مشهوراً لدى عامة الجمهور ، وألا يكون معارضاً أو يتضمن أية إهتومات سياسية أو دينية سلبية أو مكروهة . أيضاً لا تذكر أنك تقضي وقتاً طويلاً في مشاهدة الأفلام ، أو أن تعلن أنك شاهدت فيلماً معيناً خمسة مرات ، ولا تذكر أنك منشغل دائماً بأفلام المغامرات . والطامة الكبرى أن تباهى بأنك رويداً رويداً أصبحت تقلد البطل الفلاني . الأفلام العاطفية تشتهر بين جمهور المشاهدين ، ومن المحتمل أن يكون المقابل قد شاهدتها ، فإذا ذكرتها يمكن أن يكون اختياراً موفقاً .

السؤال الحادي والثلاثين : { هل تتوقع أن تصلك عروض من شركات أخرى ؟ } أوصيك ألا توشي بأية عروض أخرى لازالت تعرض عليك ، ولا تتحدث عن مصدرها (شركاتها) . الإجابة المفضلة ، أن تحدد أنه لم تصلك عروض أخرى من شركات أخرى . أما إذا كان لبعض الأسباب تعتقد أنك يمكن أن تحصل على فرصة أفضل إذا أفصحت عن هذه المعلومة . هنا يمكنك أن تذكرها .

السؤال الثاني والثلاثين : { متى تستطيع أن تستلم العمل معنا ؟ } من عادة معظم العاملين أن يعطوا أرباب عملهم (الحالي) على الأقل إسبوعين ليلاحظوا عملهم (فترة جس نبض) فالتوقع من قيادات الإدارة أن يعطوا فترات إختبار طويلة نسبياً . لن تكسب نقاطاً إذا أبدت عدم إحترام لمديرك الحالي بأن تقول للمقابل بأنك تحطط لترك وظيفتك بدون إعطاء فترة تنبيه كافية . سيفترض أنك ستمارس نفس عدم الإحترام إذا

عملت معه . أسلوب جيد أن تجربه أنك تخطط لأن تبدأ التعرف على وظيفتك الجديدة (أو مديرك الجديد) في ساعات الراحة لديك (مثلاً بقراءة برنامج تدريب العاملين ، إلخ) . أو أن تجربه أنك لن تستطيع العمل معه قبل شهرين أو أكثر لأنك تريد أن تأخذ أو تحتاج راحة ؛ لن تكون فكرة صائبة .

السؤال الثالث والثلاثين : { لماذا قررت الالتحاق بكلية (س التي تخرجت منها) أو المدرسة أو المعهد ؟ هل أنت سعيد باختيارك هذا ؟ } عليك أن تؤكد أنك فعلاً سعيد باختيارك حتى لو لم تك كذلك . لا تنقل أنك لم تجد مكاناً آخرأ يقبلك بسبب المجموع . حاذر أن تذكر كليتك / معهدك / مدرستك بالسلب ولا حتى مدرسوك وأساتذتك . السبب المفضل أن تذكره هو أنك أحببت المجال الدراسي لهذا المعهد / المدرسة / الكلية ، أو لأنهم يقدمون تعليماً أو مناهجاً علمية وتطبيقية عالية المستوى في مجال التخصص .

السؤال الرابع والثلاثين : { ما الذي جعلك تختار فرع التخصص ؟ } ركز على أنك كنت ترغب بشدة في أن تصبح (...) منذ أن كنت طفلاً ، وهو ما جعلك تختار هذا التخصص . فإذا كنت تغير مجال التخصص ، أو تبحث عن عمل غير مرتبط بمجال تخصصك ، فاذكر أنك حالياً تفضل هذا العمل (التخصص الجديد) إلا أن الظروف لم تمكنك من السير فيه . يجب أن تضع أثر إيجابي ، وأن تحدد أنك إستفدت بدرجة كبيرة عندما غيرت تخصصك ، إذ تعلمت مهارات جديدة جعلتك تعمل وتنجز أفضل وتحصل على دخل أكثر .

السؤال الخامس والثلاثين : { هل فصلت أو تسببت في فصل أحد ؟ } لا يريد المقابل أن تظهر حياداً تاماً في تصرفاتك ولا تعاطف تام مع من فصلتهم أو تسببت في فصلهم . إذا حدث فاذكر كيف أنك في العديد من المرات ناقشت مع العامل تقصيره المتكرر ، وأنت حاولت مساعدته على تحسين نفسه ، حتى يقل تقصيره ، ويبرهن على أنه تحسن . ولما لم يحدث شيء ، وأصبح العامل نفسه يمثل عبءاً وخسارة على العمل اضطرت لفصله (أو التوصية بذلك) .

السؤال السادس والثلاثين : { كيف تحفز العاملين معك ؟ } لا توجد طريقة واحدة لتحفيز أى فرد من العاملين أو الناس عامة ، بسبب التعدد والتنوع الكبير في أنماط الناس الشخصية ، وظروف العمل أو ما يسمى بمناخ العمل ، بما فيه أسلوب القيادة ، وأنماط

القيادات الذين نعمل معهم ، وثقافة المنظمة .. وغيرهم . الأفضل أن تذكر أن كل فرد حالة خاصة ، وبالتالي فإن كل واحد من العاملين يحتاج لأسلوب خاص في تحفيزه . أذكر بعض الأمثلة لعاملين في مواقف معينة قمت بتحفيزهم ، وكيف فعلت ذلك ، وما مظهر نجاحه .

السؤال السابع والثلاثين : { ما الذي يمكن أن يجعلك تلتزم بالعمل معنا ؟ } معظم الناس يجيبون موضحين أنهم أتوا الشركة لحبهم فيها وفي الوظيفة ، وبالتالي فإن إلتزامهم بالعمل سيكون كبيراً . الأفضل أن تذكر أن إلتزامك نحو الشركة والوظيفة سيزيد كلما عرفت الشركة أكثر وكذلك العاملين فيها . وأنت حينما تعمل في مكان تلتزم به تماماً ما لم تحدث ظروف سيئة جدا تعكر العلاقة مع الشركة ، ومع ذلك فإنه يتم الإلتفاق مع الشركة على ما يمكن إن يحدث بعدها .

السؤال الثامن والثلاثين : { ألا ترى أن مؤهلاتك أعلى من متطلبات الوظيفة المتقدم لها ؟ } لاحظ أن المديرين وأصحاب الأعمال لا يحبون أن يستخدموا عاملين أصحاب مؤهلات تفوق متطلبات الوظيفة . لأنهم لا يثبتون في الوظيفة مدة معقولة ، ويستخدمونها سلباً أو محطة مؤقتة حتى يجدوا وظيفة تنفق مع مؤهلاتهم . بوضوح تام، حيث من المحتمل أنك تحمل مؤهلاً أعلى لكنك أقدمت وقبلت هذه الوظيفة، لذا ركز على الجانب الإيجابي ، كأن تقول : «أنا مؤهلي أعلى وعندي خبرة كبيرة تحتاجها هذه الوظيفة ، لكنكم تنظرون إليّ كخبير في (س) من العمل . مع ذلك هذا لا يعني أن مؤهلي عالي بدرجة تجعلني أكبر على هذه الوظيفة . أعتقد أنني في حاجة كبيرة لأتعلم في مجال (س) الذي يُعتبر جزءاً كبيراً في هذه الوظيفة . وأنا واثق أنه سيجعلني دائماً في تحدي كي أتتعلم أكثر وأتقن أفضل ، وهو ما ينقص الكثيرين مثلي .

السؤال التاسع والثلاثين : { هل رفضت أو عارضت أن تقوم بعمل نمطي (روتيني) ؟ } لا تجب قائلاً : «آه طبعاً ، فأنا أستمتع بالعمل ثماني ساعات في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع ومائتين ساعة في الشهر ..» البديل أن تؤكد أنه لن يضرك ، كمثال : أعلم أن هذه الوظيفة تتطلب عملاً نمطياً كثيراً ، لكنني لا أتوقع أن أبدأ العمل بوظيفة في القمة، وأتوقع أن أبدأ من البداية وأثبت ذاتي ، فأنا على كلٍ سأقوم بمهام تتطلب قوة ذهنية كبيرة .

السؤال الأربعين : { هل يوجد سؤال كنت تتوقع أن أسأله لك ولم أسأله ؟ ماهو ؟ } هذا السؤال يعتمد إليه بعض القائمين بالمقابلة لكي يستخرجوا من المتقدم الأشياء التي يخشى أن يطلع عليها الغير وأهمهم المقابل/المستول . يمكنك أن تجيب : «أرى أنك سألت كل ما يمكن أن يخطر على البال» قد يرضى المقابل/المستول وينتقل بك إلى السؤال الأخير .

السؤال الواحد والأربعين : { هل لديك أسئلة تحب تسألها لي ؟ } عادة يكون هذا السؤال هو الأخير كأسلوب منطقي لإنهاء المقابلة . لاتذهب إلى المقابلة دون أن تعد (قبل ميعاد المقابلة) أسئلة لكي تسألها للمقابل . تجنب السؤال عن المرتب ، الأجازات ، الحوافز ، إلخ ، حتي يسألك المقابل عدداً من الأسئلة التي تستعرض إهتماماتك في العمل في الشركة .

في نهاية المقابلة :

أسئلة يمكن أن يسألها المتقدم للمقابل/المستول في نهاية المقابلة :

- لماذا خلت هذه الوظيفة ؟
- هل هي وظيفة جديدة ؟
- كم فرد شغل هذه الوظيفة خلال العامين الماضيين ؟
- من المشرف على هذه الوظيفة ؟ من سأقدم له تقريرى ؟ أو من سأكون مسؤولاً أمامه ؟
- من يقع تحت إشراف هذه الوظيفة ؟
- من سأعمل معه ؟
- ما الصفات التي تحبها في من يعمل في هذه الشركة ؟
- ما الخطط الحالية للتوسع أو الإنكماش في حجم الشركة أو المنتجات ؟
- ما معدل دوران العمل في الشركة ؟
- ما سمعة الشركة المالية ؟
- ما المشروعات والأعمال التي ستقوم بها الشركة ؟
- ماذا حدث لمن شغل هذه الوظيفة من قبل ؟ هل ترقى أم فصل ؟
- ما ثقافة الشركة ؟ هل هي جامدة رسمية أم مرنة ؟
- ما المشاكل الحالية التي تواجه الشركة ؟ أو القسم صاحب الوظيفة ؟

- ما أهم وأقل شيء تفضله في شاغل الوظيفة ؟
- ما فلسفة الشركة ؟
- ما نواحي القوة والضعف في الشركة ؟
- ما أهداف الشركة بعيدة وقصيرة المدى ؟
- صف بيئة العمل ؟
- ما الذي جذبك (للمقابل طبعاً) في هذه الشركة ؟
- ما الذي يمكن أن يجعلك تستمتع بالعمل في هذه الشركة ؟
- ما مسئوليات شاغل هذه الوظيفة (المتقدم إليها) ؟
- ما المهام التي تتحدى قدرات شاغل الوظيفة ويجب الإهتمام بها ؟
- صف فرص الحصول على تدريب وتطوير مهني ؟
- هل سأحصل على تدريب رسمي ؟
- ما سياسة تطوير الشركة ؟
- هل هناك فرص للتقدم في الشركة ؟
- متى يصلني ردكم بنتيجة المقابلة ؟
- كيف سيصلني ردكم؟ بالبريد العنكبوتي، العادي، أم بالهاتف المحمول؟

ما بعد المقابلة :

يجب عليك أن ترسل خطاب شكر للمقابل / المسئول تشكره فيه على إتاحته الفرصة لك لمقابلته وإستقطاعه جزءاً مهماً من وقته ، لاشك كان مهماً بالنسبة لك ، وأنتك مازلت مهتماً بهذه الوظيفة وهذه الشركة (حتى لو كنت لن تقبل الوظيفة) . ويمكن أن تعتذر عن هذه الوظيفة وتطلب من المقابل أن يضعك في ذاكرته بالنسبة لأية وظيفة مناسبة يمكن أن تخلو في الشركة مستقبلاً .

لا تندهش إذا إستدعتك الشركة مرتين أو ثلاث بعد المرة الأولى ، وإلتقيت مع نفس المقابل ، فسوق العمل مليء بالتغيرات والمفاجآت ؛ ففي ٢٠٠١ م عندما دمرت الطائرات المدنية الأمريكية كامل وقودها ، بنايتي مركز التجارة العالمي في نيو يورك بالولايات المتحدة الأمريكية ، ضرب ذلك البورصات والمصارف ، وتزعزع الإقتصاد العالمي خاصة النموذج الرأسمالي الغربي (نموذج إقتصاد السوق المحررة من القيود) في كل المعمورة . ثم ما تلاه من التوسع الهائل في إقراض متدني الفائدة لتثبيط السوق . ثم بيع القروض مرات عديدة . ثم إستفادة الكثير من العائلات الأمريكية من هذا الوضع فامتلكوا الدور الخاصة بهم دون أن تكون لهم مدخرات ذات شأن . وفي العام

٢٠٠٧ م انفجرت الفقاعة المالية إذ عجز أصحاب العقارات السكنية عن دفع خدمة قروضهم ، فتعثرت المصارف وبيعت شركات وأفلس الكثيرون وفقد الكثيرون أعمالهم ووظائفهم . ومازالت أمريكا والعالم يللملم أزيال ما حدث .

(وبإمكانك عمل بروفة مع أحد أصدقائك على كل هذا).. المهم عليك ليلتها بالنوم الكافي لصفاء الذهن، والتأكد من مكان وزمان المقابلة والقدوم قبلها بعشر دقائق، بهندام حسن، مع احضار نسخ نظيفة من وثائق العمل.. واحمل قلباً معك ومدونة أو مفكرة. المهم أن تستمع في المقابلة ، وتترك لنفسك وقتاً للتفكير نبل الإجابة، ولكن إجاباتك مباشرة وصادقة.. تكلم بصوت واضح يمكن أن يسمعه الآخرون، لا تصدر إشارات أو إيماءات مربكة أو مثيرة للانتباه.. لا تدخن.. ولا تمضغ اللبان (العلكة) ! بهذا يمكن أن يقولون لك «مبروك الوظيفة» ما لم يوجد آخر هو الأجدر .

نظرية

إلى المسئولين والعلماء الذين يريدون الحد من زيادة النسل لأنه يعيق عملية التنمية.. كما يزعمون . وإلى الذين يريدون زيادة النسل لزيادة التنمية .. كما يزعمون . قد تكون نظرية أو تنظيراً لأوامر صدرت من قبل : «تَنَاقَحُوا تَنَاسَلُوا فَإِنِّي مَبَاهٍ بِكُمْ الْأُمَمِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ»، ومن منطلق قوله تعالى : ﴿فَأَنكِحُوا مَا طَابَ لَكُمْ مِنَ النِّسَاءِ مَثْوًى وَتِلْكَ وَرِيحٌ ...﴾ النساء: ٣ . قال الغرب هذا عيب .. تخلف .. إمتهان لكرامة المرأة ، الزوجة.. عدم تحضر .. إلخ قلنا آمين . ثم أردفنا : نعم ؛ حتى أن القرآن قال : ﴿فَإِن خِفْتُمْ أَلَّا تَمْلِكُوا فُوجِدَةً أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ذَلِكَ أَدْفَىٰ أَلَّا تَعُولُوا﴾ النساء: ٣ . ولأنه لا يوجد إنسان يستطيع أن يعدل فلا بد أن يقتصر الزوج على زوجة واحدة . قننت دول - تسمي نفسها إسلامية - المنع وحرمة قانوناً ، حتى إذ قبض على رجل متزوج من ثانية، برأ نفسه وقال : هي صديقتي .. والأولاد .. !! إحترمت الشرطة والقانون والدولة العلية . ورغم أن الآيات في نفس السورة تقول : ﴿وَإِن أَمْرَأَةً خَافَتْ مِنْ بَعْلِهَا نُشُوزًا أَوْ إِعْرَاضًا ...﴾ (١٢٨) وَلَنْ تَسْتَطِيعُوا أَنْ تَعْدِلُوا بَيْنَ النِّسَاءِ وَلَوْ حَرَصْتُمْ فَلَا تَمِيلُوا كُلَّ الْمَيْلِ فَتَذَرُوهَا كَالْمُعَلَّقَةِ ...﴾ النساء: ١٢٨ - ١٢٩ ، ما يثبت عدم تحريم التعدد ، والصحابة رضوان الله عليهم عرفوا «لن تعدلوا» بأنه تحذير من عدم العدل وليس تحريماً له ، فكانوا يتزوجون أكثر من واحدة . ولو لم يكن تحذيراً وكان تحريماً لمنعنا القضاء وألغينا المحاكم .. فالقضاة بشر ولن يعدلوا تمام العدل . في البلاد التي تحسأونا (ونحن الفاعلون) لتخلفنا نتيجة إباحة تعدد الزوجات ؛ الرجل منهم المتزوج له مع الزوجة عشيقة معترف بها وزميلة يمكن أن يعاشرها ورابعة يعاشرها عند الحاجة . الأزواج والزوجات إذا ملوا واستظرفوا طرفاً آخرأ ؛ صديقاً ، جارا زميل عمل ، أو حتى غريب صدقة ، في مطعم ، خمارة ، مرقص ، في الطريق العام ، تعاشروا واستمروا أو تناقلوا مع آخرين ، وغالباً إن عرفت المرأة تغضب صادقة أو كاذبة وتسجنه ، لكن الزوج يمكن جداً أن يغفر لأنها مازالا يجبان بعضهما .. !!

إقتراض: بأسلوب البحث العلمي وضعنا فرضاً رئيسياً يقول : «لدينا مجتمعاً مكوناً من مائة وعشرين فرداً من الإناث والذكور» مع تثبيت أنهم متزوجون ، لا توجد حالات طلاق ، ولا ترميل ، ولا أمراض عضوية ولا عقلية ولا نفسية تعيق الحياة الزوجية السوية ، والإعلام بكافة وسائله ينشط في تثبيت القيم التالية :

- ١ - نشر قيم حرية الرجل في أن يتزوج من النساء ما يشاء حتى أربع .
- ٢ - أن يرعى الحرمات الشرعية .

- ٣- أن التعدد فيه كرامة للمرأة لأنه يأتي لها بأخت أو أكثر تعيش معها أو قريباً منها ولن تفارقها ما استمرت لها وللزوج الحياة.
- ٤- ليست المرأة في حاجة لأن تفقد جمال جسمها بكثرة الإنجاب ، وما يترتب عليه من أمراض صحية بدنية ونفسية . يكفيها أن تنجب طفلاً واحداً وتنجب أختها ولداً أو بنتاً يؤازر كل منهم الآخر ، كما يمكنها إرضاع الواحد وتغذيته وتعليمه بأفضل ما يكون .
- ٥- لا يجب على الرجل المتزوج أن ينجب أكثر من أربعة أولاد على الأكثر ؛ سواء من زوجة واحدة أو أربع حتى يستطيع الإهتمام بهم غذائياً وصحياً ونفسياً ، ويوفر لكل منهم سريره المستقل (كما يقول الشرع : فإذا بلغوا الحلم فرقوا بينهم في المضاجع) فما أجمل من أن يكون لكل طفل غرفته المستقلة وسريره ومكتب ومكتبة لكتبه الخاصة .
- ٦- إن الرجل إذا مات وترك نساء - سواء واحدة أو أكثر - فمنهن من تتزوج بعده ، ومنهن من تمتنع للحفاظ على الأولاد وتربيتهم ، أو لرعاية أولادهن . لذا إذا ترك أربعة أولاد على الأكثر ، وتركت إحداهن إبنها وتزوجت ، وجد الطفل أمماً أخرى ترعاه مع أخوه أو إخوته .
- ٧- لو ترك الزوج ثروة فإنها ستبتدد مع كثرة الأولاد والنساء . لكن مع عدد من الأولاد لا يزيد عن أربع يمكن أن ينال كل منهم جزء من الثروة يساعده على إستكمال حياته بصورة أفضل .
- ٨- في حالة التعدد لن يحتاج الزوج إلى امرأة ولود ، فيكفيه واحدة تلد ولداً وتحافظ على جمالها بقية عمرها . والرجل يمكن أن يضم إليه عاقر أو أرملة أو بكر ، فيتم تقليل العنوسة في المجتمع ، وزيادة العلاقات بين العائلات والقبائل ويدمجهم معا فتذوب القبلية والشعوبية .
- ٩- التعدد يساعد الرجل على الإطمئنان على نسائه لأن كل واحدة يمكن أن ترعى أخرى إن مرضت ، وتراقبها إن حلت شعرها . ويتعاون في رعاية الأولاد تربية وتعليمياً ورعاية المنزل الصحي . بل إن إحداهن إن كانت ذات مال أو عمل مربح قد تصيب الأخريات وأولادهن بجزء من دخلها .
- ويمكن أن يتفرع من الفرض الرئيسي أربعة فروض فرعية كالآتي :
- أ- الفرض الفرعي الأول : يتكون المجتمع من ستين رجلاً وستين امرأة - أي نصفه رجال ونصفه الآخر نساء - وكل رجل زوج لواحدة منهن .
- ب- الفرض الفرعي الثاني : يتكون المجتمع من أربعين رجلاً وثمانين امرأة ، أي أن كل رجل متزوج من امرأتين .

ت- الفرض الفرعي الثالث : يتكون المجتمع من ثلاثين رجلاً وتسعين امرأة ، أي أن كل رجل متزوج من ثلاث نساء .

ث- الفرض الفرعي الرابع : يتكون المجتمع من أربعة وعشرين رجلاً وستة وتسعين امرأة ، أي أن كل رجل متزوج من أربعة نساء .

والجدول التالي يوضح تطور أعداد المواليد في الحالات الأربع التي توصلنا إليها بالفروض الفرعية ، وهي أيضاً تعبر عن تطور أعداد المجتمع في حالة إنتشار الأنواع المختلفة من الزيجات باستخدام محدد ألا يكون للرجل أكثر من أربعة أولاد من أي عدد ممن يتزوجهن من النساء :

عدد النساء	عدد الرجال	عدد أولاد الرجل الواحد	عدد النسل الناتج
٦٠	٦٠	٤	٢٤٠
			
٨٠	٤٠	٤	١٦٠
			
٩٠	٣٠	٤	١٢٠
			
٩٦	٢٤	٤	٩٦
			

يتضح من الجدول إنخفاض عدد النسل وبالتالي التعداد العام للمجتمع ، وما يترتب عليه من إنخفاض الإحتياجات الملحة للعدد الهائل من المدارس على المدى الزمني القريب لدخول الطفل المدرسة بعد ٥-٦ سنوات من ولادته . ونقل الحاجة للإسكان على مدى زمني متوسط من ٢٠-٢٥ عام .

وقد أضاف lotfy123@hotmail.com أن دراسة علمية جديدة قام بها كل من فراين البرغ وبراون سميث أظهرت أن طبيعة تكوين الرجل تختلف عن المرأة فالرجل بطبعه يملأ من العلاقة الزوجية بعد فترة ويصيب العلاقة نوع من الفتور ولكن اذا ارتبط الرجل بامرأة أخرى فإنه يشتاق الى زوجته الأولى ويعود النشاط الى العلاقة بينهما، بينما المرأة بطبيعتها تكتفي برجل واحد وقد شبه العالمان هذه الحالة بمن يأكل طعاما واحدا لفترة طويلة فإنه يملأ من هذا الطعام ولكن إذا قام بتغيير نوع الطعام فإنه يشتاق مرة أخرى للطعام الأول، وقد أظهرت الدراسة على أكثر من سبعمائة حالة أن الرجل المتزوج من أكثر من امرأة واحدة تكون علاقته الزوجية بزوجه الأولى أكثر نشاطا من الرجل المتزوج بامرأة واحدة فقط وأفاد العالمان بأن زواج الرجل بامرأة ثانية يعود بالنفع على زوجته الأولى.

وقد أضاف (<faroukiss@yahoo.com>) الاصل ان تعدد الزوجات غير محرم بل شرعه الله لكن للأسف الاعلام الهايف الى خلى المرأة تطالب بانتهاك حقوقها بدل ما تطالب بحقوقها هو اللي خلى الناس تتصور ان تعدد الزوجات من الكبائر ربنا قال ولن تعدلوا دليل على عدم القدرة على العدل بين اكثر من زوجه وكلنا متفقين على ده ولكن لو فكرنا ليه لن نعدل لأن كل واحد لو عملت معاها نفس الفعل فإن رد فعلها يكون مختلف وبالتالي رد فعلك أنت عليها سيكون غير الثانية يعنى لو جيبت نفس الهديه للاتنين وفي نفس اليوم ستلقى واحده حمدت ربها و شكرته و سعدت بها فعلت و ستجد الأخرى يا معلم تقولك يعنى هى دى اللي قدرت عليها ده فلانه جوزها عملها وسولها وتلقى جوزها بيبيتها تحت السرير مع الققط أصلا لكن طبعاً بتقول كلام تانى . أحد الشباب سال الشيخ بن باز اريد ان اتزوج من امرأة أخرى لكى اعف امرأة مسلمه و اخذ اجرها قال له اذا كنت تملك المال و زوجتك الاولى غير معطوبه اعطه لشاب فقير ليتزوج به وتأخذ أجرين لكن فيه ستات عايزة تاخذ فوق دماغها ومبيعجبهاش العجب و فيه ستات تخليك عمرك متفكر تسببها وفي النهايه يقول : انا مع التعدد عند المقدرة و عدم حدوث مشاكل و بموافقه الزوجه الاولى إما توافق وتعيش او تطلق زى ما هى عايزة بقى .

ويقول : <ismailhmma@yahoo.com> Ismail Radwan



الفرق بين الزوجة والمرأة في القرآن الكريم --

عند استقراء الآيات القرآنية التي جاء فيها اللفظين ، نلاحظ أن لفظ «زوج» يُطلق على المرأة إذا كانت الزوجية تامة بينها وبين زوجها، وكان التوافق والإقتران والإنسجام تاماً بينها ، بدون اختلاف ديني أو نفسي أو جنسي.. فإن لم يكن التوافق والإنسجام كاملاً ، ولم تكن الزوجية متحققة بينهما ، فإن القرآن يطلق عليها «امرأة» وليست زوجاً ، كأن يكون اختلاف ديني عقدي أو جنسي بينها..

ومن الأمثلة على ذلك قوله تعالى : ﴿ وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ ﴿٧٤﴾ ﴾ الروم: ٢١ ، وقوله تعالى : ﴿ وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا ذُرِّيَّتَنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴿٧٦﴾ ﴾ الفرقان: ٧٤.

وبهذا الاعتبار جعل القرآن حواء زوجاً لآدم ، في قوله تعالى : ﴿ وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ ﴾ البقرة: ٣٥. وبهذا الاعتبار جعل القرآن نساء النبي ﷺ «أزواجاً» له ، في قوله تعالى : ﴿ الَّذِينَ آمَنُوا بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنْفُسِهِمْ وَأَزْوَاجُهُمْ أُمَّهَاتُهُمْ ﴾ الأحزاب: ٦.

فإذا لم يتحقق الإنسجام والتشابه والتوافق بين الزوجين لمانع من الموانع فإن القرآن يسمي الأنثى «امرأة» وليس «زوجاً».

قال القرآن : امرأة نوح ، وامرأة لوط ، ولم يقل : زوج نوح أو زوج لوط ، وهذا في قوله تعالى : ﴿ صَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِلَّذِينَ كَفَرُوا امْرَأَتَ نُوحٍ وَامْرَأَتَ لُوطٍ كَانَتَا تَحْتَ عَبْدَيْنِ مِنْ عِبَادِنَا صَالِحَيْنِ فَخَانَتَاهُمَا ﴾ التحريم: ١٠.

إنها كافرتان ، مع أن كل واحدة منها امرأة نبي ، ولكن كفرها لم يحقق الإنسجام والتوافق بينها وبين بعلها النبي . ولهذا ليست «زوجاً» له ، وإنما هي «امرأة» تحته.

ولهذا الإعتبار قال القرآن : امرأة فرعون ، في قوله تعالى : ﴿ وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا امْرَأَتَ فِرْعَوْنَ ﴾ التحريم: ١١ . لأن بينها وبين فرعون مانع من الزوجية ، فهي مؤمنة وهو كافر ، ولذلك لم يتحقق الإنسجام بينهما ، فهي «امرأته» وليست «زوجه» .

ومن روائع التعبير القرآني العظيم في التفريق بين «زوج» و«امرأة» ما جرى في إخبار القرآن عن دعاء زكريا ، عليه وعلى نبينا أفضل الصلاة والسلام ، أن يرزقه ولداً يرثه . فقد كانت امرأته عاقر لا تنجب ، وطمع هو في آية من الله تعالى ، فاستجاب الله له ، وجعل امرأته قادرة على الحمل والولادة .

عندما كانت امرأته عاقراً أطلق عليها القرآن كلمة «امرأة» ، قال تعالى على لسان زكريا : ﴿ وَكَانَتِ امْرَأَتِي عَاقِرًا فَهَبْ لِي مِنْ لَدُنْكَ وَلِيًّا ﴾ مريم: ٥ . وعندما أخبره الله تعالى أنه استجاب دعاءه ، وأنه سيرزقه بغلام ، أعاد الكلام عن عقم امرأته ، فكيف تلد وهي عاقر ، قال تعالى : ﴿ قَالَ رَبِّ إِنِّي يَكُونُ لِي عُقْمٌ وَقَدْ بَلَغَنِيَ الْكِبَرُ وَامْرَأَتِي عَاقِرٌ قَالَ كَذَلِكَ اللَّهُ يَفْعَلُ مَا يَشَاءُ ﴾ آل عمران: ٤٠ .

وحكمة إطلاق كلمة «امرأة» على زوج زكريا عليه السلام أن الزوجية بينهما لم تتحقق في أتم صورها وحالاتها ، رغم أنه نبي ، ورغم أن امرأته كانت مؤمنة ، وكانا على وفاق تام من الناحية الدينية الإيمانية .

ولكن عدم التوافق والإنسجام التام بينهما ، كان في عدم إنجاب امرأته ، والهدف «النسلي» من الزواج هو النسل والذرية ، فإذا وُجد مانع بيولوجي عند أحد الزوجين يمنعه من الإنجاب ، فإن الزوجية لم تتحقق بصورة تامة .

ولأن امرأة زكريا عليه السلام عاقر ، فإن الزوجية بينهما لم تتم بصورة متكاملة ، ولذلك أطلق عليها القرآن كلمة «امرأة» .

وبعدما زال المانع من الحمل ، وأصلحها الله تعالى ، وولدت لزكريا ابنه يحيى ، فإن القرآن لم يطلق عليها «امرأة» ، وإنما أطلق عليها كلمة «زوج» ، لأن الزوجية تحققت بينهما على أتم صورة . قال تعالى : ﴿ وَزَكَرِيَّا إِذْ نَادَى رَبَّهُ رَبِّ لَا تَذَرْنِي فَرْدًا وَأَنْتَ خَيْرُ الْوَارِثِينَ ﴾ ٨٩ ﴿ فَاسْتَجَبْنَا لَهُ ، وَوَهَبْنَا لَهُ ، يَحْيَى وَاصْلَحْنَا لَهُ ، وَزَوَّجْنَاهُ ﴾ الأنبياء: ٨٩ - ٩٠ .

والخلاصة أن امرأة زكريا عليه السلام قبل ولادتها يحيى هي «امرأة» زكريا في القرآن ، لكنها بعد ولادتها يحيى هي «زوج» وليست مجرد امرأته .

لطيفة

وقد أردت أن أنهي هذا الموضوع عند هذا الحد لكنني وجدت لطيفة تخفف حدة الموضوع كمادة المصريين يخلطون الهذل بالجد لتخفيف ثقل الجد ، واللطيفة أرسلها (lotfy123@hotmail.com) بذكرنا بأن للمصريين قسم عند الزواج يقول :

اقسم برب البرية	أن أكون مطيعاً للولية
وأن أسلمها المهية	وكل الحوافز الشهرية
وحسابات البنوك المخفية	وأنسى كل النسوان دية
وأن أقطف لها الملوخية	وأن أكون في البيت قبل المغربية
وحسبى الله ونعم الوكيل	فى العيشة دية

مشاكل فكر

والى الذين يبحثون عن موارد مالية لبناء مساكن ومدارس ومستشفيات وغيرها من الخدمات ولا يجدون ، فإنطلاقاً من فقه الحاجة ، والضروريات تبيح المحظورات ، وأن حرمة المسلم أشد عند الله من حرمة الكعبة ، وما فعله عمر بن عبد العزيز (رضي الله عنه) عندما كان خليفة وجاءه والى مكة يقول له : إن أستار الكعبة بليت ونريد أن نجددها (ويبدو أن الناس كانوا في شدة) ، فقال له عمر : خذها وبمعها وأطعم بثمانها أكباد الجائعين ، وللبينات التي أرسلها إليّ firstdreem@hotmail.com () : احصائيات مذهلة عن مصر في عهد الرئيس مبارك (بالترتيب) :

الأحوال الصحية : السرطان : تضاعف ٨ مرات .. أعلى نسبة في العالم . الذبحة الصدرية : ٢٠٪ من الحالات شباب تحت الأربعين . البلهارسيا : أعلى نسبة في العالم . السكري : ٧ ملايين .. ١٠٪ تقريباً من عدد السكان . إلتهاب كبدي : ١٣ مليون .. فشل كلوي : أعلى نسبة في العالم . شلل الأطفال : موجود في ٦ دول في العالم فقط منهم مصر . الإكتئاب : ٢٠ مليون مواطن . أمراض نفسية (أخرى) : ٦ ملايين . التدخين : ٨٠٪ من البالغين مدخنين . التلوث : أعلى نسبة في العالم... تلوث الهواء ومياه الشرب.

والندهور في التربة والمناطق الساحلية.. خسائر ٣٠ مليار جنيه . الانفاق الحكومي: ١٠ دولار للفرد سنوياً

الأحوال المالية : ديون : إجمالي ٦١٤ مليار جنيه . الفقر : ٣٥٪ من الشعب تحت خط الفقر، أقل من ١ دولار في اليوم . نقود مهربة : ٣٠٠ مليار دولار خرجت من البلاد . الجنيه المصري : الدولار = ٨٥ قرش سنة ١٩٨١م و ٦ جنيهات سنة ٢٠٠٥ م .

الأحوال الاجتماعية : القضايا : ٢٠ مليون قضية بالمحاكم ، أقدمها من ٣٨ عام حتى الآن . البطالة : ٢٩٪ من القادرين على العمل..حوالي ٥ مليون شاب . يحاول الانتحار : ٣ آلاف محاولة سنوياً . حوادث الطرق : ٦ آلاف قتيل سنوياً و ٢٣ ألف مصاب . الطلاق : ٢٨٪

العنوسة : ٧ مليون عانس .. ٤ مليون فوق ٣٥ عام . الهجرة : ٤ ملايين مهاجر : ٨٢٠ ألفاً من الكفاءات و ٢٥٠٠ عالم في تخصصات شديدة الأهمية .. ٦ ملايين طلب هجرة للولايات المتحدة وحدها سنة ٢٠٠٥ .

الأمية (الحالية) : ٢٦٪ من الشعب المصري .

الأمية (المستقبلية) : ٧٪ من الأطفال لا يدخلون المدارس بسبب الفقر.. غير الهارين بعد الدخول .

التعليم: دروس خصوصية ، كتب خارجية ، جامعات خاصة للربح فقط . عمالة الأطفال : نصف مليون طفل . أطفال الشوارع : تقرب الأمم المتحدة : ١٠٠ ألف طفل .

عشوائيات : ٤٥٪ من الشعب يسكن العشوائيات...، (١٢١٠) منطقة عشوائية بالجمهورية منها ٣٥ منطقة عشوائية بالقاهرة فقط . موظف الحكومة : تحت خط الفقر ويؤخذ منه ضرائب (سنة جنيهاً متوسط دخل الموظف يومياً) . تجارة المخدرات : ٦ مليار دولار سنوياً . مشاكل أخلاقية : رشوة، محسوبية، بلطجة، توريث المهن، عري، زواج عرفي، قتل الأزواج ، امتهان وتحرش بالنساء، ألفاظ بذيئة، صحافة جنسية غش جماعي وجريمة وتسول

الأحوال السياسية : سيطرة وفساد النخبة الحاكمة، مراكز قوى، الإعداد لتوريث الحكم، لم أجد وزيراً ولا سفيراً ولا محافظاً ولا مديعاً ولا بطلاً سينمائياً أسود البشرة، تزوير انتخابات، قمع المعارضة، اعتقالات، تعذيب حتى الموت، انتهاك لحقوق الإنسان، إلغاء دور النقابات والجمعيات الأهلية.

مشاريع قومية متوقفة أو خاسرة : القضاء على الأمية قبل عام ٢٠٠٠ ، زراعة الصحراء الغربية بالقمح (مشروع اليابان) ، وادي السليكون، محطة الطاقة النووية، جامعة د/ أحمد زويل (التكنولوجيا) ، فوسفات أبو طرطور ، وادي توشكى ، أكثر من ٢٠٣ مليار جنيه خسائر شركات القطن ، و ٨ مليارات جنيه خسائر شركات الغزل والنسيج ، و ١٢ مليار جنيه العجز الإجمالي لسكك حديد مصر ، خسائر ١٠ مليارات جنيه بقطاع الإذاعة والتلفزيون .

الأزمات : فساد تعليم ، إسكان، زواج ، بطالة ، صحة ، أخلاق، ضمير، مرور ، مياه نظيفة، صرف صحي، البناء على الأرض الزراعية، تصحر، زحام، غلاء، انخفاض احتياطي النقد .

الأرض الزراعية : تم تجريف مليون و ٢٠٠ ألف فدان أرض خضراء (من ٥٠٠٠ سنة) من أصل ٦ مليون فدان .

ومن تقرير مجلس الوزراء (وصف مصر بالمعلومات عام ٢٠٠٧م) يوجد ٧٧٦٧٤ مسجداً ، ولا أعرف إن كان من بينها الزوايا غير التابعة للأوقاف أم لا ، إلا أن العدد المذكور إذا حولناه (بعد صلاة الفجر بنصف ساعة حتى قبل الظهر بربع ساعة) إلى مساحات يستوعب كل منها فصلاً مدرسياً ، يضم عدداً من التلاميذ قرابة

٢٤ تلميذاً ، وتشرف عليه وزارة التربية والتعليم بمناهجها التعليمية ومدرسيها وأساليبها التعليمية وتوقيتات كل حصة . وأما حصة التربية الرياضية فيمكن أن تتم على الرصيف الذي يمنع وقوف السيارات عليه ، أو أن يأخذ التلاميذ جانباً من الطريق - كما تفعل الشرطة - حيث توضع أعمدة إشارة مرورية بإرتفاع ثلاثة أمتار ليتنبه القادم السريع .. أما حصة العلوم فيمكن تدبيرها بتوفير الحقائق العلمية كتلك التي يحملها العلماء الجيولوجيون والبيولوجيون في أبحاثهم الميدانية في الصحاري والجبال والغابات.

وبالنسبة لمشكلة الإسكان : قد إعتاد الناس على شقق من ثلاث غرف وفسحة (صالة) وتحت ظروف فساد عهد مبارك إرتفعت أسعار الأراضي على الفقراء بل وانعدمت لتيسيرها للأغنياء خاصة المتقربين للسلطة ، ولو أنشأت الدولة وشجعت إنشاء شقق تتكون من أربع غرف وفسحة وحمامين ومطبخ ، سنجد أن هذه الشقق يمكن أن يقيم فيها عدة أسر أولها الأب والأم وأسرة أحد الأبناء بل يمكن أن تستوعب أسرة لابن ثان. لأن الأزواج الجدد هنا (الأبناء) لن يحتاجوا غرفة معيشة (فسحة) ولا غرفة طعام ولا غرفة جلوس ولا مطبخ لأنه موجود . وسيجدون من يساعدهم في الإهتمام بالأولاد حتى يحضروا من أعمالهم وسيوفرون كثيراً من إجرة حضانة ليست ضرورية ، ويسهل عليهم المشاركة في شراء تقنية المنازل من مواقد وغسالات ومكانس وسخانات وغيرها، بل يمكنهم أن يشاركوا في شراء سيارة خاصة للمشارير ذات الإتجاه الواحد، وتبادل الفسح بها أو الفسح الجماعية إن أمكن . وسيكون ذلك دافعاً قوياً لتنظيم النسل بقناعة ذاتية لتوفير حياة رغدة . ولن أزيد في الأمر تاركاً قرائح القراء المدعين ليزيدو من عندهم ، وكفانا الله شر المبطلين مشطبي الهمم منغلقي الأفهام (ليسوا أصحاب فكر مخاطر) .

إن ما سبق يستهدف التغلب على قلة التمويل المتاح والإحتيال عليه بحيث نبدأ بالمهم الملح ثم المهم الأقل إلخاً كأحد صور الترشيح في الفكر والتطبيق .





أرسل إلى العميد مهندس كمال أحمد كامل هذه الرسالة على بريدي الإلكتروني :

..أساهم في نشرها ليس ليث الأحياط ولكنها دعوة لكل فرد في الأمة ليشحذ الهمم والجد والاجتهاد للتفوق كما كنا في العصور المتقدمة نبث النور والعلم لكل الأمم فحن أمة لها رصيد حضاري يجب أن نفخر به وبمعرضنا على النهوض من كبوتنا باذن الله

منقولة بالحرف ودون أية إضافة ، من موسوعة اليهود واليهودية والصهيونية تأليف العالم والمفكر المرحوم الدكتور عبد الوهاب المسيري التي إستغرق إعدادها ١٥ عاما



حقائق وأرقام

تعداد اليهود في العالم ١٤ مليون

التوزيع

٧ ملايين في أمريكا

٥ ملايين في آسيا

٢ مليون في أوروبا

١٠٠ ألف في أفريقيا

تعداد المسلمين في العالم ١.٥ مليار نسمة

التوزيع:

٦ ملايين في أمريكا

١ مليار في آسيا والشرق الأوسط

٤٤ مليون في أوروبا

٤٠٠ مليون في أفريقيا

خمس سكان العالم مسلمون

لكل هندوسي واحد، هناك مسلمين اثنين في العالم

لكل بوذي واحد، هناك مسلمين اثنين في العالم

لكل يهودي واحد، هناك ١٠٧ مسلم في العالم

ومع ذلك، فـ ١٤ مليون يهودي هم أقوى من مليار ونصف مسلم

لماذا؟

لنستمر مع الحقائق والإحصائيات..

ألمع أسماء التاريخ الحديث:

ألبرت إنشتاين: يهودي

سيجموند فرويد: يهودي

كارل ماركس: يهودي

بول سامويلسون: يهودي

ميلتون فرايدمان: يهودي

أهم الابتكارات الطبية:

مخترع الحقنة الطبية بنجامين روبن: يهودي

مخترع لقاح شلل الأطفال يوناس سالك: يهودي

مخترع دواء سرطان الدم (اللوكيميا) جيرترود إليون: يهودي

مكتشف التهاب الكبد الوبائي وعلاجه باروخ بلومبيرج: يهودي

مكتشف دواء الزهري بول إرلينغ: يهودي

مطور أبحاث جهاز المناعة إيلي ماتشينكوف: يهودي

صاحب أهم أبحاث الغدد الصماء أندرو شالي: يهودي

صاحب أهم أبحاث العلاج الإدراكي آرون بيك: يهودي

مخترع حبوب منع الحمل جريجوري بيكوس: يهودي

صاحب أهم الدراسات في العين البشرية وشبكيتها جورج والد: يهودي

صاحب أهم دراسات علاج السرطان ستانلي كوهين: يهودي

مخترع الغسيل الكلوي وأحد أهم الباحثين في الأعضاء الصناعية ويليم

كلوفكيم: يهودي

اختراعات غيرت العالم:

مطور المعالج المركزي ستانلي ميزور: يهودي

مخترع المفاعل النووي ليوزيلاند: يهودي

مخترع الألياف الضوئية بيتر شولتز: يهودي

مخترع إشارات المرور الضوئية تشارلز أدلر: يهودي

مخترع الصلب الغير قابل للصدأ (الستينلس ستيل) بينو ستراس: يهودي

مخترع الأفلام المسموعة آيسادور كيبي: يهودي

مخترع الميكرفون و الجرامافون أيميل بيرلاينر: يهودي

مخترع مسجل الفيديو تشارلز جينسبيرغ: يهودي

صناع الأسماء والماركات العالمية:

بولو- رالف لورين: يهودي

ليفائز جينز - ليفاي ستراوس : يهودي

ستاربكس - هاوارد شولتز: يهودي

جوجل - سيرجي برين : يهودي

ديل - مايكل ديل: يهودي.

أوراكل - لاري إيسون: يهودي

DKNY - دونا كاران: يهودية

باسكن وروبنز - إيرف روبنز : يهودي

دانكن دوناتس - ويليام روزينبرغ: يهودي

ساسة وأصحاب قرار:

هنري كيسنجر وزير خارجية أمريكي: يهودي

ريتشارد ليفين رئيس جامعة ييل: يهودي

ألان جرينسبان رئيس جهاز الاحتياطي الفيدرالي الأمريكي: يهودي

مادلين أولبرايت وزيرة خارجية أمريكية: يهودية

جوزيف ليبرمان سياسي أمريكي: يهودي

كاسبار واينبيرجر وزير خارجية أمريكي: يهودي

ماكسيم ليتفينوف وزير شؤون خارجية لدى الاتحاد السوفيتي: يهودي

جون كي رئيس وزراء نيوزيلندا يهودي

ديفيد مارشال رئيس وزراء سنغافورة: يهودي

آيزاك آيزاك حاكم لاسراليا: يهودي

بنجامين دزرائيلي رئيس وزراء المملكة المتحدة: يهودي

بيفيجني برياكوف رئيس وزراء روسي: يهودي

باري جولدوتتر سياسي أمريكي: يهودي

خورخي سامبايو رئيس للبرتغال: يهودي

هيرب جري نائب رئيس وزراء كندي: يهودي

بيير منديز رئيس وزراء فرنسي: يهودي

مايكل هوارد وزير دولة بريطاني: يهودي

برونو كريسكي مستشار نمساوي: يهودي.

روبرت روبين وزير الخزانة الأمريكية: يهودي

جورج سوروس من سادة المضاربة والإقتصاد: يهودي

ولتر أنينبيرغ من أهم رجال العمل الخيري والمجتمعي في الولايات المتحدة:

يهودي

إعلاميون مؤثرون:

سي ان ان - ولف بليتز: يهودي

ايه بي سي نيوز - باربرا اولترز: يهودية

واشنطن بوست - يوجين ماير: يهودي

مجلة تايم - هنري جرونوالد: يهودي

واشنطن بوست - كاثرين جراهام: يهودية

نيويورك تايمز - جوزيف ليليفيد: يهودي

نيويورك تايمز - ماكس فرانكل: يهودي

الأسماء الواردة أعلاه هي مجرد أمثلة فقط ولا تحصر كل اليهود المؤثرين ولا كل

إنجازاتهم التي تستفيد منها البشرية في حياتها اليومية

حقائق أخرى:

في آخر ١٠٥ أعوام:

من بين ١٤ مليون يهودي فاز منهم ١٨٠ بجائزة نوبل

وفي الفترة ذاتها من بين مليار ونصف مسلم فاز منهم ثلاثة بجائزة نوبل

المعدل هو جائزة نوبل لكل ٧٧٧٧٨ أقل من ثمانين ألف يهودي وجائزة نوبل لكل ٥٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠ خمسمائة مليون مسلم

لو كان لليهود نفس معدل المسلمين لحصلوا خلال الـ ١٠٥ سنة الماضية على ٠.٠٢٨ جائزة نوبل. أي أقل من ثلث جائزة.

لو كان للمسلمين نفس معدل اليهود لحصلوا خلال الـ ١٠٥ سنة الماضية على ١٩٢٨٦ جائزة نوبل.

لكن هل يرضى اليهود بأن يصلوا لمثل هذا الترددي المعرفي؟

وهل تفوقهم المعرفي هذا صدقة؟ أم غش؟ أم مؤامرة؟ أم واسطة؟

ولماذا لم يصل المسلمون لمثل هذه المرتبة ولهذه المناصب والقدرة على التغيير رغم الفارق الواضح في العدد؟

هذه حقائق أخرى قد تجد فيها إجابة عن هذه الأسئلة:

في العالم الإسلامي كله، هناك ٥٠٠ جامعة.

في الولايات المتحدة الأمريكية هناك ٥٧٥٨ جامعة!

في الهند هناك ٨٤٠٧ جامعة!

لا توجد جامعة إسلامية واحدة في قائمة أفضل ٥٠٠ جامعة في العالم

هناك ٦ جامعات إسرائيلية في قائمة أفضل ٥٠٠ جامعة في العالم

نسبة التعلم في الدول المسيحية ٩٠٪

نسبة التعلم في العالم الإسلامي ٤٠٪

عدد الدول المسيحية بنسبة تعليم ١٠٠٪ هو ١٥ دولة

لا توجد أي دولة مسلمة وصلت فيها نسبة التعليم إلى ١٠٠٪.

نسبة إتمام المرحلة الابتدائية في الدول المسيحية ٩٨٪.

نسبة إتمام المرحلة الابتدائية في الدول الإسلامية ٥٠٪

نسبة دخول الجامعات في الدول المسيحية ٤٠٪

نسبة دخول الجامعات في الدول الإسلامية ٢٪

هناك ٢٣٠ عالم مسلم بين كل مليون مسلم

هناك ٥٠٠٠ عالم مسيحي بين كل مليون أمريكي

في الدول المسيحية هناك ١٠٠٠ تقني في كل مليون

في الدول الإسلامية هناك ٥٠ تقني لكل مليون

تصرف الدول الإسلامية ما يعادل ٠.٢٪ من مجموع دخلها القومي على الأبحاث والتطوير

تصرف الدولة المسيحية ما يعادل ٥٪ من مجموع دخلها القومي على الأبحاث والتطوير

معدل توزيع الصحف اليومية في باكستان هو ٢٣ صحيفة لكل ١٠٠٠ مواطن

معدل توزيع الصحف اليومية في سنغافورة هو ٤٦٠ صحيفة لكل ١٠٠٠ مواطن

في المملكة المتحدة يتم توزيع ٢٠٠٠ كتاب لكل مليون مواطن

في مصر يتم إصدار ١٧ كتابا لكل مليون مواطن

المعدات ذات التقنية العالية تشكل ٠.٩٪ من صادرات باكستان و ٠.٢٪ من صادرات المملكة العربية السعودية و ٠.٣٪ من صادرات كل من الكويت والجزائر والمغرب

المعدات ذات التقنية العالية تشكل ٦٨٪ من صادرات سنغافورة

الإستنتاجات:

الدول الإسلامية لا تملك القدرة على صنع المعرفة

الدول الإسلامية لا تملك القدرة على نشر المعرفة حتى لو كانت مستوردة

الدول الإسلامية لا تملك القدرة على تصنيع أو تطبيق المعدات ذات التقنية العالية

الخاتمة

الحقيقة واضحة ولا تحتاج لأدلة ولا براهين ولا إحصائيات. لكن بيننا من يناقض نفسه وينكر ما هو أوضح من الشمس. نعم اليهود وصلوا لما وصلوا إليه لأنهم تبناوا التميز المعرفي وقاموا باعتياده دستوراً لأبنائهم. الأسماء الواردة أعلاه لم تصنع خلال يوم وليلة. أصحاب هذه الأسماء تم تكوينهم بشكل صحيح. وتعرضوا لكثير من الصعوبات حتى وصلوا إلى ما وصلوا إليه. لم يولدوا وفي أفواههم ملاعق ذهبية. كلنا نعرف قصة آينشتاين وفشله في الرياضيات وإديسون وطرده من المدرسة لأنه (غبر قابل للتعلم) وغيرها من القصص. فلتوقف عن خداع أنفسنا بأن اليهود يسيطرون على العالم فقط لأنهم يهود.... أو فقط لأن الغرب يجهم.

اليهود إمتلكوا العالم بعد دراسة وتخطيط ونظرة مستقبلية أقل ما نستطيع وصفه بها بأنها عبقرية. اليهود حددوا أهدافهم وعلى رأسها التميز المعرفي. القدرة على خلق المعرفة واكتشافها واختراعها. ثم التفضل بنشرها للغير والإحتفاظ بحق الأسبقية وشرف إنارة الطريق أمام العالم. اليهود سادة العالم في الإقتصاد والطب والتقنية والإعلام. تحدثت في السطر السابق عن «حب» الغرب لليهود. فهل لاحظنا أن أشهر الكوميديين الغربيين يهود؟ حتى في الإضحاحك تميزوا....

فأين نحن من هذا كله؟ من السهل أن تقرأ أسطري هذه وتلقي باللوم على الحكومة أو على أجيال من القادة العرب الإنتهازيين. وعلى سنين من القهر والإستعمار والاحتلال. لكن بفعلك هذا تكون قد أضفت قطرة جديدة من محيط من ردود الأفعال السلبية التي أوصلتنا لما نحن عليه اليوم. دع عنك التذمر والسلبية ولوم الغير وابدأ بنفسك. هل فكرت في نشر المعرفة يوماً؟ هل تعرف شيئاً لا يعرفه غيرك؟ لماذا لا تشارك الجميع بما تعرف؟ فهذه خطوة نحو التكامل المعرفي مع الأمل في الله ثم ماقد تسفر عنه مدينة زويل العلمية وجهود رجال الأعمال الحقيقيين بعد ثورة الشباب في يناير ٢٠١١ م. الفيزيائي الإيطالي إنريكو فيرمي (١٩٠١ - ١٩٥٤) مؤسس أول مفاعل نووي، حصل على الدكتوراة وسنه ٢١ عام، الفيزيائي البريطاني جيمس شادويك (١٨٩١ - ١٩٧٤) مصمم المفاعل النووي، حصل على الماجستير وسنه ٢٢ عام، الفيزيائي الأمريكي أرنست أورلاندو لورانس (١٩٠١ - ١٩٥٨) مكتشف المعجل النووي حصل على الدكتوراة وسنه ٢٤ عام، الفيزيائي المجري جورج دي هيفيساي (١٨٨٥ - ١٩٦٦) واضع مبدأ النظائر المشعة في الطب، حصل على الدكتوراة وسنه ٢٣ عام وغيرهم كثيرون يجلسون على قمة العلم لأنهم عملوا تحت إشراف أساتذة علماء يعرفون أن البحث العلمي مشكلة يراد حلها، وليس رص كلام يوزن بالزمن ولا بالكيلوجرامات !!

- (١) د. إجلال عبد المنعم حافظ ، وآخرون ، الإدارة ، ج١ ، المؤلفون ، ٢٠٠٠ ، ص ٦٩ .
- (٢) د. أحمد طه خلف الله ، كيف نواجه العولمة ، مكتبة الاسرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٤ .
- (٣) د. انتصار يونس ، السلوك الانساني ، طب ، دار المعارف بمصر ١٩٨٦ ، ص ٢٦٥ .
- (٤) د. حلمى المليجى ، علم النفس المعاصر ، ط٦ ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٤ ، ص ٢٣ .
- (٥) أولريش شيفر ، إنبهار الرؤسالية ، ترجمة د. عدنان عباس على ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد ٣٧١ ، المجلس الوطنى للفنون والآداب ، يناير ٢٠١٠ م ، الكويت .
- (٦) سوسن عثمان عبد الطيف ، التنمية المحلية من منظور الخدمة الاجتماعية ، مكتبة عين شمس ٢٠٠٠ ، ص ٣٣ .
- (٧) د. سعود بن محمد النمر ، وآخرون ، الإدارة العامة ، الأسس و الوظائف ، ط١ ، مطابع الفرزدق التجارية ، ١٩٨٩ ، ص ٣٨٧ ، الرياض .
- (٨) د. عبد السلام عبد الغفار ، مقدمه فى علم النفس العام ، ط٢ ، دار النهضة العربية ١٩٧١ ، ص ١٣٣ .
- (٩) د. عبد العزيز الشرييني ، مشاكل مصر المعاصرة ، دار غريب للطباعة والنشر ، ١٩٩٨ ، ص ٧٣ .
- (١٠) د. عبد الله امين محمود جماعة ، اصول الادارة ، شركة ناس للطباعة ، ٢٠٠٢ ، ٥٨٠ .
- (١١) د. عبد الفتاح خضر ، أزمة البحث العلمى فى العالم العربى ، معهد الإدارة العامة ، ١٤٠١ هـ - ١٩٨١ م ، الرياض ، السعودية .
- (١٢) د. عبد المنعم جنيد ، المدخل فى السلوك التنظيمى ، المؤلف ، ١٩٩٧ ، ص ١٣٥ ، طنطا .
- (١٣) د. عوض بدير الحداد ، د. سعيد محمد جاد الرب ، أساسيات السلوك الإداري ، الناشر نفس المؤلفان ، ٢٠٠٠ ، ص ٣٠٦-٣٠٧ ، الإسمايلية .
- (١٤) د. فاروق محمد العادل ، علم الإنسان ، الانثروبولوجيا ، المؤلف ٢٠٠١ ، ص ١٥ .
- (١٥) د. فريد راغب النجار ، النظم والعمليات الادارية والتنظيمية ، ط٣ ، المؤلف ، ١٩٨٢ ، ص ٢٥٥-٢٦٢ . ٩_١٦٥ ، القاهرة .
- (١٦) د. محمد صالح الحناوى وآخرين ، أساسيات السلوك التنظيمى ، الدار الجامعية للنشر ، ١٩٩٩ ، ص ١١٩ ، إسكندرية .
- (١٧) د. محمد كمال أبو هند ، تدريب وتنمية الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق ، كتاب غير منشور ، ص ١٣ .
- (١٨) د. منى محمد عامر ، إدارة الموارد البشرية ، الناشر نفس المؤلف ، ٢٠٠١ ، ص ٤١٩ - ٤٢٨ ، كلية تجارة بنها .
- (١٩) محمد عبده مرسى عبد الكريم ، دوافع التغير فى أساليب الإنتاج بين منتجى محاصيل الحقل بمحافظة القليوبية فى جمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الزراعة جامعة الأزهر ، ٩٩٨٨ ، ص ٢٥ .
- (٢٠) د. منصور فهمي ، مجلة الإدارة العامة ، العدد ٢٢ ، ص ١٠٨ ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، السعودية .
- (٢١) د. محمد كمال أبو هند ، محاضرات فى تنمية الموارد البشرية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، ١٩٩٣ .

- (1) Alan H. Nierenberg, *Winning The Interview Game*, AMACOM, 2005, New York, USA.
- (2) Dalton E. McForland, *Management foundations & Practices*, 5th ed., Macmillan publishing company Inc., 1979, P.274. USA.
- (3) Gary Dessler, *Management fundamentals, modern principles & practices*, 3rd., Reston Publishing company Inc., 1982, P. 145 ,Verginia, USA.
- (4) James Manktelow, *Mind Tools, essential Career*, 1st. ed. Mind Tools Ltd, West Sussex, UK.
- (5) Joan ferrante , sociology , *The United States in a global Community*, 4th ed., Wadsworth , Thomson learning , 2000,USA
- (6) Lyman W.Porter, Edward E.Lawler III, J.Richard Hackman, *behavior in organizations*, 5th ed., McGraw Hill Inc. , 1981, P.70, USA.
- (7) Michael J.Etzel, Bruce J.Walker, Wiliam J. Stanton, *Marketing* Irwine Mc Grow-Hill,1997, p542.
- (8) Caryl Rae Krannich,RonaldL. Krannich, *Nail The Job Interview* , 5th. Ed., Carel and Krannich, US .
- (9) R. Wayne Mondy, et al , *The Management of Human Resources*, 2nd ed., Allyn & Bacon Inc.,1984, P.46, Massachusets, USA.
- (10) Ralph Coverdale, *Risk Thinking*, The Coverdale Organisation Ltd(1970), U K.
- (11) Stephen L. McShane, *organizational behavior*, 3rd.,ed.,McGraw Hill Reyrson Limited, 1998, P.5, Canada .
- (12) Thomas Blass, *Personality variables in social Behavior*, Lowrence Erlbaun Associates, Publishers, Hills dale, 19977, p 68, New, Jersey.
- (13) William A. scott, *value & organization* , Rand Mc Nally & Company , 1965.
- (14) Resumajic [www.resumajic.com]