التسيب الإداري.. أسبابه وآثاره وعلاجه

عبدالملك محمد علامة

■.. يقصد بالتسيب الإداري في معناه الشامل: عجز الوحدة الإدارية عن تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها الوحدة وهذا المعنى الشامل للتسيب يمكن تحديده بصفة عامة في عدم وجود الأهداف أو غموضها أو عدم الاهتمام بها هذا من جانب وعدم كفاءة الموظفين والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف من جانب ثاني أو عدم وجود المتابعة لإنجاز هذه الأهداف من جانب ثالث وهذا التعريف سيقودنا إلى ضرورة التفرقة بين التسيب الإداري من حيث المعنى وبين الظواهر المصاحبة للتسيب الإداري والتي تدل في مجملها هذه الظواهر على وجود التسيب الإداري في إدارية معينة.

ويمكن أن نحدد أهم الظواهر التي تدل على وجود التسيب الإداري في آي وحدة إدارية فيما يلي:

١- انتشار الفساد الإداري بمظاهره المعروفة من رشوة واختلاس وتزوير وإهمال واستغلال الوظيفة في غير مصلحة العمل.

٢- عدم الانضباط الوظيفي وهذا يعتبر مظهراً مهماً من مظاهر التسيب حيث يعتبر الالتزام بمواعيد الدوام الوظيفية مظهراً من مظاهر الانضباط الإداري وعكسه تماما التسيب.

٣- عدم إنجاز الأعمال في الوقت الملائم حيث يعتبر تأخير إنجاز الاعمال سواء الأعمال الداخلية أو التي تتعلق بالجمهور مظهراً يدل على وجود التسيب في الوحدة الإدارية.

٤- عدم الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح المنظمة لاعمال الوحدة بشكل جزئي أو كامل مما يعني انتشار المزاجية وتسيير الأعمال وفقاً لما يكون مناسبا لرأي الموظف الموكلة إليه هذه الأعمال.

٥- انخفاض الروح المعنوية لمجمل العاملين في الوحدة الإدارية خاصة إذا صاحب هذه المظاهر محاباة وعدم التساوي في المعاملة لجميع الموظفين في الأمور المادية والمعنوية.

وقبل أن نحدد أسباب التسيب الإداري لابد أن نتطرق إلى ثلاث ملاحظات:

الاولى: أن المعنى الشامل الذي أطلقناه على التسيب من حيث عدم تحقيق الوحدة لأهدافها شكل ظاهرة نسبية فيمكن ان تحقق بعض الواحدات جزءاً كبيراً من أهدافها ولهذا فإن التسيب الإداري يكون منخفضاً حيث ان تحقيق هذه الأهداف بشكل كبير لابد ان يعنى (وهذا بافتراض أن الأهداف موضوعة بدقة) أن مظاهر التسيب التي سبق ذكرها لابد أن تكون في حدود دنيا فلا يعقل ان تحقق الوحدة جزءاً كبيراً من أهدافها في ظل وجود فساد إداري أو تسيب وظيفي أو تأخير انجاز الأعمال أو عدم تطبيق القوانين واللوائح أو انخفاض في الروح المعنوية للعاملين.

ولو كان هناك ارتفاع في حجم هذه المظاهر لكان من المؤكد ان الأهداف التي سيتم تحقيقها بشكل كامل او ستحقق بشكل بسيط أو لن تتحقق أطلاقا وهذا سوف يعني ارتفاعاً في ظاهرة التسيب الإداري وبذلك فإنه يتم التأكيد هنا على ان التسيب الإداري يمكن قياسه وبشكل نسبي على النسبة التي يتم بموجبها تحقيق أهداف الوحدة الإدارية.

أما الملاحظة الثانية: فإنه سيتم التركيز على دراسة أهم العناصر المتعلقة بالتسيب الإداري بتطبيق أكبر على الجهاز الحكومي.

أما الملاحظة الثالثة: فتتعلق بدور الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة في الحد من التسيب الإداري في وحدات الجهاز الحكومي ووحدات الأعمال المملوكة بشكل جزئي أو كامل للدولة.

ودور الجهاز المركزي هنا يتحدد في مكافحة أهم المظاهر التي تدل على التسيب، فيقوم مفتشو الجهاز باكتشاف مخالفات الرشوة والاختلاس والتزوير وعدم تطبيق القوانين واللوائح ويتخذ إزاؤها وإزاء الجرائم المالية بشكل عام الإجراءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة للعقاب على هذه الجرائم.

كما أن الجهاز كثير ما يوصي بالحد من ظاهرة عدم الانضباط الوظيفي وتأخير انجاز الأعمال وكيفية تلافي انخفاض الروح المعنوية للعاملين وضرورة دراسة التشريعات والنظم المنظمة لاعمال الوحدة وتطويرها وخاصة فيما يتعلق بإجراءات الرقابة الداخلية التي تحد مستقبلا من ظاهرة التسيب الإداري.

اسباب التسيب الإداري:

بعد أن حددنا ما هو التسيب الإداري ومظاهره فإن الأسباب التي تؤدي إلى وجود هذا التسيب يمكن تحديدها فيما يلي:

١- أسباب تتعلق بالعنصر البشري فكما أن التسيب يصنعه العنصر البشري أولا وأخيراً فإن هذا العنصر هو الذي يخلق التسيب الإداري ومظاهره ومن جانب العنصر البشري فإنه يمكن تقسيم الأسباب إلى جزئين:

● الأول يتعلق بالجانب المادي للعنصر البشري من حيث عدم كفاية الأجر الذي يحصل عليه الموظف لمواجهة التزاماته اليومية أو عدم حصوله على العلاوات المستحقة أو عدم ترقيته عندما يستحقها أو النقل العشوائي غير المنظم للموظف من وظيفة لأخرى خاصة إذا كانت الوظيفة الجديدة لاتمت إلى تخصصه بأي صلة أو عدم حصوله على الامتيازات العينية التي تستوجبها وظيفته ويحصل عليها أمثاله في نفس الوحدة أو في وحدة أخرى مشابهة وغير ذلك من الحقوق المادية التي لاشك أنها تؤثر في لجوء الموظف إلى ممارسة المظاهر التي ذكرناها في موضوع التسيب الإداري.

● الثاني يتعلق بالجوانب المعنوية وأهم الجوانب التي يجب ذكرها في هذا الموضوع ان يشعر الموظف بالمعاملة المتساوية من قبل الإدارة لجميع العاملين في الوحدة بحسب درجاتهم، فعدم المساواة يؤثر معنوياً على العاملين ويؤدي إلى انتشار مظاهر التسيب كما أن إتاحة الفرصة للموظفين حسب كفاءتهم بالتقدم في المستويات الوظيفية الرئاسية يخلق جانبا معنويا محفزاً في أداء الموظف والعكس فإن عدم إتاحة هذه الفرصة يخفض من الروح المعنوية لهم وكذلك فإن الضمانات التي يشعر بها الموظف عند مواجهة أي طارئ في حياته كالمرض المعجز عن العمل أو الوفاة أو مصروفات طارئة لابد منها تلقي عليه عبئاً ثقيلاً أو الرعاية الصحية له ولافراد أسرته أو المشاركة الاجتماعية في شكل جميعات أو أندية ترعاها الوحدة يخلق روحاً معنوية تؤثر على الأداء بالإيجاب وأخيراً فإن شعور الموظف بالمشاركة في التخطيط وتحديد الأهداف واتخاذ القرار والاستماع إلى آرائه ومقترحاته بصدر رحب بشكل متناسب مع وظيفته تؤثر في ارتفاع الروح المعنوية التي تؤثر في تحسن الأداء.

٢- أسباب تتعلق بوسائل تحقيق الأهداف:

وكما ان العنصر البشري وهو في سعيه لتحقيق الأهداف يسير وفق نظم معينة ويستخدم إمكانيات متوافرة فإن دور هذه النظم والإمكانيات يؤثر جنبا إلي جنب مع الأسباب التي تؤثر في العنصر البشري في وجود مظاهر التسيب الإداري.

فمن ناحية النظم فإننا نعني بها القوانين والقرارات واللوائح المنظمة للأعمال الإدارية والفنية لأداء الوحدة وعدم وجود هذه النظم أصلا ووجودها بشكل غير كامل أو توافرها بشكل ضعيف يحمل معنى الازدواج أو عدم الكفاءة في تحقيق الرقابة الداخلية أو غيرها من الصفات الأخرى لاشك أنها تحمل معان كثيرة تقود إلى مظاهر التسيب الإداري، فمثلا أن عدم وجود اختصاصات تفصيلية لكل وظيفة داخل الوحدة سوف يعني تميع المسئولية التي لاشك أنها تقود إلى مظاهر التسيب وكذلك فإن وجود هذه الاختصاصات بشكل متعارض ومزدوج يؤدي إلى تضارب الاختصاصات وتميع المسئولية وتأخير الانجاز وكذلك فإن عدم دقة النظام التي تؤثر في توريد المتحصلات أو صرف النفقات أو عدم كفاية أو كفاءة هذه النظم تؤدي إلى الرشوة والفساد الإداري بشكل عام.

كما أن غياب العقاب على عدم تطبيق القوانين واللوائح والأنظمة لاشك سيؤدي إلى شيوع المخالفات ويلاحظ ان العقوبات إن وردت في بعض اللوائح فهي عقوبات بسيطة أو أنها لم ترد عقوبات أصلا.

أما فيما يتعلق بالإمكانيات ووسائل العمل فإنها تعتبر من الأسباب الهامة التي تؤدي إلى التسيب الإداري فمثلا عدم وجود وسائل النقل الكافية في الوحدة يؤدي إلى تأخير حضور الموظفين وكذلك فإن عدم إنشاء بوفيه مخصص لتقديم الوجبات والمشروبات يؤدي إلى خروج الموظفين لسد حاجتهم من متطلبات الأكل والمشروبات كما أن هناك جانباً طريفاً في هذا الموضوع وهو ان الزيارات التي لاتخلو منها أي وحدة ويقوم بها بعض أصدقاء الموظفين لهم أثناء العمل وعدم السرعة في تلبية متطلبات الضيافة نتيجة لعدم وجود البوفيه والاضطرار للشراء من خارج الوحدة تؤدي إلى بقاء هؤلاء الزوار فترة أطول وتعطيل الموظف عن عمله وهذا يؤدي إلى تأخير إنجاز الاعمال وهذا يعتبر مظهراً من مظاهر التسيب وبالمثال فإن المباني الملائمة المكيفة بالسخونة شتاء والتبريد صيفاً حسب أنواع المناطق تؤثر على بقاء الموظفين على أعمالهم وإنجاز الأعمال والعكس صحيح، وأخيراً فإن وسائل الاتصال اللازمة لأداء الموظف لعمله سواء في داخل الوحدة أو خارجها أو حتى في الاتصالات الشخصية التي لابد منها تؤدي إلى أن يقوم الموظف بهذه الأمور وهو في مقر عمله دون الحاجة الاضطرارية للانتقال إلى من يريد الاتصال بهم لقضاء تلك الأمور كما ان الاتصالات وتوفيرها فيما بين المناطق المتباعدة أو التابعة للوحدة الإدارية يؤدي إلى أداء العمل بشكل أفضل.

٣- طبيعة الفن الإداري:

وهذا العنصر يعتبر أيضا من المسببات الهامة لوجود التسيب ويتعلق أساساً حول مفهوم ما هي الإدارة والفن في تطبيقها، فالفن الإداري المتقدم يقتضي اتباع التخطيط والتنظيم والمتابعة والتقييم كمبادئ لازمة للإدارة كما ان مبدأ التفويض في الصلاحيات والاختصاصات (دون المسئولية) ودون اتباع الأسلوب المركزي يعتبر مبدأ هاماً من مبادئ الإدارة كما ان الإدارة لابد ان ترعي أنها تمثل النموذج الأمثل والقدوة الحسنة لجميع العاملين وكذلك فإن الحرص على الجوانب المعنوية للعاملين كما ذكرنا عند الحديث عن العنصر البشري واتباع مبدأ العقاب والثواب يعتبر أسلوباً جيداً للفن الإداري وأخيراً فإن مراعاة الإدارة للعلاقات والتنظيمات والتكتلات غير الرسمية داخل الوحدة تعتبر من العوامل الواجبة الدراسة واستخدامها لمصلحة أعمال الوحدة دون الدخول في صدامات أو تعارضات معها.

٤- آثار التسيب الإداري:

يعتبر التسيب الإداري من أخطر الظواهر التي يمكن ان تنشأ في أي وحدة وتؤدي إلى فشلها في أداء أعمالها فعدم تحقيق الوحدة لأهدافها لايعني سوى الفشل وهذا الفشل يعني أيضا مايلي:

● تعتبر الوحدة الإدارية نموذجاً سيئاً للوحدات المتشابهة أو حتى الحكومية بوجه عام لما يمكن ان يكون عليه الأداء الإداري للحكومة ولايعقل ان تكون هناك إدارة واعية تقبل ان ينطبق على الوحدة التي تديرها هذه الصفة.

● يؤدي التسيب إلى انخفاض كفاءة الأداء وانخفاض مستوى الخدمات وعدم الاقتصاد في الانفاق وكل هذه الأمور تؤدي إلى شلل كامل للجهاز الإداري في الوحدة المعنية.

● إن مظاهر التسيب الإداري وبالذات في الوحدات التي تتعامل بشكل مستمر ويومي مع عامة الموطنين سوف يعكس التسيب الإداري نفسه في ردود فعل غير حسنة من المواطنين وما يؤثره ذلك في تشكيل الرأي العام عن الجهاز الاداري للدولة.

● يؤدي التسيب إلى هجرة الكفاءات العالية من الوحدة وكذلك أيضا عدم دخول كفاءات جديدة مما يؤثر في التطور الإداري لهذه الوحدة.

● لاشك ان التسيب الإداري يؤثر على جوانب التنمية بحيث ان التنمية تستلزم الإدارة الواعية فإن التسيب الإداري يعني أيضاً التأثير على مستوى النمو الاقتصادي وعرقلة خطط التنمية.

■ كما أن التسيب يؤدي إلى مزيد من التسيب وهو أمر يمكن ملاحظته بسهولة فما أن يبدأ التسيب في أي وحدة ادارية ولايمكن الحد منه فإنه ينمو باستمرار ويؤدي إلى المزيد منه.

٥- مقترحات للحد من التسيب الإداري:

وكما ان العلاج يأتي من معرفة المسببات فإن الحد من التسيب الإداري يأتي أيضا عن طريق الحد من المسببات التي تؤدي إليها.

● ففيما يتعلق بالعنصر البشري فإنه لابد من مراعاة الجوانب المادية والحقوق المالية للموظف بشكل يتناسب مع أعباء الحياة اليومية وحجم وصعوبة الأعمال الموكلة إليه وبالذات فيما يلي:

● أن تكون المرتبات وملحقاتها من أجور اضافية ومكأفآت متناسبة مع الحالة المعيشية وتراعي دائماً حالة الارتفاع في الأسعار.

● ان تشكل العلاوات والترقيات عناصر هامة تلازم دائماً الأداء الممتاز في تحقيق الأهداف وتبتعد ما أمكن ذلك عن العوامل الشخصية.

● أن ترتبط الامتيازات العينية بالوظيفة وليس بالموظف، فطالما ان هناك وظيفة يشغلها موظف معين فإن امتيازاتها العينية (كالسيارات والسكن والتلفون) لابد أن تعطى للموظف بحكم شغله للوظيفة ولا يجب ان يتمتع بها في حال ترك الوظيفة وكذلك فإنه لابد من الحرص على الجانب المعنوي للموظفين واتباع كافة الوسائل التي تؤدي إلى ارتفاع الجانب المعنوي وبالذات فيما يتعلق بالعنصر النفسي والسلوكي للموظف بحيث يجعل من أهداف الوحدة وأهدافه الشخصية هدفاً واحداً يتحققان معاً وينعدمان سوياً.

● إعادة النظر في لائحة المخالفات والجزاءات بحيث تكون شاملة لكل أنواع المخالفات سواءً كانت مالية أو إدارية ووضع العقوبات المناسبة وضرورة مراجعة النظم الإدارية المطبقة وتحليلها ومساعدة الجهات على تجاوز أوجه القصور فيها.

● تطوير النظم والوسائل اللازمة لتنفيذ الأعمال فلا بد أن تتوافر لدى الوحدة الهياكل التنظيمية حتى أدنى المستويات والاختصاصات التفصيلية حتى أدنى الوظائف وبشكل كامل ودون أي تعارض أو ازدواج والحرص على تطبيقها وتنفيذها وكذلك فيما يتعلق بالأحكام المنظمة لأعمال التوريد والصرف والشراء والتخزين وتنفيذها بشكل دقيق وكفاءتها في أحكام الرقابة الداخلية وتطويرها وإعادة دراستها بشكل دوري حتي تتطور مع تطور الظروف الواقعية وأن تحرص هذه النظم على تطبيق مبدأ الثواب والعقاب.

أما فيما يتعلق بالوسائل فمن المهم ان يتم توفيرها بشكل يتناسب مع الأداء المطلوب في كل وظيفة وعلى قدر متساوي بين كافة العاملين في المستوى الإداري الواحد وأن يرتبط توفير هذه الإمكانيات كحوافز توضع عند تحقيق أهداف معينة تضعها إدارة الوحدة.

● وأخيراً فإن تطوير الفن الإداري يمكن تحقيقه عن طريق حسن الاختيار للوظيفة التي تناسب إمكانيات الفرد والتدريب المستمر على طرق الإدارة الحديثة والتقييم الدائم لأعمال المستويات الإدارية المختلفة والحرص على توافر المعلومات وتدفقها بشكل رأسي من أسفل إلى أعلى وبشكل أفقي بين الأقسام الإدارية المختلفة في الوحدة وكذلك الحرص على إقامة الندوات والاجتماعات لمناقشة الأعمال الهامة وتطويرها لبعض أعمال الوحدة لكافة المستويات الإدارية بها ولاشك أن ندوات التوعية السياسية التي كانت تقام في نهاية كل أسبوع تساهم مساهمة فعالة في هذا المجال، وأخيراً فإن تحديد الأهداف التي تسعى إليها الوحدة بشكل دقيق وكامل لكل مستويات العاملين فيها سيساعد في تحقيق هذه الأهداف والحد من التسيب الإداري.

ولابد أن نذكر هنا أن تطوير الأجهزة الرقابية وزيادة فعاليتها سوف يعتبر عاملا حاسماً في الحد من مظاهر التسيب وأخص بالذات الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة والقطاع المختص بوزارة المالية والأجهزة المختصة في الخدمة المدنية والتي سوف يساعد دورها الفعال كثيراً على الحد من مظاهر التسيب الإداري والقضاء عليها.

تلك أهم تصوراتي للتسيب الإداري.. ما هي أسبابه وآثاره وطرق الحد منه في هذا المقال المطروح للنقاش راجيا من الله أن يثمر النقاش في إثراء هذا الموضوع والخروج بنتائج مفيدة تخدم مصلحة بلادنا في سيرها المستمر نحو التطور وآفاق التنمية بقيادة رئيسنا.. باني نهضة اليمن الحديث المشير علي عبدالله صالح رئيس الجمهورية.

الهوية والعولمة.. بين الإقصاء والحضور

● عبد الله بن علي العليان

□ .. يجري الحديث كثيرا حول الهوية الإنسانية في عصر العولمة وهل باستطاعة الشعوب الأضعف تكنولوجيا الصمود في وجه العولمة التي تقودها الدول المتقدمة، وتملك من وسائل الاختراق اعلاميا ما يجعل الآخر الأضعف في هذا المجال أن يحقق ذاته من خلال رؤيته التاريخية الخاصة للحياة ، في كل أبعادها في تعاون الآخرين ، أخذا وعطاء في علاقات عادلة وإيجابية لبناء الصرح الإنساني وللحفاظ على الحضارة البشرية.

فالثقافات ـ ومنها الهوية بناء متكامل في أبعاد الزمن وفي استمرارها ، وهي متساوية في مواقعها الأفقية ، وفي أبعادها المكانية ، ولا تفاضل رأسيا بينها وهي كذلك لا تقبل المقارنة لخصوصيتها وليست هناك ثقافة عليا وثقافة دنيا.

لكن الغرب الذي أخذ مكان الصدارة وتفرد حضاريا وعلميا في عصرنا الراهن ، بدأ يطرح مقولة ثقافة المركز وثقافة الأطراف ،وأن ثقافة المركز هي الثقافة العلم والحضارة والتقنية ومن ثم اكتساح الثقافات الأخرى المغايرة فعمل كما قال د.محمد عابد الجابري على مبدأ يجب إخضاع النفوس بعد إخضاع الأبدان: إخضاع الأبدان يتم بالمدفع ؛ أما إخضاع النفوس فسلاحه التعليم والثقافة.

كان ذلك بالأمس، أما اليوم في أواخر القرن العشرين فالاتصال من دون المدفع ممكن وإخضاع النفوس عن بعد، مسافة بعيدة أصبح أمرا ميسورا جدا بفضل التقدم الهائل في وسائل الاتصال السمعية والبصرية؛ وإذا انقلب الوضع انقلاباً: لم يعد إخضاع الأبدان شرطا في إخضاع النفوس بل على العكس لقد غدا إخضاع النفوس طريقا لإخضاع الأبدان ؛ لقد كان القدماء من الفلاسفة يعرفون البدن بأنه آلة تستخدمها وإذا إخضاع النفس يستتبع حتما إخضاع آلتها : تلك حقيقة الاختراق الثقافي في عصرنا الراهن وذلك هو هدفه٠

هذا الاختراق المحمل بأيديولوجيا العولمة التي نناقش أبعادها ومخاطرها على الهوية الثقافية، أصبحت حقيقية واقعة وليست أوهاما كما يدعي بعض المثقفين العرب : ذلك أن العولمة من خلال مفهومها الذي وضعه القائمون على تطبيقاتها ، يطرحون استراتيجية تعميم نموذج العولمة عالميا من خلال تقنية الوسائط الإعلامية التكنولوجية الهائلة ، وأنها تنتهي عند هذا النموذج ، فالحضارة الحديثة ـ كما يقول ـ د. عبدالوهاب المسيري ـ مرتبطة بآليات السوق ، وبالعرض والطلب ، هي حضارة بسيطة لا تعرف تركيبة الإنسان وتنكر مقدرته على التجاوز فهو إنسان ذو بعد واحد (يعيش في مجتمعات أحادية الخط) وعقله عقل أداتي (يغرق في التفاصيل والإجراءات ولا يمكنه إدراك الأنماط التاريخية أو تطوير وعيه التاريخي) فالسوق والمصنع بآلياتهما البسيطة يتطلبان إنسانا طبيعيا ماديا بسيطا،ليست له علاقة بالإنسان الإنسان ، والإنسان المركب ، والمجتمعات الاستهلاكية التي لا تحكم إلا آليات العرض والطلب والاستهلاك والإنتاج ، تزعم أنها قادرة على إشباع جميع رغبات الإنسان المادية والروحية من خلال مؤسساتها الإنتاجية والتسويقية والترويجية .هذه النزعة التي يسخرها الغرب لتحطيم الهويات الأخرى ـ ان صحت هذه المقولة ـ ليست خالية من الأيديولوجيا المضادة للثقافات الإنسانية، فهي تبرر هذا الاكتساح العملاق بمفاهيم حديثة وجذابة مثل التقدم الاقتصادي والرخاء المادي والديمقراطية والليبرالية وغيره ، لكن البعض يشكك في هذه المقولات ويعتبرها مجرد طرح فضفاض ومغاير للواقع الذي تستهدف هذه العولمة وما سبقها من مفاهيم في هذا السياق ٠٠ وهذه هي المشكلة التي ستواجهها الإنسانية في القرن المقبل إذا ما فرضت العولمة كبديل للتنوع الثقافي وعملت على اكتساح الهوية الحضارية للشعوب ذلك ان الاتجاهات والمعايير المقبلة سائرة في اتجاه التأثير السلبي على الهوية والسيادة معا، وأول ما يثير الانتباه عند التأمل في موقف الغرب من هويات الشعوب هو جمعه بين متناقضين ، فهو من جهة شديد الاعتزاز بهويته حريص عليها وهو من جهة ثانية رافض للاعتراف بالهويات الوطنية لشعوب العالم ، لإحساسه بأن العولمة من شأنها ان تؤدي إلى مزيد من الوعي بالخصوصيات الثقافية والحضارية.

والغريب أنه خلال فترة الحرب الباردة والصراع على النفوذ والمصالح بين الدول الكبرى ، لم نسمع إلا بمقولات التفاعل الثقافي والتنوع الحضاري والتسامح الفكري والديني ، وإشاعة روح التواصل بين الثقافات باعتبارها مكونات للتفاهم والتعاون وهذا تم في فترة العالم المنقسم ، أما الآن وبعد سقوط الحواجز وإزالة الحوائط وبروز قوة عالمية واحدة مهيمنة لم نعد نسمع بالكلمات اللطيفة مثل التفاعل – التواصل – التسامح – التعدد الثقافي –التنوع الحضاري فقط كلمات مثل : افتحوا أبوابكم أيها العرب ، وادخلوا عالم العولمة ، ليس لكم من خيار ، وإذا ما بقيتم في ترددكم ومساجلاتكم فإنكم ستكونون كالحيوان الملقى على قارعة الطريق ؛ تلك هي الكلمات الجديدة المتداولة في عالم اليوم الذي يفرضه العالم الجديد الذي يمتطي قطار العولمة – الذي يقولون عنه – أنه لا قطار غيره يتحرك ،وهذا القول التبشيري الذي يطرحونه هدفه إلغاء التعددية الثقافية لصالح الوحدة.

وليس صحيحا أيضا أن فكرة الاختراق الثقافي الذي تسعى إليه بعض القوى في عصر العولمة والكوكبة ، أوهام في عقول بعض دعاة الخصوصية الثقافية ذلك أن فرنسا نفسها وهي جزء من المنظومة الغربية الهامة تطلق التحذيرات من الغزو الأمريكي على الخصوصية الثقافية لفرنسا ، على الرغم من أنهم ينتمون إلى قيم ثقافية واحدة ، وهذا ما عبر عنه الشاعر الفرنسي اندرية فيلتير عندما قال نعم هناك إمبريالية ثقافية أمريكية طبعاً هذه الليبرالية اقتصادية وسياسية ؛ ولكن ما يهمنا هو الميدان الثقافي لاسيما أنه الهدف الذي يدور حوله الصراع في العقد الأخير من هذا القرن ٠ فإما أن يدجن العالم ويخضع للثقافة الأمريكية ، وإما أن تظهر فيه وتتشكل مراحل ثقافات وحضارات مناهضة للثقافة الأمريكية المهيمنة.

والشيء الغريب أن فرنسا التي أنكرت مقولة الاختراق الثقافي للشعوب منذ أكثر من ربع قرن عادت تطلقه من جديد خوفاً على ثقافتها وتراثها . ومع ذلك فإن تحذيرها من مخاطر الاختراق الثقافي على الهوية الثقافية يجد الازدراء والسخرية من بعض المثقفين العرب ، ومقولة فرنسا من الاختراق الأمريكي لثقافتها – والتي هي في الأصل ثقافة واحدة – يجد الصمت المطبق ! فهل هذه الظاهرة " جلد للذات " أم أنها عملية استلاب حضاري ؟ هذا هو السؤال الذي سيجد الجواب يوماً٠ والطرح والمناقشة في هذا الجانب ضرورة فكرية لما يمثله من أهمية في الوقت الذي أصبح الفرض والإقصاء سمة بارزة وظاهرة للعيان لا يحتاج الى الكثير من العناء لاكتشافه. لكن المهم ان يكون هناك صوت للمناقشة والطرح والرفض إذا تطلب الأمر لكن التفاعل والتواصل مطلوبان وفق القبول بثقافة الآخر وهويته وقيمه وهذا ما نريده من الآخر في القرن الحادي والعشرين.. قرن العلم والاتصال والتواصل.

● كاتب عربي

آفاق

روائح البن..!!

□ .. كادت الطائرة اليمنية ترحل عن مطار أبوظبي الدولي وأنا غارق في تأمل جماليات مطعم الغزلان المدهش بديكوراته الرائعة وأضوائه الساحرة وبسمات غزلانه التي لو رآها قيس بن الملوح لبنذ ليلى أخت المها . قلت لنفسي أبقي في قلبك يابن النقيب من هذه الخيوط الواهنة لتتحمل كل هذا الضنى:

خلقت الجمال لنا فتنة
وقلت لنا ياعبادي اتقون
وأنت جميل تحب الجمال
فكيف عبادك لا يعشقون

على بوابة الطائرة يدير عينيه ذات اليمين وذات الشمال .. أين أنت يا أستاذ؟.. كدنا نيأس من حضورك .. قلت: لا يأس مع الحياة ولا حياة مع اليأس ، ومع ذلك هيهات للطائرة أن تطير بدوني ، فقد علم (الإرهاب) المطارات أن لا متاع بدون صاحبه ، وكان الأمر سيقتضي انزال (العفش) كله لاصطياد شنطتي أما اسمي فسيوضع على قائمة المشنقة الدولية،.

مسكين ياناس من قالوا حبيبه عروس
يمرض مرض قلب أما الموت ماحد يموت

على متن الطائرة كانت بيوت صنعاء العتيقة تلاحظني من حيثما أتلفت ، وكنت أخادعها فأغمض عيناي ثم افتحهما فجأة:

ولو أني غمضت عليك عيني
إلى يوم القيامة ما كفاني

فضل النقيب

أخذت أحلم ببحر عدن ولياليها المنعشة: فيالك من ليل تهاوت كواكبه.. هناك سأخرج في غيش الفجر لأحتضن المدينة وأشتم «بتشديد الميم» تنفس الصباح وأكحل عيني بصراع الجبال والبحر . وقد هرع إلي شخص أجنبي بهت حين رأى عدن من الجو فقال لي إن جمالها الطبيعي لامثيل له وقد حاول أن يستأذن في النزول ، فقيل له أنت (ترانزيت) إلى صنعاء والإقلاع بعد أربعين دقيقة..

حاول مرة أخرى..

مرت علينا مشرفة الرحلة ٨١٣ تهنئنا بسلامة الوصول وكانت طوال الرحلة تفيض بالود وكرم الضيافة والبشاشة التي جعلت الرحلة متعة مضت ساعتان ونصف الساعة كأنها دقائق في عالم الأحلام ، وقلت لها: من اليمن بدون شك وأخت القمر بكل تأكيد ولكن هل سمعت أغنية محمد سعد عبدالله:

يوم لحد في طريقي
بالصدف قابلت واحد

قالت: أنت لا تقصد هذا المقطع .. قلت أيش أقصد؟

قالت: قلت له ويش القبيلة؟ قلت لها: خطفت الكلام من لساني .. صحيح ويش القبيلة؟ قالت من يافع ولكنني ولدت وعشت في عدن .. قلت لها وأنا من يافع أيضا ، أرض البن المعتق والهواء السلسبيل ، وأخذت أردد وأنا أشتم مرة أخرى «بتشديد الميم» روائح في عينيها.

سقوني وقالوا لا تغن ولو سقوا
جبال حنين ما سقوني لغنت

نسافر فننفض عن قلوبنا سأم العادة ورتابة المجيء والرواح والهموم التي انقضت ظهورنا ، فلنرحل لعلنا نولد من جديد ، قبل أن نكتب في الغرباء.

وهي تحتضن أجمل الأعياد..
المكلا.. من الوعد إلى الوفاء..

بدر بن عقيل

□،، أتذكر في أول زيارة لفخامة الأخ علي عبدالله صالح– رئيس الجمهورية– إلى مدينة المكلا، بعد إعادة تحقيق الوحدة اليمنية المباركة في ٢٢ مايو ١٩٩٠م، وعلى هامش حوار صحفي أجريته معه ذات مساء على سطح دار الضيافة أن رنا ببصره إلى المدينة، وقد انعكست من منازلها وشارعها قليل من الأضواء على صفحات مياه بحر العرب إذ قال:

كم هي رائعة مدينة المكلا..!!

فقلت له:

سيادة الرئيس.. في الحقيقة الأمر هكذا هي تبدو من بعيد، لكنها في حاجة إلى الكثير من البنى التحتية والخدمية و...

وهنا قاطعني الأخ الرئيس.. وربت على كتفي مطمئناً ومبشراً:

ثق تماماً أن خير الوحدة سيجعل من المكلا عروسة جميلة تتباهى بها اليمن..!!

ثم مضت السنوات، والمكلا في حاضر الوحدة، وزمن علي عبدالله صالح تشهد حركة عمل وبناء وإعمار هنا.. وهناك، ولكن وفي غضون السنوات القليلة المنصرمة، وحتى اللحظة، شهدت المكلا ثورة تنموية شاملة، وعلى مختلف الاصعدة، لم تشهدها أي مدينة يمنية من قبل، حتى وان كل شيء فيها قد تغير.. ونحو الأفضل..!!

● من كان يصدق أن تتحقق مشاريع طرقات واسعة، وحديثة، ومضيئة، ومكللة بالاشجار والورد..!!

● من كان يصدق كل هذا التطور والتوسع العمراني في وسط المدينة، وفي شرقها وغربها..!!

● من كان يصدق إنجاز وديمومة الكهرباء والمياه وشبكة الاتصالات..!!

● هذه المدارس.. والجامعات.. والمباني الحكومية..!!

● رصف الشوارع.. والأزقة.. وطلاء منازل المدينة باللون الأبيض..!!

● هذه الفنادق.. والبنوك.. والشركات.. والمراكز التجارية والخدمية..!!

● هذا الجمال الساحر من نوافير.. ومتنفسات عامة.. ومجسمات.. وإعادة ترميم لمعالمها التاريخية..!!

● هذا الحراك الإنساني البديع، ومن مختلف أبناء الوطن من صعدة إلى المهرة..!!

● من كان يصدق أن مستنقع «العيقة» القبيح، ومصدر الأمراض والروائح الكريهة، قد تحول إلى «خور للمكلا» وبحيرة ناطقة بالروعة..!!

● ثم من كان يصدق أن المكلا ستحتضن عيد أعياد الوطن، وتستقبل وفود رفيعة المستوى من مختلف دول العالم..!!

ولا شك أن خلاصة علامات كل الدهشة والإعجاب، هو أن الأخ الرئيس –حفظه الله– وعد فأوفى.. وذلك معدنه الأصيل، وإن إعادة منجز الوحدة لم يكن مجرد شعار ونشيد، ولكنها خيرات جمة ارتسمت وتجسدت في كل ربوع الوطن، ونالت منها محافظة حضرموت الواسعة والمترامية الاطراف الكثير..

وبالقدر الذي أعادت فيه الوحدة الاعتبار للأراضي اليمنية بعد شتات طويل، فقد أعادت– أيضاً– الاعتبار للإنسان اليمني في الداخل والخارج.. وهاهم أبناء حضرموت، وفي ظل الأمن والاستقرار والقيادة الحكيمة، وعودة حقوقهم وممتلكاتهم التي صودرت وأممت أبان مرحلة التشطير والحكم الشمولي، ويسهمون في وطن مايو في عملية البناء والتنمية والاستثمار.

واليوم ونحن نحتفل بالذكرى الخامسة عشر لإعادة تحقيق الوحدة، وقيام الجمهورية اليمنية، حري بنا أن نقف، ونتأمل، ونستقرئ، وننظر بنظارة بيضاء إلى كل ما تحقق.. وإلى ما ستشهده السنوات المقبلة من منجزات.. ومكاسب. وكل عام وأنتم بخير.