

# ألمانيا مداس الأب ودروس بوذا



نعيم عبد مهلهل

ألمانيا

تفتخر دول جنوب شرقي اسيا ، بأن متخيرات الانظمة الاجتماعية والسياسية التي مرت عليها حتى الشيوعية منها كما حصل في الصين ولاوس وفيتنام ، اقت بوذا هو بوذا لم يتغير ولم يتشظى في الفقه والتفسير والممارسة ، وربما

منذ اول شبابي انتبعت الي بوذا كمحفز لتحرير مافي اعماقي من طاقة كتابية ، وقد تأثرت بصورته ومسلكه كهاجس ثقافي وليس كهاجس ديني وهو ما يحيرك فيه بوذا ولايجبرك ، وكنا حين نذهب الي واحد من الأفلام الهندية في بواكير شبابنا نحرص على الايتان بورقة وقلم لكتابة مقاطع الاغاني ووصناح الكهنة من افواه المشندين والممثلين ، وكانت تلك العبارات التي نعتمد فيها على ضمير المترجم تقودنا الي تكوين رؤية مقترحة لكتابة قصيدة الشعر ، واغلب هذا الشعر كان عاطفيا ورومانسيا .

الكاهن الاصلع ذا الرداء البرتقالي الذي اتخذ من مضغ ورقة الشاي طريقا للبقاء يقظا كل الليل ويسمح بضوء القمر ليستعمر كل مساحات جسده ويردم فيها الهوة المظلمة التي كانت تحفز في البشر صناعة الموت والحروب وشهوات الغزو والتملك والخرأ على حساب المستضعفين والفقراء وبين رغبة الكثيرين بالتححرر من ضغوطات الواقع على كافة المستويات .

### دروس عميقة

لقد خلف لنا بوذا دروسا عميقة وتاملية في تححرر الذات ، ولهذا من عده أنه ايماني وعقلاني حاول كثيرا عدم الاشارة اليه ، والبعض قالوا ان الرؤية البوذية لاتركن الي ذات الهية ورسالات اتت البنا بوجي النبوات من ادم فصعودا . ولكي يبعثوا الناس عنها ، ذكروهم بصورة غير مباشرة ان الصوفية في حقيقتها الخفيفة هي من بعض التاثر بتلك الممارسات الصينية والهندية القديمة ، فنصح الولاة والخوافاء من قبل العلماء بعد الصوفي المجاهر برؤياه واحساسه

هاجس المحبة من اجل الوصول الي شيء ، وبين قلب الاب وهو ينبض حنانا حتى عندما يضربنا بمداسه وهو لايعلم ان ياقوت لصحوي سادن الكتابة التاريخية والادبية والحكاية في بعض عصورنا العربية قد خص المداس بحكاية ورجل ليحوله من مداس مهترئ وثقل ومقاسه لايصلح سوى لاقدام الفقراء والمعدمين فقط وعرفه لنا في كتبه قوله : كان في بغداد رجل اسمه ابو القاسم الطنبوري ، وكان له مداس ، وهو بليسه سبع سنين ، وكان كلما تقطع منه موضع جعل مكانه رقعة إلى ان صار في غاية الفلح ، وصار الناس يضربون به المثل...

### تصليح المدس

اباؤنا في فقرهم ايضا بسبب العوز كان يصلحون مدسهم بانفسهم ، وكنا نراقب تلك المدس ، بهاجسين هما الرجمة والغضب ، فمن يرحمه يمتدكر تلك الكلمة المدورة كما قرص الرغيف والدمعة والحبرة ويسمونها ( الفقرة ) ، وحين يرتبط الفقر بامداس يكون لدورسه طعم التذكر ان مداس

والعمالة والذيلية ، واما ان تخضع الي لذة التذكريات في طرائقه ومبرراته بقودك الي نفس الرؤيا التي يقول فيها بوذا ، ولكن الرؤيا البوذية تمتلك فقها وادبا وترائنا لاجمل سوى الحرص والطيبة ودمعة العوز.

### تجربة القرين

قد يبدو المقارنة بين بوذا والمداس غريبا ، ولكن مادفعني اللخوض في تجربة القرين بين الكاهن وما كان يتخلله اباؤنا من مخطبات طرق الحياة هو اني مرة سمعت كاهنا بوذيا في معبد هندي في مدينة حيدر اباد قوله : ان بوذا كان يذهب الي حافة النهر حافيا ليتأمل حركة الموج ويتعلم من الازهار والانسنان مسوي ان تجتمع العبارتين في رؤيتين لهاجس فك ، فاما ان تضفي مع الضوء وكاهنه وتتححرر من القلق الحضاري لتتخلص من امراض روحية كثيرة ومنها الشناق والخبز والمأزبة والنصوصة والعش والخيانة والتجسس والجد ومداس من الريش...

## قانون الإثبات وسريانه

لا يقبل اثباتها لأن ذلك عبث والعبث لا يقبل به القضاء . والاستحالة قد تكون قانونية اي مستحيلة بحكم القانون او استحالة ذاتية اي ان المطلوب مستحيل في ذاته . الواقعة متنازع فيها: يشترط في المحل المراد اثباته ان يكون متنازعا فيه بين الخصوم . الشروط القانونية للواقعة محل الاتبات: 1. الواقعة متعلقة بالدعوى: ان تكون الواقعة محل الاتبات متعلقة بالحق المدعي به. ب. الواقعة منتجة: اذا كان اثبات الواقعة يؤدي الي اقناع القاضي بصحة الحق المدعي به، فان هذه الواقعة تعتبر منتجة. ت. الواقعة جائزة للاتبات قانونا: اذا تعارضت مصلحة الخصوم في الدعوى مع المصلحة العامة فان المصلحة العامة هي التي تتقدم فالواقعة المستحيلة لا يجوز اثباتها وبعض الوقائع الأخرى لا يجوز اثبات واقعة بغير القضاة لا والتي لها علاقة بسير القضاء لا يجوز اثبات واقعة مخالفة لما هو ثابت في حكم قضائي. وكذلك يمنع الاتبات في الوقائع المتعلقة بالنظام العام والاداب العامة مثل العلاقة الجنسية غير المشروعة. اثبات دين القمار والربا ...الخ. وما يتعارض مع افشاء سر المهنة.

### سريان قواعد الإثبات من حيث المكان:

م/ 13. أولا: يسري في شان ادلة الاتبات قانون الدولة التي تم فيها التصرف القانوني ومع ذلك يجوز للمحكمة تطبيق القانون العراقي اذا كان دليل الاتبات فيه ايسر من الدليل الذي يشترطه القانون الاجنبي. محل الاتبات

### اثبات مصدر الحق:

محل الاتبات هو مصدر الحق المدعى به سواء كان تصرف قانوني او واقعة مادية. فالمدعي عندما يريد اثبات وجود حق له سواء كان حقا شخصا او عينيا فهو يثبت مصدر هذا الحق الذي قد يكون تصرف قانوني كالعقد، او يكون واقعة مادية كالكسب دون سبب.

### الادعاء بالحق ينقسم الي عنصرين:

ا. عنصر الواقع. ب. عنصر القانون. اثبات الواق: المقصود منه التصرف القانوني او الواقعة القانونية التي انشأت هذا الحق ويقع عب اثباته على المدعي وتطبيق القانون مهمة القاضي من خلال تكليف التصرف القانوني او الواقعة القانونية وهو اثبات القانون. فالقاضي يطبق القانون ولا يستطيع الامتناع بحجة عدم وجود نص قانوني يحكم القضية والا يعد مرتكبا لجريمة انكار العدالة. شروط الواقعة محل الاتبات: المادة 10 يجب ان تكون الواقعة المراد اثباتها متعلقة بالدعوى ومنتجة فيها وجائزا بقولها: 1. الش ط الطبيعية للواقعة محل الاتبات: ا. واقعة محددة: الاتبات ياتي على شيء محدد فلا يجوز اثبات واقعة غير محددة فالمثل غير المحدد يتعذر اثباته. ب. الواقعة ممكنة: اي غير مستحيلة فاذا كانت مستحيلة

يقوم القنصل او من يقوم مقامه باستجواب الخصم او تبليغه او تحليف اليمين او الاستماع الي شهادة الشهود.

### ثانيا- الاجراءات وفق التعاون القضائي والقانوني الانابة القضائية.

س/ كيف تتم اجراءات الانابة القضائية؟ 1. يحضر طلب الانابة القضائية وفقا لقانون البلد الطالب. 2. ان يكون الطلب مؤرخا وموقع مختوما. وكذلك الاوراق المرفقة بها. 3. بيان نوع القضية والجهة الصادرة منها والجهة المطلوب منها التنفيذ. 4. يجب بيان التفاصيل المتعلقة بوقائع الحق ية. مثل اسماء الشهود ومحل اقامتهم والاسئلة المطلوب توجيهها. 5. تتم هذه الانابة وفقا لاجراءات القانونية المعمول بها في قوانين الطرف المتعاقد المطلوب منه.

### ثالثا- الاجراءات وفق مبدأ المعاملة بالمثل:

اذا لم توجد معاهدة فيتم مفاحة وزارة الخارجية لاتخاذ اللازم وبالطرق الدبلوماسية وفقم اجراءات الاتبات على مبدأ المعاملة بالمثل.

### س/ ما هو الهدف من مبدأ المعاملة:

1. تحقيق المساواة بين الاجانب الوطينين في الخارج. 2. تفق الدولة للاجنبي معاملة مماثل لتلك المعاملة التي يتلقاها رعاياها في دولة الاجنبي. 3. ان يعطى الاجنبي اكثر مما يعطى رعايا الدولة في دولة الاجنبي وفي حالة الكشف على الاموال القضائية لانتقالها الى موقع الخصم او الشاهد للقيام بالاجراءات الانابة التي تقع خارج دائرة المحكمة فيجوز القيام بها في المحكمة ذاتها او بواسطة خبير تنتدبه لهذا الغرض. وكل ما تقدم ذكره ينظم بمحضضر تختبت فيه هذه الاجراءات. ثانيا- اجراءات الاتبات خارج العراق: 1. اجراءات الاتبات خارج العراق. 2. الاجراءات وفق التعاون القضائي والقانوني الانابة القضائية. 3. الاجراءات وفق مبدأ المعاملة بالمثل. 4. البيانات والمصاريف.

الموضوع وتعود بها على الخصم السني تمت هذه الاجراءات لصالحه.

**اثبات الواق: المقصود منه التصرف القانوني او الواقعة القانونية التي انشأت هذا الحق ويقع عب اثباته على المدعي وتطبيق القانون مهمة القاضي من خلال تكليف التصرف القانوني او الواقعة القانونية وهو اثبات القانون. فالقاضي يطبق القانون ولا يستطيع الامتناع بحجة عدم وجود نص قانوني يحكم القضية والا يعد مرتكبا لجريمة انكار العدالة.**

## نحو إدارة ناجحة

### مهدي حسين الفريجي

بغداد

المؤسسة أياً كان نوعها ، حكومية ، وزارة ، دائرة ، شركة ، مدرسة ، أسرة ، هي وحدة اجتماعية هادفة ، ذات تكوين انساني منظم ومنسق بارادة ووعي ، يتفاعل فيها الافراد والجماعات ، ضمن حدود معينة نسبيا لتحقيق اهداف مشتركة تصب في صالح بناء وتطوير وتحديث هذه المؤسسة داخليا وخارجيا ، ومن اجل انجاح مهمة أي مؤسسة لابد من دراسة مكونات بنيتها الداخلية قبل الانطلاق للبيئة الخارجية التي تتسم بالحركية والتغير المستمر الذي قد يلقي بتأثيراته على المؤسسة ، في هذه الاسطر نحاول جهد الامكان طرح رؤيتنا عن اهم المحاور التي ينبغي اعطاؤها اهمية كبرى في حال التصدي لقيادة المؤسسة ، ونحاول اولا الاطاحة بمتطلبات البيئة الداخلية للمؤسسة كونها الاساس الذي تنطلق منه المؤسسة واذا كان هذا البناء او الاساس سليما ومعافى فانه بذلك يمكن ان يتحدى الظروف الخارجية المحيطة بالمؤسسة ومن ثم يستطيع ان يواجه التغيرات السريعة ويتناغم معها ويحول التهديدات الخارجية الي فرص داخلية فالبيئة الداخلية للمؤسسة تتكون من الموظفين في درجاتهم المختلفة وفي مختلف مواقع الادارة ، (الادارة العليا) (والادارة الوسطى) (والادارة التنفيذية) وتُرسَم الاهداف ويتم تقسيمها وتجزئتها حسب اهمية الادارة ، فالادارة العليا معنية بوضع الافكار والتصورات والرؤى والاهداف ومتابعة انجازها مع الادارة الوسطى والتنفيذية وكل بحسه ، ومن اجل تحقيق هذه الاهداف بكفاءة وفاعلية لابد من خلق بيئة سليمة متناغمة ومقاومة مع الادارة العليا ، ومهمة خلق هذه البيئة هي مهمة الادارة العليا من خلال تحقيق سلسلة من المبادئ التالية :

اولا : الرؤى التنظيمي : ان شعور الافراد بالولا للمنظمة يخفف من اعباء الرؤساء على توجيه الموظفين، لأن الافراد يستجيبون لتعليمات الرئيس بطريقة أفضل ويحاولون العمل بكفاءة أفضل مما يحقق الثقة والود بين الرئيس والموظفين ، وهذا يؤدي الي تحقيق رقابة ذاتية من الموظف على نفسه ، كونه يبذل أقصى جهوده من اجل انجاح العمل ، لانه يوالي هذه المؤسسة ، ويطمح لتحقيق اهدافها . ان ولاء الافراد لمنظمتهم يعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة انتاجها .

### الرضا الوظيفي

ثانياً : الرضا الوظيفي : لا يمكن تحقيق (الولاء التنظيمي) الا من خلال تحقق الرضا الوظيفي ، الذي يعتبر العمود الفقري لنجاح أي منظمة ، فيقدر رضا افراد المنظمة عن العمل يكون النجاح ، ومن اجل تحقيق الرضا الوظيفي لابد من اتباع سلسلة من الاجراءات ، تأتي في مقدمتها دراسة شخصية الموظف والتعرف على دوافعه ورغباته وميوله وسلوكياته من قبل الادارة المعنية . ليتم لاحقا العمل على تحقيق اماله وتطلعاته ولو في الحد المتوسط والادنى ، وبذلك يتحقق رضاه وولائه للمنظمة او المؤسسة ، وبطبيعة الموظفين ، فان البعض منهم قد يكون سيء بطبعه او مزاجه ، او سلوكياته ويشذ عن الولا التنظيمي بسبب ايدولوجيات ودوافع اخرى ، لاجمال لذكرها . الا ان هذا لا يمنع من اتباع الاجراءات اللازمة من اجل تحقيق الولاء والرضا الوظيفي لغالبية الموظفين .

ثالثاً : الامان الوظيفي : بمعنى رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي وانهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل ، فالقلق الذي يساور الموظفين العاملين في الكثير من المؤسسات ، يكاد يعصف بسلامة حياتهم من قبل الادارة المعنية . ليتم لاحقا العمل على التكرية للموظف، وبذلك تقل ابداعاته وافكاره واعماله ونتاجه داخل هذه المؤسسة ، او تكثر اخطاهه مما يؤثر على تحقيق الاهداف المرسومة من قبل المؤسسة .

رابعاً : فرق العمل : تنمية العمل بروح الجماعة او روح الفريق من اجل تحقيق الاهداف بكفاءة وفاعلية ، وايضا تحقيق التناغم والانسجام بين الموظفين والعمال او المسؤولين في المؤسسة ، فتقوى الصداقات القديمة وتحصل صداقات جديدة ويتعرف كل منهم على الآخر بصورة اكثر قربا ، وبالتالي تتحقق الاهداف المرسومة سواء كانت زيادة في الانتاج ، ايا كان نوع هذا الانتاخ ، خدمة او سلعة . خامسا : تغيير المجسات : في عموم الشرق الاوسط وفي بلدان الخليج العربي والعراق خصوصا ونتيجة لانتواع الحكم الشمولي فيه ، طغت ثقافة الحواشي المحيطة برأس المؤسسة او اعلى هرم فيها ، حيث كانت لالزات هذه الحواشي تمثل المجسات او العين والرؤية والبصيرة للمسؤول او القائد لأي مؤسسة ، وفي احيان كثيرة فان اغلب هذه الحواشي تبغى مصالحها الشخصية بعيدا عن مصلحة المؤسسة العليا ، لذلك تحاول جاهدة حجب الحقيقة او المشاكل او الاطوار التي يمكن ان تلحق بالمؤسسة او تحرف مسارها ، لذا على المسؤول او المدير او القائد او الوزير ان يعمل باستمرار على تغيير هذه المجسات او استخدام مجسات اخرى تمنحه الرؤية بشكل واقعي ، والحديث عن هذه النقطة يحتاج مقالا لا.. لا لاذاته . هذه المبادئ الخمسة هي من اهم النقط التي تتبني دراستها دراسة واقعية وشاملة من اجل ترصين وسلامة عمق المؤسسة الداخلية وتحقيق الاهداف والغايات التي وجدت من اجلها ، لتتعلق بعدها الي البيئة الخارجية.