



نعيم عبد مهلهل

المانيا

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

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

المانيا مداس الأب ودروس بودا

الكاهن الاصلع ذا الرداء البرتقالي الذي اتخذ من مضغ ورقة الشاي طريقا للبقاء يقظا كل الليل وليسمح 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 بودا دروسا عميقة وتاملية في تححرر الذات ، ولهذا من عده أنه ايماني وعقلاني حاول كثيرا عدم الإشارة اله ، والبعض قالوا ان الرؤية البوذية لاتركن الى ذات الهية ورسالات اتت البنا بوجي النبوات من ادم فصعودا . ولكي يبعدوا الناس عنها ، ذكروهم بصورة غير مباشرة ان الصوفية في حقيقتها الخفيفة هي من بعض التأثير بتلك الممارسات الصينية والهندية القديمة ، فنصح الولاة والخلفاء من قبل العلماء بعد الصوفي المجاهر برؤياه واحساسه

هاجس المحبة من اجل الوصول الى 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
ابؤنا في فقرهم ايضا بسبب العوز كان يصلحون مدسهم بانفسهم ، وكنا نراقب تلك المدس ، بهاجسين فيما المترجم على شكل نعل ثقيل من الجلد الناشف ، كان من بعض ادوات التاديب في طفولتنا ، وبين موسيقاه على ظهورنا وبين موسيقى الاغنية الهندية تناغم غريب بين سماحة بودا في نشر لدورسه طعم التذكر ان مداس

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 .

الواقع متنازع فيها: يشترط في المحل المراد اثباته ان يكون متنازعا فيه بين الخصوم .

الشروط القانونية للواقعة محل الإثبات:

- الواقعة متعلقة بالدعوى: ان تكون الواقعة محل الإثبات متعلقة بالحق المدعى به.
- الواقعة منتجة: اذا كان اثبات الواقعة يؤدي الى اقناع القاضي بصحة الحق المدعى به، فان هذه الواقعة تعتبر منتجة.
- الواقعة جائزة الإثبات قانونا: اذا تعارضت مصلحة الخصوم في الدعوى مع المصلحة العامة فان المصلحة العامة هي التي تتقدم.

فالقاعدة مستحيلة لا يجوز اثباتها وبعض الوقائع الأخرى لا يجوز اثباتها واقعة بغير القضاة لا يجوز اثبات واقعة مخالفة لما هو ثابت في حكم قضائي.

وكذلك يمنع الإثبات في الوقائع المتعلقة بالنظام العام والاداب العامة مثل العلاقة الجنسية غير المشروعة. اثبات دين القمار والربا ...الخ. وما يتعارض مع افشاء سر المهنة.

عبء الإثبات:

ان من يقع عليه واجب او عبء الإثبات للواقعة محل النزاع ان يكون في مركز اضعف من مركز خصمه.

س/ ما هي القواعد التي حددها القانون لتحديد الطرف الذي يحل عبء الإثبات؟

وضع عبء الإثبات ثلاث قواعد وهي:

- الاصل براءة الذمة: ان الاصل في كل شخص غير مشغولة بحق لأخر ومهما كانت طبيعة هذا الحق والذي يدعي خلافه عليه عبء الإثبات.
- الدليل على براءة الذمة ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية والقواعد الفقهية والعقل السليم.
- تحديد المدعي والمدعى به: المادة 7. المدعى الهية من تمسك الإثبات المدعي والمدعى به: بخلاف الظاهر والمنكر هو من يتحمل عبء الإثبات فمن يتحمل بالثابت لا يكلف بالثباته وانما يقع الإثبات على عاتق من يدعي خلاف هذا الاصل.

أ. البينة على من ادعى واليمين على من انكر:

2. لا يقبل قول انسان فيما يدعيه بمجرد الدعوى بل يحتاج الى البينة او تصديق المدعي عليه.

فالذي يتمسك بالظاهر لا يطالب بالاثبات بل يقع عبء الإثبات على من يتمسك بالصورية والظاهر قد يكون أصلا او عرضا او فرضا.

اجراءات الإثبات:

تشمل جميع طرق الإثبات التي حددها القانون سواء كانت على التصرفات القانونية او الواقعة القانونية. وميز قانون الإثبات

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

ثانياً- الإجراءات وفق التعاون القضائي والقانوني الإنابة القضائية.

س/ كيف تتم اجراءات الإنابة القضائية؟

1. يحضر طلب الإنابة القضائية وفقا لقانون البلد الطالب.

2. ان يكون الطلب مؤرخاً وموقعاً مختوماً. 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 الإنابة وفقاً للاجراءات القانونية المعمول بها المطلوب منه.

ثالثاً- الإجراءات وفق مبدأ المعاملة بالمثل:

اذا لم توجد معاهدة فيتم مفاحة وزارة الخارجية لاتخاذ اللازم وبالطرق الدبلوماسية

موقع الشاهد او الخصم لغرض الشهادة او اليمين او الاستجواب. فإذا كانت المحكمة مشكلة من هيئة جاز لها ان تنتدب احد اعضائها من القضاة لانتقل الى موقع الخصم او الشاهد للقيام

باجراءات الإثبات واذا كان موقع المحكمة بعيدا عن موقع الشاهد او الخصم فيجوز له ان ياتي المحكمة التي يقيم فيها

والخصم او الشاهد.

وفي حالة الكشف على الاموال التي تقع خارج دائرة المحكمة فيجوز القيام بها في المحكمة ذاتها او بواسطة خبير تنتدبه لهذا الغرض.

وكل ما تقدم ذكره ينظم بمحضضر تختبث فيه هذه الاجراءات.

ثانياً- اجراءات الإثبات خارج العراق:

1. اجراءات الإثبات خارج العراق.

2. الاجراءات وفق التعاون القضائي والقانوني الإنابة القضائية.

3. الاجراءات وفق مبدأ المعاملة بالمثل.

4. البيانات والمصاريف.

أولاً- اجراءات الإثبات خارج العراق: يجوز للمحكمة ان تطلب من وزارة الخارجية ان

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 الى فرص داخلية

سلبية 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 ومفاعلة مع الادارة العليا ، ومهمة خلق هذه البيئة هي مهمة الادارة العليا من خلال تحقيق سلسلة من الابدائ

التالية :

اولا : الرؤى التنظيمي : ان شعور الافراد بالولاة للمنظمة يخفف من

الربواء على توجيه الرؤوسين، لأن الافراد يستجيبون لتعليمات الرئيس بطريقة أفضل ويحاولون العمل بكفاءة أفضل مما يحقق الثقة

والود بين الرئيس والمؤوسين ، وهذا يؤدي الى 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 .

ثانياً : الرضا الوظيفي : لا يمكن تحقيق (الولاة 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

وميله وسلوكياته من قبل الادارة المعنية . ليتم لاحقا العمل على تحقيق أماله وتطلعاته ولو في الحد المتوسط او الأدنى ، وبذلك يتحقق

رضاه وولائه للمنظمة او المؤسسة ، وبطبيعة الموظفين ، فان البعض منهم قد يكون سيء بطبعه او مزاجه ، او سلوكياته ويشذ عن الولاة

التنظيمي بسبب ايدولوجيات ودوافع اخرى ، لاجمال لذكرها . الا ان هذا لا يمنع من اتباع الاجراءات اللازمة من اجل تحقيق الولاة

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 مما ينتج عنه استنزاف القلق على الطاقة الفكرية للموظف، وبذلك تقل ابداعاته واكارهه واصلاته 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 او العمال او سلكياتهم 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 الانتاج ، 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

تلطخ 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

اجل القيادة التي تتبني ادارتها دراسة واقعية وشاملة من اجل ترصين وسلامة عمق المؤسسة الداخلية وتحقيق الاهداف والغايات

التي وجدت من اجلها ، لتنتقل بعدها الى البيئة الخارجية.