



عمر "محمد فؤاد" أبو الرُّب

السلسلة في نهضة المجتمعات

الجزء الثالث

أعمدة النهضة الثلاثة: سعة الصدر وحسن الاستماع والمجدية

أغسطس - 2021

جميع الحقوق محفوظة
نسخة إلكترونية دون فواصل
omr-mhmd.yolasite.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

3.....	المقدمة
5.....	الفصل الأول - أعمدة النهضة الثلاثة
13.....	الفصل الثاني - عقدة القيادة
28.....	مؤلفات سابقة للمؤلف

المقدمة

هذا الكتاب هو جمع وتفتيح وإضافة لفقرات كتبناها في كتب ومقالات سابقة.

وسنبدا هنا بالتبني لعقدتين كانتا وما زالتا مركبا صعبا للحضارات البشرية المتعاقبة: عقدة القيادة، وعقدة المجتمع.

وعقدة القيادة تتعلق بعمل التوازن بين المؤسسة الحاكمة وبين العباد بحيث يتم إعطاء المؤسسة المرونة اللازمة لتنفيذ المخططات وإدارة الدولة وفي المقابل يتم منع هذه المؤسسة من التسلط والتحكم على العباد.

وقد خطت الحضارات خطوات ضخمة في علاج هذه العقدة؛ فالتناوب في الحكم، ووضع المجالس الحقيقية لمحاسبة المؤسسات الحاكمة، ومنع الأعراف الوراثية في مؤسسات الحكم هي ضمن الخطوات التي وصلتها البشرية في علاج هذه العقدة.

وأما عقدة المجتمع فتتعلق بخلق الثقافات الكافية في المجتمع بحيث يتم تخفيض الصراعات الداخلية في ثنايا المجتمع لحده الأدنى الصّحي الصحيح، وتوجيه طاقات المجتمع المختلفة نحو التعاون من أجل النهضة والرقى لهذا المجتمع.

وهذا وصف مهم في تحديد الإطار لمفهوم النهضة: فإذا كانت الصراعات داخل ثنايا المجتمع كثيرة مريرة فلا يمكن لهذا المجتمع أن يكون ناهضا (أو أنه في طريقه نحو الانهيار). وأما المجتمع الناهض الراقى فهو المجتمع الذي لا يحوي في ثناياه الصراعات الداخلية المريرة، وبالتالي فإن الطاقات في المجتمع تتعاون فيما بينها للتقدم والرقى.

والنقطة الجوهرية هنا أن النهضة والرقى تتطلب وجود العلاج للعقدتين معا، وأما إذا لم يكن هناك علاج لهما، أو كان العلاج لأحدهما فقط فإن النجاحات في المجتمع تكون مؤقتة وستنتهي لاحقا عاجلا أو آجلا.

وجميع الحضارات التي عمّرت ونهضت وكان لها رقى ظاهر فإنما حدث لها ذلك بسبب النجاح في علاج العقدتين معا، وانتهى أمرها بسبب الفساد في إحدى هاتين العقدتين. وقد ذكرنا في كتاب "سياسات الأمم ولعبة الأقدار" ثلاثة حضارات كانت لها نهضة ضخمة جدا وهي: الجمهورية الرومانية، والإمبراطورية الإنجليزية، والجمهورية الأمريكية.

ولم نذكر "الإمبراطورية الرومانية" مع أنها قد عمّرت ألف سنة، حيث إنّ هذه الإمبراطورية قد تكونت من عدة عائلات، وكل عائلة فيها قد انقلبت دمويا على التي قبلها، وبالتالي فإن كل عائلة حاكمة قد شكّلت حضارتها والتي لم تزد عن 100 سنة، ثم انقلبت عليها عائلة أخرى. وفي المقابل فقد عمّرت الجمهورية الرومانية حوالي 500 سنة كحضارة واحدة (فقد نشأت الجمهورية حوالي 500 ق.م إلى حوالي 30 ق.م).

وكذلك لم نذكر الحضارة الإسلامية وللسبب نفسه، فقد تم بتر نظام الشورى بعد استلام معاوية للحكم وذلك بعد 30 سنة من وفاة الرسول عليه السلام، وقد قال الرسول: "لتنقضن عرى الإسلام عروة عروة، فكما انتقضت

عروة تشبث الناس بالتي تليها، فأولهن نقضا الحكم، وآخرهن الصلاة" (رواه أحمد). وبعدها تفتتت الحضارة الإسلامية لدول تحكمها عائلات تتصارع فيما بينها وتتقلب على بعضها البعض.

وإذا نظرنا إلى انهيار الجمهورية الرومانية فهي بسبب كثرة الصراعات الداخلية المريرة فيها، وإذا نظرنا إلى إنجلترا وأمريكا فسند أن دوائر الضعف تحيط بهما وذلك لكثرة الصراعات الداخلية المريرة فيهما حالياً.

عمر محمد.

2021-08-30

omr.-mhmd.yolasite.com

omar.robb@yahoo.com

الفصل الأول - أعمدة النهضة الثالثة

قيل "إن الانسان ينهض بما لديه من فكر"، وقيل إن "الفكر هو أساس النهضة"، وغيرها من العبارات المشابهة. وكل هذه العبارات ليست مفيدة، فهي عمومية وأشبه بالقول إن "الشمس مصدر الطاقات"؛ فهذه العبارة عمومية ولا نستطيع أن نستخدمها أساسا للبحث عن كيفية الحصول على الطاقة. وبالإضافة إلى ذلك فإننا جميعا نَعْرِفُ بعض الشخصيات ذوي مظاهر الفكر العميق ثم تبين لنا أن سلوكياتهم لم تكن راقية، وكلنا كذلك يَعْرِفُ بعض الشخصيات الذين نَظُنُّهم من أهل الخرافات، ولكننا عندما تعاملنا معهم وجدناهم صادقين أمينين طيبين اللسان والمعشر.

ودعونا ننقل هذا النقاش إلى مستوى "إدارة الامتياز" ... فأحد القوانين الرئيسية لهذه الإدارة: أن الأمر الذي لا تستطيع قياسه لا تستطيع إدارته. والقياس (بشكله العددي أو النسبي أو المجازي) ضروري جدا للتأكد من موقعنا الحالي في الطريق تجاه الهدف، وهو كذلك ضروري للتأكد من سلامة الافتراضات التي أخذناها.

وهناك تعريف للنهضة أنها تقاس بمستوى رقي نظرة الناس للحياة ومستوى الرقي في انسجامهم الاجتماعي. وهذا التعريف قد نجده أقرب لواقع النهضة، ولكن هناك غموضا في تعريف الرقي والانسجام. وبالتالي فإن هذا التعريف كذلك غامض وغير قابل للاستخدام والتطبيق. والنقطة هنا أن مفهوم "النهضة" واضح الحدود في الوجدان ولكن المشكلة هي في الحصول على تعريف جامع مانع وصالح للتطبيق.

وقد بدأنا في حوالي عام 2005 القيام بعدة مقارنات لعدة مجتمعات وكان من بينها فرنسا وإنجلترا. وكانت الملاحظة كالتالي: معظم الأفكار التي نهض بها الغرب قد بدأت في فرنسا (منهج البحث العلمي والمبادئ القانونية وفلسفات حقوق الإنسان إلخ) ولكن هذه الأفكار قد ظهرت فعاليتها في إنجلترا وبشكل أكبر بكثير من فرنسا!

لماذا؟

ما الفرق بين إنجلترا وفرنسا؟

وبعد القيام بعدة مقارنات فقد وجدنا أن "الذكاء الجماعي" المرتفع هو السبب الرئيسي في نهضة الحضارات؛ فلا توجد نهضة حقيقية في المجتمع من غير وجود مستو مرتفع في "الذكاء الجماعي"، وإذا ارتفع "الذكاء الجماعي" في المجتمع فقد ظهرت فيه النهضة؛ فهذا "الذكاء الجماعي" هو الذي يضمن أن المجتمع قادر على "العمل الجماعي" وقادر على تلافي الصراعات الداخلية المريرة فيه.

وقد ذكرنا في المقدمة أن النهضة بحاجة لأمرين: علاج عقدة القيادة وعلاج عقدة المجتمع. و"الذكاء الجماعي" هو العلاج لعقدة المجتمع.

و"الذكاء الجماعي" يتعلق بمستوى مهارة الجماعة (والمؤسسات والمجتمعات) في العمل الجماعي، وهو يُقاس بقدرة الجماعة (كوحدة واحدة) على الانسجام والتفكير والتصرف والوصول معا للحلول دون وجود مدير لها.

بمعنى آخر فإن الجماعة التي لا تستطيع أن تُناقش وتُفكر وتتخذ القرار إلا بوجود مدير لها فهي جماعة ليست ذات مستوى مرتفع في الذكاء الجماعي، وأما الجماعة التي تستطيع أن تفعل ذلك فهي ذات ذكاء جماعي مرتفع.

وكمثال على ما سبق: إذا احضرنا عشرة عباقرة ووضعنا لهم لغزاً واستطاعوا أن يحلوه دون وجود مدير لهم ودون أن يتنازعوا ويتعاركوا ويتخاصموا ودون أن يصيح بعضهم على بعض فهذا معناه أن هذا الفريق ذو ذكاء جماعي مرتفع، وأما إذا استطاعوا حله ولكن بعد نزاعات وعراكات وصياحات وتهديدات وخصومات فإن هذا الفريق يكون ذا ذكاء جماعي منخفض (مع أن كل عنصر في هذا الفريق هو ذو ذكاء فردي مرتفع).

وهذه نقطة مهمة ... فالذكاء الجماعي لا يتعلق بالذكاء الفردي لأفراد الفريق والمؤسسات والمجتمع وإنما يتعلق بقدرة الفريق والمؤسسات والمجتمع على "العمل الجماعي" بفعالية ودون وجود مدير معين لهم بالضرورة.

والذكاء الجماعي المرتفع يحتاج إلى ثلاثة أعمدة (ثقافات): سعة الصدر وحُسن الاستماع والجدية. وإذا كانت هذه الثقافات الثلاثة مرتفعة في المؤسسة فإن المؤسسة تكون ذات ذكاء جماعي مرتفع، وأما إذا كان أحد هذه الثقافات ضعيفاً فإن الذكاء الجماعي في المؤسسة يكون منخفضاً.

ويستطيع القارئ أن يستعرض الحضارات السابقة والحالية التي يراها ناهضة راقية وينظر إلى مستوى الثقافات السابقة ويحدد إذا كان الادعاء السابق صحيحاً أم خاطئاً.

ولكن دعونا نبدأ من البداية:

أي مشكلة حقيقية بحاجة لعدة تخصصات وطرق تفكير مختلفة كي يتم حلها؛ لأن كل تخصص وكل طريقة تفكير لها انتباه لزاوية محددة في الموضوع، ولرؤية الزوايا كاملة فنحن بحاجة لفريق يتكون من عدة تخصصات وطرق في التفكير. وعندما يجتمع عشرة أشخاص متشابهين في طريقة التفكير والفلسفة والأفكار والخبرات، فإن النظرة التي يجتمع عليها هؤلاء هي نظرة واحدة تكررت عشر مرات، وهذه النظرة غير مفيدة أبداً إن كان الموضوع المطروح حيواً ورئيسياً. والطريقة الوحيدة للإحاطة بالموضوع هو أن يجتمع نوي الخبرات والأفكار والفلسفات المختلفة ويتداولوا الموضوع وتكون النتيجة هنا إحاطة حقيقية لهذا الموضوع.

وهناك مثال مشهور في الأدبيات الإدارية عن ثلاثة عميان بدئوا يتحسسون تمثالاً لغيل فقال الأول: إني أشعر بأعمدة أربعة سمكية. وقال الثاني: إني أشعر بخراطيم طويل. وقال الثالث: إني أشعر بحائط يخرج منه حبل قصير. وكل من هؤلاء قد رأى زاوية محددة في الموضوع وكل منهم كان صادقاً في نظريته ولكن لا أحد منهم كان قادراً لوحده للإحاطة بكل الموضوع، والطريقة الوحيدة التي يمكنهم فيها الإحاطة بكل الموضوع هو أن يتداولوا ويتناقشوا الأمر فيما بينهم.

وهنا العقدة: كيف يُمكن أن يقوم أعضاء المجلس (أو الفريق أو اللجنة) من عرض أفكارهم وشرحها مع تيار مخالف دون أن يزرع هذا الخلاف بذور النفور والشقاق والخلاف الشخصي. أي كيف يمكن أن نضع فلسفة تضمن أن اختلاف الرأي لن يتحول (كما هي العادة في طبيعة الإنسان) إلى خلاف شخصي.

النقطة هنا أن الموضوع المعقد يحتاج إلى أكثر من عقل للإحاطة به. وحيث إن كل عقل له زاوية انتباه معينة تختلف باختلاف الثقافة والأفكار والخبرات فإن الاختلاف في وجهات النظر هو أمر طبيعي، بل إن الأدبيات الإدارية الحديثة تُطالب بأن يكون الفريق ذوي مهارات وخبرات مختلفة لأن الإبداع والحلول العبقريّة تأتي نتيجة لتلاطم الأفكار بعضها ببعض، وتلاطم الأفكار يكون نتيجة للخلافات في وجهات النظر.

فالسؤال هنا هو كيف يمكن عمل فريق يسمح بتلاطم الأفكار ويسمح بمناقشة الآراء المختلف عليها دون أن يؤدي هذا إلى النفور أو الشقاق أو الخلاف الشخصي بين أعضاء الفريق. وكذلك كيف يمكن لأعضاء الفريق أن يلتزموا كلهم بالخطط المتبناة حتى وإن خالفت وجهات نظرهم. بمعنى آخر: كيف يمكن أن نتسامح باختلاف الرأي وننجد في الطريق.

يجب الانتباه أن الموضوع هنا لا يتعلق باختلاف عابر في جلسة نقاش. بل اختلاف حقيقي في وجهة النظر المتعلقة في التصرف الأولى للعمل والخطة الأولى للتنفيذ. وخلاف الرأي هذا قد يمتد أسابيع وأشهر من المداولة، فكيف يمكن الضمان أن خلافات الرأي هذه ستبقى قدر الإمكان خلافات رأي ولن تتحول إلى شقاق وخلافات شخصية.

وعلاج هذه العقدة يكون برفع مستوى "الذكاء الجماعي" في الفريق.

ونستطيع تحوير المثال السابق ليتعلق بالمجتمع: كيف يُمكن أن نجعل الأفراد في المجتمع (بتقافاتهم وأفكارهم المختلفة) أن يتحاوروا فيما بينهم دون أن تتسبب هذه الحوارات في الصراعات فيما بينهم، بل وأن تؤدي هذه الحوارات إلى العمل الجماعي فيما بينهم؟

والجواب: رفع مستوى "الذكاء الجماعي" في المجتمع.

وكما ذكرنا فقد استطعنا الوصول (باستخدام المقارنات) إلى أعمدة "الذكاء الجماعي" وهي: سعة الصدر وحسن الاستماع والجدية.

وسعة الصدر هي الرفق والحلم وطولة البال للأخطاء غير المتعمدة ولا الظالمة من الآخرين. وسعة الصدر لا تتعارض مع الحزم؛ فسعة الصدر تتعلق بعدم الاندفاع وراء مشاعر الغضب والضيق والانتقاد والسخرية، والحزم يتعلق بتنفيذ الأعمال حسب الخطة أو القوانين، وعليه فإن كان الرجل حازماً ولكن دون أن يكون حزمه نتيجة مباشرة للغضب أو الضيق فإنه يكون حازماً وواسع الصدر في الآن معاً.

وحسن الاستماع هو القدرة على الصبر وعدم مقاطعة الطرف الآخر ضمن الوقت المعقول.

والجدية هي ليست العيوس وتقطيب الحواجب؛ فربما تجد شخصا عابسا ويكون فوضاويًا بلا أي جدية، وربما تجد شخصا شديد المرح سريع النكتة ولكنه في الوقت نفسه يكون شديد الجدية. وأبسط تعريف للجدية هو بذل الجهد في الوفاء للوعد؛ فإذا كان الشخص يفي دائما بما يعد فهو شخص ذو جدية، وأما إذا كان يعد ولا يفي، أو كان يعد وينسى ولا يندم ولا يتضايق أنه ينسى فهو شخص لا يتصف بالجدية.

وما سبق هو التعريف البسيط، وأما التعريف الكامل فهو: الصدق في الإخبار، والوفاء للوعد، والأمانة في التصرف (وهي العناصر الثلاثة التي تُفَرِّق بين الإيمان والنفاق). والأمانة هي احترام حقوق الآخرين في أموالهم وممتلكاتهم وصِحَّتِهِمْ وَسُمْعَتِهِمْ ووفئتهم وأموارهم، فالأمانة لا تتعلق بالأموال فقط وإنما لكل ما يقع ضمن حقوق الآخرين.

وقد وضعنا التعريف المختصر للجدية أنه "الوفاء للوعد" لأنه من النادر أن تجد شخصا يبذل الجهد الحقيقي في الوفاء للوعد ويكون في الوقت نفسه غير صادق ولا أمين. وفي المقابل ربما تجد شخصا صادقاً في الإخبار وأميناً في التصرف، ولكنه لا يبذل الجهد الكافي في الوفاء للوعد؛ وسبب ذلك أن الصدق والأمانة (في الكثير من الأحيان) لا تحتاجان إلى بذل الجهد بعكس الوفاء للوعد.

ولم ننتبه لهذه الأعمدة الثلاثة من النصوص الشرعية وإنما انتبهنا لها ابتداءً من المقارنات المختلفة للحضارات السابقة والحديثة، ولكننا وجدنا نصوصاً شرعية تؤيد هذه الأعمدة الثلاثة بشكل كامل:

فالنسبة لحسن الاستماع فقد قال الله تعالى: **"الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ أُولُو الْأَلْبَابِ" (18 الزمر).** والسماع يختلف عن الاستماع؛ فالاستماع هو الصبر وبذل الجهد في السماع. وانتبه أن هذه الآية لا تتعلق بالإسلام وإنما هي عامة تصلح للمسلمين وغير المسلمين. وانتبه أن مدير شركة المقاولات ليس بحاجة أن يكون مهندساً إذا كانت عنده قدرة الاستماع بصبر للمقترحات التي تأتيه، ثم يُقارن ويُفاضل بينها ويأخذ أحسنها، وهذا هو معنى الآية: "يستمعون القول فيتبعون أحسنه".

وانتبه إلى باقي الآية (أولئك الذين هداهم الله): والهداية هنا لا تتعلق بضرورة الإسلام، وإنما تتعلق بالنجاح؛ فعندما ينجح شخص (مسلماً كان أو غير مسلم) في حل مشكلة فإننا نستطيع أن نقول: إنَّ الله قد هداه للحل. وأما "أولو الألباب" فهم أصحاب العقول. وهنا قد تم الربط بين "حُسن الاستماع" و"النجاح وقوة العقل"، وقد جاء النجاح قبل قوة العقل لأن قوة العقل تأتي عموماً من تراكم التجارب والنجاحات.

وانتبه أن الآية لا تتعلق بالفرد وإنما بالجماعة؛ أي من الممكن أن يكون الفرد حسن الاستماع ولكنه ليس ذا قوة عقل، ولكن الجماعة التي تتميز بحُسن الاستماع فهي (على الغالب) تمتلك قوة العقل. وهذا الذي نريده في الجماعات والمؤسسات والمجتمع: النجاح وقوة العقل.

وبالنسبة لسعة الصدر فقد قال الله تعالى:

- **"مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ" (جزء من 29 - الفتح).**
- **"يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا مَنْ يَرْتَدَّ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهُ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ وَيُحِبُّونَهُ أَذِلَّةٌ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٌ عَلَى الْكَافِرِينَ يُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ ذَلِكَ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ" (54 - المائدة).**

وهنا نسأل ... ما هي الرحمة في الآية الأولى؟ وكيف يكون المؤمنون رحماً فيما بينهم؟

ووجهة النظر عندنا أن الرحمة هنا تعني بالضبط "سعة الصدر" وهي الرفق والحلم وطولة البال للأخطاء غير المتعمدة ولا الظلمة من الآخرين.

وأما عبارة "أذلة على المؤمنين" فقد كانت في تفسير القرطبي: "يرأفون بالمؤمنين ويرحمونهم ويلينون لهم"، ولها عدة معاني في تفسير الطبري ومنها: الرقة والرحمة. وهنا نرجع إلى أن الرحمة بين المؤمنين تعني سعة الصدر بينهم.

وبالنسبة للجديفة فقد قال الرسول عليه السلام: "آيَةُ الْمُتَأَفِّقِ ثَلَاثٌ: إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ وَإِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ" (رواه البخاري). وقال كذلك: "الرَّبِيعُ مَنْ كُنَّ فِيهِ كَانَتْ مُتَأَفِّفًا خَالِصًا وَمَنْ كَانَتْ فِيهِ حَصَلَةٌ مِنْهُنَّ كَانَتْ فِيهِ حَصَلَةٌ مِنَ النَّفَاقِ حَتَّى يَدَعَهَا: إِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ وَإِذَا حَدَّثَ كَذَبَ وَإِذَا عَاهَدَ غَدَرَ وَإِذَا خَاصَمَ فَجَرَ" (رواه البخاري).

وهنا نسأل ... كيف يُمكن رفع مستوى "الذكاء الجماعي" في الفريق والمؤسسات والمجتمع؟

ولتفصيل السؤال نقول: كيف يمكن رفع ثقافة "حسن الاستماع" وثقافة "سعة الصدر" وثقافة "الجديفة" في المؤسسات؟

والجواب هو بالحوار الفكري والدعوة الفكرية والتدريب. ويتعلق هذا النقاش الفكري بوصف وشرح هذه الثقافات وتحديد وتفصيل العواقب والفوائد فيها للشخص نفسه ولعائلته ومجتمعه وأُمَّتِهِ.

فمثلاً: العواقب لحسن الاستماع أن الشخص إذا تعود في حياته أن يُقاطع في الحديث وأن يأخذ الحديث مغالبة فإن قيامه بـ "الصبر في الاستماع" سيكون أشد عليه (في البداية) من طعن الريح، حيث إن الكلمة تكون على طرف اللسان ولكن عليه أن يكون صبوراً معها.

وأما الفوائد التي سيجنيها الشخص وعائلته ومجتمعه من "حسن الاستماع" فهي كثيرة جداً:

- حسن الاستماع سيرفع من القوة العقلية للشخص وكذلك لعائلته ومجتمعه.
- حسن الاستماع سيرفع من مستوى الرقي في العلاقات الشخصية.
- حسن الاستماع سيساعد كثيراً في حل المشكلات الموجودة، وهذا سيرفع مستوى الإبداع عند الشخص وعند المؤسسات التي يعمل فيها.
- إلخ.

وضمن هذا الأسلوب يتم شرح العواقب والفوائد فيما يتعلق بالثقافات الثلاثة.

وكذلك يمكننا استخدام مفاهيم الجودة والإبداع والامتنياز في رفع مستوى هذه الثقافات في المجتمع:

- إذ لا يُمكن أن توجد جودة حقيقية في المؤسسات والمجتمعات من غير وجود الجديفة فيها.
- ولا يُمكن أن يظهر الإبداع في المؤسسات من غير وجود حُسن الاستماع.
- ولا يُمكن أن يكون هناك امتياز في المؤسسات والمجتمعات من غير وجود سعة الصدر.

وبالتالي فإن الربط الصحيح لمفاهيم الجودة والإبداع والامتنياز مع الثقافات الثلاثة سيرفع في مستوى تلك المفاهيم والثقافات. وبالتالي فإن تدريب الموظفين والأمة في مفاهيم الجودة والإبداع والامتنياز (من خلال الثقافات الثلاثة) سيرفع من مستوى النهضة والرقي في المؤسسات والمجتمعات.

وقد شرحنا مفاهيم الجودة والإبداع والامتنياز في "السلسلة الإدارية"، ويجب التنبيه لوجود كتاب "إدارة التميز" في هذه السلسلة، ولو رجع الزمن لقمنا بتغيير ذلك العنوان إلى "إدارة الامتنياز" وذلك لأن التميز يوحى بالتنافس، وهذا الإيحاء خاطئ تماماً؛ فالهدف الحقيقي هو وصول المؤسسات والمجتمعات إلى مستوى الامتنياز، وإذا وصلنا وبقينا في هذا المستوى فلا يهم حقا من هو الأول ومن هو الأخير.

وبالطبع فإن بعضاً من التنافس أمر جيد؛ فهو يعطي شيئاً من الدافع والمتعة في العمل، وسيساعد كذلك في تحديد المستوى التالي في الامتنياز. ولكن هذا التنافس هو وسيلة وليس الهدف، وإنه لمن الخطأ الشديد أن يُصبح التنافس هو الهدف؛ إذ إن هذا سيزرع "ثقافة التنافس" في ثنايا المجتمع، وعواقب هذه الثقافة ليست مريحة. فالتنافس ليس هو الهدف، وإنما هو وسيلة للتحفيز والتسلية أثناء المسير وإعطاء الاتجاه في العمل. وأما الهدف فهو أن يرتفع الجميع إلى المستوى المتفق عليه في الامتنياز، وإذا وصل الجميع إلى هذا المستوى فلا يهم حقا من هو الأول ومن هو الأخير.

وإحدى الطرق المفيدة جداً في ترسيخ الأفكار في الوجدان (أي تحويل الأفكار إلى مفاهيم في الوجدان) هي استخدام "القراءة الجماعية"، وفيه يقوم الشخص مع أولاده (مثلاً) بأخذ كتاب فكري (في الجودة والإبداع، والامتنياز، وتطوير المهارات إلخ)، ويتم قراءة الكتاب مناوبةً وفقرةً وبقرةً وبصوت مرتفع، ويتم مناقشة الأفكار لكل فقرة فيما بينهم. وتكون هذه القراءة من ساعة إلى ساعتين في المرة الواحدة، وتكون مرة واحدة على الأقل في الأسبوع.

كيف يُفيد ذلك؟

الشخص عندما يقرأ لوحده فهو لا ينتبه في الكتاب إلا للأفكار التي أثارت اهتمامه أو له فيها خبرة سابقة، وأما باقي الأفكار فهو يتجاوز عنها وبشكل غريزي. ولكن في "القراءة الجماعية" فإن الشخص سينتبه لجميع الأفكار وخصوصاً عندما يتم مناقشتها. وبالتالي فإن القراءة الجماعية ستُخفّض من سرعة قراءة الشخص للكتاب مما يسمح له بالانتباه للأفكار فيها.

الآن ... القراءة الجماعية لا تهدف لرفع مستوى الشخص ثقافياً، وذلك لأنه لا يمكن للشخص أن يقرأ جميع الكتب بشكل جماعي، وأما ثقافة الشخص فتبنى على القراءة الفردية له. وأما الفائدة من القراءة الجماعية فهي تأتي من النقاش الذي يحدث لكل فقرة، وهذا النقاش سيرفع من المهارات المنطقية في التحليل عند الحضور، وهذا أمر مهم؛ فإذا استطاع الشخص الوصول إلى المهارات المناسبة في التحليل فإن قراءته الفردية سيكون لها الفعالية في رفع المستوى الثقافي له، ولكن إذا لم يمتلك هذه المهارات فإن تأثير القراءة الفردية سيكون ضعيفاً. وكذلك فإن القراءة الجماعية ستضمن وجود الحد الأدنى من الإدراك للمصطلحات الرئيسية ذات العلاقة.

ويجب تطبيق "قواعد الحوار" في المناقشات المتعلقة بالقراءة الجماعية. وهذه القواعد هي التي وضعناها في الجزء الأول من هذه السلسلة. وهذا أمر مهم جداً، إذ إن إحدى الأهداف الرئيسية التي نريدها من "القراءة الجماعية" هي تربية الحضور على "حسن الاستماع" في المناقشات وعلى "سعة الصدر" للاختلافات. ولهذا يجب تطبيق "قواعد الحوار" وبشكل واع وحازم.

ويجب التنبيه هنا أنه لا يهم أن يصل الحضور إلى اتفاق في مناقشاتهم، ومن الأفضل أن يتم الاتفاق على الاختلاف من إضاعة الوقت في نقاش لأحد الفقرات، فليس الهدف هو الوصول إلى اتفاق، وإنما الهدف هو تحريك دولا ب العقل، ورفع مهارات التحليل المنطقي، والتربية على "حسن الاستماع" و"سعة الصدر".

وتكرر ليس الهدف من المناقشة في "القراءة الجماعية" هو الوصول إلى اتفاق، ومن الأفضل كثيرا جدا أن يتم الاتفاق على الاختلاف من إضاعة الوقت في نقاش لأحد الفقرات.

وننصح بالمواضيع التالية لتكون ضمن "القراءة الجماعية":

- الثقافات الثلاثة: سعة الصدر وحسن الاستماع والجدية.
- ونقترح هذه السلسلة (السلسلة في نهضة المجتمعات)، وكذلك نقترح كتاب "النهضة والذكاء الجماعي".
- المفاهيم الثلاثة: الجودة والإبداع والامتياز.
- ونقترح السلسلة الإدارية وخصوصا الكتب: "منهج الإبداع"، و"مهارة الربط والتحليل المنطقي"، و"منهج التطوير"، و"إدارة التميز". وكذلك الجزء الأول من هذه السلسلة (قواعد الحوار).
- المختصرات البسيطة في أصول الفقه وعلم الحديث.
- ونقترح كتاب "تحليل الأدلة والقرائن".

وللتنبية فإن هذا الموضوع لا يهدف لإنشاء فقهاء، ونحن لسنا بحاجة لفقهاء وذلك لوجود الكثير من الفقهاء النابهين في أمتنا، وإنما مشكلتنا هي في عدم القدرة على تمييز الأبحاث الفقهية النبيهة عن غيرها، وهذا هو الهدف في دراسة المختصرات.

والكتب السابقة ليست حصرية ولا إلزامية وإنما أي كتاب بسيط جيد في هذه المواضيع هو مفيد جدا للقراءة الجماعية. ولا يهم حقا إن كانت هناك بعض الأخطاء في الكتب التي تم اختيارها للقراءة الجماعية لأن الانتباه لهذه الأخطاء معناه أن الأفكار الصحيحة قد تبلورت أكثر في الدماغ. وكما قلنا سابقا فإن الهدف من القراءة الجماعية هو تحريك الدولا ب في الدماغ والتعريف للمصطلحات الرئيسية ذات العلاقة، وأما المستوى الثقافي فإن رفعه سيكون بالقراءات والدراسات الفردية لكل شخص.

ومن المفيد قيام المؤسسات الإعلامية والمجتمعية بتبني هذه الثقافات (سعة الصدر وحسن الاستماع والجدية) والمفاهيم (الجودة والإبداع والامتياز) ونشرها في ثنايا المجتمع، ولكنه ليس ضروريا وإنما يُمكن نشر هذه الأفكار جماعيا ودون وجود مؤسسات محددة ودون وجود قيادات مركزية. وهناك أمثلة كثيرة لانتشار الأفكار من غير وجود المؤسسات وإنما بجهود الأفراد وبالحد الأدنى من التنسيق:

- فالإسلام قد انتشر في أفريقيا وشرق آسيا بجهود فردية دون تنسيق ولا إشراف من المؤسسات الإسلامية.
- وكذلك فإن الأفكار المتعلقة بحماية البيئة والرفق بالحيوان قد بدأت وانتشرت في أوروبا منذ أواسط القرن الماضي ولم يكن لها مؤسسات وقيادات مركزية.
- وكذلك فإن أفكار اليسار واليمين قد انتشرت في أمريكا من غير وجود المؤسسات والقيادات المركزية.

والنقطة هنا أن الثقافات والمفاهيم الثلاثة (سعة الصدر وحسن الاستماع والجدية، والجودة والإبداع والامتنياز) سيكون لها أثر كبير وسريع في تطور المجتمعات، ونظن أنه من الممكن نشر هذه الثقافات والمفاهيم في ثنايا المجتمعات من خلال الجهود الفردية في التنبيه والحوار إلى أن يتم تبنيها من المؤسسات الإعلامية والمجتمعية. وإحدى أهم النتائج التي سنأتي عبر نشر هذه الثقافات والمفاهيم هي التحسن في الوضع الاقتصادي في العالم الإسلامي:

فالأمر الواضح للجميع هو وجود ضائقة اقتصادية في الكثير من المجتمعات الإسلامية، ومع أن الفساد هو سبب رئيسي لهذه الضائقة إلا أن هناك أسباباً أخرى تتعلق بثقافة المجتمع. ولنضرب المثال في الأردن: ففيه كادر بشري متعلم، ولكن الناس هناك غير قادرين على الدخول في شركات عمل متعددة الأطراف وطويلة الأمد؛ والسبب أن هناك سوابقاً قد أثبتت أن الشركات المتعددة تنتهي بالخصومة الشديدة والفشل. ونحن هنا لا نتحدث عن الشركات المساهمة، فهذه الشركات ليست شركات عمل، وإنما هي شركات تدخل إليها رؤوس الأموال. وأما شركات العمل فهي تتعلق بفكرة ويتفق عشرة أشخاص (مثلاً) على القيام بها، ويكون لكل واحد منهم جهداً ومالاً فيها. وميزة هذا النوع من الشركات (وخصوصاً إذا كان عدد الشركاء كبيراً) أنها قادرة على القيام بأعمال كبيرة دون الحاجة لتمويل كبير من كل شريك.

ولكن المشكلة أنه لا يمكن في الأردن إقامة شراكة عمل مع عشرة أشخاص (مثلاً) ولمدة طويلة. والسبب الرئيسي هو سوء الاستماع: فالنقاشات في أي مشكلة حساسة يكون متوتراً، ويزيد هذا التوتر بسبب المقاطعات والمقاطعات المقابلة، ويبدأ هنا سوء الفهم، وما هي إلا أياماً حتى يتحول سوء الفهم إلى الشك والخصومة، وتبدأ الشراكة بالتفتت.

وإذا استطعنا نشر الثقافات المتعلقة بحسن الاستماع وسعة الصدر والجدية، فإن هذا سيرفع من احتمالية نجاح الشركات، بل وتُشجع الناس إلى الدخول في مثل هذه الشركات.

وإذا استطعنا (بالإضافة لما سبق) نشر المفاهيم الأساسية في الجودة والإبداع والامتنياز، فإن الشركات نفسها ستُصبح ذات فعالية أعلى.

ونشر المفاهيم في الجودة والإبداع والامتنياز لا يتعلق فقط بتحسين المستوى الاقتصادي في المجتمع، وإنما كان ذلك مثلاً لتوضيح أهميتها. ولكن نشر هذه المفاهيم ضروري جداً لرفع القوة العقلية في المجتمع، وخصوصاً إذا علمنا أن هناك جهوداً حكومياً كبيراً في الدول الغربية (وكذلك في الصين) لرفع مستوى هذه المفاهيم في مجتمعاتهم، ولا يوجد هذا الجهد الحكومي في بلادنا الإسلامية.

وكما ذكرنا فإن أعمدة الذكاء الجماعي هي "سعة الصدر وحسن الاستماع والجدية"، وأن النهضة تأتي من الارتفاع في مستوى "الذكاء الجماعي" في المجتمع. ولهذا نقول مجازاً إن أعمدة النهضة ثلاثة: "سعة الصدر وحسن الاستماع والجدية". ونقول "مجازاً" لأن النهضة بحاجة كذلك لوجود العلاج في عقدة القيادة، وسنبحث هذه العقدة في الفصل التالي.

الفصل الثاني - عقدة القيادة

هناك نظامان رئيسيان في الحكم: القيادة الفردية والقيادة الجماعية.

وفي نظام القيادة الفردية تكون كل السلطات مركزة في يد رجل واحد (إما بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر: مثال ذلك ستالين؛ فقد كان يحكم روسيا حكماً كاملاً مع وجود مجالس سورية للحزب الشيوعي). أما القيادة الجماعية فتكون القرارات والسلطات بالتشاور والتصويت. وضمن النظرة إلى التاريخ فإن نظام القيادة الفردية ناجح إذا كانت قدرات القائد فوق الطبيعية. على أية حال فإن نجاح هذه القيادة مؤقت لأن سعة عقل الفرد غير كافية لمشاكل السياسة والمجتمع، ولأن الفرد مهما كانت عبقريته فهو ليس معصوماً من الزلل، وفي حالة القيادة الفردية فإن مراجعة الزلل والاعتراف به واستدراكه في غاية الصعوبة حيث يتعارض هذا مع الشعور بالعزة والكبرياء لدى القائد، وأخيراً فإن نظام القيادة الفردية لا يضمن دائماً أن يكون خَلْفَ القائد بنفس العبقرية؛ فالنظرة للإنسان يجب أن تكون لقدراته الطبيعية وليست لقدراته المثالية. ولهذا فليس غريباً أن ترى في التاريخ إمبراطوريات أقامها الأجداد بمهاراتهم وحطمها الأحفاد بحماقاتهم.

أما القيادة الجماعية فإن سعة عقل الجماعة أكبر من سعة عقل الفرد للإحاطة بالمشاكل السياسية والاجتماعية، وكذلك فإن القيادة الجماعية تمنع أية فرد أو جهة من فرض الرأي أو التسلسل بالحكم. ولكن نظام القيادة الجماعية يكون بطيئاً في اتخاذ القرار، بطيئاً في التنفيذ وبتبطيئاً في التغيير، وضعيفاً في المرونة.

وأفضل مثال لهذا النظام هو سويسرا، فالقيادة الجماعية في سويسرا هي التي فرضت الحياد على الجميع في الحربين العالميتين، ولكن البطء واضح عندهم في اتخاذ القرارات السياسية.

إن النظرة لتاريخ الدول الضخمة في التاريخ يعطيك دلالة أن معظم هذه الدول قد أقامها أفراد قلائل، ولكن أهل الحل والعقد وممثلين الأمة هم من حافظوا عليها وكانوا قادرين على تنبيه القائد إن بدأ بالزلل وصد القائد إن بدأ بالتسلط، وكان بداية السقوط لهذه الدول عندما انفرط التوازن بين سلطة الفرد وسلطة الجماعة.

وهذه هي النقطة: إقامة الدولة وتحقيق أهدافها والوصول إلى غاياتها يحتاج إلى عبقرية الأفراد، ولكن المحافظة على الدولة ومنعها من السقوط يحتاج إلى وعي الجماعة.

ولهذا السبب فإن العقدة الكبرى التي شغلت آباء الدول الضخمة في التاريخ هو كيفية عمل نظام يسمح للفرد بقيادة الدولة مع عمل نظام يمنع هذا الفرد من التسلسل. أو بمعنى آخر: كيف يمكن عمل نظام يأخذ حسنات القيادة الفردية دون سيئاتها ويأخذ حسنات القيادة الجماعية دون سيئاتها.

إن النظرة للتاريخ تعطيك فكرة واضحة أن معظم الدول التي عمّرت وأثمرت في التاريخ قد كان لها نظام هجين يجمع بين القيادتين الفردية والجماعية، أو بمعنى آخر إن هناك نظاماً هجيناً يسمح للفرد بالقيادة ولكن يمنعه من فرض رأيه عنوة ويمنعه تماماً من التسلسل في الحكم.

الآن ... عقدة القيادة قد أشغلت الحضارات السابقة وما زالت شاغلة للحضارات الحالية، وهي في أساسها تبحث عن الطريقة التي يمكن فيها عمل نظام هجين بين القيادة الفردية والقيادة الجماعية للدولة. ولكننا في هذا الفصل سنبحث عن عقدة القيادة في حضارتنا وتاريخنا الإسلامي.

ودعونا أولاً ننظر إلى أول الخلل في منظومة الحكم في تاريخنا:

وقد يظن البعض أن أول الخلل هو ما فعله معاوية وهذا غير صحيح؛ فما فعله معاوية كان أول نقض لمنظومة الحكم في الإسلام، وأما أول الخلل فقد حدث في الأيام الثلاثة الأخيرة من حياة سيدنا عمر بن الخطاب. وفي هذه الأيام كان عمر يُعاني من أوجاع الطعنات وسكرات الموت، وطلبَ منه الصحابة أن يستخلف ولكنه رفض، ومع لأحاحهم وضع لهم منظومة استخلاف تتحدد بتوافق الستة (ساداتنا علي وعثمان وسعد والزبير وطلحة وعبد الرحمن). وضمن ما آلت إليه الأمور فإننا نستطيع أن نقول إن هذه المنظومة لم تكن مناسبة ولا شديدة الفعالية:

- فهذه المنظومة قد وضعت الستة في موقف حرج جدا. ونحن نُسَمي هذا الموقف الآن بـ "تضارب المصالح" (Conflict of Interest). ولم يستطع أحد منهم أن يتصرف أو يتحدث بحرية، باستثناء عبد الرحمن الذي أخرج نفسه من الترشيح مُقابل أن يكون له الرأي الفصل في الأمر. ووافق الخمسة على ذلك لأنهم وجدوا أن اقتراح عبد الرحمن يُخرجهم من الحرج الذي هم فيه. وتحول نظام الستة إلى قرار رجل واحد يتخذه عبد الرحمن فقط، ولم ينتبه سيدنا عمر إلى الاحتمالية في حدوث ذلك.
- وكان هناك رجالان فقط من الستة المرشحين الذين يملكون خبرات إدارية وهما علي وسعد، وأما باقي الستة فلم يكن عندهم هذه الخبرات.
- وكان واحد من الستة المرشحين طاعنا في السن (سيدنا عثمان)، والسن له اعتباراته وقبوده. وكذلك كان سيدنا عثمان شديد الحياء وهي صفة ممدوحة جدا ولكنها غير مناسبة لقيادة الدولة.

وانتقل نظام الستة الذي اقترحه عمر إلى قرار اتخذه سيدنا عبد الرحمن وبمزاجية منه (إذ لم يعجبه جواب علي له في رده على بيعته ففضّها وذهب يُبايع عثمان)، وانتهى الأمر ببيعة رجل طاعن في السن شديد الحياء.

وقد كان يُمكن لسيدنا عمر أن يختار نظاما أشد فعالية ومستندا إلى نصوص شرعية، وهو أن يختار عشرة من الأنصار (أو يطلب من الأنصار أن يختاروا عشرة منهم)، ثم يقوم هؤلاء بمناقشة الأمر بينهم لاختيار واحد من المهاجرين.

وأما النصوص الشرعية: فقد وصف الله المهاجرين أنهم الصادقون (في 8-الحشر)، ووصف الأنصار أنهم المفلحون (في 9-الحشر)، وقال في آية أخرى "... وكونوا مع الصادقين" (التوبة-118). ولو تداول الأنصار الأمر لأفلح اختيارهم، ولأصبحت سنة في الاستخلاف، وكان تميّز هذا النظام في الاستخلاف أنه ليس تعيينا ولا انتخابا وإنما هجينا بينهما.

ولكن يجب أن نتذكر أن سيدنا عمر لم يكن نبيا يأتيه الوحي، وأنه كان يُعاني وقتها من آلام الطعنات وسكرات الموت. ومن طرائف الأقدار أن عمر قد رفض مثيلاً لهذا الموقف يوم كان الرسول عليه السلام على فراش الموت: فَعَنْ ابن عباس قال: لَمَّا اشْتَدَّ بِالنَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَجَعُهُ قَالَ: ائْتُونِي بِكِتَابٍ أَكْتُبُ لَكُمْ كِتَابًا لَا تَضِلُّوْا بَعْدَهُ قَالَ عُمَرُ إِنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ غَلَبَهُ الْوَجَعُ، وَعِنْدَنَا كِتَابُ اللَّهِ حَسْبُنَا. فَاخْتَلَفُوا وَكَثُرَ اللَّعْطُ،

قَالَ: فُؤْمُوا عَنِّي، وَلَا يَنْبَغِي عِنْدِي التَّنَازُعُ فَخَرَجَ ابْنُ عَبَّاسٍ يَقُولُ: إِنَّ الرِّزِيَّةَ كُلَّ الرِّزِيَّةِ، مَا حَالَ بَيْنَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَبَيْنَ كِتَابِهِ" (رواه البخاري).

وضمن غلبة الظن فإن عمر وجد الرسول عليه السلام في حالة وجع، وبالتالي فالوقت ليس وقت كتاب، والظاهر أن عمر قد نسي أن الرسول عليه السلام لا ينطق عن الهوى: لا في سلامة ولا في وجع. ولكن هذه الصفة لسيدنا عمر رائعة وما أحوجنا لها الآن: فقد كان سيدنا عمر ينظر إلى الأمور نظرة شاملة دون أن يتأثر بمقتضيات الاحترام والتقديس. وكدليل على ذلك موقفه من صلاة الرسول عليه السلام على عبد الله بن أبي (رأس المنافقين): فَعَنَ ابْنُ عَمْرِو قَالَ: "لَمَّا تُوفِّيَ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ أَبِي ابْنُ سَلُولَ جَاءَ ابْنُهُ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ، فَسَأَلَهُ أَنْ يُعْطِيَهُ قَمِيصَهُ يُكْفَنُ فِيهِ أَبَاهُ، فَأَعْطَاهُ ثُمَّ سَأَلَهُ أَنْ يُصَلِّيَ عَلَيْهِ؟ فَقَامَ رَسُولُ اللَّهِ لِيُصَلِّيَ عَلَيْهِ، فَقَامَ عُمَرُ فَأَخَذَ بِثَوْبِ رَسُولِ اللَّهِ، فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ أَنْصَلِّيَ عَلَيْهِ وَقَدْ نَهَاكَ اللَّهُ أَنْ تُصَلِّيَ عَلَيْهِ؟ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ: إِنَّمَا خَيْرِنِي اللَّهُ فَقَالَ: اسْتَغْفِرْ لَهُمْ أَوْ لَا تَسْتَغْفِرْ لَهُمْ، إِنْ تَسْتَغْفِرْ لَهُمْ سَبْعِينَ مَرَّةً، وَسَأَرِيذُهُ عَلَى سَبْعِينَ قَالَ: إِنَّهُ مُدَافِقٌ، فَصَلَّى عَلَيْهِ رَسُولُ اللَّهِ فَأَنْزَلَ اللَّهُ، وَلَا تُصَلِّ عَلَى أَحَدٍ مِنْهُمْ مَاتَ أَبَدًا وَلَا تَقُمْ عَلَى قَبْرِهِ" (رواه مسلم).

وقال عمر وقتها: "فعببتُ لي وجُرأتِي على رسول الله صلى الله عليه وسلم، والله ورسوله أعلم. فوالله ما كان إلا يسيرا حتى نزلت هاتان الآيتان: (ولا تصل على أحد منهم مات أبداً)، فما صلى رسول الله صلى الله عليه وسلم بعدة على منافق، ولا قام على قبره، حتى قبضه الله" (تفسير الطبري).

وضمن غلبة الظن فإن هذه النظرة الشاملة التي تميز بها عمر لم تكن معه في أيامه الأخيرة وذلك بسبب وجع الطعنات وسكرات الموت.

ولكن هناك سؤال مُحيرٌ جدا ... لقد حكم سيدنا عمر حوالي 10 سنوات، فماذا لم ينتبه إلى ضرورة وضع نظام استخلاف؟ بل إن عمر قد انتبه أن بيعة أبي بكر كانت فلتة وخطب خطبة طويلة في هذا الشأن وكان مما فيها: "إِنَّمَا كَانَتْ بَيْعَةُ أَبِي بَكْرٍ فُلْتَةً وَتَمَّتْ، أَلَا وَإِنَّهَا قَدْ كَانَتْ كَذَلِكَ، وَلَكِنَّ اللَّهَ وَفَى شَرَّهَا، وَلَيْسَ مِنْكُمْ مَنْ تَقَطَّعُ الْأَعْنَاقُ إِلَيْهِ مِثْلُ أَبِي بَكْرٍ، مَنْ بَايَعَ رَجُلًا عَنْ غَيْرِ مَشُورَةٍ مِنَ الْمُسْلِمِينَ فَلَا يُبَايِعُ هُوَ وَلَا الَّذِي بَايَعَهُ، تَعْرَةَ أَنْ يُقْتَلَ" (رواه البخاري).

ومع هذا فإنه لا عمر ولا الصحابة حوله قد انتبهوا لضرورة وضع نظام استخلاف!

لماذا؟

ولكن السؤال الأهم من ذلك: لماذا لم يقر الرسول عليه السلام بوضع نظام استخلاف؟

والسؤال الأهم من كل ما سبق: لماذا لا يوجد في الإسلام تفصيلات في نظام الحكم تُحدد آليات المحاسبة والاستخلاف؟

وانتبه أن الإسلام قد وضع التفصيلات الكثيرة في الصلاة والزكاة والحج والصوم والعقوبات والتجارة والقضاء، وأما في نظام الحكم فإنه لم يضع فيها إلا خطوطا عريضة غير صريحة.

لماذا؟

وهناك وجهة نظر عند المستشرقين أنّ سبب الحروب الأهلية التي حدثت بين المسلمين بعد وفاة الرسول تعود لعدم قيام الرسول بوضع نظام استخلاف أو حتى تعيين خليفة له. والمستشرقون لا يتصرفون هنا بخبث وعداوة لأن هذا الوصف قد اعتمد على منهجية تم استخدامها في حضارات أخرى: فعلماء التاريخ يقولون إن السبب الرئيسي للحرب الأهلية اليونانية التي حدثت بعد وفاة الاسكندر المقدوني هو رفضه استخلاف أحد بعده، ويقول علماء التاريخ إن سبب انهيار امبراطورية الهون أن أتيلاً لم يستخلف شخصاً بعده.

ولكننا (نحن المسلمين) نؤمن أن الرسول عليه السلام لا ينطق عن الهوى، وأن الإسلام قد اكتملت أحكامه. وهنا نرجع إلى السؤالين... لماذا لم يستخلف الرسول عليه السلام أحداً؟ ولماذا لم يضع الإسلام التفاصيل في نظام الحكم كما وضعها في الأنظمة الأخرى؟

والجواب الوحيد الممكن هو أن الرسول عليه السلام قد تَعَمَّدَ أن لا يستخلف، وأن الله قد تَعَمَّدَ أن لا يضع التفاصيل في نظام الحكم.

ولكن ... لماذا؟

والجواب هو أن الهداية لا تأتي مجاناً من السماء، وإنما تكون ضمن علاقة تجارية يتم فيها تقديم الهداية مقابل حجم مكافئ من العبادات. فانظر مثلاً إلى بني إسرائيل: فالهداية التي أنزلت عليهم أقل مما أنزل علينا، ولكن في المقابل فإن عباداتهم المفروضة عليهم أقل من عبادتنا؛ فالصلاة عندهم ثلاث مرات في اليوم، والصوم المفروض عليهم يوماً واحداً فقط في السنة، والزكاة المفروضة عليهم أقل من زكاتنا. وما سبق يُمكن الانتباه له في الآية: "فَإِنْ خِفْتُمْ فَرِجَالًا أَوْ رُكْبَانًا فَإِذَا أَمِنْتُمْ فَأَدْكُرُوا اللَّهَ كَمَا عَلَّمَكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ" (239 - البقرة).

وهنا من الضروري التنبيه أن الكثير من المُحَرَّمَات التي وُضِعَتْ على بني إسرائيل كانت عقوبة لهم على أعمالهم وليست بالضرورة مقابلاً للهداية التي أنزلت عليهم، ولكن من حيث العبادة نفسها فإن حجم عبادتنا أكبر من حجم عباداتهم، وفي المقابل فإن حجم الهداية التي أنزلت علينا أعلى من الهداية التي أنزلت عليهم.

ومن أصعب المنظومات في الحضارة البشرية هي منظومة الحكم؛ فجميع الحضارات السابقة التي عَمَّرَتْ طويلاً قد كانت تتميز بمنظومة حكم ذات استقرار، وانهيارها يرجع وبشكل كبير لفساد هذه المنظومة.

وهنا يأتي السؤال ... إذا قامت السماء بإعطائنا منظومة كاملة متكاملة للحكم (والتي هي من أصعب المنظومات التي تعاملت معها جميع الحضارات السابقة) فما ستكون العبادات المكافئة لهذه الهداية؟

والجواب واضح ... العبادات المكافئة للهداية المتعلقة بهذه المنظومة سيكون حجماً هائلاً غير واقعي. ولهذا السبب فنحن على اقتناع أن الإسلام قد تَعَمَّدَ أن لا يُفَصِّلَ في منظومة الحكم وإنما قد تم وضعها لعقول المسلمين، وكل ما تم وَضَعُهُ في منظومة الحكم هو خطوط عريضة غير صريحة. ولهذا السبب فنحن على اقتناع أن الحضارة الإسلامية لم تَبْدَأْ بَعْدَ، وأن كل ما سبق هو تسخين وتحريك عضلات. وأما الحضارة الإسلامية الحقيقية فهي التي ستبدأ مع الخلافة الثانية التي هي على منهاج النبوة كما في الحديث.

وستأتي هنا اعتراضات: إذ سيقول البعض أن ما سبق يُخالف القرآن في قول الله تعالى: "وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ نُبِيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ" (جزء من 89-النحل)، " مَا فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ (جزء من 38 - الأنعام) ، " الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ" (جزء من 3 - المائدة) وبالتالي فإن التفصيلات المتعلقة بمنظومة الحكم موجودة في ثنايا النصوص ولكننا ربما لم ننتبه لها.

ولكن ما سبق غير دقيق: فالآيات السابقة لم تكن ضمن نصوص الأحكام وإنما ضمن الوعظ والأخبار، والصياغة المستخدمة في الأحكام هي الصياغة القانونية، وأمّا الصياغة المستخدمة في الوعظ والأخبار فتكون (عموما) الصياغة القصصية، ويكون في هذه الصياغة الكثير من المجاز والتشبيه والاستعارات إلخ.

وعبارة "كل شيء" في الصياغة القصصية عند العرب لا تعني بالضرورة المعنى الحرفي وإنما تعني عموما الكثرة. والدليل على ذلك هو الآية القرآنية عن بلقيس: " وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ" (جزء من 23-النمل)، وعن ذي القرنين: "وَأَتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا" (جزء من 84-الكهف). و"كل شيء" في هذه الآيات لا يعني المعنى الحرفي وإنما يعني الكثرة. وللتذكير فإن العرب في بلاغتهم واختصاصاتهم في الحديث كانوا يذكرون الجزء ويقصدون الكل، ويذكرون الكل ويقصدون الجزء. وقد شرحنا هذا الموضوع بالتفصيل في الفصل الأول من كتاب "الأدلة والقرائن".

وأما الآية "أكملت لكم دينكم" فإن الآية تُوضِّحُ أن الله ذلك اليوم قد أكمل تحديد الفرائض والمحرّمات وتحديد الهداية المنزلة إلينا. وتوجد بين الفرائض والمحرّمات مساحة كبيرة (المستحبات والمباحات والمكروهات) وقد تم وضع هذه المساحة لعقول المسلمين كي يُنظّموا أمورها، والظاهر أن منظومة الحكم قد تم وضعها كذلك في هذه المساحة.

والدليل على ذلك أنه لا توجد تفصيلات واضحة في الإسلام فيما يتعلق بمنظومة الحكم: لا منظومة استخلاف ولا منظومة محاسبة ولا آليات متابعة، وكل ما هو موجود في النصوص لا يتعدى خطوطا عريضة غير صريحة. ولتوضيح ذلك فإن هناك ثلاثة آراء رئيسية فيما يتعلق بمنظومة الحكم:

- الحكم هو قيادة فردية كاملة.
- الحكم هو قيادة جماعية. والمقصود بالقيادة الجماعية أن الإدارة والقيادة جميعها تقع داخل قيادة المجلس (مثلا: مجلس الوزراء).
- الحكم هو إدارة فردية تحت إشراف وقيادة مجلس (أو مجالس). والإدارة الفردية تتعلق بالتنسيق والتوجيه وعمليات التنظيم. وأما القرارات الإستراتيجية فتكون منوطة بمجلس (أو مجالس).

وإذا نظرنا إلى الأدلة الشرعية المتعلقة بهذه الآراء فلن نجد دليلا صريحا يُحدِّدُ أو يرفض أحدها. ولوضع المثال فإن أحد الأدلة للرأي الأول هو قول الله تعالى: "فِيمَا رَحِمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (159 - آل عمران).

ولكن هل هذا حقا دليل صريح للرأي الأول؟؟

لنرى:

"في الأمر" قد تم تفسيره أنه يتعلق بالقرارات الرئيسية المتعلقة بالحرب، وذلك استنادا إلى سبب النزول. والنقطة أن عبارة "في الأمر" ليست عامة وإنما خاصة بـ "الأمر" الذي قصدته الآية.

"وشاورهم" والمقصود بها عموم الناس وليس الوزراء أو مجالس الحكم. والرأي الثاني والثالث لا يجعل القيادة لعموم الناس وإنما خاصة لمجالس محددة (مجلس الوزراء، المجلس العالي، البرلمان، إلخ). وبالتالي فإن هذه الآية لا تفصل الخلاف بين الآراء لأنها تتعلق بواقع مختلف.

"إذا عزمتم" وهذا توجيه للرسول عليه السلام، ولكن هل هذا التوجيه يُمكن إعطاؤه لعامة الحُكَّام؟ أي هل هذا التوجيه يُمكن أن يكون دليلا صريحا لمصلحة الحاكم أم أنه خاص للرسول؟

وفي النهاية فإن هناك أدلة واضحة أخرى لجميع هذه الآراء الثلاثة، ولهذا نقول إن الأدلة متكافئة وأنها ليست صريحة، ولذلك نقول إن الإسلام قد وضع منظومة الحكم لعقول المسلمين ضمن خطوط عريضة قد تم ذكرها في النصوص.

وإذا نظرنا إلى سطور التاريخ فس نجد أن هذه الثلاثة أنواع من القيادات كانت لها أوقاتها المناسبة، وسنضرب المثال في الجمهورية الرومانية؛ فقد تم استخدام عدة أنواع من القيادات في مسيرتها: فمنظومة الحكم في الظروف الطبيعية كانت ثنائية الإدارة تحت إشراف وقيادة مجلس الشيوخ. وثنائية الإدارة بمعنى أن إدارة الدولة تقع على عاتق قنصلين يتم انتخابهما كل سنة، وأمَّا القرارات الإستراتيجية فيتم إقرارها بعد تداول وتغليب من مجلس الشيوخ. ولكن الرومان كانوا يعلمون أنه في بعض الظروف الطارئة لا بد من جمع القيادة كلها في يد رجل واحد. وكان مجلس الشيوخ في هذه الظروف يقوم بانتخاب دكتاتور وإعطاؤه كامل الصلاحيات ولكن لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر، ولأن هذه المدة قصيرة فإنه لا يوجد خوف من قيام هذا الدكتاتور بالاستئثار بالحكم والتسلط فيه.

وهذه هي النقطة هنا ... الثلاثة أنواع من القيادات لها أوقاتها المناسبة. ولكننا على اقتناع أن الرأي الثالث هو الأولى في الظروف الطبيعية وذلك للأدلة التالية:

• حديث السفر: "إذا خرج ثلاثة فليؤمروا أحدهم" (رواه أبي داود). وإذا نظرنا نظرة واقعية لحالة السفر في العهد الجاهلي أو الصحابة أو وقتنا الحاضر فإننا نستطيع أن نستنتج أن الإمارة حق لجماعة السفر وأن القرارات الرئيسية المتعلقة بالسفر هي كذلك حق لهم؛ وللدلالة على ذلك فلننظر إلى السيناريو التالي:

لنفترض أننا كنا جماعة وقررنا السفر استجماما و"شمة هوا" ولمدة أسبوع، واخترنا أميرا لنا. ولنفترض أننا في سفرنا قررنا قضاء يوم بجانب سيل أعجبنا مكانه، ولكن الأمير رأى أن الضفة اليمنى للسيل هي المكان الأفضل للتخييم وقرر ذلك، في حين أننا وجدنا جميعنا (نحن الجماعة) أن الضفة اليسرى هي المكان الأفضل للتخييم، ولكن الأمير رفض ذلك بحزم وشدة وقال: أنا الأمير هنا، وعليكم السمع والطاعة.

والسؤال ... ما هو الرد الطبيعي المتوقع من جماعة السفر هذه؟

والجواب أظنه واضحا ضمن مقتضيات الأمور، وهي أن الإمارة حق للجماعة، فهي التي أمرت، وبالتالي يحق لها استرجاع الإمارة واعطاؤها لشخص آخر؛ فالإمارة هي عقد بين جهتين (الأمير والجماعة) وتقوم الجماعة باستئجار خدمات الأمير لمصلحتها ضمن شروط العقد. وهذه الشروط تكون محددة أو تكون مما يقتضيه العرف. ويحق للجماعة (كوحدة واحدة) فسخ هذا العقد (بالضبط كما يتم فسخ عقود الإجارة أو الإستعارة). وضمن الإمارة في السفر فإنه لا يوجد عقد مكتوب أو محدد، ولكن العقد موجود ضمن ما يقتضيه العرف،، ولهذا سألنا عن الرد الطبيعي والمتوقع من جماعة السفر في السيناريو السابق.

• حديث السفينة ... وهو قول الرسول عليه السلام: " مَثَلُ الْفَائِمِ عَلَى حُدُودِ اللَّهِ وَالْوَاقِعِ فِيهَا؛ كَمَثَلِ قَوْمٍ اسْتَهَمُوا عَلَى سَفِينَةٍ فَأَصَابَ بَعْضُهُمْ أَعْلَاهَا وَبَعْضُهُمْ أَسْفَلَهَا فَكَانَ الَّذِينَ فِي أَسْفَلِهَا إِذَا اسْتَقَوْا مِنَ الْمَاءِ مَرُّوا عَلَى مَنْ فَوْقَهُمْ فَقَالُوا: لَوْ أَنَّا خَرَقْنَا فِي نَصِيبِنَا خَرْقًا وَلَمْ نُؤَدِ مَنْ فَوْقَنَا فَإِنْ يَتْرَكُوهُمْ وَمَا أَرَادُوا هَلَكُوا جَمِيعًا وَإِنْ أَخَذُوا عَلَى أَيْدِيهِمْ نَجَوْا وَنَجَّوْا جَمِيعًا » (رواه البخاري).

والخليفة ليس مستثنى من هذا الحديث، والموضوع هنا لا يتعلق بأعمال شرعية، وإنما يتعلق بالأعمال الأولى في التنفيذ. ومن الممكن أن يتخذ الخليفة قرارا جائزا شرعا ولكنه مخالف للأولى ويؤدي إلى الهلاك. ولتطبيق مفهوم حديث السفينة على الخليفة فلا بد من وجود مجلس يُراقب قراراته، وخصوصا القرارات التي يجب أن تبقى سرية عن العموم،، والتأكد أن هذه القرارات لن تؤدي إلى الهلاك والضرر. وهذا المجلس يجب أن يكون ذا صلاحيات حقيقية وليست نظرية خيالية.

• الإمارة هي عقد بين الأمير والجماعة، ويجوز في العقود وضع الشروط. ولا يوجد أي دليل يدل أنه لا يجوز وضع الأجل في العقد (أي أن تكون بيعة الخليفة إلى أجل، وبعد انتهاء الأجل يتم بيعة شخص آخر، وذلك لضمان عدم تسلط الخلفاء في السلطة). وأما موافقة الصحابة في البيعة بلا أجل فهذا ليس دليلا على تحريم الشرط وإنما دليل على أن البيعة بلا أجل جائزة.

بل نستطيع القول إن الإدارة الثنائية ليست ممنوعة في النصوص الشرعية فقد قام الرسول عليه السلام بإرسال عمرو بن العاص في جيش، وأرسل بعده أبا عبيدة في جيش آخر وقال له: "لا تختلفا"، وفي رواية أخرى: "إذا قدمت على صاحبك فتطوعا" (عن ابن كثير في البداية والنهاية عن البيهقي)، ولم يحدد أميرا فوق أمير. ونستطيع استخدام هذا النص في مشروعية الإدارة الثنائية، ولكن هذه المنظومة لا تصلح إلا في حالات استثنائية.

ولم تكن القيادة الفردية الكاملة جزءا من ثقافة العرب الجاهليين، ولم تكن كذلك عند المسلمين في عهد الخلافة الراشدة، ولكنها ترسخت في الوجدان والعقل الباطن في الأمة منذ أن فرض معاوية ثقافة الحكم الواحد (القيادة الفردية الكاملة). وجميع أبطالنا والشخصيات القيادية التي ترعرعنا في ذكرها كانوا يتصرفون ضمن ثقافة الحكم الواحد، بل إن الشخصيات القيادية من الصحابة في عهد الخلافة الراشدة قد تم ذكر بطولاتهم وقصصهم من خلال ثقافة الحكم الواحد. وليتذكر القارئ هذه القصص التي كنا نستمتع في سماعها في طفولتنا: صلابة أبي بكر وقوة عمر وعبقريته خالد ودهاء معاوية وذكاء عبد الملك وأبو جعفر المنصور وقطر وبيبرس وقيادات كثيرة

غيرها. وكثير منا في طفولتنا من تخيل نفسه مثل هذه القيادات: فمن منكم لم يتخيل نفسه مثل خالد بن الوليد وصلاح الدين الأيوبي وواعظهم للمعتصم ووالده لقطر.

ولكل ما سبق فإننا قد تشربنا ومنذ طفولتنا ثقافة القيادة الفردية الكاملة. واختفت هذه التخيُّلات عندما كبرنا في السن، ولكنها لم تنتهِ، وإنما دُفنت في أعماق وجداننا، وتظهر ظلّاتها بين الفينية والأخرى. وأذكر أنني كنت في جلسة عند أصدقاء، وكان في الجلسة أم وابنها ذو الثلاثة أعوام. وكان ابنها ذكيا نشيط الحركة دون نكد، فأخبرتها أن ابنها ذكي جدا، فأجابتي بافتخار: صحيح فهذا خليفة المسلمين!

وتوجد كلمة لدريد لحام في إحدى مسرحياته: شعب كله ملوك ... "كيف بدّك تُحكّمه!"

وإذا كنتم تذكرون هذه القصص في الطفولة فإنها كانت تُصاغ بطريقة تجعلنا نعتقد (في وجداننا وعقلنا الباطن) أن صلاح الدين هو الذي حرّر القدس (دون التنبيه أن تحرير القدس كان عملا جماعيا واستمر فترة طويلة)، وأن طارق بن زياد هو الذي فتح الأندلس، وكذلك باقي قصص الأطفال الأخرى عن أبطالنا. بل إن الناس في الوقت الحاضر يدعون ربهم أن يُيسّر لهم رجلا مثل صلاح الدين كي يُحرّر القدس!! أليس هذا دليلا على التجرد في ثقافة "تقديس الفرد" (راجع الجزء الثاني من هذه السلسلة) والنظرات المتعلقة بـ "القيادة الفردية الكاملة"!!

ولأسف فإنه لا توجد قصص كثيرة للأطفال تتعلق بالعمل الجماعي. ولهذا فإنه من الضروري القيام بوضع هذه القصص وبالتوازي مع قصص أبطالنا المتوفرة. وإذا لم نجد ما يكفي من قصص العمل الجماعي في تاريخنا، فعلينا أن نستعين بالقصص من تاريخ غيرنا؛ لأنه من الضروري أن يتم زراعة أهمية "العمل الجماعي" في الوجدان وخصوصا في مرحلة الطفولة.

وضمن غلبة التخمين فإن الكثير من الإسلاميين عندما تسألهم عن القيادة في الإسلام فإنهم (وبشكل غريزي) ينظرون إلى أنفسهم أولاً وكأنهم هم الحاكم، ثم يسألون أنفسهم: ما حكم الإسلام في القيادة؟ ومباشرة سيقولون لأنفسهم إن حكم الإسلام في القيادة أنها فردية. ولكن لنحاول تغيير الصورة في أدمغتهم ولنجعلهم يتخيلون أن الحاكم هو شخص لا يحبونه، أو زميل لهم كانت بينهم وبينه منافسة مريرة. وهنا نسألهم ... ما هو حكم الإسلام في القيادة!

وقد كُنْتُ شغوفا جدا بقراءة التاريخ، واستمتعت كثيرا (كما استمتعت أنتم) في بطولات قادتنا عبر التاريخ، وكُنْتُ مقتنعا أن القيادة الصحيحة هي القيادة الفردية الكاملة. واستمرت هذه النظرة حتى وقع في يدي عام 1987 كتاب لأسد الأشقر بعنوان "الخطوط الكبرى في تاريخ سوريا ونشوء العالم العربي (الجزء الأول- القسم الثاني: الحضارة الكنعانية السورية في حوض المتوسط)"، وكان يتحدث عن الحروب بين هانيبال والرومان. وللتعريف فإن أسد الأشقر هو أحد مؤسسي الحزب القومي السوري الاجتماعي، وهي حركة قومية لا دينية تسعى لوحدة ما تُسمّى: "سوريا الكبرى". ويُعتبر هانيبال أحد الرموز الرئيسية لهم؛ فهو عندهم البطل السوري الذي حارب الطغيان الروماني بذكاء شديد ولكن نهايته كانت حزينة، وبالتالي فهو يُمثّل ملحمة تاريخية سورية. وقد كان عندي اطلاع مسبق لحياة هانيبال وصراعه مع الرومان، ولكن كتاب الأشقر لم يكن كأى الكتب الأخرى التي قرأتها قبل ذلك؛

فالظاهر أن الأشقر كان متمكنا جدا من العلوم السياسية والاجتماعية، وكان محترفا جدا في تحليله؛ فمع أنه كان يعتبر هانبيال رمزا سورياً إلا أنه كان شديد الأمانة في تحليل نقاط القوة للرومان ونقاط الضعف في قرطاجة. وهو في كتابه استطاع وبطريقة رائعة أن يُحدد القوة الحقيقية لروما والسبب الحقيقي لضمودهم وانتصارهم الكامل على قرطاجة؛ وهو منظومة الحكم عندهم ذلك الوقت.

وهذه كانت المرة الأولى والوحيدة في حياتي التي تتحطم فيها فكرة راسخة متجذرة تماما في وجداني وخلال ثلاثة أيام فقط (وهي الفترة التي استغرقتها في قراءة ذلك الكتاب). وبالطبع فإن جميعنا قد خَبِرَ تَغْيِيرَ الأفكار الراسخة في وجداننا ولكن هذا الأمر يتم عموما بالتدريج وقد يأخذ الأسابيع، ولكن القيادة الفردية قد أخذت عندي ثلاثة أيام فقط.

وكانت النتيجة الأساسية التي خَلَصت منها في ذلك الكتاب أن صعود الدولة قد يأتي من عبقرية الأفراد ولكن الذي يمنع الدولة من السقوط هو قوة ووعي مجالس الحكم. ومنع السقوط أولى من الارتفاع؛ لأننا إذا لم نستطع أن نرتفع اليوم فربما تأتينا الفرصة غداً، ولكن إذا سقطنا اليوم فلن تكون هناك أي فرصة لاحقة بعده. أي أن ووعي وقوة مجالس الحكم هي أولى بكثير من عبقرية الأفراد.

وقد بدأت وقتها أنتبه لأمر لم أكن قادرا على تفسيرها: فقد كنت أعزو انكسار نابليون إلى الحظ السيء وحماقة قادته، ولكن بعد النظرة الجديدة فقد انتبهت تماما للسبب في انكسار نابليون وانهيار امبراطوريته: فقد كان البطل الأوحد الذي لا يُهْزَم، وقام بِفَرْضِ إرادة الحكم الواحد، وجمع حوله الأقاليم. وعندما بدأ يُخْطئ (كما هي عادة البشر وقت التوتر والغضب) فإنه لم يجد أحدا يقول له "قف". وعندما بدأت عواقب الأخطاء تظهر وتستفحل فإنه لم يجد أحدا يفرض عليه "المراجعة والتغيير".

وهذا الذي أقصده تماما ... ارتفاع الدولة قد يأتي من عبقرية الأفراد ولكن الذي يمنع الدولة من السقوط هو ووعي وقوة مجالس الحكم.

ولم يكن عندي وقتها الأدلة الشرعية لدعم ما سبق، ولكني انتبهت للأدلة ذات العلاقة حوالي عام 1996، ووضعت فيها كتابي الأول: "فلسفات الحكم والدستور" في مارس 1997.

وفي اسم هذا الكتاب قصة: ففي حوالي عام 1996 كُنْتُ مستمعا في جلسة نقاش عن مصانع السيارات، وكان الخلاف في النقاش يتعلق بالاختلافات في مواصفات السيارات: وكان رأي أحدهم أن هناك اتفاقا بين مصانع السيارات في تحديد المواصفات، وضمن هذا الاتفاق فإنه لا يحق لمصنع أن يُقلد الآخر. وكان هناك رأي آخر لشخص متخصص في مجال السيارات (ولنسميه هنا زيدا) وهو أن مصانع السيارات لا تستطيع تقليد بعضهم حتى وإن أرادوا ذلك. وكان صوت الأول أعلى وأكثر مقاطعة فسكت زيد وانتهى النقاش. وبعدها سألت زيدا: لماذا لا تستطيع مصانع السيارات تقليد الآخرين، فأجابني (بتصرف): عندما تتأسس مصانع السيارات الكبيرة فإننا تتأسس على فلسفات صناعية مُحدَّدة، وليس من السهولة تعديل هذه الفلسفات.

وهذه العبارة قد فتحت لي بابا كبيرا في الإدراك. فقد كان هناك الكثير من المعلومات المتوفرة في عقلي، ولكنها لم تكن مرتبة ولا منسجمة، وكان ينقصها شيء، وجاءت هذه العبارة لترتب هذه المعلومات بشكل منسجم.

فمثلا ... كنت أتساءل دائما كيف يتغير الحُكَّام في الدول الغربية ومع ذلك لا تتغير سياسات هذه الدول واستراتيجياتها ... لماذا؟

والجواب الكلاسيكي الحاضر عند البعض أن هناك حكومات خفية هي التي تَحُكِّم الدول الغربية ... ولكن هكذا جواب لم يكن منطقيا على الإطلاق. وجاءت تلك العبارة ووضعت لي الجواب بشكل واضح: لقد تأسست الأجهزة الإدارية في الغرب (الوزارات والوكالات والهيئات إلخ) على فلسفات تم بناءها وتطويرها عبر الأجيال. وليس من السهل للرئيس (أو المدير العام) القيام بمسح هذه الفلسفات وإلا فإنه سيواجه بمقاومة بيروقراطية هائلة تُعَسِّرُ عليه إدارته. ولهذا السبب فإن التغيير الجذري في الفلسفات والإستراتيجيات في هذه المؤسسات لا يتم ضمن "مزاج رجل واحد" وإنما ضمن النقاش والتداول والتشاور للرجال في هذه المؤسسات. وهذا التفسير كان أبسط وأوضح وأسهل من تفسير الحكومة الخفية.

وهنا انتهت للخطورة الحقيقية في "القيادة الفردية الكاملة" في مسار الدولة؛ وهو أن القائد الفردي يستطيع (وبمزاجية وبجرة قلم منه) أن يَنسِفَ الفلسفات والإستراتيجيات التي قضت الأجيال السابقة وقتا طويلا في بَلُورَتِهَا. وهذا ليس تَخْيِلا وإنما حقيقة. ولنضرب المثال: فقد كانت الصين متقدمة جدا من الناحية التكنولوجية في القرن الرابع عشر، وكانت عندهم التكنولوجيا المتقدمة لصناعة السفن الضخمة جدا والتي لم يكن لها مثيل على الإطلاق. وقد كان باستطاعة الصينيين وقتها أن يحكموا العالم، وقد فَكَّرُوا في ذلك بشكل جدي؛ إذ أرسلت الصين عدة أساطيل استكشافية تجارية لأفريقيا بقيادة شنغ خه (Zheng He). ولكن جاء أحد الأباطرة الصينيين اللآحين واعتبر أن هذه الاستكشافات هي مضيعة للوقت والجهد (إذ تطلبت هذه الاستكشافات القيام بصناعة السفن الضخمة) وقام بإلغائها، وأدى هذا لاحقا إلى ضياع المهارات المتعلقة ببناء السفن الكبرى.

وهذه هي الخطورة الحقيقية من وجود "القيادة الفردية الكاملة" في منظومة الحكم، إذ لا يوجد من يمنع هذه القيادة أن تقوم وبمزاجية بِنسَفِ الفلسفات والإستراتيجيات والمهارات التي بَنَتْهَا وطَوَّرَتْهَا الأجيال السابقة. ومن هنا جاء الاسم في الكتاب: "فلسفات الحكم".

ويعد سنوات من هذا الكتاب قمتُ بدراسة العلوم الإدارية بشكل تخصصي، واكتشفت أن ما سماه زيد: "فلسفات" موجود في العلوم الإدارية باسم "ثقافات"، بل يوجد تخصص هام في العلوم الإدارية اسمه "إدارة التغيير" ويتعلق بكيفية زرع وتنشيت الثقافات المطلوبة في المؤسسات. وكان الهدف في هذا التخصص هو البحث عن الإستراتيجيات والأساليب اللازمة لزرع مفاهيم الجودة والامتياز في ثنايا المؤسسات التجارية والصناعية في العالم الغربي في القرن الماضي لمواجهة ما تم تسميته وقتها بـ "المعجزة اليابانية" (راجع كتاب "إدارة التميز").

والإستراتيجية العامة للتغيير تتطلب التفاعل والتنبيهات اللطيفة والمشاركة وتحقيق العوائد الآتية الظاهرة للعيان (Quick Wins). والطريقة التي اقترحناها في تعديل السلوكيات السلبية في العالم العربي في الجزء الثاني من هذه السلسلة (التنبيه غير اللوح ولا الجرح) تتوافق مع هذه الإستراتيجيات العامة في إدارة التغيير.

وهنا نأتي لعقدة القيادة في تاريخنا: فالتربية التي تربينا عليها منذ مئات السنين قد رسخت في وجداننا مشروعية "القيادة الفردية المطلقة". وقد ذكرنا في الجزء الثاني من هذه السلسلة (كتاب الثقافات والسلوكيات السلبية) عن صفات التعالي والأستذة وتقديس الفرد، ويغلب على الظن أن أحد الأسباب الرئيسية لهذه الصفات هو ترسُّخ مشروعية "القيادة الفردية الكاملة" في وجدان المجتمع.

ونستطيع هنا أن نسرد وباختصار قصة الحضارة الإسلامية منذ عهد معاوية:

أدت سلسلة فاشلة من "القيادات الفردية الكاملة" إلى الانهيار في تماسك المجتمع الإسلامي وظهور الإسراف من جهة والفقر الشديد من الجهة الأخرى، وهذا أدَّى إلى فتن داخلية وضَعْفٍ في الجبهات الخارجية. واستغل الأعداء هذه الحالة وقاموا بغزو البلاد واحتلالها، وهذا أدى إلى الصدمة في العالم الإسلامي، وعندها ظهرت قيادات مُجْتَمَعِيَّة ذكية ساعدت على رفع "الوعي الحرج" عند المسلمين، والذي أدَّى إلى تكاتف المسلمين واتحادهم ضد أعدائهم وانتصارهم عليهم. ولكن هذا الوعي لم يتطور إلى "الوعي الكافي" وذلك لأن ثقافة الحكم الوحيدة في الوجدان والعقل الباطن للأمة الإسلامية وقتها كانت "القيادة الفردية الكاملة"، ولم يكن في ذهنهم أي بديل آخر لها. ولهذا استمرت منظومة الحكم ضمن ثقافة "القيادة الفردية الكاملة" والتي أدت (بعد سلسلة فاشلة أخرى منها) إلى الانهيار في تماسك المجتمع الإسلامي وظهور الإسراف من جهة والفقر الشديد من جديد. وهكذا تكررت هذه القصة ولعدة مرات كثيرة متعاقبة وضمن دائرة مفرغة مغلقة منذ عهد معاوية إلى الآن.

ويوجد في العبارة السابقة مصطلحان: الوعي الحرج والوعي الكافي، فما الفرق بينهما؟

الوعي الحرج هو الحالة التي يتفق فيها المجتمع على التواصل والتكاتف والتراحم والتضحية من أجل حل المشكلات الراهنة. فمثلا في حالة الاحتلال الصليبي فقد وصل المسلمون قبلها إلى حالة من التشردم والانتهازية والتوحش الرأسمالي إلى درجة لم يكن لها مثيل، وهذا أدى إلى سهولة قيام الثورات المختلفة في المجتمعات الإسلامية بما في ذلك ثورة القرامطة والتي كانت أول ثورة شيوعية في التاريخ. وهذا كله قد أدى إلى سهولة احتلال الصليبيين لساحل بلاد الشام وسهولة احتلال المغول للمشرق الإسلامي. وهنا ظهرت الحركات الصوفية في المنطقة والتي ساعدت كثيرا في رفع مستوى الانسجام والتكاتف بين المسلمين مما أدى إلى حالة من "الوعي الحرج"، والذي أدى في النهاية إلى استرجاع الأراضي المحتلة.

وهنا نقول إن الحركات الصوفية كان لها أثر كبير في تحرير الأرض، ولكن هذه الحركات قد تسببت كذلك بجمود التفكير والبحث العلمي. وقد عانت الحضارة الإسلامية كثيرا من هذا الجمود ولعدة قرون طويلة.

وكذلك فإن تحرير الجزائر قد جاء بسبب وصول المسلمين فيها إلى حالة من "الوعي الحرج" لوجودهم وكيونتهم وحقوقهم، وهذا أدى إلى الانسجام والتكاتف بينهم والاستعداد للتضحية من أجل أهدافهم، وهذا كله قد أدى إلى تحرير هذه الأرض من فرنسا.

وأما الوعي الكافي فهو الإدراك الصحيح للمشاكل الحقيقية والعلاجات لها التي تسمح لنا بالخروج من هذه الدائرة المفرغة والتي عشنا فيها منذ أواسط القرن الهجري الأول.

وهنا نسأل ... ما هو "الوعي الكافي" المطلوب كي نخرج من هذه الدائرة المفرغة في تاريخنا؟

وهنا نرجع إلى المقدمة في هذا الكتاب؛ توجد عقدتان: عقدة القيادة وعقدة المجتمع، والنهضة تتطلب علاج العقدتين معاً. والعلاج لعقدة المجتمع يتعلق برفع مستوى "الذكاء الجماعي"، وأما عقدة القيادة فتتطلب الإدراك للمشكلة الحقيقية في "القيادة الفردية الكاملة" على مسار الدولة، وضرورة وجود الآليات في منظومة الحكم التي تسمح بالإدارة العبقريّة ولكنها تمنع الاستئثار بالسلطة والتسلُّط على العباد. ولا بد من إيجاد هذا "الوعي الكافي" الذي يَمَنَع العالم الإسلامي من إعادة نفس الأخطاء السابقة؛ فالخطأ المتعلق بـ "القيادة الفردية الكاملة" قد دفعت الأمة الإسلامية ثمنه كاملاً ولمدة تزيد عن 1400 سنة.

وبالتالي فإن "الوعي الكافي" يتطلب بناء وتثبيت الذكاء الجماعي في المجتمع وذلك برفع مستوى المجتمع في سعة الصدر وحُسن الاستماع والجديّة، وكذلك يتطلب ضرورة الانتباه لخطورة القيادة الفردية الكاملة على مسار المجتمعات، ويتطلب وجود الآليات في منظومة الحكم والتي تسمح بالمرونة والعبقريّة في الإدارة ولكنها تمنع الاستئثار بالسلطة والتسلُّط على العباد.

وقد قمنا بتقديم مقترح لمنظومة الحكم في كتاب "فلسفات الحكم والدستور" عام 1997، ومن المؤكد أن بعض النقاط بحاجة للتعديل إلا أن الأفكار الرئيسية والإطار العام والأدلة الشرعية ما زالت قائمة وقيّمة. وقد قمنا بإضافة بعض الأفكار الأخرى في هذه المنظومة في الباب الأول ("نظام الانتخاب والشورى") الفصل 31 من كتاب "سياسات الأمم ولعبة الأقدار" عام 2010. وأريد هنا أن أضع كذلك بعض الإضافات في منظومة الحكم؛ وهي أن أيّ منظومة في الحكم ستكون ناجحة إذا تضمنت العناصر الخمسة التالية:

أ- وجود جهة في منظومة الحكم (وقد قمنا بتسميتها: "المجلس العالي" في كتاب "فلسفات الحكم") ذات صلاحيات حقيقية لتطبيق حديث السفينة (السابق ذكره) على الخليفة. وانتبه أن حديث السفينة لا يتعلق بالأحكام الشرعية وإنما يتعلق كذلك بالقرارات الاستراتيجية والتي قد تكون مهلكة للدولة. وبالتالي إذا ظهر للأجهزة الإدارية أن قرارات الخليفة الإدارية لها احتمالية الهلاك فعندها يكون المجلس العالي هو الحَكَم في هذا الأمر. وكذلك يُشرف المجلس العالي على القرارات الاستراتيجية في الدولة ذات الطابع السري (مثل الخطط المتعلقة في الصراع والانتصار).

ب- يجب أن تكون هناك منظومة قضائية حازمة وحاسمة فيما يتعلق بالكذب والتعميمات الباطلة والتعالي.

ت- يجب أن يكون هناك مجهود مستمر ومتواصل في نشر الذكاء الجماعي في الأجهزة الإدارية وعموم الأمة.

ث- يجب انتخاب الخليفة من الشعب إما بشكل مباشر (انتخابات مباشرة) أو بشكل غير مباشر (عبر مجالس منتخبة).

ج- يجب التجديد في منصب الخلافة كل فترة دورية معقولة؛ وذلك لمنع ظاهرة تقديس الفرد، ولمنع احتمالية الاستئثار بالسلطة أو الرغبة فيها.

وضمن العناصر السابقة فإننا نستطيع وضع الإضافات التالية في منظومة الحكم:

1- تكون منظومة الحكم في الخلافة إدارة فردية (للخليفة) تحت إشراف وقيادة مجالس الحكم (المجلس العالي والبرلمان).

2- يُشرفُ المجلس العالي على القرارات الإستراتيجية العليا ذات السرية (مثل خطط الصراع والانتصار)، وذلك بالتعاون مع الخليفة والأجهزة الإدارية.

3- يكون المجلس العالي الحَكَمَ الأخير بين الخليفة والأجهزة الإدارية في أي موضوع وَجَدَتْهُ الأجهزة الإدارية مصيرياً للدولة.

4- منصب الخلافة يكون عقداً لمدة ست سنوات، ولا يحق للخليفة الترشح للمنصب إلا بعد انقضاء ستة سنوات أخرى.

5- إذا انتهت ولاية الخليفة أو قدم استقالته فإنه يُصبح وبشكل تلقائي عضواً في المجلس العالي. ويكون له حق التصويت إذا أراد التفرغ للمجلس، وإذا أراد عدم التفرغ فيكون له حق المناقشة وإبداء الرأي دون التصويت.

6- يتكون البرلمان من مجلسين: مجلس الشعب ومجلس الخبراء، ويكون عددهما متساوياً.

7- يتكون مجلس الخبراء من "خبراء" قد حصلوا على شهادات إدارية محددة ذات مصداقية (أي يكون في الشهادة المصدقية أن الحاصل عليها قد توفرت فيه المهارات الإدارية اللازمة لهذه الشهادة) والخبرة الإدارية ذات المصدقية. وحق الانتخاب لهذا المجلس يكون كذلك للخبراء؛ أي أن الخبراء هم الذين ينتخبون الخبراء في هذا المجلس (مع ضرورة وجود نظام يضمن العدالة في عدد الخبراء في كل ولاية).

8- يتم انتخاب مجلس الشعب من عموم الشعب، ويحق للأحزاب السياسية التنافس في هذا المجلس.

والهدف من البند 6 و7 و8 هو حماية الدولة من السطحية الممكنة من عموم الناس: فوجود مجلسين في البرلمان بهذا الشكل يضمن وجود النظرتين: النظرة الآتية السطحية للأمور (والذي قد تظهر في مجلس الشعب)، والنظرة العميقة بعيدة المدى (والتي تظهر في مجلس الخبراء). ويتم اتخاذ القرارات في البرلمان عن طريق الحوار والتشاور بين المجلسين. ويَحْكُمُ المجلس العالي بينهما إن لم يتفقا.

9- مدة البرلمان هو ست سنوات، ولكن يتم انتخاب ثلث البرلمان كل سنتين.

10- يتم انتخاب الخليفة من الشعب بشكل غير مباشر وذلك من خلال مجلس الشعب ومجلس الخبراء والمجلس العالي، وبالتالي فإن عزل الخليفة يكون كذلك من خلال المجالس السابقة، وبالتالي لا يكون وجود الخليفة رهينة بيد مجلس واحد.

11- يحق للخليفة الاستقالة إذا وَجَدَ أن الظروف تتطلب شخصاً آخر لقيادة الدولة. ولكن يحق له في فرصة الانتخابات التالية أن يَرْجِعَ إلى الخلافة لإكمال مدته، ويكون له الأولوية في ذلك ضمن نظام يتم تحديده لاحقاً.

12- في حالة الطوارئ فإنه يحق لمجالس الحكم (المجلس العالي والشعب والخبراء) أن يُعَيِّنُوا قائداً عاماً ذا صلاحيات فردية كاملة ولمدة لا تزيد عن أربعة أشهر غير قابلة للتجديد. وإذا استمرت حالة الطوارئ

فإنه يتم تعيين قائد آخر. وهذه المدة لا يتم تنقيصها من مدة الخليفة وإنما يتم تعويض مدة الخليفة بزمناً مكافئاً.

13- يُدير الخليفة الجيش وجهاز الاستخبارات الخارجية، ولكن التعيينات والترقيات والتقاعد والتحقيق والعزل في هذه الأجهزة يكون تحت إشراف المجلس العالي، ومشورته ملزمة في ذلك.

14- يُدير الخليفة الشرطة والأجهزة الأمنية الأخرى، ولكن التعيينات والترقيات والتقاعد والتحقيق والعزل في هذه الأجهزة يكون تحت إشراف البرلمان، ومشورته ملزمة في ذلك.

15- المجلس العالي والبرلمان هما الجهتان الأخيرتان المكلفتان بالإشراف والتدقيق على مهارات الجودة والامتياز في الأجهزة الإدارية للدولة. ويتم وضع نظام يُحدد الصلاحيات والواجبات لكل منهما فيما يتعلق بهذا الأمر.

16- المجلس العالي والبرلمان هما الجهتان الأخيرتان المكلفتان بمتابعة مستوى الأمة في الذكاء الجماعي وضمان أن هذا المستوى يرتفع باستمرار. ويتم وضع نظام يُحدد الصلاحيات والواجبات لكل منهما فيما يتعلق بهذا الأمر.

17- يتم تعيين مجلس للقضاء من قضاة محترفين، وذلك عن طريق الخليفة والمجلس العالي والبرلمان وبنظام يتم تحديده لاحقاً.

وفي هذه المنظومة المقترحة توجد أربعة مراكز واضحة:

- الخليفة والأجهزة الإدارية التابعة له.
- المجلس العالي وهو الذي يُشرف على تعيينات الجيش.
- البرلمان وهو الذي يُشرف على تعيينات الشرطة.
- مجلس القضاء.

ونتيجة لتوزيع السلطات في هذه المراكز فإننا نستطيع الاطمئنان أنه لا توجد الفرصة لأي جهة من الاستفراد بالسلطة والتسلط على العباد. ولكن من أجل تسهيل التواصل والتشاور والتعاون بين هذه الجهات المختلفة فلا بد من نشر ورفع مستوى الذكاء الجماعي في الأجهزة الإدارية وعموم الأمة الإسلامية.

ولنضع مثلاً على ذلك ... فعلبة التروس (Gear Box) تتكون من عدة تروس (مسننات) متقابلة تقوم بنقل الطاقة والسرعة من جهة إلى أخرى. ولكن ضغط الأسنان على بعضها البعض في هذه التروس يؤدي إلى رفع درجة حرارتها بشكل كبير جداً، مما يؤدي في النهاية إلى تكسرها. ويتم حل هذه المشكلة بوضع زيت خاص (زيت التروس) طويل العمر داخل العلبة، ويقوم هذا الزيت بتسهيل تلاقي الأسنان ببعضها ببعض.

وإذا فرضنا أن الدستور هو النظام الذي يجمع التروس بشكل مناسب أمام بعضها البعض، فإن الزيت في العلبة يُمثل الذكاء الجماعي اللّازم لتسهيل التواصل والتقابل بين هذه التروس.

وهذه هي النقطة هنا ... الذكاء الجماعي هو الرّيت اللّازم وجوده لتسهيل التواصل والتشاور والتعاون بين الأجهزة الإدارية ومراكز السلطة في الدولة، وبضمن أن اختلافات الرأي بين الأجهزة الإدارية لن يتحول إلى صراعات شخصية وانشقاقات إدارية.

وفكرة الزيت والتروس هي فكرة جميلة واستثنائية وقد أخذناها من بيتر دراكر --
(Peter Drucker)، وفيها يقول إن السلوك الحميد (Manners) بالنسبة للعلاقات البشرية
هو كالزيت اللازم لتخفيض مستوى الاحتكاك في حركة التروس. والسلوك الحميد هنا يتضمن
المعاملات الحسنة مثل: شكرا، من فضلك، عذرا، إلخ.

ونحن هنا قد رفعنا هذا التشبيه درجة ونقول إن الزيت ليس فقط السلوك الحميد وإنما يتضمن
كذلك الثقافات المتعلقة بالذكاء الجماعي (سعة الصدر وحسن الاستماع والجدية).

ولمراجعة كلمة بيتر ضع في الجوجل العبارة: --

"Manners are the lubricating oil of an organization"

وبالنسبة للصلاحيات الأخرى لمجالس الحكم والخليفة فقد وضعناها في كتاب "فلسفات الحكم والدستور". ويجب
التنبية لوجود "مجلس الفقهاء" في الكتاب، وقد وجدنا أنه من الممكن إعطاء صلاحيات هذا المجلس لـ "مجلس
القضاء".

ويجب التنبيه كذلك أن كل ما سبق هي أفكار مقترحة، وربما نتفق عليها أو نختلف فيها. ولكن الذي نراه
ضروريا هي المبادئ الخمسة (أ إلى ج) التي ذكرناها سابقا.

مؤلفات سابقة للمؤلف

السلسلة في نهضة المجتمعات:

- القواعد في الحوار الجدي المفيد (2021) - الجزء الأول.
التقافات والسلوكيات السلبية في مجتمعاتنا ومقترحات في علاجها (2021) - الجزء الثاني.
أعمدة النهضة الثلاثة: سعة الصدر وحسن الاستماع والجدية (2021) - الجزء الثالث.

السلسلة الإدارية:

- إدارة الابتكار (2016) السلسلة الإدارية - الجزء الأول .
حسن الاستماع وإدارة الحوار (2016) السلسلة الإدارية - الجزء الثاني.
منهج الإبداع (2016) السلسلة الإدارية - الجزء الثالث.
مهاره الربط والتحليل المنطقي (2016) السلسلة الإدارية - الجزء الرابع.
تقييم الفعالية والكلفة والمخاطر (2016) السلسلة الإدارية - الجزء الخامس.
منهج التطوير (2016) السلسلة الإدارية - الجزء السادس.
إدارة المعرفة (2016) السلسلة الإدارية - الجزء السابع.
إدارة التميز (2016) السلسلة الإدارية - الجزء الثامن.

السلسلة الفكرية:

- أصل الإنسان (2016) السلسلة الفكرية - الجزء الأول.
ذو القرنين وأهل الكهف (2016) السلسلة الفكرية - الجزء الثاني.
الهلال بين الرؤية والحساب (2017) السلسلة الفكرية - الجزء الثالث.
الفلسفة الألفية ومنهج المقارنة (2018) السلسلة الفكرية - الجزء الرابع.
تحليل الأدلة والقرائن (2019) السلسلة الفكرية - الجزء الخامس

سلسلة أقوام وقصص من القرآن:

- موقع سدوم قوم لوط ومدين قوم شعيب (2019) - الجزء الأول.
الدير في البتراء وأهل الكهف (2019) - الجزء الثاني.
قوم صالح وأصحاب الحجر قومان مختلفان مكانا وزمانا (2019) - الجزء الثالث.
رمسيس السادس هو فرعون موسى (2020) - الجزء الرابع.
قائمة الثمانية من قوم نوح إلى قوم تبع (2021) - الجزء الخامس

ملاحظة: بعض الكتب السابقة يمكن تنزيلها بصيغة الـ pdf من العنوان التالي:

omr-mhmd.yolasite.com