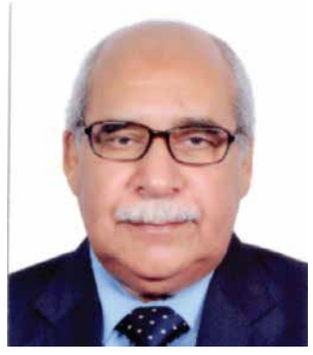
القــرآن.. والـــرؤى المستقبليـــة!



بقلم:
عبدالرحمن علي البنفلاح

إن القرآن الكريم في مبدئه ومنتهاه، وفي وسائله وغاياته، وفي فروعه وأصوله كتاب هداية، وهو فوق هذا وذاك المعجزة الوحيدة الباقية من معجزات الرسل الكرام (عليهم الصلاة والسلام)، وهو أيضًا شرعة ومنهاج، وهو كذلك سجلٌ حافلٌ بأنباء من سبق من الأنبياء وأقوامهم، وفيه إشارات علمية من الممكن أن يستخرج منها المسلمون عند التدبر أسبابًا للترقي الحضاري.

أما كون القرآن الكريم كتاب هداية، فقد أشار القرآن إلى ذلك في قوله تعالى: (شهر رمضان الذي أنزل فيه القرآن هدى للناس وبينات من الهدى والفرقان..) البقرة / ١٨٥.

وأشار أيضًا حول هذا المعنى في بداية سورة البقرة في قوله تعالى: (ألم(١) ذلك الكتاب لا ريب فيه هدى للمتقين(٢)) سورة البقرة.

إذًا، فما الفرق في الهدايتين، الهداية في القرآن الكريم تأتي بمعنى الدلالة، وتأتي أيضًا بمعنى المعونة والتمكين، فحين يتوجه الخطاب في القرآن إلى الناس المسلمين منهم وغير المسلمين، فيكون معناها هداية الدلالة، فإذا قبل الإنسان هذه الدعوة وأخلص لها أعانه الله تعالى بالهداية الثانية، وهي هداية التمكين والمعونة وهذه للمتقين الذين أشارت إليهم سورة البقرة في بدايتها.

هذه هي هداية التمكين والمعونة، وهي هداية الترقي في معارج أنوار القرآن العظيم، وبينات الوحي المقدس التي كلما أقبل عليها المسلم بالتدبر والتأمل زاده الله تعالى من أنوار البيان، وأجزل له في العطاء، ولا يزال المسلم يتدرج في معارج الكمال أو شيئًا قريبًا منه حتى يكون من الذين رضي الله تعالى عنهم.

ولقد تحدث القرآن الكريم عن الرؤى المستقبلية التي اختص الله تعالى بها المؤمنين لينبه عقولهم، ويستثير هممهم لإعمال العقل للبحث والتقصي في آلاء الله تعالى، ولنتأمل قوله تعالى: (إن في خلق السموات والأرض واختلاف الليل والنهار لآيات لأولي الألباب(١٩٠) الذين يذكرون الله قيامًا وقعودًا وعلى جنوبهم ويتفكرون في خلق السموات والأرض ربنا ما خلقت هذا باطلًا سبحانك فقنا عذاب النار (١٩١)) آل عمران.

وها نحن نشير إلى بعض الرؤى المستقبلية التي يعدنا بها الحق سبحانه وتعالى، ويدسها في آياته، ولن نفصل فيها لأن المقام ليس مقام تفصيل، ومن هذه الرؤى يقول سبحانه: (والخيل والبغال والحمير لتركبوها وزينة ويخلق ما لا تعلمون) سورة النحل / ٨. الحديث في هذه الآية الجليلة خاص بهذه المخلوقات في عصر تنزل القرآن، وبوظيفتها في مجال التنقل والسفر، وهذه المخلوقات هي التي كانت على عهد التنزيل المشهورة كوسائل نقل وانتقال عند العرب، فذكرها لهم وأشار إليها لكن القرآن لم يغلق الباب دون هذه الوسائل، ولم يحصر وسائل السفر والانتقال فيها، بل أشار إلى ما يأتي به المستقبل من تطور في وسائل النقل بحسب تطور العصر، واجتهاد العقل البشري فيما ينفع الناس، وييسر لهم سبل النقل والانتقال، لقد أشار القرآن إلى إمكانية ابتكار وسائل تؤدي الأغراض نفسها وبكفاءة عالية بسبب تقدم الزمن، وترقي العقل البشري، واكتشاف قوى جديدة تحرك الآلات الثقيلة، وهذه الإشارة ندركها في قوله تعالى: (ويخلق ما لا تعلمون) إشارة واضحة الدلالة على المستور عنا في هذه الوسائل.

إذًا، فكل ما استحدثته العقول من وسائل حديثة في هذه المجالات هي من مكنونات هذه الآية الجليلة!

آية أخرى فيها إشارة إلى ما سوف يكشفه المستقبل من نبوءات علمية نجد ذلك في قوله تعالى: (سبحان الذي خلق الأزواج كلها مما تنبت الأرض ومن أنفسهم ومما لا يعلمون) يس / ٣٦.

والزوجية سنة من سنن الله تعالى في الحياة أشار القرآن إلى بعضها وأخفى بعضها، وما أخفاه أعظم مما صرح به، وكشف ستره للناس. ومن الوعود والعهود، بل من البشارات التي بشر الله تعالى عباده بها قوله سبحانه: (سنريهم آياتنا في الآفاق وفي أنفسهم حتى يتبين لهم أنه الحق أولم يكف بربك أنه على كل شيء شهيد) فصلت / ٥٣.

هذا الوعد الذي قطعه الله تعالى على نفسه لعباده المؤمنين الذين وعدهم بالعطاء، والمنح الربانية إذا هم أقبلوا على كتابه العظيم بالتدبر والتأمل في أن يكشف لهم بعض كنوزه المدفونة في آياته، صحيح أن القرآن لم يأت ليكون كتاب علم من علوم البشر التي تتطور بتطور الزمن والعقول التي تبحث في آلاء الله تعالى، لكن فيه إشارات تتنبه لها العقول الراشدة، والإنسان مهيئ لهذا لأنه ورث أساسيات العلوم من أبيه آدم (عليه السلام) الذي علمه الله تعالى كل الأسماء، قال تعالى: (وعلم آدم الأسماء كلها ثم عرضهم على الملائكة فقال أنبئوني بأسماء هؤلاء إن كنتم صادقين) البقرة /١٣.

وكلمة «كلها» التي جاءت في الآية تفيد الشمولية لكل ما يحتاج إليه الإنسان في حاضره ومستقبله، ولا عجب أن ندرك في الآتي من الأيام تحقق نبوءات القرآن، ولقد أشار القرآن الكريم إلى منه وفضله على عبده ورسوله محمد (صلى الله وسلم عليه) فقال: (ولولا فضل الله عليك ورحمته لهمت طائفة أن يضلوك وما يضلون إلا أنفسهم وما يضرونك من شيء وأنزل الله عليك الكتاب والحكمة وعلمك ما لم تكن تعلم وكان فضل الله عليك عظيمًا) النساء / ١١٣.

ثقافة إدارة الخطأ البشري في العمل المؤسسي (٢)

بقلم:
د. زكريا الخنجي

يروي الموقع الإلكتروني (المرسال) أنه ذات يوم ارتكب أحد المديرين الناشئين خطأ رهيبًا كلف الشركة (IBM) حوالي ١٠ ملايين دولار؛ فتم استدعاء المدير الصغير إلى مكتب (توم واطسون، وهو الرجل الثاني في المؤسسة)، حيث نظر المدير الصغير إلى رئيسه وقال له: «أعتقد أنك تريد مني تقديم استقالتي، أليس كذلك؟»، عندها نظر إليه واطسون، وقال له: «بالطبع لا، لا يمكن للشركة أن تستغني عنك الآن، لقد أنفقنا للتو ١٠ ملايين دولار في تدريبك».

هل كان (توم واطسون) محقًا في قراره؟ دعونا نتعرف على ذلك.

قلنا في مقال سابق إن الخطأ البشري أمر متوقع في العمل المؤسسي، فليس من المعقول ألا تقع أي أخطاء أثناء العمل، بل على العكس فإن وجد المسؤول الإداري القائد عدمية وجود الأخطاء فإنه عليه أن يتحرى الأسباب التي تدعو إلى ذلك، لا أن يفرح ويهلل، فعدم وقوع الأخطاء ربما يعني أنه لا أحد يعمل، ويمكننا أن نستعيد بضع كلمات من الفنان محمد صبحي الذي يقول «اعمل قليلا تخطئ قليلا، تعمل كثيرا تخطئ كثيرا»، وهذا هو المنطق.

حسنٌ، ولكن السؤال هنا، ماذا يمكن أن نفعل؟ هل نترك الأخطاء تقع من غير أي ردة فعل، ولا نعاقب، وإنما نعفو على كل خطأ؟ أم ماذا نفعل؟

نجد أنه يجب أن توجد استراتيجية أو دستور مكتوب لإدارة الخطأ في أي مؤسسة سواء كانت صغيرة أو كبيرة، على أن يكون هذا الدستور واضحًا لجميع المنخرطين في هذه المؤسسة منذ اللحظات الأولى حتى تكون الأمور واضحة، حسنٌ، ماذا يجب أن يحوي هذا الدستور؟ وكيف يعمل؟

نعتقد أن إدارة الخطأ تنقسم حسب هذا الدستور إلى ثلاثة أقسام، وهي كالتالي:

أولاً: منع وقوع الخطأ

وقد يعترض البعض على أنه لا يمكن منع الخطأ، وهذا حق، وإنما نحن في هذا الدستور سنحاول أن نقلل – بقدر الإمكان – من وقوع الخطأ، ولكن كيف يمكن ذلك؟

فهرس تصنيف أنواع الخطأ وعواقب وقوعها

نجد أنه من المهم أن تقوم الإدارة المسؤولة بتصنيف كل الأخطاء التي من الممكن أن تقع، وهذه تسمى في علم الإدارة (الخطوة الاستباقية)، بمعنى أن نمنع وقوع الخطأ قبل وقوعه وذلك بتعريف الأفراد بأنواع الأخطاء المقبولة والأخطاء غير المقبولة، والأخطاء التي يجرم عليها، والأخطاء العفوية، وهكذا.

يحوي هذا الدستور تحليل متكامل للأخطاء وعواقب وقوعها، والعوامل التي تؤدي إلى وقوع الخطأ، بالتفصيل، وما الأخطاء التي يجب أن يعاقب عليها الفرد حال وقوعها، ليس ذلك فحسب وإنما ما العقوبة التي تقتضي الوقوع في مثل هذا الخطأ، فليس من الحكمة أن نعاقب الموظف الفلاني بعقوبة وقف عن العمل ثلاثة أيام، ويأتي شخص آخر فيقع في الخطأ نفسه ونعفو عنه.

يشمل هذا الدستور أيضًا:

○ استراتيجية واضحة للإدارة في إدارة الخطأ قبل أن يقع وأثناء وبعد وقوعه

○ أن يتعرف الموظف على مهام وظيفته وأبعاد التوصيف الوظيفي منذ اليوم الأول.

○ تدريب الموظف على مهام الوظيفة وخاصة إن كان يتعامل مع الجمهور، تدريبه على التعامل مع الخطأ قبل أن يقع، وإن وقع، وكيف يتعامل مع كل هذا الأمور، مع تعليمه أن الخطأ جزء أصيل من العمل، وهذا يعني أن يكون للموظف الأمان النفسي للتعامل مع الخطأ.

○ يتدرب وأن يتعرف الموظف مع هذا الدستور، وكيف يتعامل معه، ومتى يسأل ومتى يعمل، وهكذا.

وهذا هو دستور، لذلك يجب أن يحوي الكثير من الأمور، وأن يعرف الجميع أن يتعامل مع هذا الدستور، وأن توجد نسخة منه في درج كل موظف أيًا كان مركزه.

رؤية واستراتيجية

من ضمن أبرز الأخطاء التي تواجه الإدارة ولا يجب إغفالها هو عدم وضع توقعات واضحة لأعضاء الفريق، وعدم اطلاعهم على ما تتوقعه الإدارة منهم على نحو واضح؛ فمن شأن خطأ كهذا أن يؤدي إلى فريق عمل منهك من كثرة العمل، وخاصة إذا كانوا يبذلون جهدًا شاقًا من دون أن يعرفوا أنهم حققوا ما طُلب منهم، لذلك فمن المحتمل أن يقعوا في كثير من الأخطاء.

عدم وضوح الرؤية وغياب التوقعات والاستراتيجية سوف يؤدي إلى تدني الروح المعنوية، وإلى غياب أي حافز؛ فمن شأن الهدف أن يحفز الموظفين على بذل جهد مضاعف من أجل تحقيق هذا الهدف. وفي حالة غياب الهدف والتوقعات الواضحة فلن يعمل الموظفون سوى من أجل الحصول على الراتب الشهري، وهذا في حد ذاته أحد أبرز الأخطاء التي تواجه الإدارة.

تقدير الموظفين

قد لا يكون مفاجئا القول إن الحصول على المال ليس هو الهدف الوحيد من العمل؛ إذ يريد الناس أن يشعروا بأهمية ما يقومون به، وأن ما يقومون به من عمل وما يبذلونه من جهد يُلاحظ، ويجب أن يكافؤوا عليه، وبالتالي فإن عدم تقدير الموظفين أحد أبرز الأخطاء التي تواجه الإدارة؛ إذ ستؤدي معاملة الموظفين بشكل عادل والاعتراف بإنجازاتهم إلى قطع شوط طويل في تقليل معدل دوران الموظفين وتحسين الإنتاجية وتقليل الخطأ.

والمؤسف أن مواجهة هذا الخطأ وعدم السماح له بالوقوع من الأساس أمر ميسور جدًا؛ كلمة (شكرًا) تساوي الكثير، وتحمل معاني محفزة للمجدين من الموظفين، على الرغم من أن السلبيات التي تنجم عن هذا الخطأ الإداري وخيمة جدًا.

ثانيًا: اكتشاف الخطأ

على الرغم من ذلك الدستور، إلا إنه من المستحيل منع وقوع الخطأ، لذلك كيف نكتشف وقوع الخطأ؟

١. الأمان النفسي للموظف، من المهم جدًا أن يشعر الموظف بالأمان النفسي إن وقع في خطأ حتى يمكنه أن يعترف بالخطأ وأن يتعامل معه بطريقة منهجية، فإن كانت المؤسسة تتعامل مع الأخطاء بطريقة سيئة وبشعة، بحيث لا يشعر فيها الموظف بالأمان النفسي، فإنه من المستحيل أن يقر الموظف بالخطأ حتى وإن تم إثبات أن الخطأ وقع.

٢. وجود استراتيجية واضحة للتعامل مع الخطأ، كما أشرنا سابقًا أن التعامل مع الخطأ وإدارته يجب ألا تتم وفق الأهواء، فتارة تعاقب وتارة تعفو عن الزميل الآخر الذي عمل نفس الخطأ، فالمساواة مطلوبة في التعامل مع الخطأ، فالمساواة تعني أن نتعامل مع الجميع بنفس المنهجية.

٣. استفسر عن الخطأ إن وقع، مع إحسان الظن والتثبت، كمسؤول إداري قائد وعندما يبلغك أن فلان من الموظفين قد أخطأ فتثبت منه، واستفسر عنه مع إحسان الظن به، فأنت بهذا تشعره بالاحترام والتقدير والأمان، كما يشعر في الوقت نفسه بالخجل وأن هذا الخطأ لا يليق بمثله.

٤. آلية ومنهجية واضحة لاكتشاف الأخطاء، ولا يعني أبدًا أن يكون لك جواسيس من الموظفين يأتونك وبالأحرى يبحثون عن الأخطاء الصغيرة التي يقع فيها زملاء العمل، وإنما عندما نطبق في العمل (الهندسة الإدارية) وأنظمة (فرق العمل) فإن الأخطاء عادة ما تكون واضحة للعيان، وخاصة للمسؤول الإداري القائد، فالمنهجية تقول إنه لابد من وجود مؤشرات واضحة لتحديد الخطأ وتصنيفه حال وقوعه، فمثل هذه الآليات تقلل من الأخطاء وتسهم بصورة كبيرة في إدارتها.

ثالثًا: إدارة الخطأ

الهدف من إدارة الخطأ هو التقليل من الآثار السلبية التي يمكن أن تقع على المؤسسة، سواء من الناحية المالية أو الصورة الذهنية والمجتمعية أو خلاف ذلك، لذلك فإن إدارة الخطأ تحتاج إلى عقلية تستطيع أن تتعامل مع الإنسان قبل أن تتعامل مع آلة، فالموظف إنسان وليس آلة، والإنسان يقع في الخطأ مهما كان حريصًا، وهذا أول أمر يجب أن يؤمن به المسؤول الإداري القائد، وبعد ذلك تأتي الأمور التالية؛

١. العدالة في التعامل مع الخطأ، تحدثنا قبل لحظات أنه يجب أن تكون هناك مساواة في التعامل مع المخطئين، وهنا نضيف أنه يجب أن نتعامل مع الأفراد بطريقة عادلة، إذ يجب أن نتعرف على حيثيات الخطأ، فلكل خطأ أسباب ومسببات، لذلك فإنه يجب على المسؤول الإداري القائد أن يتعامل بحذر مع الأفراد، فقد يكون الخطأ غير مقصود، وإنما قد يكون سبب أدى إلى سبب، فإن من الحري بالمسؤول الإداري القائد أن يتحرى عن الأسباب الحقيقة التي أدت إلى حدوث الخطأ.

٢. الخسائر المترتبة على الخطأ، من المهم على الإدارة والمسؤول الإداري القائد أن يعرف وبلغة الأرقام نقول (أن يحسب قيمة الخطأ الذي وقع)، فبعض الأخطاء تقدر بالملايين حتى وإن لم تكن أخطاء مادية، فالصورة الذهنية لمؤسسة –في بعض الأحيان– تقدر بالملايين حتى وإن لم يشعر الموظف بذلك، ووفاة ولي أمر أطفال وهو عائلهم الوحيد بسبب خطأ طبي لا تقدر بثمن، لذلك هذا أمر يجب أن يحسب بالأرقام.

٣. التعويض، إن وقع خطأ في حق إنسان أو عميل أو زميل عمل أو أيًا كان فإنه يجب أن يعوض فهذا حقه، ويجب ألا تتهرب المؤسسة من المسؤولية.

٤. المعالجة وليس الكراهية، إن وقع خطأ، وجلسنا مع الموظف المخطئ، فتبين لنا أنه بالفعل وقع في الخطأ وذلك حسب الدستور الموجود مسبقًا في المؤسسة، فإن كان يستحق العقوبة فإنه يعاقب حسب الدستور أيضًا، فقد قلنا إن لكل خطأ العقوبة المناسبة، ليس أكثر ولا أقل. ولكن بعد ذلك يعود الموظف إلى عمله من غير أي كراهية شخصية له، أو تهميش أو أي إجراء آخر. وإنما يجب أن يتعلم الدرس من خلال توضح كل الأمور له وألا يترك من غير ألا يعرف ماذا وكيف؟

عمومًا، هذه بعض الأمور المتعلقة بإدارة الخطأ في العمل المؤسسي، وإن كان الموضوع كبير إلا أنه سوف نكتفي بذلك، وقبل أن نترككم اليوم، نعود إلى سؤال البداية (في رأيك، هل كان توم واطسون على حق في التعامل مع الخطأ الذي وقع على المؤسسة؟).

Zkhunji@hotmail.com

عالم يتغير

«ECTO LIFE».. نهاية الأمومة الطبيعية!

فوزية رشيد

○ من الواضح أن العلم وهو يتمادى في تجاربه العلمية قد وصل إلى نقطة خطيرة في استبدال خلق الله الطبيعي، بعلوم الذكاء الاصطناعي، الذي إن بقي في حيز الاستخدام لما هو ضروري فلا بأس، ولكن أن يتم العمل على تصنيع كل شيء (معمليا واصطناعيا) من الغذاء إلى الطبيعة إلى الإنسان، فذلك تصنيع لـ«برمجة اصطناعية لكامل الحياة!» رغم أن برمجتها الطبيعية هي من خلق الله، وهو العالم بأسرارها، ولكأنك تضع (التقليد العلمي) ليكون بديلاً لـ (الخلق الطبيعي)!

○ ما يدفعنا إلى هذا الاستنتاج هو بدء العمل بصناعة (الأرحام الاصطناعية) أو (ECTO LIFE) بحجة نقص الخصوبة في العالم! ودون الاكتفاء بذلك بل السعي إلى أن يكون ٧٠٪ من الحمل في العقود القادمة على المستوى العالمي في الأرحام الاصطناعية! التي هي (حواضن صناعية مجهزة بالذكاء الاصطناعي لتحل محل الأرحام الطبيعية!) ويضعها أصحاب التجارب في مقام (الثورة العلمية) في (محاكاة وظائف الرحم الطبيعي لدى المرأة الحامل)! ويبررون ذلك للتخلص من آلام الولادة وصعوبة الحمل الطبيعي؟ دون الاقتصار على من لديهن مشاكل مثلا في الحمل الطبيعي، وإنما جعله (موضة علمية دارجة)، حيث يتم في الحاضنة الصناعية (إعادة التدوير الأنزيمية) لتصبح في السنوات القادمة، وبالانجراف خلف الذكاء الاصطناعي، (حقيقة وظاهرة)! وللطرافة تم طرحها وتصويرها منذ عقدين في قصص الخيال العلمي في هوليوود!

○ ولعل أهم سؤال يجب طرحه في هذا العالم الاصطناعي الذي يتم تكريسه اليوم وبكل الوسائل والأساليب العلمية والطبية هو:

١- هل الحمل في رحم الأم بشكل طبيعي هو مجرد حمل في حاضنة يمكن استبدالها بحاضنة في المصانع أو الأرحام الاصطناعية؟ أم أن الحمل الطبيعي كما خلقه الله، تدخل فيه عمليات وعلاقات معقدة ومشاعر متبادلة بين الأم والجنين، لا يمكن تعويضها أو تقليدها ولا مجال لنزعها أو التلاعب بها بإعادة التدوير الأنزيمية والحاضنة البلاستيكية؟!

٢- السؤال الثاني: هل هي (نهاية الأمومة الطبيعية) التي عرفها الإنسان وكل الكائنات الحيّة منذ بدء البشرية؟!

٣- السؤال الثالث: ما التأثيرات في الطفل المولود اصطناعيا؟! أم أن التطور العلمي سيصل إلى (استبدال الإنسان الطبيعي بإنسان صناعي منذ الولادة وكفى)! وبالطبع سيتم التحكم في جنس الطفل وصفاته الوراثية وهذه المرة منذ البداية كجنين! بعد أن تم العمل علمياً وإلكترونيا على صناعة الإنسان الآلة من خلال وضع الشيفرات في جسمه! وصناعة الآلة الانسان مع التطورات الهائلة في صناعة الروبوتات ذات الذكاء الاصطناعي المتقدم، وحيث يتم العمل بشكل دؤوب على إكساب الروبوت الملمح والخواص الإنسانية الكاملة، بتغطيته بما يشبه الجلد الطبيعي والوجه الطبيعي «الاصطناعي»، بحيث لا يمكن التفرقة بين الإنسان الطبيعي والآلة.

٤- هل ما يحدث اليوم من تعد على كل ما خلقه الله طبيعيا، من تكوين وولادة وتلاعب جيني وصفات وراثية، وقيم أخلاقية، وتوسيع رقعة النوع الإنساني، ليضم أنواعا جديدة كالمتحولين والمولودين اصطناعيا، والتحكم فيهم، هو الأفضل لمستقبل البشرية، أم أنه الدخول في متاهة من (التلاعبات العلمية والطبية) التي ستقضي لاحقاً على البشرية؟!

○ لو كان طموح الأرحام الاصطناعية (ECTO LIFE) يقتصر بالفعل على حل بعض المشاكل الطبية لدى نسبة من الناس أو النساء لتم النظر إليه باعتباره تطورا علميا إيجابيا، ولكن أن يكون الطموح ليكون الحمل في الأرحام الاصطناعية في العالم وخلال عقود قادمة أقصاها ٢٠٧٤ وبنسبة ٧٠٪ من الحمل في العالم، في تلك الأرحام البلاستيكية المجهزة بذكاء اصطناعي، فهو بمثابة انفلات علمي يتعدى على الطبيعة بشكل عام، وعلى الطبيعة الإنسانية وعلى (الأمومة) في إطارها الطبيعي، ليصبح العلم هو المتحكم في كل شيء! وهذا مناف للطبيعة ولخلق الله ولأسراره في كل ما خلق، وضرب من الدخول في العلم الشيطاني الذي يضع نفسه اليوم في منصة التحدي لخلق الله وللفطرة!

إنهم يعملون باسم العلم وتطوره للوصول إلى التحكم في البشر والطبيعة واستبدال كل ما هو طبيعي بما هو صناعي، وحتى الأمومة الطبيعية لم تسلم من شر ذكاءهم الصناعي! هذا أمر من المهم إثارة جدل عالمي حوله، قبل أن تنفلت كل المعايير!

من يحقق التنمية الاقتصادية المستدامة؟ الاقتصاد الرقمي أم الافتراضي أم الحقيقي؟(٤)

بقلم:
د. أسعد حمود السعدون ○

يعد الميتافيرس metaverse مرحلة تطورية متقدمة في عالم الاقتصاد الافتراضي، حيث يعبر عن رؤية مكان جديد للتفاعل الافتراضي مع أشخاص حقيقيين أو روبوتات لممارسة الألعاب أو إجراء الأعمال أو التواصل الاجتماعي أو التسوق، وتوقعت دراسة حديثة أجرتها مؤسسة غارتنر للأبحاث، أن يمضي نحو ٢٥٪ من مستخدمي الإنترنت ساعة واحدة يوميا على الأقل في العمل والتسوق والتعلم والنشاطات الاجتماعية والترفيهية ضمن فضاء الميتافيرس الرقمي بحلول عام ٢٠٢٦.

وتوقعت الدراسة أيضا أن تشارك ٣٠٪ من المؤسسات بمنتجاتها وخدماتها حول العالم في فضاء الميتافيرس، فيما أظهر تقرير صادر عن سيتي بنك (City bank) منتصف عام ٢٠٢٢ أن اقتصاد الميتافيرس (Metaverse Economy) قد يصل إلى ما بين (٨ –١٣) تريليون دولار بحلول عام ٢٠٣٠.

ويعتقد أغلب خبراء التكنولوجيا بأن الميتافيرس سيحدث تغيرات كبيرة ومؤثرة في الحياة الإنسانية فمثلا ساتيا ناديلا، الرئيس التنفيذي لشركة مايكروسوفت (Microsoft) يؤكد أن «الميتافيرس لن يغير الطريقة التي نرى بها العالم فقط، ولكن يغير أيضا كيفية مشاركتنا فيه، من المصنع إلى غرفة الاجتماعات»، وقد خصصت الشركة (٧٠) مليار دولار للاستثمار في الميتافيرس. وبالتوجه ذاته أعلن مارك زوكربيرغ الرئيس التنفيذي لشركة فيسبوك (Facebook) تغيير اسم شركته إلى ميتا (Meta)، موضحا أنه سيركز جهوده ومستقبل شركته على الميتافيرس الذي يعده مستقبل الإنترنت، وخصص (١٠) مليارات دولار للاستثمار فيه، وخصصت شركة غوغل (Google) نحو (٣٩,٥) مليون دولار للاستثمار في صندوق الأسهم الخاصة بها لمشاريع الميتافيرس.

كما تنامى الاهتمام بالميتافيرس من قبل العديد من الدول وشركاتها التقنية، فمثلا أطلقت مدينة سيئول عاصمة كوريا الجنوبية في نوفمبر ٢٠٢١، خطة خمسية للتحول نحو استخدام تقنيات الميتافيرس وأنها ستكون أول مدينة رئيسية في العالم تتبنى منصة ميتافيرس لتقديم الخدمات الحكومية للمواطنين والوافدين، موزعة على (٧) قطاعات، هي الاقتصاد والتعليم والثقافة والسياحة والاتصالات والتنمية الحضرية والإدارة والبنى التحتية، فيما أظهرت الحكومة الصينية وشركاتها العملاقة اهتماما كبيرا بالميتافيرس وسارت لحجز موقعها التنافسي فيه عبر التوسع في الاستثمار في تقنياته، والاستحواذ على عديد من الشركات الناشئة الناجحة، فقد بلغ حجم الاستثمار الصيني في الميتافيرس عام ٢٠٢٢ نحو (١٠) مليارات يوان صيني، وتجاوز عدد طلبات العلامات التجارية الجديدة في الصين التي تحتوي على كلمة الميتافيرس أكثر من (٧) آلاف طلب، خلال عامي ٢٠٢١،٢٠٢٢، وسجلت أكثر من ألف شركة علامات تجارية متعلقة بالميتافيرس. واستثمرت شركة علي بابا (Alibaba) بكثافة في البيئة التجريبية للميتافيرس (Sandbox) وأنشأت أكاديمية علي بابا دامو (Alibaba DAMO) مختبرا خاصا لتطوير الميتافيرس، معلنة أنها ستستكشف الطبقات الأربع للميتافيرس: البناء المجسم، والمحاكاة الثلاثية الأبعاد، ودمج الواقعين الافتراضي والواقعي، وربط الافتراضي بالحقيقي، كذلك استثمرت شركة تنسنت الصينية (Tencent) بقوة في الميتافيرس، وتمكنت من تسجيل عدة علامات تجارية تتعلق بالميتافيرس خاصة بها مثل كينغ ميتافيرس (King Metaverse)، وتيانمي ميتافيرس (Tianmei Metaverse)، كما استثمرت في (٦٧) شركة ألعاب، وركزت استثمارات شركة تنسنت على مجالي الألعاب والتواصل الاجتماعي.

أما شركة بايت دانس الصينية (ByteDance) وهي الشركة الأم لتطبيق التواصل الاجتماعي تيك توك (TikTok) فقد أنفقت (٩) مليارات يوان صيني، للاستحواذ على شركة صناعة سماعات الرأس «في آر بيكو» (VR Pico)؛ المستخدمة في الميتافيرس.

كما دخلت الهند بقوة في الاستثمار بتقنيات الميتافيرس لاسيما في الواقعين المعزز والافتراضي، فقد بلغ حجم استثماراتها عام ٢٠٢٠ نحو (١٣٥) مليار روبية هندية، ونما خلال سنتي ٢٠٢١، ٢٠٢٢ بنسبة (٣٨٪)، وتمكنت شركة ريليانس إند ستريز الهندية (Reliance Industries) من تصنيع نظارات ذكية أطلقت عليها اسم جيو غلاس (Jio Glass)، وهي مصممة للمعلمين والطلاب بحيث تمكنهم من الدخول إلى غرف تدريس افتراضية ثلاثية الأبعاد.

وعلى صعيد دول مجلس التعاون الخليجي استثمرت المملكة العربية السعودية نحو مليار دولار في شركة نيوم تيك آند ديجيتال (NEOM Tech & Digital) الواقعة في مدينة نيوم، لغرض إطلاق الميتافيرس الخاص بها. وفي مملكة البحرين دخل بنك البحرين والكويت (BBK) في مجال الميتافيرس بعد إطلاقه خدمة مصرفية ثلاثية الأبعاد بتاريخ ١١/يناير/٢٠٢٣، حيث سيسمح الذراع الافتراضي للبنك BBK Virtual للعملاء بزيارة فرع البنك بشكل افتراضي والوصول إلى المعلومات المصرفية المختلفة من أي مكان باستخدام هواتفهم المحمولة أو الأجهزة اللوحية أو نظارات الواقع الافتراضي (VR) وذلك بهدف تأهيل العملاء وتدريبهم للتعامل مع التقنيات الناشئة قبل أن تصبح الخدمات المصرفية ممكنة في الميتافيرس، وفي دولة الإمارات العربية المتحدة من المتوقع أن يضيف الواقع الافتراضي والواقع المعزز نحو (٤) مليارات دولار إلى اقتصاد الدولة بحلول عام ٢٠٣٠.

○ أكاديمي وخبير اقتصادي