**الإبداع القيادي الفكري والتنفيذي**

**ودوره في تطوير مصر\***

**إعداد**

**د.طريف شوقي محمد فرج**

**أستاذ علم النفس الاجتماعي**

**نائب رئيس جامعة بني سويف السابق للدراسات العليا والبحوث**

**\*هذا البحث منشور في مجلة الفكر المعاصر(2021)، العدد الثاني والعشرون،21- 46، الهيئة المصرية العامة للكتاب: القاهرة.**

**انطلاقا من أن وظيفة العلم الرئيسية تتمثل في النهوض بمجتمعه، وحيث أن تنمية القيادات المبدعة سيعني ، طبقا لنظرية الأواني المستطرقة، تنمية عامليهم، ومؤسساتهم ، وبالتالي مجتمعاتهم ، وحيث أن شعار علم النفس المعاصر قوامه " أننا نعلم لنعمل بما نعلمه" ؛ لذا فإن جهودنا كباحثين نفسيين تتمثل في وضع ما لدينا من معارف ومهارات في متناول أيدي أبناء مجتمعنا من القادة لكي يستثمروها بدورهم في الارتقاء بأنفسهم، وتنمية مرؤوسيهم، وتحسين مستوى أداء مؤسساتهم، وتقديم خدمة أفضل لمجتمعهم المحلي والعام. ومما مما يجدر ذكره في هذا المقام ويدعم ذلك التصور أن الباحثين يشيرون إلى أن نجاح أو فشل أية منظمة يعتمد إلى حد بعيد على خصائص القيادة فيها(,2016 ,&Othman Yusof) ؛ فالقيادة للمنظمة كالجهاز العصبى لجسم الإنسان ، ومن هذا المنطلق فإن القيادات المبدعة تعتبر من أهم مكونات رأس المال الاجتماعي المشارك في عملية التنمية المجتمعية، والتقدم الحضاري.**

**وسوف يتجسد جهدنا الأساسي في هذا المقام في تقديم الأسس المعرفية والإجراءات العملية لتنمية المهارات الرئيسية التي يجب أن يتحلى بها القادة المبدعين في ممارساتهم القيادية على النحو الذي يكفل لهم مستوى متميز من الأداء القيادي بما يسمح لمؤسساتنا الإنتاجية والخدمية ببلوغ مستويات الجودة المعترف بها عالميا ، وهو حق مشروع لنا كأمة ، وواجب ملزم لقادتنا ، على كافة الأصعدة، حتى يكونوا على مستوى المسئولية الملقاة على عاتقهم كرؤوس حربة للتقدم الاجتماعي لأوطاننا.**

**وانطلاقا من هذا التصور فسوف نسعى من خلال هذه الورقة البحثية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:**

**أولا: ماهو الإبداع القيادي الفكري والتنفيذي، وما خصال القائد المبدع ؟.**

**ثانيا: لماذا نهتم بالإبداع القيادي الفكري والتنفيذي ؟.**

**ثالثا: كيف ننمي الإبداع القيادي الفكري والتنفيذي ليسهم في تطويرمصر؟.**

**وسوف نطرح في الصحاف التالية مايتيسر لنا من إجابات على تلك الأسئلة في ضوء ماهو متاح لدينا من معلومات ، ورؤى ، واستبصارات ،وسيكون ذلك على النحو التالي:**

**أولا: ماهو الإبداع القيادي الفكري والتنفيذي ، وما خصال القائد المبدع ؟.**

**حين نبحث في أصل كلمة إبداع Creativity سنجد أن أصلها كلمة لاتينية قوامها Creo ، أي أن نعمل وننشئ شيئا جديداRitter& Mostert, 2017) )، ويحظى الإبداع بمكانة سامقة بين المفاهيم النفسية بوصفه من أبرز وأقوى محركات الحضارة والتقدم الإنساني، ويؤكد "هي كيكانج" ذلك بقوله : إن أي نصر يحرزه الإنسان في صراعه مع الطبيعة لا يمكن الحصول عليه بدون إبداع ، ولا غرابة في ذلك فالإبداع مفتاح بقاء الأمم وتقدمها ( He,2017) .**

**ومما يجدر ذكره أن الإبداع يُستخدم في معظم الأنشطة الإنسانية ويرتبط بالكثير من الظواهر ، كالزواج، والصداقة، والسياسة، والدين، والقيادة ... وهو ماسنركز عليه في هذا المقام ؛ ومن ثم فسوف ينصب اهتمامنا في هذه الورقة البحثية على أن نقدم تعريفا إجرائيا لمفهوم الإبداع القيادي الفكري والتنفيذي، وحتى نقوم بتلك المهمة على الوجه المبتغى علينا أن نوضح أولا نقطتين أساسيتين ألا وهما:**

* **الاستخدام الراهن لمفهوم الإبداع Creativity ، حيث أنه يشير إلى الجانب الفكري بمعنى أن يطرح القائد أفكارا تتسم بالجدة والجودة والنفع .**
* **أما مايتعلق بتنفيذ هذه الأفكار فإن الباحثين استخدموا مصطلحا آخر للدلالة عليه ألا وهو الإبداع التنفيذيInnovation ، وهو ما يعني قدرة القائد على تنفيذ مايطرحه هو ، أو مايطرحه غيره من العاملين من أفكار مبدعة ، بصورة مبدعة أيضا .**

**وبناء على هذا التصور فسوف يكون لدينا مفهومين حري بنا تقديم تعريف إجرائي لهما ألا وهما:**

1. **الإبداع القيادي الفكري: استخدم بعض الباحثين فيما مضى مفهوم الإبداع بوصفه قدرة الفرد على إنتاج أفكار جديدة وجيدة ، وهو ماينطبق على الإبداع في مجال الفنون والأداب ، بيد أنه في المجالا ت العلمية والتطبيقية والإدارية فإن المبدع قد يقوم بجانب إنتاج تلك الأفكار بتنفيذها في الواقع العملي والميداني مثلما طرح "هنري فورد" فكرته المبدعة لصناعة سيارة لاتجرها الخيول ، وقام بتنفيذها بالفعل في مصنعه ، وهناك حالات أخرى يطرح الفرد المبدع فيها أفكارا مبدعة ، ولكن يقوم آخرون بتنفيذها بصورة مبدعة بمعنى أن من ينتج الفكرة المبدعة قد لايتمكن من تنفيذها بالضرورة، بيد أن غيره هو الذي ينفذها ، وبصورة مبدعة أيضا ، مثلما قام "ألبرت إينشتين" بطرح أفكاره المبدعة حول الانشطار الذري بيد أن "إنريكو فيرمي" ، الحاصل على جائزة نوبل في الفيزياء عام 1938 ، هو الذي تمكن من إنتاج القنبلة الذرية في معامل وزارة الدفاع الأمريكية إبان الحرب العالمية الثانية.**

**وبناء على هذا الطرح فإن الباحثين في مجال القيادة يُعرفون الإبداع القيادي الفكري بأنه " قدرة القائد على طرح أفكارا تتسم بالجدة والجودة والنفع لتطويرمنظمته، فضلا عن تهيئة مناخ يشجع مرؤوسيه على طرح مثل تلك الأفكار أيضا" .**

1. **الإبداع القيادي التنفيذيInnovation: يعرفه الباحثو ن بأنه قدرة الفرد ، أو فريق العمل ، على تنفيذ الأفكار المبدعة على نحو متميز، وقد يكون ذلك في صورة منتج جديد، أو إدخال تحسينات جوهرية على منتج موجود، أو تقديم خدمة جديدة ، أو تطوير مكان عملDenti& Hemlin,2012) ) ، وتتمثل أهمية ذلك النمط من الإبداع في أنه بدون عملية التنفيذ ستبقى الأفكار المبدعة مجرد أفكار في عقول أصحابها ، فضلا عن أنه ليس لدى كل مبدع فكري القدرة على تنفيذ أفكاره المبدعة على أرض الواقع الميداني أو العملي ؛ لذا فإن التكامل بين الإبداع الفكري والتنفيذي مطلوب لتكوين منصة للنجاح (Holzman&Golon,2016) ، وثمة شواهد عديدة تدعم ذلك التصور ، ففي مجال الإصلاح الاجتماعي نجد أن من يطرحون الأفكار المبدعة للإصلاح المجتمعي ليسوا هم من يقومون ، بالضرورة، بتنفيذ ها على المستوى المجتمعي مثلما حدث في الثورة الفرنسية ، والثورة البلشفية.**

**وبناء على ماسبق ذكره فإن الإبداع القيادي التنفيذي يتمثل في " قدرة القائد على تنفيذ أفكاره المبدعة إما مباشرة ، أومن خلال حث فريق عمله على تنفيذها بطريقة مبدعة".**

**حين ننظر على نحو أكثر تفصيلا لتعريف هذين المفهومين( الإبداع القيادي الفكري ، والإبداع القيادي التنفيذي) سنخال أنفسنا أمام عدة أصناف من القيادت المبدعة فكريا وتنفيذيا قوامها:**

* **قائد مبدع فكريا. بمعنى أن لديه القدرة على طرح أفكار مبدعة على المحيطين به لتطوير منظمته ، ومنتجاتها ، ونظم عملها ، ولكن العاملين معه ينفذونها بصورة مبدعة على النحو الذي يرونه مناسبا مثلما الحال حين يضع أحد المخططين الاستراتيجيين خطة استراتيجية محكمة لتطوير المنظمة التي يعملون بها ، ولكنه لايشرف على تنفيذها.**
* **قائد مبدع تنفيذيا . أي أنه يتلقى الأفكار المبدعة فكريا من عامليه ، أو من رؤسائه، ويضع خططا عملية مبدعة لتنفيذها من خلال عامليه ، ويستحث قدراتهم الإبداعية الكامنة لكي يكون هذا التنفيذ على أعلى قدر من الإبداع ، مثلما القائد العسكري الذي يتلقى الخطة الاستراتيجية للهجوم على أحد مواقع العدو، وينفذها مع مقاتليه بصورة مبدعة على نحو لم يضعه المخطط في حسبانه .**
* **قائد مبدع فكريا وتنفيذيا ، وهو النموذج المرتجى، ويقوم مثل هذا القائد بطرح الأفكار المبدعة ، ويشرف على تنفيذها مع أعضاء فريقه على نحو مبدع أيضا ، مثلما الحال في مدرب فريق كرة اليد الذي يضع خطة مبدعة، ويقوم بالإشراف على تنفيذها من خلال لاعبيه المتميزين في أرض الملعب.**

**عقب أن فرغنا من تقديم تعريف إجرائي لمفهوم الإبداع القيادي الفكري والتنفيذي حري بنا الإجابة عن الشق الثاني من السؤال الأول لورقتنا البحثية هذه ألا وهو : ماهي خصال القائد المبدع؟، وهذا ما سوف ينصب عليه جهدنا في الصحاف التالية:**

**ما خصال القائد المبدع؟.**

**من فضل القول أن خصال شخصية القائد تعتبر أحد العوامل التي تسهم في تشكيل سلوكه القيادي ، والذي يحدد بدوره مدى فاعليته القيادية (Babiak,Bajcar&Nosal,2017) ، ويشير الباحثون في هذا الصدد إلى أن القادة المبدعين في المجالات المختلفة ( عسكرية - أكاديمية - إنتاجية –**

**خدمية - سياسية ) يتسمون بأن لديهم قدرا مرتفعا من الخصال التالية :**

**1 - الطلاقة Fluency : وتشير إلى قدرة الشخص- القائد على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار والمقترحات خلال وحدة زمنية محددة، وهناك شواهد عديدة من تاريخ المبدعين تدل على تمتعهم بقدر مرتفع من تلك القدرة ، وهناك أربع صور للطلاقة قوامها:**

* **طلاقة الكلمات: أي إصدار أكبر عدد من الكلمات التي تبدأ ، مثلا ، بحرف معين "ب" ( برد - بنجر- بهجة ).**
* **طلاقة التداعي: إنتاج أكبر عدد من التداعيات المرتبطة بموقف معين أو عنصر ما "سكر" ( مصنع لإنتاج السكر - مرض السكر – شخص خفيف الظل ).**
* **طلاقة الأفكار : سرعة إيراد أكبر عدد من الأفكار في أحد المواقف بغض النظر عن نوعها وجودتها (كأن يذكر جميع الاستخدامات الممكنة للمحمول).**
* **الطلاقة التعبيرية : القدرة على التعبير عن الأفكار ، وصياغتها في كلمات أو صور جلية ( فالأزمة: سحابة صيف ، والطموح: قمة جبل إفرست) (عبد الحليم محمود،1971).**

**2 - استشعارالمشكلات Sensitivity Problems : يرى " بارنز" أن الوعي بوجود المشكلات خطوة ضرورية لحلها ، ويدعم " فانجوندي" ذلك التصور بقوله " إن إدراك وجود المشكلة هو الخطوة الأولى للبدء في أي تفكير خلاق( أيمن عامر،2008)، ومن هذا المنطلق فإننا نعتبر أن القدرة على استشعار المشكلات المحيطة وتحديدها بدقة من أهم القدرات التي يجب أن يتسم بها القائد المبدع إذ لا سبيل إلى تحقيق تقدم تنظيمي ، أو مجتمعي، بدون استشعار المشكلات التي تعاني منها المنظمة ، وعامليها ، وطالبي خدماتها ومنتجاتها ، وطرح حلول إبداعية لها إما بشكل مباشر من قبل القائد ، أو من خلال ترسيخه بيئة عمل تستحث عامليه على التقدم بحلول مبدعة لما تواجهه المنظمة ، أو الأطراف المتعاملة معها من مشكلات ، ووضع تلك الحلول موضع التنفيذ ، فعلى سبيل المثال قد يستشعر القائد بأن هناك عيوب موجودة بأحد منتجات الشركة، أو في نظام تقييم أداء العاملين ، وبطبيعة الحال فإن هذا الاستشعار يعد الخطوة الأولى لمواجهة تلك المشكلات ، وطرح حلول مبدعة لحلها.**

**3- المرونة الفكرية Ideal Flexibility: تشير إلى قدرة القائد على تغيير زوايا التفكير حول موضوع معين، والنظر للأشياء من زوايا مختلفة ، و يشير عبد الحليم محمود، 1971 إلى أنها نوعان:**

**- المرونة التكيفية : تغيير القائد لوجهته الذهنية ، والنظر للمشكلة من أكثر من زاوية، لمواجهة المتغيرات المصاحبة للمشكلة ، والمؤثرة فيها ، أو الناتجة عنها**

**( انخفاض مبيعات أحد منتجات الشركة في منطقة جغرافية معينة) .**

**- المرونة التلقائية: وتتمثل في إمكان تغيير القائد لمجرى تفكيره وتوجيهه نحو اتجاهات جديدة بسرعة وسهولة، وكمثال للمرونة التلقائية نفرض ، مثلا ، أنني طلبت من شخصين أن يذكر كل منهما أكبر عدد من الأسماء ... فقد يذكر الشخص " أ " عشرة أسماء مثل: حائط ، عمود ، بيت ، رمال ... إلخ ( يلاحظ أنها كلها أسماء لأشياء) ، على حين يذكر الشخص " ب" أسماء مثل: حائط ، ولد ، شرف. هنا نستطيع القول أن الشخص " ب" لديه قدرا أعلى من المرونة التلقائية من الشخص " أ " لأن الاتجاه العقلي لديه تغير في ثلاث زوايا : جماد- كائنات حية – ثم قيم معنوية ، على حين أن الشخص " أ " ظل اتجاهه العقلي واحدا فلم يذكر إلا أسماء فئة واحدة هي المباني ( طريف شوقي، 2021).**

**4- القدرة على طرح أفكار أصيلة : يقصد بالأصالة Originality القدرة على طرح أفكار تتسم بالجدة والجودة ، بمعنى أن تكون ملائمة للهدف أو للوظيفة التي طرحت من أجل حلها ، كأن يقترح القائد حلا لمشكلة تقاعس أداء العاملين الذين يؤدون مهام نمطية في مصنع لتجميع السيارات يتمثل في عمل دورة لهؤلاء العمال يوضح لهم فيها مراحل إنتاج السيارة بالمصنع ككل ، وأهمية الدور الذي يقومون به فيها ، ويحلل لهم أسباب الحوادث الناجمة عن عيوب في التصنيع مرتبطة بعدم قيامهم بدورهم بكفاءة . ومن النماذج التي تجسد الأفكار الأصيلة في مجال القيادة التنظيمية أن " ستيف جوبز" كان يقوم ، كوسيلة لإثراء العلاقات الاجتماعية مع مرؤوسيه، كل سنة باصطحاب أفضل موظفيه في رحلة يطلق عليها رحلة "أفضل 100"، وفي نهاية كل رحلة كان يقف إلى سبورة بيضاء ويسألهم:" ما الأمور العشرة التي يجب أن نقوم بها بعد ذلك، وكان يُدوِن تلك المقترحات ، ويختار أفضل ثلاثة منها لتنفيذها (والتر إيزاكسون، 2012).**

**ويذكر " عثمان أحمد عثمان" مؤسس شركة" المقاولون العرب" ، وهو أحد القيادات المبدعة في ثقافتنا المصرية ، بعض الأفكار الأصيلة التي ابتكرها لإثراء العلاقات الإنسانية بين العاملين في الشركة من قبيل " دليل الوفاء" والذي يُعبر عن وفاء الشركة لكل ابن من ابنائها ، حيث يُسجل فيه صفحة كاملة له بها بياناته ، وصورة من ينتقل منهم إلى رحمة الله في صفحة كاملة مهما كان مركزه في الشركة ساعيا أو مديرا، فضلا عن إنشاء جمعية تعاونية استهلاكية مهمتها أن ترسل مندوبا إلى منزل كل مهندس ، وعامل ، وملاحظ ، يسأل عن احتياجات بيته ويقوم بإحضارها إليه، ليس السلع الغذائية فقط ولكن حتى الكراريس وأقلام الرصاص( عثمان أحمد عثمان، 1981 ).**

**5- الانفتاح العقلي على كل الخبرات المتاحة، وتحمل ، وتقبل ، وجهات النظر المختلفة انطلاقا من إيمان القائد المبدع بأن كل فرد من المحيطين به لديه أفكارا ذات قيمة يمكن أن يضيفها إلى العمل حتى لوكان القائد يختلف معه في بعضها. ومن أهم المبادئ التي يطرحها الباحثون في هذا المجال ، والتي يجب على القائد مراعاتها في إدارة النقاش مع الآخرين ، ألايسخر طاقة الفريق ، أو يتجه به إلى حل، هو في الأساس حله الخاص ، أو المسبق للمشكلة( زين العابدين درويش،2015 ) .**

**وتوصل كل من " جاك زينجر وجوزيف فولكمان" Jack Zenger& Joseph Folkman خبراء تنمية القادة في بحث أجرياه عام (2014) على (33) من كبار القيادات في مؤسسة اتصالات كبرى - إلى عشر سمات تجعلهم فعالين من بينها "الانفتاح على الخبرة" الآتية من مصادر متنوعة ، بالإضافة إلى تشجيع الأفكار،ومناقشتها ثم اختبارها ،يلي ذلك وضعها موضع التنفيذ لاحقا (Owens,2015).**

**وحري بالذكر أن تاريخ قيادات حضارتنا الإسلامية العظيمة يذخر بأمثلة متعددة تدعم هذا التصور منها على سبيل المثال:**

* **حين رأى الرسول عليه الصلاة والسلام في غزوة بدر أن يعسكر المسلمين خلف ماء بئر بدر ، فسأله الصحابي " حباب بن المنذر الأنصاري" : يارسول الله ، أبوحي فعلت أو برأي ؟. قال: برأي ياحباب . قلت: فإن الرأي أن تجعل الماء خلفك، فإن لجأت ، لجأت إليه، فقبِل ذلك مني ( أخرجه الحاكم في المستدرك-5801).**
* **بينما كان الخليفةالراشد " عمر بن الخطاب" ، و"عبد الرحمن بن عوف" يحرسان طائفة من التجار ليلا سمع "الخليفة"بكاء صبي ، وتكرر ذلك، فتوجه نحو أمه وسألها عن سر بكاء رضيعها ، فقالت له إني أفطمه قبل الموعد المستحق لأن "عمر" لايفرض منحة من بيت المال إلا للفطيم، ففطمته على الرغم من أنه دون سن الفطام، فنادى بين الناس ألا تتعجلون في فطام أطفالكم فإننا نفرض المنحة من بيت المال لكل مولود(عباس محمود العقاد، 1998).**

1. **المثابرة Persistence : وتشير إلى قدرة القائد المبدع على تحمل الصعاب ، والتصدي للمعوقات ، وتقبل التحديات التي تحول دون إنجاز المهام المطلوبة منه ، ومن فريقه ، من قبل المنظمة ، والاستمرار في إنجاز تلك المهام بأكبر قدر من الفاعلية في ظلها ، وثمة أمثلة متعددة تجسد تلك المهارة من قبيل مثابرة " توماس إديسون" في إجراء تجاربه لمئات المرات حتى استبعد معظم احتمالات الفشل ، وبالتالي أصبح طريق النجاح ممهدا أمامه.**
2. **النظرة المستقبلية للأمور. من أبرز السمات التي يتسم بها القائد المبدع أنه يتعامل مع المستقبل كأنه اليوم ، ويعرف المستقبل مثلما عرف الأمس ، وهو مايدعونا إلى القول بأن حاضر القائد المبدع هو مستقبل منظمته ، فهو يرى ماستكون عليه المنظمة مستقبلا ، ويضع تصورات ذات طابع تنفيذي لها من خلال رؤيته حول هذا المستقبل في إطار الاستراتيجية العامة التي يتبناها ، والتي تهدف إلى التغيير للأفضل Change-oriented ، والتكيف مع التغيرات البيئية، وتأسيس توجهات جديدة، واقتراح بنية تنظيمية وإجرائية مستحدثة (Hassan,Asad& oshino,2016).**

**ثانيا: لماذا نهتم بالإبداع القيادي الفكري والتنفيذي؟.**

**ثمة دواعي متعددة تدعونا للاهتمام على كل من المستوى المؤسسي ، والمجتمعي،**

**بالإبداع القيادي الفكري والتنفيذي ، نظرا لأهميته فى مساعدة القائد على**

**الاستخدام الأمثل للطاقات المتاحة ، والنظر للمشكلات التي يواجهها من زوايا**

**متنوعة ، على النحو الذي يسمح له بالإحاطة بمجمل جوانبها ، والتقدم بحلول غير**

**متوقعة، وفعالة لها ، سواء على كل من المستوى التنظيمي أوالإنساني**

**( Wipulanusat, Panuwatwanich&Stewart,2017).**

**ومن هذا المنطلق فإن قوة أية أمة تكمن بقدر كبير في مالديها من قيادات مبدعة**

**تستطيع بناء مناخ تنظيمي ومجتمعي يشجع الإبداع ، ويتمكن المبدعون في ظله**

**من تفعيل مالديهم من قدرات إبداعية بما يسهم في تقدم المجتمع والارتقاء به،**

**يضاف إلى ذلك أن الابداع الفكري والتنفيذي يسمح للمنظمة بالاحتفاظ بالقدرات**

**التنافسية محليا ، ودوليا، وخاصة في ظل تعدد الأسواق ، وتفرد احتياجاتها ،**

**وزيادة معدل التغير السريع للتقنية، وتنوع الخدمات**

**المقدمة Hughes et al,2018;Mumford etal,2014) ).**

**ومن الأمثلة البارزة التي تكشف عن مدى أهمية القيادات المبدعة تلك الواقعة التي يرويها "وارن بافيت"- أكبر مستثمر ومتبرع في العالم- قائلا: حين قمت بتوظيف المهندس "أجيت جين" لإدارة مجموعة "بيركشاير هاثاواي" لإعادة التأمين- التي أملكها أنا وتشارلي- والذي عمل في شركة IBM مدة ثلاث سنوات، اعترض البعض على اختياري، فكتبت في تقرير الشركة السنوي عام (2009) :إذا كنت أنا ، و"تشارلي" ( شريكي)، و"أجيت" على متن مركب يغرق ، ولن يكون بوسعك سوى إنقاذ فرد واحد منا فحسب فلننقذ "أجيت"(روبرت هاجستروم،2018).**

**وتتمثل أبرز دواعي الاهتمام بالإبداع القيادي في النقاط التي يحويها الشكل التالي رقم ( 1 ) :**

**يلة للتطوير المؤسسي**

**حين نفحص مظاهر أهمية الإبداع القيادي على كل من المستوى الفردي والمؤسسي ، والمجتمعي سنخالها تتمثل فيما يلي:**

1. **الجدوى الاقتصادية للإبداع القيادي: لاتكمن أهمية الإبداع القيادي فقط في إنه أسلوب متميز لحل المشكلات التنظيمية ، والمجتمعية، بل لكونه ذو جدوى اقتصادية على كلا المستويين أيضا ، وهو ما يمكن أن نطلق عليه اقتصاديات الإبداع القيادي ، ومن أجل ذلك فإن أحد عناصر تعريف الإبداع القيادي تتمثل في قدرة القائد على حل المشكلات التنظيمية والإنسانية التي يواجهها بإسلوب يتسم بالجدوى ، بمعنى أن تقل التكلفة ، وتزيد من الجودة ، والعائد ، وهو ما يبرر اللجوء لذلك النمط من الحلول الإبداعية ، ومن الأمثلة التي تجسد ذلك التصور أن يشجع القائد المبدع في مصنع لتصنيع الثلاجات عامليه على ابتكار مادة أخف وزنا لصناعة هيكل الثلاجة لكي يسهل تحريكها ، وأن يكون شكلها أكثر انسيابية وأقل حجما لكي لاتشغل حيزا كبيرا في المكان الذي ستوضع فيه ، وأن يكون نظام التبريد فيها أكثر كفاءة، وأقل استخداما للطاقة في نفس الوقت ، وهكذا.**
2. **وسيلة للتطوير المؤسسي: إن القيادات المبدعة للمؤسسات المختلفة بمثابة العقل المحرك لتلك المؤسسات ؛ ومن ثم فإن تحليهم باللياقة المعرفية والمهارات القيادية اللازمة لإدارة وتطوير تلك المؤسسات بمثابة صمام الأمان للرقي بها ، وعلينا في هذا المقام أن نتذكر أن هناك نوعان من القادة ، من يديرون مؤسساتهم، ومن يضيفون إليها ، ونحن في حاجة بطبيعة الحال للفئة الثانية بإلحاح ، فمن يدير يحافظ على المؤسسة كما هي ، وبما أن الآخرون يتقدمون ، فسوف تكون النتيجة الحتمية أنه يتأخر ، ومؤسسته- الضحية بالطبع، أما من يضيفون، وهؤلاء يندرجون في فئة القيادات المبدعة بطبيعة الحال، فلديهم حلم يدفعهم لتبني رؤية ورسم استراتيجية لتحقيقها عبر العديد من الخطط والبرامج والإجراءات ؛ ومن ثم فسوف يصلون بمؤسساتهم إلي تخوم أحلامهم ؛ ومن هنا فإن القائد المبدع هو ضمانة لتطور مؤسسته ، يضاف إلى ذلك إن هؤلاء القادة بما لديهم من قدرات متميزة يطرحون حلولا متفردة ، وفعالة، لما تواجهه منظماتهم من مشكلات ، سواء كانت تقليدية أو غير تقليدية، على النحو الذي يمكنها من اجتياز العديد من العقبات التي تعترض سبيلها بأقل قدر من الخسائر ، وأكبر قدر من النتائج الإيجابية ، كالقائد المبدع الذي يضع سياسة ساعات العمل المرنة للعاملين معه موضع التطبيق ، فيسمح لنسبة (20%) منهم ، بشكل دوري لمن يرغب في ذلك ، بالحضور ساعة متأخرين عن الباقين مقابل الانصراف ساعة متأخرين عنهم ، مراعاة لظروفهم الخاصة مما يرفع معنوياتهم ويزيد من جودة أدائهم وانتمائهم للمنظمة .**

**أو كمن يحصل من شؤون العاملين بالشركة على تواريخ ميلاد عامليه ، ويسجلها في مفكرته الخاصة ليهنئهم في تلك المناسبة السعيدة عند حلولها كأحد مظاهر الاهتمام الملحوظ بهم . أو مثلما حدث في إحدى المؤسسات الصناعية التي تعمل في مجال البصريات والإلكترونيات المدنية والعسكرية حيث أنشأت ناديا للإبداع التنفيذي ، وتلقى النادي في خلال سبع سنوات (5140) مقترحا من (348) عاملا ومديرا ، تم تنفيذ (93%) منها ، ورُفِض (7%) منها فقط ، وحين نفذت تلك الأفكارأحدثت تحسنا ملحوظا في إنتاج المؤسسة Holzman&Golan,2016)).**

1. **آلية للتقدم المجتمعي والحضاري: لكي نستشعر أهمية الدور الذي يمارسه الإبداع القيادي على المستوى المجتمعي علينا تذكر أن الإبداع المجتمعي أصبح حاجة " وليس رغبة " بالنسبة لمجتمعات الدول النامية تماما كحاجة الكائن الحي إلى الماء( محمد رءوف حامد، 2006 ) ، فضلا عن أن القادة المبدعين يمارسون دورا محوريا في طرح وإدارة تنفيذ العديد من الأفكار المبدعة على المستوى المجتمعي والتي تعود بالنفع عليه ، وعلى أفراده، وثمة أمثلة متعددة تفصح عن ذلك الدور المحوري للإبداع القيادي في تطوير المجتمعي ، من قبيل ذلك التطور التقني الذي ابتكره وأداره عمالقة الحاسوب مثل : "بيل جيتس" مؤسس مايكروسوفت، و"ستيف جوبز" مؤسس آبل، ومارك زوكيربرج مؤسس الفيس بوك، وسيرجي برين، ولاري بايج مؤسسا جوجل ، ومن هنا يمكننا القول بأنه يلزم لكي يكون مجتمعنا أكثر تقدما أن يذخربالقيادات المبدعة .**
2. **ضرورة شيوع القيادات المبدعة في المجتمع : ثمة مفهوم أساسي في الإحصاء ألا وهو القيمة المنوالية (Mode)، ويعني القيمة الأكثر شيوعا في مجموعة من البيانات ، وفي سياقنا هذا فإننا نقصد بذلك المجتمع بفئاته المتعددة مثل الطلاب المجتهدين، والموظفين الشرفاء. ومن هذا المنطلق فإننا نريد أن تكون القيادات المبدعة هم النموذج الأكثر شيوعا بين القادة في المجتمع لكي يقودوا تقدمه المنشود كل في مجاله ، ولكي نتعرف بصورة أكثر جلاء على أهمية القائد المبدع ، على كل من المستوى الفكري أو التنفيذي، حري بنا أن نجري مقارنة بين كل من القائد المبدع الذي نريد أن يكون الأكثر انتشارا في مؤسساتنا الإنتاجية والخدمية، والذي يضيف دوما إلى المؤسسة التي يقودها ، بل والمجتمع قاطبة ، وبين القائد النمطي الذي تتمثل قمة نجاحه في الحفاظ على المؤسسة كما هي عليه دونما زيادة أو نقصان ، ويحوي الجدول التالي رقم ( 2 ) مقارنة بين هذين النوعين من القادة في ضوء العناصر التالية:**

**شكل رقم ( 2 )**

**أوجه المقارنة بين القائد المبدع والقائد النمطي**

| **وجه المقارنة** | **القائد المبدع** | **القائد النمطي** |
| --- | --- | --- |
| **1** | **ينقد المعارف التي يطلع عليها، ويعدلها لكي تصبح أكثر ملاءمة لسياق العمل وطبيعة المهام قبل أن ينقلها لعامليه.** | **ينقل المعارف التي يطلع عليها كما هي لعامليه.** |
| **2** | **يرى أن دوره الرئيسي يتمثل في تطوير المؤسسة من خلال تحسين نظم العمل، أو طبيعة المنتج أو الخدمة التي تقدمها، وإضافة خدمات ومنتجات جديدة، وتطوير نظم الجودة،والتدريب.** | **يعتقد أن دوره الرئيسي يتمثل في الحفاظ على المؤسسة وطرق إنتاجها ونظم إدارتها ، وتقييم عامليها كما هي ، انطلاقا من أن الحفاظ على ماهو قائم هو السبيل الأكثر أمنا.** |
| **3** | **يبتكر أساليب فعالة لإدارة وقته ، وتوعية، وتدريب عامليه بكيفية الإدارة المبدعة للوقت.** | **يدير وقته بطرق تقليدية نمطية مثلما كان يفعل سابقيه ، ويحترم الوقت ولكن لايعطيه أهمية قصوى .** |
| **4** | **يبتكر أساليب ويقترح قواعد فعالة لإدارة التفاعلات بين العاملين معه من قبيل : قاعدة " متحدث واحد في الوقت الواحد"، أو" لاتتحدث إلا إذا كان لديك ماتضيفه وليس مجرد ماتقوله".** | **يعتمد على قواعد لائحية وقانونية في ضبط التفاعلات والعلاقات بين العاملين معه ، ويلجأ إلى صلاحياته ويُنزل الجزاءات بمن لايلتزم بها.** |
| **5** | **ينظر إلى الخطأ بوصفة بوابة النجاح شريطة اكتشافه وتلافيه مستقبلا، ويتبنى شعارا قوامه" أنت تتعلم من فشلك إذن أنت لم تفشل".** | **يتعامل مع الفشل على أنه مقدمة للمزيد من الإخفاقات التي تؤدي إلى الشعور بالإحباط الذي سيولد بدوره المزيد من الفشل مستقبلا.** |
| **6** | **ينجح في إيجاد مناخ يسمح للعاملين معه بأن يُظهروا أحسن ما فيهم، ويوفر لهم الفرص الكافية لتطوير قدراتهم ، والارتقاء بمهاراتهم من خلال تبادل الخبرات مع الزملاء في التخصصات المختلفة انطلاقا من مبدأ " أنه لدى كل منهم ماقد يفيد به أقرانه بالتأكيد".** | **يطالب العاملين معه بإنجاز المهام المطلوبة بغض النظر عن ظروفهم الشخصية ، ومن يعجز عن ذلك تطبق عليه اللوائح الجزائية ، فالغوص في الظروف الشخصية لكل واحد منهم يعد مضيعة للوقت، فضلا عن كونه ليس من صميم مهامه كقائد .** |
| **7** | **يواجه المواقف الحرجة بكفاءة ، كأن يطالبه رئيسه في العمل بمباركة إجراء تعسفى اتخذه ضد أحد الزملاء ، فيقول لرئيسه، حينئذ، أعتقد أنه قد يكون لديه مبررات للتصرف بهذه الصورة من المفيد أن تطلع عليها ، أو ضع نفسك مكانه أولا ثم اتخذ قرارك بعد ذلك .** | **يواجه المواقف الحرجة بطريقة انفعالية، وقد يصدر عنه سلوكا عدائيا يثير حفيظة الطرف الآخر ، ويدفعه لاتخاذ ردود فعل سلبية نحوه، كأن يوجه اللوم لمرؤوس تأخر عن العمل أمام زملائه على الرغم من طلب المرؤوس أن يشرح له سبب هذا التأخير على انفراد حتى لايشعر بالحرج أمام الزملاء.** |
| **8** | **حين تحدث مشكلة فنية في العمل يطرح حلولا مبتكرة لحلها، أو يطلب من الزملاء الإفصاح عما لديهم من حلول لها.** | **حين تحدث مشكلة فنية في العمل يُلقي اللوم على المسئول عنها أولا ، ويطالبه بحلها ، وإلا فإنه سوف يتخذ الإجراءات النظامية ضده.** |

1. **بناء برامج تدريبية للقيادات المبدعة : بمقدورنا تنمية القيادات المبدعة بطرق متنوعة يتمثل أكثرها أهمية في مسارين رئيسيين هما:**
2. **التدريب النظامي. ويعتبر آلية محورية لتطوير القدرات ، والمهارات المهنية والإنسانية للقيادات المبدعة ، وبطبيعة الحال يجب علينا أولا إقناعهم بأهميته من خلال طرق مبتكرة تجذبهم وتثير حماسهم له من قبيل دعوتهم، على سبيل المثال، إلى فحص حروف كلمة تدريب حيث سيجدون أنها تشير إلى مايمكن أن يجنوه من مزايا من خلاله ، وذلك على النحو التالي:**

* **ت ---- تنمية المهارات والقدرات الشخصية .**
* **د ----- دراية بمستجدات الأمور في مجال العمل ، والعلاقات الإنسانية داخله.**
* **ر ---- رؤية مستقبلية ، ورغبة جارفة في التميز تمكنه من بلوغ مستويات مرتفعة من الأداء الذي يجعل مؤسسته في الصدارة.**
* **ي ---- يؤمن بالأهداف التي يتدرب من أجلها، ويحب المهام المكلف بها، ويتمسك بالمجموعة التي يعمل معها، وينتمي للمؤسسة التي ينتسب إليها.**
* **ب ---- بنية منظمة من القيم ، والمعايير ، والخطوات التي يجب الالتزام بها لبلوغ الأهداف المنوطة بالمؤسسة بأعلى قدر من الكفاءة ( طريف شوقي، 2012).**

1. **التنمية الذاتية: إن القدرة على تنمية الذات تقع على متصل ينتهي بالقدرة على تنمية الآخرين ؛ لذا فإنه من الأهمية بمكان تعريف القيادات المبدعة بالأساليب والقواعد التي تمكنهم من إدارة عملية تنمية الذات ، وتشجيعهم على توظيفها على كل من المستوى الشخصي لتطوير ذاتهم على النحو الذي يصبحون معه أكثر قدرة على استيعاب كل ما هو جديد معرفيا ، وتعديله، وإثرائه بما يواكب الاحتياجات المتجددة للمنظمة ، فضلا عن الارتقاء بالمستوى المهاري للعاملين معهم ، انطلاقا من أن تنمية الصفوف القيادية التالية قد أصبحت من بين أكثر المهام المنوطة بالقادة حيوية ، ومن الأمثلة التي تجسد ذلك الدور للقائد المبدع أن " جاك ويلش" المدير التنفيذي لشركة "جنرال إليكتريك" كان يؤمن بأن نجاح مرؤوسيه نجاحا له ، ومن هذا المنطلق قال حين تولى " جين" خليفته قيادة الشركة من بعده :كانت لحظة رؤيتي له وهو يتسلم زمام القيادة في الشركة لحظة مبهجة، كان ذكيا، أنيقا، مثاليا، وقويا بشكل لايصدق، وشعرت بالاعتزاز لشعور المرء عندما يصبح أبا لأول مرة(جاك ويلش وجون بيران،2008).**

**6- استثمار التراث الحضاري المتراكم في الثقافة: نظرا لذلك التراث الحضاري العميق الذي تحظى به الثقافة المصرية ( الفرعوني، والقبطي ، والإسلامي )، فإنه من الضروري أن يتم استثمار ما يتصل في هذا التراث بتنمية وإعداد واختيار القيادات المبدعة، ومبعث أهمية ذلك أن احترام التراث يعد شرطا من شروط تطوير الواقع انطلاقا من مبدأ تراكمية المعرفة الإنسانية ، وحين ننظر على نحو أكثر تفصيلا في الحضارة الفرعونية سنجد أنفسنا إزاء نماذج متعددة لقيادات مبدعة منها "حم إيون" الذي أشرف على بناء هرم خوفو، ونجح ، بوصفه كبير العمال،في إدارة مائة ألف عامل على مدى عشرين عاما ، ونتج عن هذه القيادة الإبداعية تلك الدرة الفريدة في تاج الإنسانية .**

**وحين ننتقل لنلقي نظرة متفحصة على الإبداع القيادي في الحضارة الإسلامية، لتوظيف التراث القيادى الحضاري المستمد من فترات ازدهار تلك الحضارة لإثراء فهمنا المعاصر للقيادة الإبداعية ، وتوظيفه لتنمية قياداتنا المبدعة الحالية ، والمستقبلية، بمستوياتها المختلفة ، انطلاقا من أن الإبداع القيادي كان أحد أهم العمد التي قامت عليها تلك الحضارة العتيدة، وخاصة أن أجدادنا العظماء نجحوا في إقامة إمبراطورية كان أبرز مافيها ذلك الجهاز الإداري المتميز الذي تمكن لعدة قرون من إدارتها ، في حقب مختلفة ، على نحو قدم أمثلة إيجابية لما يجب أن تكون عليه القيادة الفعالة ، وثمة شواهد عديدة تدعم هذا التصور من بينها :**

* **أن الرسول عليه الصلاة والسلام مارس الإبداع في سياقات متعددة للتغلب علي ما يواجهه من مواقف عصيبة مثلما فعل مع كفار قريش ليفض نزاعهم بشأن من سيضع الحجر الأسود في موضعه من الكعبة حيث افترش رداءه على الأرض ، ووضع عليه الحجر، وطلب من ممثل لكل قبيلة منهم أن يساهم في رفعه ، وبذا نال كل منهم شرف حمل الحجر ، وهو حل مبدع بمقاييس الإبداع القيادي التي نعرفها الآن ، وقد تمكن بموجبه من حل المشكلة بطريقة فعالة ، وغير متوقعة ، وغير مكلفة أيضا.**
* **ومن النماذج التراثية الأخرى والتي تعكس تقدير القيادات الإسلامية المبدعة للإبداع ودوره في حل المشكلات الحياتية الصعبة لجوء الخليفة "هارون الرشيد" إلى "جابر ابن حيان" ، عالم الكيمياء الشهير حينئذ ، للتغلب على المشكلات التي كانت تواجهها الجيوش عند خروجها للحرب من قبيل : ابتلال ملابس الجند عند عبور الأنهار ، وصعوبة قراءة الرسائل في الظلام ، حيث أعد "جابر بن حيان" طلاءً يقي ملابس الجند من البلل ، وحبرا مضيئا من "صدابيريت" الحديد يستخدم في كتابة رسائل الجند في الحرب ليُقرأ ليلا، وكان ذلك بداية لعلم "البلمرات" المعاصر ( عبد الحليم محمود، 2008 ).**

**ثالثا: كيف ننمي الإبداع القيادي الفكري والتنفيذي ليسهم في تطويرمصر؟.**

**حين نعرض لعملية تنمية الإبداع القيادي سنجد أنه من الضروري أن نعرض لها من خلال محورين رئيسيين هما:**

1. **الأساليب المستخدمة في عملية تنمية الإبداع القيادي.**
2. **مبادرات قيادية إبداعية لتطوير مصر.**

**وسنعرض فيما يلي بقدر من التفصيل لكل محور من هذين المحورين السابقين على النحو التالي:**

**أ- الأساليب المستخدمة في عملية تنمية الإبداع القيادي.**

**مما يجدر ذكره في هذا المقام أن هناك أساليب متنوعة لتنمية الإبداع القيادي،**

**الفكري والتنفيذي ، يوضحها الشكل التالي رقم (3) ، ألا وهي:**

**شكل رقم (3)**

**أساليب تنمية الإبداع القيادي الفكري والتنفيذي**

**سنعرض فيما يلي بقدر من التفصيل لأبرز الأساليب المستخدمة في تنمية الإبداع**

**القيادي ، الفكري والتنفيذي ، والتي تنعكس ضمنا في سلوك القيادات المبدعة**

**، ويتضمنها الشكل السابق رقم (3 ) على النحوالتالي:**

1. **المماثلة : إن مصطلح مماثلة Analogy مشتق من الكلمة اليونانية Analogia ، والتي تعني العلاقة الشائعة بين خاصيتين ، أو شيئين، أو أوجه الشبه بينهما ، وبطبيعة الحال فإنه حين تثبت خاصية لدى أحدهما ستنسحب على الآخر نظرا لتلك الأوجه التي تجمعهما من التشابه ( Kim,2007) . وبموجب مبدأ المماثلة بمقدور القائد الذي يرنو إلى السير على درب الإبداع القيادي أن يعقد مقارنة بين ظاهرتين بينهما أوجه تشابه ، تكمن في إحداها المشكلة التي يراد حلها ( تدني الروح المعنوية لدى العاملين ) ، والأخرى أبعادها معلومة ( عود القصب) ، ومن خلال أوجه التشابه تلك يمكنه ابتكار حلول ثبت نجاحها في التعامل مع الظاهرة الثانية ( عود القصب )، وينقلها ليستعين بها في حل المشكلات التي تواجهه في التعامل مع الظاهرة الأولى**

**( تدني الروح المعنوية )، فعود القصب، على سبيل المثال:**

* **يتكون من عدة أجزاء (عُقَل) وليس من كتلة واحدة ، وبناء عليه يجب على القائد ألا ينظر إلى مشكلة تدني الروح المعنوية لعامليه ككتلة واحدة لأنه سيصعب عليه مواجهتها حينئذ ، بل عليه أن يتعامل معها كأجزاء ، ليسهل عليه التعامل معها.**
* **الأجزاء العليا في عود القصب أضعف من الأجزاء السفلى ، وبناء عليه فإذا أراد كسره بسهولة أكبر عليه بكسر أحد الأجزاء العليا ، وليس السفلى ، فمقاومتها شديدة ، وهكذا عليه إذا أراد التعامل مع ظاهرة تدني الروح المعنوية أن يبدأ بأضعف جزء فيها من قبيل شعور العاملين بأنهم ليسوا موضع اهتمام الإدارة ، ويحاول أن يقدم لهم خدمات سريعة ( تخصيص مكان كاستراحة لتناول المشروبات والوجبات الخفيفة في أوقات الراحة- تهنئة كل عامل بعيد ميلاده على شاشة الإعلانات بالشركة وإعطائه هدية رمزية ...تورته مثلا ، وهكذا) ليشعر العاملين بأنهم موضع اهتمامه ، ثم يشرع بعد ذلك في التعامل مع العناصر الأصعب في المشكلة من قبيل طول ساعات العمل، أو تدني المرتبات.**
* **يمكن تحويله إلى صور أخرى( عصير)، وهكذا يمكن تحويل تدني الروح المعنوية من مشكلة إلى كونها بمثابة نقطة بداية لبناء نظام للجودة الشاملة من منطلق أن تحليل نقاط الضعف الراهنة في المنظمة التي أدت إلى تدني الروح المعنوية يعد مقدمة منطقية لبناء استراتيجية لدعم الانتماء للمنظمة، وتبني رؤيتها الاستراتيجية لصنع مستقبل أفضل لها. ومن الأمثلة المعروفة في التراث العلمي لكيفية توظيف مبدأ المماثلة في المجال الإداري كان " وارن بافيت" يُشبه سوق الأوراق المالية بمريضة مصابة بالهوس الاكتئابي ، حيث نجدها في بعض الأحيان متحمسة بشكل كبير للغاية بشأن التوقعات المستقبلية، ونجدها في أحيان أخرى مثبطة على نحو غير منطقي ، وبالطبع مثلما لن تقبل نصحا من شخص يبدو أنه يعاني من أعراض الهوس الاكتئابي، يجب عليك ألا تسمح للسوق بأن يُملي عليك أفعالك(روبرت هاجستروم،2018).**

1. **الجمع بين المتباعدات : يقوم هذا الأسلوب على أساس مبدأ إدراك أوجه التشابه بين الأشياء المختلفة ، وهو من الأساليب الإبداعية المفيدة حين يوظفه القائد في مجال عمله، كأن يجمع بين الحزم والتسامح في قيادته لمرؤوسيه، وبين التجديد والالتزام بالمعايير التنظيمية، مثلما يجمع المصمم الهندسي المبدع بين الطائرة والمركب فيصمم طائرة " جو- مائية" ، Sea plane ( Strenberg,2007 ) .**

**وقد بدأ الاهتمام بهذا الأسلوب على أيدي " Wiliam Gordon " ، وعنوانه مستمد من الكلمة اليونانية " Synectics " ، وتعني الربط بين العناصر المختلفة ، والتي لا يبدو أن بينها وبين بعضها البعض صلة ما ، للوصول إلى الحلول المبتكرة للمشكلات المختلفة . وهناك العديد من الصور التي يتم الجمع فيها بين المتباعدات لإنتاج ظاهرة حيوية ، أومنتج ضروري لاستمرار الحياة ، والارتقاء بها من قبيل الجمع بين:**

* الحياة والفناء في خلايا الجسم ...لتتجدد.
* الفيروس وإضعافه ليصبح وسيلة للتحصين ضد المرض.
* مياه الأنهار الطبيعية، والكلور السام لإنتاج مياه نقية.
* الفشل حين يتم تحليله واستقاء الدروس منه ليؤدي إلى النجاح.
* الانقباض والانبساط في العضلات ... لتتحرك.
* خواء المعدة بالطعام لامتلاء العقل بالأكسجين.
* الأقطاب السالبة والموجبة لتوليد الطاقة.
* الرؤية المستقبلية والاهتمام بالتفاصيل لتحقيق الأهداف المرجوة.

1. **كروية الفكر: بمقتضى هذا الأسلوب يدرك القائد المشكلة بوصفها " شمسا" ، وعقله بمثابة " الأرض " ؛ ومن ثم عليه أن يدور بعقله حول مجمل جوانب المشكلة حتى يتمكن من الإحاطة بها على نحو أشمل ، وبذا يقف على المزيد من احتمالات حلها ، ولعل فشل البعض في حل المشكلات التي يواجهونها يُعزى إلى عجزهم عن الدوران بعقولهم حولها ، وثمة نماذج متعددة يمكن تطبيق هذا الأسلوب عليها من قبيل مشكلة "صعوبة إدارة المرؤوس المبدع"، حيث أنه سيكون بمقدور القائد المبدع أن ينظر لتلك القضية ، بموجب هذا الأسلوب ، بطريقة مختلفة ستجعل رؤيته لها أكثر اتساعا وشمولا؛ ومن ثم يتعامل معها بطريقة أكثر فاعلية، فعلى سبيل المثال يتسم المرؤوس المبدع بأن :**

* **لديه قدرة على طرح أفكار وحلول غير تقليدية لمشكلات العمل ، وهو ما يفيد القائد والزملاء.**
* **كذلك يمكنه التنبؤ بالمشكلات المستقبلية على النحو الذي يسمح للمنظمة بأن تستعد لها للتعامل معها بنجاح بصورة استباقية.**
* **وفي المقابل فإن المرؤوس المبدع قد يسهل عليه إبداء اختلافه مع رؤسائه على النحو الذي قد يؤثر سلبا على مكانتهم بين باقي المرؤوسين.**
* **وقد يتعامل مع زملائه بصورة تجعلهم يشعرون بأنهم أدنى منه مما يثير حفيظتهم عليه ، ويشعل الصراع داخل جماعة العمل.**

**وبناء على ذلك بمقدور القائد المبدع أن يتعامل مع هذا العامل المبدع بوصفه مستشارا فنيا ، وبذا يكون من اليسير عليه تقبل رأيه المختلف نظرا لما قد يؤدي إليه من منافع للعمل، أما المهام التي تحتاج إلى تفكير منطقي ونمطي فيفضل ألا يكلفه بها إلا في أضيق حدود ممكنة، وحتى إن حدث ذلك فليترك له مساحة لتنفيذها بطريقته الخاصة.**

**وثمة واقعة تكشف عن أهمية النظر للمسألة من زاوية أخرى بغية التعامل الفعال معها يرويها "ستيف جوبز" مؤسس شركة آبل للحواسب ، بقوله:حين دلفت إلى غرفة" لاري كينيون" المهندس الذي يصمم نظام تشغيل الجهاز (Mac) ، واشتكيت إليه من أن الجهاز يستهلك وقتا طويلا حتى يبدأ العمل، وقلت له: هل يمكن أن تجد طريقة لتقلل من زمن بدء التشغيل بمقدار عشر ثوان ، وأضفت:إن كان هناك خمسة ملايين شخص يستخدمون الجهاز ، وأن تشغيله يحتاج إلى عشر ثوان إضافية كل يوم، فإن مجموع هذه الثواني سيكون حوالي ثلاثة ملايين ساعة سنويا يمكن توفيرها للمستخدمين ، وهومايعادل على الأقل معدل حياة مائة شخص ، وقد تأثر "لاري" بتلك المقولة ، وجعل الجهاز يعمل بفترة أقل مما سبق بثمان وعشرين ثانية (والتر إيزاكسون، 2012).**

1. **الحروف الطائرة: تتمثل أهمية هذا الأسلوب في أن الناس العاديين ينظرون إلى الكلمة ككتلة ( أسمنتية ) واحدة ، وأن حروفها تلتصق ببعضها كأنما يربطها مادة لاصقة ؛ ومن ثم فهم لا يدركونها إلا بصيغة واحدة ، في حين أنه بمقدورهم إدراك تلك الحروف على أنها تتحرك بحرية في جميع الاتجاهات ، مثلما رائد الفضاء المتحرر من الجاذبية الأرضية حين يسبح فوق سطح القمر ، وبمقدورها أن تشكل صيغا ، ومعان ، متعددة في حالة إعادة ترتيب حروفها ، أو حذف بعضها ، على نحو قد يثير في عقل القائد أفكارا مبتكرة قد تمكنه من تطوير منظمته ، وعامليه ، فعلى سبيل المثال يمكن للقائد الذي يسعى إلى حل الصراعات المتعددة بين عامليه أن يتبنى سياسة دعم " التسامح " بينهم ، والذي يعني، تبعا لأسلوب الحروف الطائرة:**

* **"مسح" الآثار السلبية لإساءات الآخرين في نفس الفرد.**
* **أن يكون الفرد "سمح" الوجه ، "سمح" في التعامل مع الآخرين مما يوطد العلاقات فيما بينهم.**
* **يكون لدى الفرد " حماس" لتسوية الخلافات مع زملائه.**
* **ترسيخ "سمات" معينة لدى فريق عمله توجه سلوكهم الإيجابي فيما بينهم.**
* **من يتبنى سياسة التسامح سيشعر برضا "تام" عن نفسه.**

1. **توليد الأفكار: يتبنى القائد في ظل هذا الأسلوب تصورا قوامه وجوب النظر إلى ، والتعامل مع، المفاهيم المطروحة عليه بوصفها مصدرا لتوليد أفكار لاحقة أكثر عددا وتنوعا ، وهو ما يسهم في إحداث الطفرة الفكرية في مجاله ، فعلى سبيل المثال حين يسمع كلمة " النسر" ، والذي يستثير سماع اسمه الشعور بالقوة لدى الفرد العادي بوصفه ملك الطيور في السماء ، مثلما الأسد ملك الحيوان في الغابة ، فإنه يتعامل معه ويدركه ، كقائد مبدع ، بوصفه مصدرا لتوليد أفكار جديدة قد تمكنه من استشفاف حلول لمشكلات تواجهه من خلالها ، من قبيل:**

* **الاستفادة من دراسة سلوكه في تنمية دوره كقائد ذو هيبة بين مرؤوسيه.**
* **إنتاج وسائل للرؤية عن بعد إذا كان في مؤسسة صناعية .**
* **إنشاء مزرعة لتربية النسور كمشروع استثماري.**
* **ابتكار أساليب للقراءة السريعة تمكنه من التقاط الكلمات والمعاني المطلوبة بسهولة فيما يطلع عليه من مكاتبات ، مثلما يلتقط النسر فريسته في سفح الجبل وهو واقف على قمته.**
* **تصميم نظام للمراقبة عن بعد ، وصناعة القرار... وهكذا.**

1. **التفكير بالتضاد: من الأساليب الإبداعية المهمة مبدأ التفكير في الاتجاه العكسي للتوصل إلى فكرة ، أو منتج جديد ، ومفيد ، وقد استطاع بعض المبدعين ، استنادا إلى هذا الأسلوب ، ابتكار منتجات ، وإقامة منشآت ، أسهمت في إسعاد البشر ، وتحسين نوعية حياتهم من قبيل :**

* **ذلك المبدع الذي سأل نفسه: لماذا يشرب الناس دوما الشاي ساخنا ؟ ، ولماذا لا نجعلهم يشربونه باردا ؟ ، ومن هنا ابتكر " ريتشارد بليشيندن" عام (1904)الشاي المثلج Ice tea وهو مشروب نال شهرة ذائعة فيما بعد.**
* **أو كالذي ابتكر فكرة تصميم حدائق الحيوان المفتوحة ( السفاري ) حيث فكر وفق المنطق التالي : لماذا الحيوان هو الذي يكون داخل القفص والإنسان خارجه ؟ ، وبالتالي قام بتصميم حدائق مفتوحة للحيوان ، ووضع الإنسان في أقفاص متحركة ( عربات محصنة ) لمشاهدة الحيوانات وهم يستقلونها.**
* **أو كالذي فكر في أن يحول الغاز الطبيعي إلى غاز مسال ، وهي تقنية إنتاجية أصبحت ضرورية الآن لنقل الغاز عبر الدول .**
* **أو مثلما فكر " فاراداي" Faraday " طالما أن التيار الكهربائي يمكن أن يُنتج مغناطيسية ، إذن يمكن للمغناطيسية أن تُولد تيارا كهربائيا، وقد تحقق بالفعل من هذا الفرض بعد (11)عاما من التجارب،والعمل الشاق(He,2017).**

1. **تغيير الخصائص: وهو من أكثر أساليب توظيف الإبداع على المستوى التنظيمي انتشارا ، ويقوم على مبدأ رئيسي قوامه أنك إذا أردت تطوير ظاهرة، أو منتج ، ما للخروج بصيغ جديدة ونافعة عليك أن تغير في كل عنصر من عناصر المنتج - أو الظاهرة- بصورة متدرجة كل على حدة ؛ ومن ثم تكون النتيجة النهائية منتجا معدلا ومطورا بشكل ملحوظ.**

**ومن التجارب المفيدة في هذا المقام تجربة " ديف برايلسفورد" الذي تم تعيينه مديرا للفريق الإنجليزي للدراجات عام (2003) ؛ للارتقاء بمستوى الفريق نظرا لأنه لم يفز أي من دراجيه بسباق طواف فرنسا الشهير خلال (110) عاما ، ولكي يغير من وضع الفريق الإنجليزي تغييرا جذريا تبنى استراتيجية " التراكم التدريجي للمكاسب البسيطة" ، وتعني البحث عن المكاسب البسيطة في كل شيء يفعله ، وقال لنفسه: " لو استطعت تجزئة كل شيء يفعله الفريق يتعلق بركوب الدراجات إلى عناصر محددة، ثم حسنته ، ولو بمقدار (1%) ، فسأحصل في النهاية على زيادة كبيرة في الأداء حين أقوم بتجميع كل الأجزاء معا ؛ لذا فقد قام بإدخال تحسينات كثيرة على عناصر بسيطة من قبيل أنه:**

* **أعاد تصميم مقاعد الدراجات لتصبح أكثر راحة.**
* **مسح الإطارات بالكحول كي تصير ثابتة على الطريق بصورة أفضل.**
* **اختار أقمشة معينة أقل مقاومة للهواء يرتديها الدراجون.**
* **استخدم مراهم معينة للتدليك لكي ترتخي عضلات الدراجين بصورة أسرع.**
* **استخدم وسائد للنوم أكثر راحة.... بجانب عناصر أخرى كثيرة .**

**وبالفعل فاز الدراجون البريطانيون بعدها بعدد (178) مسابقة دولية ، ومنها طواف فرنسا خمس مرات ، في الفترة مابين أعوام 2007-2017 ( جيمس كلير، 2019).**

1. **الفشل الخلاق: إن المتأمل بعمق في وقائع تاريخ الإنجازات الإبداعية سيجد أنه يجمعها قانون عام أساسي ، من بين قوانين أخري بطبيعة الحال ، مفاده: "إن الفشل المستفاد منه هو الأب الشرعي للإبداع" ، ولاغرابة في ذلك فالفشل الخلاق يسمح في كثير من الأحيان ببروز الطاقات الوثابة والمطورة، وإن كل نجاح متميز يسبقه فشل محفز لدافعية أصحاب أولي العزم من أهل الإبداع ، وإن يكن مثيرا لإحباط ذوي الهمم الهشة والعزائم الخائرة ، ولا غرو في هذا فالإبداعات البارزة مثل منجم الذهب الثمين لن تصل إليه إلا بعد حفر طبقات متعددة من الصخور الصلبة ، وإذا كنت من أصحاب الجلد والمثابرة فسوف تبلغ الطبقات حاملة المعدن النفيس ، ومن هنا بمقدورنا القول " لكل مثابر متحمل للفشل ، ومحلل لأسبابه، من الإنجاز الإبداعي نصيب" .**

**ويزخر تاريخ الإبداع بالعديد من الوقائع التي تؤيد ذلك التصور ، فعلى سبيل المثال توصل " بافلوف " لنظريته الشهيرة في التعلم الشرطي ، ذات الاستخدامات المفيدة في تعديل سلوك البشر، العلاج النفسي ، من خلال تحليل أسباب فشله في بحوث الجهاز الهضمي .**

**ب: مبادرات إبداعية لتطوير مصر.**

**حتى يكون هناك إسهام فعلي لكاتب هذه الورقة البحثية في محاولة تطوير مصر على المستوى المتاح له ، ألا وهو الإبداع الفكري ، فإنه يطرح المبادرات الخمس التالية ، والتي تهدف إلى مواجهة بعض المشكلات والظواهر السلبية في المجتمع المصري ، والتي لاتشكل بطبيعة الحال مجمل ما يعاني منه المجتمع من مشكلات، فضلا عن أنها قد لاتعد من الظواهر السلبية الأكثر خطورة فيه ، من وجهة نظر البعض، ولكنها على الأقل تعتبر من مصادر الضرر التي تؤرق المجتمع ، وتزيد من التوترات والاحتقانات فيه،وبالتالي فإن أي إسهام في التخفيف من حدتها وآثارها الضارة يعد شيئا ذا قيمة في حد ذاته ، ومن هنا فإن أهمية هذه الأفكار تكمن في أنها ، كمبادرة ذاتية ، بمثابة دعوة لكل من لديه فكرة مبدعة لتطوير مصر أن يدلي بها ويودعها فيما يمكن أن نطلق عليه البنك القومي لأفكار تطوير مصر. وتتمثل هذه الأفكار في المبادرات الخمس التالية:**

1. **شجرة فاكهة مثمرة لكل مواطن .**
2. **كلب ضال لكل عشرة أفدنة مستصلحة.**
3. **المركز القومي لحماية مؤسسة الزواج.**
4. **خطبة الجمعة .... جامعة مفتوحة.**
5. **زكاة المال والمشروعات الصغيرة، ومتناهية الصغر.**

**وسنعرض فيما يلي بقدر من التفصيل لكل مبادرة مما سبق على النحو التالي:**

1. **شجرة فاكهة مثمرة لكل مواطن.**

**يمكننا أن نجسد تلك الفكرة من خلال طرح " المشروع القومي لزراعة 110 مليون شجرة فاكهة مثمرة" ، بواقع شجرة فاكهة مثمرة لكل مواطن ، ومما أثار لدي فكرة هذا المشروع أن أماكن كثيرة في مصر بمدنها وقراها تزخر بأنواع مختلفة من الأشجار غير المثمرة ( الفيكاس ، والبونسيان) ، وعلى الرغم من الدور الحيوي لتلك الأشجار نظرا لما تزودنا به من أكسجين، وظل وارف، ومنظر جمالي بيد أنه إذا فكرنا في المسألة بطريقة إبداعية تقوم على أسلوبين هما "تعدد الاستخدامات" ، "والجمع بين الخصائص" سيكون بمقدورنا الجمع بين تلك الخصائص ( الخضرة ، والهواء النقي ، والظل ) ، ونضيف إليها إنتاج الفاكهة حين نزرع أشجار فاكهة دائمة الخضرة ، والتي تُسعد ليس من يراها فقط ، ولكن من يأكلها أيضا ، بمعنى أن يكون لدينا أشجار فاكهة مثمرة دائمة الخضرة طوال العام ، كالمانجو والتوت والجوافة والبرتقال ، وجدير بالذكر أنه سيكون لتلك الأشجار ، حين يشيع زراعتها في كل مكان يصلح لزراعتها في مصر ، استخدامات أخرى كثيرة ، من أهمها من وجهة نظري ما يلي:**

* **إن شعور المواطن المصري أن الدولة تهتم به لدرجة أنها تبنت من أجله مشروعا يعود عليه بالنفع المباشر سيقلل من توتره الشخصي، ومن ثم نتوقع انخفاضا مناظرا على مستوى التوتر الاجتماعي العام ، وبذا يكون هذا المشروع أحد آليات الحد من التطرف ، أي أنه بمقدورنا القول " ازرع شجرة فاكهة مثمرة تغلق نافذة لتسلل الفكر المتطرف".**
* **سيؤدي هذا المشروع إلى تضافر الجهود التطوعية مع الجهود الحكومية لتنفيذه ، والحفاظ على استدامته، وهو ما يعد تفعيلا لمبدأ المشاركة المجتمعية.**
* **سيزيد من مقدار البهجة لدى المصريين في كل ربوع مصر ، بمدنها وقراها ، مثلما الحال حين نشعر بالبهجة حين نرى أشجار الفاكهة المثمرة في شوارع المدن الغربية حين نذهب إليها .**
* **سيحسن من مستوى الصحة العامة لأبناء مصر حيث أن معدل استهلاك الفاكهة ، والتي تعتبر أحد العناصر الغذائية الأساسية، سيرتفع لدى المواطن العادي .**

**وعلى الرغم من تلك المزايا فقد تظهر بعض السلبيات ، كأن يلجأ البعض لإصدار سلوكيات مسيئة في التعامل مع تلك الأشجار من قبيل قطف الفاكهة بكميات كبيرة للاتجار فيها ، أو قد يؤدي سقوط بعض أنواع الفاكهة على الأرض ( التوت مثلا) لتقليل مستوى نظافة الأماكن المحيطة بتلك الأشجار، أو أن يُلقي مستهلكي تلك الفواكه ببقاياها على الأرض مما يلوث البيئة ، ولكن يجب ألا تقلقنا تلك السلبيات لأنها قد تكون بمثابة الفيروس الذي يهاجم الجسم فينشط جهاز المناعة لديه، وبالتالي نتوقع أن تنشط أجهزة الدولة حينئذ وتتبنى أساليب إبداعية للتعامل مع تلك السلبيات ، المحدودة نسبيا، وبطبيعة الحال يمكنها تأسيس بنك للأفكار المبدعة يودع به المواطنون أفكارهم المبدعة للإسهام في إدارة هذا المشروع لتعظيم إيجابياته ، وتقليص سلبياته.**

1. **كلب ضال لكل عشرة أفدنة مستصلحة.**

**تقوم الدولة مشكورة الآن بتنفيذ المشروع القومي لاستصلاح (1,5) مليون فدان ، وهو أمر يستحق الإشادة بكل تأكيد، ومما يفيد في هذا المقام الإشارة إلى أنه بمقدورنا الاستفادة من ذلك المشروع من خلال توظيف إحدى قواعد تنمية الإبداع، ألا وهي قاعدة " الجمع بين المتباعدات" ، والتي تشير إلى أنه بمقدور القائد المبدع إدراك أجه التشابه بين الأشياء المختلفة ، والتي يبدو أنها بعيدة عن بعضها ظاهريا ، مثلما يجمع بين الهاتف والإسعاف والأزمات النفسية ، ويبتكر آلية الإسعاف النفسي الهاتفي، ومن هذا المنطلق يمكننا في حالتنا هذه الجمع بين مشروع الأراضي المستصلحة ، وبين مشكلة انتشار الكلاب الضالة في الشوارع، وهي كما نعلم مشكلة تؤرق العديد من أهل المدن ، بوجه خاص ، في مصر ، وذلك بأن نقترح لكي نتخلص من الكلاب الضالة أن نربط بينها ، وبين هذا المشروع العملاق ، وذلك بأن نشترط على كل من يحصل على عشرة أفدنة مستصلحة أن يقتني كلبا ضالا من تلك الكلاب (بطبيعة الحال يمكن ابتكار آلية لتنفيذ ذلك) ، أو أكثر تبعا لعدد الكلاب الضالة التي تكشف عنها إحصاءات الدولة ، وبذا نحقق مزايا متعددة منها:**

* **التخلص من أعداد كبيرة من الكلاب الضالة في المدن بطريقة آمنة، ولاتتعارض مع حقوق الحيوان .**
* **أن تحظى تلك الكلاب في بيئتها الجديدة بقدر أكبر من الرعاية .**
* **أن تمارس تلك الكلاب وظيفتها الرئيسية ألا وهي حماية الممتلكات والأفراد.**
* **أن تُجرب الدولة ممارسة الحلول الإبداعية لمشكلات أقل حدة، وبالتالي يسهل عليها ، طبقا لمبدأ انتقال آثار التدريب، مواجهة مشكلاتها الأكبر ، وتحقق فيها نجاحا مماثلا لما ستحققه في مواجهة تلك الظاهرة.**

1. **المركز القومي لحماية مؤسسة الزواج .**

**من فضل القول أن الأسرة هي اللبنة الأولي في المجتمع ، وأن صلاحه من صلاحها، وأن تآكل بنيانه يحدث حين تتداعى أركانها ، وتشير الإحصاءات الخاصة بنسب الطلاق في مصر إلى أنه بلغ معدلات أقل ماتوصف به أنها مثيرة للقلق المجتمعي ( انظر إحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بشأن معدلات الطلاق من عام 2015 حتى الآن) ؛ لذا فإنه حري بالدولة بمؤسساتها المختلفة التعامل مع قضية الطلاق وفق استراتيجية قومية ، وليس من خلال جهود فردية لمؤسسات عامة ، أو خاصة ، فكل تلك الجهود مع تقديرنا الشديد لها لم تؤدي إلى نتائج إيجابية ملموسة ، بل إن الظاهرة تتفاقم بمعدلات سريعة رغما عنها ، ومما يجدر ذكره أن تلك الاستراتيجية تهدف إلى الوقوف على الأسباب الكامنة خلف تلك الظاهرة، واقتراح أنجح السبل لمواجهتها على نحو فعال للحد منها بما يتفق مع مقاصد الدين الرامية إلى حماية الأسرة ، وتفعيل دورها في بناء شخصية قويمة كفيلة بتطوير المجتمع فضلا عن الحفاظ على وجوده ووحدته.**

**وحيث أن التجارب السابقة تشير إلى أن مثل تلك الاستراتيجيات تحتاج إلى كيان تنظيمي محدد لوضعها موضع التنفيذ لضمان نجاحها في تحقيق أهدافها ؛ لذا فإنني أقترح من هذا المنطلق إنشاء " المركز الوطني لحماية مؤسسة الزواج " للإشراف على تفعيل تلك الاستراتيجية ، ووضعها موضع التنفيذ ، وسنعرض فيما يلي لطبيعة بعض المهام المنوطة بهذا المركز بشيء من التفصيل على النحو التالي:**

1. **إعداد برامج التدريب التأهيلي لمنخفضي التوافق الزواجي الراغبين في الطلاق ، وتبصيرهم بالعوامل التي تساعد على " تنمية مهارات التوافق الزواجي " ، وبالتالي يتضاءل احتياجهم لإنهاء العلاقة الزواجية.**
2. **إعداد برامج التدريب الوقائي للمقبلين على الزواج ، والتي تعد وسيلة للتثقيف الزواجي للمقدمين على الزواج ، أو مايطلق عليه " التربية قبل الزواجية " Premarital Education ،وقد أشارت نتائج البحوث إلى فاعلية تلك البرامج بوصفها إجراءً وقائيا من شأنه أن يوفر البيئة الآمنة لنمو وتطورالعلاقة الزوجية، واستمرارها، واستقرارها**

**( Madison,2013 &Madison).**

**ت: تدريب الكوادر القادرة على التعامل مع منخفضي التوافق الزواجي ، والراغبين في الطلاق . فكما أن معدل الشفاء من الأمراض المستعصية يزيد في حالة وجود كوادر طبية مدربة تدريبا جيدا قادرة على التعامل بصورة فعالة مع تلك الأمراض ومسبباتها ، كذلك فإنه بمقدورنا تحقيق تقدم مماثل في مجتمعنا في التصدي لظاهرة تدني التوافق الزواجي ، وما يترتب عليها من مشكلات أسرية اجتماعية تتدرج من النزاعات الزوجية إلى العنف الأسري وتصل في منتهاها إلى الطلاق ، وذلك من خلال تقديم جرعة تدريبية مناسبة للكوادر القادرة على التعامل مع منخفضي التوافق الزواجي ، والمقدمين على الطلاق ، بوصفهم خط الدفاع المجتمعي الأول القادر على التصدي لتلك الظاهرة ( من قبيل أئمة المساجد - المفتين بدار الإفتاء المصرية - رجال الشرطة- وكلاء النيابة العامة والقضاة - الاخصائيين النفسيين والاجتماعيين بوزارة العدل- المتطوعين بالجمعيات الخدمية الناشطة في مجال رعاية الأسرة) ( طريف شوقي، 2020).**

**ث- إدخال تعديلات تشريعية خاصة بإجراءات كل من الزواج والطلاق. من قبيل إلزام المقبلين على الزواج ، وكذلك الراغبين في الطلاق ، بتقديم إفادة بحضورهم دورة للتوافق الزواجي كأحد مسوغات الزواج، أو الطلاق لتقديمها إلى الجهات المختصة ( القاضي أو المأذون الشرعي)، والمقصد من ذلك الاقتراح أنه لوحظ أن منشأ الخلافات التي يعاني منها الأزواج يتمثل بنسبة كبيرة في مسائل فكرية وإدراكية فكل منهم لديه تصورات غير دقيقة عن أساليب إدارة العلاقة مع الطرف الآخر، وأسرته، وعن المفاهيم الأساسية في الحياة الزوجية، من قبيل الخصوصية والاعتداد بالذات ، بما من شأنه إثارة مشكلات كان بالإمكان تلافيها في حالة تصحيح ذلك الفهم الذي قد يتسم بالذاتية والتحيز.**

1. **نشر ثقافة التوا فق الزواجي بين فئات المجتمع المختلفة ، وليس الأزواج فقط ، من قبيل طلاب المدارس الثانوية، والجامعات ، والعاملين بالمؤسسات الإعلامية، والتربوية ، والدينية ، والعسكرية ، والتي من شأنها أن تنحو بالأسرة نحو المزيد من التماسك والترابط الذي يكفل لها الاستمرار ، وتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي.**

**ح- إجراء البحوث والدراسات المتصلة بمستويات التوافق الزواجي على الفئات المستهدفة عبر الثقافات الفرعية في مصر ، بهدف رصد طبيعة الظاهرة، ومعدل انتشارها ، وتقييم جودة أداء الجهات المنفذة لاستراتيجية مواجهتها.**

1. **خطبة الجمعة .... جامعة مفتوحة.**

**يسعى كل مجتمع لبناء مايمكن أن نطلق عليه المواطن النموذجي الذي سيسلك طبقا للقواعد المعيارية التي يضعها المجتمع ، ويتصرف بالطريقة التي يسهم بها في تحقيق غايات المجتمع وأهدافه الرئيسية، ومن الجدير بالذكر أن المجتمعات تعتمد لبلوغ تلك الغايات على وسائل متعددة من بينها المؤسسات التربوية( المدارس والجامعات) ، والإعلامية ( تليفزيون- وسائل التواصل الاجتماعي) ، والدينية ( المساجد- الكنائس) ، وفي مقامنا هذا فإن الالتزام بحضور صلاة الجمعة ، والاستماع إلى خطبتها، يعتبر من أبرز الوسائل التي يمكن للمجتمع المسلم أن يوظفها لتحقيق تلك الغايات ( والتي تتمثل في تعليم المسلم قواعد الإسلام وآدابه ، والأخلاق القويمة ) ، ومن هذا المنطلق فإنني أود أن أطرح فكرة تنطوي على كيفية الاستفادة القصوى من الهبة الربانية التي يمنحنا إياها رب العالمين حين يفرض على كل مسلم حضور صلاة الجمعة ، والاستماع إلى خطبتها ، وذلك بأن نتعامل مع خطبة الجمعة بوصفها وسيلة للإثراء المعرفي للمسلم نقوم من خلالها بتزويده بالمعارف الإسلامية الأساسية ، والتي يمكن تصنيفها إلى:**

* **معارف العين ، وهي تلك المعارف التي يجب أن يعرفها كل مسلم حتى يستطيع أن يمارس شعائره الإسلامية الأساسية من قبيل أحكام الصلاة ، والصوم ، والزكاة.**
* **معارف الكفاية ، وهي تلك المعارف التي يجب على بعض المسلمين ، أو طائفة منهم كالعلماء معرفتها حتى يُرشدوا باقي المسلمين إليها كأحكام المواريث ، والمعاملات المالية، والقواعد الأصولية الفقهية.**

**ويتسنى لنا ذلك إذا افترضنا ، على سبيل المثال، أن خطيب الجمعة ثابت في مسجد معين لمدة أربع سنوات ، وأن بعض المصلين قد ينتظمون في حضور خطبة الجمعة معه لنفس المدة، فهذا يعني أن هذا الخطيب سيلقي (208) خطبة في تلك المدة ، وإذا خصص كل عشر خطب لشرح القواعد الأساسية لكل علم من العلوم الإسلامية الأساسية ، فهذ يعني أنه سيقدم لهم معلومات مناسبة تشمل (20) علما شرعيا في مجالات مختلفة كالعقيدة، والحديث، والسيرة، والتصوف ، وإذ افترضنا أنه سيتيح خطبه على موقعه على الانترنت لكي يشاهدونها ويستمعون إليها فيما بعد ، فهذا يعني أن من ينتظم في الحضور لهذا الخطيب سوف يحصل بعد أربع سنوات على ليسانس علوم إسلامية - جمعة أو جامعة مفتوحة.**

1. **زكاة المال والمشروعات الصغيرة ، ومتناهية الصغر.**

**يشير التقرير السنوي للبنك المركزي المصري إلى أن مدخرات المصريين في البنوك بلغت (3992,7 ) مليار جنيه في نهاية يونيو (2019) ، أي حوالي "أربعة تريليونات جنيه مصري"، وإذا افترضنا أن (50%) من حائزي هذه الأموال ، على الأقل، يحرصون على دفع زكاة المال ، فإن مقدار الزكاة سيبلغ حينئذ حوالي (50) مليار جنيه. وإذا علمنا أن الاتجاهات الحديثة والمعاصرة في الاستثمار تركز على الاستثمار في المشروعات الصغيرة التي تحتاج في الغالب إلى مبلغ (50) ألف جنيه على الأقل، وأن المشروعات متناهية الصغر ، والتي تحتاج في الغالب إلى مبلغ يقل عن (50) ألف جنيه طبقا لتعريف وزارة التجارة والصناعة ( انظر الوقائع المصرية - العدد 186- 16 أغسطس 2017، قرار رقم 1081 ) – فإنه يمكننا أن نستنتج من هذا التحليل المبدئي أن تلك الأموال يمكنها أن تمول عدد "مليون" مشروع صغير، وعدد أكبر ، بطبيعة الحال ، من المشروعات متناهية الصغر. ومما يزيد من أهمية هذه الخلاصة أن زكاة المال متجددة ، وبالتالي فإنه يمكن توفير مثل هذه المبالغ سنويا ، وهو ما يرفع من قيمة تلك الفكرة بطبيعة الحال.**

**نخلص من هذا التحليل أنه بمقدورنا الجمع بين نظام الزكاة ، ونظام المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، بصورة إجرائية من خلال إنشاء رابطة بين "جهاز دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر" ، وبين "الراغبين في دفع الزكاة" ؛ لكي نجعل زكاتهم أكثر إثمارا ونفعا للمستحقين . وإذا أردنا أن نوضح كيف يحدث ذلك بشكل أكثر تفصيلا ، فإنه يمكن أن يتحقق من خلال إضافة مهمة جديدة ، وجليلة ، وذات تأثير جوهري على معدلات التنمية المجتمعية، إلى "جهاز تنمية المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر" تتمثل في كونه "استشاري لدافعي الزكاة" بحيث يضع بين أيديهم دراسات جدوى للعديد من تلك المشروعات ، ويشرف على تنفيذها لمستحقي الزكاة الذين يحددهم دافع الزكاة - وليس الجهاز- من بين أهله، أو معارفه ، أو جيرانه ، ومن هنا فإننا سنشجع دافعي الزكاة على توجيه تلك الأموال الطائلة إلى مشروعات تنموية مستدامة تُخرج هؤلاء الأفراد من دائرة مستحقي الزكاة، وتعود بالنفع على المجتمع بأسره بوصفها من أكثر أساليب الاستثمار المجتمعي نفعا.**

**ولايفوتنا في هذا المقام الإشارة إلى تجربة "محمد يونس" مؤسس بنك الفقراء " جرامين" Grameen في عام (1974) ، والذي كان أستاذا للاقتصاد في بنجالاديش ، وكان يزور قرية بجانب جامعته ليرى كيف يمكن مساعدة أهلها للتغلب على الجوع، ووجد أن (42%) من نساء القرية يُرِدن (27) دولارا ليبدأن مشروعا صغيرا ليرعين من خلاله أسرهن ، وهو ماقاده بعد ذلك إلى حركة التمويل "متناهي الصغر" Microfinance، وقد قام بنكه بتقديم عشرة مليارات دولار قروضا إلى سبعة ملايين مقترض معظمهن من النساء في عشرات الآلاف من القرى ، وأنشئ بعد ذلك (2400) فرعا لهذا البنك ، وحصل**

**"محمد يونس"على جائزة نوبل للسلام عام (2006) نظرا لجهوده المبدعة، والفعالة، فضلا عن أن تجربته أضحت نموذجا "بوصليا" يُحتذى به كآلية فعالة لتحقيق التنمية المجتمعية في البلدان الفقيرة((King,Altman&Lee,2011.**

**وختاما**

**آمل أن أكون قد قدمت إسهاما ، يمكن النظر إليه بوصفه لبنة ، يضاف إلى صرح**

**تطوير مجتمعنا المصري الذي يستحق أن ينضم إلى نادي المجتمعات الكبيرة**

**بحضارته التليدة من جهة ، وبإبداعات قادته وأبنائه المعاصرين من الجهة الأخرى.**

**المراجع العربية والأجنبية .**

**- أيمن عامر(2008)، *شخصية المبدع: محدداتها وآفاق تنميتها*، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.**

**- جاك ويلش وجون بيران(2008)، *من القلب مباشرة*، ترجمة: إبراهيم يحيى الشهابي، الرياض: العبيكان.**

**- جيمس كلير(2019)، *العادات الذرية*، ترجمة: محمد فتحي خضر، بيروت: دار التنوير للطباعة والنشر.**

**- روبرت جي جستروم(2018)، *طريقة وارن بافيت*، الرياض : مكتبة جرير.**

**- عثمان أحمد عثمان(1981)، *صفحات من تجربتي*، القاهرة: المكتب المصري الحديث.**

**- زين العابدين درويش(2015)، *نمو القدرات الإبداعية في الطفولة والمراهقة*، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.**

**- طريف شوقي(2012) ، *تنمية المهارات القيادية: الأسس المعرفية والإجراءات العملية*، القاهرة: دار روافد.**

**- ------------ (2020)، التحصين ضد الطلاق: رؤية نفسية، القاهرة: نيو بوك للطباعة والنشر.**

**- ---------- (2021)، *الشخصية القيادية الفعالة: سماتها وسبل تنميتها*، القاهرة: نيو بوك للطباعة والنشر.**

**- عباس محمود العقاد (1998)، *عبقرية عمر*، القاهرة: نهضة مصر للطباعة والنشر.**

**- عبد الحليم محمود السيد(1971 )، *الإبداع* ، القاهرة: دار المعارف.**

**- ------------(2008)، التفكير الإبداعي : الحاجة إليه وأساليب تنميته. في عبد الحليم محمود وآخرون، وآخرون، *بناء الشخصية الايجابية*, القاهرة : مركز الدراسات المعرفية ودار إيتراك للنشر.**

**- محمد رءوف حامد(2006 ) ، *إدارة المعرفة والإبداع المجتمعي*، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب .**

**- والتر إيزاكسون(2012)، *ستيف جوبز*، الرياض: مكتبة جرير.**

**-Babiak,J.,Bajcar,B.&Nosal,C.S.(2017).Hetrogeneityof Leadership Styles as Behavioral Units: The Role of Personality in Searching for Leadership Profiles,in Kantola et al.(eds.),*Advances* *in Human Factors,Business Management,Training and Education*,Springer International Publising Switzerland,107-120.**

**- Denti,L.,&Hemlin,S.(2012). Leadership and Innovation In Organizations:A systematic review of factors that mediate or moderate the relationship,*International* *Journal of Innovation* M*anagement*,Vol.16,No.3(June)1240007(20 pages).**

**-Hassan,H.,Asad.,S& Hoshino.(2016).Determinants of Leadership Style in Big Five Personality Dimensions,*Universal* *Journal* *of* *Management* 4(4):161-179.**

**- He, K.(2017).*A Theory of Creative Thinking : Construction and Verification of the Dual Circulation Model* , Singapore: Springer.**

**- Holzmann,V.,&Golan.(2016).Leadership to Creativity and Management of Innovation?The Case of the “Innovation Club”in a Production Company,*American Journal of* *Industrial and Business Management*,6,60-71.**

**.Hughes,D.J.,Lee,A.,Tian,A.W.,Newman.A.,&Legood,A.(2018).Leadership,creativity,and innovation:A critical review and practical recommendations,*The Leadership* *Quarterly*,https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001**

**-Kim ,H.S., Sherman ,d.k. (2007 ). "Express your self**

**Culture and the effect of self-expression on choice. *Journal of personality and social psychology*, 92, 1,1-11.**

**- King,S.N.,Altman.D.G.&Lee.R.G.(2011).Discovering The Leader in you,Center for Creative Leadership.**

**-Madison,J.K.,& Madison ,L.S.(2013).A Review of Research-Based Interventions on Marriage Preparation. *J Rat-Emo Cognitive – Behav Ther* 31:67-74.**

**-Mumford,M.D., Medeiros,K.E.,Steele .L.,Watts.L.L.,&Gibson.C.(2014). Leadership,Creativity,and Innovation:An Overview.in Mumford,M.D).Leadership,Creativity,and Innovation,Sage Puplisher,1-48.**

**---Owens,M.(2015).4 Personality Traits That Make You an Effective Leader,*https://wwwentrepreneur com/article/245394*.**

**- Ritter.S.M.&Mostert.N.(2017). Enhancement of Creative Thinking Skills Using a Cognitive – Based Creativity Training , *J Cogn* *Enhanc*,1,243-253.**

**- Strenberg,R.J.(2007).A system Model of Leadership( WICS) ,*American Psychologist*,January,62,1,34-42.**

**-Wipulanusat ,W., Panuwatwanich ,K.,& Stewart, R.A.(2017).Exploring Leadership Styles for Innovation : An Exploratory Factor Analysis , *Engineering* *Management in Production and Services* , Volume 9,Issue 1,7-17.**

**-Yusof , S.M.,& Othman ,R .)2016(. Leadership for Creativity and Innovation :Is Japan Unique ?, *Journal of Management Science* ,Vol.4, No.2, March , 176-180.**