الفصل الرابع عشر

هل القيادة موروثة أم مكتسبة (فطرة أم اكتساب)

حوار طويل على مدى التاريخ، وتساؤل مستمر بين أوساط الباحثين والدارسين لموضوع القيادة، اختلفت إجابات المتخصصين اختلافاً واسعاً، ولكل فيه رأي وجدل، والاختلاف فيه قائم بين القدماء وكذلك المحدثين: -فمنهم من قال: إن القيادة موهبة فطرية تمتلكها فئة قليلة من الناس ولا يمكن تعلمها (القيادة بالوراثة من الطفولة المبكرة)، وهناك فئة ترى أن القيادة يمكن اكتسابها وتعلمها (القيادة بالتعلم والخبرة العملية)، فالقيادة علم وفن وهي إذن قابلة للتعلم ويؤثر في تعلمها عدة عوامل منها (الفطرة والطفولة المبكرة - التعليم - التدريب الموجه - التجريب - الفشل)[1] -كذلك فإن القيادة تعتمد على الثقافة السائدة للمنظمة، حيث توجد ثقافة تشجع المواهب وثقافة لا تشجع. وبالعودة إلى نظريات القيادة نذكر في هذا البحث ما يلي:

(١) انظر مهارات القيادة وصفات القائد - أحمد عبد المحسن العساف - مرجع سابق - ص٢١. انظر أيضاً تطوير المهارات القيادية - للمدربين فادي التميمي ونجلاء لكود - دورات تعلم للحياة - القيادة الفعالة ص٦.

المبحث الأول : نظريات القيادة المفسرة لذلك

أولاً - نظرية الوراثة:

(القيادة بالوراثة من الطفولة المبكرة- القيادة الفطرية) يقال فلان يمتلك شخصية قيادية عبارة طالما سمعناها، هذه القيادة فكرتها أن القائد يولد ولا يصنع، وقد سادت هذه الفكرة لمدة طويلة، وأن القيادة موهبة فطرية تمتلكها فئة قليلة من الناس، وممن أيد ذلك "وارن بينيز" فقال: (لا نستطيع تعلم القيادة... القيادة شخصية وحكمة وهما شيئان لا يمكنك تعلمهما)[1] فالقيادة الموروثة هي نظرية تذهب إلى أن السلوك القيادي ما هو إلا نتيجة لمجموعة من السمات والخصائص التي توجد في الأفراد منذ ولادتهم "شيء فطري" مثل الأمانة والولاء والطموح والعدالة والابتكار وما إلى ذلك من الصفات الموروثة، ومن ثم قيل بأن هناك أشخاصاً يولدون ليكونوا قادة، ولو أن هناك نظريات حديثة تقول بأن مثل هذه الصفات يمكن اكتسابها إلى جانب الوراثة عن طريق العلم والتجربة أيضاً. وعلى الرغم من أن هذه النظرية قد وجدت قبولاً كبيراً من جانب الباحثين القدامى، نظرا لتطابقها إلى حد بعيد مع ما كشفته بعض التجارب العملية، إلا أن هناك بعض الانتقادات التي توجه إليها ومن أهمها:

أ- فشلها في الاعتراف بأثر الجماعة في العوامل التي تشكل الشخصية القيادية الناجحة.

ب- عدم توصل علماء الاجتماع إلى وضع تحديد دقيق للصفات الموروثة في القادة يمكن الاعتماد عليها في التصميم، ولعل ذلك يرجع إلى صعوبة فصل وتعريف الصفات النوعية الخاصة والمشتركة في هؤلاء القادة.

ج- ويضيف إلى ذلك العالم "جولدنر JOULDNER" إن قوائم الصفات الموروثة لا توضح عادة المهم منها وغير المهم، فضلا عن أن الأبحاث الخاصة بهذه الصفات لم تميز بين المطلوب منها لتكوين القائد الماهر، وتلك الضرورية لدعم الشخصية لهذا القائد، كما أن تلك الدراسات تقوم بوصف نماذج السلوك الإنساني فقط ولا تقوم بتحليلها[2].

---

(١) صناعة القائد - د. طارق السويدان - وأ. عمر باشرحبيل - مرجع سابق ص٦١ - انظر أساسيات في الإدارة والقيادة - د. هايل طشطوش - ص٢٥٥.

(٢) انظر المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية- نظريات القيادة- موقع WWW. HRDISCUSSION.COM - سارة نبيل - نشر ٢٠١٢/٥/٧ - القائد موهوب ذو قدرات فريدة مدعومة من السماء وقادر على تغيير سلوك غيره لبلوغ الأهداف المشتركة - والسمات القيادية موروثة وغير مكتسبة.

ثانياً - القيادة المكتسبة:

تقوم هذه النظرية على أساس أن القائد الماهر يكتشف صفات القيادة الناجحة نتيجة عمله في الجماعات، ونتيجة ممارسته أعمال قيادة أفرادها. وإذا كانت نظرية الوراثة تجذب أنظار الناس لاهتمامهم الأساسي بالشخصية البشرية، فإن علماء الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي وهم يعترفون بوجود الشخصية البشرية يركزون اهتمامهم على أثر الجماعات في تكوين شخصية القائد، وتؤكد هذه النظرية على أهمية القيادة في نجاح المشروع، كما تنادي بوجوب توفر مهارات معينة في إفادة تلك المهارات اللازمة لحل المشكلات وعلاج مختلف المواقف التي يمر بها في عمله[1] ولكن الكثير الذي لا نستطيع إحرازه بسهولة هو المشاعر وسرعة البديهة والعاطفة والرغبات والاهتمام والتعاطف والمنهجية ونحوها من الأمور التي تصنع القيادة. هناك أناس ألهموا القيادة، وأناس لم يلهموا القيادة (تعلم ولا تعلَم) القائد يصنع بالتدريب والتعليم وصقل المهارات والتوجيه.

ثالثاً: نظرية التدريب:

تعتبر أقوى النظريات القديمة لأن برامجها تقوم على أسس علمية، اعتمدت هذه النظرية أساساً على أنه يمكن لكل إنسان أن يصبح قائداً من خلال التدريب، حيث تعرض مجموعة من الصفات على المتدرب، فيبقى ما هو موجود فيه، ويدرب على الصفات الباقية التي لا توجد فيه. يكمن ضعف هذه النظرية في عدم قدرتها على استيعاب باقي متغيرات القيادة والظروف المحيطة بكل قائد ومع ذلك لا تخلو من قوة عن سابقتها "نظرية الوراثة " لوجود أسس علمية متبعة في مناهج التدريب[2].

(١) المرجع السابق.

(٢) صناعة القائد مرجع سابق ص٦١.

المبحث الثاني : القيادة بالتعلم والخبرة

- نخلص من الفقرتين السابقتين "٢ و٣" إلى نظرية القيادة بالتعلم والخبرة العملية، أي أن (القيادة يمكن تعلمها) يقول: "بيتر دركر" الأستاذ الكبير الذي درَس موضوع القيادة نحو خمسين سنة يقول: "القيادة يمكن تعلمها بل يجب أن نتعلمها، وباستطاعتك أن تتعلمها"(١).

- نظرية بلانك: التي أوردها في كتابه (١٠٨ صفات فطرية) حيث يؤكد فيها على عدم وجود قائد فطري وإنما هي مجموعة من الصفات والقدرات القابلة للتعلم، ومن يتدرب عليها وخاصة في صغره، سيظهر للناس بأنه قائد، فإن مارسها بسلاسة ويسر وبلا تكلف سماه الناس قائداً فطرياً. وقد أيد "وارن بلاك" بنظريته الأستاذ (بيتر دركر) فقال: لم يولد أي إنسان كقائد -ليست القيادة مبرمجة في الجينات الوراثية- ولا يوجد إنسان مركب داخلياً كقائد)(٢).

يقول الدكتور طارق السويدان: لو تأملنا في القيادة سنجد أنها تتلخص في ثلاثة أمور (علم "معلومات"- ومهارات- وسلوكيات) العلم مكتسب- والمهارات مكتسبة كذلك، فهل السلوك مكتسب؟ لعلَ هذه النقطة هي سبب اختلاف العلماء، فبعضهم يرى أن الجانب الإنساني والقدرة على التأثير في الناس لا يمكن اكتسابها بل هي هبة إلهية لا دخل للجهد الإنساني في تنميتها أو صقلها، بينما يصر الآخرون على أن الموهبة لا شأن لها في القيادة(٣).

الخلاصة: والذي أرى أن القيادة ليست أمراً مكتسباً ولا أمراً موروثاً ولكنها أمر يأتي بالفطرة فإن وجد الاستعداد لها يمكن تنميتها عبر اكتساب الخبرات والمهارات

---

(١) المرجع السابق- ص٦١ أنظر أساسيات في القيادة والإدارة- د. هايل طشطوش ص٢٥٥- مرجع سابق.

(٢) انظر صناعة القائد- ص٦١ - وانظر فن القيادة العسكرية- موسى العدوان- مجلة الأقصى العدد ٧٨٧ لعام ١٩٨٨ ص٢٤.

(٣) من مقابلة مع الدكتور طارق السويدان- نشرت على الموقع www.١٠٠fm٦.com.

المختلفة، أما إن لم يوجد الاستعداد لها لدى الشخص فلن ينفعه اكتساب الخبرات والمهارات. والذي يبدو أنه كلما امتلك الإنسان الصفات القيادية وقويت لديه الفطرة القيادية كان وصوله إلى المراكز القيادية أسرع، وكان تأثير التدريب والتعليم والممارسة علي أفضل، أما إذا ضعفت الفطرة القيادية في الشخص فإنه يحتاج إلى تدريب أشق ووقت أطول لكي يستطيع أن يكتسب الشخصية القيادية ومع ذلك يبقى التدريب والتعليم هو العامل الأهم في صناعة القائد.

إن القائد الناجح هو الذي يستطيع أن يجمع بين الصفات الموروثة والصفات المكتسبة في شؤون القيادة.