

١- نظريات القيادة نظرية الرجل العظيم او الملهم :

وتعتبر من النظريات الاولى في القيادة .. ومن اهم دعائها كالتون (Galton)، وتفترض هذه النظرية وجود مواهب وقدرات غير عادية لدى القائد ، تمكنه من احداث تغييرات كبيرة في الحياة الجماعية والاجتماعية وتنتقد هذه النظرية لكونها تتجاهل ظروف الجماعة والمجتمع ، وتعتمد على عبقرية القائد وشخصيته الكارزمية ، هذه العبقرية التي تمكنه من احداث تغييرات جذرية في المجتمع مثل هتلر ، والمرأة العظيمة مثل انديرا غاندي (١) .

(1) Cookie White, Op. Cit, P. 407

نظرية السمات :

يعتقد اصحاب هذه النظرية بأن القادة يولدون قادة اي انهم يمتلكون الصفات القيادية بالولادة . وقد اهتمت هذه النظرية بدراسة السمات الشخصية للقائد ، فتفترض سمات جسمية وعقلية معينة في اي نوع من القادة وفي اي ظروف ، كالطول والضخامة وحسن المظهر والذكاء والمعرفة والثقة بالنفس والطموح والعزيمة والمثابرة واتخاذ القرار^(١) .

وبعض الخصائص الاخرى على الا ترتفع هذه الخصائص كثيرا عن خصائص افراد الجماعة . وقد استعرض ستوكديل (Stogdill)^(٢) عام ١٩٤٨ البحوث التي نشرت عن العوامل الشخصية المتعلقة بالقيادة . وقد شملت دراسات الجماعات مثل دور الحضارة والمدارس والجماعات الدينية وجماعات العمال .. الخ فوجد ان القائد يتميز في جميعها بخصائص معينة تفوق ولكن بدرجة محدودة خصائص اعضاء جماعته .

٣- النظرية الموقفية

اتجه الباحثون بعد انتشار المبادئ الديمقراطية اتجاها اخر فاكشف عدد منهم خطأ نظرية السمات نظرا لعدم وجود سمات مشتركة للقادة . لذا فإن هذه النظرية تستند الى البيئة في نجاح القائد . حيث ان القائد لا يظهر الا اذا تهيأت الظروف لاستخدام مهارته وتحقيق مطامحه فكفاءة الشخص بمفردها لا تساعد على التوصل الى المركز القيادي مالم تتوفر ظروف زمنية ومكانية معينة وظروف العصر^(٣) . اي ان العوامل الحضارية وطبيعة الجماعة نفسها تشكل تركيبها

(1) Gary Dessler, Human Behavior, Reston Publishing Company, 1977. P. 236

(2) Stogdill, R.M., Personal Factors Associated With Leadership, Journal of Psychology, 1948, P. 23-36.

(3) Deaux, Op. Cit. P. 393

وحجمها من جهة وشخصية القائد واحتياجات واتجاهات ومشاكل اتباعه هي التي تحدد نجاح القائد . فلو كان فورد قد ظهر مثلا في القرن السابع عشر لما تمكن من استخدام مواهبه لاختراع السيارة نظرا لان العلم والتكنولوجية لم تكن مكتملة حينئذ .

وكما يقول سويدفلد ورانك Suedfeld and Rank في عام ١٩٧٦ ان القائد الناجح هو القادر على التكيف مع الظروف الموقفية^(١) ويعتمد نجاح القائد على سماته الشخصية وسمات اجتماعية وسمات الموقف .

٤- النظرية الوظيفية

اهتم البعض بدراسة خصائص الجماعة والموقف الذي تقوم فيه القيادة بدلا من البحث عن سمات معينة ثابتة في القائد . اي ان محاولة الكشف عن الاعمال التي يتعين على الجماعة القيام بها في ظروف معينة لتحقيق اهدافها وكيفية اسهام مختلف اعضائها فظهر انها تتحدد وفقا للوظائف والاشخاص القائمين بها وطبقا للظروف التي تختلف من جماعة لآخرى . ومن اهم دعاة هذه النظرية (Catell) وليبيت (Lippitt) وهكذا فان النظرية الوظيفية الدينامية لاتحدد عدد القادة كما تفعل نظرية السمات بل انها توسع من قاعدة القيادة فان كل شخص يمكن ان يكون قائدا في بعض المواقف بل ليس من الضروري ان يقوم بالقيادة شخص واحد .

فالقيادة اذن قد يؤديها عضو واحد او اكثر وهي تتحدد في ضوء الوظائف . والقائد الحقيقي يؤثر في الجماعة ونشاطها اكثر من العضو العادي . ولا بد للقائد من ان يتمتع بمكانة متميزة في جماعته ، يشاطر اعضاءها مشاعرهم ويشركهم في تحقيق اهداف الجماعة .

(١) Ibid, P. 394