

أولاً-نظرية الرجل العظيم:

هي أقدم نظرية في القيادة تعود جذورها إلى الفكر اليوناني والروماني، وتفترض هذه النظرية أن: "القيادة يولدون ولا يصنعون" وأن السمات القيادية موروثية وليست مكتسبة، بمعنى أن القادة يولدون قادة، فالملك والأمير والإقطاعي كل هؤلاء يولدون قادة، لأن لديهم من السمات الوراثية ما يجعلهم أهلاً للقيادة. كما أعتبر المفكرون الأوائل أن القائد الشخص العظيم هو شخص يملك تأثيراً قوياً وإيجابياً على الآخرين واستخدموا كمثال القادة العسكريين والسياسيين الذين حظوا بحب وولاء أعداد كبيرة من الناس، وحققوا أعمالاً عظيمة نذكر منهم: نابليون، والإسكندر الأكبر، وجون كنيدي وغيرهم، لذا يمكن القول حسب هذه النظرية بأن القيادة هي سمة وموهبة منحها الله لهؤلاء القادة وميزهم عن غيرهم فبرزوا كأشخاص عظماء. هناك من المفكرين من يرى أن هذه النظرية لا تصلح كثيراً للإدارة كعلم، لأننا سوف نحتاج للبحث الشاق عن هؤلاء القلة الموهوبين ونعطيهم المسؤوليات الإدارية، كما لا يمكن أن نستطيع تلبية حاجة منظمات الأعمال من الأعداد الهائلة من القادة الإداريين، لأن الموهبة بالظفرة نادرة في المجتمعات. إضافة إلى وجود آراء واتجاهات تعارض هذه النظرية وتؤكد أن القادة يصنعون ولا يولدون، أي تكتسب السمات والصفات القيادية بالتعلم وليس بالوراثة.

ثانياً-نظرية السمات (الخصائص):

تعتبر هذه النظرية امتداداً طبيعياً للدراسات الخاصة بالقيادة حيث اعتبرت أن هناك سمات محددة تتميز بها شخصية الأفراد القادرين على القيادة وأن هذه السمات من الممكن اكتسابها، ومن ثم فإنها ليست بالضرورة وراثية كما تدعي نظرية الرجل العظيم، وبعبارة أخرى ترى هذه النظرية بأن القيادة سمة موحدة يتميز بها القادة أينما وجدوا بغض النظر عن نوع القائد أو الموقف أو الثقافة.

وقد ركز مؤيدو هذه النظرية في بحوثهم النفسية على إظهار هذه السمات وتحليلها، فقد قام Stogdill سنة 1948 بمسح لكل الدراسات التي أجريت في هذا الصدد، ومن ملاحظة العامة على أغلب هذه الدراسات أن أصحابها كانوا يبحثون سمات القائد بين طرائق مختلفة من الناس الذين تفاوتوا في أعمالهم وحرفهم، ويمكن تلخيص هذه السمات في:

1- السمات الجسمانية: أفادت نتائج أبحاث الدراسات المبكرة في القيادة، بأن أهم الخصائص التي تتوفر في القادة تتمثل في مجموعة من السمات الجسمانية مثل: الطول وسلامة القامة، الصوت الجذاب، صحة الجسم والشكل المحبب لدى الناس... الخ، والتي من شأنها أن تضيف على القائد الهيبة وتسمح له بالتأثير على أفراد الجماعة وبسط نفوذه عليهم.

على ضوء هذه النظرية تعتبر القيادة وقفاً على الرجل دون المرأة لأن قدرة الرجل على التحمل وقدرته الجسمانية تفوق المرأة لكن الواقع يثبت تقلد المرأة المناصب القيادية عبر الزمن مثل: بليسي ملكة سبأ.

أصحاب هذا الرأي يصورون العلاقة بين القائد والتابعين له علاقة خوف وخضوع نتيجة البنية الجسمانية للشخص القائد، إلا أن استقرار التاريخ يدلنا أن هناك قادة نجحوا في أعمالهم وقيادة مجتمعاتهم دون أن

يكونوا أقوياء البنية مثل: نابوليون بونابارت، غاندي وتشرشل كانوا جميعا قصار القامة وبالرغم من ذلك يشهد لهم التاريخ بقدرتهم الفعالة على القيادة.

2- السمات النفسية: من هذه السمات الذكاء حيث يكون القائد أكثر ذكاء من الأتباع شريطة ألا يزيد الفرق في الذكاء عن حد معين مما يجعل عملية الاتصال بين القائد والأتباع فاشلة وغير مؤثرة ومن هذه السمات أيضا: الثقة بالنفس، والنضج الانفعالي والرغبة في السيطرة على الغير وقوة الإرادة والمبادرة والطموح.

3- السمات الاجتماعية: بينت الدراسات التي أجراها علم النفس الاجتماعي على أن القادة هم أبعد الناس من الاعتزال وأكثرهم مساهمة في شؤون الجماعة وانشغالاتها... كما وجدهم كوكس 1928 أميل إلى الاستمتاع بصحبة الناس وحضور الاجتماعات والتردد عليها، زيادة على حب التعاون والمقدرة على رفع الروح المعنوية للعاملين والميل للدعابة والقدرة على الاحتفاظ بأعضاء المجموعة.

4- السمات الأخلاقية: مثل ضبط النفس والمثابرة والشعور بالمسؤولية والقيام بالواجب وخدمة الآخرين والتواضع والأمانة وحسن السيرة.

الحقيقة أن نظرية السمات رغم أهميتها قد واجهت انتقادات حيث أن هناك خلافا شديدا حول الصفات التي يمكن أن تتوفر في القائد ومعايير قياس هذه الصفات وأهميتها الشبيهة وما إذا كانت متوفرة فعلا في بعض القادة الحقيقيين المشهود لهم بالنجاح والتفوق في القيادة، كما أن السمات تحدد أو تشخص من هو القائد إلا أنها تحدد الأنماط السلوكية التي يمارسها القائد في محاولته للتأثير في أعمال المرؤوسين.

وعليه فإن التركيز على السمات الشخصية فقط لا يظهر ما يقدم به الفرد فعلا في الموقف القيادي فضلا عما تقدم، فقد تجاهلت نظريات السمات المرؤوسين وتأثيرهم في القيادة والعملية الإدارية.

ثالثا- النظرية السلوكية:

بدأت هذه المرحلة في أبحاث القيادة أثناء الحرب العالمية الثانية، حين تزايد الاهتمام بتطوير القادة العسكريين وظهرت وتطورت هذه المرحلة من الأبحاث في الجانب السلوكي نتيجة سببين رئيسيين هما:

- إخفاق نظريات السمات في تقديم تفسير واضح ومقبول لفاعلية القيادة؛

- ظهور حركة العلاقات الإنسانية في الإدارة نتيجة دراسات مصانع هاوثورن.

تفترض هذه الدراسات والنظريات أن العامل المحدد لفاعلية القيادة هو سلوك القائد وليس سماته، إذ إن السلوك يتكون من محصلة تفاعل مجموعة الأنشطة والتصرفات التي يبديها القائد في عمله التأثير على المرؤوسين، والتي تشكل أسلوبا أو نمطا عاما لقيادته. هذا التحول في الدراسات والأبحاث يعتبر في تلك الفترة هاما؛ لأن السلوك القيادي يمكن تعلمه وتغييره، بينما السمات تعتبر نسبية وموروثة، وهكذا سعى الباحثون إلى تحديد أنماط السلوك القيادي التي مكنت القيادة من التأثير بفاعلية على الآخرين.

رابعا- النظرية الموقفية: ظهرت هذه النظرية منذ بداية السبعينيات بعد أن تعددت الدراسات والأبحاث في هذا المجال، وقد أكدت هذه الدراسات أهمية المتغيرات البيئية والتكنولوجية والقيم الاجتماعية وأثرها على طبيعة التنظيم الإدارية وأسلوب العمل المتبع في المنظمة ودعت لوجوب تطبيق المبادئ والمفاهيم الإدارية بشكل يتلاءم مع الظروف التي تمر بها المنظمة، وهذا يعني أنه ليس هناك منهج أداري يصلح لكافة أنواع المنظمات أو حتى

لنفس المنظمة في مراحل تطورها المختلفة وإنما يجب أن تختار المنهج والأسلوب الذي يتلاءم مع طبيعة المرحلة أو الحالة التي تمر بها المنظمة.

إن هذه النظرية تهمل فكرة وجود طريقة واحدة مثلى لتأدية العمل الإداري في التخطيط والتنظيم والرقابة، وتؤكد أن ما يمكن اعتباره أفضل طريقة للعمل في أحد المنظمات قد لا يكون ناجحاً في المنظمات الأخرى، أي أن يتم ممارسة العملية الإدارية اعتماداً على حالة وظروف المنظمة. تؤكد النظرية الموقفية أن القائد الذي يصلح لقيادة مرحلة ما حسب ظرف ما قد لا يصلح لظروف أو مرحلة أخرى، فالقائد الفعال يستطيع أن يشكل نفسه حسب صفات من أمامه من طاقات وقدرات فيوجهها نحو الهدف.

كما ترى هذه النظرية أن أي فرد سوي عادي يمكن أن يصلح قائداً إذا ما وجد نفسه في موقف أو أزمة تستدعي الحل، وليس بالضرورة أن يكون هؤلاء الأشخاص استثنائيين في قدراتهم بل يمكن أن يكونوا أشخاص عاديين ولكنهم يغتنمون الفرصة، ومن العناصر التي تشكل وتعزز مهارة القيادة هي الاهتمام بالعمل وإعادة تصميمه بشكل يثير اهتمام العاملين ويشكل تحدياً لهم.

من هنا قامت النظرية الموقفية على أساس أنه لا يوجد نمط ملائم لكل المواقف والظروف بل أن النمط المناسب يعتمد على الموقف الحالي إذ ترى هذه النظرية أن احتمال بروز شخص معين في جماعة كقائد هو محصلة موقف كامل. وهذا يعني أن الفكرة الجوهرية للنظريات الموقفية أنها ترى بأن فاعلية القيادة تتأثر بشخصية القائد وأسلوبه وطبيعة التابعين والموقف السائد إذ يشكل الموقف تأثيراً على قدرة القائد في إنجاز ما هو مطلوب.

خامساً- الاتجاهات الحديثة في القيادة: تعددت المداخل والنظريات لموضوع القيادة الإدارية والتي عرضت في نظرية السمات ونظرية السلوكية والموقفية، إلا أن بيئة الأعمال المتغيرة إضافة إلى تعقيد العمليات والتركيب التنظيمية الجديدة للمنظمات وما رافق ذلك من أفكار واتجاهات فلسفية فرض نظرة متجددة للقيادة الإدارية في منظمات الأعمال.

1- القيادة التبادلية: تقوم القيادة التبادلية على مفهوم بناء العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين على أساس الثواب والمكافأة مقابل العمل والإنتاج والعقاب مقابل عدم العمل وانخفاض الإنتاج. كما يقوم هذا الأسلوب أيضاً على قيام القائد بتوجيه العاملين وإصدار الأوامر مع السماح لهم بالحرية في العمل أحياناً إذا استمر أداؤهم له بشكل جيد ولفترة مناسبة؛ يكون هذا النمط القيادي واضحاً في الكثير من المنظمات التي تمتاز بيئة أعمالها بالاستقرار أو الاستقرار النسبي، فالمشاكل والمتطلبات واضحة ومحددة المعالم وغدها لا يختلف كثيراً عن يومها، وكل قائد إداري فيها يسعى أهداف محددة. والملاحظ عن هذا النمط هو قصوره عن مواكبة التطورات والتعقيدات المستمدة من بيئة الأعمال لمعظم منظمات الأعمال إن لم يكن جميعها.

2- القيادة التحويلية: يشير هذا الأسلوب إلى أهمية شخصية القائد وقدرته على وضع رؤية ورسالة للمنظمة ويمكنه أن يخلق التناسق فيما بين أهداف المنظمة والعاملين فيها بشكل يمكنه من تحقيق أهداف الجميع معاً وفي وقت واحد، كما وتقوم القادة التحويلية على إحداث التغيير وحفز إبداع العاملين ورغبتهم في التعلم مع

كون القائد ملهما لهم على التفكير والتحليل المنطقي في حل المشاكل، إضافة إلى توفير محفزات غير اعتيادية لأتباعه ترفع الروح المعنوية وتنشط سيادة القيم وتثير تفكيرهم نحو إيجاد معالجات جديدة وابداعية للمشكلات التي تواجههم أثناء تنفيذ أعمالهم. من هنا جاء اهتمام الباحثين بالقيادة التحويلية والتي يمكن تعريفها بأنها: " قدرة القائد على إيصال رسالة المنظمة ورؤيتها المستقبلية بوضوح للتابعين وتحفيزهم من خلال إظهار سلوكيات أخلاقية عالية وبناء ثقة واحترام بين الطرفين لتحقيق أهداف المنظمة."

3- القيادة التحويلية: هي القيادة التي تملك القدرة على التنبؤ والتصور، والمحافظة على المرونة، وتمكين الآخرين، والقدرة على تطوير الكفاءات والقدرات وتحسين الهياكل، التنظيمية، واختيار وتطوير الجيل القادم من القادة وإدامة ثقافة تنظيمية فعالة والتأكيد على الممارسات الأخلاقية؛ كما تعرف بأنها عنصر حاسم في تطوير القدرات التنظيمية للمؤسسة من خلال استغلال الفرص وتجنب التهديدات في الوقت المناسب، فالقيادة الاستراتيجية تساعد على اتخاذ القرارات الاستراتيجية وخلق الرؤية المستقبلية وإيصالها، وتطوير الهياكل وتفعيل الرقابة والعمليات التنظيمية والحفاظ على ثقافة تنظيمية فعالة ونشر نظام القيم الأخلاقية في ثقافة المؤسسة.