النظرية التفاعلية (التوافقية):

لقد أصبح واضحا ان فعالية القيادة تتوقف على الفرد المناسب الموجود في المكان المناسب في الوقت المناسب ، وتوجد ضمن هذا الطرح عدة تناولات توافقية منها تناول **فيدلر Fiedler** الذي قام مع زملائه ببرامج بحث مكثف نجم عنه إنشاء النموذج التوافقي لفعالية القيادة ، وتتضمن نظرية **فيدلر** على أن القيادة هي أي عملية أين تكون قدرة القائد على تطبيق التأثير متوافقة مع الجماعة والمهمة والموقف وعلى مدى ملائمة شخصية القائد ونمط القيادة وطريقة التناول ، وبمعنى آخر فإن الأفراد يصبحون قادة لا من حيث خصائصهم الشخصية فحسب وإنما أيضا من حيث العوامل الموقفية ودرجة التفاعل بين القائد والموقف والأفراد.

ولعل هذه النظرية تفسر لنا اختلاف الدور الذي قد يلعبه القائد في ديناميات الجماعة ، ففي بعض الحالات قد يكون له تأثير كبير في تحقيق الجماعة لأهدافها ، وفي أحيان أخرى قد يعجز عن ذلك ، والقائد يظل قائدا بالقدر الذي ينجح فيه في التعبير عن حاجات الأفراد وأهداف الجماعة ، ومن أفكار هذه النظرية أيضا أن القيادة هي حالة موقفية بالنسبة إلى عمل الجماعة وهدفها بناء الجماعة أو تنظيمها ، ولذلك يتمثل في القائد كثير من صفات الأتباع ، وتوثيق العلاقة بينه وبينهم ، حيث يصعب غالبا تحديد أيهما يؤثر في الآخر ، ومدى هذا التأثير.

- كما تعالج هذه النظرية التغيرات في النظريات السابقة وترتكز على التناسق والتكامل بين جميع مواقف القيادة من حيث شخصية القائد ونوع المقودين وأشكال العلاقات القائمة بين الأعضاء والموقف بما يتضمنه من نوع عمل.

وتتضمن هذه النظرية في أساسها ، أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي ، فالقائد يجب أن يكون عضوا في الجماعة يشاركها مشكلاتها ومعاييرها و أهدافها وآمالها ويوطد الصلة مع أعضائها ، ويحرص على تعاونهم

ويتوقف انتخابه للقيادة على إدراك الأعضاء له كأصلح شخص للقيام بمطالب هذا الدور الجماعي ، وهي تتغير من موقف لموقف ومن عمل لعمل ، فالقيادة إذن تتوقف على الشخصية وعلى الموقف الاجتماعي وعلى التفاعل بينهما و تنجو معظم النظريات الحديثة في القيادة على النحو أو ما يقرب منه ومن ذلك

نظرية القيادة –المتمركزة حول الجماعة – وهي نظرية أسهم في بنائها **جوردون Gordon** وقد تأثر في نظريته هذه **بمنهج كارل روجرز** ويعرف **جوردون** هدف القيادة بأنه توزيع مسؤولياتها على أفراد الجماعة ، حيث تنطلق طاقاتهم ، ويفسح المجال أمام ابتكارهم ، فتسخر كل هذه الطاقات والابتكارات في خدمة الجماعة وفي حل مشكلاتها.

وعلى القائد في ضوء هذا التعريف ، أن يتعرف إلى العوائق التي تقف في طريق تعلم الفرد كيف يشارك في حرية وبصورة بناءة كعضو فعال في الجماعة وليس هذا بالأمر اليسير ، فقد اعتاد الناس الاعتماد التام على قادتهم وإلقاء أعبائهم عليهم بدرجة غير متناسبة ولدرجة أصبح من الصعب فيها عليهم أن يوجهوا ذواتهم وأن يتحملوا مسؤوليتهم

ولن ينجح القائد في ذلك إلا إذا آمن إيمانا تاما بإمكانيات أفراد الجماعة وإلا إذا اكتسب مهارات معينة تسهل له الاتصال بالأفراد ، والعمل على خلق جو يتسم بالسماحة ، وبذلك يتعلم الأفراد كيف يعتمدون على أنفسهم وكيف يسهمون بدور فعال في تشكيل مصائرهم .

- **تقييم النظرية التفاعلية:**

أسهمت النظرية التفاعلية إسهاما إيجابيا في تفسير القيادة ويظهر ذلك على النحو الآتي:

– حددت خصائص القيادة على أساس ثلاث أبعاد وهي القائد ، المرؤوسين والموقف مع محاولة الجمع بينها لأنها ترى عدم كفاية كل بعد على حدا كمعيار لتحديد خصائص القيادة.

– تبدوا واقعية في تحليلها لخصائص القيادة .لأنها ترى نجاح القائد مرهون بمدى قدراته لتمثيل أهداف المرؤوسين وإشباع حاجاتهم من جهة، كما ترتبط بمدى إدراك المرؤوسين بأنه أصلح شخص للقيام بهذا الدور في ظل ظروف الموقف.

لذا يمكن القول ان النظرية التفاعلية قد أسهمت إيجابيا في تحديد خصائص القيادة الناجحة ، مما دفع الباحثين إلى البحث عن خصائص القيادة القادرة على التلاؤم مع معطيات البيئة المعاصرة التي تتميز بالتقلب والتغير السريع.