تتناول هذه المحاضرة النظريات الواقعية للقيادة، متضمنةً عدة نماذج: نظرية فيدلر الموقفية، التي تربط فاعلية القيادة بمواءمة السمات القيادية مع عوامل الموقف (علاقة القائد بالجماعة، هيكل المهمة، قوة المركز الوظيفي)، مُحددةً نمطين قياديين: الموجه نحو المهمات، والموجه نحو العلاقات. وتُشير نظرية المسار والهدف (هاوس) إلى تأثير القائد على تابعيه في تحديد الأهداف ومسارات تحقيقها، مُعرِّفةً أربعة سلوكيات قيادية: الموجه، الداعم، المشارك، ويركز على الإنجاز، مع التركيز على المتغيرات البيئية وخصائص التابعين. أما نظرية هيرسي وبلانشارد، فتركز على نضج التابعين باعتباره المُحدد لاختيار النمط القيادي المناسب (تفويض، أمر، مشاركة، إقناع). وتُناقش نظرية مشاركة القائد العلاقة بين سلوك القيادة ومشاركة اتخاذ القرار، مُقترحةً وتختلف نظرية التفاعل بين القائد والأعضاء، بافتراض (Vroom & Jago) أساليب: قرار فردي، استشاري، وجماعي (نموذج تكوين القائد لعلاقات خاصة مع مجموعة محددة من التابعين. وتستند النظريات الموقفية على: عدم وجود طريقة واحدة للإدارة، مواءمة الممارسات الإدارية مع المهام والبيئة، وتحدي القدرات التحليلية للمديرين، وتربط التنظيم (نظام مفتوح مكون من أنظمة فرعية: فني، تنظيمي، ومؤسسي) بالبيئة الخارجية. وتُحقق هذه النظريات فوائد: نقد فكرة الأسلوب الإداري الواحد، تطبيق السببية في الممارسات الإدارية، وتحديد الأساليب الأنسب لظروف معينة. وتُعطي هذه النظريات حرية للمدير لكنها قد تُسهم في تقديم مبررات للفشل. أما النظرية التفاعلية، فهي تجمع بين الاتجاهين السلوكي والموقف، مُعتبرةً القيادة تفاعلاً بين الشخص والموقف، وتُركز على الكفاءة في التعيين وتصميم المواهب. وتدور متغيراتها حول: خصائص القائد، المرؤوسين، والظروف المحيطة. يُستنتج من جميع النظريات عدم وجود طريقة مثلى للقيادة، وأن نجاح المؤسسات مرتبط بفعالية الأنماط القيادية، مع التأكيد على عدم كفاية النظريات التقليدية لتلبية متطلبات الإدارة الحديثة.