ثالثاً: القيادة الرياضية: Sports Leadership

يعتبر موضوع القيادة من الموضوعات الهامة ليس فقط على مستوى المنطقة وإنما على مستوى الدولة أيضا ، وإذا نظرنا إلى الأمة العربية قبل ظهور الإسلام فأنها لم تكن سوى مجموعة من القبائل المتفرقة حيت تعدد فيها الزعامات وقلت فيها وحدة الملكة ، وبمجيء الرسول الكريم وبظهور الإسلام تحولت هذه المجموعات من القبائل المتفرقة إلى أمة قوية فرضت سيطرتها على جزء كبيرة من العالم.

كما انه لاشك أن القائد الإداري يمثل عنصراً أساسياً وهاماً في كل مراحل عملية التنمية الاقتصادية بكل ما تتضمنه من أبعاد ، إلا أن المشكلة التي تواجه المنظمات في وقتنا الحالي عدم توافر القائد الإداري الفعال الذي أصبح سلعة نادرة يصعب العثور عليها بسهولة.

كما أن العملية الإدارية هي في الأساس عملية توجيه وتنظيم وتنسيق جهود الأفراد أو الجماعات في سبيل تحقيق أهداف وغايات معينة فردية كانت أو جماعية، ومن ثم يمكن القول أن القيادة الإدارية تمتد جذورها إلى الوقت الذي بدء فيه التفاعل الاجتماعي وتوزيع العمل بين الأفراد والجماعات في تنظيمات ونظم اجتماعية متعددة ، ومنذ ذلك الوقت والقائد الإداري يشكل اهتماما رئيسيا للباحثين والمفكرين الذين حاولوا من خلال دراساتهم وبحوثهم تحليل سلوك القائد واتجاهاته من جميع جوانبه ، مما وفر لنا قدر لا يستهان بها من النظريات العلمية ، والدراسات الميدانية التي أثرت على توجيه وتعديل سلوك القائد الإداري، وحددت مفاهيمه وافتراضاته في علاقته بمرؤوسيه واستراتيجيته في التعامل معهم.

مفهوم القيادة:

يعتبر مفهوم القيادة من المفاهيم التي تتضمن العديد من المتغيرات المتداخلة والتي تؤثر كل منها في الأخرى وتتأثر بها.

وقد أشار(فيدرر١٩٦٧، والذي يعتبر من بين أبرز الباحثين في مجال الإدارة إلى أن هناك أكثر من ٢٠ تعريفاً لمصطلح القيادة وكل من هذه التعاريف يعكس وجهة نظر صاحبه بالنسبة للجوانب التي يعتقد أنها أساسية وهامة.

فقد عرف الباحث (**يثير**) في كتابه فن القيادة عام ١٩٣٥ القائد بأنه (مجموعة من الصفات الشخصية التي تمكن الفرد من التأثير في الآخرين لكي يتعاونوا لتحقيق الأهداف) .

أما (**انتصار يونس**) فترى القائد بأنه ذلك الشخص الذي يؤثر في المجموعة فيدفعها إلى العمل وتحقيق الأهداف ولا يعني بالضرورة أن يكون الاتباع أقل من القائد فقد يكونون رفاقه أو قد يكون بعضهم متفوقاً عليه في ناحية ما أو أعلى منه، ولكن من الضروري أن يكون هو أكثر قدرة على التأثير والتوجيه.

فيحدد مفهوم القيادة بأنها ليست مجرد فن التأثير بالآخرين ولا هي نظريات عملية جاهزة وليست مجموعة من السمات والخصائص التي تميز إنسان عن غيره في موقع المسؤولية بل هي تفاعل العلوم والفنون

والسمات في كل متماسك لتشكيل في مجموعها ملامح شخصية من يتبوأ موقع القيادة (القيادة علم وفن وخصائص أخرى).

وأشار ستجدل ١٩٧٤ الذي يعتبر من بين الرواد في مجال الأبحاث العلمية في القيادة إلى أن هناك على الأقل ثلاث شروط تعتبر ضرورية لوجود القيادة وهي:

١- وجود جماعة (من شخص أو أكثر) مرتبطة بعضهم بالبعض الآخر.

٢-وجود مهمة عامة مشتركة بينهم.

٣-وجود اختلاف أو تمايز في المسؤوليات الملقاة على عاتق كل فرد من أفراد الجماعة.

<u>وتمكن أهمية القيادة بما يلي:</u>

أ. القيادة مهمة في حياة المجتمع وتقدمه وبلوغه أهدافه، وذلك نتيجة الدور الفاعل والأساسي الذي يؤديه في حياة المجتمع وتقدمه.

ب. إن القيادة أصبحت ضرورية لا غنى عنها في كل ميادين الحياة التي أصبحت تقوم على العلاقات الإنسانية فهناك قيادة في ميدان الرياضة والشباب وقيادة في السياسة... الخ.

ت. القيادة من أهم عوامل نجاح البرامج وتحقيق أهدافها بوجود قيادة مؤهلة تؤدي دوراً ناجحاً وفعالاً في هذه البرامج.

ث. القيادة أهمية في العمل على ائتلاف الافراد وتجانسهم وتحقيق الترابط بين مختلف الآراء وتقرب وجهات النظر.

ج. تعمل القيادة على تمثيل الجماعة لمواجهة الأحداث الداخلية والخارجية بما يضمن تقدم الجماعة ومفهومها.

ونظراً لارتباط مفهوم القيادة بالعمل الجماعي، لذلك فهناك مقومات جيدة لعلاقة القائد بالجماعة أهمها:

١-الانتماء إلى الجماعة وبث روح التعاون.

٢-سمو الهدف ووضوحه وقوة الإيمان الحافز

٣-القدرة على الالتزام والعمل بمسؤولية والمقاومة في مواجهة التحديات.

٤- التعاون والإخاء بين القائد والجماعة والعلاقات الإنسانية لرفع الروح المعنوية لدى الجماعة.

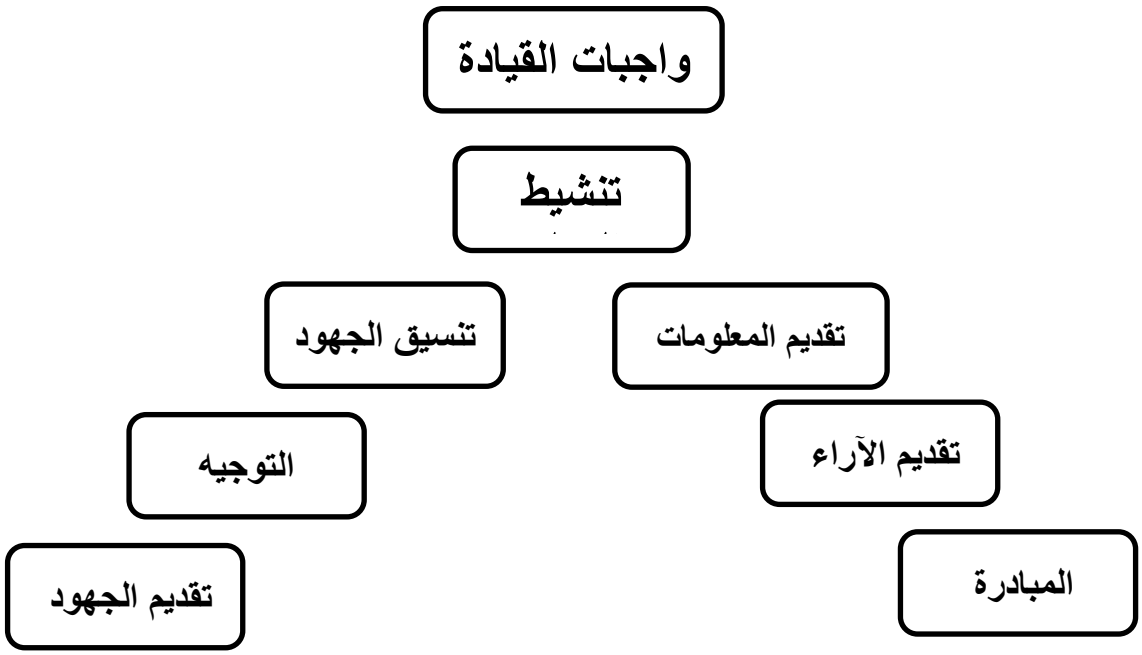
٥- الالتزام بمبدأ الحرية والقيادة الجماعية.

٦- القدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه وتفويض السلطة وتسهيل عملية الاتصال.

واجبات القيادة :

إن من واجب القيادة القيام بالأدوار الآتية:

١. المبادأة والمبادرة بتقديم الأفكار الجيدة أو الأساليب والطرق المستخدمة لتناول المشكلات وعلاجها.
٢. تقديم الآراء والاقتراحات التي تساعد على النهوض بإدارته وتمكن العاملين فيها من التغلب على المشكلات.
٣. تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لحسن سير العمل ودفعه في الاتجاه الصحيح.
٤. التنسيق بين جهود العاملين معه لتحقيق الأهداف المرجوة منه.
٥. التوجيه الديمقراطي لأنشطة العاملين نحو المسار الصحيح الذي ينبغي أن تسلكه الجماعة لتلافي الأخطاء أو تكرار حدوثها.
٦. تقويم جهود العاملين معه ومدى تحقيقها للأهداف المرجوة .
٧. تنشيط عمل المجموعة بالوسائل المختلفة التي يستخدمها القائد وبث الحماسة والنشاط في المجموعة واستثارهم لبذل الجهد لرفع روحهم المعنوية.



نظريات القيادة:

اختلف العديد من العلماء والدراسين في مجال القيادة في تحديد النظرية التي تقوم على أساس العمل القيادي وطبيعة القائد وسنحاول هنا التعرف على أهم النظريات التي تهتم بالقيادة ومنها:

أولاً: نظرية الرجل العظيم:

وترى هذه النظرية أن التغيرات الجوهرية التي طرأت على حياة المجتمعات إنما تحققت عن طريق أفراد ولدوا بمواهب فذة وغير عادية، وهذه المؤهلات لا تتكرر في الآخرين إلا بنسب ضئيلة، اي توجد هناك صفات وراثية وليست مكتسبة تميز القائد عن غيره من الافراد، والنقد الموجه لهذه النظرية أن صفات الرجل العظيم تختلف باختلاف المجتمعات كما نلاحظ أن الرجال الافذاذ الذي نجحوا في قيادة شعوبهم في بعض الحالات لم ينجحوا في قيادة شعوب أخرى.

ثانياً: نظرية السمات:

تنظر هذه النظرية إلى القيادة على أنها فن له علاقة وثيقة بقابليات شخصية يمتاز بها القائد عن غيره من الأفراد، وهذه السمات موروثة لا يمكن اكتسابها في الحياة ولا يمكن تعلمها أو تعليمها للأشخاص ليصبحوا قادة، أي أن القادة يولدون ولا يصنعون،

ثالثاً: نظرية الموقف :

تدعو هذه النظرية إلى فكر الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادت بها النظريات الأخرى التي سبقتها، وهي ترى أن القيادة مرتبة من السمات الشخصية للقائد والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معاً، لأن السمات غير كافية ما لم تتفاعل مع عناصر الموقف، كما ترى هذه النظرية ضرورة أن يغلب الطابع الإنساني على عملية التفاعل بين القائد والموقف وبما يحقق أهداف المنظمة ويشبع حاجات أعضائها.

انماط (أنواع) القيادة

النمط الدكتاتوري	النمط الأوتوقراطي	النمط الغير الموجه	النمط الديمقراطي

انماط (أنواع) القيادة:

من أساليب دراسة القيادة هو محاولة التعرف على الأنماط التي تنقسم إليها القيادة ونتيجة عناية هذا الأسلوب إلى الطابع المميز للقيادة وليس إلى شخصية القائد أو العوامل الموقفية التي تؤثر في القيادة ، وأهم الأنماط القيادة هي:

أولاً: النمط الدكتاتوري (التسلطي): القائد في هذا النمط ينجز عن طريق الآخرين باتباع أسلوب التهديد والوعيد، بمعنى آخر أن المرؤوسين ينجزون الأعمال بمقدار من الأمر عليهم دون زيادة أو نقصان خوفاً من فقدان وسيلة العيش أو خوفاً من التأثير عليها كإيقاف الترقية أو الزيادة بالأجر وغيرها.

ثانياً: النمط الأوتوقراطي: هو ذلك النمط القيادي الذي يدفع الآخرين على العمل والإنجاز عن طريق تلبية احتياجاتهم إذا كان إنجازهم لأعمال حسب الأمر الواقع عليهم ووفق الأوامر الصادرة .

ثالثاً: النمط الغير الموجه (دع الأمور تسير): ويتميز هذا النمط بتجنب القائد الاحتكاك بالجماعة فهو يسمح لها بأن تحدد أهدافها وأغراضه وصنع قراراتها، أي يعمل القائد على إمداد بالمعلومات والتوجيهات، لكنه لا يشترك في تحمل أي مسؤولية فيها ولا يحاول التوجيه ونتيجة لذلك تظهر حالات التسيب وعدم الجدية في العمل.

رابعاً: النمط الديمقراطي: ويقصد به أن القائد يلجأ إلى مشاورة مرؤوسيه بأمور العمل والمشاكل والواجبات المناطة بالعاملين والأهداف وغيرها من الأمور التي تواجه القائد أو العاملين، وهذا النمط يشجع على العمل كوحدة وتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانات الذهنية والبدنية لدى العاملين، حيث تكون النتيجة درجة عالية من الشعور بالانتماء والاعتراف بالقائد مما يدفعه إلى تحسين وزيادة أدائهم ورفع كفاءتهم بالعمل.

الفرق بين المدير والقائد :

من أجل التعرف على الفرق بين المدير والقائد لا بد من التعرف على مفهوم المدير وهو الشخص الذي يتم تعيينه من جهة الاختصاص ليكون مسؤولاً عن إدارة المكونات الأساسية للتنظيم، وهي القوى البشرية ورأس المال والوقت للوصول إلى الاهداف التنظيمية مطابقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم عمل التنظيم.

فالمدير على هذا الأساس هو صاحب مهنة وأعمال روتينية لا يتحمل المجازفة في حدود مهامه التي تقع ضمن القانون والنظام ويحدث التأثير على سلوك العاملين على أساس سلطته الرسمية، وبالإمكان تلخص الفرق بين الإدارة والقيادة بما يلي:

١. رجل الإدارة معنى بالحاضر، أما القائد فيهتم ويسعى باستمرار للتطوير والتغيير.
٢. المدير يحتل مركز سلطة معينة في مجال معين، ولكن احتلال هذا المركز لا يعني بالضرورة القيادة.
٣. **الإدارة** تهتم بالجوانب التنفيذية التي توفر الظروف المناسبة والإمكانات البشرية والمادية اللازمة للعمل، أما **القيادة** فتهتم بما هو أكبر من ذلك دور الإبداع والابتكار والتخطيط والتصور لأدارك الأهداف المستقبلية لمؤسسته.
٤. **الإدارة** ليست مهارة أو قدرة آلية تأتي عن طريق المركز والخبرة فالسن والأقدمية في المهنة توصل إلى الإدارة، أما **القيادة** فنراء الاستعداد والمواصفات وبعض المؤهلات المعينة تشكل لنا بالنتيجة مكونات القائد.

أما الرئيس: وهو : الشخص الذي يحتل مركزاً رئاسياً في منظمة رسمية ويكون مسؤولاً عن شخص واحد في الأقل ويمتلك سلطات رسمية تجاه ذلك الشخص ويمكن أن نتعرف على الفرق بين القائد والرئيس من خلال ما يأتي:

١. تقوم الرئاسة نتيجة نظام، وليس نتيجة اعتراف تلقائي من جانب الأفراد بمساهمة شخص في تحقيق أهداف الجماعة.

٢. يختار الرئيس الهدف طبقاً لمصالحه أي لا تحدده الجماعة نفسها.

٣. تتميز الرئاسة بقلة المشاعر المشتركة والعمل المشترك تحقيقاً للهدف المعين.

٤. سلطة القائد يخلقها أفراد الجماعة عليه تلقائياً، أما سلطة الرئيس فهي مستمدة من سلطة خارج الجماعة.

كما أن علاقة القيادة بالإدارة ليست علاقة العام بالخاص ولكنها تكمن في طبيعة كل منها فمصطلح الإدارة يشير بدرجة اكبر إلى السياسات والإجراءات والبناء التنظيمي أي الجوانب الفنية والتنظيمية في حين أن القيادة تعني بالخصوص الشخصية أي الإنسانية وخلاصة القول بان الإدارة أوسع من القيادة التي تعد إلى القيادة إحدى وظائف ومهام الإدارة.

صفات القائد الإداري الرياضي:

أولا : الصفات الشخصية :

- السمعة الطيبة والأمانة والأخلاق الحسنة.
- الهدوء والاتزان في معالجة الأمور والرزانة والتعقل عند اتخاذ القرارات.
- القوة البدنية والسلامة الصحية.
- المرونة وسعة الأفق.
- القدرة على ضبط النفس عند اللزوم .
- المظهر الحسن.
- احترام نفسه واحترام الغير.

- الإيجابية في العمل.

ثانياً: <u>القدرة على الابتكار وحسن التصرف</u>:

فالقائد الإداري لا بد أن يتحلى بصفات شخصية تؤهله لهذه القيادة مثل النشاط والطموح والاهتمام بالعمل، وتفتح الذهن، ولابد أن يكون القائد عملياً قوي الشخصية عميق التفكير صبوراً مثالياً واثقاً من نفسه، لطيفاً، مهتماً بأحوال مرؤوسيه.

ثالثاً: <u>المهارات القيادية الفعالة</u>:

المهارات هي قدرات خاصة تنتج من المعرفة والمعلومات والممارسات الفعلية بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي لدى الفرد، وتقسم المهارات المطلوب توافرها إلى مهارات فنية ومهارات إنسانية ومهارات إدراكية وإدارية وهي كما يأتي؟

١: <u>المهارات الفنية</u>:

وتتمثل في القدرة على استخدام الأدوات والوسائل والإجراءات والأساليب التي تساعد على أداء مهمة متخصصة.

والمهارة الفنية ترتفع في المستوى الإداري الأول، حيث إنها تركز على طرق وأساليب العمل، وتقل المهارة الفنية كلما ارتفعنا في المستوى الإداري.

٢: <u>المهارة الإنسانية</u>:

وتركز على قدرة المدير على العمل بفعالية مع الأفراد، ويرى البعض أن المديرين يقضون أكثر من نصف وقتهم في التفاعل مع الأفراد وتركز على مهارات القيادة وتحفيز الأفراد والاتصال بفعالية مع المحيطين به.

٣: <u>المهارة الإدارية والإدراكية</u>:

وتشمل تلك المهارات قدرة المدير على إدراك القضايا المعقدة والديناميكية، وفحص العوامل المتعددة والمتعارضة التي تؤثر على المشكلات بالإضافة إلى القدرة على التعامل مع المواقف بما يحقق هدف المنظمة.

"وكلما ارتفع المديرون في السلم الإداري كلما ازدادت الحاجة لتوافر تلك المهارات لديهم".