

نظريات القيادة

تتعدد المفاهيم والنظريات الخاصة بالقيادة تبعاً لاختلاف مداخل دراستها، إلا أن التباين في وجهات النظر حول المفهوم لا يصل إلى الاختلاف في أساسياته، ومن أبرز النظريات الآتي:

١- نظرية السمات

ترتبط نظرية السمات ارتباطاً وثيقاً بنظرية الرجل العظيم والتي تقوم على فرضية أن القادة يولدون ولا يصنعون ، فالقادة ولدوا وهم يحلمون عدد من الخصائص الموروثة أو السمات الشخصية التي تجعلهم قادة ناجحين.

٢- النظرية السلوكية

تمثلت هذه النظرية بدراسة أوهايو إذ أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك سلوكين أو نمطين للقائد ، سلوك يتمثل بالاهتمام بالعمل ، وسلوك يتمثل بالاهتمام بالعاملين والعلاقات الانسانية.

٣- النظرية الموقفية

يرتبط السلوك القيادي بالموقف والظروف المحيطة فمن يصلح للقيادة في مرحلة قد لا يكون مناسباً لمرحلة أخرى وظروف مغايرة . تحكم هذه النظرية عناصر هي :

(١) سمات القائد (٢) سمات الأتباع . (٣) سمات الموقف وطبيعة الحالة

٤- النظرية التبادلية

القيادة التبادلية بأنها سلوك قيادي يركز فيه المدير على توضيح أهداف العمل الذي يقوم به المرؤوس وكيفية أداء هذا العمل والمكافآت التي سيحصل عليها عند تحقيق هذه الأهداف بنجاح أو العقوبات التي سيحصل عليها إن أهمل أو أخل بالأداء المطلوب منه، أي أنها علاقة مستندة أساساً على وجود سلسلة من المنافع القيمة المتبادلة بين طرفي العلاقة -القائد والأفراد.

٥- النظرية التحويلية

يوصف القائد التحويلي بأنه القائد الملهم الذي يستخدم إبداعه وقيمه العالية في التأثير في تابعيه فهو يتحدث للتابعين حول كيفية الأداء ويتفهم ويستخدم الكثير من الوسائل غير الاعتيادية لتجاوز الواقع الذي يزخر بالأخطاء محاولاً تغييره نحو الأحسن من خلال التابعين.

سمات ومؤهلات القائد

تكمن مشكلة الإدارة الأساسية في مدى تمكن القائد أو المدير من الموازنة بين الاهتمام بالمهام والاهتمام بالأشخاص لتحقيق أفضل النتائج. لذا لابد من توفر عدد من السمات والصفات الخلقية والمكتسبة لإنجاح مهمة القائد وأهمها:

١- الدافع الشخصي للرغبة في القيادة .

٢- توفر الطاقة الجسدية والعقلانية .

٣- توفر المهارات الفنية اللازمة للعمل.

٤- الاستقرار والبعد عن الانفعالات .

٥- قوة الإرادة وحسن التصرف والقدرة على الإقناع.

٦- تنمية العلاقات الإنسانية.

٧- الموضوعية والبحث عن الحقائق .

٨- المهارة في الاتصال واستعمال وسائله.

٩- فن التعامل مع الجمهور .

١٠- التفكير الخلاق والابتكار وسرعة البديهة.

ثالثاً: التحفيز: Motivation

الحوافز : هي مجموعة العوامل التي تؤدي إلى إثارة كافة القوى الحركية في الفرد والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته ، و هي كذلك مجموعة مؤثرات و عوامل تدفع الفرد نحو بذل جهد أكبر في عمله

وكما كانت عملية التوافق بين الدوافع إلى العمل والحافز إليه والموجودة في التنظيم مكتملة، كلما كانت فاعلية الحافز في إثارة أنواع السلوك المطلوبة أكبر.

و يمكن الوصول إلى نظام إيجابي و فعال للحوافز من خلال:

- ١- التعرف على رغبات الأفراد و احتياجاتهم.
- ٢- اختيار نوع الحافز الذي يتلاءم مع هذه الرغبات و يتفق معها - قدر الامكان -.

اهمية الحوافز

١. تشجيع العاملين على تحسين ادائهم .
٢. الاحتفاظ بالنوعية الجيدة من العاملين وعدم تسربهم.
٣. جذب قوة عمل ذات كفاءة ومهارة تكسب المنظمة ميزة تنافسية.
٤. المساهمة في منع الانحراف.
٥. تنمية عادات وقيم سلوكية تسعى المنظمة الى تحقيقها.

انواع الحوافز

١- الحوافز من حيث طبيعتها

أ. الحوافز المادية : وهي التي تحمل الطابع المادي الاقتصادي مثل الراتب والمكافآت التشجيعية، والعلاوات، والمشاركة في الأرباح.

ب. الحوافز المعنوية: هي التي تشبع حاجة أو أكثر من الحاجات الاجتماعية، والنفسية للفرد، كما الحاجة الى الامن او إلى التطوير أو تحقيق الذات أو الاحترام أو القبول الاجتماعي.

٢- الحوافز من حيث المستفيدون

أ. **الحوافز الفردية:** وهي التي تمنح لفرد معين لمضاعفة الأداء، أو كمكافأة له على إنتاجه المتميز، ويؤدي هذا إلى خلق جو من التنافس بين الأفراد مثل الكرة الذهبية أو الحذاء الذهبي الذي يمنح للاعب المتميز.

ب. **الحوافز الجماعية :** وهذه الحوافز تركز على العمل الجماعي، والتعاون بين العاملين، ومن أمثلتها المزايا العينية والرعاية الصحية، والرعاية الاجتماعية، التي قد توجه إلى مجموعة من الأفراد العاملين في وحدة إدارية واحدة، أو قسم واحد، مثل مكافأة فريق كرة اليد في أحد الأندية الرياضية، عن أدائهم الجماعي أو نتائجهم .

٣- الحوافز من حيث أثرها

أ. **إيجابية :** لتعزيز السلوك المرغوب مثل مكافئة مالية أو كتب شكر.

ب. **سلبية** لمنع تكرار السلوك غير المرغوب مثل خصم راتب أو كتاب توبيخ.

رابعاً اتخاذ القرارات : Make Decision

إن اتخاذ القرارات الإدارية من المهام الجوهرية والوظائف الأساسية للمدير، إن مقدار النجاح الذي تحققه أية منظمة إنما يتوقف في المقام الأول على قدرة وكفاءة القادة الإداريين وفهمهم للقرارات الإدارية وأساليب اتخاذها، وبما لديهم من مفاهيم تضمن رشد القرارات وفعاليتها، وتذكر أهمية وضوحها ووقيتها، وتعمل على متابعة تنفيذها وتقويمها.

و تعرف عملية اتخاذ القرار بأنها الاختيار القائم على أساس بعض المعايير لبدل واحد من بين بديلين محتملين أو عدة بدائل .

مراحل عملية اتخاذ القرار

إن عملية اتخاذ القرار تتضمن تصوراً فكرياً ومنطقياً مبنياً على أسس عملية تتلخص بالمراحل التالية:

١- **تشخيص المشكلة:** التعرف على المشكلة الأساسية وأبعادها، من خلال تحديده لطبيعة الموقف الذي خلق المشكلة، ودرجة أهمية المشكلة، و أعراضها أسبابها.

٢- **جمع البيانات والمعلومات:** إن اتخاذ القرار الفعال يعتمد على قدرة المدير في الحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات الدقيقة والمعلومات المحايدة والملائمة زمنياً من مصادرها المختلفة، ومن ثم تحديد أحسن الطرق للحصول عليها، ثم يقوم بتحليلها تحليلًا دقيقًا.

٣- **تحديد البدائل المتاحة وتقويمها:** يتوقف عدد الحلول البديلة ونوعها على عدة عوامل منها: وضع المنظمة، والسياسات التي تطبقها، والفلسفة التي تلتزم بها، وإمكانياتها المادية، والوقت المتاح أمام متخذ القرار، واتجاهاته وقدرته على التفكير المنطقي والمبدع، مما يساعد على تصنيف البدائل المتواترة وترتيبها والتوصل إلى عدد محدود منها.

٤- **اختيار البديل المناسب:** تتم عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة واختيار البديل الأنسب و الذي يكون أقل عيوباً و أكثر مزايا.

٥- **التنفيذ و متابعة تنفيذ القرار:** يتم تنفيذ القرار، وتظهر نتائجه يقوم متخذ القرار بمتابعة و تقويم هذه النتائج ليرى درجة فاعليتها، ومقدار نجاح القرار في تحقيق الهدف الذي اتخذ من أجله.

المشاركة في اتخاذ القرارات

للمشاركة في اتخاذ القرار مزايا ومنها الاتي:

١. تساعد على تحسين نوعية القرار، وجعل القرار المتخذ أكثر ثباتاً وقبولاً لدى العاملين في الحقل الرياضي، فيعملون على تنفيذه بحماس شديد ورغبة صادقة.

٢. تؤدي المشاركة إلى تحقيق الثقة المتبادلة بين المدير وبين أفراد الهيئة الرياضية من ناحية، وبين الهيئة الرياضية والجمهور الذي يتعامل معها من ناحية أخرى.

٣. للمشاركة في عملية صنع القرارات أثرها في تنمية القيادات الإدارية للهيئات الرياضية في المستويات الدنيا من التنظيم، وتزيد من إحساسهم بالمسؤولية وتفهمهم لأهداف التنظيم المعمول به، وتجعلهم أكثر استعداداً لتقبل علاج المشكلات وتنفيذ القرارات التي اشتركوا في صنعها.

٤. تساعد المشاركة في اتخاذ القرارات على رفع الروح المعنوية لأفراد الهيئة الرياضية وإشباع حاجة الاحترام وتأكيد الذات.