**المحاضره (15) المرحله الرابعه —------- ماده الاداره الرياضيه**

**القيادة**

**اهمية القيادة**

**تعريف القيادة**

القيادة هي النشاط الذي يستخدم للتأثير في الناس للتعاون نحو هدف معين وجدوا بانفسهم انه صالحا .

وتشترك مفاهيم القيادة والسلطة في بعض المظاهر باعتبار ان القائد يجب ان يمارس القوة على اساس ممارسة النفوذ . ولكن لا يعني هذا ان القيادة والقوة هما نفس الشيء على اساس ان تصرف القائد يمثل اختيار لادوات السلطة ولذلك يمكن تعريف القيادة بانها تنطوي على محاولات من ناحية القائد للتأثير في سلوك التابع او التابعين في حالة ما .

ويقال ان مراكز القوة في التنظيم يمكن تحقيقها بوسائل عدة . ولو ان بعض الكتاب يقصدون استخدام اصطلاح القائد على الافراد الذين يؤثرون في قرارات الجماعة وفي هذه الحالة نجد ان الاختلاف الاساسي هو في مصدر السلطة التي يمكن ممارستها وعلى هذا فاننا يجب ان نميز بين القيادة والسلطة والسيد والمسود والمعلم والتلميذ والضابط والجندي والرئيس الاداري ومرؤوسيه . ولكننا نعترض على هذه التفرقة لانه من المسائل الجدلية معرفة ما اذا كانت مصادر القوة في أي مركز يمكن تقسيمها وتحديدها بدقة .

ومن ناحية نحد ان هناك تفرقة بين القيادة الرسمية والقيادة الحقيقية – فالقيادة الرسمية هي ممارسة السلطة التي تمنحها الحكومة وتعمل عادة في الحالات الروتينية كما وانها مستمرة ومنظمة بالاضافة الى كونها كافية لتحقيق الاداء الملائم لان الافراد الذين يسهمون في العمل ينتظرون ويقبلون هذا السلوك وقلما يهتمون بمعارضة هذه الاوامر .

لكي يستطيع أي تنظيم قيادة الجماهير وتعبئتها من اجل النضال لتحقيق اهدافها واحداث التغيير في المجتمع لابد ان يتوفر فيه كحد ادنى شرطان اساسيان:

* الشرط الاول ان تكون له خطة عمل واضحة تلائم امكانياتها وتستفيد منها جميعها وتضع الاشخاص المناسبين للعمل المناسب.
* الشرط الثاني ان تكون له قيادة تشرف على تلك الخطة وتوفر لها كافة الظروف الملائمة لانجاحها وتحقيق ما جاء فيها وبذلك يكون اتصال تلك المنظمة يتحرك ضمن امكانيات معروفة ومستفادة منها كلها وتكون مقاييس المحاسبة وتحمل المسؤولية واضحة .

ولكن القيادة الحقيقية تهتم بالمسائل غير الروتينية وانها تظهر حينما يهتم العمال بمعارضة القيادة الرسمية . ولذلك يقال ان القيادة الحقيقية تحتاج اليها في المسائل المتصلة بالمعنويات وحيثما تنشأ الحاجة الى التعديل والتبديل .

واخيرا يقال ان الاداري لا يجب ان يضيع عن جهده في محاولة القيادة في المسائل حيث التابعين راغبين في قبول الاوامر الروتينية وقد قيل ان هذا التصرف ما هو الا ايمانا بالحقيقة التي تقول بان الاداري الكفوء هو الفرد الذي يكون مخه خاليا من الدوسيهات والاوراق .

**وظائف القيادة :**

ان الوظيفة الاساسية للقائد هي العمل نحو الوحدة والتماسك في التنظيم والتأكيد ان عضوية التنظيم عملية مريحة وتجربة مرضية . ويقال في ذلك ان القائد يجب ان يتفهم ما ترغبه الجماعة . وان يسهم بشيء يحرك الجماعة نحو الهدف . واخيرا يجب ان يقبل اسهامه قبل ان يستطيع توجيه سلوك الجماعة ، وهناك ثلاث وظائف اساسية تعتبر من مستلزمات القيادة :

1. **المحافظة على العضوية :**  ويتضمن هنا قرب القائد من الجماعة وتكرار علاقته المتداخلة وقبول الجماعة لشخصه .
2. **الانجاز الموضوعي :** ويتلخص في ان القائد تقع عليه مسؤولية اساسية للتأكد من نماذج العمل مستقرة ومفهومة بالاضافة الى انه يجب ان يأكد ان الجماعة تحقق اهدافها .
3. **تسهيل تداخل العمل الجماعي :** وينطوي هذا على ان القائد يجب ان يعمل لتسهيل تداخل العمل الفعال بين اعضاء التنظيم ويعتبر الاتصال من الظواهر الهامة في هذه الناحية .

**صفات القائد :**

يمكن ان نضع هنا اهم الصفات التي يتفوق بها القائد على غيره وتنطوي هذه الصفات على امكانيات متصلة بما يأتي :

1. العوامل الجسمانية والخلقية : مثال ذلك الطول الوزن التكوين الجسماني والنشاط ومظاهر الصحة العامة .
2. الذكاء .
3. الثقة الذاتية .
4. الاستعداد الاجتماعي .
5. الادارة " المبادرة – المثابرة – الطموح " .
6. التسلط .
7. المزاج " البشاشة – الحماس – اليقظة – الابتكار " .

**القيادة :**

ان ميدان ممارسة القيادة قد توسع توسعا كبيرا بمضاعفة التنظيمات والوظائف والادارات والوحدات الجغرافية التابعة . وقد كان الاعتقاد في الماضي مبينا على ضرورة الاعتماد على الافراد الذين يولدون بهبات طبيعية تجعل منهم قادة للجماعة التي يوجهونها . ولكن يوجد في الوقت الحاضر طلبا متزايدا على القادة في عدة ميادين وفي عدة جبهات وفي مستويات متتابعة من السلطة .

وحيث ان العدد من الافراد الموهوبين طبيعيا بصفات القيادة قليل بالنسبة للعدد المطلوب للقيادة في مجالات النشاط المختلفة فمن الضروري تنمية كفاءات الافراد الذين يظهرون استعداد وقدرة للعمل في مجال القيادة .

من الملاحظ ان حاجتنا الى القيادة تتغير على حسب آرائنا عن القيادة ولهذا لا نستطيع ان ننظر الى القائد باعتبار انه شخصا فريدا عن باقي الانسانية بالصفات غير الطبيعية التي تتوافر فيه .

لان القائد في التنظيم قد يكون تابعا في تنظيم اخر كما ان معظم القادة قد يكونون اتباعا في عدة انشطة . وقد يعتبر البعض منا من القادة في ميدان واحد فقط بينما البعض الاخر الاكثر قدرة يكون من القادة في عدة ميادين .

ولا يمكن بأي حال من الاحوال ان يكون هناك قائد بدون اتباع ولا مكان للقائد ما لم يكن هناك هدف محدد وغاية يسعى لتحقيقها .

ودراسة القيادة كظاهرة اجتماعية وسيكولوجية تأخذ بالضرورة في اعتبارها العلاقة المتناولة بين القائد وباقي اعضاء الجماعة في كل هدف تسعى الجماعة الى تحقيقه .

**كيفية اختيار القائد :**

1. الحرية المطلقة في الاختيار .
2. المركز الاجتماعي للقائد .
3. الانتخاب.
4. التعليم والاعداد .
5. الاختبارات المهنية .
6. الخبرة والتجرية .

**القيادة الادارية :**

ان القيادة الادارية هي روح الادارة العامة ، فحياة المنظمة لا تنبعث من الهيكل الذي نقوم عليه بل تتوقف اولا وقبل كل شيء على خصائص قيادتها الادارية.

ان التنظيم السليم للادارة يجعل ولاشك مهمة القيادة الادارية سهلة ميسرة ولكنه لا يغني عنها بحال من الاحوال . ويضربون لك مثلا له ابلغ الدلالة ، فقد يقام الجيش على خير نظام ، وقد يزود باحسن الاسلحة والعتاد ، ولكن ذلك وحده لا يبلغه ما يشاء من ظفر ، وانما يتحقق النصر حينما تتوافر القيادة البارعة فكان الانتصار الذي حققناه اساسه التنظيم السليم والقيادة البارعة ، وكذلك الحال في الادارة المدنية فان حسن القيادة يتوقف عليه مدى كفاية الجهاز الاداري .

اذا كان التنظيم بعناصره الاساسية لازما لحسن تكوين الجهاز الاداري فان القيادة الادارية هي روح الادارة العامة ، فحياة المنظمة لا تنبعث من الهيكل الذي تقوم عليه بل تتوقف اولا وقبل كل شيء على خصائص قيادتها الادارية .

ان التنظيم السليم للمصلحة او الادارة يجعل بلاشك مهمة القيادة سهلة ميسرة ولكن لا يعني عنها بحال من الاحوال .

ولا يقتصر دور القيادة في أي منظمة على مجرد التأكد من قيام المنظمة بواجباتها في الحدود المرسومة قانونا بل انه يتعدى ذلك الى امداد القائمين عليها بالدوافع والحوافز " التشجيع" الى بعض النشاط في نفوسهم وتغرس بينهم روح التعاون والعمل المشترك . ومن ثم فان القيادة الناجحة لا تقتصر على مجرد اعطاء الاوامر بل من فضائلها ان تغرس الحماس في نفوس القائمين على العمل .