

## المحاضرة الخامسة: القيادة الرياضية وأهميتها

لا يمكن أن تتم الأعمال في المنشأة على الوجه الأفضل بمجرد إصدار التعليمات والأوامر إلى الموظفين من الرئيس، إذ لابد من توجيه الموظفين وتنسيق الجهود المختلفة في وحفز الموظفين وتشجيعهم على أداء الأعمال المطلوبة منهم وتدعيم الاتصال الفعال داخل المنشأة وهذا يتطلب وجود شخص يحظى باحترام الموظفين ولديه سلطات رسمية تمكنه من أداء هذه الأعمال وهذا الشخص هو ما يطلق عليه اسم (القائد).

**5.2. تعريف القيادة:** القيادة قوة تأثير على الآخرين وجعلهم ينفذون الأعمال الممنوعة بهم والتي تحقق أهداف المنشأة وهناك فرق بين القائد والرئيس.

- ويعرفها وردي تيد بأنها النشاط الذي يمارسه شخص للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه.

- ويعرفها اليكوت بأنها: "محافظة على روح المسؤولية بين أفراد الجماعة وقيادتها لتحقيق أهدافها المشتركة ويعرفها البعض الآخر هي فن التأثير وحث المرؤوسين على أداء واجباتهم برغبة وحماسة بغية تحقيق أهداف الجماعة".

### 5.2. مفهوم القائد:

لقد اختلف العلماء في تعريف مفهوم القائد فمنهم من يعتقد أن القيادة عبارة عن صفات شخصية إذ وجدت في شخص ما فإنه يصبح قائدا.

في حين يرى البعض الآخر أن القيادة عبارة عن تفاعل بين عدد من العوامل المعقدة في القائد نفسه التابعين له (المرؤوسين).

**6.2. أساليب القيادة:** هناك عدة أساليب تستعمل للقيادة والتأثير على المرؤوسين من قبل القادة والمدراء.

ومن هذه الأساليب نذكر ما يلي:

أ- **القيادة الديكتاتورية:** يعتمد هذا الأسلوب في القيادة على تركيز السلطة في يد القائد وحده، وكثيرا ما يلجأ هذا القائد إلى التهديد والتخويف من العواقب أن لم يستجيب الأفراد لأوامره.

ب - القيادة الاتوقراطي: هناك شبه في هذا الأسلوب مع أسلوب القيادة الديكتاتورية لكنه يختلف عنه من حيث أن المدير الأتوقراطي يشعر المرؤوسين بالاهتمام وسماع رأيهم، إلا أنه يفرض ما يريد في نهاية الأمر.

ج- قيادة عدم التدخل: يستعمل هذا الأسلوب من أساليب القيادة مع متقنين والخبراء وأصحاب التخصصات الفنية العالية، في هذا الأسلوب تحدد الوظائف والأهداف المطلوب انجازها من قبل الأفراد ثم يتركون لانجازها.

د - القيادة الديمقراطية: يعتبر هذا الأسلوب على أنه أسلوب القيادة في المستقبل وبدا هذا الأسلوب في الانتشار في معظم أنحاء العالم، أن هذا الأسلوب يعتمد على الاستئناس بآراء المرؤوسين حول القضايا الإدارية المختلفة، ويشارك القائد المرؤوسين في القضايا التي تهمهم، ويأخذ بآرائهم على محمل الجد ويشاركهم في صياغة القرارات النهائية ويعتبر ذلك الأسلوب حفز وتشجيع لهم.

## 7.2. الفرق بين القيادة والرئاسة:

الشكل رقم (02): يبين الفرق بين القيادة والرئاسة

| القيادة                                                                                                                                                                                                                                               | الرئاسة                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- تتبع من الجماعة تستمر إلى أبعد مدى تستمد سلطاتها من قدراتها على التأثير تطيعها الجماعة وتتقبلها.</li><li>- تدرب وتنصح وتفجر الحماس تستشير وتطلب النصيحة تجعل العمل وكأنه مباراة تشجع العمل الجماعي.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- مقرر ومفروضة تستمر باستمرار النظام تستمد سلطاتها من وضعية الرسمي تطيعها الجماعة بحكم المنصب.</li><li>- تدفع وتأمّر.</li><li>- تضع كل الأهداف وتعرف كل الإجابات.</li><li>- تجعل العمل وكأنه كارثة.</li><li>- تشجع العمل الفردي.</li></ul> |

## 8.2. التحفيز:

يعتبر موضوع الحفز من المواضيع الإدارية التي تشكل ركنا أساسيا من أركان علم الإدارة ، وموضوع التحفز من المواضيع الإنسانية التي يصعب قياسها أو وضع قانون محدد لها.

يبحث المدراء دائما على الوسائل التي يمكن من خلالها حفز العاملين بها وجعلهم ينجزون الأعمال بأقل تكاليف ممكنة، أي أن المدراء يسعون إلى زيادة الطاقة بأسرع وقت ممكن بهم الإنتاجية لمروسيهم من خلال استعمال الوسائل الحافزة للعمل كي يضاعفوا من طاقتهم الإنتاجية وتحسين مستويا أدائهم.

**1.8.2. تعريف التحفيز:** يعرف الحفز والتحفيز على أنه "شعور أو قوة داخلية محركة للفرد تدفعه إلى القيام بأعمال تحقق له رغباته وتشجع حاجاته.

على المدير الناجح أن يعي احتياجات الأفراد النفسية والمادية والعمل على توفير الممكن منها فهم بذلك يوفر حوافز تدفع العمال إلى العمل بجد ونشاط.

## **2.8.2. نظريات التحفيز:**

أ- **نظرية التواب والعقاب:** تركز هذه النظرية على أسلوب المكافأة والمديح والثناء والترقية وزيادة الأجر كأسلوب للمكافأة عندما يحقق العامل ما أوكل إليه من واجبات ومهام.

ب- **نظرية سلم الحاجات:** لقد قسم العالم إبراهيم ماسلو " احتياجات الإنسان إلى خمسة أقسام رئيسية:

- الحاجات الجسدية " فسيولوجية.

- "حاجات الأمن والسلامة.

- الحاجات الاجتماعية.

- حاجات التقدير والاحترام.

- حاجات تحقيق الذات.

**الشكل رقم (03): ترتيب حاجات الإنسان كما ذكرها "ماسلو "**



### 3.8.2. أساليب التحفيز الحفز عن طريق المشاركة:

- أ - أسلوب توسيع العمل: يتلخص هذا الأسلوب في إضافة مهام ووظائف إدارية للفرد تكون في نفس مستواه الإداري، أي توسع أفقي في المهام والوظائف.
- ب - أسلوب إثراء العمل: أن أسلوب إثراء العمل يقوم على زيادة الأعمال العمودية للأفراد كأن تعطى لهم بعض الأعمال التي تتعلق بالتخطيط والتنظيم والرقابة.
- ج - أسلوب الإدارة بالأهداف: أن هذا الأسلوب أصبح من أكثر الأساليب الإدارية شيوعاً بحيث أصبح يستعمل على نطاق واسع في معظم الشركات العالمية.

### 4.8.2. طرق تحفيز الموظفين: تذكر بعض الطرق التي تشجع على التعاون بين الموظفين في أداء العمل وإنجازه.

- إشعار الموظفين بأهميتهم في المؤسسة عن طريق إشعارهم بأهمية العمل الذي يقومون به.
- استخدام أسلوب التوجيه والإرشاد عند الطلب من الموظفين إنجاز الأعمال بدلاً من إصدار الأوامر.
- منح الأجر العادل للموظفين بحيث يشعر الموظف بأنه يتقاضى أجراً عادلاً عن ما يقدمه من عمل.
- توفير بعض الحوافز المعنوية، مثل توفير فرص الترقيات الاستثنائية إلى المناصب الأعلى.
- توفير بعض الخدمات والمزايا الإضافية في مختلف مجالاتها الاجتماعية والصحية.

