

اسس القيادة الادارية الناجحة داخل الهيئات الرياضية

بحث وصفي

من قبل أ.م.د. ناهضة يوسف الجبوري

ملخص البحث

تم اعداد استبيان خاص باسسي القيادة الادارية الناجحة داخل الهيئات الرياضية شمل على اربعة ابعاد رئيسية تضمنت اثنان وثلاثون عبارة موزعة على النحو التالي:

البعد الاول: استخدام الاسلوب الديمقراطي

البعد الثاني: التمركز حول الجماعة

البعد الثالث: الحفاظ على تماسك الجماعة

البعد الرابع: مراعاة اسس العلاقات العامة

تم توزيع الاستبيان على عينة البحث والمتمثلة ب(٣٠٠) فرد من رؤساء واعضاء ومجالس ادارات الهيئات الرياضية والعاملين في مختلف التخصصات الادارية والاشرفية والفنية وبعد اجراء المعالجات الاحصائية على فقرات الاستبيان توصلت الباحثة الى عدد من الاستنتاجات وضعت على ضوئها عدد من التوصيات التي تخدم الهيئات الادارية والعاملين في هذا المجال .

الباب الاول

١ - المقدمة واهمية البحث

هناك مداخل نظرية مختلفة استخدمت في دراسة القيادة او لها مايعرف بنظرية السمات ويحاول اصحابها تفسير القيادة في ضوء تحديد تفسير القيادة في ضوء تحديد تفسير القيادة في ضوء تحديد مجموعة خصائص او سمات تتوافر القائد الناجح وهناك اتجاه اخر يحاول تفسير طبيعته القيادة من خلال ما يسمى بتحديد اسلون القيادة وهناك اتجاه ثالث وهو ما يعرف بالاتجاه الموقفي وينظر الى القيادة بوصفها نوعيه ونسبيه ومرتبطة بالموقف الخاص الذي ظهر فيه (٤٠٢:٧، ٤٠٤) وباعتبار ان القيادة الرياضية هي منصب او مركز او وظيفه تنظيميه توزيع القوة والسلطة واتخاذ القرارات في اطار تنظيم معين فان الامر يستلزم الوقوف امام الهيئات الرياضية التي اصبحت اليوم ذات مسؤوليه تربويه في المقام الاول ومن ثم فهي بحاجة لمن يقودها ويوجهها وينسق جهودها لتحقيق اهدافها ومن ثم يتطلب العمل في الهيئات الرياضية نوعا مميز من القاده يعملون من منطلق انهم قادة وليسو رؤساء يؤثرون في الجماعه وياعدون على تحقيق الاهداف (٢٢٠٥) وتعتبر الياده الاداريه بمثابة خصائص موضوعيه تص طبيعته

المركز او الموفق القيادي وهي تحديد ابعادها بناء على الموافق المعينه التي هي بصدد ادارتها وبنظر موضوعيه واقعيه على الهيئات الرياضيه المختلفه من الهيئات الرياضيه كالاتحادات والانديه الرياضيه ومركز الشباب نجد ان القياده الاداريه فيها تقويم على اساس القائد كشخص تحقق لديه بعض السمات او الخصائص الشخصيه التي تؤهله للقياده دون النظر الى القيادة باعتبارها منصب او مركزه وظيفه تنظيم تتضمن توزيع القوه والسلطه واتخاذ القرارات في اطار تنظيم معين ومن ثم كانت جميع دراسات وبحوث التربيه الرياضيه والتي اجريت في هذا المجال حول القائد الشخص و اغفلت القياده كوظيفه تنظيميه

٢-١ مشكله البحث

قد يشغل عدد من القاده مناصب اداريه الهيئات الاداريه للانديه والمراكز وهو بعدين كل البعد عن الموصفات التي تؤهلها لهذا المنصب تتجد مشكله البحث في عدم وجود اساس موضوعيه تصف طبيعه المركز او المنصب او الموفق القيادي يتم على اساس تحديد طبيعه القياده الاداريه الملائمه الاداريه الهيئات الرياضيه بما يكفل تحقيق الاهداف المنشوده ان المشكله الاساسيه في الاختبار القاده ليست هي السمات او مجموعه الخصائص الشخصيه عندهم بل هي ملائمه الشخص للوظائف التي يتعين عليه القيام بها في موقف معين

٣-١ هدف البحث

يهدف البحث الى وضع اساس القيادة الاداريه الناجحه داخل الهيئات الرياضيه

الباب الثاني

الدراسات النظرية لقد عبر (راف دافيز) ان تم البناء التنظيمي هو في الواقع امر يتصل بتوزيع المسؤليه كذلك ذهب ((الفن براون)) الى ان التنظيم هو مجموعه من المسؤليات الدقيقه وتباين توزيع المسؤليه هو الذي يشكل القيادة الادارة وقد اشار (ميشيل جاكيز) الى ان مصطلح المسؤليه ينطوي على الالتزام باداء عمل محدد وتفويض شخص معين للقيام ببعض الالتزامات (٤٠٧:٧) بينما يرى (ليكرت) انه يمكن ان نحدد مبدا ليستند اليه القاده في تعاملهم مع مرءوسيههم وذلك بالنظر اليه على انهم كائنات انسانيه اكثر منهم اشخاصا يؤدون عملا في مكانه بحيث ينظر المرؤسين الى قائد هم على انه صديق متعاون عطوف لا يلجا الى التهديد يهتم برفهيتهم ومعاملتهم (١٩٥:٩) ويتفق ذلك مع ما اشار (حليم وعصام) بان القادة الاداريه الناجحه هي التي تملك قدرات تمكنها من تنظيم الاتصالات الاداريه التي تتضح اهميتها من حيث كونها الوسيله الفعاله في تنظيم السلوك الوظيفي للمرؤسين يعتمد الى درجه كبيره في نجاح العمليات التنظيميه (٢٣٩:٣:٢٤٠)

الباب الثالث

١-٣ منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمه طبيعه البحث

٢-٣ عينه البحث

كان موضوع البحث يتعلق بالقياده الاداريه داخل الهيئات الرياضيه كالاتحادات الرياضيه والانديه الرياضيه ومركز الشباب فقد اعتمد كلياً على اعضاء هذه (٣٠٠) فرد بمعدل (١٠٠) من رؤساء واطباء مجالس ادارت هذه الهيئات في مختلف التخصصات الاداريه والاشرافيه والفنيه

٣-٣ اداره البحث

استخدم استبيان من اعداد باحثه خاصه باسس القياده الاداريه الناجحه داخل الهيئات الرياضيه وكما موضح في موقف رقم (١) اشتمل على اربعه ابعاد رئيسيه تضمنت (٣٢) عباره موزعه على النحو التالي

البعد الاول : استخدم الاسلوب الديمقراطي وتضمن ست عبارات

البعد الثاني : المركز حول الجماعه وتضمن ست عبارات

البعد الثالث : الحفظ على تماسك الجماعه ويتضمن تسعه عبارات

البعد الرابع : مراعات اسس العلاقات وتضمن احد عشر عباره لغرض ايجاد الاسس العلميه للاستبيان فقد تم عرضه على مجموعه خبراء من اساتذه الجامعات الذين يقع موضوع البحث في نطاق تخصصهم وذال لغرض التحقيق من ان الاستبيان يقيس بالفعل الهدف الذي وضع من اجله وقد تفضلوا بابداء الري سواء بالتعديل والحذف او الخبراء الاضافيه ان انتهى الاستبيان بصورته الحاليه وقد تم تطبيق الاستبيان على عينه قوامها خمسون من رؤساء مجالس ادارات الهيئات الرياضيه المختلفه ومن العاملين فيها كافه التخصصات الاشرافيه والاداريه والفنيه وبعد اسبوعين ثم اعاده التطبيق مره ثانيه على الخبراء

١- د. طارق عبد المجيد

٢- د. جلال العبادي

٣- علي النعيمي

٤- د. علي عبد الزهره

٥- د. هيثم قيس

٦- د. حسن ناجي

٧- د. سالم رشيد

نفس الهيئه للتأكد من اثبات الاستثماره علما ان هذه العينه استخدمت لحساب معامل الثبات فقط استبعدت وكانت نتيجة الثبات على درجه عاليه وكما موضح في الجدول رقم (١) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمته (t) ومعامل الثبات

٢-٤ المعالجات الاحصائية

تم استخدام كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ن) والنسبه المئويه ومربع (كا ٢)

الباب الرابع

٤ - عرض ومناقشة النتائج

٤ - ١ عرض ومناقشة النتائج المرتبطة باستخدام الاسلوب الديمقراطي

اشارت نتائج عبارة (١, ٢) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين قالوا (نعم) فيما يتعلق باعطاء المرؤوسين في تحديد الاهداف . وترى الباحثة من اشراك المرؤوسين في وضع خطة العمل وتحديد الاهداف يدفعهم الى الاداء الجيد في سبيل انجاح العمل وتحقيق اهدافه اذ يؤكد كل من (سعد جلال ، محمد علاوي) على القيادة الديمقراطية بانها قائمة على المشورة وحرية الافراد واتاحة الفرصة امامهم لنتيجة قدراتهم ، وقد اشارت النتائج عبارات (٦, ٥, ٤, ٣) الى فروق ذات معنوية لصالح الذين قالوا (لا) فيما يتعلق بالتشدد في الاشراف على المرؤوسين في معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل ولصالح الذين قالوا (نعم) فيما يتعلق بزيادة الشعور بالمسؤولية لدى المرؤوسين وايضا فيما يتعلق بارتفاع الروح المعنوية للمرؤوسين .

منهجية الشد التي تعتمد الى الاساليب الوعيد والتهديد في الادارة اثبتت عمليا انها تؤدي الى الشعور بالاحباط وتدهور الكفاية عند المرؤوسين وتتولد عندهم مشاعر السخط والتذمر من العمل وفقدان روح التعاون فيما بينهم يصاحبها عدم الولاء للقائد اما مبدا المشاركة كاحد الميزات الرئيسية للمنهجية الديمقراطية في الادارة فيعتمد على مدى وطبيعة موافقة القائد ورغبته الصادقة في اتاحة الفرصة لمناقشة المسائل الادارية مع مرؤوسه والتعاون معهم في صياغة الحلول لتلك القضايا والعمل سويا على نجاح تنفيذها .

اشارات نتائج عبارة (٧) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين قالوا (نعم) وذلك بينما يتعلق بتوزيع المسؤولية وتشير الباحثة الى ان هناك ارتباط وثيق بين القيادة والمسؤولية الى الحد الذي يمكن ان تقول فيه ان هذا الارتباط هو مظهر للتنظيم واثارات نتائج عبارة (٨) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين قالوا (لا) وترى الباحثة عدم اشراك المرؤوسين في اتخاذ القرار يعد مظهرا مخالفا للاسلوب الديمقراطي في الادارة وهو في نفس الوقت تقويت فرصة هائلة يلتزم خلالها المرؤوسين بكل ماشاركوا فيه من اتخاذ القرار ما نتائج عبارات (١١, ١٠, ٩) فقد اشارت الى وجود فروق ذات دلالة معنوية للذين قالوا (لا) فيما بانجاز العمل حتى ولو كان على حساب راحة المرؤوسين الجسمية والنفسية .

ولصالح الذين قالوا (نعم) فيما يتعلق باظهار الود والفهم وتبادل الاحترام علاقات العمل وايضا فيما يتعلق بضمان حرية الاتصال والتفاهم وجها لوجه بين المرؤوسين وفي هذا الصدد ترى الباحثة انه يجب ان تسود علاقات الود والتفاهم والاحترام بين القيادة الادارية وبين المرؤوسين وهذا لا يتم الا من خلال مبادرة القيادة بذلك لانه متى مارعت القيادة الادارية المرؤوسين حول القيادة والولاء لها واثارة نتائج عبارة (١٢) وجود فروق ذات معنوية لصالح الذين قالوا (لا) فيما يتعلق بالاهتمام بتحقيق اهداف الهيئة دون اعتبار لتحقيق اهداف المرؤوسين ويؤكد حامد زهران ان القيادة يجب ان تشارك المرؤوسين معاييرهم وقيمهم واتجاهاتهم واهدافهم بمالمهم ومشكلاتهم وسلوكهم الاجتماعي (٢,٣,٦) وهنا ترى الباحثة ان اهداف العمل لن يتحقق الا من خلال العاملين انفسهم وهم بالضرورة لهم اهدافهم الخاصة بهم والتي لو تحققت فانها تنعكس على تحقيق اهداف العمل .

٤ - ٤ عرض مناقشة النتائج المرتبطة بمراعاة اسس العلاقات العامة

اشارت نتائج عبارات (٢٤, ٢٣, ٢٢) الى وجود فروق ذات دلالة لصالح الذين قالوا (لا) فيما يتعلق بانه ليس بالضرورة الاهتمام بالرأي العام وتقرير قيمته ولصالح الذين قالوا (نعم) فيما يتعلق بالسعي لكسب ثقة الرأي العام ولصالح الذين قالوا (لا) فيما يتعلق بانه ليس بالضرورة استخدام الوسائل الفعالة في التأثير على الرأي العام فالقائد يتأثر بالرأي العام كما يؤثر فيه وعندما يصل القائد الى درجة من الثقة والتقدير الجماهيرية فانه يصبح عاملا مؤثرا في تكوين الاتجاهات والرأي العام و اشارت نتائج (٢٦, ٢٥) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين قالوا (نعم) فيما يتعلق بالاهتمام بتنقيف جمهور الهيئة والعمل على رفاهية و اشارت نتائج (٢٩, ٢٨, ٢٧) الى وجود فروق ذات دلالة لصالح الذين قالوا (نعم) فيما يتعلق باعلام الجمهور بالهيئة خدماتها والتعريف بها ولصالح الذين قالوا (لا) فيما يتعلق بانه ليس بالضرورة اظهار الحقائق في كل ما يصدر عن الهيئة ولصالح الذين قالوا (نعم) فيما يتعلق بالالتزام بالمباديء والقيم الاخلاقية في جميع التصرفات وفي هذا الصدد يرى (ايفي لي) ابو العلاقات العامة كما يسمونه ان مهمة العلاقات العامة تصل بالاعلام ونشر المعلومات الصحيحة للجمهور الهيئة في الداخل وجمهورها (٢, ٣٤٩) و اشارت نتائج عبارة (٣١, ٣٠) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين قالوا (نعم) وذلك فيما يتعلق بالعمل على تماسك وتدعيم روح التعاون داخل الهيئة والتعاون والتنسيق مع الهيئات الاخرى في العمل وشير (مالباس) ان افراد الجماعة بعضهم لبعض وتمسكهم بالبقاء معا والمشاركة الجماعية دليل على تماسك الجماعة وتعاونها (٨, ١٢) و اشارت نتائج عبارة (٣٢) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين قالوا (نعم) فيما يتعلق باتباع الاسلوب العلمي في اتخاذ القرار ويعتبر اتباع الاسلوب العلمي في اتخاذ القرار مقوما رئيسا في القيادة الناجحة حيث ان اتباع مناهج البحث العلمي المبنية على المنطق والتحليل الموضوعي في حل اي مشكلة ينتهي الى قرار سليم مبني على الواقع (٢, ٣٥٣)

الباب الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

٥ - ١ الاستنتاجات

- ١- ان اسلوب الشدة الذي يقوم على الوعي والتهديد في الادارة يؤدي الى الشعور بالاحباط وعدم كفاية المرؤوسين
- ٢- القيادة الادارية التي تتولى في تدريب واشراك المرؤوسين في معالجة مشكلات العمل هي التي يرجع اليها الفضل في نجاح العمل رفع الروح المعنوية للمرؤوسين
- ٣- ان اشراك المرؤوسين في تحقيق اهداف ومعايير العمل يزيد من درجة التزامهم واستعدادهم لتحمل المسؤولية وبالتالي يزيد تماسك الجماعة
- ٤- تعتبر القدوة الحسنة احد اهم مقومات القيادة الادارية داخل الهيئات الرياضية
- ٥- تعتبر الاتصالات الادارية الوسيلة الفعالة في تنظيم السلوك الوظيفي وهي حلقة الوصل بين القائد والمرؤوسين يعتمد عليها الى درجة كبيرة في نجاح العمل
- ٦- عندما تحوز القيادة الادارية داخل الهيئات الرياضية الثقة والتقدير الجماهيري فانها تصبح عاملا مؤثر في اتجاهات الراي

٥ - ٢ التوصيات

- ١- المعاملة الانسانية للمرؤوسين والاهتمام بمصالحهم والعمل على اشباع حاجاتهم
- ٢- مشاركة المرؤوسين معاييرهم وفهم اتجاهاتهم واهدافهم وامالهم ومشكلاتهم وسلوكهم الاجتماعي
- ٣- الالتزام بالقيم والمبادئ الاخلاقية في كل التصرفات خلال كافة المواقف
- ٤- استخدام الاسلوب العلمي في كافة عمليات الادارة
- ٥- التنسيق والتعاون مع الهيئات الاخرى في المجتمع لتحقيق الاهداف المشتركة بما يخدم الصالح العام
- ٦- الوعي باتجاهات واهداف الصالح العام والاستجابة لروح السياسه العامه في العامه

المصادر العربيه الاجنبيه

- ١- جميل توفيق - اداره اعمال - دار الجامعات المصريه بالاسكندريه ١٩٨٣
- ٢- حامد زهران - علم النفس الاجتماعي - الطبعة الخامسة - عالم الكتب القايره
- ٣- حليم المنيري - عصام بدوي - الاداره في المجال الرياضي - المكتبة الاكاديميه
- ٤- سعد جلال - محمد علاوي - علم النفس التربوي الرياضي - الطبعة السادسة دار المعروف ١٩٨٢
- ٥- عصام بدوي - استثمار الوقت في ادلره الهيئات الرياضييه - مكتبة النهضه المصريه - القايره د- ت

- ٦- لكبلرت د انماط حديثه في الادراه - ترجمه علي ابراهيم البرلسي مؤسسه السجل
العربي القايره ١٩٦٦
- ٧- محمد علي محمد - علم الاجتماع التنظيم - الطبعه الثالثه دار المعرفه المصريه
بالاسكندريه