

الوظائف الاجتماعية للرياضة

مقدمة :

تعد الوظائف الاجتماعية للرياضة مؤشراً مهماً ومتكاملاً للكثير من المهتمين بها مقارنة بالوظائف الأخرى فقد حاول الكثير من الباحثين معرفة هذه الوظائف من خلال رؤيتهم الشخصية وعلى الرغم من تطور النظرية الاجتماعية الرياضية فأن طبيعة الاتجاهات السياسية والاجتماعية والثقافية تترك خصوصية لدور الرياضة ومن هذه الوظائف :

لجأت كثيرا من الدول إلى الی التربية الرياضية بصفقتها جزء من التربية العامة . كما إهتمت بها كوسيلة فعالة في تكوين المواطن الصالح بدنیا و صحيا و مهاريا و عقليا ، و ذلك لمعالجة ظروف و متطلبات الحياة المعاصرة.

إن ضرورة الحياة في هذا العالم و إزدیاد الصراعات و التسابق في كل المجالات ، و ما تخلفه هذه الصراعات من أمراض العصر الإجتماعية التي هي سمة هذا العصر _ تتطلب إهتمام بوظائف التربية الرياضية لأنها بقيمها الأساسية التربوية هي دواء لأفراد هذا العصر الحديث.

إن كثير من دول العالم إعتبرت مادة التربية الرياضية مقرر دراسي أساسي في جميع مدارسها يقينا منها بأهمية التربية الرياضية في بناء الدولة العصرية . بل و يقينا بأنها حلقة هامة في إعداد الرياضيين للمستويات العالية.

فالتربية الرياضية هي مجموعة من الأنشطة التفاعلية التنافسية الترويجية يقوم بها الفرد الذي يمثل وحدة داخل المجتمع، كما أنها نشاط اجتماعي يتحدد من خلال الدوافع و التفاعلات الاجتماعية، و أن الأنشطة الرياضية ما هي إلا ظاهرة اجتماعية مثلها في ذلك مثل أنواع النشاطات الأخرى التي يقوم بفعالها الإنسان متفاعلا مع بيئته، وفيما يلي نوضح الوظائف الاجتماعية للتربية الرياضية .

1. الوظيفة النفسية الإجتماعية :

- . ممارسة الأنشطة الرياضية ما تحلق داخل الفرد الإستقرار النفسي و الإلتزان العاطفي .
- . تمكن الفرد الممارس من أداء دوره الإيجابي داخل المجتمع بشكل فعال و متميز.
- . تعتبر عامل مساعد في خلق الشعور بالدافعية و المثابرة في أداء العمل بفاعلية قوية و بروح إيجابية .
- . تسهم في خلق المشاعر التي تتسم بالجمال .
- . تسهم في خلق المشاعر التي تتسم بالإبداع .
- . البعد عن الإحباط و الضياع .

. تسهم في أن يبتعد الفرد على العداة و العزلة .

. تسهم في أن يبتعد الفرد عن الأمراض الإاجتماعية و النفسية المختلفة .

2 . الوظيفة التربوية :

. خلق مواطن صالح من جميع النواحي المختلفة .

. البناء الإاجتماعي لأفراد المجتمع .

. البناء النفسي و الكفاية البدنية .

. تربية الفرد تربية متزنة شاملة .

. إمداده بالمعارف و المعلومات و العادات الصحيحة و السلوكيات التربوية الإيجابية .

3 . الرياضة و التنشئة الإاجتماعية :

. إكساب الأفراد القيم الخلقية و الإاجتماعية المقبولة في المجتمع مثل التعاون ، القيادة ، الإلتواء

الولاء ، المثابرة ، الطاعة ...

. تمكن الأفراد المتميزين رياضيا من حمل التقاليد و العادات و ثقافة المجتمع و كل جوانب التطور الإاجتماعي و الحضاري

. تنشئة الأفراد تنشئة إاجتماعية و التي تعتبر من العمليات الهامة لكل أفراد المجتمع .

4 . الرياضة و التفاعل الإاجتماعي :

. تعتبر الرياضة وسيلة هامة للتواجد و التفاعل الإاجتماعي بين أعضاء الفريق الواحد .

. توطيد العلاقات الإنسانية الإيجابية بين مختلف الأفراد الممارسين للأنشطة الرياضية .

. تعميق حسن الوعي الإاجتماعي .

. تعتبر عامل مساعد في تماسك الجماعة .

5 . الرياضة و التحول الإاجتماعي :

. يمكن النشاط الرياضي الفرد من الإنتقال الفرد من طبقة إاجتماعية إلى أخرى .

. التحول إلى موقع إاجتماعي أفضل من السابق .

. تحسين المستوى الإجماعي و الإقتصادي للفرد و العائلة .

. الشهرة و المكانة الجيدة .

6 . الرياضة و الضبط الإجماعي :

. تحديد سلوك الفرد و أفعاله بالجماعات و بالمجتمع المحلي و المجتمع الكبير الذي يعد عضوا فيه .

. يتحقق من خلالها الأهداف التي يتطلبها نظام المجتمع .

. غرس القيم الخلقية الإجماعية في أفراد المجتمع .

. التمثيل الرياضي يساعد على زيادة حجم مسؤولية التمثيل الإجماعي و بالتالي المسؤولية الإجماعية .

. يسهم بالوصول إلى أعلى مستوى الممكن من الإحساس بالمسؤولية الوطنية و القومية تجاه مجتمعه و أمته .

7 . الرياضة و التمثيل الإجماعي :

. ملائمة الفكر و السلوك للوسط الإجماعي .

. إكتساب الأفراد و الجماعات من خلال الرياضة إتجاهات و عواطف و أفكار أفراد آخرين .

. تجعل الرياضة الأفراد في حالة مواجهة دائمة مع متطلبات الإلتزام و العطاء المتميز والتمثيل الحقيقي بشكل يعزز مكانة هؤلاء

الأفراد إجتماعيا .

الجمهور

مقدمة :

تحتاج المنشآت، صغيرها وكبيرها، إلى ثقة الجمهور، ومن هنا نرى أن المنشآت، على اختلاف نشاطاتها، في حاجة إلى التعرف على آراء الجمهور، ومدته بالمعلومات، لكسب ثقته وتأييده، ويتطلب هذا دراسة الجمهور وميوله واتجاهاته بصورة وافية . ولكن من هو الجمهور؟.. وكيف يتحد الناس في جماعات صغيرة ووحدات كبيرة تعبر عن رأيها؟.. وما هي أهمية الجمهور بالنسبة لوضعي برامج العلاقات العامة؟

تعريف الجمهور

الجمهور في نظر خبراء العلاقات العامة جماعة من الأفراد، تقع في محيط نشاط منشأة أو مؤسسة معينة، تؤثر عليها وتتأثر بها، وتتسم بطابع مميز، وينمو بين أفرادها مجموعة من الشعارات والرموز وتوجد بينهم مصالح متشابهة، وترتبط بينهم روابط معينة، وكلما ازدادت هذه الروابط وتوثقت كانت الجماعة أكثر تجانساً .

تقسيم الجمهور

ينقسم الجمهور إلى عدة أشكال:

جمهور فردي «كشخص يذهب لوحده من أجل تشجيع فريقه

جمهور جمعي «وهو المنتمي لجمعية من جمعيات محبي النادي

جمهور علائقي «وهو الجمهور المتكون من أصدقاء الحي أو أصدقاء العمل، ... يقررون قضاء أمسية رياضية في تشجيع فريقهم

الجمهور الأسري «المتكون من أفراد أسرة تساند فريقها من خلال الحضور في المدرجات»

الجمهور الأجنبي «وهو جمهور لا ينتمي للمدينة أو البلد أو الفرق المتبارية وحضوره بالمدرجات يأتي بسبب حبه للرياضة

وتتنمي هذه الأشكال إلى 4 أنواع من الجماهير:

جمهور مشاهد ومحايدين وجمهور متفاعل وجمهور منفعل» وهذه الفصيلة هي التي تسيء للرياضة

الجمهور المشاهدين المحايد: هو الجمهور المتفرج الذي لا تحميه النتيجة بقدر ما يهمه الفرحة والمتعة بعيداً من الانفعالات السلبية

والشوفينية التعصبية.

جمهور النتائج: وهي العينة من الجماهير التي تتأثر أشد التأثير بالنتائج وحبها ومدى كراهيتها للفريق ترتبط بنوعية النتائج المحققة،

وحضورها للملاعب وغياها عنها تحددته النتيجة السابقة والموقع في سبورة الترتيب.

الجمهور المتفاعل: يعني المشاهدين الذي يتفاعل إيجابياً وسلبياً مع أحداث المقابلة وينقد بموضوعية العطاءات بروح رياضية وتحضر

وبعيداً عن التعصب...

الجمهور المنفعل: هو الجمهور الذي لا يهمه من المقابلة سوى السلوك النابي والبذيء والغير المتحضر والذي يهدف عادة إلى

السب والشتم والتخريب والعنف والعدوانية ، وينتهك حرمة أخلاقيات الرياضة بألفاظ وسلوكات وضيعة وشعارات مستفزة لا تمت للرياضة بصلة.

واجبات الجمهور:

- احترام الروح الرياضية
- حسن مساندة وتشجيع فريقه سواء منتصر أو منهزم.
- ابتعاده عن السلوك الشاذ والمشين قبل وأثناء وبعد المقابلة.
- عدم التجاهل الى العنف والعدوانية قبل وأثناء وبعد المقابلة
- عدم استعمال الشعارات المستفزة والمحرضة والعنصرية
- الابتعاد عن السلوكات والتصرفات المشينة داخل وخارج الملعب.
- الاحتجاجات على قرارات الحكام بأساليب متحضرة بعيدا عن السب والشتم والقذف.
- التحلي بالروح الرياضية وأخلاقياتها، التسامح، التعاطف، التواضع،،،.
- عدم التركيز الأعمى على بعض هفوات وأخطاء التحكيم وضعف اداء بعض اللاعبين.
- عدم التعاطي للمخدرات والأقراص المهلوسة أو الكحول
- الحفاظ على المنشآت والتجهيزات الرياضية

حقوق الجماهير الرياضية:

1. الارتقاء بالسلوكيات الحسنة وتعزيزها، وتعهدتها بالتشجيع والرعاية والحد من المشكلات السلوكية لدى الجمهور من خلال القدوة الحسنة.
2. توفير امكانيات واضحة لجمعيات المحبين في الميدان التربوي للتعامل مع سلوكات الجمهور وفق أسس تربوية ورياضية.
3. تفادي الأساليب المستفزة في التعامل مع سلوكات الجمهور الخاطئة.
4. تهيئة البنيات التحتية والتجهيزات الرياضية المناسبة.
5. تعريف الجمعيات والجماهير بالقوانين المنظمة للفرجة الرياضية وتحسيسهم بحقوقهم وواجباتهم والعقوبات التي تواجه المتشددين منهم وفق ما تقتضيه المخالفة.
6. تحلي جميع الأعضاء بالروح الرياضية المثلى والتشبت بسلوك مثالي سليم يحتذي به الجميع.
- التركيز على أهمية التعلم والسلوك الحسن والانضباط.
7. الاهتمام بالشباب وإشراكهم في عملية التأطير واتخاذ القرار ومساندتهم في عملهم الجماعي.
8. نشر قيم التعاون والمحبة والحوار والتسامح والعفو. ...
9. تأطير وتوجيه المشجعين وضبط سلوكاتهم قبل وأثناء وبخند المباريات عملها وذلك من خلال.
10. تقديم مقابلة جيدة في مستوى تضحياتهم..

11. سهولة الولوجية والمغادرة وحسن المعاملة.
12. تحديد أئمة التذاكر انطلاقاً من الوضعية الاجتماعية.
13. الاستمتاع والفرجة المنشودة بالاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة فيما بين الشوطين.
14. تعامل اللاعب بعقلية محترفة وتخليه عن العاطفة وعدم تأثره بكلام الجمهور.
15. حق التعرف أخبار على الفريق في أقرب الآجال عبر تصريحات المسؤولين وتحسين التواصل بين الجمهور والمكتب والمدرب واللاعبين.

الحوافز

مقدمة :

إن قدرات الموارد البشرية لا تقل أهمية عن باقي الموارد الأخرى، فالعنصر البشري هو أساس النشاط الإنتاجي الذي أتاح فرصة الاستغلال الأمثل لباقي الموارد المتوفرة بالمؤسسة والعنصر البشري يعد أهم قوى بل وأعظمها أثرا في نشاط المؤسسة، هذا ما جعله يحظى باهتمام كبير من طرف مختلف المفكرين

وإن اختلفت درجة الأهمية والمعايير المستخدمة في ذلك، فهم يجمعون على دوره الفعال في الإبداع الابتكار، وعلى هذه المؤسسة رد الجميل أولا بأول لتحفيز الموظف على الاستمرارية في الأداء الجيد والفعال.

ولقد حظي موضوع الحوافز باهتمام العديد من علماء السلوك ، لان الحوافز المتمثلة في العوامل والمؤثرات والمغريات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه ونتيجة لأدائه المتفوق والتميز تؤدي لزيادة رضاه وولائه للمؤسسة وبالتالي زيادة أدائه و إنتاجه مره أخرى (الكشك، 2006، صفحة 133) .

فالحوافز توظف الحماس والدافعية والرغبة في العمل للعامل أياً كان مجاله كما أنها تعمل على منع شعور الفرد بالإحباط وتدفع العامل إلى المثابرة في عمله وتجعل كفاءته عالية (يونس، 2000، صفحة 16) .

و من أهم المؤسسات التي يعتمد فشلها أو نجاحها على العنصر البشري المؤسسات التربوية و يعتبر الأستاذ أحد أهم ركائز بناءها ، و أستاذ التربية البدنية و الرياضية كغيره من العمال بحاجة إلى مستوى معين من تلك الحوافز مادية كانت أو معنوية لرفع مستوى الأداء و تحفيزه لبذل أقصى جهد .

الحوافز:

الحوافز في اللغة هي جمع حافز ومشتق من حفز الشيء ، والحفز في المعجم مقاييس اللغة هو حث الشيء ودفعه من الخلف ، ويقال الرجل يحتفز في جلوسه إذا اراد القيام وكذلك الليل يسوق النهار ويحفزه وقيل حفزت الرجل بالرمح اي طعنه بالرمح وحفزه على التقدم دون ان يؤذيه - (زكريا ، 1990 ، ص 85)

مفهوم الحوافز

ويعرفها السلمي بأنها مثيرات تحرك السلوك الإنساني وتساعد على توجيه الأداء حينما يصبح الحصول على الحوافز مهما بالنسبة للفرد .(السلمي، 1992، صفحة 209)

كما عرفها الهيبي بأنها مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية (الهيبي، 2005، صفحة 255) .

تعرف الحوافز بأنها مجموعة من العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية في الإنسان، وتؤثر على سلوكه وتصرفاته. ينظر إلى الحوافز على أنها تشمل كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المثمر. وتعرف الحوافز بأنها: كل الوسائل والعوامل التي يكون من شأنها حث الموظفين والعمال على أداء واجباتهم بجد وإخلاص، وتشجيع العاملين على بذل أكبر جهد زائد عن المعدل، في مجال الإنتاج.

و إنطلاقاً مما سبق فالحوافز كمثيرات تعمل على دفع العاملين لأداء عملهم بما يضمن تحريك قدراتهم الإنسانية وتحويلها إلى سلوك إنتاجي موجه يصب في نهايته إلى تحقيق أهداف مطلوبة.

الحافز اصطلاحاً : هو المثير الذي يؤدي إلى إحداث تغيير إيجابي في السلوك , تحدده قوة المثير ومن ثم الحفز بالإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالإنسان وبقدرة الفرد والتنظيم الذي يعمل الفرد في إطاره والمجتمع الذي ينتمي إليه على استخدام هذه الامكانيات لتحريك دوافع الانسان نحو سلوك معين بالقدر الذي يشبع حاجاته وتوقعاته ويحقق اهدافه ويعرف حامد بدر الحوافز بأنها (مجموعة العوامل التي تهيئها الادارة للعاملين لتحريك قدراتهم كفاءة ادائهم لاعمالهم على نحو افضل الانسانية بما يزيد من ,؛ وذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم واهدافهم ورغباتهم وبما يحقق ايضا اهداف المؤسسة التي يعمل فيها .

ويتضح من هذا التعريف ان الحوافز تستخدم لدفع العاملين نحو تحقيق اهدافهم الذاتية بالإضافة الى تحقيق اهداف المؤسسة التي يعمل فيها .

التعريف الاجرائي: الحوافز المادية : هي تلك الحوافز المادية الملموسة التي تقدم للعاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان مقابل جهد معين او اقتراح معين او اختراع ما , وعادة ما تكون اموال نقدية مثل الراتب والكافيات التشجيعية والعلاوات والدرجات المالية .

الحوافز المادية : هي تلك الحوافز المادية الملموسة التي تقدم للرياضيين مقابل جهد معين, وعادة ما تكون اموال نقدية مثل الراتب والكافيات التشجيعية والعلاوات والدرجات المالية .

الحوافز المعنوية: هي لحوافز المعنوية المقدمة وهي عبارة عن حوافز غير نقدية مثل الشكر والتقدير للجهد الوظيفي والترقيات , والثناء وفرص التعبير عن الذات والمشاركة في اتخاذ القرارات والمشاركة في الفعاليات والاجتماعات .

أهمية الحوافز:

يرى (فيشر، 2003، صفحة 179) انه ليست ثمّة حافز دون الاعتراف بالتميز ، وليست ثمّة تميز دون تقديم حافز، في الحالة الأولى تضيق المنظمة على نفسها فرصة عظيمة بعدم الدعاية للمكافأة أثناء منحها للعاملين ، وفي الحالة الثانية ليس من المنطقي الاعتراف بالأداء الجيد دون مكافأته ، وقد ينظر العاملون لهذا الأمر على انه عملية ساخرة زهيدة الثمن. ويرى (حسن، 2008) أن نظام الحوافز يحقق فوائد عديدة للفرد والمنظمة على حد سواء وذلك على النحو التالي:

1- إشباع حاجات ورغبات العاملين بمختلف أنواعها ، ومنها الحاجة المادية للنقود والحاجة المعنوية للاحترام والتقدير واثبات الذات.

2- شعور العاملين بالعدالة والمساواة داخل المنظمة.

3- للعمل بالمنظمة جذب المهارات والكفاءات والأدمغة المتميزة.

4- حاجاتهم زيادة مستوى رضا العاملين نتيجة لإشباع.

5- للمنظمة زيادة ولاء وانتماء العاملين.

6- زيادة إنتاج العاملين كما وكيفيا.

ويرى (الدروي) أن عملية تحفيز الموارد البشرية ، يجب أن ترتبط بالأداء المتميز وتحقق النتائج المرجوة بل يجب تحفيز العاملين دون سبب أو هدف واضح حتى تتحقق أهداف التحفيز ، وأن يحصل كل فرد على المكافأة التي يستحقها طبقا لما حققه من نتائج بالمقارنة بما كان مستهدفا.

ويجب على الرئيس أن يوازن بين المكافأة الموضوعية والمسؤولية أو النتائج الواجبة تحقيقها ، ويجب أن تكون النتائج معقولة ويكفي أن تكون على درجة معينة من الصعوبة ، مع وجود تدرج معين وجدولة لما هو مطلوب من أهداف ومقابل لذلك تدرج للحافز أو المكافأة ، وفي كل الظروف يجب على الرئيس أن يساعد المرؤوسين على تأدية هذه الأعمال ويوفر لهم الإمكانيات والمساعدات المطلوبة لتحقيق النتائج والأهداف المرجوة .(الدروي، 2007، صفحة 198)

- أهداف الحوافز :

يرى (جودة، 1987) أن لدى وضع نظام للحوافز في منظمة ما لا بد من الأخذ بعين الاعتبار الهدفين الرئيسيين التاليين:

أ- **الهدف الاقتصادي** : حيث أن وضع نظام للحوافز في منظمة ما يجب أن يعود بالفائدة على المنظمة والعاملين لديها حيث تسعى المنظمة عن طريق الاستخدام الأفضل لعناصر الإنتاج التي تهدف إلى زيادة الإنتاجية وتحسين منتجاتها ونوعيتها التي تعود بالفائدة عليها أولا ، وكذلك على العاملين لديها.

ب- **الهدف المعنوي** : وهو المتعلق بالعامل مباشرة حيث انه العنصر الأهم من عناصر الإنتاج والمتحكم في العملية الإنتاجية وعقلها المؤثر وهو المستهدف من وضع نظام للحوافز ولا بد لهذا النظام من المساهمة في إشباع بعض رغباته وأحاسيسه ومشاعره واحتياجاته التي لا بد من فهمها للتعامل معه .