

العلاقات الرياضية المهنية: الطريق الأمثل لبناء ثقافة المحيط في إطار المسؤولية الاجتماعية



د/ بن وهيبة نورة
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

المخلص :

إن من أهم الأنشطة التي تسعى إلى توفيرها مؤسسات الدولة الواحدة أو المجتمع الواحد هي العمل على تنمية العلاقات الرياضية على أنها مجالا خصباً يمكن على أساسه تقديم خدمة كبيرة للمؤسسات و للمجتمع، فمجالات الرياضة والألعاب أصبحت واسعة جداً، و كل ذلك يعمل على توطيد العلاقات بين الأفراد والجماعات عن طريق إقامة المباريات والدوريات الرياضية، والرياضة قريبة جداً من الجانب الإنساني والاجتماعي، بل هي صفة إنسانية، فهي تعمل على توحيد كل الثقافات الفرعية داخل المؤسسة الواحدة و بالتالي داخل المجتمع، وبطريقة متعددة فهي تعزز الثقافة الواحدة وتجعلها تصب في نطاق موحد بعيد عن الصراعات والنزاعات المهنية .

إن الرياضة تعالج الكثير من القضايا المهنية والاجتماعية، فهي تلعب الدور الاستراتيجي الاجتماعي و النفسي في خلق وتحسين المناخ الاجتماعي والإنساني وهذا الأخير يعد الدافع الأساسي من أجل القضاء على العديد من الآفات الاجتماعية داخل المؤسسة كالنزاع و الصراع والاختلاسات والفساد بشتى وسائله وأيضاً تحسن المحيط الخارجي عن طريق العمل على توطيد علاقة المؤسسات باختلاف أنواعها مع المحيط الذي تعمل فيه.

وعليه أصبحت اليوم العلاقات الرياضية المهنية تعمل في إطار ثلاثية تتضمن:

- العلاقات الرياضية . الثقافة المهنية والتنظيمية . المسؤولية الاجتماعية

Résumé:

L'une des activités les plus importantes qui cherchent à fournir un État ou une société sont des institutions qui travaillent sur le développement des relations sportives comme un terrain fertile sur lequel offrir un excellent service aux institutions et à la communauté, les domaines des sports et les jeux sont devenus très large, et tout cela travaille à renforcer les relations entre les individus et les groupes en mettant en place des jeux et des ligues sportives, le sport est très proche du côté humain et social, c'est une qualité humaine, il travaille à unifier tous les sous-cultures au sein d'une seule institution, et donc au sein de la communauté, et dans une transrationnelle façon dont il favorise une culture et de le faire servir dans la gamme de Unified loin des conflits professionnels et des combats.

Le sport traite de nombreuses affaires professionnelles et sociales, il joue un rôle stratégique social et psychologique dans la création d'un climat social et humanitaire, ce dernier est considéré comme un déclencheur principal afin d'éliminer la plupart des fléaux sociaux au sein de l'institution tels que les conflits et le détournement de fonds et la corruption par divers moyens et aussi l'environnement extérieur amélioré par le travail pour renforcer les relations avec les différents types d'institutions et l'environnement dans lequel il opère. de nos jours les relations sportives professionnelles travaillent dans un cadre tripartite comprenant:

- *Les relations sportives culture professionnelle et organisationnelle de la responsabilité*

مقدمة:

الرياضة هي مجهود جسدي عادي أو مهارة تمارس بموجب قواعد متفق عليها، بهدف الترفيه أو المنافسة أو المتعة أو التميز أو تطوير المهارات أو تقوية الثقة بالنفس أو بالجسد.

واختلاف الأهداف من حيث اجتماعها أو انفرادها يميز الرياضات، بالإضافة إلى ما يضيفه اللاعبون أو الفرق من تأثير على رياضاتهم.

ونظرا لأهمية الأنشطة الرياضية، لم تقتصر هذه الأهمية فقط على الحديث على الرياضة والمجتمع بصفة عامة، بل انتقل هذا الاهتمام إلى مؤسسات المجتمع الواحد باختلاف أنواعها ولاسيما المؤسسة الاقتصادية التي تحاول اليوم بذل العديد من الجهودات بغية الارتقاء بنفسها، والالتحاق بركب المؤسسات المتطورة التي تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية والاهتمام بالمحيط أو ما يسمى بالبيئتين الداخلية والخارجية، من خلال الانتقال بإستراتيجية المؤسسة من البرامج الصارم والمقنن بالعديد من القرارات والبنود والشروط التي أصبحت تخنق العامل وتمنعه من الممارسة المهنية بشكل صحيح .

من هذا المنطلق ارتأت المؤسسة اليوم إلى التعامل في ظل المسؤولية الاجتماعية، معتمدة على القيام بالبرنامج المرتكز على الجانب الإنساني من خلال بناء الخطط الخاصة بالترفيه والصحة البدنية التي تبرمج بالنسبة للأفراد العاملين من مختلف الفئات السوسيو مهنية، للمشاركة في تكوين الفرق الرياضية للترفيه على النفس، والاستعداد للعمل بروح متجددة من أجل الزيادة في العمل والإبداع .

الجانب الأول: العلاقات الرياضية

(أ) الدلالة اللغوية للعلاقة للعلاقات هي الصلات و الروابط، نقول

قطع العلاقات وتوتر العلاقات،

ج علائق: الارتباط و الصلة، أي شيء يتعلق به أحدهما على الآخر و يقال لي في هذا علاقة (المنجد الأبجدي، ص 711، 1987).

(ب) الدلالة النظرية: تهتم العلاقات بدعم الصلات بين الأطراف سواء داخل المنظمة أو خارجها وأصبحت العلاقات بصفة عامة وظيفة أساسية تختص لها كافة الأفراد و الجماعات إيماننا منها بأهمية الدور الذي تؤديه، ولو تطلعننا إلى الخرائط التنظيمية للمؤسسات المعاصرة باختلاف أنواعها فلن نجدها تخلو من وحدة متخصصة للعلاقات و للاتصالات.

(ج) العلاقات في مجال الرياضة : تعد الجسر المتين الذي يعمل على تقوية و تعزيز الهوية الوطنية للشعوب و المجتمعات و أيضا للمؤسسات على اعتبار أن المجتمع بمؤسساته المختلفة هو مجموعة من الناس يشتركون في العديد من الثقافات الفرعية ، فتأتي الممارسة الرياضية بأشكالها و أنواعها لكي تعزز و تعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية و أنواع أخرى من العلاقات خاصة لما نتكلم عن بعض علاقة المجتمع بالمؤسسة في إطار المسؤولية الاجتماعية.(الرياضة و المجتمع <https://www.mihfadati.com> تاريخ التصفح 2017/09/05 على الساعة

(14:12)

(2) الرياضة و العلاقات المهنية:

هي تلك العلاقات الناتجة عن استخدام العاملين للعديد من الممارسات المهنية في المؤسسة وتشمل شروط الاستخدام وحقوق العاملين من ناحية الأجور وساعات العمل والإجازات الاعتيادية والمرضية وحقوقه في مكافئاته عن نهاية المدة في العمل والتعويضات الناتجة عن الإصابة في العمل (سعادة راغب الخطيب ، ص 33).

(3) الرياضة والعلاقات الإنسانية:

تشمل العلاقات الإنسانية بمفهومها الواسع جميع العلاقات بين البشر والتي وجدت بوجود العلاقات الإنسانية بين الجماعات بهدف تقوية الروابط والصلات (شدوان علي شيبية، ص 36).

لقد ارتبط هذا المفهوم في ميدان الإدارة ومحيط العمل خاصة مع مجيء مدرسة العلاقات الإنسانية لقيادة المستوى إلتون مايو ومحاولة الاعتراف بالجانب الإنساني والمعنوي داخل المؤسسات.

ولا يمكن الفصل النهائي بين الاتصال والعلاقات الإنسانية لأن الهدف من كليهما هو تحقيق العلاقات الرشيدة لصالح الفرد و الجماعة، باعتبار أن الاتصال يرمي ويضمن العلاقات الإنسانية. فهذا الأخير يعد جزء لا يتجزأ من الاتصال.

وتأتي الرياضة بشتى أنشطتها و فنونها و بمختلف أنواعها و ممارساتها حيث أصبحت اليوم تعد كلغة عالمية مشتركة بين جميع الأفراد بمختلف أجناسها وألسنتها لما لها من الدور الاستراتيجي في تنمية العلاقات الإنسانية بين الأفراد و الجماعات سواء في إطار العمل أو في إطار الحياة بصفة عامة .

(4) الرياضة الفردية : أهمية الرياضة بالنسبة للفرد في بيئة العمل

يمثل الفرد الوحدة الأساسية التي تحدد سلوك المجتمع و المؤسسة وفي ضوء السلوك الذاتي للفرد يستطيع المجتمع بما فيه من مؤسسات تحقيق أهدافه الإدارية و الاقتصادية و الاجتماعية.

فبمجرد مجيء الفرد للعمل وانصهاره فيه واستجابته لمتطلباته وتفاعله مع أقرانه واستخدامه لمواد العمل و رضاه عن العمل ذاته.

وعليه فالاعتبارات الإنسانية والنفسية لها الدور الكبير في التأثير على مردودية وأفعال هذا الفرد.

فالرياضة الفردية التي يمكن لأي فرد ممارستها وحده، و تشمل السباحة و ألعاب القوى بجميع أنواعها، ورياضة المشي، و قفز الحواجز، و ألعاب الدفاع

عن النفس مثل: الملاكمة، والمبارزة و الكراتيه. (الرياضة والمجتمع
<https://www.mihfadati.com> تاريخ التصفح 2017/09/05 على الساعة
 (14:12)

وعليه تأتي أهمية الرياضة الفردية لما لها من تأثير إيجابي على الفرد و سلوكه.
 من خلال العمل على الزيادة في الثقة بالنفس وتوطيد العلاقات الاجتماعية، وزيادة
 التقارب مع الأفراد الآخرين عن طريق إحداث جو من التنافس الذي يدفع إلى المزيد
 من الأداء 74 والشعور بالحيوية والنشاط و تجنب مشاعر الوحدة النفسية، إضافة إلى
 فوائدها على الصحة الجسدية.

5) الرياضة الجماعية: أهمية الرياضة بالنسبة للجماعات Groups و دورها في بيئة العمل

إن الجماعة هي عبارة عن نسق اجتماعي يتكون من عدد من الأفراد الذين
 يتفاعلون مع بعضهم البعض ويشاركون في القيام يتضمن الأنشطة المشتركة (فهومي
 سليم الغزاوي وآخرون ، ص22، 2006).

إن فكرة التفاعل والمشاركة داخل هذه الجماعة يجعلها ذات وزن كبير
 داخل المؤسسة فتأثيرها على الفرد وعلى المؤسسة جد مهم سواء من الجانب
 الإنساني والنفسي أو من الجانب التنظيمي والمهني باعتبار أن الجماعة داخل
 التنظيم يستطيع أن تشكل تنظيما غير رسميا يؤثر بالإيجاب أو بالسلب على وتيرة
 المؤسسة، فالقائد أو المسؤول الذكي هو الذي يحسن كيفية كسب ثقة هذه الجماعة.
 وعليه يصبح السلوك التنظيمي يركز على ثلاث مستويات منفصلة في التحليل
 و لكن هي متفاعلة باستمرار على بعضها البعض و هي الأفراد، الجماعات
 والمنظمات.

وعليه تتدخل الرياضة على مستوى الرياضات الجماعية من أجل تحسين
 مهارات الاتصال والتواصل عند الأفراد لا سيما إذا كان الشخص ممارسا لإحدى
 أنواع الرياضات الجماعية التي تتطلب العمل ضمن فريق، و التعاون معهم من أجل
 تحقيق الفوز .

وهي أكثر أنواع الرياضات ممارسة في بيئة العمل نظرا للتجمعات البشرية الكبيرة المتواجدة داخل المؤسسات، فهذه الأخيرة تحاول الأخذ بعين الاعتبار في استراتيجياتها العديد من الأنشطة الرياضية على اعتبار أن المؤسسة اليوم مهما اختلف نوعها تعد النواة الأساسية و المحور الأساسي الذي تدور حوله عملية التنمية و التطور في العديد من المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و الخدماتية.

إن الرياضة بالنسبة للأفراد والجماعات داخل بيئة العمل تعد ظاهرة نفسية شأنها في ذلك شأن بقية الظواهر النفسية ولا يمكن قياسها مباشرة ولكن عن طريق مؤشرات خاصة بها، ومن أهم هذه المؤشرات الدالة على ارتفاع الروح المعنوية:

- زيادة الإنتاج شرط ثبات كل الظروف المادية أو غير المادية المحيطة بالعمل والعاملين.

- ثبات العمالة أي دوران العمل أو التوظيف في المؤسسة.

- انخفاض معدل الشكاوي بشرط وجود منافس مفتوحة أمام الشكاوي

(أحمد مصطفى خاطر، ص 13، 14، 2003).

-الرياضة و بيئة العمل :

تعتبر بيئة العمل عنصرا استراتيجيا وأساسيا من إستراتيجية المؤسسة، حيث تتكون هذه البيئة من شقين أساسيين:

✓ **بيئة العمل المادية:** وتشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل كالتهووية، والإضاءة والنظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، هذه الظروف ذات انعكاس وتأثير في سلامة و صحة الموارد البشرية و فاعلية أدائها.

بيئة العمل النفسية والاجتماعية: يشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته والروابط الاجتماعية والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاسات كبيرة على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة(عمر وصفي عقيلي، ص 596-570، 2005).

إن التنظيم الإداري لا يرتبط فقط البيئة العمل الداخلية وإنما هناك أيضا البيئة الخارجية الحاملة لمجموعة من المتغيرات البيئية الخارجية و التي تسمى بيئة العمل الدولية (العالمية).

فمن هذا المنطلق تتدخل الرياضة وعلى الخصوص على مستوى بيئة العمل النفسية والاجتماعية من أجل تحقيق ذلك التوازن والاستقرار النفسي والاجتماعي على مستوى الأفراد والجماعات والمؤسسات. من أجل تحقيق المزيد من الروابط الاجتماعية القوية بالإضافة إلى التقليل من حدة الصراعات والنزاعات القائمة بين الأفراد العاملين والتأثير على السلوك الإنساني والايجابي بطريقة تجعل من هؤلاء الأفراد يعملون بوتيرة عالية تعود على الفرد نفسه و على المؤسسة وأيضاً على المجتمع بكامله.

فبالرغم من أن إدارة المؤسسة هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين إدارة بيئة العمل الداخلية في إطارها النفسي والاجتماعي، إلا أنها تحتاج إلى مساندة ومساعدة الكثير من الجوانب الترفيهية والرياضية لما لها من الدور الفعال والاستراتيجي حتى تعوض بعض النقص الموجود في إدارة المؤسسة وهنا تكمن الإشكالية المرتبطة بضرورة وضع في عين الاعتبار الجوانب الترفيهية والرياضية من أجل إحداث ذلك التكامل و التنسيق الداخلي بين مختلف الوظائف والإدارات الفرعية يشكل في حد ذاته عائقاً أمام تحقيق وتوفير العديد من المطالب الاجتماعية والنفسية خاصة الإحساس بالراحة والارتياح وتوفير محل الخدمات والاحتياجات الاجتماعية وتحقيق الرعاية الاجتماعية مما يقلص من الهوة والفجوة ويزيد من الانتماء والولاء للتنظيميين.

فالرعاية الاجتماعية والأنشطة الرياضية تؤدي إلى تنمية وتلميع صورة المؤسسة اجتماعيا (فوزية بودريوة و آخرون، ص 127، 2012).

3) الرياضة والمسؤولية الاجتماعية من هنا، كان عليها أن تضع في استراتيجيتها وسياستها العامة ضرورة الاهتمام بالبيئة الخارجية من خلال تحليل استراتيجي يهتم بالبيئتين معا (الداخلية والخارجية).

اليوم المؤسسة الحديثة واعية أشد الوعي بأنها مسؤولية اجتماعية، وبالتالي لديها التزام اجتماعي أمام المجتمع الذي تنتمي إليه من خلال كسب ولائه وثقته ومحاولة البحث عن العديد من المشاريع الاجتماعية و التكفل بها من أجل تقديم الخدمات الاجتماعية وبالتالي محاولة التغلغل في الأوساط الاجتماعية و التقرب منهم عن طريق مجموعة من الهيئات ذات الطابع الاجتماعي.

فالمسؤولية الاجتماعية على بناء محاور هامة حيث تقوم بالدراسة الشاملة من كل الجوانب التطبيقية و المالية، ثم تتم المصادقة عليه، ويتم تنفيذه في آجال محددة و الهدف منه تقديم المساعدة دون مقابل مادي أو مالي، وأيضا تحسين صورة و سمعة المؤسسة لدى الأوساط الاجتماعية من خلال تقديم المساندات بشتى أنواعها و منها الممارسات الرياضية التي تعد جانبا أساسيا من جوانب الحياة المهنية للقضاء على ما يسمى بإشكالية الاغتراب مع بيئتيها الداخلية والخارجية.

(6) الرياضة والثقافة المهنية:

إن الثقافة التنظيمية تتضمن المؤشرات المرتبطة أكيد بالتنظيم الإداري وبيئة العمل وأيضا بالتغير التنظيمي بما لها من دور أساسي في كل هذه المكونات. تعني الثقافة التنظيمية وجود قيم ومعتقدات وأهداف مشتركة بين عمال المنظمة والتي يقوم القائد بنشرها عمد طريقة القيام بالأعمال المطلوبة، و يتركز بناء الثقافة التنظيمية على العناصر التالية:

- إحداث تناسق و انسجام بين أوضاع المنظمة والأساليب الإدارية المستخدمة مع أخذ التغيرات في البيئة المحيطة بعين الاعتبار.
- إحداث تغييرات في الأوضاع التنظيمية والأساليب الإدارية (حمداوي وسيلة، ص 175، 2004).

وبالتالي تتدخل الرياضة في هذا الشأن من أجل توحيد الثقافات الفرعية في ظل ما يسمى بالثقافة المشتركة في ظل بناء المجتمع الواحد بمؤسساته المختلفة.

الجانب الثاني: المدخل الإجتماعي لدراسة الرياضة

أولاً: حاجة الرياضة إلى الارتباط بالمجتمع ويعلم الاجتماع

إن الاهتمامات المتزايدة بالرياضة أصبحت تشكل قضايا ومشكلات ذات طبيعة اجتماعية في جوهرها، ولأن المتطلبات الحقيقية للناس إنما تنشق من بين ثنايا الظروف والاجتماعية والإنسانية خاصة في أعقاب التغيرات التي أحدثتها اتجاهات التغير الاجتماعي وعوامل النقل الثقافي، والتقدم التقني الهائل وتطور أساليب نقل المعلومات. (أمين أنزار الخوري، ص07، 1996).

و لأنه لا يخامرنا شك في التأثيرات المتبادلة بين الرياضة ونختلف القوى الاجتماعية فإنه من الواجب على المنوط بهم قيادة الرياضة والتربية البدنية في الوطن العربي أن يتقنوا الأبعاد الاجتماعية- الثقافية للرياضة ويدركوا أدوارها وتأثيراتها الحيوية، كما أن عليهم أن يجتهدوا في وضع معايير جديدة بالطريقة التي يمكن أن تقابل احتياجات الناس المعاصرة والمستقبلية وذلك من خلال تدعيم نظام التربية البدنية باعتباره نسقا اجتماعيا ثقافيا مهما، فالقضايا الملحة الرياضية ذات الطبيعة الاجتماعية- الثقافية تدفعنا إلى ربط الرياضة بمختلف مجالات المجتمع وأيضاً إلى وضع تصورات ممكنة لهذا الربط من خلال إرساء قواعد لنظم فرعية جديدة على غرار النظام الفرعي بحيث تغطي هذه النظم الفرعية والمباحث جميع القضايا الاجتماعية والثقافية في الرياضة (أمين أنزار الخوري، ص07، 1996).

ثانياً: الطبيعة الاجتماعية للرياضة

إن الطبيعة الاجتماعية للرياضة والنشاط البدني تفرض نفسها بكل ثقلها سواء في أوساط الباحثين الاجتماعيين أو في أوساط الباحثين في مجال التربية البدنية والرياضة باعتبارها مظهراً اجتماعياً واضحاً.

إن منجزات الرياضة على المستوى الإجمالي وأنشطتها تعد أحد المؤشرات الهامة التي يحكم من خلالها على مستوى التقدم الاجتماعي والثقافي لمجتمع ما فالرياضة ظاهرة اجتماعية ثقافية متداخلة بشكل عضوي في نظام الكيانات والبنى الاجتماعية، كما أن التقدم والرفق الرياضي يتوقف على المعطيات والعوامل

الاجتماعية السائدة في المجتمع، ولذلك فإن التحليل النهائي للظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وحجم ومدى والتنسيق الاجتماعي الموجود بينها هو الذي يقرر عبر عدد من الروابط غير المباشرة إلى أي مدى يمكن أن تتقن الرياضة، وأيضا إلى أي مدى يمكن أن تتدهور. (أمين أنزار الخوري، ص08، 1996).

الجانب الثالث: قراءة لأهمية الأنشطة الرياضية كآلية لدعم الأداء الفردي والجماعي في ظل الثقافة المهنية

إن العلاقات الرياضية تعد الجسر المتين الذي يعمل على تقوية وتعزيز الهوية الوطنية للمجتمعات وللمؤسسات، على اعتبار أن المجتمع بمؤسساته المختلفة هو مجموعة من الناس يشتركون في خلفية ثقافية واحدة ويعيشون في منطقة جغرافية محددة، ولكل مجتمع بناء اجتماعي أي شبكة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات

أولا : الرياضة كآلية لدعم الأداء الفردي و الجماعي

وللأهمية البالغة التي تقدمها الثقافة للفرد والمجتمع كان لزاما علينا متابعة ومعالجة هذه الثقافة التي ارتبطت بالفرد ليس فقط داخل المجتمع الذي ينتمي إليه ولكن أيضا في المكان الذي يعمل فيه أي داخل المؤسسة التي تعد جزءا لا يتجزأ من المجتمع باعتباره نظاما من القيم والمعتقدات الذي يؤثر تأثيرا كبيرا على سلوك الأفراد والجماعات داخل التنظيم. من خلال تعزيز الأداء الفردي والجماعي داخل المجتمع بمؤسساته المختلفة.

فعندما نتحدث عن الأداء الفردي والجماعي للأفراد داخل المؤسسة الواحدة نحن أمام درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباته الوظيفية (راوية محمد حسن، ص213، 1999/2000).

إن المجتمعات اليوم بمؤسساتها المختلفة و المقبلة على مرحلة انتقالية وتغييرية عليها أن تكون واثقة بنسبة عالية بأن أفرادها أو عمالها بمستوياتهم المتفاوتة خاصة القادة والمسؤولين هم على درجة من الأداء التنظيمي حتى تستطيع

هذه الفئة من تحقيق وتجسيد فكرة التطوير والتقدم وهذا لن يكون إلا من خلال الأنشطة الرياضية الداعمة للجهد الفكري والعقلي.

إن الرفع من مستوى الأداء سوف يؤدي حتما إلى الارتقاء بالقيمة الإنسانية وهذا يستلزم الارتقاء في الروح المعنوية مثلما نصت عليه مدرسة العلاقات بقيادة إلتون مايو التي كشفت عن الآليات الواجب العمل بها حتى تتحقق الروح المعنوية العالية، لقد ارتبطت الرياضة بالأداء من خلال:

القدرات Abilities: هي السمات الخاصة بالأفراد، فالكثير منهم قد تعلمها خلال مرحلة الطفولة والشبل، حيث يكتسب الأفراد القدرات عندما يبدؤون في تعلم مهن جديدة .

المهارات Skills: تشير إلى مستوى النبوغ والبراعة في مهام أو مجالات محددة، فقد تكون لدى الفرد مهارة يدوية و لكنه لا يعرف كيف يدير آتته، فالمهارة مطلوبة في الأنشطة المركبة والمعقدة وقد يعبر عنها في شكل قدرات (عبد الغفار حنفي، 1993، ص345).

الأنشطة المكملية: و هي مخلف الممارسات التي تنشط القدرة الذاتية خاصة عندما نتكلم عن القدرة و القوة البدنية للفرد و أي فرد فهو ذاك الإنسان الذي يعمل في المؤسسة ليلا أو نهارا وبالتالي فهو مطالب ببذل العديد من المجهودات الفكرية و الذهنية و أيضا الجسدية و بالتالي تتدخل الممارسة الرياضية كأهم نشاط يساعد الجسم و العقل على الحركية و الديناميكية وأيضا يمنح القوة من أجل ديمومة العمل.

وبالتالي تأتي الرياضة لكي تزيد من الأداء الخاص بالفرد داخل المؤسسة من أجل الإرتقاء بـ:

الشخصية الفردية: على اعتبار أن الرياضة تساعد على تكوين و تقوية

العديد من جوانب شخصية الإنسان على اعتبار أنها:

- الشخصية نظام متكامل من الخصائص.
- الشخصية تختلف من فرد لآخر وتمتاز بظاهرة التمييز.

■ الشخصية تتحدد بالعلاقة وبين الخصائص المكونة لها.
 الشخصية تحدد سلوك الفرد اتجاه نفسه و الآخرين والمجتمع (أحمد ماهر، ص 183، 184، 1998).
 وعليه تعمل الأنشطة الرياضية على تفعيل الصفات الشخصية من الجانب السلبي إلى الجانب الايجابي من خلال العديد من المؤشرات و هي موضحة في الجدول التالي:
 الجدول رقم (01): الرياضة كآلية للارتقاء بالصفات أو السمات الأساسية للشخصية

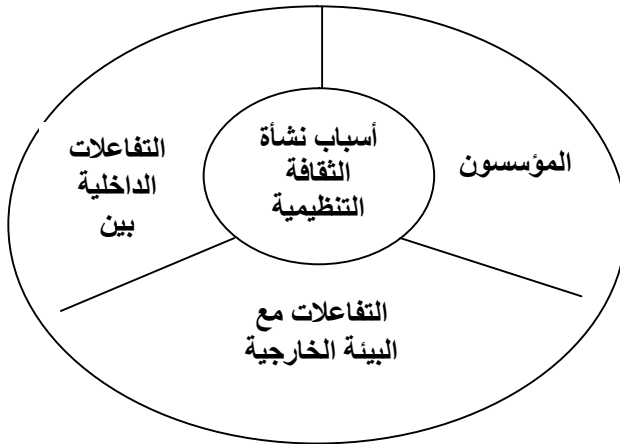
عالي الذكاء	Less Intelligent	1- قليل الذكاء
متزن	Affected by feeling	2- انفعالي
مسيطر	Submissive	3- خاضع ومذعن
مبتهج	Serious	4- جاد ووقور
حي الضمير	Expedient	5- نفعي ووسيلي
مغامر	Timid	6- جبان
حساس	Rough minded	7- صلب الرأي
يشك في الغير	Trusting	8- يثق في الغير
خيالي وتصوري	Practical	9- عملي
خبث وداهية	Forthright	10- صريح وواضح
خائف وقلق	Self-assured	11- واثق من نفسه
تجريبي	Conservative	12- تقليدي
مكتفي ذاتيا	Dependent	13- اعتمادي
غير منضبط	Controlled	14- منضبط ذاتيا
متوتر	Relaxed	15- هادئ

المصدر: (أحمد ماهر، ص 184، 1998).

إن كل هذه الخصائص تؤثر لا محال في سلوك الفرد و بالتالي أدائه فتجعله إما متقبل لفكرة التطور والتغيرات أو معارضها انطلاقا من قدرات ومهارات الفرد، إضافة إلى الصفات الأساسية للشخصية ومن المؤكد أن كل هذه المؤشرات سوف تعطيه دفعة قوية للعمل والرفع من مردوديته الإنتاجية والمهنية على شرط أن تكون هذه المؤشرات موظفة بالشكل الجيد حتى يستطيع هذا الفرد تحسين أدائه.

ثانيا : الرياضة كآلية لدعم و تكوين الثقافة المهنية

الشكل رقم (02): أسباب نشأة الثقافة التنظيمية (أحمد ماهر، ص437، 2007)



1 : أهمية الثقافة بالنسبة إلى مؤسسات المجتمع الواحد :

يمكننا القول أن ثقافة المنظمة تبقى عنصرا رئيسيا في تحديد كفاءة أداء المنظمة، وقد تمثل عاملا محفزا على إنجاز وزيادة كفاءة الأداء، وقد تمثل عاملا معوقا أمام المنظمة نحو تحقيق أهدافها. يستطيع المؤسسون تحليل ثقافة المنظمة من خلال طرحهم لعدد من الأسئلة:(زكريا مطلق الدوري، ص 130، 2005).

- هل تنتج المعتقدات في المنظمة تحقيق أهداف مادية ومالية بالدرجة الأولى، وما هي أولويات أهداف المنظمة؟
- إذا كانت الأهداف مالية فالى أي نوع تنتج معتقدات المنظمة؟
- هل أن معتقدات المنظمة توافق مع التطور التكنولوجي؟ ومع متغيرات البيئة الصناعية؟
- هل أن معتقدات المنظمات تنتج نحو تحقيق ميزة تنافسية في السوق؟
- هل تعكس معتقدات المنظمة قدرات الإدارة العليا على اتخاذ القرارات الإستراتيجية؟
- هل أن معتقدات المنظمة تمتلك إدراك التفسير والقدرة على اكتشاف الفرص وتجنب المخاطر البيئية؟

2- تكوين الثقافة التنظيمية

وبعد ما تتشكل الثقافة التنظيمية وتنشأ، لا بد من العمل على ترسيخها وإدامتها ويتم ذلك من خلال الوسائل التالية: (حسين حريم، ص235، 2004)

- إدارة الأفراد العاملين،
- التطبيع،
- تفصيل التبادلية بين الأعضاء،
- أفعال وممارسات الإدارة العليا.

فمن الوسائل المساعدة على تكوين الثقافة التنظيمية ما يلي:

- الوسيلة الأولى: الإدارة التشاركية كفكرة داعمة للنشاط الرياضي: تشمل هذه الوسيلة الانتقاء والاختيار الأحسن لمجموعة من الأفراد العاملين الذين تتوافق قيمهم ومذركاتهم واعتقاداتهم مع قيم المنظمة الرئيسية.

إن هذه الوسيلة ترتبط ارتباطا وثيقا بمدى فعالية وكفاءة إدارة الأفراد في تفعيل الأشخاص وإعادة دمجهم في بوتقة واحدة من القيم والمعتقدات والتقاليد والقيم الثقافية التي تخدم كلها الصالح العام وتحقق أهداف المؤسسة، ففي هذه الحالة

وجب أن يكون هناك ذلك التوافق والتناسب والارتباط الوثيق بين الثقافة الإدارية بثقافة إدارة الموارد البشرية.

فمن المنطقي أن يسبق تنمية ثقافة إدارة الأفراد تنمية الثقافة الإدارية والمرتبطة بالمؤسسة والمستمدة من المجتمع من المنظور الموسع، فلا يمكن أن يقوم العاملون بمهامهم الوظيفية المرتبطة بالأفراد دون أن يكون لديهم ثقافة إدارية مرتبطة بالمؤسسة من المفهوم الإداري الموسع أولا ثم ثقافة الأفراد من المفهوم الإستراتيجي ثانيا، ومنها نجد الارتباط المتكامل بينهما (محمد محمد إبراهيم، ص35، 2010).

اعتبارا من أن إدارة الأفراد هي من الإدارات الحساسة لأنها تهتم بكل صغيرة وكبيرة تخص العنصر البشري والذي يعد من أهم العناصر الإستراتيجية في المؤسسة، فهو الذي ينتج من خلال مردوديته وأدائه وسلوكياته، وهو أيضا الذي يتعامل ويتفاعل وفق العديد من التصرفات والأفعال والعادات والمعتقدات، وبالتالي نستطيع القول أن عامل العنصر البشري داخل المؤسسة مرتبط ارتباطا وثيقا بثقافته الفرعية التي ينتجها من محيطه وبيئته ومن نشأته الأسرية والعائلية ثم يتلقن العديد من المعتقدات في مكان عمله نتيجة لتفاعلاته المستمرة والمتكررة مع زملائه داخل المؤسسة.

ومن هنا تقع على عاتق المؤسسة وبالأخص إدارة الأفراد التنمية الجيدة والتدريب الحسن وتطوير أدائه واحترافه من خلال تقديم كل الحوافز المعنوية والمادية حتى يستطيع أن يتأقلم مع ثقافات أخرى من خلال العديد من الميكانيزمات المحفزة والمستحقة لخلق ثقافة تنظيمية متكاملة بعيدة عن اللااستقرار والصراع.

وعليه فإن الإدارة الناجحة الخاصة بتنمية وتيرة الأفراد هي الإدارة التي تطبق أسلوب المشاركة في تحقيق الأهداف أو ما يسمى بالإدارة بالأهداف حتى تستطيع امتصاص غضب وتمرد الأفراد الفاعلين ومحاولة العيش في حالة استقرار وهدوء حتى تستطيع المؤسسة ترسيخ ثقافة تنظيمية متكافئة ومنكاملة في أذهان العاملين باختلاف مستوياتهم.

إن الإدارة بالأهداف تتطلب وضع أهداف الأداء لكل مستوى من التنظيم وأن يتم الربط الوثيق بين جميع الأهداف، فعندما يتلقى الرئيس بالمرؤوس بغية وضع

الأهداف فإن المؤسسات التي يتم على أساسها قياس إنجاز الأهداف يتم وصفها بالمشاركة. (عبد الرحمن توفيق، ص 46، 47، 2004)

وعليه فإن فكرة تقنية الإدارة بالأهداف تشجع على المشاركة وهذه الأخيرة تتيح فرصا لكل العاملين في المؤسسة بتقديم آرائهم وأفكارهم وبالتالي الإحساس بالمشاركة وأن الأفراد العاملين هم أفراد فاعلين مما يزيد في قوة الترابط والاتحاد والتعاون ويشكل ثقافة متينة تسمح بتطوير المؤسسة وليس تدهورها. وعند الحديث عن الإدارة بالمشاركة في مجال تحقيق أهداف المؤسسة والمجتمع ككل فإن هذه الإدارة تحاول برمجة استراتيجيات المشاركة والتي تتضمن برامج الرعاية الاجتماعية والاهتمام بوضع الخطط و البرامج الترفيهية و بناء وتدعيم الأندية الرياضية مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة مشاركة الأفراد فيما بينهم و تشكيل الفرق الرياضية التي تعمل بالموازاة مع الفرق المهنية من أجل تدعيم التضامن والاتحاد داخل المؤسسة الواحدة حتى تعطي الصورة الصحيحة للمجتمع في تضامنه وتلاحمه .

الوسيلة الثانية: أفعال وممارسات الإدارة العليا في المجال الترفيهي والرياضي

- تهيئة المنظمة بكاملها للتأهب و الحركة الايجابية السريعة، وذلك عن طريق تعبئة جهود وطاقات أفرادها بمختلف مستوياتهم المهنية و تشجيعهم على القيام بالأنشطة الرياضية.
- مساعدة المؤسسة على تغطية الفجوة والنقص بين مستوى أدائها وبين مستوى أداء بقية المنظمات المنافسة بالنظر إلى استراتيجيات داعمة للأداء المؤسساتي و التي من بينها تلك التي تأخذ بعين الاعتبار البرامج الترفيهية و الرياضية كنظرة جديدة للتقدم و التطور .
- وضع مجموعة من المعايير المادية و اللامادية التي يمكن من خلالها متابعة وتقييم أداء العاملين بشكل موضوعي يدفع بهم إلى التقدم نحو الأمام .

من هنا فلا بد للإدارة العليا من القيام بالأفعال والسلوكيات الظاهرة الواضحة التي تدعم وتفرز قيم المؤسسة واعتقاداتها، ويجب أن تعزز أفعال الإدارة وأقوالها وتوفر للعاملين تغييرا واضحا للأحداث الجارية في المنظمة، حيث تساهم الإدارة العليا مساهمة فعالة في تدعيم الثقافة التنظيمية من خلال العديد من الأعمال والاختصاصات منها: (عايدة سيد خطاب، ص37، 1997)

- اتخاذ القرارات الخاصة بتحديد مجال المؤسسة والمستقبل وأهدافها.
- اتخاذ القرارات الإستراتيجية المتعلقة بالتوسع والتنوع والاندماج.
- تحقيق تكيف المنظمة مع البيئة الخارجية.
- الرقابة العامة ومراعاة أصحاب المصلحة، وأعضاء البيئة الخاصة بالمنظمة.

إن كل هذه المهام الجد إستراتيجية تجعل من عمل رجال الإدارة العليا جد دقيق في كيفية تطبيق مجموعة من القيم والمعتقدات الخاصة بالأفراد والخاصة بالمؤسسة من خلال إصدار العديد من القرارات الإستراتيجية وفرص الرقابة المستمرة لمنع الصراعات والنزاعات مع تحقيق تكيف تام مع البيئة الخارجية، وكذلك من صلاحيات رجال الإدارة العليا هو تقييم الأداء الإداري من خلال أداء الأفراد.

إن كل هذه المهام، والصلاحيات هي محددات داعمة لإقامة ثقافة تنظيمية متماسكة وفعالة تخضع إلى مصلحة المؤسسة بالدرجة الأولى وتدعم فكرة الانتماء والعمل في مستوى عال من الأداء من خلال فرض سلوكيات تشجع على العمل الجماعي في ظل العمل الاستراتيجي مع الأخذ بعين الاعتبار مؤثرات البيئتين الداخلية والخارجية.

-الوسيلة الثالثة: عملية التطبيع الاجتماعي في إطار نظام الاتصالات الرسمية وغير الرسمية (الاتصال عن طريق تكوين الفرق الرياضية)

وهي تعليم قواعد اللعبة التنظيمية وتوصيل عناصر ثقافة المنظمة إلى العاملين بصورة مستمرة.

ولذا ينبغي على المؤسسة مساعدة الأفراد العاملين على التكيف مع ثقافتها من خلال العديد من البرامج الخاصة كالبرامج الاتصالية والتوعوية، فعلى إستراتيجية المؤسسة أن تأخذ بعني الاعتبار تكوين مجموعة الاستراتيجيات الفرعية الخاصة بعملية الاتصال والتواصل آخذة بعين الاعتبار القنوات الاتصالية المتعددة الرسمية وغير الرسمية، بناء على كل الوسائل المختلفة خاصة الجوانب الرياضية التي من شأنها المساهمة في تمرير المعلومة من القمة إلى القاعدة والعكس صحيح،

إن مهمة الإدارة في مجال الاتصالات ينحصر في تصميم فعال للاتصالات يعمل على تحقيق المشاركة والتفاهم بين العاملين والإدارة ويتطلب تصميم نظام الاتصالات فعال اختيار الأدوات والوسائل التي تضمن تحقيق السرعة في إيصال المعلومة إلى جميع الاتجاهات اللازمة مع الدقة والوضوح في إيصال المعلومات من دون تأويل أو تحريف، بمعنى توفير القدرة على التأثير في سلوك الآخرين على النحو المطلوب (مروان أسعد رمضان، ندى مغريل وآخرون، ص64، دون ذكر السنة).

إن مثل هذا النظام الاتصالي من المؤكد أنه سوف يساعد على ترسيخ القيم الثقافية من خلال تطبيق فكرة المشاركة عن طريق العديد من الوسائل والتقنيات الاتصالية خاصة ونحن الآن نعيش مجتمعا عصريا يسمى بمجتمع المعلومات الذي يمتاز بتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الداعمة نحو تحقيق النجاح والاستقرار ونبد الصراع والنزاعات الهدامة من خلال وضع قاعدة ثقافية متينة، فعن طريق النظام الاتصالي المتطور تستطيع إدارة المؤسسات تمرير المعلومة بين الأطراف المتعاملة مع المؤسسة داخليا وخارجيا.

النتائج:

- (1) من خلال المعلومات المدونة في المجلة الخاصة بالمؤسسة و بعض التصريحات لمسؤولي قسم الاتصال بالمؤسسة موضوع البحث. تبين مايلي:
- (2) الاهتمام ببرنامج التنموي في إطار التنمية المحلية و العالمية.
- (3) الانتقال من الاهتمام بالمجال القانوني والاقتصادي إلى البرنامج الإنساني.
- (4) الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية و المحيط الداخلي والخارجي.
- (5) ربط الجاني الإنساني بالنسبة للمؤسسات ولا سيما المؤسسة الجزائرية بالبرامج الرياضية والترفيهية.
- (6) الدور الاستراتيجي الذي تلعبه الأنشطة الرياضية في الارتقاء بأهداف المؤسسة من خلال الارتقاء بالروح الإنسانية والمهنية و أيضا الرياضية.

الخاتمة والتوصيات:

تعد الرياضة من أهم الأنشطة الإنسانية التي تفيد في تنمية العلاقات الإنسانية والإجتماعية بين أفراد الجماعة بصفة خاصة وأفراد المجتمع الواحد بصفة عامة. وعلى إعتبار أن المجتمع يمثل ذلك النسق الرئيسي الذي يضم مجموع الأنساق الفرعية والمتمثلة في مجموع الأفراد والجماعات المتواجدون ضمن العديد من المؤسسات المختلفة ذات الطابع الإجتماعي، الاقتصادي والسياسي... الخ. ونظرا لأهمية هذه المؤسسات التي تصبو اليوم إلى تحقيق التقدم والتطور على الكثير من الأصعدة، أصبحت اليوم مجبرة على تطبيق وتبني العديد من الميكانيزمات والأساليب التي تتماشى بالموازاة مع الجانب المهني والعملية، فمن أهم هذه الآليات نجد العلاقات الرياضية والممارسات البدنية التي تتمثل مجموع الأنشطة التي لا تقل أهمية عن الجانب العملي داخل المؤسسة الواحدة. فهذه الأخيرة تحاول تشجيع وتحفيز مجموع الأفراد العاملين على ممارسة الأنشطة الرياضية وإدخالها مع الثقافة المهنية وجعلها جزءا لا يتجزأ منها بغرض تحقيق التوازن الثقافي وبالتالي الوصول إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الإستراتيجية والعملية للمؤسسة والتي من أهمها الحركية والديناميكية ثم الاستمرارية للوصول إلى الريادة.

التوصيات:

- (1) ضرورة العمل في إطار الجانب الرسمي ة الغير رسمي.
 - (2) ضرورة اهتمام المؤسسة و بالخصوص المؤسسة الاقتصادية بالمسؤولية الاجتماعية.
- ضرورة تغيير المؤسسة لثقافتها المهنية ودمج ثقافات أخرى كالثقافة الرياضية من أجل تحسين العلاقات الإنسانية والمهنية

المراجع:

1. سعادة راغب الخطيب: المدخل إلى العلاقات العامة، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2000.
2. شدون علي شيبية: العلاقات العامة بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة- الإسكندرية، مصر، 2005.
3. فهمي سليم الغزاوي و آخرون، المدخل إلى علم الاجتماع، الطبعة العربية دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
4. أحمد مصطفى خاطر: الإدارة و منظمات الرعاية الاجتماعية (الأسس النظرية و الممارسة العامة)، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، مصر، 2003.
5. أحمد ماهر: التنظيم، الدليل العملي لتصميم الهياكل و الممارسات التنظيمية، الدار الجامعية الإبراهيمية، الإسكندرية، مصر، 2007.
6. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد إستراتيجي، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر، الأردن ، 2005.
7. فوزية بودريوة و آخرون: دراسات في العلوم الإنسانية، نوميديا للطباعة والنشر، قسنطينة، 2012.
8. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004.
9. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الإبراهيمية الإسكندرية، مصر، 2000/1999.
10. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1993.
11. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي- مدخل بناء المهارات، الطبعة السادسة، الدار الجامعية للطبع، الإسكندرية، مصر ، 1998.
12. ثابت عبد الرحمن إدريس، إدارة الأعمال - نظريات ونماذج وتطبيقات، الدار الجامعية الإبراهيمية، مصر، 2007.