

المحاضرة السادسة: التحفيز في الوسط الرياضي

أولاً: مدخل عام إلى التحفيز في التنظيم الرياضي

يُعد التحفيز من أهم العوامل المؤثرة في الأداء داخل التنظيمات الرياضية، إذ لا يكفي توفر المهارات البدنية والتقنية لتحقيق النجاح، بل يتطلب الأمر وجود دوافع داخلية وخارجية تدفع الرياضي إلى بذل أقصى جهده. ومن منظور علم الاجتماع التنظيمي، يُفهم التحفيز على أنه عملية اجتماعية تتداخل فيها العوامل النفسية، الثقافية، والتنظيمية. ويُعرف التحفيز بأنه:

مجموعة العوامل التي تثير السلوك، توجهه، وتضمن استمرارته نحو تحقيق هدف معين.

في الوسط الرياضي، يشمل التحفيز:

- اللاعبين
- المدربين
- الإداريين
- وحتى الجماهير

ثانياً: التحفيز بين الفرد والتنظيم

يرتبط التحفيز بعلاقة الفرد بالتنظيم، حيث يتأثر بما يلي:

- طبيعة القيادة
- الثقافة التنظيمية
- العدالة التنظيمية
- الاعتراف الاجتماعي

ويرى علماء الاجتماع أن ضعف التحفيز يؤدي إلى:

- انخفاض الأداء
- زيادة الصراعات
- غياب الالتزام

في العديد من الأندية الجزائرية، يعاني اللاعبون من ضعف التحفيز المعنوي رغم وجود حوافز مالية محدودة.

ثالثاً: نظرية هرم الحاجات - أبراهام ماسلو

قدم أبراهام ماسلو (Abraham Maslow) نظرية هرم الحاجات، التي تُعد من أكثر النظريات استخداماً في تفسير الدافعية الإنسانية.

1. الحاجات الفيزيولوجية

تشمل:

- التغذية

• الراحة

• النوم

في المجال الرياضي:

تُعد الأساس لأي أداء بدني سليم، ويؤدي إهمالها إلى تراجع المستوى.

2. حاجات الأمان

تشمل:

• الاستقرار المادي

• الأمان الوظيفي

• الحماية من الإصابات

3. الحاجات الاجتماعية

تشمل:

• الانتماء للفريق

• العلاقات الإيجابية

• القبول الاجتماعي

ويرى إلتون مايو أن العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم تلعب دورًا حاسمًا في رفع الأداء.

4. حاجات التقدير

تشمل:

• الاعتراف بالجهد

• الاحترام

• المكانة

تظهر في:

• إشراك اللاعب في القرار

• احترام دوره داخل الفريق

5. تحقيق الذات

تمثل أعلى مستوى من الدافعية، حيث يسعى الرياضي إلى:

• تطوير إمكانياته

• تحقيق إنجازات كبرى

• ترك بصمة في مسيرته

رابعاً: نظرية العاملين - فريدريك هيرزبرغ

قدم فريدريك هيرزبرغ (Frederick Herzberg) نظرية العاملين، التي تميز بين:

• 1.العوامل الوقائية: تشمل: الأجور - ظروف العمل - السياسات الإدارية

غيابها يسبب عدم الرضا، لكن وجودها لا يضمن التحفيز العالي.

2.العوامل الدافعية

تشمل:

• الإنجاز

• الاعتراف

• المسؤولية

• التطور

في الوسط الرياضي:

المدرّب الذي يشرك اللاعبين في اتخاذ القرار يرفع من دافعيتهم.

خامساً: التحفيز المادي والتحفيز المعنوي

1.التحفيز المادي

• الأجور

• المنح

• المكافآت

رغم أهميته، إلا أن الاعتماد عليه وحده يؤدي إلى دافعية قصيرة المدى.

2.التحفيز المعنوي

• الثناء

• الدعم النفسي

• بناء الثقة

ويرى علماء الاجتماع أن التحفيز المعنوي أكثر استدامة.

سادساً: التحفيز والعدالة التنظيمية

يرتبط التحفيز بالإحساس بالعدالة داخل التنظيم. فغياب العدالة يؤدي إلى:

• الإحباط

• الصراع

• ضعف الانتماء

سابعاً: التحفيز والثقافة التنظيمية

تلعب الثقافة التنظيمية دوراً أساسياً في تشكيل أنماط التحفيز. فالثقافة التي تركز:

- العمل الجماعي
- الاحترام
- الانضباط

تعزز الدافعية الإيجابية.

ثامناً: دور القيادة في التحفيز

القائد الرياضي الناجح:

- يفهم حاجات لاعبيه
- يستخدم أساليب تحفيزية متنوعة
- يوازن بين الحزم والدعم

ويرى ماكس فيبر أن القيادة الكاريزمية تُعد محفزاً قوياً إذا أُحسن توظيفها.

تاسعاً: التحديات التحفيزية في الوسط الرياضي الجزائري

من أبرز التحديات:

- عدم الاستقرار الإداري
- ضعف الإمكانيات
- غياب المختصين النفسيين
- الضغوط الجماهيرية والإعلامية

عاشراً: آفاق تطوير التحفيز في الأندية الجزائرية

لتعزيز التحفيز، يجب:

- تحسين الظروف الاجتماعية للرياضي
- اعتماد العدالة التنظيمية
- إدماج علم النفس الرياضي
- تكوين القادة في أساليب التحفيز الحديثة

خلاصة المحاضرة السادسة

التحفيز في الوسط الرياضي ليس عملية فردية فقط، بل هو نتاج بناء تنظيمي وثقافي واجتماعي. ولا يمكن تحقيق الأداء العالي دون بيئة تحفيزية متكاملة تراعي حاجات الرياضي المادية والمعنوية، خاصة في السياق الجزائري.

