

[الهوية و الابتكار في المجال الرياضي]

[إعداد الباحثة: مريم حيسو]

[شعبة: القانون العام- كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية أكادال- الرباط - جامعة محمد الخامس-المغرب]

الملخص:

هدف البحث إلى تحليل هوية الفرد داخل مجموعة العمل. يمكن دراسة موضوع الهوية انطلاقاً من مجموعة من المواضيع من بينها الرياضة من خلال نموذج التنمية البشرية للأطر الرياضية. تعتبر هذه الأخيرة أداة وغاية للتنمية البشرية، من خلال توسيع مجال الاختيار و الابتكار في الأفكار التي تمكن من رفع مستوى و جودة الموارد البشرية في اطار التفاعلات الاجتماعية و هندسة كل عنصر انطلاقاً من مكان تموقعه بمعرفة السلبيات و الإيجابيات و الاشتغال عليها في اطار التنمية البشرية. تلعب الرياضة دور التنمية البشرية من خلال ترسيخ الثقة بالنفس وروح القيادة و التعاون بين أفراد الفريق و الاحترام.

من جهة أخرى يشكل الشعور بالانتماء لمكان أو جماعة معينة عنصراً من عناصر تكوين الذات و تشكيل هوية الفرد التي تتموقع في مجموعة من المستويات حسب وضعية الفرد، إما فردية انطلاقاً من خصائصه الشخصية أو اجتماعية عند تواجده وسط المجموعة وجماعية بالجمع بين كل من هاتين الهويتين.

يكون الفرد رؤيته للانتماء من خلال الجماعة التي ينتمي إليها، و يتم التعبير عن الهوية في اطار هاته الجماعة مما يكسبها القوة.

الكلمات المفتاحية: الهوية، الإطار الرياضي، التنمية البشرية، الابتكار، الانتماء، مجموعة العمل.

Abstract:

The goal of research is to analyze the individual's identity within the workgroup. Identity can be studied from a range of subjects, including sports, through the human development model of sports cadres. The latter is a tool and a purpose for human development, by expanding the choice and innovation of ideas that enable the upgrading and quality of human resources in the context of social interactions and the engineering of each element from where it is located by knowing the negative and positive and working within the framework of human development. Sports play the role of human development by establishing self-confidence, leadership, team collaboration, and respect.

On the other hand, feeling of belonging to a particular place or group is an element of self-formation and the formation of an individual's identity that is expected in a group of levels according to the

individual's status, either individual from his personal or social characteristics when he is in the group and collectively by combining both of these two identities.

The individual is a vision of belonging through the group to which he belongs, and identity is expressed in the framework of which gives it a power.

Keywords : Identity, sports cadre, human development, innovation, belonging, group of work.

مقدمة:

إن الهوية برأي جنكز، جزء مكمل للحياة الاجتماعية، وتتشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات والتي يمكن ربطها بأناس آخرين، و يعطي الاطلاع على مختلف الهويات إشارة من نوع الفرد الذي تتعامل معه و من ثم كيفية الارتباط به. يقول أن ما لدينا من فهم حول مختلف الهويات ربما يكون محدودا أو خاطئا ولكنه جزء حيوي من الحياة الاجتماعية كونه يجعل التفاعل ممكنا. يصل جنكز إلى استنتاج أنه لن يكون هناك مجتمع بدون هوية اجتماعية. (هارلمبس و هولبورن، 2010، ص 93 و 94)

يعتبر النشاط الرياضي مهما للممارس والمتفرج والمتابع، مر بحقب تاريخية شملت عدة تغيرات مختلفة إلى غاية الوصول إلى الرياضة الحديثة. وقد شكلت الرياضة ظاهرة معاصرة ونقطة للالتقاء بين الأجناس و الشعوب المختلفة والذي كان ولا زال أمرا مهما. كما تعتبر الرياضة أحد الأشكال الراقية للظاهرة الحركية لدى الإنسان وهي طور متقدم من الألعاب و بالتالي من اللعب وهي الأكثر تنظيما والأرفع مهارة، وكلمة رياضة في اللغتين الإنجليزية و الفرنسية Sport و في اللاتينية Diport وأصل الإيتمولوجي لها هو Disport، ومعناها التحويل و التغيير، ولقد حملت معناها ومضمونها من الناس عندما يحولون مشاغلهم واهتماماتهم بالعمل إلى التسلية و الترويح من خلال الرياضة. ويعرف ماتيفيف Matveyev الرياضة بأنها "نشاط ذو شكل خاص جوهره المنافسة المنظمة من أجل قياس القدرات و ضمان أقصى تحديد لها" و بذلك فإن ما يميز الرياضة هو قيامها على فكرة النشاط التنافسي. (أمين أنور الخولي، رجب 1417 هـ - كانون أول 1996 م، ص 32)

الإطار النظري:

لتحليل هذا الموضوع قمت بدراسة عدد من النصوص النظرية التي تهتم بالهوية والرياضة و الاعتماد في التحليل على نظرية التفاعلية الرمزية وتقنية النهج التفهيمي لريمون بودون.

اكتسب مفهوم الهوية مكانا حاسما في قاموس السوسيولوجيا بواسطة نظرية التفاعلية الرمزية. تعمل هذه الأخيرة على الطريقة التي تصوغ فيها التفاعلات الاجتماعية من خلال المنظومات الرمزية المشتركة والوعي الذي يملكه الفرد عن نفسه. ولكن لم يستخدم القائلون في الفترة الأولى بالتفاعلية هذه التسمية، حيث أن الأبوان المؤسسان للموقف شارل هورتون كولي Charles Horton Cooley وجورج هيربرت ميد قد تكلموا عن "الذات soi" وهو المصطلح الذي غلب أنصار التفاعلية حتى الستينات، وقد انتقلت من مصطلح الذات إلى مصطلح الهوية عام 1963 مع طبع ارفنغ غوفمان أحد أوائل كتبه، و"هو الوصمة: ملاحظات على تدبير الهوية

المسلوبة". وفي سنة 1963 عمم بيتر برجر كذلك مفهوم الهوية في كتابه دعوة إلى السوسولوجيا من خلال تخصيص مكان هام في عرضه لنظريات الأدوار والزمرة المرجعية أو في المقاربة الظاهرانية التي قام بها. (كاترين ألبيرن و جان كلود روانو بوربالان، 2010، ص 20).

تقوم نظرية التفاعلات الرمزية على وجود تفاعلات بين الأفراد من خلال المعاني والرموز التي يصفون بها تصرفاتهم. ينبنى التفاعل أساسا على الأفكار أو العقول التي تميز مجموعة ما و انطلاقا من التفاعلات التي تتم بين أعضائها تتشكل المعاني والرموز، وهو ما أطبقه على الإداري الرياضي في اطار المجموعة التي يشتغل ضمنها و الأفكار التي يبدع فيها للابتكار في مجال تخصصه.

من جهة أخرى، أعتمد في التحليل على المنهج التفهيمي (ريمون بودون، 2010، ص 157 إلى 187) الذي يقوم بدراسة الظواهر الاجتماعية انطلاقا من معتقدات الأفراد ومن المقاصد و النوايا التي تصاحب الفعل الذي يقوم به ويتأسس على الميتانظرية التي يسميها النظرية العامة في العقلانية (ريمون بودون، 2010، ص 157). يعتمد بودون على المسلمة التي تقضي بأن الفرد عندما يقوم بفعل معين أو يعتقد أمرا معيناً فهو يقوم بنفس الأمر الذي يقوم به فرد آخر غيره في نفس الموقف الذي وضع فيه نتيجة لقوة الأسباب التي قادت إلى ذلك (ريمون بودون، 2010، ص 163). بالتالي، كل سلوك مبني على اعتقاد أو على معتقد يكون له انسياب يوجد في ذهن الأفراد ويفسرون بها سلوكهم انطلاقا من سوسولوجيا الفهم.

مشكلة البحث :

تقوم هذه الدراسة على تحليل موضوع دور الهوية في ترسيخ الانتماء من خلال نموذج الرياضة. إذ يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- 1- كيف يمكن أن توفر الرياضة فرصة للابتكار، وتعلم مجموعة من العناصر التي تلعب دورا لفهم وتثبيت هوية الفرد في اطار الجماعة.
- 2- كيف تجسد الرياضة التنمية البشرية من خلال العمل في اطار الفريق.

أهمية البحث:

تنبع أهمية الدراسة من خلال رؤية أن الإداري الرياضي لديه مجموعة من المعتقدات أو المقاصد والنوايا التي تصاحب فعله أو ممارسته المهنية، إلا أنه في اطار التنمية البشرية ومن خلال عملية الابتكار والإبداع في الأفكار فإنه يقاوم قوة الأسباب التي تقوده للقيام بنفس الفعل الذي يقوم به فرد آخر في نفس الموقف، بالتالي يتم العمل على انسيابية ذلك المعتقد في ذهن الفرد الممارس لمهنته بالابتكار في منظومة أفكاره التي تلعب دور الوسيط بين الفكرة و المجموعة التي يمارس في اطارها مهنته.

هيكله البحث:

أقوم بتحليل الورقة انطلاقاً من ثلاثة نقط، أتحدث في الأولى عن اطار تقديمي لكل من الهوية والرياضة وتحديد العلاقة بينهما، ثم نقطة ثانية أدرس فيها العلاقة بين دور الهوية في ترسيخ الانتماء من خلال الرياضة وعلاقتها بالتنمية البشرية، وأخيراً دور الإداري أو الإطار الرياضي داخل المجموعة من خلال تطوير مجموعة من الأفكار والإبداع فيها لأداء وظيفي جيد، انطلاقاً من كامل مكوناته (الهوية والمشاعر)، من خلال التقسيم التالي:

أولاً: الهوية والرياضة.

ثانياً: التنمية الهوياتية من خلال الرياضة

ثالثاً: ابتكار الأفكار للإداري الرياضي

أولاً: الهوية والرياضة

تقدم الرياضة أثراً نفسياً واجتماعياً معيناً على الإنسان وتركيبته النفسية وتفاعلاته الاجتماعية، إذ تعتبر مكوناً أساسياً في تكوين الشخصية و الهوية الاجتماعية وإحدى الركائز الأساسية لبناء وإعادة بناء هوية الفرد والمجتمع في إطار تطور تكنولوجيات الإعلام والاتصال. وتعرف الهوية الرياضية بأنها عبارة عن درجة القوة والأهمية والتفرد التي تبين تعلق الفرد الرياضي وحبه وتمسكه بالرياضة (Reifsteck, 2011) (هديل عامر عمر أبو بكر، 2013، ص 11). لقد اقترح (Triandis, 1995) بأن مفهوم الهوية الفردية والجماعية قد تزود بالدراسة والتحقق الداخلي للهوية الرياضية والمشاركة الرياضية في ثقافات مختلفة (هديل عامر عمر أبو بكر، 2013، ص 12).

عرف (Cassie) الهوية الرياضية بأنها "إحساس الفرد بقيمة ذاته والقدرة على تميزه في اتخاذ القرار ووضوح الرؤية المستقبلية والثبات والالتزام في القيم والمبادئ الرياضية وتحديد أهداف تتناسب وقدراته" (Cassie, 151, 2004). في حين عرفها (Hutezler) بأنها "مدى التقييم الإدراكي المرتبط بالدعم الاجتماعي وإظهار الذات والذي يتعلق بدور الفرد الرياضي المرتبط بالألعاب الرياضية" (Hutezler, 2003, 118)، بينما عرفتها (Marcia, 1988) بأنها "الافتراض الأساسي لمنطق إدخال الواقع كجزء من الذات وإدراك مفرداته في الأدوار المختلفة لتحقيق التوافق عند الرياضيين في هوياتهم الرياضية مع الآخرين" (Marcia, 1988, 123). عرفها (Zurcher) بأنها عملية اعتماد الواقع كجزء من الذات وإدراك مفرداته في الأدوار المختلفة للعب والعمل على توافق الرياضيين مع هوياتهم ومع الآخرين (Zurcher, 1983, 123). (عبد الودود احمد خطاب الزبيدي، 2005، ص 26)

تمثل الهوية والانتماء شعوراً طبيعياً في الفرد خلقت مع الإنسان، ويستخدم مصطلح الهوية لوصف الشخص والتعبير عن فرديته، وعلاقته بالجماعات التي ينتمي إليها باعتبارها تميز شخصاً عن آخر وجماعة عن أخرى. كما للهوية علاقة بالتطابق مع الذات عند شخص ما أو جماعة اجتماعية ما في جميع الأزمنة وجميع الأحوال. تتعلق

الهوية بكون شخص ما أو جماعة ما قادرا أو قادرة على الاستمرار في أن تكون ذاتها وليس شخصا أو شيئا آخر (طوني بينيت، لورانس غروسبيرغ، ميغان موريس، ص700). يتركز سؤال الهوية على تأكيد مبادئ الوحدة في مقابل التعدد والكثرة والاستمرار في مقابل التغير والتحول (طوني بينيت، لورانس غروسبيرغ، ميغان موريس، ص701).

تتعدد جوانب مفهوم الهوية في علم الاجتماع ويمكن مقارنته من عدة زوايا، تتعلق بشكل عام بفهم الناس وتصورهم لأنفسهم ولما يعتقدون أنه مهم في حياتهم. إذ تشكل هذا الفهم انطلاقا من خصائص محددة تتخذ مرتبة الأولوية على غيرها من مصادر المعنى والدلالة و من مصادر الهوية هذه، الجنوسة والتوجه الجنسي و الجنسية أو المنطلقات الإثنية و الطبقة الاجتماعية (أنتوني غيدنز بمساعدة كارين بيردسال، ص 90). يعتبر جان كلود روانو بوربالان أن تعريف الهوية الفردية أو الجماعية يقع في صميم تفهم التبدلات الاجتماعية المعاصرة. يبين معجم أكسفورد الإنجليزي أن الاستعمالات الأولى للمفهوم في ما يتعلق بالفرد لم تحصل إلا في القرن السابع عشر (تأليف طوني بينيت، لورانس غروسبيرغ، ميغان موريس، ص 701). يوجد لمفهوم الهوية الاجتماعية أشكال متعددة تتطلب تناول جوانبه المختلفة التي يتبدى فيها المفهوم الهوياتي: الفرد، الزمرة، المجتمع (كاترين آلبيرن و جان كلود روانو بوربالان، 2010، ص 5). أما فيما يتعلق بالهويات الاجتماعية، فهي متعددة بوجه خاص ويمكن أن يتم اختيارها كما في حالة زمر مشجعي كرة القدم التي درسها الأنثروبولوجي كريستيان بروميرجيه مثلا. فهو يرى أن شعور الانتماء يتشيد هناك كما في حالات أخرى عديدة، ضمن علاقة التعارض العنيف إلى هذا الحد أو ذلك مع الآخر. وعلى غرار مشجعي كرة القدم، فإن عمل عدد من التجمعات التعاونية (علماء الحشرات، الصيادون، هواة الدراجات القديمة) متمأسسة أو لا، يقوم على ضوابط خصوصية وطقوس تكريسية ولغة. تتشابه الممارسات رغم تغير درجة الاندماج و الانتماء فتكون عمليات تشكل الهوية عامة. في المقابل إن كل تشكيل للهوية خصوصي متأثر بالتاريخ وبوجود أو عدم وجود جاليات مهنية موالية أو مرتبطة بمرجع، وبوجود ميديا (وسائط إعلامية) تبني ايدولوجيا مشتركة (كاترين آلبيرن و جان كلود روانو بوربالان، 2010، ص 10 و 11).

نبدأ من فكرة أن كل شخص يتميز من جهة بسمات الصفات الاجتماعية التي تشير إلى انتمائه إلى مجموعات أو فئات ومن جهة أخرى بسمات الصفات الشخصية وسمات أكثر تحديدا للفرد. تعود الصفات الاجتماعية إلى الهوية الاجتماعية للفرد والتي يتم تقاسمها من قبل آخرين لديهم انتماءات مشتركة و يتعلق الأمر هنا بتماثل بين الأفراد فيما يخص الهوية الاجتماعية. في حين توجد الهوية الشخصية في السمات الخاصة بكل فرد التي تشكل مزيجا فريدا بالنسبة له تجعل منه مختلفا عن الآخرين بالفرد والخصوصية. يعيش الفرد اختلافه لكن في ارتباط دائم بالآخرين، بالتالي يحدد المؤلفون الهوية على أنها ما يجعل الشخص مشابها لنفسه مختلفا عن الآخرين.

(Héllois de Vissecher, 2011, page 16.)

تحدث علماء الاجتماع عن نوعين من الهوية هما: الهوية الاجتماعية والهوية الذاتية أو الشخصية ويمكن التمييز بينهما في التحليل غير أنهما مرتبطان بشكل وثيق. تتضمن الهويات الاجتماعية أبعاد جماعية، فهي تعطي

مؤشرات على أن الأفراد متشابهين. في حين تضع الهوية الشخصية الحدود المميزة لنا بوصفنا أفراداً، تستمد فكرة الهوية الذاتية كثيراً من عناصرها من أعمال مدرسة التفاعلية الرمزية، إذ يسهم التفاوض المستمر بين الفرد والعالم الخارجي في رسم و إعادة تشكيل تصوره. يسهم ربط التفاعل بين الذات والمجتمع في ربط العالمين الشخصي و الفردي بعضهما ببعض. (أنتوني غيدنز بمساعدة كارين بيردسال، ص 90 و 91)

كانت هوية المرء في الماضي تتأثر بدوره أساساً بانتمائه إلى جماعات اجتماعية عريضة أو ترتبط بعوامل ذات صلة بالطبقة أو الجنسية. في حين، أصبح الأفراد اليوم أكثر حراكاً من الوجهتين الاجتماعية و الجغرافية، مما أدى إلى تحرير الناس و فسخ المجال لبروز مصادر أخرى للمعنى لتلعب دوراً أكبر في رسم تصور الناس عن هوياتهم. (أنتوني غيدنز بمساعدة كارين بيردسال، ص 91)

تكمن أهمية دراسة مفهوم الهوية بالتالي في تحديد نوع التفاعل بين الفرد و الجماعة التي ينتمي إليها من خلال تحديد موقعه كفرد داخل هذه الجماعة و قدرته على فرض وجوده بين أفرادها و الاعتراف به من طرفها. يتعلق مفهوم الهوية اذن بقدرة هذا الشخص على الاستمرارية في تكوين ذاته داخل الجماعة (تأليف طوني بينيت، لورانس غروسبيرغ، ميغان موريس، ص 700).

شكل قطاع الرياضة مجالاً مهماً لاستثمار الموارد البشرية و تطويرها، كما اعتبر فضاء مهماً لتأكيد الهويات و الرغبة في نيل الأفراد الاعتراف و الانتماء لنفس المجموعة.

ثانياً: التنمية الهوياتية من خلال الرياضة

يرتبط مفهوم التنمية بالهوية و دورها في ترسيخ الانتماء انطلاقاً من رغبة أو ارادة فردية أو جماعية في تطوير الذات عبر تنميتها و زيادة انتاجها حسب المجال المعني بزيادة تعزيز الثقة بالنفس. يبرز شكل الهوية انطلاقاً من نوع انتماءها في ارتباطها بالتنمية، و يتم تعزيز هاته التنمية بزيادة معرفة الفرد عبر عمليات التواصل التي يقوم بها، لذلك فإن مفهوم التنمية الهوياتية هو تنمية هوية الفرد من خلال قدراته و انتماءه.

يشكل الانتماء الشعور بالولاء لمكان و لجماعة معينين، يتبلور و يترسخ هذا الإحساس في الأفراد. و يمكن تقسيم الانتماء إلى انتماء مادي يتمثل في المجال أو الحيز المكاني الذي ينتمي إليه الفرد (الأسرة، المجتمع، الوطن)، و الانتماء المعنوي من خلال الروابط التي تتشكل بينه و بين الأفراد الذين يرتبط بهم من خلال الانتماء المكاني. يعتبر هذان القسمان متداخلان فيما بينهما و يتدرجان في النمو مع الفرد من خلال مراحل حياته.

يرى (هول) أن التفاعلية الرمزية هي أفضل مثال على فكرة الهوية الفردية. تتشكل هوية الفرد فقط من تفاعل الفرد مع الآخرين. ونظرة الفرد للآخرين تتشكل جزئياً من طريقة نظر الآخرين لذلك الفرد. و حسب رأي فريق التفاعلية أن الناس يستمرون في امتلاك فرديتهم ولكنها ليست فردية متميزة كلياً عن المجتمع. فالهوية تعمل كجسر بين الفرد الاجتماعي و الفرد الخالص. و بامتلاك الأفراد لهوية معينة هم إنما يتمثلون (intrenalize) قيم و مبادئ معينة تصاحب تلك الهوية، فهي تسمح لسلوك الأفراد ليكون مشابهاً من جانب

الآخرين وكذلك تجعل السلوك في المجتمع أكثر نمطية و انتظاما. (هارلمبس و هولبورن، 2010، ص 96 و 97).

من جهة أخرى، تغير الموضوع في فترة الحداثة المتأخرة وما بعد الحداثة. يرى هول أن نظرية التفاعل الرمزي للهوية وفكرة الموضوع الاجتماعي ربما كانت ملائمة للتحليل في وقت الحداثة ولكنها أصبحت غير ملائمة في فترة الحداثة المتأخرة أو ما بعد الحداثة (هو غير متأكد نوعا ما حول الفترة المعاصرة هل هي حداثة متأخرة أو ما بعد الحداثة). فهو يرى أن المجتمعات المعاصرة تميزت كثيرا بوجود الهويات الجزئية *Fragmented identities*. والناس لم يعد بوسعهم امتلاك فكرة موحدة عن هويتهم وإنما يمتلكون العديد من الهويات التي تكون أحيانا متعارضة و ملتبسة. وهذه الهويات الجزئية لها مصادر متعددة. بالتالي، تميزت المجتمعات الحديثة بالتغير السريع وفي فترة الحداثة المتأخرة ازدادت سرعة التغير بشكل جعل من الصعب أن يحتفظ الناس بإحساس موحد بهويتهم. (هارلمبس و هولبورن، 2010، ص 97)

تشكل الحداثة و تأثيراتها الاجتماعية على الدوام في رأي أنطوني غيدنز موضوعا مفضلا عند علماء الاجتماع. فماركس أراد أن يفهم الحداثة بدءا من منطق رأس المال و فيير بدءا من منطق العقلنة، في حين اهتم دوركايم بقوى الاندماج الاجتماعي. (فيليب كابان و جان فرنسوا دورتيه، 2010، ص 167 و 168)

قدم كل واحد منهم نظرة معينة عن الحداثة، في حين اعتبر غيدنز أنه لا يمكن اختزال الحداثة إلى منطق مفرد، سواء أكان منطق إنتاج أو منطق المؤسسات السياسية أو منطق الثقافة. خلص إلى أن التفكير بالعالم الحديث يفترض تشابك تعدد المنطق هذا، باعتبار أن المجتمع الحديث لا يشكل كلا موحدا بل هناك أشكال متعددة من المنطق و الميول تتداخل، بالتالي فالحداثة متعددة الأبعاد. (فيليب كابان و جان فرنسوا دورتيه، 2010، ص 168)

يعتقد جنكز أن الهويات تحتوي على عناصر من الفردية المتميزة و على عناصر يشترك بها الأفراد جماعيا. وإذا كان لكل فرد هوية خاصة به، فإن تلك الهويات تكتسب طابعها عبر الانتماء إلى الجماعات الاجتماعية. إن العناصر الفردية للهوية تؤكد على الاختلافات بينما العناصر الجمعية تركز على التشابهات من أن الاثنين يرتبطان بالحكم. يستعمل جنكز أفكار التفاعلية الرمزية ويعتبر الهوية تتشكل عبر العمليات الاجتماعية، وخلال هذه العمليات يتعلم الناس كيفية التمييز بينهم وبين الآخرين من حيث التشابهات ذات الأهمية الاجتماعية وكذلك الاختلافات. (هارلمبس و هولبورن، 2010، ص 105)

فالهوية برأي جنكز هي جزء مكمل للحياة الاجتماعية، تتشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات والتي يمكن ربطها بأناس آخرين. والاطلاع على مختلف الهويات يعطي إشارة من نوع الفرد الذي تتعامل معه ومن ثم كيفية الارتباط به. إن ما لدينا من فهم حول مختلف الهويات ربما يكون محدودا أو خاطئا، ولكنه جزء حيوي من الحياة الاجتماعية كونه يجعل التفاعل ممكنا. يصل جنكز إلى استنتاج أنه لن يكون هناك مجتمع بدون هوية اجتماعية. (هارلمبس و هولبورن، 2010، ص 93 و 94)

ويقصد بتعريف الهوية بعضوية الجماعة طبقاً لبراون تفضيل رؤية الجماعة الداخلية أكثر إيجابية على الخارجية أي التي لا يكون الانتماء إليها (أحمد زايد، 2006، ص 21). مما يجعل الأفراد يقومون بمقارنات اجتماعية بين الجماعات الداخلية والجماعات الخارجية، من أجل تحقيق وضع مميز وله الأفضلية للجماعة الداخلية، فعندما لا تحقق مجموعة الانتماء تقييماً إيجابياً يحاول الأفراد مغادرة مجموعتهم أو جعلها أكثر إيجابية.

يشكل الاتصال كطموح إنساني وكنموذج تكنولوجي عملية أساسية في العلاقات الإنسانية، يمكن أن تتجاوز العامل الثقافي في بعض جوانبه أو في كليته. يرتبط تطور وسائل الاتصال بالمجتمع الذي تتم فيه عملية التواصل والذي يكون له خصوصيته و تجعله يتميز عن باقي المجتمعات.

يشكل الاتصال شرطاً من شروط بقاء الكائن البشري، يعتبر أولاً من ضمن حقوق الإنسان الأساسية و ثانياً أصبحت كفاءة المجتمعات تقاس بمدى كفاءة شبكة اتصالاتها. شكل ظهور الإنترنت وسيط الاتصال الأول و التي غيرت مفهوم التواصل الإنساني سواء من حيث تنوع وسائله أو اتساع نطاقه و سرعة إيقاعه. (عبد الغني عماد، 2012، ص 39 و 40)

تتم عملية الاتصال في إطار نموذج ثقافي وترتبط بتطور التكنولوجيات الجديدة في إطار هوياتي يتفاعل مع تطور وسائل الاتصال، حيث تبرز من خلاله اتساع الحركة الهوياتية. من جهة أخرى، أدى تعدد محددات الهوية في الأزمنة الحديثة إلى نوع من التفيؤ الضمني الذي تتوزع بقتضاه الجماعات الإنسانية في فئات/هويات تتداخل فيما بينها أو تدخل في علاقات تضمن فيما بينها، كما يرتبط الانتماء إلى هوية معينة توفر شرطاً أساسياً هو الإرادة المشتركة بين الأطراف المكونة لهذه الهوية في تكوين جماعة اجتماعية لها هوية محددة (العولمة و أسئلة الهوية"، ندوة أقيمت يومي 03 و 04 ستمبر 2000، ص 70). أهم مميز طراً على الهوية في الأزمنة الحديثة بانتقالها من منطق الوحدة إلى منطق التعدد وبكونها لم تعد جوهرًا واحدًا ثابتًا ومفارقًا، بل مجموعة من السمات المتعددة و المتنوعة و المتعارضة أحياناً (العولمة و أسئلة الهوية"، ندوة أقيمت يومي 03 و 04 ستمبر 2000، ص 67 و 68).

تؤكد التنمية البشرية في المجال الرياضي أن العاملين فيه من مدربين و اداريين و لاعبين هم أداة و غاية للتنمية، و ما التنمية البشرية إلا عملية تنمية و توسيع للخيارات المتاحة أمام العاملين في المجال الرياضي باعتباره جوهر عملية التنمية ذاتها. ويمكن القول أن التنمية البشرية في المجال الرياضي تنقسم إلى جزئين (المدرّب د. محمد عبد الحميد بلال، 2012):

أولاً: معرفة سلبيات المدرّب أو الإداري أو اللاعب و ما يعوقه عن العمل (نقاط الضعف أو الخلل) ومحاولة إصلاحها وذلك بالتخلص من المشاعر السلبية من الخوف و القلق و الغضب و عدم الثقة بالنفس و الأفكار السلبية، عدم وضوح الرسالة و الرؤية للهدف. **ثانياً:** معرفة إيجابيات المدرّب أو الإداري أو اللاعب و ما يساعده على زيادة إنتاجه نقاط القوة و المميزات و محاولة تقويتها و تعزيزها، وذلك بمعرفة التخطيط الجيد و إدارة الوقت و التحكم في الذات و التفكير الإيجابي و زيادة الثقة بالنفس.

فالمعنى الحقيقي للتنمية البشرية في المجال الرياضي هو زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات لدى الأفراد من خلال الاهتمام برفع كفاءة الإنسان مع من حوله في شتى مجالات التعامل، وتخليصه من أية مشاعر أو تصرفات أو جوانب سلبية، ومحاولة الارتقاء بمستوى تعامله مع الآخرين.

تكمن أهمية دراسة مفهوم الهوية في تحديد نوع التفاعل بين الفرد والجماعة التي ينتمي إليها من خلال تحديد موقعه كفرد داخل هذه الجماعة و قدرته على فرض وجوده بين أفرادها و الاعتراف به من طرفها. يتعلق مفهوم الهوية اذن بقدرة هذا الشخص على الاستمرارية في تكوين ذاته داخل الجماعة. (طوني بينيت، لورانس غروسبيرغ، ميغان موريس، ص 700)

لذلك يتطلب تحديد نوع التفاعل و موقع الفرد داخل الجماعة بإبراز أهم مواصفات التنمية الذاتية.

ثالثاً: ابتكار الأفكار للإداري الرياضي

تشكل الرياضة مجالاً يجب التركيز من خلاله على تفعيل مفهوم التنمية البشرية بالاستثمار الجيد و الموجه للموارد و الخبرات البشرية من أجل تهيئة بيئة رياضية فعالة باستثمار قدرات القائد (كالمدرّب، و المسير) و المشارك (كاللاعب، المنخرط)، في اطار منظومة مختارة من الأنشطة.

لقد تعددت مفاهيم القيادة لأهميتها من حيث موقعها وفاعليتها و النتائج المترتبة على نجاحها أو فشلها، وكان للزاوية التي ينظر بها كل باحث للقيادة دور في تعدد المفاهيم. إذ تختلف نظرة عالم النفس عن الإداري وعن نظرة الاجتماعي وعن نظرة القائد العسكري. وبالتالي انعكس ذلك على النظريات المتعلقة بالقيادة فكان لاختلاف وجهات النظر و تعدد الزوايا التي ينظر بها كل متخصص دور مهم في اتساع و تبين نظريات القيادة. فالمزيج المعرفي، وإن كان يخلق نوعاً من الاختلاف في بعد من أبعاده لكنه سيسهم في سعة أفق المتلقي و المتحاور و الباحث و النتائج ستكون أكثر من فكرة لفكرة واحدة. (نظريات القيادة)

تتكون الجماعة من مجموعة من الأفراد يترأسها فرد من هذه الجماعة التي تتقاسم نفس النشاط إما لتوجيهها، تعليمها، تدريبها أو تنسيق المهام المرتبطة بها. يتميز هذا الفرد بخصائص عن أفراد المجموعة إما من حيث الكاريزما أو العلم أو المعرفة أو الإدارة أو التسيير، بالإضافة إلى طريقة تواصل فعالة و تأثير إيجابي على هؤلاء الأفراد يجعل التفاعل متبادلاً.

يحدد تعريف الإدارة مهام أي إداري في منظمة بحثية بالتخطيط و التنظيم و القيادة و المراقبة لتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها المحددة، لذا فإن نجاح الإداري في تحقيق ذلك يعتمد على توافر بعض السمات الأساسية منها قدرته على إدارة الوقت بشكل جيد لمساعدة أفرع الاتحاد في تنفيذ سياساته و تحقيق أهدافه المستمدة من الاتحاد. (محمد بدر عبد التواب، 2016، ص 31 و 32)

يكتسب الفرد دافعية الإنجاز و يتعلمها من خلال مراحل حياته المختلفة، فهي ترتبط بكثير من المتغيرات الأخرى التي تسهم بدرجة ما في تكوينه أو في رفع مستواه بواسطة الحالات التي تنشأ لديه مثل المنافسة و الجدية في

العمل والشرعية في الأداء. إن هذه السمات إذا ما تميز بها الفرد فإنها تعمل بدورها على تكوين و تقوية دافعية الإنجاز، والأمر يكون على خلاف ذلك تماما إذا لم تتح للإنسان إمكانية تهيئة البيئة لاكتساب مثل هذه السمات، فإن الدافع للإنجاز يكون ضعيفا، أو لا يكون موجودا على الإطلاق. (أشرف أحمد أبو حليلة، 2018- 1439 هـ، ص 65)

يرى موراي (Murray,1938) بأن الدافع للإنجاز يتمثل في الحرص على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والسيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، والقيام بعمل الأشياء الصعبة على نحو سريع و بقدر الإمكان، وبطريقة استقلالية/ والتغلب على العقبات، وبلوغ معايير الامتياز، والتفوق على الذات، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وتخطيهم. (أشرف أحمد أبو حليلة، 2018- 1439 هـ، ص 65)

تعد الأساليب التدريبية التي تناسب رجال الإدارة العليا لا تتناسب مع رجال الإدارة السفلى أو الوسطى، وتتجه أساليب الأفراد الإدارة العليا نحو تعميق إحساسهم بالمسؤولية و حل المشكلات و اتخاذ القرارات حيث الاحترام الكامل بمشاركة المتدربين كما هو الحال في مناقشة الحالات، أما في حالة الإدارة الوسطى وما دونها فإن الأساليب التدريبية تحاول ترسيخ المفاهيم السليمة في أذهانهم و تعميق ما لديهم من معلومات، ولذا فالمحاضرة هي أنسب الأساليب و لابد من مراعاة المستوى الوظيفي والتعليمي و الخبرة السابقة و مجالاتها عند اختيار أسلوب التدريب. (خالد محمد عبر الجابر الخطيب، 2015 هـ، ص 35)

يتطور علم الإدارة و الأداء الوظيفي تطورا سريعا و أصبح التنافس معتمدا على التقدم و الإبداع التكنولوجي القائم على العلم و المعرفة في عقول البشر العارفين الذين تنظر إليهم الإدارة المعاصرة للموارد البشرية على أنهم رأس مالها الفكري وهو ما يفوق في قيمته وأهميته عناصر رأس المال المادي. (مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، 2015، ص 40 و 41)

يتطلب العمل ضمن هذه الإدارة من الفرد أو الجماعة الاتصاف بالروح المعنوية التي تعبر عن الجانب النفسي للشخص المدروس. يعرف بريجز وريتشاردسون الروح المعنوية بأنها طبيعة المشاعر التي يحملها أي فرد يعمل في مؤسسة والتي تحدد مدى شعوره بالقبول والانتماء لمجموعة العاملين والتشارك معهم في الأهداف و الرؤى، كما يعرفان الروح المعنوية بأنها مستوى الاهتمام و الحماسة التي يظهرها الفرد عند الانهماك في تحقيق أهداف فردية أو جماعية في اطار العمل. (حسام محمد حكمت، 2016، ص 23)

إن العيش في عالم من العلامات و الرموز و الرسائل و التشكيلات و الصور و الأفكار التي تدلنا على أشياء و حالات حاصلة و ظواهر و مشاكل تعتبر بذلك تحديدا بمثابة وسطاء ضروريين في العلاقات القائمة بين البشر و مع المجتمع و العالم. بالتالي كل رؤية و تصور و تعامل يتم بين كل فاعل بشري مع العالم الخارجي و باقي الفاعلين البشريين و مع ذاته أخيرا يتواجد بها فضاء العقل. إن هذا الأخير عبارة عن مدخل ذاتي ووظيفة ذاتية بينية و مهمة

تتجاوز الذات ولكنها مكون موضوعي للواقع البشري، كما أنه هو كوسط بالمعنى التوسطي للكلمة يتدخل بيننا وبين العالم الخارجي ليجعلنا نتواصل معه. إنه الوسط الناقل للمعرفة البشرية. (إدغار موران، 2012، ص 172)

يعتبر الابتكار والاعتماد على الذات من شروط وضع الاستراتيجية، بحيث يجب أن يكون المدخل الرئيسي للعمل والتحديث باستمرار والابتعاد عن التقليد. يتم الوصول إلى الابتكار أولاً قبل الوصول إلى الإبداع، فيشكل بذلك نقطة الانطلاق إلى الإبداع. كما يشكل الابتكار مهارة اختراع الجديد وصنع القيمة الجديدة، وهو عملية إنتاج شيء جديد له قيمة باعتبار وجود مجموعة من الأفكار والمفاهيم الأصلية والجديدة التي تعتبر ابتكاراً بدون قيمة. في الأخير، يمكن القول أن الإبداع هو ابتكار له قيمة ذات معنى، بحيث أن السر الحقيقي للابتكار والاستكشاف يكون في النظر إلى الأمور بطريقة جديدة وليس في البحث عن مجالات جديدة. (محمد بدر عبد التواب، 2016، ص 48)

وقد أظهرت العديد من الدراسات بالفعل، أن الأفراد الذين يعتمدون الابتكار في إطار نظام اجتماعي معين بدوره يؤثر على أولئك الذين لم يعتمدوه بعد. (Crane-Hervé Diana, Lécuyer Bernard-Pierre, p 175)

إن الابتكار والإبداع ظاهرة معقدة ذات وجوه وأبعاد متعددة، تمثل أحد المتطلبات الأساسية في الإدارة الحديثة، حيث لا يعتبر الابتكار مصطلحاً فنياً، بل إنه اصطلاح اقتصادي واجتماعي، فهو لا يتم قياسه بالعلم أو بالتكنولوجيا، وإنما يقاس بالتغيير الذي يحدث في البيئة الاجتماعية أو الاقتصادية، والتغيير الذي يحدث في سلوك الناس مستهلكين أو منتجين، وبالتالي لا يقتصر على الأمور التقنية فقط وإنما يتعداها إلى الأمور التنظيمية والإدارية. (مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، 2015، ص 125)

تشكل الماديات أو المهارات المصنعة بواسطة الأفراد مستوى من المستويات الثلاثة للثقافة التنظيمية. يمثل المستويات المرئية من مستويات الثقافة والإبداع، ويعتبر من أكثر المستويات الثقافية ظهوراً ورؤية بحيث يمكن ملاحظته بطريقة سهلة من خلال البيئة المادية والاجتماعية للمنظمة، ويستطيع الفرد عند هذا المستوى التعرف على الترتيبات المادية والمخرجات التكنولوجية للمجموعة واللغة المستخدمة والإنتاجات الفنية والسلوك العلني لأعضاء المنظمة، ويشير هذا المستوى إلى وجود مشكلة في التصنيف فيما يصنعه الأفراد، الأمر الذي يؤدي إلى وجود أوصاف متباينة، ونتيجة لذلك توصل علماء الأنثروبولوجيا إلى نظم للتصنيف إلا أن هذه النظم شديدة الاتساع والتفصيل للحد الذي يجعل الجوهر الثقافي صعب التمييز، وإذا أراد الفرد تحقيق هذا المستوى من الفهم بسرعة أكبر، فالأسهل تحليل القيم الأساسية إلى المبادئ اليومية التي يستطيع بواسطتها أعضاء ثقافة توجيه سلوكياتهم، وتشكل المنتجات الإنسانية أكثر الأجزاء المرئية في ثقافة المنظمة التي يمكن رصدها، وهي تشمل السمات الواضحة من المنظمة التي يلحظها الموظف الجديد لدى التحاقه بالمنظمة. (مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، 2015، ص 128 و 129)

يميز شارلز سميث (Charles Smith, 1969) بين نوعين (أشرف أحمد أبو حليلة، 2018، ص 74) أساسيين من دافعية الإنجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما: أولاً: دافعية الإنجاز الذاتية، ويقصد بها أن

يتنافس الفرد مع ذاته في مواجهة قدراته ومعاييرها الذاتية الخاصة، وهو أقرب لنمط الدافع للإنجاز عند ماكلياند McClelland والذي يبدو مدفوعاً بالرغبة في الشعور بالفخر والاعتزاز بالنجاح وهي التي تتضمن المعايير الشخصية الداخلية في الموقف كما يمكن أن تتضمن معياراً مطلقاً للإنجاز. كما تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلية في الموقف بل تعد معياراً مطلقاً للإنجاز؟. ثانياً: دافعية الإنجاز الاجتماعية، وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف. كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف، و لكن قوتها تختلف وفقاً لأي منهما السائد في الموقف.

وتعتبر دافعية الإنجاز من أهم الدوافع، وهو حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به الفرد ويعتقد فيه. إن ارتفاع دافع إنجاز عند فرد ما يجعله يكافح من أجل تحقيق النجاح وبلوغ معايير الامتياز ويسعى لتطويع بيئته الفيزيائية والاجتماعية وفق أهدافه وطموحاته ولا يسمح لها أن تتحكم فيه. (أشرف أحمد أبو حليمة، 2018، ص 80)

يجب إبراز حسب الكاتب أن فضاء العقل في العالم الإنساني-الاجتماعي وفق مركب ثلاثي الأبعاد هو الفضاء النفسي والفضاء الاجتماعي والفضاء العقلي. الفضاء النفسي هو فضاء العقول والأدمغة الفردية. وهو مصدر التصورات والتمثيل والحلم والفكر. تعطي العقول الأدمغة كثافة وواقعا لتصوراتها وأحلامها وأساطيرها ومعتقداتها. إنها تطور المادة العقلية التي تتشكل "كائنات العقل". ولكن تجسيد الأساطير والآلهة والأفكار والمذاهب لا يكون ممكناً إلا في الفضاء الاجتماعي وبه، ذلك أن الثقافة الناجمة عن التفاعلات بين العقول والأدمغة تتضمن اللغة والمعرفة والقواعد المنطقية والبراديغمية التي ستمكن الأساطير والآلهة والمذاهب من أن ترى النور حقاً. (إدغار موران، 2012، ص 184 و 185)

يكيف كل من العقل/الدماغ والثقافة الفضاء العقلي وينظمانه بيئياً ويقيدهانه ويحررانه، وهذا الفضاء العقلي يكيف العقل/الدماغ والثقافة وينظمه بيئياً ويقيدهما ويحررهما، وكل عنصر من هذه العناصر هو في الوقت عينه نظام بيئي للعناصر الأخرى، ومنها يستمد غذاءه وطاقته وتنظيمه وحياته. (إدغار موران، 2012، ص 185)

بالتالي فإن التقسيمات التي يتضمنها العقل تتفاعل بينها، تؤثر على سلوك الفرد انطلاقاً من المعتقد المتشكل في عقله. يستمد هذا المعتقد قوته انطلاقاً من قوة الأسباب التي تسيطر على الشخص والمقاصد والنوايا التي تصاحب فعله. من جهة أخرى يقوم كل من العقل-الدماغ والثقافة بطريقة متبادلة بعملية التنظيم باعتبار كل منهما يشكل بيئة للآخر يستمد منه طاقته، وتمكنه هاته العملية من تطوير الأفكار والابتكار فيها باعتبارها الوسيط بين العقل والعقول التي تتفاعل معها.

تتكون منظومة الأفكار من مجموعة من المفاهيم المترابطة والمتكافلة وترتبطها علاقات منطقية (أو أنها تبدو كذلك) من خلال بديهيات ومسلمات ومبادئ تنظيمية ضمنية، وتنتج مثل هذه المنظومة في مجال صلاحيتها طروحات تكون بمثابة حقائق تنتج ربما بتنبؤات تتعلق بجميع الأحداث والوقائع التي يتوقع ظهورها فيها. لأن

منظومات الأفكار تلعب دور الوسيط بين العقول البشرية والعالم فإنها تأخذ قواما وواقعا موضوعيا من تنظيمها.
 (إدغار موران، 2012، ص 193)

يتضمن مفتاح الحل للإنجاز باعتباره الحافز للعمل أربعة عناصر (أشرف أحمد أبو حليمة، 2018، ص 83 و 84) رئيسية: أولا الفكرة و الصورة، فكل شخص عند الاستعداد للحفز والدافعية للعمل ويمكن أن نطلق عليها (هدفا) أو صورة ذهنية، فالكلمة نفسها ليست بذات أهمية، وإنما الفكرة هي الأهم والمهم معا فإذا كان هدفك الدخول في المنافسة والمغامرة، فإن رؤيتك لهذا الهدف ستتلور عن صورة خاصة جدا وستمنحك القدرة على الإنجاز المتفوق بالمقارنة مع إنجاز الآخرين. ثانيا الالتزام، فبعد وضوح التصور والرؤية يأتي دور الالتزام، فالشخص الذي عنده الدافعية والحافز للعمل يتصف بالالتزام في العمل وما يعهد إليه من مهام، تقوي هذه الرؤية الشخص لتجعله يقف في وجه المغريات وما قد يتعرض له من ضغوط أصدقائه وأنداده. ثالثا التخطيط، يكون لكل شخص لديه حافز للعمل و دافعية لذلك خطط ثابتة للعمل، خطة مفصلة و عملية من نوع خاص تتصف بالواقعية وتتضمن الخطوات العملية لتنفيذها التي توصله إلى هدفه. رابعا، المتابعة: أن يقوم الشخص بالمتابعة اللازمة لتنفيذ هذه الخطوات، خطوة خطوة، باعتبارها الأهم في عملية الإنجاز.

تحتوي منظومة الأفكار بحسب نموذج منظومي الذي يقتبس من نموذج الذرة و الخلية و يتميز عنه على نواة أي بديهيات تشرعن المنظومة قواعد تنظيمية أساسية أفكار جوهرية، و أحيانا أخرى على مركب متعدد النوى عندما تجمع المنظومة في داخلها عدة منظومات كانت مستقلة سابقا وأصبحت تحت سيطرتها منظومات فرعية، و أخيرا على وعلى منظومات فرعية تابعة ومستقلة وقد تشكل أكثرها طرفية حزاما آمنا، أي جهاز مناعة للوقاية. بالتالي تشمل المنظومة الفكرية إذا تنظيمها الذاتي ودفاعها الذاتي. (إدغار موران، 2012، ص 194)

تتم عملية نفسية دماغية كاملة انطلاقا من أساسي ثقافي أولا خزن في ذاكرتنا أو في قاموس ز من تجربتنا المحفورة في الماضي المعيش ثانيا والتي يبرز منها المعنى. هذا الأخير، لا يشغل المؤهلات اللغوية بل الآلة المنطقية أيضا، بحيث أنه يبرز في الآلية المترابطة الكبرى و بواسطتها و التي تعيد التنظيم الذاتي الاجتماعي. (إدغار موران، 2012، ص 249)

يتم تطوير الكفاءات البشرية عبر مراحل أهمها بناء الأفكار قبل تطبيقها في الميدان.

خلاصة:

تعتبر الرياضة إحدى أهم العناصر للتنمية باعتبار الدور الذي تتبعه في حشد شريحة مهمة من المجتمع لتتبع المباريات والتشجيع وتدارس قضاياها. من جهة أخرى، من حيث الممارسة فإن للرياضة مجموعة من المنافع سواء بالنسبة للممارس المحترف أو المواطن الممارس من أجل الاستمتاع أو الحفاظ على الصحة و تنمية الطاقة الإيجابية وتحفيز الفرد على الإبداع أكثر في حياته.

تعمل الرياضة على اغناء الرابطة الوجدانية من خلال قيام الأفراد بالاشتغال على أخبار مجموعتهم من خلال المنافسة القائمة مع المجموعات الأخرى والرغبة في تطوير الذات ضمن المجموعة والقيام بالابتكار والإبداع لتأكيد الانتماء و ترسيخ الهوية.

نستنتج أولاً تعدد أدوار الرياضة من الممارس المواطن إلى المحترف من جهة، ثم المشجع والإداري من جهة أخرى. تشترك هاته الفئات في مسألة التنمية التي تتجلى في المشاعر والطاقة ثم الذات والمجموعة.

تتطلب التنمية البشرية في المجال الرياضي تدريب الأطر الرياضية وتأهيلها في مجالات القيادة والإدارة اضطلاعاً بالمستجدات الحديثة في هذا المجال.

يتم بناء الأفكار في اطار العقول التي تتفاعل مع مجموعة من العناصر كاللغة و المعرفة و التي تحتاج إلى نوع من التنظيم. تتجدد الأفكار في حلقة تناوبية داخل فضاء العقل الذي يتأثر من التفاعلات الاجتماعية من جهة ويتمتع باستقلالية نسبية من جهة أخرى. تظهر أهمية الفكرة بحسب طريقة استخدامها داخل فضاء العقل، فيمكن أن تكون فكرة عادية و الاشتغال عليها في اطار فضاء عقلي ذكي تصبح أكثر ابتكاراً، وكذلك الفكرة الذكية التي يمكن أن تنعدم أهميتها اذا لم تجد الوسط العقلي المناسب للتطوير منها. لذلك يجب على الفرد أن يقوم بمراقبة دائمة لأفكاره في اطار التفاعلات الاجتماعية.

في الأخير، نستنتج أن الهوية بمستوياتها الفردية الاجتماعية و الجماعية تعمل على ترسيخ الانتماء من خلال نموذج الرياضة، بتطوير الذات و الرغبة في الابتكار من أجل الحصول على الاعتراف الشخصي انطلاقاً من المعتقد الذي يشكله الفرد في ذهنه و من خلال ما يمكن أن تقدمه له المجموعة من تقدير، انطلاقاً من التفاعلات الاجتماعية التي يكون فيها طرفاً.

قائمة المراجع:

أبو بكر هديل عامر عمر (2013)، الهوية الرياضية و علاقتها بدافع الإنجاز الرياضي لدى لاعبي الكرة الطائرة في الضفة الغربية- قدمت هذه الأطروحة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية بكلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، إشراف أ.د. عبد الناصر عبد الرحيم القدومي، د. وليد عبد الفتاح الخنفر.

أبو حليلة، أشرف أحمد. (2018)، دافعية الإنجاز، ط(الطبعة الأولى 2018- 1439 هـ)، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، شركة جمال أحمد حيف و إخوانه.

أحمد زايد، "سيكولوجية العلاقات بين الجماعات قضايا في الهوية الاجتماعية و تصنيف الذات"، سلسلة عالم المعرفة، عدد 326، أبريل 2006.

أليرين كاترين و بوربالان جان كلود روانو (2010)، الهوية و الهويات " الفرد، الزمرة، المجتمع"، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، وزارة الثقافة، دمشق.

- الخطيب خالد محمد عبد الجابر (2015)**، موجهي التربية الرياضية في ضوء العمل المهني، دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع.
- الخولي أمين أنور (كانون أول 1996)**، الرياضة و المجتمع، سلسلة عالم المعرفة، ع (216).
- الزبيدي عبد الودود احمد خطاب (2005)**، تأثير المرغوبية الاجتماعية على الهوية الرياضية ومستوى الإنجاز لدى لاعبي كرة السلة"، أطروحة تقدم بها إلى مجلس كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه فلسفة في التربية الرياضية، اختصاص علم النفس الرياضي، بإشراف الأستاذ المساعد الدكتور ناظم شاكر يوسف الوتار.
- بودون ريمون (2010)**، النظرية العامة في العقلانية العمل الاجتماعي والحس المشترك، ط(الأولى)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
- بينيت طوني، غروسيرغ لورانس ، موريس ميجان**، مفاتيح اصطلاحية جديدة، معجم مصطلحات الثقافة و المجتمع، المنظمة العربية للترجمة.
- تأليف مؤمن عبد العزيز عبد الحميد** أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط و محمد سيد بشير محمد أخصائي رياضي جامعة أسيوط (2015)، العدالة التنظيمية و فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية، دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع.
- حكمت حسام محمد (2016)**، بناء مقياس للروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم، دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع.
- عبد التواب محمد بدر (2016)**، الأنشطة اللوجستية التسويقية بالاتحادات الرياضية، دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع.
- زايد، أحمد (أبريل 2006)**، سيكولوجية العلاقات بين الجماعات، سلسلة عالم المعرفة، ع(326).
- عبد التواب محمد بدر (2016)**، مستحدثات الإدارة الرياضية ادارة الوقت-الجودة-اللوجستيات، دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع.
- عبد الغني عماد (2012)**، الثقافة وتكنولوجيا الاتصال التغيرات و التحولات في عصر العولمة... و الربيع العربي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، ط (الأولى).
- غندير أنور الدين -جامعة ورقلة-**، عباسي أبو بكر-**المركز الجامعي ورقلة**، الهوية الاجتماعية و رياضة النخبة بين الروح الوطنية و فاعلية التسويق الرياضي الجزائر نموذجاً، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ع (خاص الملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري).
- غيدنز أنتوني بمساعدة كارين بيردسال**، علم الاجتماع مع مدخلات عربية، ط ا(الرابعة)، ترجمة و تقديم الدكتور فايز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان.
- كابان فيليب -دورتيه جان فرانسوا دورتيه(2010)** ، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية، أعلام و تواريخ و تيارات، ط (الأولى)، ترجمة الدكتور إياس حسن.

مؤمن عبد العزيز عبد الحميد (2015)، السلوك التنظيمي في المجال الرياضي، دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع.
موران إدغار (2012)، المنهج الأفكار: مقامها، حياتها، عاداتها و تنظيمها (الجزء الرابع)، ط (الأولى)، بيروت.
هارلمبس و هولبورن (2010)، سوشيولوجيا الثقافة و الهوية، ط (الأولى)، دار كيوان للطباعة و النشر و التوزيع.

Dictionnaire des mouvements sociaux sous la direction de Olivier Fillieule , Lilian Mathieu , Cécile Péchu, Presse des sciences po, 2009.

Héllois de Vissecher « Identité, individuelle et collective », concept et coordination Marie-Anne Muy Shondt CDGAL, collection culture en mouvement-2011.

المقالات:

الدكتور علي محمد عبد الوهاب أستاذ إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة عين شمس (2003) إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الإدارة، اجتماع استشاري لتنمية الإدارة العامة والمالية العامة، الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، بيروت.

المدرّب د. محمد عبد الحميد بلال (2012)، التنمية البشرية في المجال الرياضي، العولمة و أسئلة الهوية، ندوة أقيمت يومي 03 و 04 شتنبر 2000، من منشورات كلية الآداب و العلوم الإنسانية-ابن مسيك الدار البيضاء.

[/http://softskillsports.blogspot.com](http://softskillsports.blogspot.com)

نظريات القيادة.

<https://hrdiscussion.com/hr52555.html>

Crane-Hervé Diana, Lécuyer Bernard-Pierre (1969) La diffusion des innovations scientifiques. In: Revue française de sociologie.

http://www.persee.fr/docAsPDF/rfsoc_0035-2969_1969_num_10_2_1508.pdf