



جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة -
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
التخصص: التدريب الرياضي
الموضوع:

ممارسة النشاط البدني الرياضي وأثره على الأداء الوظيفي لموظفي
إدارة السجون

المدرسة الوطنية لإدارة السجون سور الغزلان نموذجاً (دراسة حالة)

إشراف الأستاذ:

* بوغربي محمد

إعداد الطالبين:

* زايدي سيد علي

* عبدات توفيق

السنة الجامعية: 2013/2012

شكر وتقدير

قال تعالى ﴿... وقال ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادة الصالحين﴾

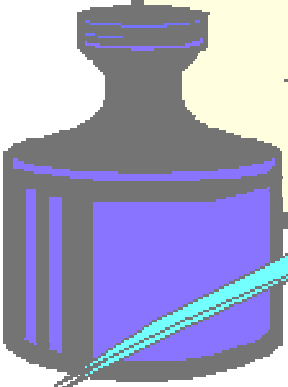
سورة الزمل الآية 19

وقال أيضا ﴿وإلهنا وإله آبائنا إبراهيم إسماعيل يعقوب﴾
الحمد لله الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع.

يسعدني أن أتوجه بالشكر الجزيل

إلى الأستاذ المشرف "بوعربي محمد" الذي لم يبخل علينا بنصائحه
و توجيهاته القيمة. كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا في
إنجاز هذا العمل، و على رأسهم الأساتذة "الحاج أحمد، شريف، خيرى"
و كل أساتذة و عمال معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

"توفيق وسيد علي"



الورقة	الموضوع
أ	شكر وتقدير
ب	إهداء
ج	محتوى البحث
ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ط	ملخص البحث
ي	مقدمة
مدخل عام: التعريف بالبحث	
2	1. الإشكالية
3	2. الفرضيات
3	3. أسباب اختيار الموضوع
3	4. أهمية البحث
4	5. أهداف البحث
4	6. الدراسات المشابهة
5	7. تحديد المفاهيم والمصطلحات
الجانب النظري	
الفصل الأول: النشاط البدني الرياضي	
8	تمهيد
9	1-1 مفهوم النشاط البدني الرياضي
9	1-1-1 النشاط البدني.
9	2-1-1 مفهوم النشاط البدني الرياضي .
9	2-1 أنواع النشاط البدني الرياضي
9	1-2-1 النشاط البدني النفعي
9	2-2-1 النشاط البدني الرياضي التنافسي
10	2-1-3 النشاط البدني الرياضي الترويحي
11	3-1 أهداف النشاط البدني الرياضي

11	1-3-1 التنمية البدنية
11	2-3-1 التنمية المعرفية
12	3-3-1 التنمية النفسية
12	4-3-1 التنمية الحركية
12	4-1 تأثير النشاط البدني الرياضي
12	1-4-1 أثر ممارسة النشاط البدني الرياضي على الحالة المزاجية
13	2-4-1 أثر ممارسة النشاط البدني الرياضي على خفض القلق والإكتئاب
13	3-4-1 ممارسة النشاط البدني الرياضي وأثره على الحالة الانفعالية
13	4-4-1 تأثير النشاط البدني الرياضي على السمات الشخصية
14	5-4-1 تأثير النشاط البدني على بعض الوظائف الحيوية
14	5-1 الأهداف والدوافع المرتبطة بالممارسة الرياضية
14	1-5-1 الأهداف المرتبطة بالممارسة الرياضية
15	2-5-1 الدوافع المرتبطة بالممارسة الرياضية
16	خلاصة
الفصل الثاني: الأداء الوظيفي	
18	تمهيد
19	1-2 تعريف الأداء الوظيفي
20	2-2 مفهوم تقويم الأداء
20	3-2 أهداف تقويم الأداء
21	4-2 معايير تقويم الأداء
21	1-4-2 المعايير الإنسانية
21	2-4-2 المعايير الشخصية
21	5-2 طرق تقويم الأداء الوظيفي
22	1-5-2 طريقة ترتيب الموظفين
22	2-5-2 طريقة المقارنة بين الموظفين
22	3-5-2 طريقة التوزيع الإجباري
22	4-5-2 طريقة القياس المتدرج
22	5-5-2 طريقة المقالة
23	6-5-2 طريقة الأحداث الحرجة
24	7-5-2 طريقة الإدارة بالأهداف

26	خلاصة
الفصل الثالث: إدارة السجون	
28	تمهيد
29	1-3 لمحة تاريخية
29	1-1-3 في العصور القديمة.
29	2-1-3 في العصور الوسطى.
29	3-1-3 في العصور الحديثة.
29	4-1-3 في الجزائر.
29	2-3 الصفات الواجب توفرها عند موظفي إدارة السجون
30	1-2-3 الولاء.
30	2-2-3 واجب التحفظ.
30	3-2-3 الحفاظ على سر المهنة.
31	2-3 التكوين البدني الرياضي لموظفي إدارة السجون
31	1-3-3 شهرين
31	2-3-3 الشهر الثالث
31	3-3-3 الشهر الرابع و الخامس
31	4-3-3 الشهر السادس
32	5-3-3 الشهر السابع
32	4-3 أهمية ممارسة النشاط البدني الرياضي لموظفي إدارة السجون
32	5-3 الالتزامات القاعدية
32	1-5-3 الانضباط
33	2-5-3 الاعتناء بالمظهر الخارجي
33	3-5-3 المعاملة في إطار القانون
33	4-5-3 احترام الذات
33	5-5-3 احترام غيره من الموظفين
33	6-5-3 احترام مواقيت العمل
34	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: منهجية البحث وإجراءاتها الميدانية	

37	تمهيد
38	1-4 الدراسات الاستطلاعية
38	2-4 المنهج المتبع
38	3-4 متغيرات البحث
38	4-4 مجتمع البحث
38	1-4-4 العينة
39	2-4-4 مجالات البحث
39	5-4 أدوات البحث
40	6-4 الأسس العلمية للأداء
40	7-4 الوسائل الإحصائية
41	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
43	تمهيد
44	1-5 عرض وتحليل النتائج
67	2-5 مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات
68	خلاصة
69	الإستنتاج العام
70	خاتمة
71	اقتراحات وفروض مستقبلية
72	الببليوغرافيا
	الملاحق
1	استمارة استبتيانيه موجهة إلى موظفي إدارة السجون (أعوان)
4	استمارة استبتيانيه موجهة إلى موظفي إدارة السجون (ضباط)

قائمة الجداول:

الورقة	الجدول	الرقم
44	يبين إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي (أعوان)	01
45	متعلق بنوع المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية (أعوان)	02
46	يبين الفترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي (أعوان)	03
47	يبين استمرارية النشاط البدني الرياضي (أعوان)	04
48	يبين نوع أثر على سيرورة العمل (أعوان)	05
49	يمثل مدى إقبال على ممارسة النشاط البدني الرياضي لموظفي إدارة السجون (أعوان)	06
50	يبين نوع الرياضة المعتمد عليها من أجل الرفع في الأداء (أعوان)	07
52	متعلق بمدى أثر الأداء في حالة عدم القيام بأي نشاط لمدة طويلة (أعوان)	08
54	يبين إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي خلال فترة التكوين (ضباط)	09
55	متعلق بمعرفة المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية المقترحة (ضباط)	10
56	يبين الفترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي (ضباط)	11
57	يمثل استمرارية ممارسة النشاط البدني الرياضي (ضباط)	12
58	يمثل ما إذا كانت إدارة السجون تتوفر على مرافق رياضية (ضباط)	13
59	يبين مدى وفرة المرافق الموجودة داخل المؤسسة (ضباط)	14
60	يمثل مدى أثر الممارسة المستمرة للنشاط البدني الرياضي على الأداء (ضباط)	15
61	يمثل نوع التأثير الناتج عن استمرارية النشاط البدني على الأداء الوظيفي (ضباط)	16
63	متعلق بأثر ممارسة النشاط الرياضي على التدخلات المحتملة (ضباط)	17
64	يبين نوع الأثر الناتج عن ممارسة النشاط البدني الرياضي في التدخلات المحتملة (ضباط)	18
65	متعلق بأثر الانقطاع عن النشاط البدني الرياضي على قدرات و كفاءة موظفي إدارة السجون (ضباط) .	19
67	مقابلة النتائج بالفرضيات	20

قائمة الأشكال:

الورقة	الشكل	الرقم
44	يبين إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي (أعوان)	01
45	متعلق بنوع المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية (أعوان)	02
46	يبين الفترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضيين (أعوان)	03
47	يبين مدى استمرارية النشاط البدني الرياضي (أعوان)	04
48	يبين نوع أثر على سيرورة العمل .	05
49	يبين مدى الإقبال على ممارسة النشاط البدني الرياضي لأعوان موظفي إدارة السجون.	06
50	يبين نوع الرياضة المعتمدة عليها من اجل الرفع في الأداء .	07
52	متعلق بمدى أثر الأداء في حالة عدم القيام بأي نشاط لمدة طويلة.	08
54	متعلق بمدى أثر الأداء في حالة عدم القيام بأي نشاط لمدة طويلة.	09
55	متعلق بمعرفة المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية المقترحة خلال فترة التكوين.	10
56	يبين الفترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي خلال فترة التكوين من حيث الكفاءة	11
57	تمثل استمرارية ممارسة النشاط البدني الرياضي.	12
58	يمثل ما إذا إدارة السجون تتوفر على مرافق رياضية.	13
59	مدى وفرق المرافق الموجودة داخل المؤسسة.	14
60	تمثل مدى أثر الممارسة المستمرة للنشاط البدني الرياضي على الأداء.	15
61	يمثل نوع أثر الناتج عن استمرارية النشاط البدني الرياضي على الأداء الوظيفي.	16
63	متعلق أثر ممارسة النشاط البدني الرياضي على التدخلات المحتملة.	17
64	يبين نوع أثر الناتج عن ممارسة النشاط البدني الرياضي في التدخلات المحتملة.	18
65	متعلقة أثر الانقطاع عن النشاط البدني الرياضي على قدرات و كفاءة موظفي إدارة السجون (ضباط).	19

ملخص البحث

تناولنا دراسة تحت عنوان "ممارسة النشاط البدني الرياضي وأثره على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون". والتي كانت أهدافها محاولة إثراء الجانب الرياضي والرفع من مستوى الأداء الرياضي. وإظهار ما يمكن أن يترتب من جراء الانقطاع عن ممارسة النشاط البدني الرياضي. تناولنا من خلالها مشكلة هي "هل لممارسة النشاط البدني الرياضي تأثير على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون؟" ومنه فقد افترضنا أن لممارسة النشاط البدني الرياضي باستمرار دور في الرفع من الأداء الوظيفي لموظفي إدارات السجون. لانقطاع موظفي إدارات السجون عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينية تأثير على مجمل التدخلات المحتملة.

وقد كانت عينة البحث عشوائية تتمثل الأولى في 20 عوناً، أما الثانية 10 ضباط. بحيث أن حدود الدراسة شملت المجال البشري: تشمل على 20 عوناً و10 ضباط. والمجال المكاني: المدرسة الوطنية لإدارة السجون سور الغزلان البويرة. والمجال الزمني: من شهر ديسمبر إلى غاية نهاية شهر ماي 2013/2012. وقد اتبعنا المنهج الوصفي. باستخدام الاستمارة الاستبائية التي تحتوي على 16 سؤالاً مفتوحة ومغلقة. ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى مدى أهمية استمرار ممارسة النشاط البدني الرياضي. أجمع الضباط جميعهم أن الممارسة الدائمة للنشاط البدني الرياضي أمر لا يمكن الاستغناء عنه، لما له من أهمية كبيرة في مساعدة الموظف على القيام بمهامه. وبالتالي قمنا بوضع بعض الاقتراحات والفروض المستقبلية من بينها تمديد فترة التكوين الرياضي والتركيز على توفير كل الإمكانيات. الحث على أهمية المداومة على ممارسة النشاط البدني الرياضي مع إلزامية التماشي وفق برامج رياضية متنوعة ومسطرة. ضرورة التركيز على الرياضات الفردية.

يعد النشاط البدني الرياضي الحافز القوي الذي يزيد الإنسان حيوية ونشاطا، لذا كان يعتمد عليه في القديم للوصول إلى المراد فيه حتى الآن، حيث أصبح الإقبال على ممارسة النشاط البدني الرياضي شيئا فشيئا مسطرا وفق برامج ودورات تنافسية بغية الوصول إلى تكوين الفرد الصالح الذي يعتمد عليه في أداء مهامه، ولأغراض عدة أخرى لهذا وجب على الباحثين دراسة مختلف فوائدها الجمة التي تساعد الفرد في مختلف المجالات، فهي لم تأخذ نصيبها كاملا من التعريف بها، ولا نصيبها كاملا من حيث الاهتمام بها كعلاج مكمل للعلاجات الأخرى، ولا نصيبها كاملا من حيث الاعتماد عليها في ترقية المجتمعات فالنشاط البدني الرياضي هو الأساس في التحصيل الجيد للمهنة.

فالأداء الوظيفي الجيد مرهون بمدى حيوية ونشاط الموظف أثناء القيام بمهامه، هذا ما جعلنا نتوقف لتسليط الضوء على مدى أهمية ممارسة النشاط البدني الرياضي، وعلاقته باللياقة البدنية الجيدة التي من شأنها أن تساعد في الرفع من الأداء الوظيفي للموظفين عامة. ومن أجل تحقيق مستوى مرضي من الأداء، لابد من وجود حد أدنى من الإلتقان في كل مكون من مكونات الأداء، بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا فائقة، ويكون لديهم قدرات متفوقة، ولكنهم لا يفهمون أدوارهم، فإن أدائهم من وجهة نظر الآخرين لن يكون مقبولا، والشيء نفسه بالنسبة للفرد الذي يعمل بجهد كبير، ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات فعادة ما يقيم مستوى أداءه كأداء منخفض، وكذلك الفرد الكسول والذي لا يبذل جهدا كبيرا في العمل، بالرغم من أنه قد يكون لديه القدرات اللازمة.¹

أما في بحثنا هذا فخصصنا ووجهنا أنظارنا إلى رجال موظفي السجون الذين من واجبهم السهر على النظام الجيد لأعمال المؤسسة والتسيير الحسن لمختلف المهام المسندة إليهم، كما نخص بالذكر تلك المسؤولية الكبيرة في الحفاظ على سلامة محبوسيهم من ردع للعنف، والحد من عمليات الهروب والانتحار غير ذلك ولكون هذه المهنة تطلب نشاط و لياقة بدنية، قمنا بتسليط الضوء على دور النشاط البدني الرياضي وتأثيره على موظفي السجون. ولتحقيق ذلك قسمت هذه الدراسة إلى جانبين، الأول نظري والثاني تطبيقي، أما فيما يخص الجانب النظري سوف نتطرق إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول يحتوي على مفهوم النشاط البدني الرياضي وأهدافه، أنواعه وتأثير النشاط البدني والرياضي، بالإضافة إلى الأهداف والدوافع المرتبطة بالممارسة الرياضية. بينما يحتوي الفصل الثاني على تعريف للأداء الوظيفي و مفهوم تقويم الأداء مع أهدافه ومعايير وطرق تقويم الأداء الوظيفي.

أما الفصل الثالث فقد تناول دراسة تاريخية حول إدارة السجون عبر العصور من ثمة في الجزائر، كما يحتوي على نبذة تاريخية، إضافة إلى الصفات والتكوين البدني وأهمية ممارسة النشاط، والالتزامات القاعدية. أما الجانب التطبيقي فقد اشتمل على فصلين:

¹ رواية حسن محمد. إدارة الموارد البشرية.. المكتب الجامعي الحديث.. الإسكندرية، 1998.. ص 217.

الأول خصصناه لمنهجية البحث التي سرنا عليها، مستخدمين فيها العينة المختارة، ومجالات البحث وخصائص منهج البحث، كما قمنا بتعريف الاستبيان والوسائل الإحصائية التي استخدمناها. بينما في الفصل الثاني قمنا بعرض وتحليل ومناقشة نتائج الاستبيان الذي خص فئتين، الضباط والأعوان وختاماً نرجو أن نكون قد وفقنا في تقديم هذا البحث وأن تكون التوصيات والاقتراحات التي قدمناها مفيدة للمسؤولين بهذه المؤسسة.

1- الإشكالية:

تكمن أهمية النشاط البدني الرياضي في بناء المجتمع السليم، فهي كوقاية جيدة تحفظ سلامة الفرد في بنيته الجسمية وتطوير قدراته الذهنية و الرفع الدائم من روحه المعنوية والأخلاقية وبذلك الرفع من أداءه الوظيفي. ومن هذا المنطلق نرى أنه للنشاط البدني الرياضي الفضل الكبير في الإنشاء الجيد والقويم للفرد بالإضافة إلى اكتساب اللياقة البدنية¹.

فكان علينا التمعن في شكل العلاقة الموجودة بين النشاط البدني الرياضي والأداء الوظيفي الجيد للموظف داخل المؤسسة، كما وجب علينا البحث عن كيفية الوصول إلى قمة القيم الاجتماعية الحسنة أثناء القيام بالمهام المسندة للموظف، أو حين تدخلته المفاجئة.

حيث يعتبر الأداء الوظيفي كسلم مندرج يتقاسمه الموظفون فيما بينهم فكل له درجته حسب مقدار كفاءته في قدرته البدنية و روح حبه للمهنة و شجاعته.

الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون محل دارستنا وعلاقته مع النشاط البدني الرياضي الذي هو العامل الأساسي للتحصيل الجيد للمهنة لكونها تشترط قبل الالتحاق بها تكويناً فكرياً وخاصة رياضياً ولكن ما لاحظناه خلال قيامنا بالدراسة الميدانية في المدرسة الوطنية لإدارة السجون هو انقطاع موظفي إدارة السجون عن ممارسة النشاط البدني، وعدم وجود برامج رياضية طول فترة العمل للموظف ولهذا الانقطاع تأثير على مجمل التدخلات المحتملة ومن المفروض أنه لا بد من الاستعداد التام والدائم لمواجهة كل الحالات العادية.

ومن هنا نرى أنه على موظفي إدارة السجون مباشرة النشاط البدني الرياضي بصفة دائمة ومبرمجة مع أوقات العمل، لأجل التمكن من اللياقة البدنية اللازمة والتحضير النفسي الجيد لمواجهة كل الحالات والتأقلم مع كل الحالات وفي كل الأوقات والظروف على أحسن ونحو.

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:

"هل لممارسة النشاط البدني الرياضي اثر على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون؟"

¹علي يحي المنصوري، الثقافة و الرياضة.. الجزء الأول..مدخل للثقافة الرياضية: ط1..1971..ص209

2- الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة:

ممارسة النشاط البدنية الرياضية وأثره على تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي إدارة السجون.

2-3- الفرضيات الجزئية:

- ممارسة النشاط البدني الرياضي باستمرار وأثره في الرفع من الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون.
- لانقطاع موظفي إدارة السجون عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينهم أثر سلبي على مجمل التدخلات المحتملة.

3- أسباب اختيار البحث:

نظرا لارتفاع معدل الجريمة في المجتمع الجزائري والأوضاع التي عاشتها في العشرية الأخيرة من انفجار مهول في العنف.

ويرجع اختيار هذا البحث إلى أسباب موضوعية وأسباب ذاتية هي:

3-1- أسباب ذاتية:

- الفضول دفعنا إلى القيام بهذا البحث.
- التعرف على مهنة حرس السجون.
- اقتناعنا بأهمية هذه المهنة و دورها الفعال في المجتمع.
- اكتشاف الدور الهام الذي يؤديه موظفي إدارة السجون داخل مراكزهم.

3-2- أسباب موضوعية:

- معرفة مدى تأثير النشاط البدني الرياضي على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون.
- الاطلاع على نظرة موظفي إدارة السجون بالنسبة لأهمية النشاط الرياضي في أداء المهام.
- أهمية ممارسة النشاط البدني الرياضي في مجرى الحياة المهنية لموظفي إدارة السجون.
- إظهار صورة واضحة من مهام موظفي إدارة السجون.

4- أهمية البحث:

يعود الفضل في إعادة استرجاع الاطمئنان والاستقرار للمجتمعات لمراكز إعادة التربية والتأهيل التي يسهر عليها موظفي إدارة السجون.

وتظهر أهمية هذه المراكز خاصة في السنوات العشر الأخيرة حيث تفتت الجريمة في المدن والأرياف، مما أدى بالدولة إلى الاهتمام بهذا السلك، فأقامت مراكز عديدة في كامل التراب الوطني وفتحت أبوابها لكل من تتوفر فيهم شروط المهنة فكرية خاصة ورياضية، فاللياقة البدنية هي الشرط الأساسي للالتحاق بهذا السلك و لقد كان تعرضنا لهذا البحث لماله من أهمية بالغة من استرجاع المكانة الحقيقية لممارسة النشاط البدني الرياضي وتأثيره على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون .

5- أهداف البحث:

- 1- محاولة الوصول إلى ما يجب القيام به لأجل الرفع من مستوى الأداء الرياضي لموظفي إدارة السجون.
- 2- محاولة الوصول إلى ما يجب القيام به لأجل إثراء الجانب الرياضي لموظفي إدارة السجون.
- 3- إظهار ما يمكن أن يترتب من جراء انقطاع عن ممارسة النشاط البدني الرياضي لموظفي إدارة السجون.
- 4- إبراز مكانة اللياقة البدنية في تكوين واعداد موظفي إدارة السجون.

6- الدراسات المشابهة:

- عرض الدراسة: دراسة الطلبة "دولاش قدور" وزملائه التربية البدنية و الرياضية الجزائر سنة 2001-2002 تحت عنوان: أثار النشاط البدني الرياضي على الأداء الوظيفي عند أفراد الشرطة؟
- إشكالية: - ما مدى تأثير ممارسة النشاطات البدنية و الرياضية على مستوى الأداء الوظيفي لإفراد الشرطة؟
- الفرضية العامة:- لممارسة نشاط البدني الرياضي اثر بالغ الأهمية لترقية الأداء الوظيفي لدى أفراد الشرطة.
- أهداف البحث: يهدف الى التعريف بسلك الشرطة ومدى اهتمام أفراد الشرطة لممارسة النشاط البدني الرياضي كما يهدف الى معرفة اثر النشاط البدني الرياضي.
- أهم النتائج: لممارسة النشاط البدني اثر ايجابي على الأداء الوظيفي عند أفراد الشرطة.
- التعليق على الدراسة: تشترك دراستنا في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي، وفي العينة وطريقة اختيارها.
- نقد الدراسات: جاءت هذه الدراسة لتعطي صورة أكثر وضوحا عن اثر النشاط البدني الرياضي في الأداء الوظيفي لأسلاك الأمن خصوصا في إدارة السجون.

- عرض الدراسة: أثار ممارسة النشاط البدني و الرياضي على المردود الوظيفي لرجال الحماية المدنية /حميدي بلقاسم و زملاؤه 2004 / ، مذكرة لسانس ، معهد التربية البدنية و الرياضية ، جامعة الجزائر .

أهم الاستنتاجات

- الميول الكبيرة لأعوان الحماية المدنية لممارسة الرياضة.
- حتمية ممارسة النشاط البدني و الرياضي بصفة متواصلة و موجهة.
- ممارسة النشاط البدني و الرياضي تساعد أعوان الحماية المدنية على الرفع من مستوى أدائهم

7- تحديد المفاهيم و المصطلحات:

7-1- تعريف النشاط البدني الرياضي:

هو وسيلة تربوية تتضمن ممارسات موجهة يتم من خلالها لإشباع حاجات الفرد و دوافعه وذلك من خلال تهيئة المواقف التعليمية التي تماثل المواقف التي يتلقاها الفرد في حياته.¹ وفي تعريف آخر فالنشاط البدني الرياضي يتميز بحدوثه في جمهور غفير من الشاهدين، الأمر الذي لا يحدث في كثير من فروع الحياة و يحتوي على مزايا عديدة ومقيدة تساعد الفرد على التكيف مع محيطه ومجتمعه حيث يستطيع إخراج الكبت الداخلي والاستراحة من عدة حالات عالقة في ذهنه.² فالنشاط البدني الرياضي هو وسيلة لإشباع الفرد بالحيوية والنشاط، كما يزيده ثقة بالنفس وهو لشيء الذي يجعله في كامل قواه لمواجهة ظروف الحياة .

8-2- تعريف الأداء الوظيفي:

هو الأثر الصافي لمجهود الفرد الذي يبدأ بالقدرات و إدراك الدور أو المهام.³

8-3- تعريف تقويم المهام:

عرفه "سكينبر وبيتي " بأنه: عملية ملاحظة و تحديد و قياس و تطوير للسلوك الإنساني في المنظمة⁴

8-4- تعريف موظفي إدارة السجون:

نقصد بالموظفين في دراستنا الحالية، الأعوان و الضباط ومنه يتضح لنا الأداء الوظيفي بأنه تلك الميزة التي معيارها كيفية إنجاز عمل ما في وقت معين أو محدود كما يعرف الأداء الوظيفي بتفاوت درجاته من عمل إلى آخر حسب النتيجة المحصل عليها في عمله.

¹ أمين أنور الخولي، محمد المحامي. برنامج التربية الرياضية.. القاهرة، دار الفكر العربي: ص 17.

² عصام عبد الحق. التدريب الرياضي.. ط 3.. مصر، دار الكتب الجامعية: 1986.. ص 14 - 15.

³ رواية محمد حسن. إدارة الموارد البشرية.. الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث: 1988.. ص 217.

⁴ علي بن صالح الفرعان.. إدارة البرامج العليا.. السعودية، مصابح الإدارة العامة: 1998.. ص 25.

تمهيد:

نشأت الممارسة الرياضية بصورة تلقائية في العصر القديم، فكانت أمرا طبيعيا وضروريا لحياة الإنسان وبقائه واستجابته لمتطلبات الاستعداد للدفاع، حيث يعد النشاط البدني الرياضي أحد أهم الأنشطة الإنسانية المهمة، فلا يكاد يخلو المجتمع من أشكال هذا النشاط بغض النظر عن درجة التقدم أو التخلف فيه، ويعتبر ميدانا من ميادين التربية وعنصرا قويا في إعداد الفرد الصالح من خلال تزويده بخبرات ومهارات واسعة، تمكنه من التكيف مع مجتمعه وتجعله قادرا على تشكيل حياته.

لذا وجب علينا النظر إلى الممارسة الرياضية على أنها ليست عضلات وقوة أرجل وأيدي وغرق وتلك المباريات التي يشاهدها الجمهور وتحتكرها القلة لنفسها، وإنما كونها عملية تربية تروحية هادفة إلى تربية الممارس وتنظيم سلوكياته، فيكسب السلوك النظامي الجاد والخلق الاجتماعي ويشحنه بالقيم الروحية والقومية جنبا إلى جنب مع اكتساب الصحة والقوة.

1-1- مفهوم النشاط البدني والرياضي:

1-1-1 النشاط البدني:

- تعريف النشاط:

هو كل عملية عقلية أو سلوكية متوقعة على طاقة الكائن الحي، وتمتاز بتلقائية أكثر منها للاستجابة.¹

- تعريف النشاط البدني:

تستخدم كلمة النشاط البدني كتعبير يقصد به المجال الكلي لحركة الإنسان، وكذلك عملية التدريب والتنشيط والتريص، في مقابل الكسل والوهن والخمول، وفي الواقع فإن النشاط البدني في مفهومه. العريض هو تعبير شامل لكل ألوان النشاطات البدنية التي يقوم بها الإنسان، والتي يستخدم فيها بشكل عام ولقد استخدم بعض العلماء تعبير النشاط البدني للإنسان ومن هؤلاء بيرز LARSON.

1-2- أنواع النشاط البدني والرياضي:

1-2-1 النشاط البدني النفعي:

وهي معظم الأنشطة التي تعود بالفائدة على الفرد والممارسة من الناحية النفسية والبدنية والاجتماعية والصحية مع أن كل أنواع النشاط البدني تعتبر نفعية، كالنشاط الترويحي والنشاط التنافسي، إلا أن هناك أنواع أخرى هي بدورها نفعية وهامة ومن أهمها:²

- **التمرينات الصباحية:** تعتبر أكثر انتشار وأقل تكلفة من حيث أنها لا تحتاج إلى مساحات كبيرة أو وقت طويل لإجرائها، وهي تتكون من 06 إلى 12 تمرينات تتمثل في معظم العضلات الأساسية.

- **تمرينات الراحة النشطة:** يمارس هذا النوع داخلا لوحدات الإنتاجية أثناء فترة الراحة وهي تزاوّل بشكل فردي أو جماعي.

- **تمرينات اللياقة من أجل الصحة:** مجموعة من التمرينات الخاصة والغرض الأساسي منها هو اكتساب الصحة كالتمارين الخاصة بالفئة المتأخرة في الشن والتي تتمثل في تمارين البطن والظهر.

- **التدريب الرياضي:** هو أحد أشكال المنظمة لممارسة النشاط البدني والرياضي ويخضع لقوانين وقواعد تحت قيادة مدربين، وهذا النوع يتم في الأندية الرياضية أو الفرق المدرسية.

- **التمرينات العلاجية:** يقدم هذا النوع من النشاط البدني الرياضي في المراكز العلاجية لمختلف الفئات والذين يعانون من ضعف في العضلات وتكون مزودة بمختص بهذا المجال.

- **رياضة المؤسسات والشركات:** هذا النوع من النشاط البدني الرياضي يتيح لعمال الوحدات الإنتاجية أو القوات المسلحة أو الشرطة أو القطاع لممارسة أنشطة بدنية بهدف التخفيف من أعباء العمل وتطوير لياقته وصحته

¹ احمد زكي بدوي. معجم علوم الاجتماعية.. مكتبة لبنان: 1977. ص 08.

² محمود عوض بيسوني و فيصل ياسين.. المرجع السابق، ص 157.

والتمتع بأوقات الفراغ، وتؤكد الدراسات التي أجريت في السنوات الأخيرة على أهمية الأنشطة الرياضية، التي ترفع من مستوى اللياقة الهوائية ومصطلح هوائي Aérobic يعني توفير الأكسجين أثناء النشاط مما يزيد في قدرة العمال.¹

1-2-2 النشاط البدني الرياضي التنافسي:

يستخدم تعبير المنافسة استخداما موسعا في الأوساط الرياضية، كنا يستخدم تعبير المنافسة بشكل عام من خلال وصف عملياتها، ويتحقق عندما يكافح اثنان أو أكثر في سبيل شيء ما أو لتحقيق هدف معين. وعموما فإن الناس عندما يمارسون النشاط البدني الرياضي، فإنهم يخوضون المسابقة أو المنزلة في سبيل تحقيق هدف معين، فكل هذه المضامين تندرج ضمن مفهوم التنافس الذي يحتوي على مشاعر كثيرا ما يعتمد الناس على إخفائها وعدم إبرازها بوضوح في الحياة العامة، و لكن هذه الرياضة لا تتجاهل هذه المشاعر، بل تبرزها وتظهرها في إطارها الاجتماعي الصحيح و يعتبر مفهوم المنافسة الأكثر ارتباطا بالنشاط البدني الرياضي مع غيره من سائر أشكال النشاط البدني كالترويح واللعب... إلخ، ذلك أن روعة الانتصار وبهجته لا تتم إلا من خلال إطار تنافس كاحترام قوانين اللعب وقواعد التنافس والالتزام بالشرعيات الرياضية والروح الرياضية. وفي حين أنه بالرغم منا لنقد الذي وجه للمنافسة فلا أنها تبقى جوهر الرياضة وإحدى مقوماتها فقط أن تحاط بإطار من القيم المقبولة، كالتنافس بنبل ونزاهة وبذلك تبتعد عن الصراع ومساومته.

1-2-3 النشاط البدني الرياضي الترويحي:

- مفهوم الترويح:

الترويح هو حالة انفعالية تنتج عن شعور الفرد بالوجود الطيب في الحياة والرضا، ويتصف بمشاعر إيجابية كالإنجاز والإيجاد والانتعاش والقبول والنجاح وقيمة الذات، وهو بذلك يدعم الصورة الإيجابية لذات الفرد. كما أنه يستجيب للخبرة الجمالية، ويحقق الأغراض الشخصية، ويتخذ الترويح أنشطة مستقلة لوقت الفراغ تكون مقبولة اجتماعيا.

- مفهوم النشاط البدني الرياضي الترويحي:

تتصل الرياضة اتصالا وثيقا للترويح، ولعل الترويح هو أقدم النظم الاجتماعية ارتباطا بالرياضة وربما كان من أقدم نظم التربية في اتصاله بالرياضة، ويعتقد رائد الترويح برايثبيل "Braythbil" أن دور مؤسسات الترويح وأنشطة الفراغ في المجتمع المعاصر قد أصبحت كثيرة وخاصة فيما يتعلق بالأنشطة البدنية الرياضية، حيث تنتزع مشاركة الأفراد و الجماعات في ضوء الاعتبارات المختلفة كالسن ومستوى المهارة..... الأمر الذي يحصل على تخطي قوة انفصال الأجيال و تضيق الفجوة بينهم وبالتالي يرتبط المجتمع بشبكة من الاهتمامات والاتصالات من خلال الأسرة مما ينتج قدرا كبيرا من التماسك والتفاهم والاتصال داخل الواحد.²

¹ كما درويش، أمين أنور الخولي..-أصول الترويح و أوقات الفراغ..- دار الفكر العربي: 1990.. ص 43 .

² كمال درويش، أمين أنور الخولي..نفس المرجع، ص 43،44،45.

- أهداف النشاط البدني الرياضي الترويحي:

- يهدف النشاط البدني الرياضي الترويحي الذي يستخدم الرياضة كذريعة لتحقيق أهدافه المتمثلة فيما يلي:¹
- إتاحة فرصة الاسترخاء وإزالة التوتر.
- إشباع حب الاستطلاع والقيم الجمالية وتذوقها.
- احترام البيئة الطبيعية والحفاظ عليها.
- تحقيق الذات و نمو الشخصية.
- البهجة و السعادة والاستقرار.
- تقديرات البراعة والقيم الجمالية و تذوقها.

1-3- أهداف النشاط البدني الرياضي:

1-3-1 التنمية البدنية:

يعبر هدف التنمية البدنية عن إسهام النشاط البدني الرياضي في الارتقاء البدني والوظيفي للإنسان ولأنه يتصل بصحة الفرد ولياقته البدنية فهو يعد من أهم أهداف النشاط البدني الرياضي وتطلق عليه بعض المدارس البحثية هدف التنمية العضوية لأنه يعتمد على تطوير وتحسين وظائف أعضاء الجسم الإنسان من خلال الأنشطة البدنية المختارة، وكذلك المحافظة على مستوى أداء هذه الوظائف وصيانتها.

ويتضمن هدف التنمية البدنية والعضوية قيما بدنية جسمية مهمة وتتمثل في: (الياقة البدنية - القوام السليم الخال من العيوب- التركيب الجسمي الجميل - السيطرة على البدانة والتحكم في وزن الجسم).

1-3-2 التنمية المعرفية:

تتناول العلاقة بين ممارسة النشاط البدني الرياضي وبين القيم والخبرات والمفاهيم المعرفية التي يمكن اكتسابها من خلال ممارسة النشاط البدني الرياضي وتحكم أداءه بشكل عام.

ويهتم الهدف المعرفي بتنمية المعلومات والمهارات المعرفية كالفهم والتطبيق والتحليل والتركيب وتقديم الجوانب المعرفية في جوهرها رغم انتسابها للنشاط البدني والرياضي مثل:²

- تاريخ الرياضة وسير الأبطال.
- المصطلحات والتغيرات الرياضية.
- موصفات الأدوات والأجهزة.
- قواعد اللعب ولوائح المنافسة.
- طرق الداء الفني للمهارات وأساليبها.
- الخطط واستراتيجيات المنافسة.

¹ كمال درويش، أمين انور الخولي. مرجع سابق، 1990.. ص 45.

² عصام عبد الحق..التدريب الرياضي. نظريات وتطبيقات.. دار الكتب الجامعية: ط2.. مصر، 1982.. ص 14.

- الصحة الرياضية والوقاية.
- الأنماط التنفيذية وطرق ضبط الجسم.

1-3-3 التنمية النفسية :

يعتبر هدف التنمية النفسية عن مختلف القيم والخبرات للممارسين له، بحيث يكمن إجمال هذا التأثير في تكوين الشخصية المتزنة للإنسان والتي تتصف بالشمول والتكامل. كما يؤثر النشاط البدني والرياضي على الحياة الانفعالية للفرد بتغلغله إلى أعماق مستويات السلوك وقد أوضحت الدراسات التي أجراها رائد علم النفس الرياضي أوجيلفي OGILFI و نتكو NETKO على خمسة عشر ألف رياضي، أن للرياضيين التأثيرات النفسية التالية:

- اكتساب الحاجة إلى تحقيق وإحراز أهداف عالية لأنفسهم.
- الاتسام بالانضباط الانفعالي واحترام السلطة.
- اكتساب مستوى رفيع من الكفايات النفسية المرغوبة مثل: بالنفس، الاتزان الانفعالي، التحكم في النفس، انخفاض التوتر.

1-3-4 التنمية الحركية:

هدف التنمية الحركية على عدد من القيم والخبرات والمفاهيم التي تتعهد حركة الإنسان وتعمل على تطويرها والارتقاء بكفائتها، ومن هذه المفاهيم " المهارة الحركية" وهي عمل حركي يتميز بدرجة عالية من الدقة وإنجاز هدف محدد.

وحتى يتحقق هذا الهدف يجب أن يقدم النشاط البدني الرياضي من خلال برامجه الأنشطة المركبة وأنماطها ومهاراتها المتنوعة في سبيل اكتساب:

- الكفاية الإدراكية الحركية.
- الطلاقة الحركية.
- المهارة الحركية.

اكتساب المهارة الحركية له منافع كثيرة و فوائد ذات أبعاد نذكر منها على سبيل المثال:

- المهارة الحركية توفير طاقة العمل وتساعد على اللياقة البدنية.
- المهارة الحركية تتيح فرص الاستمتاع لأوقات الفراغ ومناشد الترويح.¹

1-4-4 تأثير النشاط البدني الرياضي:

1-4-4-1 أثر ممارسة النشاط البدني الرياضي على الحالة المزاجية:

ويعني المزاج حالة الفرد الانفعالية أو قابليته للانفعال وأسلوبه فيه ولذلك فهو دائم ومستمر ويعكس الحالة المزاجية التي تستمر عادة لفترة قصيرة ومن أهم المشاكل التي قد يعاني منها الفرد غير الممارس للنشاط البدني

¹ عصام عبد الخالق.. نفس المرجع: 1982. ص 15، 16.

والرياضي هي: التوتر والقلق، الحزن، الاكتئاب، الغضب، التعب والكسل والارتباك ولقد بينت أهم النتائج للبحوث التي أجريت للتعرف على أثر الممارسة البدنية والرياضية على الحالة المزاجية. إن ممارسة الأنشطة الهوائية مثل: الجري، السباحة، المشي، تؤثر على النشاط وزيادة الحيوية لدى الأفراد مقابل انخفاض الأبعاد السلبية مثل: الاكتئاب، الحزن، الغضب والعدوانية.¹

1-4-2 أثر ممارسة النشاط البدني الرياضي على خفض القلق والاكتئاب:

يعد القلق النفسي أكثر الأمراض شيوعاً في هذا العصر الذي يمكن أن نطلق عليه (عصر القلق) وبهذا اهتم الباحثون في السنوات الأخيرة بمعرفة التمرينات التي تساعد على علاج القلق والاكتئاب وأظهرت الأبحاث العلمية أن معدل انتشار الاكتئاب بين الناس حوالي 6% وهو أكثر انتشاراً عند النساء منه عند الرجال بـ 2-1 وغالباً يظهر المرض في عمر الشباب وتشير بحوث أقيمت من طرف ECHNAND سنة 1989 على عينة 1750 طبيباً أمريكياً 85% منهم يصفون استخدام التمرينات الرياضية كعلاج للاكتئاب ويذهب DECHNAN إلى توقع زيادات استخدام ممارسة النشاط البدني كنوع من الوقاية والعلاج في مجال الصحة النفسية للاعتبارات التالية:²

- تزايد الوعي بأهمية أسلوب الحياة في تطوير حياة الفرد إلى الأفضل.
- تزايد تطوير مجالات جديدة تستخدم التمرينات الرياضية كنوع من العلاج مثل: مجالات الصحة الطب السلوكي.
- محددات استخدام العلاج التقليدي لبعض الأفراد النفسية والحاجة إلى استخدام أساليب علاج حديثة مثل: التمرينات الرياضية.
- زيادة التكلفة لعلاج الأمراض النفسية والحاجة للبحث عن بديل أقل تكلفة وأقل مخاطرة مثل: النشاطات الرياضية.

1-4-3 ممارسة النشاطات البدنية والرياضية وأثرها على الحالة الانفعالية:

يعتبر الانفعال بوجه عام مظهر لفقدان استقرار أو التوازن بين الفرد ومحيطه الاجتماعي كما أنه وسيلة إعادة التوازن، والنشاط البدني الرياضي يؤدي إلى زيادة مصادر الانفعالات الإيجابية مثل: الاستمتاع الرضا، الحماس، التحدي.

1-4-4 تأثير النشاط البدني الرياضي على السمات الشخصية:

بين تأثير النشاط البدني على شخصية الفرد، ومدى أهمية هذا الأخير في ترقية سلوك الإنسان ومن ذلك إن بعض علماء النفس الرياضة، إن ممارسة الرياضة تؤدي إلى خفض السلوك العدواني باعتبارها وسيلة لتفيس الطاقة، وإنها تساعد على التخلص من بعض الأمراض النفسية مثل: الاكتئاب فعلى سبيل المثال أظهرت النتائج والدراسات التي أجريت فبالبيئة الأجنبية مثل: «COOPER» 1967، «KAME» 1967، «SCHORR» 1977،

¹ أسامة كامل راتب.. رياضة المشي.. مدخل لتحقيق الصحة النفسية.. دار الفكر العربي: القاهرة، 1998.. ص 23.

² أسامة كامل راتب.. نفس المرجع.. 1998.. ص 25.

« MORGAN » 1980، أن الممارسين وغير الممارسين توجد بينه فروق والمتمثلة في: ¹ الثقة بالنفس، انخفاض القلق، الاستقرار الانفعالي المسؤولية.

1-4-5 تأثير النشاط البدني على بعض الوظائف الحيوية:

يؤدي النشاط البدني إلى تغييرات فيزيولوجية وكيميائية داخل الخلايا العضلية، لانطلاق الطاقة اللازمة للأداء الرياضي، و يحدث ذلك نتيجة زيادة نشاط الهرمون والأنزيمات ومواد الطاقة التي تشارك في عمليات التمثيل الغذائي ويتوقف تقديم المستوى الوظيفي للفرد على مدى ايجابية تلك التغييرات بما يحقق التكيف لأجهزة أعضاء الجسم ، لكي تواجه الجهد والتعب الذي ينتج عن النشاط البدني.²

1-5-1 الأهداف والدوافع المرتبطة بالممارسة الرياضية:

1-5-1 الأهداف المرتبطة بالممارسة الرياضية:

لا تعتبر الممارسة الرياضية الركيزة الأساسية لتحمية جسم الفرد وحسب، بل حدودها تتعدى هذا المجال نظرا للدور الذي تلعبه والمهام التي أسند إليها، بحيث تبقى قبل كل شيء التربية تعمل على الحفاظ وكذا تحسين القدرات النفسية والحركية للفرد، حيث نجد أن الممارسة الرياضية أدمجت في نظام التعليم أنها مادة إجبارية وكذلك نجدها في النوادي ودور الشباب والجمعيات التي ترمي إلى هدف واحد وهو التحضير البدني للفرد حتى تسهل عليه عملية الاندماج والاتصال في مؤسسة التي يعتبر جزءا منها وتهدف الممارسة الرياضية إلى القاعدة الواسعة من أبناء المجتمع فعاليات الرياضة المختلفة والتي تحدد أهدافها بتحسين الصحة وصيانتها والترقية والترفيه وزيادة الإنتاج وتطور اللياقة البدنية التي تخلق القدرة على الدفاع عن الوطن.³

1-5-2 الدوافع المرتبطة بالممارسة الرياضية:

إن الدوافع المرتبطة بالنشاط الرياضي تتميز بالطابع المركب، نظرا لتعدد أنواع الأنشطة الرياضية ومجالاتها ومن الأهمية القصوى معرفة أهم الدوافع التي تحفز الأفراد على ممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة، وأهميتها بالنسبة للرياضي أو بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه.

يقسم "RUDIK" أهم الدوافع المرتبطة بالنشاط الرياضي:⁴

- الدوافع المباشرة للنشاط الرياضي:

- الإحساس بالزمن والإشباع بسبب النشاط الرياضي الممارس.
- المتعة الجمالية بسبب الرشاقة والجمال ومهارة الحركات الذاتية.
- محاولة التغلب على تلك التدريبات التي تتسم بالصعوبة والتي تتطلب الشجاعة والجرأة.

¹ أسامة كمال راتب.. علم النفس الرياضي.. دار الفكر: القاهرة، 1977.. ص 43.

² بهاء الدين إبراهيم سلامة .. بيولوجيا الرياضة والأداء الحركي.. دار الفكر العربي: القاهرة ، 1992 .. ص 54.

³ علي عمر المنصوري، - مرجع سابق، ص80.

⁴ سعد جلال، محمد علوي.. علم النفس التربوي الرياضي، ط4، دار المعارف، القاهرة، 1975، ص 188-189.

- الاشتراك في المنافسات.

- الدوافع غير المباشرة للنشاط الرياضي:

- محاولة الوصول إلى القوة والصحة عن طريق النشاط الرياضي.
- السعي عن طريق الممارسة الرياضية إلى الاستعداد للعمل والإنتاج.
- الوعي بالدور الاجتماعي الذي تقوم به الممارسة الرياضية.

خلاصة:

إن ممارسة الرياضة أمر جيد، ومتفق على آثارها الايجابية التي هي كثيرة على الإنسان حيث برزت أهميتها في كونها وسيلة من بين الوسائل التي تختص بتنمية الكفاءة البدنية والحركية، وما يتصل بها من قيم صحية التي تساهم في تكوين الفرد الصالح وتكسبه لياقة بدنية تؤهله للقيام بمهامه وواجباته ومواجه متطلبات الحياة والعمل بما يحقق له السعادة والصحة.

فالنشاط البدني الرياضي يسعى ويحاول دوماً إلى إيجاد الطرق المناسبة للوصول بالمهارة الحركية إلى رفع المستويات بمختلف أنواعها عند الفرد بشكل يسمح له بالسيطرة الممكنة على حركاته ومهاراته ومن ثم على أدائه. إن الممارسة الرياضية أصبحت حقيقة لا بد منها وأصبحت شيئاً فشيئاً تظهر في النسيج الاجتماعي.

تمهيد:

يعتبر الأداء أحد أهم المقاييس المساعدة على فعالية الأفراد والجماعات والمنظمات ونجاحها كما تعتبر عملية تقييم الأداء الوظيفي عملية مهمة تهدف أساساً إلى تقدير الفرد من حيث الفعالية والقدرات التي يقدمها داخل منصب عمله، فهي تقدم مساعدة للإدارة عند قيامها باتخاذ قرارات تخص موظفيها وتهمهم في مساهم الوظيفي.

لذا سنعين في هذا الفصل بكل تركيز على مفهوم الأداء الوظيفي والأهداف التي تميزه إلى جانب هذا تطرقنا إلى أهم المعايير المساعدة على تقييم الأداء.

2-1- تعريف الأداء الوظيفي:

عرفته الدكتورة " راوية حسن محمد " الأداء الوظيفي أنه الأثر الصافي لمجهود الفرد، التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في وقت معين، يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من:

- الجهد.
- القدرات.
- إدراك الدور (المهام).

ويشير الجهد الناتج عن حصول الفرد على التدعيم إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

أما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة للأداء الوظيفي.

أما إدراك الدور فيشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه، بتعريف أداء الدور.

ومن أجل تحقيق مستوى مرضي من الأداء، لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء، بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهوداً فائقة، ويكون لديهم قدرات متفوقة، ولكنهم لا يفهمون أدوارهم، فإن أدائهم من وجهة نظر الآخرين لن يكون مقبولاً، والشيء نفسه بالنسبة للفرد الذي يعمل بجهد كبير، ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات فعادة ما يقيم مستوى أداءه كأداء منخفض، وكذلك الفرد الكسول والذي لا يبذل جهداً كبيراً في العمل، بالرغم من أنه قد يكون لديه القدرات اللازمة.¹

2-2- مفهوم تقويم الأداء:

إن تقويم الأداء يسعى إلى تحسين وتطوير أداء الموظفين كما أنه يوفر الكثير من المعلومات الهامة للمسؤولين في الإدارات والتي تساعد في الكشف عن الاحتياجات التدريبية، والكشف عن مدى ملائمة السياسات التي يتبعها المسؤولون في الاختيار والتعيين والترقية وتخطيط القوى، كما أنه وسيلة هامة في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين كالترقية والنقل وغيرها.

فمثلاً: يعرف "بيتش" * بأنه تقدير الفرد دورياً فيما يتعلق بأدائه لعمله وإمكانيته في التقدم *

كما عرفه كل من سكينبروبيتي: > بأنه عملية ملاحظة وتحديد وقياس وتطوير السلوك الإنساني في المنظمة²

أيضاً عرفه منصور أحمد منصور بأن عملية للحصول على حقائق وبيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم أداء العامل وسلوكه في فترة زمنية محددة وتقدير مدى كفاءته الفنية والعلمية والعملية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله الحاضر وفي المستقبل.¹

¹ رواية حسن محمد. إدارة الموارد البشرية. - المكتب الجامعي الحديث. - الإسكندرية، 1998. - ص 217.

² علي بن صالح الضرعان. - إدارة البرامج العليا. - مطابع معهد الإدارة العامة. - السعودية، 1998. - ص 25.

ومن خلال التعريفات السابقة، مكن أن نخلص إلى التعريف الإجرائي لتقويم الأداء الوظيفي والمتمثل في « عملية إدارية مستمرة يقوم بها شخص أو عدة أشخاص للوصول إلى حكم على أداء وسلوك موظف، من خلال فترة زمنية، عن طريق جمع وتحليل حقائق وبيانات يتم تسجيلها دورياً بهدف تحسين وتطوير أداء الموظف، ومن هذا التعريف الإجرائي نلخصه في مجموعة من النقاط التالية:

- إن تقويم الأداء الوظيفي عملية إدارية مستمرة.
- يقوم من هذه العملية ويشرف عليها شخص أو عدت أشخاص.
- الهدف من التقويم هو الوصول إلى حكم على الأداء وسلوك الموظف من خلال فترة زمنية محددة.
- إن الوصول إلى الهدف يكون عن طريق جمع وتحليل حقائق وبيانات يمكن تسجيلها دورياً.
- إن الغاية الكبرى من تقويم الأداء الوظيفي هو تحسين وتطوير أداء موظف من ناحية، ومن ناحية أخرى تحقيق أهداف المؤسسة.

2-3- أهداف تقويم الأداء الوظيفي:

إن تقويم الأداء الوظيفي عملية هامة في حياة كل موظف فلا بد أن تكون العملية صادقة وموضوعية وهادفة حتى تؤدي ثمارها وتغير سلوك الموظف نحو الأفضل.²

ولهذا فإن تقويم الأداء الوظيفي يهدف إلى ما يلي:

- يساعد على الحكم على مدى إسهام العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة وعلى إنجازهم الشخصي.
- يشكل أداة لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أداءه.
- الكشف على قدرات العاملين واقتراح إمكانية ترقيةهم.
- يفيد في التخطيط للقوى البشرية في المؤسسة، فهو يشكل أداة مراجعة لمدى توفر قوى بشرية معينة بمؤهلات معينة، واقتراح إحلال قوى بشرية أخرى محلها.
- يسهم في تزويد مسؤولين إدارات القوى البشرية بمؤشرات تنبؤ لعمليات الاختيار والتعيين في المؤسسة.³
- تحسين أداء الموظفين والموظفات في قطاع العمل، وذلك بتحديد القدرات والمهارات التي يتمتع بها كل فرد ومقارنتها بما ينبغي أن تكون عليه.
- يساعد على الحكم على مدى إسهام العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة وعلى إنجازهما الشخصي.
- وسيلة للحكم على إمكانية تثبيت الموظفين المعينين حديثاً، وما زالوا في فترة التجربة.⁴

¹ ناصر محمد العدلي..إدارة السلوك التطبيقي.. ط 1 ، دار مرمر للطباعة الإلكترونية: السعودية،1993.. ص 405

² وليد عبد الطيف هوانة.. تقويم الأداء بين الذات والموضوعية.. مجلة إدارة العامة العدد 49..مطبعة الإدارة العامة السعودية مارس: 1986.. ص 27 .

³ ناصر محمد العدلي.. إدارة السلوك التنظيمي.. ط 1، دار مرمر للطباعة الإلكترونية.. السعودية، 1993.. ص 407.

⁴ على بن صالح الضرعان..مرجع السابق، ص 29.

2-4-4- معايير تقويم الأداء الوظيفي:

إن المقصود بالمعايير هي المستويات التي يعبر عنها الأداء مرضيا، يجب أن تكون هناك معايير لتقويم أداء الموظفين، ويجب أن توضع هذه المعايير قبل عملية التقويم حتى تكون أساسا للمقارنة بالنسبة للأداء الفعلي ويجب كذلك أن توضع المعايير على أساس دراسة وتفهم ومتطلبات كل عملية.¹ وتتمثل هذه المعايير التي ينبغي الاعتماد عليها في تقويم الأداء الوظيفي في ثلاثة معايير أساسية وهي: معايير إنسانية، معايير شخصية، معايير عملية (مهنية).²

2-4-4-1 المعايير الإنسانية:

هي التي يظهرها الموظف خلال تعامله اليومي مع الآخرين من حوله من مديرين وزملاء ومراجعين بالإضافة إلى قدرته على دفع زملاءه وحثهم على الإنجاز أو تشجيع من هو مسؤول عنهم من الموظفين الآخرين الأقل رتبة وتعتبر علاقته الإيجابية مع الذين يتعامل معهم بمثابة مقاييس هامة لنجاحه وفشله في أداء عمله الوظيفي.

2-4-4-2 المعايير الشخصية:

هي التي تساهم في توقع مدى نجاح أي موظف، فتتجلى في مقدار الجد والاجتهاد الذي يظهرها لموظف، ومدى تصميمه على النجاح وتحقيق الذات، ومدى تنوع الطرق التي يتعامل مع الآخرين إنجاز مهام عمله، إلى جانب ذلك هناك معايير البراعة واللباقة التي يظهرهما الموظف في المواقف التي تطلب ذلك بالإضافة إلى معايير التعامل مع الآخرين، ومعيار تقبل النصائح والتوجيه.

2-4-4-3 المعايير العملية (المهنية):

هي قدرة الموظف على أداء واجباته المكلف بها بدون خلل، إلى جانب قدرته على حل المشكلات التي تواجهه أثناء عمله، وتهدف هذه المعايير إلى إنجاز أهداف المؤسسة التي يعمل بها، كما تهدف إلى إبراز نوعية هذا الإنجاز وتحديد زمن وسرعة الإنجاز وحل كل المشكلات التي تعترض عملية الإنجاز ومن بين هذه المعايير المهنية أيضا الموظف على تفويض السلطة للموظفين الأقل منه مرتبة ليقوموا بمهمة إضافية.

2-5 طرق تقويم الأداء الوظيفي:

لقد تعددت وتنوعت طرق تقويم الأداء الوظيفي، فمنها ما هو بسيط ومنها ما هو معقد، ومنها ما يمكن استخدامه لغرض واحد ومنها ما هو متعدد الأغراض، ونظرا لتعدد وكثرة هذه الطرق فقد قام بعض العلماء والباحثين بتصنيفها، إما لحداثتها أو قدمها أو وفقا للبساطة أو التعقيد أو وفقا لأسلوب التعقيب. وللإشارة فإنه لا توجد طريقة واحدة يمكن استخدامها في كافة المؤسسات ولكافة الأغراض، إذ أن الطريقة الناجحة في إحدى المؤسسات أو الدول لا يعني بالضرورة نجاحها في مؤسسة أخرى.

¹ صالح الشنواني..إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية..مؤسسة شباب الجامعة.. الإسكندرية، 1999.. ص 187.

² عبد الطيف هوانة .مرجع السابق، ص 38.

ويستغرق لأهم وأكثر الطرق استخداما وشيوعا لتقويم الأداء الوظيفي، فيما يلي:

2-5-1 طريقة ترتيب الموظفين:

تتمثل هذه الطريقة في قيام المسؤول بترتيب الموظفين حسب كفاءة كل منهم، من خلال ترتيبهم تنازليا، من الأفضل إلى الأضعف، فيختار المسؤول أفضل موظف لديه ويعطيه الرقم 01، ثم يقوم باختيار أضعف موظف لديه ويعطيه الرقم الأخير، الذي يمثل عدد مجموع موظفيه، ثم يقوم بترتيب ثاني للموظفين بالمقارنة إلى أفضل موظف وأضعف موظف فيعطي للأفضل، التالي للأول في المنشور رقم 02، والأقل ضعفا من الأخير يعطيه الرقم قبل الأخير، وبنفس الطريقة حتى يتم ترتيب باقي الموظفين بالمؤسسة¹.

وما يؤخذ على هذه الطريقة أنه إذا كان عدد الموظفين كثير فإنه يصعب تطبيقها، كما إنها لا توضح الفرق بين كفاءة الموظفين الذين يتم ترتيبهم، كما لا تخلو هذه الطريقة من التحيز الشخصي للمشرف².

2-5-2 طريقة المقارنة بين الموظفين:

تتم هذه الطريقة بتقسيم جميع العاملين في إدارة واحدة إلى أزواج، حيث يتم وضع كل موظف في مجموعة مع موظف آخر، حيث تتم المقارنة بينهما وبيان أيهما الأفضل.

وتتميز هذه الطريقة بأنه عند قيام أكثر من شخص بعملية المقارنة، فإنه في الغالب سوف يصلون إلى نفس النتائج تقريبا، كما لو اتبعت أي طريقة أخرى من طرق التقويم³.

هذه الطريقة تعد أكثر دقة من سابقتها، لكن ما يؤخذ عنها أنه لا يمكن تطبيقها في حالة الأعداد الكبيرة، إلى جانب أنها لا توضح الفوارق بين الموظفين ولا نقاط القوة والضعف، كما إنها تتيح الفرصة للتحيز⁴.

2-5-3 طريقة المقالة:

تعتمد هذه الطريقة على قيام بكتابة تقرير عن أداء المرؤوس وتعليقاته على هذا الأداء، معتمدا على عناصر الأداء المستمدة من واجبات ومسؤوليات الوظيفة، بالإضافة إلى سلوكه وعلاقته بالآخرين، وتتميز هذه الطريقة بأنها تفتح المجال للرئيس لكتابة ما يراه وذكر أمثلة عن الأداء.

وما يعاب عليها غياب أي من الضوابط التي تعد ضمانا للموظف، كما إنها لا توفر المقاييس الموحدة التي تسهل عملية التفضيل بين المرشحين للوظائف الأعلى⁵.

ومن أمثلة الأسئلة التي يمكن أن يحتويها هذا النوع من تقويم الأداء: صف وفقا لرأيك الشخصي أداء هذا المرؤوس متضمنا: كمية وجود الأداء، المعرفة بالوظيفة، قدرته على التكيف والتعامل مع الآخرين، ماهي نقاط القوة والضعف في أداء الفرد.

¹ محمد ماهر الصواف، طرق وأساليب تقييم الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة العامة. العدد 76، مطبعة الإدارة العامة: الرياض. -السعودية، سبتمبر 1992، ص12.

² علي بن صالح الضرعان، مرجع سابق، ص38.

³ علي السلمي، الإدارة البشرية. ط2. - دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة: 1997، ص277.

⁴ علي بن صالح الضرعان، نفس المرجع، ص38.

⁵ علي السلمي، نفس المرجع، ص224.

2-5-4 طريقة الأحداث الحرجة:

تعتمد هذه الطريقة أساساً على تجميع أكبر عدد ممكن من الأحداث التي تتسبب في نجاح أو فشل العمل، ويطلب من الرئيس أن يلاحظ أداء الموظفين التابعين له ويقرر ما إذا كانت أي من تلك الوقائع تحدث منهم في أدائهم لعملهم، ويتم تقويم أداء الموظف على أساس عدد الأحداث التي تحدث في عمله، ومدى خطورتها من حيث نجاح أو فشل العمل.¹

ومن مزايا هذه الطريقة إنها مبنية على حقائق مكتوبة، كما إنها تجبر الرئيس على الإشراف على مرؤوسيه ومناقشتهم، حيث إن الرئيس يكلف فيها بتسجيل سلوكيات العمل، والأفعال الغير عادية التي يؤديها كل مرؤوس سواء كانت سلبية أو ايجابية.

وما يعاب عليها أنها تتطلب جهداً ووقتاً كبيراً من الرؤساء، كما إنها قد تؤدي إلى تدمير المرؤوسين، شعورهم بأن الرئيس ينتع أخطاءهم، إلى جانب أن الأحداث الحرجة تتميز بعدم الوضوح والتفسير بطرق مختلفة، بالإضافة إلى أنها قد تسبب حاجزاً نفسياً بين المدير والمرؤوسين بأن المدير يحتفظ بسجل خاص به.

2-5-5 طريقة التوزيع الإجباري:

تقوم على أساس منح التوزيع الطبيعي للظواهر فتبعا لهذه الطريقة يطلب من الرئيس المباشر توزيع مرؤوسيه عند التقويم وفق نسبة معينة، قد تكون ممتازة 10%، جيدة 20%، مرضية 40%، لا بأس 20%، غير مرضية 10%، وتستخدم هذه الطريقة في الغالب للحد من التساهل أو تشدد الرؤساء في التقويم، إلا أنها لا تصلح في معظم الحالات وخصوصاً إذا كان عدد المرؤوسين قليلاً وكفائاتهم عالية، كما أنها لا توضح نقاط القوة والضعف في أداء الوظيفة.²

2-5-6 طريقة الاختيار الإجباري:

تحتوي هذه الطريقة على مجموعة من العبارات الإيجابية والسلبية، يمكن أن يتصف بها الموظف ويكون التقويم في كل مجموعة بتحديد عبارة واحدة تنطبق عليه بدرجة كبيرة وأخر تنطبق عليه بدرجة أقل، بعد ذلك يتم حصر الدرجات التي نالها الموظف بناءً على هذه العبارات الموضوعية، بدلا من التقويم بمجرد الأرقام الجافة، ثم يتم إعطاء درجات لملاحظات³

2-5-7 طريقة القياس المتدرج (الميزان والدرجات):

يعتبر هذا النوع من أقدم أشكال تقويم الأداء الوظيفي المستخدم، حيث يقوم الرئيس بتقويم أداء الموظفين باستخدام ميزان متدرج من مرتفع إلى منخفض، أو من كثير إلى قليل، أو من إيجابي إلى سلبي أو بالأرقام من واحد إلى ثلاثة أو إلى سبعة، أو بتقديرات من ممتاز إلى جيد ثم مرضي ثم لا بأس ثم غير مرضي، وغير ذلك من المعايير المرغوبة.

¹ علي السلمي - مرجع سابق، ص 280.

² علي بن صالح الضرعان - مرجع سابق، ص 39.

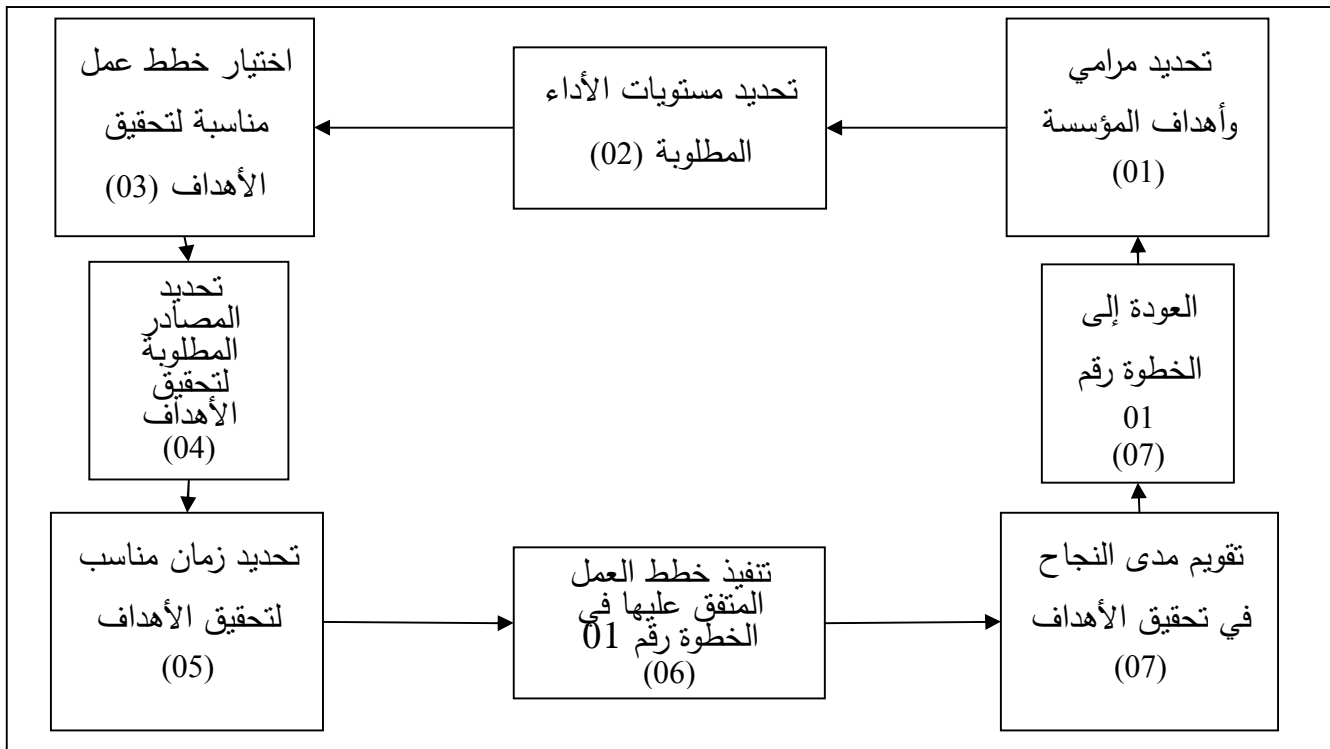
³ ناصر محمد العديلي - مرجع سابق، ص 32.

لكن ما يعاب على هذه الطريقة من القياس أنها تتسم كثيرا بالذاتي لا الموضوعية، الأمر الذي يؤدي لعدم الاعتماد على نتائجه واتخاذ أي قرار إداري بناء عليه.¹

2-5-8 طريقة الإدارة بالأهداف:

تستخدم هذه الطريقة لتقويم أداء الموظف وذلك بالاتفاق بين الموظف والمشرف (الرئيس)، على مجموعة من الأهداف المهنية التي ينبغي على الموظف تحقيقها في فترة زمنية محدد مستقبلا، ويقاس أداء الموظف بعد ذلك بناء على نسبة تحقيق الأهداف، بمعنى أن هذه الطريقة تعتمد على تعامل الرئيس والمرؤوس، في تحديد الأهداف والوصول إليها.²

وتتميز هذه الطريقة بأنها تتيح الفرصة للمرؤوس في تحديد الأهداف وكذلك في التقويم لنفسه، إلا أنه من الصعب تطبيقها على جميع الوظائف كما أنها تتطلب رؤساء يجيدون التعامل والحوار مع المرؤوسين.³ وتسير عملية الإدارة بالأهداف حسب الحلقة الدائرية التالية:⁴



هذه بصفة عامة أن الطرق المستخدمة في تقويم الأداء الوظيفي، والأكثر شيوعا، بالإضافة إليها هناك طرق حديثة أخرى تركز غالبا على الأهداف ووضع معايير الأداء.

مثل: طريقة معايير الأداء وطريقة المعايير السلوكية، وطريقة قائمة العبارات الموزونة، وغيرها من الطرق لتقويم أداء الموظف.

¹ وليد عبد اللطيف هوانة - مرجع سابق، ص33.

² ناصر محمد العديلي - مرجع سابق، ص 418.

³ علي بن صالح الضرعان - مرجع سابق، ص41.

⁴ وليد عبد اللطيف هوانة - نفس المرجع، ص36.

بعد هذا العرض على أهم طرق تقويم الأداء الوظيفي، فبالرغم من وجود طريقة أكثر شيوعاً واستخداماً، وبالرغم من وجود طرق حديثة، لكن لا يمكن الاعتماد على طريقة واحدة في كافة المؤسسات سواء الحكومية أو الخاصة وفي كافة الدول، بمعنى أنه لا توجد من بين هذه الطرق أكثرهم استخداماً وأفضلهم، وقد أشار الدكتور "ريحي حسن" إلى هذا، حيث ذكر أن الأسلوب المناسب لتقويم أداء الموظفين يعتمد على طبيعة عمل المؤسسة وأسلوب الإشراف فيها والأهداف التي تتوقع الإدارة الوصول إليها عن طريق تقويم الأداء، ولا يوجد أسلوب واحد أمثل يخلو من المشاكل والعيوب، ولكن المزج بين هذه الأساليب (الطرق) وبشكل خاص أسلوب الإدارة بالأهداف قد يكون مفيداً في العديد من الحالات.¹

¹ علي بن صالح الضرعان.- مرجع سابق، ص41.

خلاصة:

في لغة الإدارة يعتبر الموظف الكفاء من أهم الموارد البشرية التي يمكن أن تساهم في تنمية وتطوير الأمم، كما أن الأداء السليم لهذا الموظف هو أهم ما يطور ويثري وكنه.

في حين أن عنصر الأداء يمثل المقياس الأساسي للحكم على فعاليته في منصبه، ومدى نجاحه في إنجاز عمله ونوع السلوك والتصرفات التي يبديها أثناء عمله أو تأديته لمهامه.

وعليه فإن أهمية تقويم الأداء الوظيفي تعتبر أساسا محاولة لرفع، باعتباره وسيلة لتحسين مستوى الموظف، ومن جهة أخرى ما يوفره من معلومات هامة لمسؤولي الإدارة، والتي تساعد في الكشف عن نقاط قوة وضعف بعض السياسات التي يتبعها المسؤولين في الاختيارات والتعيين والترقية وغيرها.

تمهيد:

يعتبر العمل في المؤسسات العقابية في كافة المجتمعات الديمقراطية خدمة للمصلحة العمومية شأنها في ذلك شأن المرافق الأخرى كالمدارس والمستشفيات.

ولما كان العمل فيها شاق ونبيل في نفس الوقت، فالحاجة حين إذن لموظفين أكفاء لا غنى عنها حيث تسهر إدارة السجون على حسن اختيار موظفيها وتدريبهم، كما ينبغي مراقبتهم وتدعيمهم وتحسين قدراتهم المهنية باستمرار.

ويتوقف حسن تسيير المؤسسات العقابية على المستوى العالي لطاقتهم من الكفاءة، النزاهة والإنسانية، وحسن السلوك واللياقة البدنية، بحيث يوفر لموظفي إدارة السجون قبل التحاقهم بالوظيفة تدريباً جسدياً خاصاً، يمكنهم من كبح جماح السجناء ذوي التصرف العدواني الذين يشعرون بثقل سلب حريتهم.

3-1-1- لمحة تاريخية:

3-1-1-1 في العصور القديمة:

كانت عند الرومان وظيفة السجن تقدر على أنه مكان يأوي المجرمين قبل وبعد المحاكمة لتأدية العقوبة فقط، وليس لتنفيذ لتنفيذ العقوبة السالبة للحرية.

أما عند الفراعنة فالعقوبة كانت زاجرة، تأوي السجون المساجين قبل المحاكمة غالبا.

أما عند الفرس كانت العقوبة هي الحبس مع التشويه الجسدي غير أن العقوبة السائدة آنذاك هي الإعدام.

3-1-1-2 في العصور الوسطى:

في هذه الفترة كثرت الجرائم وخاصة السياسية منها مما تطلب تحويل المنشآت إلى سجون وظيفتها هي نفسها السائدة عند الرومان والملاحظة في هذه المرحلة الزمنية أن السجون لم تؤدي وظيفتها المتمثلة في إصلاح الأفراد حيث كانت إدارة المنشآت تقع على عاتق أصحاب النفوذ. و كانت كلما ازداد عدد المساجين كلما ساءت معاملتهم.¹

3-1-1-3 في العصور الحديثة :

يتميز نظام السجون الحديث بخاصيتين : اتجاهه إلى الإصلاح والتأهيل عن طريق أساليب التهذيب التربية والتفكير في شخصية المجرم وأساليب الجريمة وقد كان ميلاد السجون الحديثة في دولتين هما إنجلترا، وهولندا، ففي إنجلترا تضمنت السجون أنواع متعددة من الأعمال وكان مقررا فيها إعطاء النزلاء أجور عن عملهم، ووجهت عناية كبيرة إلى التدريب المهني.²

3-1-1-4 في الجزائر:

نشأت المدرسة الوطنية لإدارة السجون، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي موضوعة تحت وصاية وزير العدل حافظ الأختام، وتتكفل بتكوين موظفي إدارة السجون الجدد حسب البرامج المعتمدة من طرف مديرية المراد البشرية والنشاط الاجتماعي.³

يتلقى موظفو إدارة السجون قبل التحاقهم بالوظيفة تكويننا قاعديا مشتركا لجميع الأسلاك يشمل فترة شبه عسكرية مكثفة ، وتكويننا نظريا له علاقة بالمهام التربوية.

مدة التكوين بالنسبة لأعوان السجون 9 أشهر بينما 12 شهر بالنسبة للضباط وصف الضباط.

¹المدرسة الوطنية لإدارة السجون سور الغزلان -- المقرر البيداغوجي لمادة تاريخ السجون.

²مجلة دورية تصدر عن المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة إدماج. ع 2. دار الهدى للطباعة والنشر: عين مليلة 2005. ص 02.

³المدرسة الوطنية لإدارة السجون سور الغزلان. -- المقرر البيداغوجي لمادة أخلاقية المهنة.

3-2- الصفات الواجب توفرها عند موظفي إدارة السجون:

قبل توظيف أي شخص في إدارة السجون يجب أن تتوفر فيه الشروط القانونية المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص، الخاصة بكل منصب، وهي متعلقة بالشهادة أو المستوى الدراسي والكفاءة والقدرة البدنية بالإضافة إلى ذلك سيخضع إلى امتحان كتابي أو شفهي والمثول أمام لجنة للانتقاء تتحرى ما يمكن أن يعيق عمل أي شخص في هذا القطاع الحساس سواء بالنظر إلى نفسه أن عيوب أخرى تتعلق بالمظهر والنطق وغيره بسبب طبيعة المهنة التي تتطلب الاحتكاك الدائم بالغير، وبعد اختيار المرشح ولالتحاقه بالوظيفة تفرض عليه مجموعة أخرى من المواصفات يمن إنجازها بما يلي:

3-2-1 الولاء:

يعني القيام بالمهام المسندة للموظف على الوجه المطلوب و عدم التقصير في أدائه و الاقتناع بما يقوم به من عمل والكف عن أي سلوك أو تصرف يسيئ إلى شرف و سمعة هذه المهنة.¹

3-2-2 واجب التحفظ:

يقصد به امتناع الموظف المنتمي إلى أحد الأسلاك الملزمة بهذا الواجب من القيام ببعض التصرفات السلوكيات أو التنقل إلى بعض الأماكن التي تسئ إلى سمعة تلك الوظيفة أو المهنة وأصل هذا الواجب تقاليد وأعراف المهن المختلفة خاصة تلك التي تتعلق بالمسؤولية والتقيد بالقضاء في المجتمع وغيره وبمرور الوقت استمرار هذا التقليد، وأصبح يمس عدة قطاعات وأسلاك بسبب تشعب مهام الدولة المعاصرة وتوسعها، فأصبحت الكثير من المهن والوظائف تنص في قوانينها الأساسية على واجب التحفظ. وبالنسبة لموظفي إدارة السجون فإنهم ملزمون بهذا الواجب باعتبارهم أعوان الدولة.²

3-2-3 الحفاظ على سر المهنة:

لكل نشاط أو مهنة أو وظيفة خصوصياتها وأسرارها سواء لأساليب اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو أمنية والكشف عن هذه الأسرار لدى عامة الناس يضر بها ويؤثر على سيرها. وبالنسبة لموظفي إدارة السجون فكل القوانين والتنظيمات تؤكد على واجب الحفاظ على السير المهني لهذا الموظف من إمكانية الاطلاع على الوضعيات الاجتماعية والعائلية للسجون وكذلك وضعياته الجزئية ووضعياته الصحية بالنسبة لموظفي السلك الطبي. ونص القانون الخاص لموظفي إدارة السجون لمادة 15: « يلزم موظفو إدارة السجون لمراعاة سر المهنة وأي شخص أفشى السر أو حاول إفشاء سر مهني يتعرض بعقوبات المنصوص عليه في التشريع المعمول به».³

¹ المدرسة الوطنية لإدارة السجون سور الغزلان.. المقرر البيداغوجي لمادة أخلاقية المهنة.

² المدرسة الوطنية لإدارة السجون المقرر البيداغوجي لمادة أخلاقيات المهنة.

³ المدرسة الوطنية لإدارة السجون المقرر البيداغوجي لمادة التربية البدنية والرياضية.

3-3- التكوين البدني الرياضي لموظفي إدارة السجون : و يتم تكوينهم في سبعة أشهر (7 أشهر).

3-3-1 شهرين: تطوير الصفات البدنية (اكتساب اللياقة البدنية) لمدة شهرين .

- القدرة العضلية: وتعني المقدرة على أقصى قوة في أقل وقت (قدرة = قوة + السرعة)
- السرعة: وهي قدرة على أداء الحركات المتتالية من نوع واحد في أقصى مدة.
- الرشاقة: وهي قدرة الفرد على تغيير أوضاعه في الهواء.
- التوافق: وهي قدرة الفرد على إدماج حركات من أنواع مختلفة في إطار واحد.
- التوازن: وهي قدرة الفرد على السيطرة على الأجهزة العضوية من الناحية العضلية العصبية.
- الدقة: وهي قدرة الفرد على السيطرة على الحركات الإدارية.

ملاحظة: برمجة دورة رياضية مسائية ما بين الطلبة (كرة القدم، السلة، الطائرة، الكرة الحديدية).

3-3-2 الشهر الثالث: تطوير الحركات الأساسية للمصارعة القتالية.

- الوضعيات: وضع الأرجل (زنكوتسوداشي ، كوكوتسوداشي ، كيباداشي).
- تمرينات الأيدي: (قياقتسركي إلخ)
- الحركات الجماعية: (الكاتا).

ملاحظة: تنظيم دورات رياضية لخلق روح المنافسة.

3-3-3 الشهر الرابع و الخامس:

تنسيق حركات الأيدي مع الأرجل (القتال المتلائم) التمرينات الدفاعية الذاتية عن النفس (الخنجر، العصا، الكرسي، المسك من الأمام والخلف).

ملاحظة: تنظيم دورات في مختلف الرياضات.

3-3-4 الشهر السادس:

تطوير الحركات القتالية (المصارعة الثنائية، المصارعة الجماعية).

3-3-5 الشهر السابع:

تحضير استعراض لتخرج الدفعة.

3-4- أهمية ممارسة النشاط البدني والرياضي لموظفي إدارة السجون:

وتكمن في عدة مجالات منها الاجتماعي والصحي والثقافي ونذكر منها ما يلي:¹

- خلق جو حماسي بين العمال.
- خلق مريح للعمل المهني.
- اكتشاف الحياة الجماعية.
- كسر الروتين.
- معرفة قدرة العون من حيث المنافسات.
- التحكم في النفس.
- التحضير البدني والفكري من أجل أداء سليم للمهام.
- اكتشاف بعض المواهب.
- القضاء على الآفات الاجتماعية مثل: (المخدرات..... الخ)
- امتياز الرياضي بالرزانة (العقل السليم في الجسم السليم).
- تقادي لأمراض.
- فتح شهية الفرد.
- الرياضة بالنسبة لموظفي إدارة السجون (تربوية، علم، حسن معاملة).

3-5- الالتزامات القاعدية:

3-5-1 الانضباط:

يتمثل الانضباط عند موظف إدارة السجون في شتى مظاهر الحياة العملية وتحصل أساسا في القواعد التالية المتضمنة:²

- **التحية:** وهي قاعدة أساسية لأسلاك العمل وأداؤها واجب مهني وأخلاقي، العلاقة أكبر دليل على اللياقة والأدب العسكريين.
- **التدرج في الرتب:** إن النظام الشبه عسكري لموظف إدارة السجون يستلزم مراعاة تسلسل الرتب (التدرج في الرتب)، ومخاطبة المرؤوسين تكون بالألقاب الرسمية المسؤولين مثل (يا حضرة الرقيب، يا حضرة الضابط، او يا سيادة المدير)، مع مراعاة مبدأ الوظيفة وتقيد الرتبة.
- **الأخبار على وضعية المصالح:** وهي قاعدة تتمثل في عرض تقرير موجز عن الوضعية العامة للمؤسسة.
- **المعاملات الرسمية:** لموظف إدارة السجون أن يطرح كل انشغالات والمشاكل التي تعيق أداء واجبة حتى الاجتماعية منها على الإدارة التي ينتمي إليها.

¹ المدرسة الوطنية لإدارة السجون. مصلحة التدريبات.. سور الغزلان.
² المدرسة الوطنية لإدارة السجون. المقرر البيداغوجي لمادة أخلاقيات المهنة، سور الغزلان.

3-5-2 الاعتناء بالمظهر الخارجي:

- اللباس:

إن ارتداء الزي الرسمي إجباري والزامي لكل موظف إدارة السجون وذلك طبقاً لأحكام المادة (10) من القانون الأساسي الخاص المطبق على موظفي إدارة السجون، وارتدائه البديلة يكون فن شكله القانوني دون إدخاله عليها أدنى تغيير في تركيبه الزي أو أجزائه وفي حالة نظافة وكي لائقتين.

- الحلاقة:

الهيئة العامة للموظف ما لذلك من تأثير على وسطه يستوجب منه الظهور بمظهر لائق بالحلاقة المنتظمة ذلك تحت الرقابة اليومية لمدير المؤسسة او مساعدته من ذوي الرتب.

3-5-3 المعاملة في إطار القانون:

هي عدم القيام بسلوك يسيء الوظيفة.

3-5-4 احترام الذات:

أن يكون له سلوك فاضل مطابق للاعتراف المهنية وترك أثر طيب عند المساجين (السلوك الحسن)

3-5-5 احترام غيره من الموظفين: باختلاف رتبهم ووظائفهم.

3-5-6 احترام مواقيت العمل: يجب على الموظف احترام مواقيت العمل

خلاصة:

إن هنة موظفي إدارة السجون إحدى المهن الشاقة والبدنية على حد السواء التي يمارسها الفرد فهي قاعدة تهدف أساسا إلى تهذيب الفرد وخلق مجتمع سليم، وهي بذلك تهدف إلى السلام والأمان والعدل بين الناس، وهذا راجع لمدى أهمية تكوين الفرد تكوينا خلقيا وعقليا سليما.

وحتى يكون موظفو السجون على قدر من الكفاءة، والنجاح والفعالية في تأدية مهامهم والتغلب على الصعوبات التي تواجههم، كان لزاما عليهم التحلي والتميز بالقدرات البدنية والفكرية والعمل على تنميتها دوما، ولا يتم هذا إلا بممارسة النشاطات البدنية والرياضية.

ويوحي هذا بأنه لموظفي إدارة السجون ارتباطا قويا مع ممارسة النشاط البدني الرياضي لكونهم يعتمدون على قدراتهم البدنية في تطبيق مهامهم ولا بد من تأديتها على أكمل وجه، لذا كان لزاما على الهيئات والإطارات المعنية في الدولة من توفير مستلزمات الرياضية والعمل على تنمية ممارسة النشاط البدني والرياضي.

تمهيد :

بعد قيامنا بالدراسة النظرية، تم تحديد المشكلة بعدها تحديد الأهداف والفرضيات (فرضيات البحث) لنشرع في إعداد الاستمارات الاستبائية وتوزيعها على المستجوبين. وفي هذه الدراسة الميدانية سنقوم بالتحقق من صحة الفرضيات المطروحة في البحث أو نفيها لذا استعملنا المنهج الوصفي.

4-1- الدراسة الاستطلاعية:

من خلالها قمنا بزيارة أولية للمدرسة الوطنية لإدارة السجون بصور الغزلان وهذا للإطلاع عليها من قرب وكذا التحوار مع الموظفين والتكلم معهم واستطلاع آراءهم حول ممارسة النشاطات البدنية والرياضية.

4-2- المنهج المتبع:

يمثل المنهج في البحث العلمي مجموعة من القواعد و الأسس التي تم وضعها من اجل الوصول إلى الحقيقة ويختلف منهج البحث باختلاف المواضيع المعالجة ولهذا توجد عدة أنواع من المناهج العلمية.¹ من خلال المشكلة المطروحة في هذا البحث، فإن المنهج الوصفي هو الأكثر ملائمة للإجابة على التساؤلات المطروحة وتكون أهمية هذا المنهج في انه يعطي للباحث فهما أفضل للظاهرة موضوع البحث حتى يتمكن من تحقيق تقدم كبير في حل المشكلة ومعرفة طبيعة الظاهرة وتحليلها والتعرف على العلاقات بين مكوناتها، و الآراء حولها والاتجاهات نحوه وكذلك العمليات التي تتمنها و الآثار المترتبة عنها، ويرى إخلص محمد عبد الحفيظ" ومصطفى حسين باهي إلى أن هذا المنهج-الوصفي- لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، إنما يمتد على ما هو اعد لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات وهو أكثر مناهج البحث استخداما وخاصة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية، لقد قمنا بوصف الظاهرة ومتغيراتها من كل الجوانب.

4-2- متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: هو الذي يؤثر ولا يتأثر وهو النشاط البدني الرياضي
- المتغير التابع : هو الذي يتأثر ولا يؤثر وهو الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون.

4-3- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع دراستنا في دراسة حالة موظفي المدرسة الوطنية لإدارة السجون بسور الغزلان ولاية البويرة.

4-4- العينة:

من أجل القيام بدراستنا قمنا باختيار العينة العشوائية التي تعتبر أبسط وأكثر العينات موضوعية ومصدقية في النتائج، كما أنها تعطي فرص متكافئة لكل فرد من موظفي إدارة السجون. العينة الأولى تمثل 20 عوناً من موظفي إدارة السجون أما الثانية فاحتوت على 10 ضباط، حيث كان اختيارهم بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي.

20 عون	55 عون
10 ضباط	25 ضابط

¹ محمد حسن علاوي.. علم النفس التدريب والمنافسة الرياضية.. القاهرة، دار الفكر العربي: 2002.. ص 83.

4-5-مجالات البحث:

4-5-1-المجال المكاني:

- لقد أجرينا دراستنا لهذا البحث بالمدرسة الوطنية لإدارة السجون، سور الغزلان، البويرة.

4-5-2-المجال الزمني:

لقد تم إجراء هذا البحث في شهر ديسمبر 2012 إلى غاية أواخر شهر ماي 2013 أما فيما يخص الدراسة الميدانية فكانت في الشهرين الأخيرين من مدة إجراء البحث، وخلالها تم توزيع الاستبيانات وتحليل النتائج المحصل عليها بالطريقة الإحصائية.

4-6-أدوات البحث: تطرقنا في بحثنا هذا إلى تقنية الاستبيان والذي يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تمت صياغتها لتخدم فروض الدراسة.¹

4-6-1-الأسئلة المغلقة:

الغرض منه الوقوف على حقائق مباشرة، وهي مقيدة بالجواب " نعم " أو " لا " و بدون إبداء أي رأي آخر

• المحور الأول:

ارتبط بالفرضية الأولى واشتمل على مجموعة من الأسئلة جاءت كالتالي:

من السؤال 01 — 05 لدى عينة الضباط.

من السؤال 01 — 07 لدى عينة الأعوان.

• المحور الثاني:

ارتبط بالفرضية الثانية، واشتمل على مجموعة من الأسئلة جاءت كالتالي:

من السؤال 06- 07 لدى عينة الضباط.

من السؤال 08 لدى عينة الأعوان.

4-6-2-الأسئلة الاختيارية:

فيها يطرح السؤال وتقوم العينة باختيار الأجوبة المناسبة من الأجوبة المطروحة.

4-7-الأسس العلمية للأداة:

4-7-1-الصدق:

إنّ صدق الأداة المستخدمة في البحث مهما اختلف أسلوب القياس تعني قدرته على قياس ما وضعت من أجله أو الصفة المراد قياسها، ويعد صدق الأداة أنه صدق الاستبيان يعني التأكد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه. كما يقصد بالصدق "شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمه.¹

¹ - فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة..أسس البحث العلمي.. ط1.. مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية: مصر، 2002.. ص167.

4-7-2- الموضوعية:

للوقوف على مدى تناسب أسئلة الاستبيان مع أهداف الدراسة، وباستخدام طريقة استطلاع آراء المحكمين، قمنا بعرضها على مجموعة من الأساتذة شُهِدَ لهم بتجربة وخبرة كبيرتين في مجال البحث العلمي. للأخذ بآرائهم فيما يخص بعض التعديلات حول الاستمارة، وقد استفدنا من الملاحظات التي حصلنا عليها وعلى هذا الأساس تم استبعاد عدد من العبارات التي اقترحوا حذفها لغموضها، وإضافة بعض العبارات التي رأوا أنه من الأنسب إضافتها وبهذا تم إخراج الشكل النهائي للاستمارة الاستبائية، وبعد ذلك تم عرضها مرة أخرى على الأساتذة والمحكمين قصد تحكيمها، وقد أجمعوا على صدق مضمون الاستبيان لهذه الدراسة وتحقيق الغرض الذي وضعت من أجله.

4-8- الوسائل الإحصائية:

إن العملية المعتمد عليها من خلال تفريغ الاستبيانات كانت كالآتي: تقوم بجمع التكرارات في كل إجابة و بعد ذلك تقوم باستخراج النسب المئوية لكل إجابة و ذلك باستعمال القاعدة الثلاثية.

$$\frac{\text{عدد التكرارات} \times 100}{\text{مجموع العينة}} = (\% \text{ س})$$

حيث:

O : المشاهدة

E : المحتملة

$$k^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

خلاصة:

إن المدرسة الوطنية لإدارة السجون هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وهي موضوعة تحت وزير العدل حافظ الأختام.

ويتم تكوين موظفي إدارة السجون بالمدرسة الوطنية بسور الغزلان(البويرة) وملحقاتها لكل من ولاية المسيلة،قصر الشلالة بولاية تيارت بحيث يترقب موظفي إدارة السجون قبل التحاقهم بالوظيفة تكويننا قاعديا مشتركا بجميع الأسلاك يشمل فترة شبه العسكرية المكثفة، وتكويننا نظريا له علاقة بالمهام التدريبية حيث مدة التكوين بالنسبة للأعوان 09 أشهر بينما 12 شهرا بالنسبة للضباط وصف الضباط.

و كل ما جاء في هذا الفصل يعتبر من الخطوات الضرورية والتي يجب أن يتقيد بها كل باحث لكي تكون دراسته أكثر دقة وتمتاز بمنهجية متكاملة، ويتحرى العلمية في البحث حتى يكون عمله أكثر مصداقية ومطابقة للواقع.

فبعد ما قمنا بالدراسة الاستطلاعية لمقر إدارة السجون للوقوف على مجتمع بحثنا وفي تحديد العينة التي تم اختيارها في الدراسة وبعد توزيع الاستمارات الاستبائية على أفراد العينة اعتمدنا على الوسائل الإحصائية منها طريقة القاعدة الثلاثية وكاف تربيعي وهذا من أجل عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

تمهيد:

توفقا لتماشي إنجاز بحثنا وبعد جمع الاستثمارات الاستيعابية التي قمنا بتوزيعها سابقا على أعوان وضباط موظفي إدارة السجون، قد وصلنا إلى عملية هامة في إطار استكمال مراحل البحث، ألا وهي عملية عرض وتحليل النتائج، ولأجل الوصول إلى أدق وأوضح ما يمكن قمنا بتقسيم الأسئلة إلى محور يتعلق بفرضية معينة نرغب من جوهرها الإحاطة بجميع جوانب البحث الذي أنجزنا جزءا هاما منه، ومن خلاله سوف نقوم بإثبات أونفي الفرضيات التي طرحناها في بداية البحث.

5-1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالاستبيان الموجه لموظفي إدارة السجون (أعوان):

المحور الأول:

السؤال 1: ماهو رأيك في إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي ؟
الغرض منه: معرفة مدى فائدة إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي.

الجدول رقم (01): يبين إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
مفيدة	20	100%	40.01	5.99	0.05
غير مفيدة	00	00%			
بدون رأي	00	00%			
المجموع	20	100%			

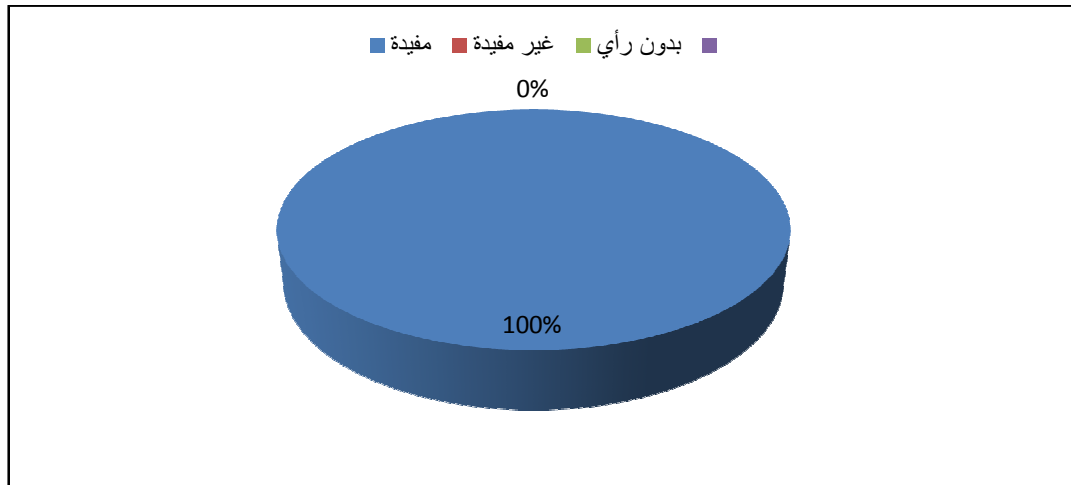
تحليل نتائج الجدول رقم: (01)

-- من خلال الجدول نلاحظ إجماعا كبيرا بلغت نسبة 100% من المستجوبين على أن إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي لموظفي إدارة السجون (أعوان) مفيدة جدا، بينما بلغت النسبة 100% على غير مفيدة. بما أن K² المحسوبة والتي تساوي (40.01) أكبر من K² الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و d f (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

من النتائج المحصل عليها في الجدول (01) نستنتج أن ممارسة النشاط البدني الرياضي إلزامية، ويمكن الاستغناء عنها لأنهل مفيدة جدا.

دائرة نسبية رقم 01: تبين إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي.



السؤال 02: هل ترى أن الأنشطة الرياضية المقترحة تساعدك في؟
 الغرض منه: معرفة نوع المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية المقترحة.

الجدول رقم (02): متعلق بمعرفة نوع المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
اكتساب لياقة	07	35%	44.4	5.99	0.05
الرفع في الأداء الوظيفي	13	65%			
الترقية	00	00%			
المجموع	20	100%			

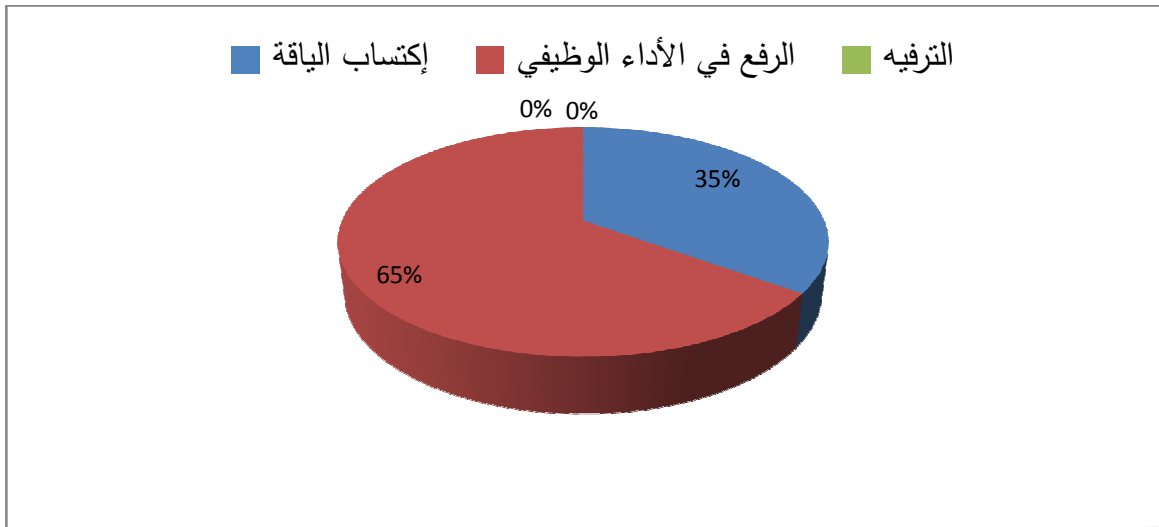
تحليل نتائج الجدول رقم (02):

- يوضح لنا الجدول رقم (02) من خلال النتائج المحصل عليها أن النشطة البدنية المقترحة تساعد في الرفع من الأداء الوظيفي، حيث حصلنا على نسبة 65% من مجموع المستجوبين على هذا الرأي - أما اكتسابا للياقة فقد بلغت نسبة المستجوبين عليه 35% حيث الجميع يتخطى الجانب الترفيهي حيث هي منعدمة. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (44.4) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (2) وهي (5.99)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

من الجدول نستنتج أن الأنشطة البدنية الرياضية المقترحة لها أهمية كبيرة في الرفع من الأداء الوظيفي كما تدفع إلى الأمام في تحسين اللياقة البدنية.

دائرة نسبية رقم (02) متعلق بمعرفة نوع المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية.



السؤال 03: هل ترى أن المدة الممنوحة لفترة التكوين البدني الرياضي كافية في مركز التكوين؟
الغرض منه: معرفة ما إذا كانت مدة التكوين البدني الرياضي كافية لأعوان موظفي إدارة السجون.

الجدول رقم (3): يبين الفترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي خلال فترة التكوين.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولة	الدلالة
كافية	08	40%	6.8	3.84	0.05
غير كافية	12	60%			
المجموع	20	100%			

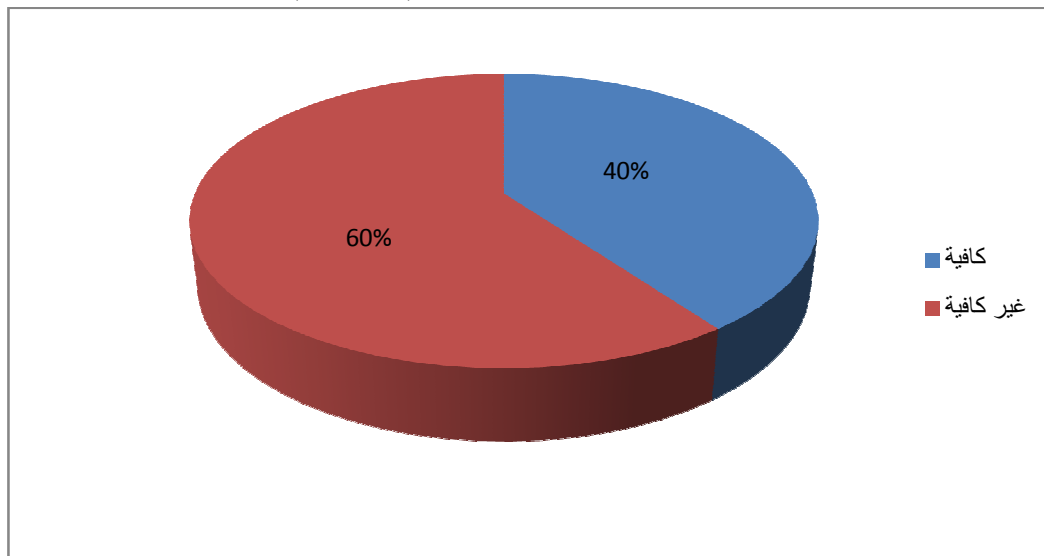
تحليل نتائج الجدول رقم (3):

- نلاحظ في الجدول رقم (3) أن نسبة كبيرة بلغت 60% من المستجوبين أجمعوا على أن فترة التكوين الممنوحة للنشاط البدني الرياضي غير كافية، بينما وضح الجدول أيضا أنه هناك نسبة 40% من المستجوبين يرون العكس. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (6.8) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

نستنتج من خلال الجدول رقم (3) أن فترة التكون الممنوحة للنشاط البدني الرياضي خلال فترة التكوين غير كافية لموظفي إدارة السجون (أعوان).

دائرة نسبية رقم (03) الفترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي خلال فترة التكوين



السؤال الرابع 04: بعد نهاية مرحلة التكوين، هل تمارس النشاط البدني الرياضي في مؤسسة عملك؟.
الغرض منه: معرفة مدى استمرارية الأعوان في ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد نهاية فترة التكوين.

الجدول رقم (04): يبين مدى استمراري النشاط البدني الرياضي بعد نهاية فترة التكوين.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	K ² المحسوبة	K ² المجدولة	مستوى. الدلالة
نعم	16	80%	36	3.84	0.05
لا	04	20%			
المجموع	20	100%			

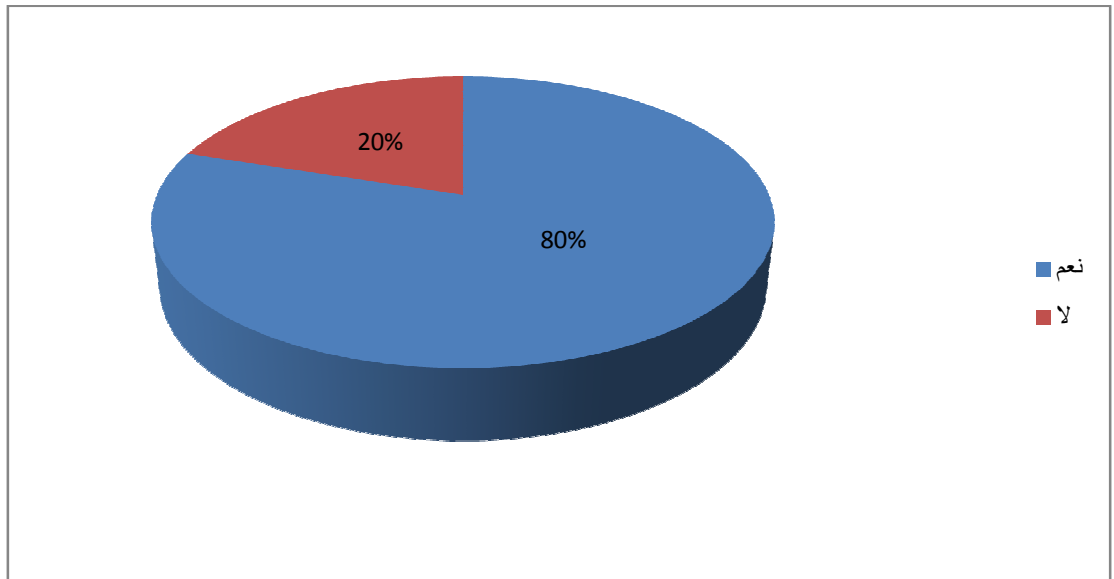
تحليل الجدول رقم (04):

- تبين لنا من خلال الجدول رقم (04) أن نسبة 80% من المستجوبين هم على استمرار مع ممارسة النشاط البدني الرياضي، أما نسبة 20% منهم فهم على انقطاع لممارسة النشاط البدني الرياضي.
 - بما أن K² المحسوبة والتي تساوي (36) أكبر من K² المجدولة عند مستوى الدلالة: (0.05) و d f (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق كبير في استمرارية النشاط البدني الرياضي بعد فترة التكوين.

- **استنتاج:**

نستنتج من الجدول رقم (04) أنه هناك استمرارية في ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد فترة التكوين نظرا لأهميته.

دائرة نسبية رقم (04): تبين مدى استمرارية النشاط البدني بعد نهاية فترة التكوين.



السؤال رقم (05): هل تؤثر البرامج الرياضية على سيرورة عملك؟
الغرض منه: معرفة ما إذا كان هذا البرنامج يؤثر على السير الحسن للعمل.

الجدول رقم (05): يبين نوع التأثير على سيرورة العمل.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
تساعد	12	60%	6.40	5.99	0.05
تعرقل	04	20%			
بدون رأي	04	20%			
المجموع	20	100%			

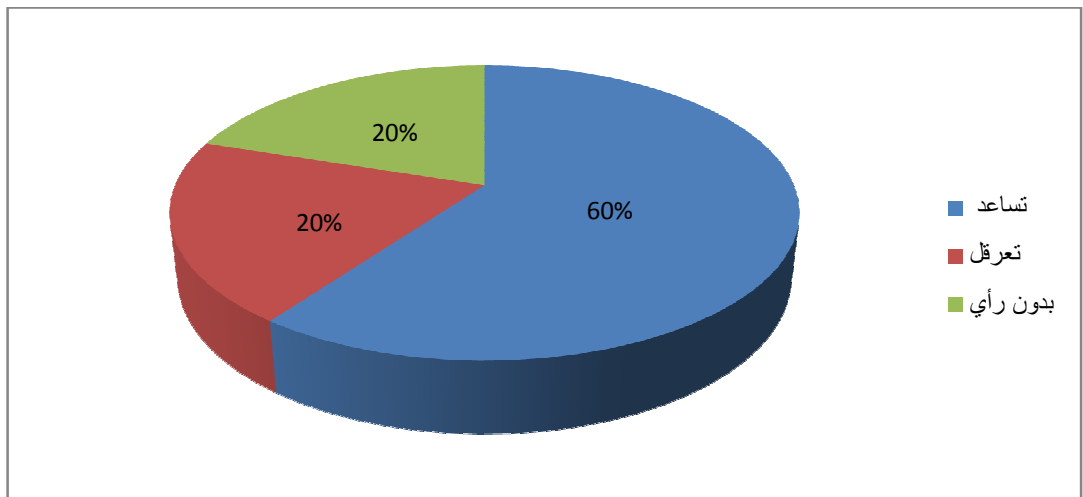
تحليل نتائج الجدول رقم (05):

- - تدل نتائج الجدول رقم (05) أن نسبة 60% من المستجوبين تساعدهم البرامج الرياضية على سيرورة عملهم بينما 20% منهم دون رأي في هذا الأمر، أما البقية نسبة 20% تبدي لنا أنه للبرامج الرياضية عرقلة سيرورة العمل. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (6.4) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f (2)$ وهي (5.99)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

من النتائج الموضحة في الجدول نستنتج أنه للبرامج الرياضية دور هام في تحسين سيرورة العمل داخل المؤسسة.

دائرة نسبية رقم (05): تبين نوع التأثير على سيرورة العمل.



السؤال رقم 06: هل هناك إقبال من طرف الأعوان على ممارسة النشاط البدني الرياضي بانتظام؟
الغرض منه: معرفة إذا كان موظفو السجون يمارسون النشاط البدني الرياضي.

الجدول رقم (06): يبين مدى الإقبال على ممارسة النشاط البدني الرياضي لأعوان موظف إدارة السجون.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
نعم	16	80%	7.2	3.84	0.05
لا	04	20%			
المجموع	20	100%			

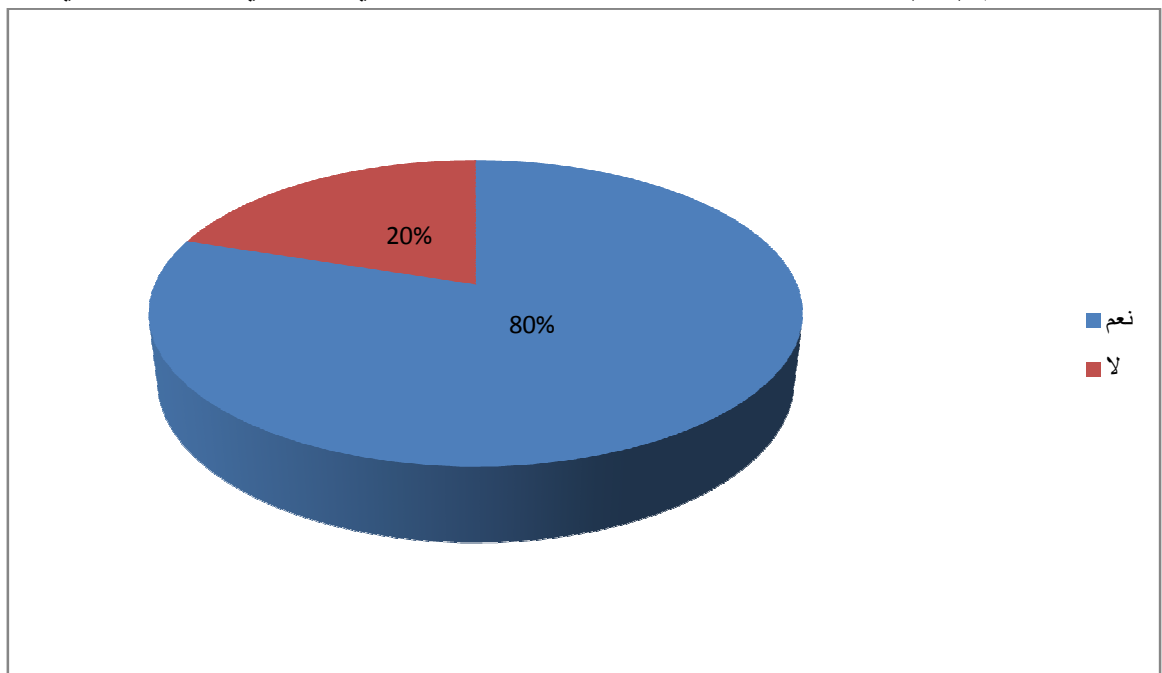
- تحليل نتائج الجدول رقم (06):

- - توضح نتائج الجدول رقم (06) أنه هناك إقبال على ممارسة النشاط البدني الرياضي من طرف الأعوان بشكل منتظم وبنسبة بلغت 80%، بينما نجد البقية أي نسبة 20% منهم على عكس ذلك. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (7.2) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

من المعطيات المدونة في الجدول رقم (06) نستنتج أن أعوان موظفي إدارة السجون لديهم إقبال كبير على ممارسة النشاط البدني الرياضي.

دائرة نسبية رقم (06): تبين مدى الإقبال على ممارسة النشاط البدني الرياضي لأعوان موظفي إدارة السجون.



السؤال رقم (07): ما هي النشاطات التي ترونها مناسبة حتى ترفع من مستوى أدائهم أثناء القيام بمهامهم؟
الغرض منه: معرفة نوع الرياضات التي ترفع من الأداء الوظيفي.

الجدول رقم (07): يبين نوع الرياضات المعتمد عليها من أجل الرفع في الأداء.

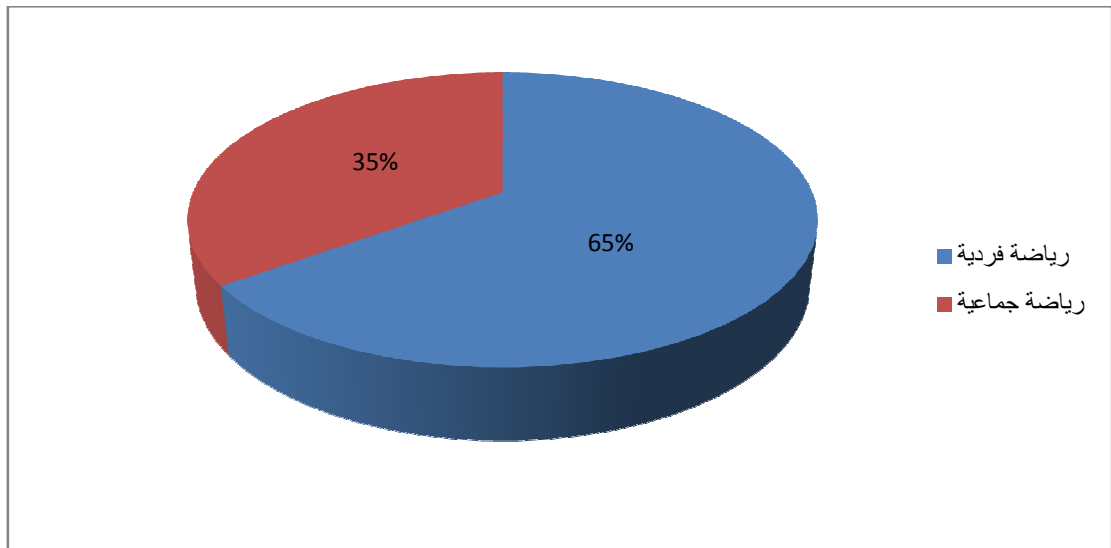
الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	K^2 المحسوبة	K^2 الجدولة	مستوى. الدلالة
رياضة فردية	13	65%	1.8	3.84	0.05
رياضة جماعية	07	35%			
المجموع	20	100%			

- تحليل نتائج الجدول رقم (07):

- نلاحظ من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (07) أن نسبة 65% من المستجوبين يعتمدون على الرياضات الفردية، للرفع من أدائهم الوظيفي، بينما نسبة 35% يفضلون الرياضات الجماعية.
- بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (1.8) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة a (0.05) و d f (0.84).
نرى أنه هناك فرق بين الرياضات المعتمد عليها من أجل الرفع الأداء الوظيفي.
- استنتاج:

نستنتج من الجدول رقم (07) أن الرياضات الفردية خاصة الدفاعية والقتالية منها هي الأكثر اعتمادا عليها للرفع من الأداء أثناء القيام بالمهام بالنسبة لأعاون موظفي إدارة السجون.

دائر نسبية رقم (07): تبين نوع الرياضة المعتمد عليها من أجل الرفع من الأداء.



استنتاج المحور الأول:

أوضحت لنا نتائج تحليل المحور الأول من استبيان أن أعوان موظفي إدارة السجون يتفقدون ويؤكدون على إلزامية استمرار ممارسة النشاط البدني الرياضي، خاصة الرياضات الفردية منها الدفاعية والقتالية والتي من شأنها الرفع من أدائهم في العمل، وهذا ما يوضح لنا جيدا أن الفرضية الجزئية الأولى التي ترى بأن اختيار نوعية ممارسة النشاط البدني الرياضي وبصفة دائمة يرفع من الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون (أعوان)، قد تحقق.

السؤال رقم (08): هل يؤثر بقاءك مدة طويلة دون أي نشاط على تدخلاتك وأدائك المهني؟
الغرض منه: معرفة ما إذا كان البقاء مدة طويلة بدون ممارسة أي نشاط يؤثر على الأداء.

الجدول رقم (8): متعلق بمدى أثر الأداء في حالة عدم القيام بأي نشاط لمدة طويلة.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	K ² المحسوبة	K ² المجدولة	مستوى. الدلالة
نعم	17	85%	9.8	3.84	0.05
لا	03	15%			
المجموع	20	100%			

- تحليل نتائج الجدول رقم (8):

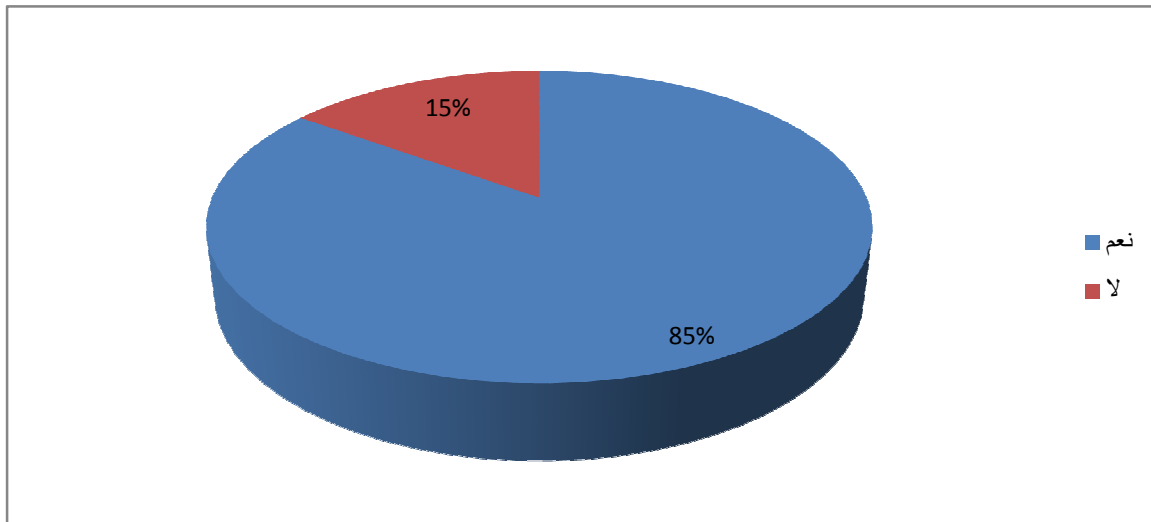
- نلاحظ من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (8) أن نسبة 85% من المستجوبون يتأثرون من جراء البقاء الطويل دون القيام بأي نشاط بدني رياضي، بينما نجد نسبة 15% على العكس ما تشير إليه النسبة المئوية السابقة.

- بما أن K² تساوي (9.8) أكبر من K² المجدولة عند مستوى الدلالة a (0.05) و d f (1) و هي (3.84) تبين لنا ذلك الفرق بين البقاء مدة طويلة دون ممارسة أي نشاط تأثير على الأداء.

- استنتاج:

نستخلص من خلال النتائج المدونة في الجدول رقم (8) أن البقاء الطويل دون ممارسة أي نشاط تأثير على الأداء لدى موظفي إدارة السجون (أعوان).

دائرة رقم (08): متعلق بمدى أثر الأداء في حالة عدم القيام بأي نشاط لمدة طويلة.



استنتاج المحور الثاني:

بعد الإطلاع على النتائج المحصل عليها في المحور الثاني من الاستبيان استنتجنا أنه لانقطاع أعوان موظفي إدارة السجون عن ممارسة النشاط البدني الرياضي تأثير سلبي على مجمل التدخلات المحتملة، ومن تلك النتائج تستطيع تأكيد صحة الفرضية الثانية التي ترى بأنه لانقطاع أعوان موظفي السجون عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينهم تأثير سلبي على مجمل التدخلات المحتملة.

عرض و تحليل النتائج الخاصة بالاستبيان الموجه لموظفي إدارة السجون (ضباط)

المحور الأول:

السؤال رقم (01): ما هو رأيك في إلزامية النشاط البدني الرياضي؟

الغرض منه: معرفة مدى فائدة إلزامية ممارسة النشاط البدني.

الجدول رقم(9): يبين إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
مفيدة	10	100%	20.01	5.99	0.05
غير مفيدة	00	00%			
بدون رأي	00	00%			
المجموع	10	100%			

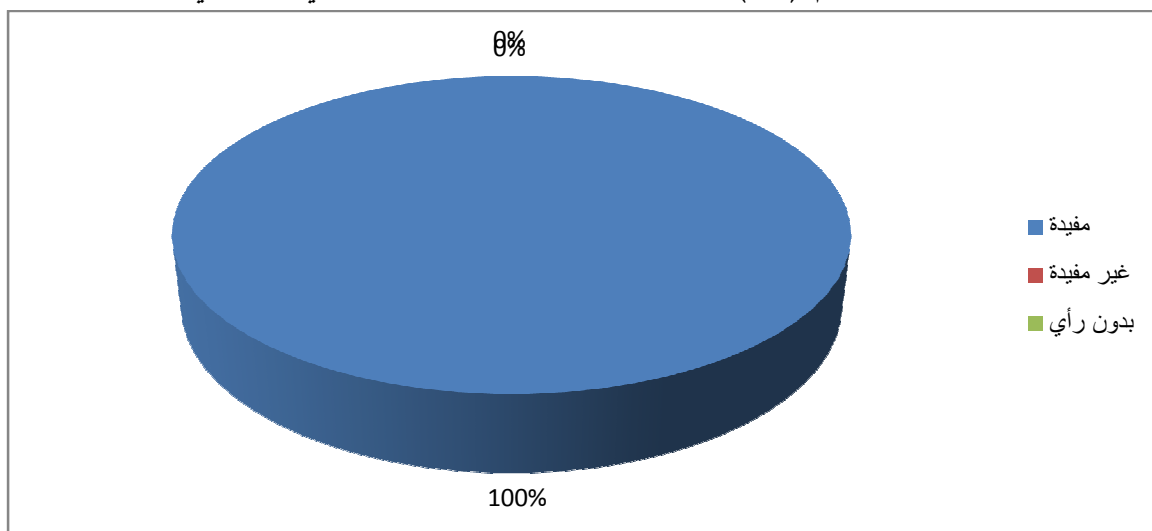
- تحليل نتائج الجدول رقم (9):

-- من خلال الجدول نلاحظ إجماعا كبيرا بلغت نسبته 100% من المستجوبين على أن إلزامية ممارسة النشاط البدني لموظفي إدارة السجون (ضباط) مفيدة جدا، بينما بلغت 00% على أنها غير مفيدة. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (20.01) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (2) وهي (5.99)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

من النتائج التي تحصلنا عليها في الجدول رقم (9) سننتج أن ممارسة النشاط البدني خلال فترة التكوين إلزامية لا يمكن الاستغناء لأنها مفيدة جدا خلال فترة التكوين.

دائرة نسبية رقم (09): تبيين إلزامية ممارسة النشاط البدني الرياضي.



السؤال رقم (02): هل ترى أن الأنشطة الرياضية المقترحة تساعدك في؟
الغرض منه: معرفة نوع المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية المقترحة.

الجدول رقم (10): متعلق بمعرفة المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية المقترحة.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
اكتساب اللياقة	02	20%	10.40	5.99	0.05
الرفع من الأداء الوظيفي	08	80%			
الترفيه	00	00%			
المجموع	10	100%			

تحليل نتائج الجدول رقم (10):

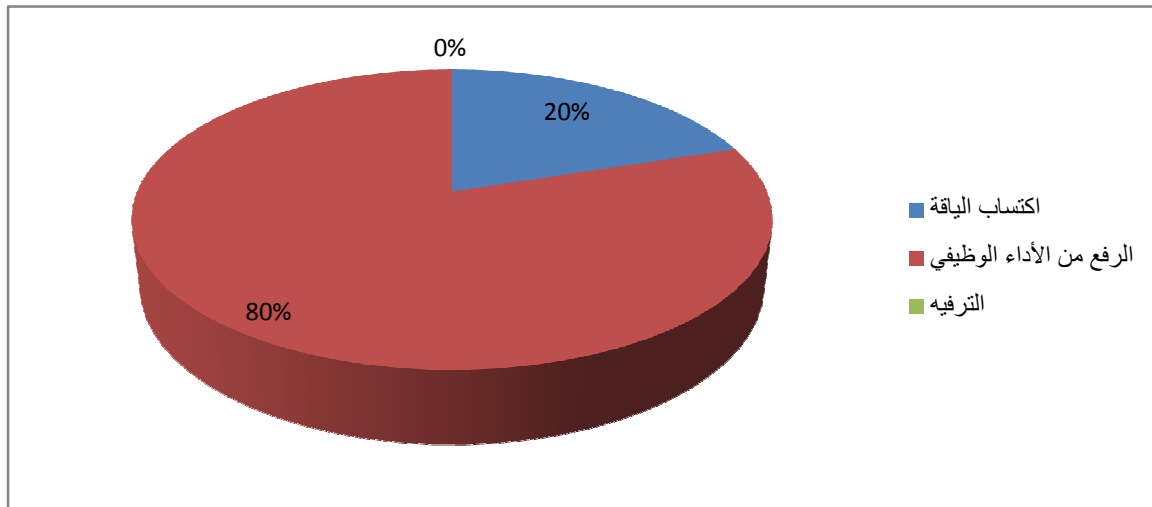
- يوضح لنا الجدول رقم (10) من خلال النتائج المحصل عليها أن معظم موظفي إدارة السجون (ضباط) يعتمدون على النشاط البدني الرياضي من أجل الرفع من أدائهم الوظيفي حيث بلغت نسبتهم 80%، أما البقية أي نسبة 20% فهم يرون أن النشاط البدني الرياضي يساعد في اكتساب اللياقة. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (10.40) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (2) وهي (5.99)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- بينما الجانب الترفيهي فليس له حظ ولا حتى مكانة في مرحلة التكوين لدى موظفي إدارة السجون (ضباط).

- استنتاج:

من الجدول رقم (10) نستنتج أن الأنشطة البدنية الرياضية المقترحة لها أهمية كبيرة في الرفع من الأداء الوظيفي كما تدفع إلى الأمام في تحسين اللياقة البدنية.

دائرة نسبية رقم (10) متعلق بمعرفة المساعدة التي تقدمها الأنشطة الرياضية المقترحة خلال فترة التكوين



السؤال رقم (03): هل ترى أن المدة الممنوحة في مركز التكوين كافية؟
الغرض منه: معرفة ما إذا كانت المدة الممنوحة كافية لضباط موظفي إدارة السجون.

الجدول رقم (11) يبين الفترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي من حيث الكفاية.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
كافية	06	60%	0.4	3.84	0.05
غير كافية	04	40%			
المجموع	10	100%			

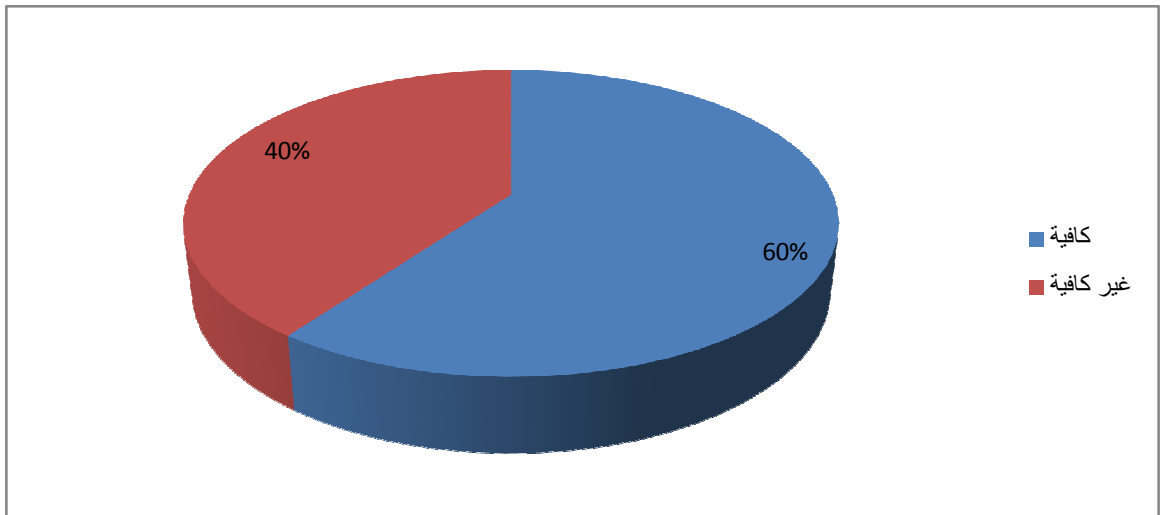
تحليل نتائج الجدول رقم (11):

- - نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة كبيرة بلغت 40% من المستجوبين أجمعوا على أن فترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي غير كافية، بينما يوضح الجدول أيضا في أنه هناك نسبة 60% من المستجوبين يرون عكس ذلك بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (0.4) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

نستنتج من خلال نتائج الجدول رقم (11) أن فترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي لموظفي إدارة السجون (ضباط) كافية نوعا وهذا حسب رأي المستجوبين.

دائرة نسبية رقم (11) يبين الفترة الممنوحة للنشاط البدني الرياضي من حيث الكفاية.



السؤال رقم(04): هل هناك ممارسة للنشاط البدني الرياضي في مؤسستكم حالياً؟
الغرض منه: معرفة ما إذا كانت الاستمرارية في ممارسة النشاط البدني الرياضي.

الجدول رقم (12) يمثل استمرارية ممارسة النشاط البدني الرياضي.

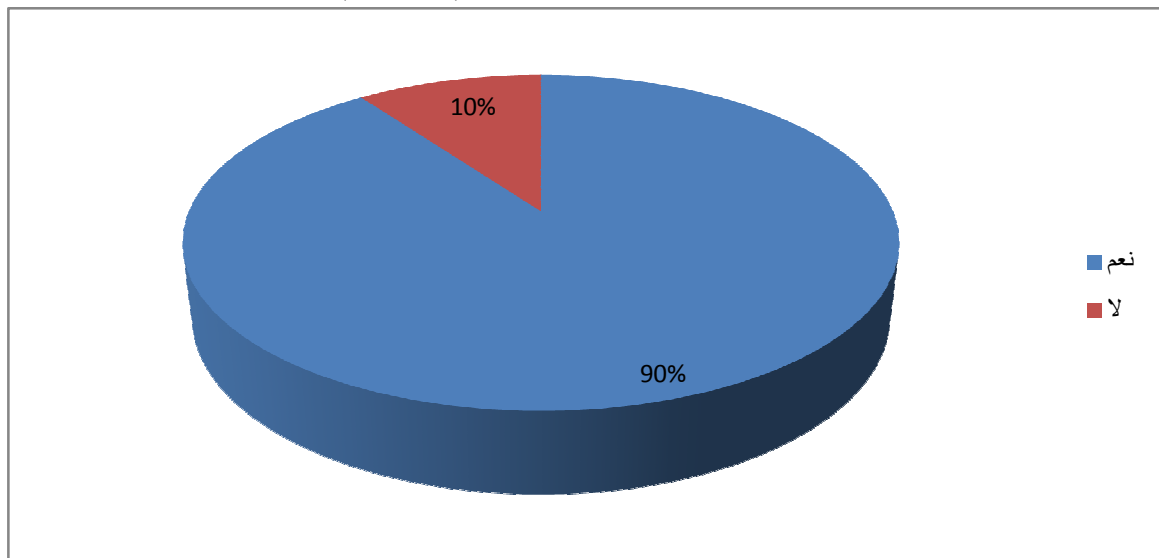
الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	K ² المحسوبة	K ² الجدولة	مستوى. الدلالة
نعم	09	%90	6.4	3.84	0.05
لا	01	%10			
المجموع	10	%100			

تحليل نتائج الجدول رقم (12):

- تبين لنا من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (12) أن نسبة الاستمرارية في ممارسة النشاط البدني الرياضي قد بلغت %90، في حين نسبة %10 على انقطاع بها.
- بما أن k² المحسوبة والتي تساوي 6.4 أكبر من k² من الجدولة عند مستوى الدلالة a (0.05) و df (1) وهي (3.84)، يتضح لنا ذلك الفرق في استمرارية النشاط البدني الرياضي.
- استنتاج:

نستنتج من الجدول رقم (12) أن ممارسة النشاط البدني الرياضي عند موظفي إدارة السجون (ضباط) في استمرار واضح.

دائرة نسبية رقم (12) تمثل استمرارية ممارسة النشاط البدني الرياضي.



السؤال رقم (05):

الفرع 01: هل تتوفر مؤسستكم على مرافق رياضية؟

الغرض منه: معرفة ما إذا كانت إدارة السجون تتوفر على مرافق رياضية.

الجدول رقم (13) يمثل ما إذا كانت إدارة السجون تتوفر على مرافق رياضية

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
كافية	10	100%	6.4	3.84	0.05
غير كافية	00	00%			
المجموع	10	100%			

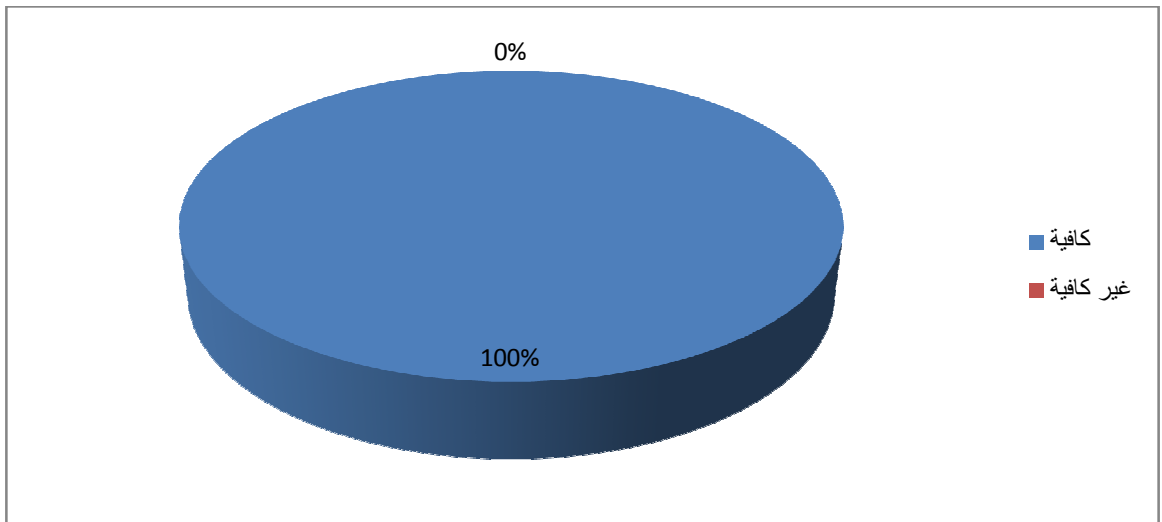
تحليل نتائج الجدول رقم (13)

- النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (13) تبرهن على وجود المرافق والمنشآت الرياضية داخل مؤسسات -المستجوبين، حيث بلغت النسبة المئوية 100% بناء حول توفرها. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (6.4) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

من النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (13) نستنتج أن كل مؤسسات موظفي إدارة السجون (ضباط) تتوفر على المرافق والمنشآت الرياضية.

دائرة نسبية رقم (13): تمثل ما إذا كانت إدارة السجون تتوفر على مرافق رياضية.



الفرع 02: هل المرافق الموجودة في مؤسساتكم كافية؟
الغرض منه: معرفة ما إذا كانت المرافق الموجودة في مؤسساتكم كافية.

الجدول رقم (14) مدى وفرة المرافق الموجودة داخل المؤسسة.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
كافية	02	10%	3.6	3.84	0.05
غير كافية	08	80%			
المجموع	10	100%			

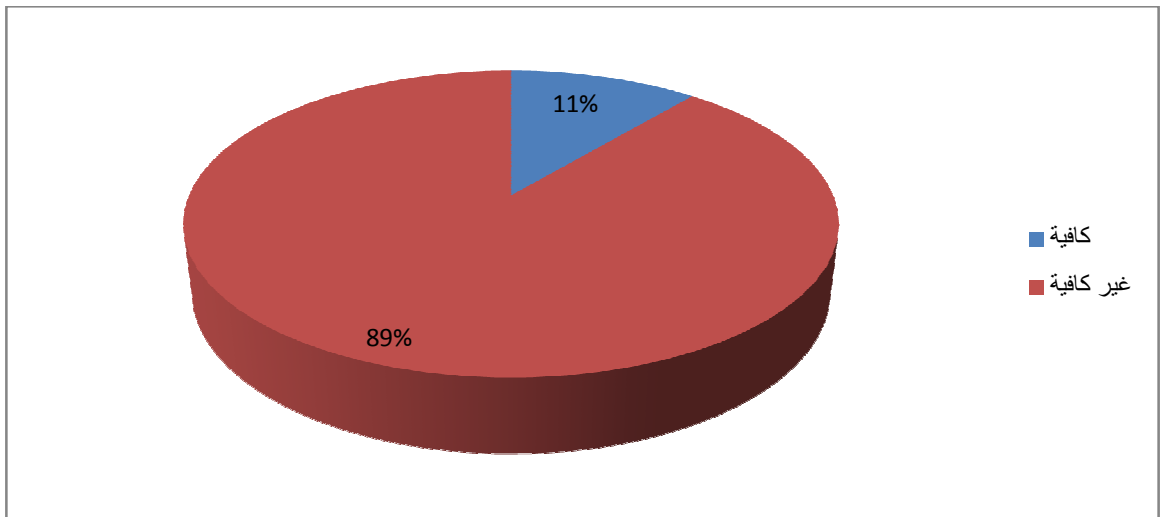
تحليل نتائج الجدول رقم (14):

- نلاحظ في الجدول رقم (14) أن نسبة 80% من المستجوبين يتفقون على أن المرافق الرياضية الموجودة في مؤسساتهم غير كافية، في حين ترى نسبة 10% عكس ذلك. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (3.6) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- استنتاج:

من النسبة المئوية 80% المحصل عاليها في خانة الجدول رقم (14) غير كافية، ندرك نقصا كبيرا في وفرة المرافق والمنشآت الرياضية داخل المؤسسات لدى موظفي إدارة السجون (ضباط).

دائرة نسبية رقم (14) مدى وفرة المرافق الموجودة داخل المؤسسة



السؤال (06):

الفرع 01: هل ترى أن الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون (ضباط) أثر على الممارسة المستمرة للنشاط البدني الرياضي ؟

الغرض منه: معرفة ما إذا كان الأداء الوظيفي لإدارة السجون(ضباط) أثر بالممارسة المستمرة للنشاط البدني الرياضي.

جدول رقم (15) يمثل مدى أثر ممارسة المستمرة للنشاط البدني الرياضي على الأداء.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	K ² المحسوبة	K ² الجدولة	مستوى. الدلالة
نعم	10	100%	5	3.84	0.05
لا	00	00%			
المجموع	10	100%			

تحليل نتائج الجدول رقم (15):

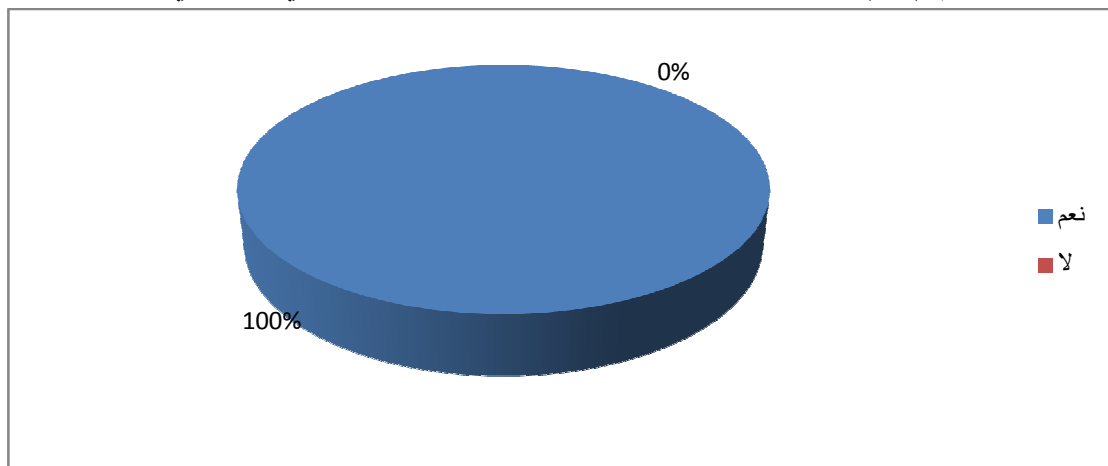
- تملى علينا نتائج الجدول رقم (15) أن كل المستجوبين أي نسبة 100% كانت إجاباتهم على أن ممارسة النشاط البدني الرياضي باستمرار أثر على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون (ضباط).

- بما أن K² المحسوبة والتي 5 أكبر من K² الجدولة عند مستوى الدلالة a (0.05) و df (1) وهي (3.84) يتبين لنا ذلك الفرق في التأثير الناتج عن استمرارية النشاط البدني الرياضي على الأداء الوظيفي.

-استنتاج:

من الجدول رقم (15) ستنج أن ممارسة النشاط البدني الرياضي باستمرار لها أثر على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون (ضباط).

دائرة نسبية رقم (15) تمثل مدى أثر الممارسة المستمرة للنشاط البدني الرياضي على الأداء



الفرع 02: ما هو نوع أثر؟

الغرض منه: معرفة نوع أثر الناتج عن استمرارية النشاط البدني الرياضي على الأداء الوظيفي.

الجدول رقم (16) يمثل نوع أثر الناتج عن استمرارية النشاط البدني الرياضي على الأداء الوظيفي.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
إيجابي	10	%100	10	3.84	0.05
سلبي	00	%00			
المجموع	10	%100			

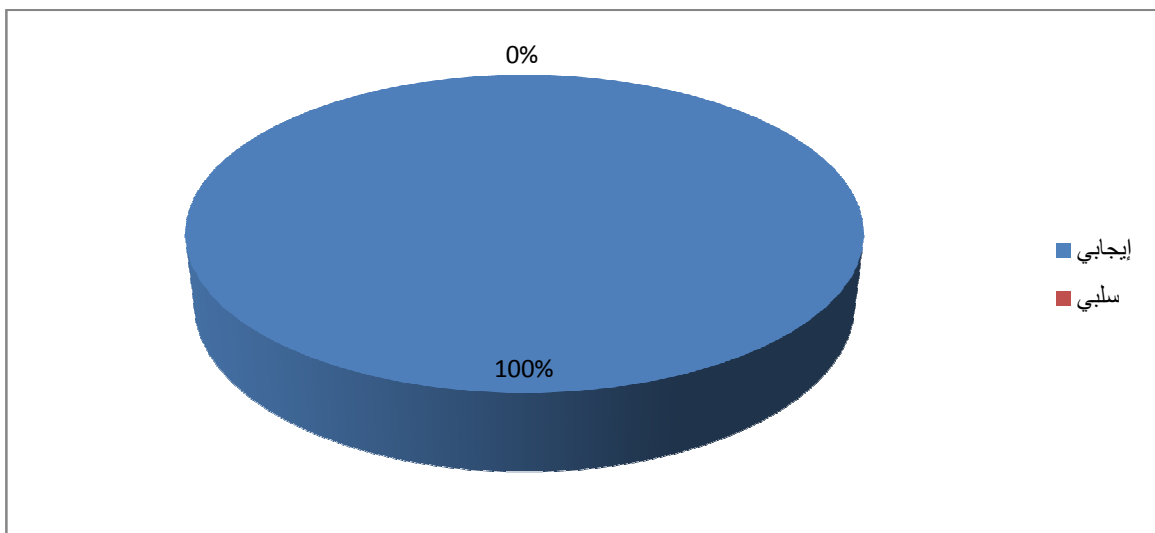
تحليل الجدول رقم (16):

- توضح لنا من خلال الجدول رقم (16) أن كل المستجوبين أي نسبة 100% يرون ذلك أثر إيجابي من جراء الممارسة المستمرة للنشاط البدني الرياضي على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون (ضباط). بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (10) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

- الاستنتاج:

نستخلص من الجدول رقم (16) أن الاستمرار في ممارسة النشاط البدني الرياضي له أثر إيجابي على الأداء الوظيفي لأفراد موظفي إدارة السجون (ضباط).

دائرة نسبية (16) يمثل نوع أثر الناتج عن استمرارية النشاط البدني الرياضي على الأداء الوظيفي



استنتاج المحور الأول:

بعدما تفحصنا نتائج المحور الأول والتي ترتبط بالفرضية الأولى لبحثنا، توصلنا إلى أن نوع النشاط البدني الرياضي المختار وممارسته بصفة دائمة يزيد من الرفع في أداء موظفي إدارة السجون (ضباط) بنسبة فاقت 95% وبهذه النتيجة نستطيع تأكيد صحة الفرضية الأولى، والتي ترى أن لاختيار نوعية ممارسة النشاط البدني الرياضي وبصفة دائمة اثر في رفع وترقية الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون(ضباط).

المحور الثاني:

السؤال رقم 07:

الفرع 01: هل لممارسة النشاط البدني الرياضي أثر على التدخلات المحتملة؟
الغرض منه: معرفة ما إذا كان لممارسة النشاط البدني الرياضي أثر على التدخلات المحتملة.

الجدول رقم (17) متعلق أثر ممارسة النشاط البدني الرياضي على التدخلات المحتملة.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
نعم	10	%100	10	3.84	0.05
لا	00	%00			
المجموع	10	%100			

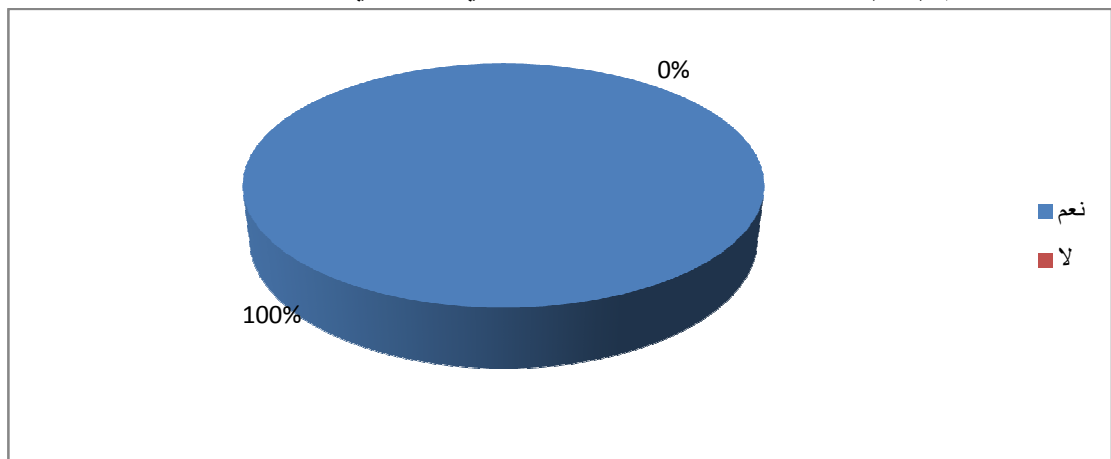
تحليل نتائج الجدول رقم (17):

-- يظهر لنا من خلال الجدول رقم (17) ذلك التأثير الكبير الذي بلغت فيه النسبة المئوية %100 على أن الممارسة للنشاط البدني الرياضي لها أثره أثناء القيام بالتدخلات المحتمل وقوعها في أي وقت، بينما %00 يرون عكس ذلك. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (10) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و d f (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

-استنتاج:

نستنتج من الجدول رقم (17) أن ممارسة النشاط البدني الرياضي لها أثر على مجمل تدخلات موظفي إدارة السجون (ضباط).

دائر نسبية رقم (17) متعلق أثر ممارسة النشاط البدني الرياضي على التدخلات المحتملة.



السؤال 07:

الفرع 02: ما هو نوع أثر؟

الفرض منه: معرفة نوع أثر الناتج عن ممارسة النشاط البدني الرياضي في التدخلات.

الجدول رقم: (18) يبين نوع أثر الناتج عن ممارسة النشاط البدني والرياضي في التدخلات المحتملة

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
إيجابي	10	%100	10	3.84	0.05
سلبي	0	%00			
المجموع	10	%100			

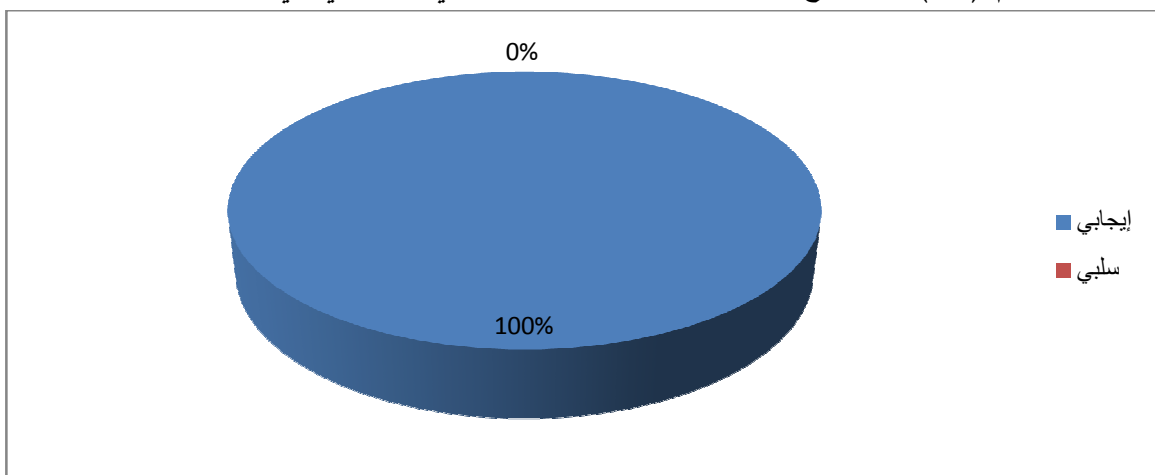
تحليل نتائج الجدول رقم (18)

-- من خلال الإطلاع على النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (18) نلاحظ أن نسبة 100% من المستجوبين يرون بأن لممارسة النشاط البدني الرياضي أثر على التدخلات المحتملة التي يقوم بها موظفو السجون (ضباط)، بينما 00% على أن هذا أثر سلبي. بما أن K^2 المحسوبة والتي تساوي (10) أكبر من K^2 الجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) و $d f$ (1) وهي (3.84)، إذا نقول أنه هناك فرق ذات دلالة إحصائية.

-استنتاج:

من معطيات الجدول رقم (18) نستنتج أن لممارسة النشاط البدني الرياضي أثر إيجابي على كل التدخلات المحتملة لما تكسبه من قوة وخبرة وصرامة في التدخلات واكتساب المهارة وذلك بالحضور القوي أثناء مواجهة المصاعب.

دائرة نسبة رقم (18) يبين نوع أثر عن ممارسة النشاط البدني الرياضي في التدخلات المحتملة



السؤال 08: هل لانقطاع موظفي إدارة السجون عن النشاط البدني الرياضي أثر على قدراتهم وكفاءتهم المهنية؟
الغرض منه: معرفة مدى أثر انقطاع موظفي إدارة السجون (ضباط) عن النشاط البدني الرياضي على قدراتهم وكفاءتهم في العمل.

الجدول رقم (19) متعلق بأثر الانقطاع عن النشاط البدني الرياضي على قدرات وكفاءة موظفي إدارة السجون (ضباط)

مستوى الدلالة	K ² المجدولة	K ² المحسوبة	النسب المئوية	التكرار	الإجابات
0.05	3.84	5	100%	10	نعم
			00%	00	لا
			100%	10	المجموع

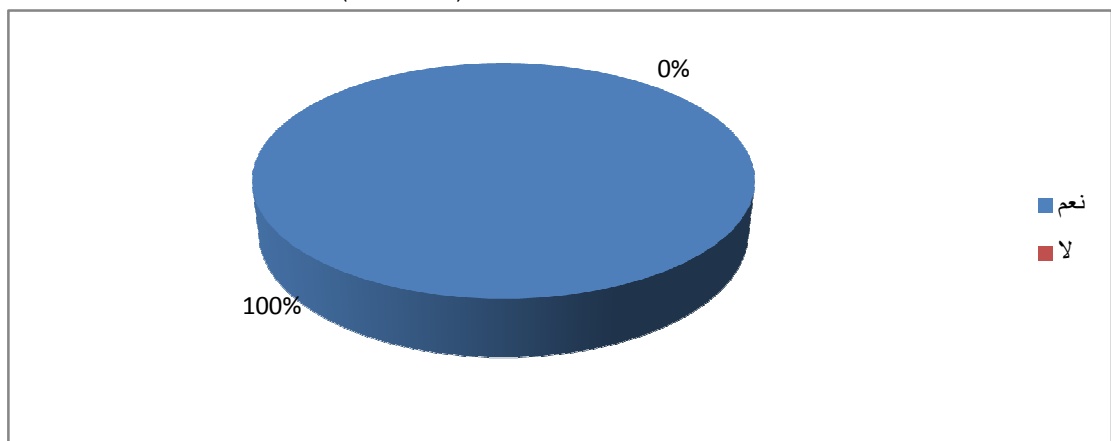
تحليل نتائج الجدول (19):

- من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (19) تبين لنا انه لانقطاع موظفي إدارة السجون (ضباط) عن ممارسة النشاط البدني الرياضي أثر بنسبة بلغت 100% من المستجوبين على أدائهم الوظيفي.
 - بما أن K² المحسوبة والتي تساوي (5) أكبر من K² المجدولة عند مستوى الدلالة a (0.05) و f d (1) وهي (3.84)، يتبين لنا ذلك الفرق في مدى تأثير انقطاع موظفي إدارة السجون (ضباط) عن ممارسة النشاط البدني الرياضي.

-استنتاج:

لانقطاع موظفي السجون (ضباط) عن ممارسة النشاط البدني الرياضي أثر سلبي على أدائهم الوظيفي والذي يمكن في فقدان اللياقة البدنية، الملل والخمول، وبذلك النقص في الأداء الوظيفي.

الدائرة النسبية رقم 19: متعلقة بأثر الانقطاع عن النشاط البدني الرياضي على قدرات وكفاءة موظفي إدارة السجون (الضباط)



استنتاج المحور الثاني:

من خلال النتائج المحصل عليها في المحور الثاني والتي تتعلق بالفرضية الثانية، تبين لنا أن انقطاع موظفي إدارة السجون (ضباط) عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينهم يؤثر بنسبة كبيرة جدا على أداء مهامهم، ومن هذه النتيجة نستطيع تأكيد حقيقة الفرضية الثاني والتي ترى أنه لانقطاع موظفي إدارة السجون (ضباط) عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينهم أثر على مجمل التدخلات المحتملة.

نتيجة المحورين:

أجمع المستجوبون الضباط جميعهم على أن الممارسة الدائمة للنشاط البدني الرياضي أمر لا يمكن الاستغناء عنه، لما له من أهمية كبيرة في مساعدة الموظف على القيام بمهامه على أكمل وجه. إذن فممارسة النشاط البدني الرياضي باستمرار عامل أساسي في تحسين اللياقة البدنية ومن ثم الرفع في الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون، والاختيار الجيد لنوع النشاط البدني هو ما يزيد ترقية الأداء الوظيفي ارتقاء.

3-5 مقابلة النتائج بالفرضيات العامة:

الجدول رقم 20: مقابلة النتائج بالفرضيات العامة

النتيجة	صياغتها	الفرضية
تحققت	للممارسة النشاط البدني والرياضي باستمرار أثر في الرفع من الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون	الفرضية الأولى
تحققت	انقطاع موظفي إدارة السجون عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينهم أثر سلبي على مجمل التدخلات المحتملة	الفرضية الثانية

من خلال الجداول (1-2-3-4-5-6-7-8) من المحور الأول الخاص بالأعوان وبما أن معظم الأسئلة ذات دلالة إحصائية تبين لنا أن الفرضية الأولى التي تنص على أن للممارسة النشاط البدني والرياضي باستمرار أثر في الرفع من الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون قد تحققت.

من خلال الجداول (1-2-3-4-5-6-7-8) من المحور الثاني الخاص بالضباط وبما أن معظم الأسئلة ذات دلالة إحصائية تبين لنا أن الفرضية الثانية التي تنص على أن انقطاع موظفي إدارة السجون عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينهم تأثير سلبي على مجمل التدخلات المحتملة قد تحققت.

ومن خلال الجدول أعلاه تبين أن الفرضيات الجزئية قد تحققت، وهذا ما يبين أن الفرضيات العامة والتي تدور حول ممارسة النشاط البدني الرياضي وأثره على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون قد تحققت.

خلاصة:

تضمنت الأجوبة المتحصل عليها في المحورين الأول والثاني الارتباط الموجود بين ممارسة النشاط البدني الرياضي والأداء الوظيفي، حيث أظهرت الدراسة ترابط العلاقة بينهما ترابطاً طردياً. لذا كانت الرياضة في نظر موظفي إدارة السجون أعوان وضباط، عاملاً إيجابياً وفعالاً في إنجاز مهامهم وأداء وظائفهم.

مما جعلنا نتأكد أن الفرضية الأولى قد تحققت، فالجميع موافقون ويريدون أن تكون ممارسة النشاط البدني الرياضي دائمة ومستمرة وفق برامج يأملون أن تكون مسطرة من طرف المسؤولين (مرؤوسيهـم في العمل أو بشكل منتظم).

كما كانت الأجوبة تتضمن ذلك الاندفاع الكبير إلى ممارسة الرياضيات الفردية، الأمر الذي من خلاله تيقنا أن الرياضات الفردية ككل خاصة منها الدفاعية والقتالية، وهي الأكثر اعتماداً عليها للوصول إلى كفاءات جيدة في العمل، وهذا ما يبرهن أنه لاختيار نوعية ممارسة النشاط البدني الرياضي وبصفة دائمة دور هام في رفع وترقية الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون.

كما وضحت لنا تلك العواقب الناتجة عن جراء الانقطاع عن ممارسة النشاط البدني الرياضي، فكل المستجوبين (أعواناً أو ضباطاً) جميعهم يرمون بشفافية وصراحة كبيرتين إلى تلك العواقب والأوضاع السيئة التي تزيدهم صعوبة في أداء مهامهم، ومن هنا يظهر لنا جيداً ذلك التأثير الناتج عن انقطاع ممارسة النشاط البدني الرياضي، مما يلحقه للموظف من خمول وكسل، وفقدان اللياقة البدنية والملل... الخ.

بناءً على هذه المعطيات فإننا قد توصلنا إلى تأكيد النظرية الثانية في البحث، التي ترى أنه لانقطاع موظفي إدارة السجون عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينية تأثير سلبي على مجمل التدخلات المحتملة.

- خاتمة:

من خلال بحثنا هذا وبعد تطبيق الدراسة الميدانية في إدارة السجون، وتطرقنا الى كل تفاصيل ومشمات العناصر التي وجدناها في هذه الدراسة حول موضوع البحث الذي يدور حول ممارسة النشاطات البدنية و الرياضية وأثرها على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون.

وهكذا لزم علينا التطرق في هذا العمل إلى تلك الفعالية والنجاحات في تأدية المهام والتغلب على كل ما منشأته إعاقة سيرورة العمل، فوجدنا أنه على موظفي إدارة السجون ممارسة النشاط البدني بكل جدية وعناية والاستمرار عليها بانتظام، قصد الوصول إلى الأحسن دائما في أدائهم

وبالنسبة لهاته الشريحة لم يبقى أي مجال للشك من خلال دراستنا على ضرورة وأساسية ممارسة النشاط البدني الرياضي، ومن جهة أخرى نذكر عم وجود برامج رياضية مسطرة الأمر الذي يفسر سبب ابتعاد موظفي إدارة السجون عن ممارسة النشاط البدني والرياضي داخل مؤسساتهم، وفي نظرنا لو وجد بصفة مستمرة ومنتظمة لكان هناك إقبال على ممارسة النشاط البدني والرياضي بشكل واسع، وهكذا يرتفع مستوى الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون دائما إلى الأحسن.

الاقتراحات والفروض المستقبلية:

تبين لنا بعد القيام بعد القيام بعرض النتائج وتحليلها لهذه الدراسة، أن لممارسة النشاط البدني الرياضي ونوعيته تأثير بالغ على الأداء الوظيفي لدى موظفي إدارة السجون، وفي هذا الصدد نتقدم ببعض الاقتراحات التي من خلالها نأمل أن نساهم بقدر المستطاع عليه من أجل الوصول إلى حلول تزيد وترفع من مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي السجون لتأدية مهامهم الشاقة والنبيلة على حد سواء، ومن بين هذه الاقتراحات.

1. تمديد فترة التكوين الرياضية، فأغلب المستجوبين يرون أن فترة التكوين غير كافية.
2. التركيز على توفير كل الإمكانيات من منشآت وعتاد رياضي للرياضات المعتمد عليها كثيرا لأجل الوصول إلى أعلى مستويات الكفاءة البدنية.
3. الحث على أهمية المداومة ممارسة النشاط البدني والرياضي لمل لها من فوائد قيمة للحفاظ على الكفاءة واللياقة البدنية.
4. إلزامية التماشي وفق برامج رياضية متنوعة ومسطرة بشكل منتظم.
5. التكتيف من النشاطات البدنية الرياضية، لخلق الجو الحماسي التنافسي والقضاء على الروتين والخمول.
6. ضرورة التركيز على الرياضات الفردية التي من شأنها أن ترفع المستوى الوظيفي لدى موظفي السجون أثناء القيام تدخلاتهم المهنية وهذا حسب إجابات المستجوبين.
7. تنظيم أوقات العمل وفق ممارسة النشاط البدني الرياضي ودون الإضرار بوقت الدوام.

1. المراجع باللغة العربية:

1. احمد زكي بدوي. معجم علوم الاجتماعية.. مكتبة لبنان: لبنان، 1977.
2. أمين أنور الخولي، محمد المحامي. برنامج التربية الرياضية.. القاهرة، دار الفكر العربي.
3. أسامة كامل راتب.. رياضة المشي.. مدخل لتحقيق الصحة النفسية.. دار الفكر العربي: القاهرة، 1998.
4. أسامة كمال راتب.. علم النفس الرياضي.. دار الفكر: القاهرة، 1977.
5. بهاء الدين إبراهيم سلامة .. بيولوجيا الرياضة والأداء الحركي.. دار الفكر العربي: القاهرة ، 1992.
6. وليد عبد الطيف هوانة.. تقويم الأداء بين الذات والموضوعية.. مجلة إدارة العامة العدد 49. مطبعة الإدارة العامة السعودية مارس: 1986.
7. كمال درويش، أمين أنور الخولي.. أصول الترويح و أوقات الفراغ.. دار الفكر العربي: 1990.
8. محمد ماهر الصواف، طرق وأساليب تقييم الأداء الوظيفي..مجلة الإدارة العامة- العدد 76، مطبعة الإدارة العامة: الرياض. -السعودية، سبتمبر 1992.
9. ناصر محمد العدلي..إدارة السلوك التطبيقي.. ط 1 ، دار مرام للطباعة الإلكترونية: السعودية، 1993.
10. سعد جلال، محمد علاوي.. علم النفس التربوي الرياضي، ط4، دار المعارف، القاهرة، 1975.
11. علي السلمي، الإدارة البشرية.. ط 2 .- دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة: 1997.
12. علي بن صالح الضرعان..إدارة البرامج العليا.. مطابع معهد الإدارة العامة.. السعودية، 1998.
13. علي يحي المنصوري،الثقافة و الرياضة..الجزء الأول..مدخل للثقافة الرياضية:ط1..1971.
14. عصام عبد الحق..التدريب الرياضي..نظريات وتطبيقات.. دار الكتب الجامعية: ط2.. مصر، 1982.
15. صالح الشنواني..إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية..مؤسسة شباب الجامعة.. الإسكندرية، 1999.
16. رواية حسن محمد..إدارة الموارد البشرية.. المكتب الجامعي الحديث.. الإسكندرية، 1998.

2. المجالات العلمية:

1. مجلة دورية تصدر عن المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة إدماج.. ع 2.. دار الهدى للطباعة والنشر: عين مليلة 2005.

3. الجرائد والقوانين والمراسيم:

1. المدرسة الوطنية لإدارة السجون سور الغزلان .. المقرر البيداغوجي لمادة تاريخ السجون.
2. المدرسة الوطنية لإدارة السجون المقرر البيداغوجي لمادة التربية البدنية والرياضية.
3. المدرسة الوطنية لإدارة السجون.- المقرر البيداغوجي لمادة أخلاقيات المهنة، سور الغزلان.

جامعة آكلي محند أولحاج
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
التخصص " تدريب رياضي " STAPS
بالبويرة

استمارة استبيانيه موجهة إلى موظفي إدارة السجون (أعوان)

في إطار انجازنا للبحث المرتبط لنيل شهادة ليسانس في علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية تحت عنوان

"ممارسة النشاط البدني الرياضي و أثره على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون "

نرجو منكم ملاءمة هذه الاستمارة بعناية وتركيز حتى نتمكن وإياكم من حصر المعطيات المتعلقة بموضوع بحثنا

كما نتعهد بضمان السرية التامة .

ملاحظات : وضع علامة x التي تراها مناسبة من وجهة نظرك و مع خالص الشكر و التقدير .

السنة الجامعية : 2013/2012

- المحور الأول : نوعية ممارسة النشاط البدني الرياضي باستمرار اثر في رفع و ترقية الأداء

الوظيفي لموظفي إدارة السجنون :

1- ما هو رأيك في إلزامية النشاط البدني الرياضي ؟

مفيدة غير مفيدة بدون رأي

2- هل ترى أن الأنشطة الرياضية الممنوحة تساعدك في ؟

اكتساب اللياقة البدنية الرفع من الأداء الوظيفي الترفيه

3- هل ترى أن المدة الممنوحة لفترة التكوين البدني الرياضي في مركز التكوين ؟

كافية غير كافية

4- بعد نهاية مرحلة التكوين ، هل تمارس النشاط البدني الرياضي في مؤسسة عملك ؟

نعم لا

5- هل تؤثر البرامج الرياضية على سيرورة عملك المهني ؟

تساعد تعرقل بدون رأي

6- هل هناك إقبال من طرف الأعوان على ممارسة النشاط البدني الرياضي بانتظام ؟

نعم لا

7- ما هي النشاطات التي ترونها مناسبة حتى ترفع من مستوى أدائكم أثناء القيام بمهامكم ؟

8- هل يؤثر بقاءك مدة طويلة من دون أي نشاط على تدخلاتك و أدائك ؟

نعم لا

إذا كانت نعم ، كيف ذلك ؟

.....
.....

جامعة آكلي محند أوالحاج
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
التخصص " تدريب رياضي " STAPS
بالبويرة

استمارة استبائيته موجهة إلى موظفي إدارة السجون (ضباط)

في إطار انجازنا للبحث المرتبط لنيل شهادة ليسانس في علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية تحت
عنوان

"ممارسة النشاط البدني الرياضي و أثره على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون "

نرجو منكم ملاً هذه الاستمارة بعناية وتركيز حتى تتمكن وإياكم من حصر المعطيات المتعلقة بموضوع بحثنا

كما نتعهد بضمان السرية التامة .

ملاحظات : وضع علامة x التي تراها مناسبة من وجهة نظرك و مع خالص الشكر و التقدير .

السنة الجامعية : 2013/2012

المحور الثاني : لانقطاع موظفي إدارة السجون عن ممارسة النشاط البدني الرياضي بعد مرحلة تكوينهم أثر سلبي على مجمل التدخلات المحتملة .

- 1- ما هو رأيك في إلزامية النشاط البدني الرياضي؟
 مفيدة غير مفيدة بدون رأي
- 2- هل ترى أن الأنشطة الرياضية المقترحة تساعدك في؟
 الترفيه الرفع من الأداء الوظيفي اكتساب اللياقة البدنية
- 3- هل ترى أن الفترة الزمنية للتكوين البدني الرياضي في مركز التكوين؟
 كافية غير كافية
- 4- هل هناك أي نشاط بدني رياضي في مؤسستكم حالياً؟
 نعم لا
- 5- هل تتوفر مؤسستكم على المرافق الرياضية؟
 نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم ، هل هي :
 كافية غير كافية
- 6- هل ترى أن الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون أثر على ممارسة المستمرة للنشاط البدني الرياضي؟
 نعم لا
- هل هذا أثر؟
 سلبي ايجابي
- 7- هل لممارسة النشاط البدني الرياضي أثر على القيام بالتدخلات المحتملة؟
 نعم لا
- هل أثر؟
 سلبي ايجابي
- 8- هل لانقطاع موظفي إدارة السجون عن النشاط البدني الرياضي أثر على قدراتهم و كفاءاتهم في العمل؟
 نعم لا