



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 03-07-2025

تاريخ القبول: 2025/11/30

Printed ISSN: 2352-989X
Online ISSN: 2602-6856

دور الأمن الوظيفي في تحسين أداء الموارد البشرية

في المنشآت الرياضية الخاصة

*The role of job security in improving the performance of human resources in private sports organizations*عثمانية علي^{1*}، محديد كهينة²، نعمي عبد القادر³، بوكشريدة علي⁴¹ جامعة سوق اهراس (الجزائر)، ali.atamnia@univ-soukahras.dz² جامعة الخلفة (الجزائر)، K.mahdid@gmail.com³ جامعة سوق اهراس (الجزائر)، a.naami@univ-soukahras.dz⁴ جامعة سوق اهراس (الجزائر)، a.boukcherida@univ-soukahras.dz

الملخص: تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة الأمن الوظيفي في تحسين أداء العاملين ضمن ميدان التسيير الرياضي، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي، وشملت الدراسة عينة مكونة من 40 موظفًا ينتمون إلى مؤسسات رياضية خاصة بولاية المسيلة، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ذات الصلة بموضوع البحث. وقد أسفرت نتائج التحليل عن وجود علاقة إيجابية بين شعور الموظفين بالأمن الوظيفي ومستوى أدائهم المهني، مما يدل على أن الاستقرار في العمل ينعكس بشكل مباشر على تحسين كفاءة الأداء، وبناءً على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة إعطاء أهمية متزايدة للموارد البشرية، وذلك من خلال تعزيز بيئة العمل المستقرة، لما لها من أثر إيجابي على جودة الأداء واستمرارية النشاط داخل المؤسسات الرياضية الخاصة.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي - الأداء - الموارد البشرية - المنشآت الرياضية.

ABSTRACT

This study aims to explore the extent to which job security contributes to improving employee performance within the field of sports management. A descriptive approach was adopted using the survey method, and the study sample consisted of 40 employees working in private sports institutions in the Wilaya of M'sila. A questionnaire was used as the primary tool for collecting data relevant to the research topic. The analysis revealed a positive relationship between employees' sense of job security and their level of professional performance, indicating that workplace stability has a direct impact on enhancing performance efficiency. Based on these findings, the study recommends giving greater importance to human resources by fostering a stable work environment, as it plays a key role in improving performance quality and ensuring the continuity of activity within private sports institutions.

Keywords: Job Security - Performance - Human Resources- Sports Facilities.

1. مقدمة:

تعتبر المؤسسات الرياضية الخاصة من القطاعات المهمة التي تعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة الأفراد وجودة أدائهم لتحقيق أهدافها وضمان استمرارها في بيئة تنسم بالمنافسة المتزايدة. ومع اشتداد هذا التنافس على المستويين المحلي والدولي، برزت الحاجة إلى فهم العوامل المؤثرة في أداء العاملين، لا سيما في ظل التحديات المتعلقة بالاستقرار المهني. ويُعد الشعور بالأمن الوظيفي من العناصر الأساسية التي تؤثر في تحفيز الموظف وتعزيز إنتاجيته، حيث ينعكس هذا الشعور إيجاباً على مستوى الأداء. في المقابل، يؤدي غياب الاستقرار المهني إلى تراجع الكفاءة وزيادة احتمالات التسرب والإنهاك المهني. ومن هنا تبرز أهمية بحث العلاقة بين الأمن الوظيفي وجودة الأداء، بالنظر إلى ما تمثله من أثر مباشر على نجاح المؤسسات الرياضية الخاصة واستمراريتها.

وتتجلى أهمية العامل البشري في كونه من الدعائم الرئيسة التي تقوم عليها العملية الإنتاجية، إذ تركز معظم المؤسسات على استقطاب موارد بشرية ذات كفاءة عالية، والعمل على تأهيلها وتطوير قدراتها عبر برامج تدريبية مستمرة. ويُعتبر تقييم الأداء أداة فعالة لقياس مدى تقدم العاملين خلال فترة زمنية معينة، والسعي نحو تحسينه في المستقبل (معزوز و عمران، 2020، صفحة 359) ويرتبط نجاح المؤسسة بمدى قدرتها على استثمار طاقات العاملين وتحفيزهم لتحقيق أداء متميز يعكس شعورهم بالاستقرار.

إن غياب الأمن الوظيفي لا يقتصر تأثيره على بيئة العمل فحسب، بل يمتد ليؤثر على سلوكيات الأفراد داخل المجتمع، وهو جانب لا يمكن تجاهله إذا كانت المؤسسة تسعى إلى بناء بيئة عمل مستقرة ومنتجة (خوجة وآخرون، 2018، صفحة 204) ويكمن دور الأمن الوظيفي في إرساء حالة من الطمأنينة لدى الموظف، خاصة في المؤسسات الخاصة التي غالباً ما تتصف بعدم الثبات الوظيفي، مما يسهم في تعزيز الرضا المهني والشعور بالقيمة الذاتية. ويُعد هذا العامل من المحددات التي تؤثر في توجهات العاملين وسلوكهم، حيث تختلف أولويات الأفراد، فبينما يفضل البعض العائد المالي، يفضل آخرون ضمان الاستقرار المهني، مما يجعل الأمن الوظيفي عاملاً مشتركاً يسهم في تحسين الأداء العام.

وتكتسي دراسة الأمن الوظيفي أهمية كبيرة لدى الإدارات، إذ تمكنها من التعرف على مواقف العاملين وتوجهاتهم، مما يساهم في تحديد مكان القصور ومعالجتها بشكل فعال. كما تتيح هذه الدراسة فهم المشكلات التي يواجهها العاملون ووضع حلول عملية تساعد على زيادة الإنتاج وتحقيق التطور المهني (دحماني و جوادي، 2017، صفحة 344) وانطلاقاً من ذلك، تولي العديد من المؤسسات اهتماماً خاصاً بتوفير بيئة عمل مستقرة تدعم الأفراد وتستجيب لاحتياجاتهم، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتعزيز الانتماء المهني. ويمكن القول إن غياب الأمن الوظيفي يضعف من التزام الفرد تجاه المؤسسة، ويحدّ من قدرته على الإبداع والمساهمة الفعالة، مما يبرز ضرورة توفير مناخ تنظيمي يدعم الاستقرار ويحفّز على العطاء المستمر.

تُعد دافعية الأفراد نحو أداء مهامهم الوظيفية مرتبطة بشكل وثيق بدرجة شعورهم بالأمن والاستقرار داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى مدى انتمائهم للمؤسسة التي ينتمون إليها. فكلما زادت المكاسب والمزايا التي يحصل عليها

الموظف من وظيفته، ارتفعت درجة التزامه، وازدادت رغبته في بذل مجهود أكبر. ويُنظر إلى ارتفاع الدافعية على أنه نتيجة مباشرة للشعور بالرضا الوظيفي والارتياح العام داخل محيط العمل، الأمر الذي ينعكس على مستوى الأداء والإنتاجية. وتؤكد الأدبيات في مجال الدراسات السلوكية أن خلق بيئة مهنية ملائمة تُراعي احتياجات العاملين وتستجيب لتطلعاتهم، يشكّل أحد الأسس الضرورية لضمان استمرارية المؤسسات وتحقيق أهدافها، كما أنه يمثل عاملاً حيوياً في تحفيز القدرات الكامنة، وتنمية الإبداع، وتعزيز الأداء العام على مستوى الفرد والمؤسسة.

ويُعد موضوع الأمن الوظيفي من القضايا التي تستدعي المتابعة المستمرة من قبل القيادات الإدارية والمشرفين، نظراً لتغير ظروف الموظف الحياتية وتأثر إدراكه لهذا الشعور بمرور الوقت (السلوم، 2002، صفحة 23). وتكمن أهمية هذه الدراسة في سعيها إلى استكشاف مدى تأثير الأمن الوظيفي في الأداء المهني للعاملين بالمؤسسات الرياضية الخاصة، باعتباره أحد المواضيع التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين، نظراً لارتباطه المباشر باحتياجات الفرد ودوافعه التي تختلف تبعاً للزمان والمكان.

كما تهدف الدراسة إلى رصد الواقع الفعلي لمستوى الأمن الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية الخاصة في الجزائر، وذلك بالاعتماد على نتائج ميدانية وتوصيات يمكن أن تساهم في تقديم تصورات قابلة للتطبيق، تساعد مختلف الأطراف الفاعلة على فهم طبيعة هذا المتغير، ومدى تأثيره على مستوى الأداء، مما يستوجب الكشف عن أوجه القصور والاختلالات، وإبراز أهمية الاستقرار المهني في تحسين الأداء وضمان استمرارية المؤسسة وتطورها.

وفي هذا السياق، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الأداء المهني ومستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الرياضية الخاصة
- قياس مستوى الأداء لدى الموارد البشرية
- التعرف على مدى شعور العاملين بالأمن داخل بيئة العمل
- تحليل العلاقة بين المتغيرين
- تقديم مجموعة من المقترحات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الكفاءة المهنية.

وقد جاءت هذه الدراسة منسجمة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة، على غرار دراسة (صرصور، 2015) التي حملت عنوان "دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في قطاع غزة"، والتي بينت أن أكثر ما يمنح الموظف شعوراً بالأمان هو تأكده من عدم فصله دون مبرر، في حين أن القلق الأكبر ناتج عن غياب فرص الترقية. كما توصلت دراسة (كيرد و صفرائي، 2021) إلى وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، خاصة في بعدي الاستقرار النفسي والمهني، إضافة إلى فروق دالة إحصائية مرتبطة بالمنصب الوظيفي.

من جهة أخرى، خلّصت دراسة (جبريل، 2016) التي تناولت علاقة الأمن الوظيفي بالأداء في الجامعات الفلسطينية إلى وجود علاقة طردية بين الأمن المهني والالتزام التنظيمي، وأثر واضح على مستوى الإنهاك النفسي لدى أساتذة التربية البدنية. أما دراسة (محمودية، 2000) فقد أثبتت وجود علاقة ارتباط قوية بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات مثل الأجر، المكانة الاجتماعية، الترقية، طبيعة الإشراف، محتوى العمل، عدد ساعات العمل، والبيئة الفيزيائية. وانطلاقاً من هذا الإطار النظري والميداني، تتحدد إشكالية الدراسة في التساؤل الآتي:

ما الدور الذي يلعبه الأمن الوظيفي في تحسين أداء الموارد البشرية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالأمن الوظيفي؟ وما أبرز العوامل التي تؤثر فيه؟
- كيف يمكن تعريف الأداء الوظيفي؟ وما هي مكوناته الأساسية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي ومستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية الخاصة؟

2. الطريقة والأدوات:

1.2 العينة وطرق اختيارها

تكوّنت عينة هذه الدراسة من 40 موظفاً يعملون في مؤسسات رياضية خاصة بولاية المسيلة، وتم اختيارهم وفق أسلوب الحصر الشامل نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة. كما تم استثناء 5 موظفين من العينة الأصلية لأغراض الدراسة الاستطلاعية، حيث تم توزيع النسخة الأولية من الاستبيان عليهم واسترجعت جميعها بالكامل، مما ساهم في تحسين وضبط أداة القياس قبل التطبيق النهائي.

2.2 إجراءات الدراسة

• المنهج المستخدم

تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي، نظراً لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه التي تتطلب دراسة الواقع الميداني وتحليل العلاقة بين متغيرين محددين.

• تحديد المتغيرات وطرق قياسها

المتغير المستقل: الأمن الوظيفي

المتغير التابع: أداء الموارد البشرية

- أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان باعتبارها الوسيلة الأنسب لجمع البيانات الميدانية اللازمة للتحقق من العلاقة المفترضة بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي للموارد البشرية. وقد تم إعداد الاستبيان

بعناية من خلال مجموعة من الخطوات التي هدفت إلى التأكد من صدق الأداة، أي مدى قدرتها على قياس المفاهيم المستهدفة، وثباتها، أي اتساق نتائجها عند تكرار تطبيقها على نفس الأفراد. تم بناء فقرات الاستبيان بالاستناد إلى مجموعة من الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعي الأمن الوظيفي وجودة أداء الموظفين. وتكون الاستبيان من قسمين رئيسيين:

- القسم الأول: يتضمن البيانات الشخصية للمستجوبين، مثل (الجنس، العمر، الأقدمية، الرتبة، الحالة الاجتماعية).
- القسم الثاني: يشمل المحاور الرئيسة للبحث وينتفرع إلى جزأين:
 - الجزء الأول: يعالج بُعد الأمن الوظيفي ويتكون من 17 عبارة موزعة على أربعة أبعاد.
 - الجزء الثاني: يختص بـ الأداء الوظيفي ويضم 10 عبارات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين على فقرات الاستبيان، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1: درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

● الأسس العلمية لأداة الدراسة

أ. الصدق:

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية التي هدفت إلى اختيار أداة مناسبة للبحث، تم تطبيق مجموعة من الخصائص السيكمترية للتحقق من صدق الأداة وفق ما يلي:

- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض الاستبيان على لجنة من المحكمين المتخصصين في ميدان التربية البدنية والعلوم الإنسانية، بهدف التأكد من مدى ملاءمة العبارات لمحتوى الدراسة وأهدافها. وقد طُلب من السادة المحكمين تقييم مدى كفاية عدد العبارات، شمولية المحاور، تنوع المضمون، ودقة الصياغة اللغوية، بالإضافة إلى تقديم أية ملاحظات تتعلق بالحذف أو الإضافة أو التعديل. وبعد مراجعة دقيقة، تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبيان بالإجماع، مما يعكس تحقق الصدق الظاهري لأداة البحث.
- **صدق الاتساق الداخلي:** تم قياس الاتساق الداخلي لعبارات استبيان "الأمن الوظيفي" من خلال عينة الدراسة الاستطلاعية التي بلغ عددها 27 مفردة، حيث تم حساب معاملات الارتباط لكل محور من محاور الأداة. وقد أظهرت النتائج أن معامل الصدق الكلي لأداة البحث بلغ (0.996)، وهو معامل مرتفع للغاية

يُشير إلى مستوى عالٍ من الاتساق بين فقرات الأداة ومناسب تمامًا لأغراض البحث. كما أظهرت جميع المحاور الأخرى نسب صدق مرتفعة تؤكد صلاحية الأداة ودقتها في قياس المتغيرات المعنية. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن أداة الدراسة قد استوفت شروط الصدق، مما يمنح ثقة علمية في نتائجها ويُعزز من موثوقية ما ستُسفر عنه من تحليلات واستنتاجات.

ب- ثبات الأداة:

الجدول 2: يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة

المحاور	العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الثبات ألفا كرونباخ إذا ما حذفت العبارة
الأمن الوظيفي	البعد النفسي	6	0.976
	البعد المادي	3	0.957
	الاستقرار الوظيفي	3	0.971
	ظروف وبيئة العمل	5	0.942
الأداء الوظيفي		10	0.982
المجموع		17	0.992

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يقصد بثبات أداة القياس مدى قدرتها على إعطاء نتائج ثابتة أو متقاربة عند إعادة تطبيقها في ظروف مماثلة، باستخدام الأداة نفسها. وللتحقق من ثبات الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة، تم تطبيقه على عينة استطلاعية بهدف التأكد من وضوح العبارات وسهولة فهمها، بالإضافة إلى اختبار درجة الاتساق الداخلي بين الفقرات.

وقد تم حساب معامل "ألفا كرونباخ" لكل محور من محاور الاستبيان، وكذلك للمقياس الكلي، وذلك لتحديد ما إذا كانت هناك عبارات تؤثر سلباً على الثبات. حيث يُظهر هذا التحليل كيف يتغير معامل الثبات عند حذف كل عبارة على حدة. فإذا لم يتغير معامل الثبات أو انخفض بحذف عبارة ما، فهذا يشير إلى صلاحية العبارة ووجوب الإبقاء عليها. أما إذا ارتفع معامل الثبات بشكل ملحوظ عند حذف عبارة معينة، فإن ذلك يدل على ضعفها ومن ثم إمكانية استبعادها حفاظاً على دقة الأداة.

وقد أظهرت النتائج أن قيم "ألفا كرونباخ" كانت مرتفعة لكل من المحاور والمقياس الكلي، مما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويُعد ملائماً للأغراض البحثية.

● الأدوات الإحصائية المعتمدة:

بعد تصميم الاستبيان وضبطه من خلال الدراسة الاستطلاعية، تم توزيعه على العينة الأساسية للدراسة. وبعد استرجاع الاستمارات، تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام (برنامج SPSS الإصدار 20)، الذي يعد من أبرز البرامج المعتمدة في التحليل الإحصائي في البحوث الاجتماعية. وقد شملت المعالجة الإحصائية الأدوات التالية:

- معامل "ألفا كرونباخ": لقياس درجة الثبات الداخلي لأداة الاستبيان.
- معامل صدق المحك: للتحقق من مدى صدق الاستبيان في قياس المفاهيم المستهدفة.
- تحليل معاملات الارتباط: لقياس الترابط بين العبارات ومحاورها، وكذلك العلاقة بين بعد الأمن الوظيفي وبعده الأداء الوظيفي.
- تحليل الأهمية النسبية: لتقدير وزن كل عبارة على مقياس ليكرت الخماسي، وتحديد مدى اتفاق المبحوثين مع محتوى العبارات.

3. عرض نتائج الدراسة:

1.3 الفرضية الأولى: "الأمن الوظيفي يُعد محصلة لاتجاهات الأفراد نحو مختلف مكونات البيئة المهنية."

تشير هذه الفرضية إلى أن شعور الموظف بالأمن داخل المؤسسة يتأثر بعدة عناصر مرتبطة ببيئة العمل، مثل الاستقرار، العدالة في المعاملة، وضوح المهام، وإمكانية الترقية. وقد سعت الدراسة لاختبار صحة هذه الفرضية من خلال تحليل البيانات المتعلقة باتجاهات العاملين في المؤسسات الرياضية الخاصة.

الجدول 3: استجابات أفراد العينة لبعده ظروف وبيئة العمل

الفرصة الأولى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
الأمن الوظيفي محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل	2.96	0.950	مرتفعة	2

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

استناداً إلى النتائج المبينة في الجدول، بلغ المتوسط الحسابي (2.96)، وهو قريب من المستوى المتوسط، بينما قُدِّر الانحراف المعياري بـ (0.950)، مما يعكس تبايناً مقبولاً في استجابات أفراد العينة. كما أظهرت النتائج أن مستوى الأهمية جاء مرتفعاً، وهو ما يعكس وجود توجه إيجابي قوي لدى المبحوثين نحو مضمون هذه الفرضية، الأمر الذي يؤكد أن العاملين في المؤسسات الرياضية الخاصة يعتبرون الأمن الوظيفي نتاجاً لمجموعة من الاتجاهات الإيجابية المتعلقة بجوانب العمل المختلفة، مثل طبيعة المهام، الاستقرار، العلاقات المهنية، وسياسات المؤسسة.

واحتلت هذه الفرضية الرتبة الثانية ضمن بقية الفرضيات، ما يدل على وزنها النسبي المرتفع مقارنة بباقي أبعاد الدراسة، وبالتالي يمكن قبول الفرضية الأولى إحصائياً وميدانياً.

2.3 الفرضية الثانية: "تحسين الأداء يُعد هدفاً محورياً تسعى إليه المؤسسات الخاصة، كونه المؤشر الأبرز على نجاح أو فشل المنظمة."

ترتكز هذه الفرضية على اعتبار الأداء الوظيفي مؤشراً رئيساً على فاعلية المؤسسة، إذ يعكس مدى كفاءة العاملين في تنفيذ مهامهم وتحقيق الأهداف التنظيمية. وتسعى هذه الفرضية إلى استكشاف مدى اهتمام المؤسسات الرياضية الخاصة برفع مستوى أداء مواردها البشرية، والتعرف على العوامل التي تُسهم في تعزيز الكفاءة والإنتاجية.

الجدول 4: استجابات أفراد العينة لبعد الأداء وتقييم الأداء

الفرضية الثانية	المتوسط لحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
يعتبر تحسين الأداء هدف تسعى إليه المنشأة الخاصة فهو يعتبر المرأة العاكسة لفشل أو نجاح أي منظمة	3.96	0.923	مرتفعة	1

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير إلى أن تحسين الأداء هدف تسعى إليه المؤسسة ككل فهو يعتبر المرأة العاكسة لنجاح أو فشل المنظمة وعليه فان نتائج الجدول رقم والمتعلقة بنتائج إجابات هذه الفرضية حيث يظهر قيمة المتوسط الحسابي (3.96) وقيمة الانحراف المعياري بلغت بينما نشاهد أن مستوى الأهمية مرتفع وهو ما يفسر وجود توافق بين النتائج المحصلة وبين الفرضية الموضوعة.

3.3 الفرضية الثالثة: تنص الفرضية على: مصفوفة الارتباط بين الامن الوظيفي وأداء الموارد البشرية.

من أجل معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للموارد البشرية تم استخدام معامل الارتباط لاختبار الفرضيات وهذا استخدام مصفوفة الارتباط كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول 5: يوضح مصفوفة الارتباط بين الامن الوظيفي وأداء الموارد البشرية

معامل الارتباط	البعد المادي	البعد النفسي	الاستقرار الوظيفي	ظروف بيئة العمل
0.877	0.938	0.917	0.919	
0.01	0.01	0.01	0.01	0.01

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

انطلاقاً من نتائج الجدول أعلاه يتبين انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الامن الوظيفي والأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الرياضية الخاصة لفي الجزائر، حيث انه يوجد ارتباط قوي بين الرضا والأداء وهو مايعني تأثير الأول عن الثاني أي أن هنالك علاقة طردية بين المتغيرين عند مستوى دلالة 0.01 وهو ما يشير الى انه كلما زاد

الرضا أثر ذلك على الأداء الوظيفي وبالتالي فإن الرضا الوظيفي يؤثر بطريقة مباشرة على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الرياضية.

4. المناقشة:

من خلال الاطلاع على نتائج المحور الأول، الذي يفترض أن الأمن الوظيفي يُعد نتيجة لاتجاهات الأفراد تجاه مكونات بيئة العمل المختلفة، يتبين أن المؤسسات الرياضية الخاصة مطالبة بإعطاء هذا الجانب أهمية متزايدة، لما له من تأثير مباشر على تعزيز الأداء من حيث الكمية والنوعية، إضافة إلى مساهمته في تقليل معدلات الغياب ورفع مستوى المبادرة والإبداع. ويتفق هذا الاستنتاج مع ما توصلت إليه (شعلال، 2005، صفحة 80)، التي شددت على أهمية تحقيق الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية في التعليم الثانوي بهدف الوصول إلى أداء فعال، حيث أشارت إلى أن الصعوبات التي يواجهها الأساتذة في بيئة العمل تؤدي إلى تراجع مستوى الرضا لديهم، مما ينعكس سلباً على مردودهم المهني. كما أن الرضا الوظيفي يُعبر عن حالة نفسية يعيشها الموظف داخل مؤسسته، وبدونها يصعب تحقيق قيادة فعالة أو تطور مؤسسي، وهو ما يتماشى مع نتائج دراسة (خليفة، 2018، صفحة 114)، والتي أكدت أن عناصر المناخ التنظيمي كطبيعة القيادة، نظام الحوافز، والمشاركة في اتخاذ القرار، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الرضا، مما يعزز أداء العاملين عندما تتوفر بيئة عمل مناسبة ومحفزة.

أما بالنسبة للمحور الثاني، المتعلق بالأداء الوظيفي كهدف تسعى إليه المؤسسات الخاصة، فقد أظهرت النتائج أن الأداء يعتبر مؤشراً محورياً على مدى كفاءة المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها، حيث يمثل نشاطاً دائماً وشاملاً يعكس مستوى الفعالية والاستمرارية داخل المؤسسة. وتنسجم هذه النتائج مع ما أكدته دراسة (لوط و بن مصباح، 2019، صفحة 97)، والتي أشارت إلى أنه لا يمكن تحسين مستوى الأداء دون الأخذ برأي العاملين وتشجيع التفاعل وتبادل الخبرات داخل محيط العمل، وهو ما يعكس دور القيادة الفعالة في تحفيز الموارد البشرية وتطوير قدراتها بما يخدم أهداف المؤسسة.

وفيما يتعلق بالمحور الثالث، الذي تناول العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء، فقد كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية موجبة بين هذين المتغيرين، مما يعني أن زيادة شعور العاملين بالرضا داخل بيئة العمل يُفضي إلى رفع كفاءتهم الوظيفية. هذا الطرح تؤيده دراسة (شعلال، 2005) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية مباشرة بين مستوى الرضا المهني والأداء الوظيفي، كما توافقت مع نتائج دراسة (تواقي وآخرون، 2011، صفحة 251) التي أبرزت العلاقة بين معايير الجودة الشاملة ورضا العاملين، مما يعكس أهمية توفير مناخ تنظيمي جيد لضمان تحقيق مستويات أداء مرتفعة في المؤسسات. وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن تحسين ظروف العمل والاهتمام بالجوانب النفسية والمهنية للعاملين يُسهم في خلق بيئة عمل أكثر إنتاجية واستقراراً، ويعزز فاعلية المؤسسات في بلوغ أهدافها.

5. خاتمة:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، والتي تناولت أحد المواضيع الجوهرية في مجال الإدارة، والمتمثل في الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات الرياضية، تبين وجود علاقة وثيقة بين مستوى رضا العاملين وكفاءتهم في أداء المهام الموكلة إليهم.

وانطلاقاً من هذه النتائج، تقدم الدراسة جملة من الاقتراحات، أهمها:

- ضرورة إيلاء الموارد البشرية اهتماماً خاصاً، سواء من الناحية المادية عبر تحسين الأجور والمزايا، أو من الناحية المعنوية من خلال تقدير جهودهم وتعزيز مكانتهم داخل المؤسسة.
- اعتماد آليات علمية دقيقة وموضوعية لقياس مستوى رضا الموظفين وفهم توجهاتهم، بما يضمن الاستجابة لمطالباتهم المهنية والشخصية.
- تعزيز ثقافة الحوار والمشاركة داخل المؤسسة، من خلال إشراك العاملين في الاجتماعات والنقاشات المرتبطة باتخاذ القرارات على مستوى الإدارة العليا، بما يعزز انتماءهم ويحفزهم على العطاء المستمر.
- العمل على فهم حاجات الأفراد بشكل معمق، والتعامل معها بما يخدم مصلحة المؤسسة ويحقق التوازن بين متطلبات العمل وتطلعات العاملين.
- إن تطبيق هذه المقترحات من شأنه أن يسهم في تحسين بيئة العمل، ورفع جودة الأداء الوظيفي، وتعزيز الاستقرار داخل المؤسسات الرياضية الخاصة.

5. قائمة المراجع:

- أحمد بن قلاووز توائي، الحاج بن قناب، و قادة بلكبش. (2011). مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة على أساتذة التربية البدنية و الرياضية و علاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة العلوم و التكنولوجيا للنشاطات البدنية و الرياضية، 8(8)، 235-251. <https://asjp.cerist.dz/en/article/312>
- آية عبد القادر ابراهيم صرصور. (2015). دور الامن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الاداريين بجامعة الاقصى في قطاع غزة. رسالة الماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية-غزة. <https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-13390.pdf>
- إيمان جبريل. (2016). الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي : دراسة عن الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. إدارة أعمال. جامعة الأزهر (فلسطين: غزة). كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. فلسطين. غزة. <http://www.alazhar.edu.ps/arabic/edu/home.asp>

- ربيعة كيرد، و عائشة صفراني. (2021). أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الأغواط. مجلة الباحث، 21(1)، 409-424. <https://asjp.cerist.dz/en/article/172012>
- سعاد بنت عبد الله بن عبد الرحمن السليم. (2002). عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات. كلية التربية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
- سليم خليف. (2018). المناخ التنظيمي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية : دراسة ميدانية بثمانويات الشرق الجزائري. مجلة العلوم و التكنولوجيا للنشاطات البدنية و الرياضية، 15(5)، 104-118. <https://asjp.cerist.dz/en/article/66733>
- شبيب معروز، و أحمد حكيم عمران. (2020). مساهمة تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر. مجلة العلوم و التكنولوجيا للنشاطات البدنية و الرياضية، 17(2)، 356-372. <https://asjp.cerist.dz/en/article/116645>
- شهيرة محمودية. (2000). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص علوم التربية، جامعة الجزائر، الجزائر.
- عادل خوجة، مُجد كابوية، و مراد بن عمر. (2018). مستوى الرضا عن الحياة لدى المعاقين حركيا الممارسين للنشاط الرياضي. مجلة العلوم و التكنولوجيا للنشاطات البدنية و الرياضية، 15(5)، 202-223. <https://asjp.cerist.dz/en/article/66739>
- عبد المجيد شعلال. (2005). الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم. مجلة العلوم و التكنولوجيا للنشاطات البدنية و الرياضية، 5(5)، 72-82. <https://asjp.cerist.dz/en/article/451>
- مُجد الصديق لوط، و كمال بن مصباح. (2019). أثر استراتيجية الاتصال الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الناشئين في الأندية الجزائرية المحترفة لكرة القدم. مجلة العلوم و التكنولوجيا للنشاطات البدنية و الرياضية، 16(1)، 79-98. <https://asjp.cerist.dz/en/article/91958>
- نعيمة دحماني، و خالد جواد. (2017). درجة وأهمية الكفايات الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة الرياضية لولاية المسيلة. المجلة العلمية لعلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، 14(1)، 340-356. <http://e-biblio.univ-mosta.dz/handle/123456789/14779?show=full>