واقع الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية بمحافظتي القاهرة والجيزة

أ.د/ منار عبد الرحمن شاهين
أستاذ الجمباز الفني بقسم تدريب التمرينات الإيقاعية
و الجمباز الفني ووكيلة شئون الدرسات العليا
بكلية علوم الرياضة للبنات
manar_shaheen@pef.helwan.edu.eg

أ.د/ دينا حفنى عبد العزيز
أستاذ ورئيس قسم علوم الإدارة الرياضية والترويح
كلية علوم الرياضية للبنات
جامعة حلوان
dena.alsheref@pef.helwan.edu.eg

مريم محمد احمد طه
mariam.mohamed1778@gmail.com

المستخلص:

يهدف البحث إلي واقع الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية بمحافظتي القاهرة والجيزة ،إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لموضوع البحث،إشتمل مجتمع البحث ببعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية بمحافظتي القاهرة و الجيزة ،تم إختيارها بالطريقة العمدية العشوائية من مجتمع البحث، حيث إشتملت علي عدد (٥) أندية رياضية بمحافظة القاهرة ، و عدد(٥) أندية رياضية بمحافظة الجيزة ، وقد وقع أختيار الباحثة علي الأندية الرياضية التي بها منظومة جمباز متطورة ذو نتيجة في بطولات الجمباز ، حيت أشتملت عنية البحث الكلية علي عدد (١٥٠) من الإدارين و المدربين ،حيث قامت الباحثة بإستخدام الإستبيان الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية ،و توصلت الاستنتاجات إلي التعرف علي مجال التعرف على واقع الأجور والمكافآت و الحوافز لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (البُعد الأول من أبعاد الأمن الوظيفي) يراجعون الأجور بشكل دوري للتأكد من مواكبتها للتغييرات في سوق العمل، مجال التعرف على واقع وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (البُعد الثاني من أبعاد الأمن الوظيفي) يتعاملون مع انتهاكات اللوائح والقوانين بجدية.

مجال التعرف على واقع العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (البُعدالثالث من أبعاد الأمن الوظيفي) يدعمون جهود الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، مجال التعرف على العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة

رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (البُعد الرابع من أبعاد الأمن الوظيفي) يوفرون قنوات إتصال مفتوحة بين مختلف الوحدات والأدرات و الأقسام بالمنظومة .

كلمات مفتاحية : الأمن الوظيفي ، الأندية الرياضية ، رياضة الجمباز

Summary

The research aims at the reality of job security for the employees of the gymnastics system in sports clubs in Cairo and Giza governorates. The researcher used the descriptive method due to its suitabity for the subject of the research. The research community included some workers in the gymnastics system in sports clubs in Cairo and Giza governorates, which was selected by the random intentional way from the research community, as it included a number of (5) sports clubs in Cairo Governorate, and a number of (5) sports clubs in Giza Governorate. The researcher chose sports clubs that have an advanced gymnastics system with a result in gymnastics championships, when the total research care included a number of (150) administrators and trainers, where the researcher used the job security questionnaire I have those working in the gymnastics system in sports clubs, and the conclusions reached to identify me,The field of identifying the reality of wages, rewards and incentives for workers in the gymnastics system in sports clubs.,The field of identifying the reality of the clarity of laws and regulations for employees of the gymnastics system in sports clubs.

The field of identifying the reality of the job burden among employees of the gymnastics system in sports clubs. The field of identifying relations within the institution and the organizational structures of the employees of the gymnastics system in sports clubs.

Keywords: Job Security, Sports Clubs, Gymnastics

واقع الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية بمحافظتي القاهرة والجيزة

المقدمة ومشكلة البحث :-

يعد المورد البشري من أهم العناصر التي تستند عليه أي مؤسسة مهما كان دورها أو نوعها في الحفاظ على مكانتها وإستمرارها، حيث يشكل محور إهتمامها من خلال السعي للحفاظ عليه وكسب ثقته بها وإشعاره بالراحة والطمأنينة في وظيفته وذلك بتبني عدة أساليب تضمن ذلك. ولعل من أبرز هذه الأساليب توفير البيئة الملائمة لعمله والتي يجب أن تتسم بالإستقرار والظروف الجيدة والمريحة للعمل، بما يضمن القدرة علي أداء المهام الوظيفية الموكله إليهم بدرجة عالية من الجودة والتميز والكفاءة من خلال الأفكار الإبداعية البناءة . (راموندو و شيلي ،٢٠٠١، ص٢٢٢)

ويعد شعور الفرد بالأمان والعاطفة تجاه منظمته من خلال تلبية إحتياجاته ورغباته، وشعوره بالراحة و الطمأنينة تجاه عمله ورؤساءه في العمل أحد أهم أركان الأمن الوظيفي ، فالأمن الوظيفي هو عدم الشعور بالمغامرة أو المخاطرة ، فانه شعور بالأمان في المناخ الذي يعيش فيه مع عدم الشعور بالشك أو القلق أو الخوف . (كيرد و صفراني ، ٢٠٢١، ص٤١٣)

ويمثل الأمن الوظيفي أحد المحركات التي يمكن للإدارة عن طريقه تنمية الموارد البشرية ، و زيادة الكفاية الإنتاجية ، حيث إرتبط الأمن الوظيفى حديثاً بالجودة في الأداء ، والقدرة على التنافس ، وإثارة الرغبة لدى العاملين في المؤسسات للقيام بأعمالهم على نحو أفضل.
(ملال ،٢٠٢١،ص٥٤)

لذلك يُعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي مؤسسة كانت ، فلا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا كان الأمن الوظيفي سبباً في نجاحها ، وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الشعور بالأمن لدى العاملين على مستقبلهم الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل، إذ يترك القلق من فقدان العمل آثاراً سلبية على صحة الفرد البدنية و النفسية مما يؤثر علي قدرته علي العمل و الإنتاج و تحقيق الأهداف الموضوعة . (حسين ،٢٠٢٢، ص١٠٩)

و من ناحية أخري تعد رياضة الجمباز Gymnastics من الرياضات الهامة ، و هي عبارة نشاط بدني ممتع يمثل الأساس لجميع الرياضات تقريبًا، حيث تسهم هذه الرياضة بشكلٍ فريد في تحسين اللياقة العامة للجسم والقوة والقدرة على التوازن وخفة الحركة وسرعتها، وقد أصبحت أغلب الأندية الرياضية تمارس رياضة الجمباز،ومن الملاحظ أن رياضة الجمباز بدأت تهيمن بقوة على

عقول الكثير من الآباء والأمهات من مختلف الطبقات في شتى المحافظات المصرية.(حسين ،٢٠١٢، ص٨)

فالجمباز فن من الفنون الرياضية القديمة ،التي مارسها الإنسان في مسار إرتقائه الطويل بأساليب متعددة ،وتشير الأدلة والقرائن الأثرية إلى مصر القديمة كأول حضارة عرفت الجمباز، وممارسته كرياضة، وما النقوش الموجودة على جدران المقابر الفرعونية القديمه إلا دليل ساطع على ذلك ، كما يعد الجمباز فى أغلب دول العالم من الألعاب الرياضية التى تنال الكثير من الإهتمام. (محمود ،٢٠١٥، ص٧٠)

ومن الملاحظ مؤخراً إهتمام الشعب المصري إهتماماً كبيراً برياضة الجمباز،حيث أصبحت رياضة الجمباز ترد علي الهيئة أو النادي أو الأكاديميات مردود مادي كبير جداً ، مما أدي الي إهتمام مختلف المؤسسات ذات العلاقة و ذات الإرتباط بهذه الرياضة مثل الإتحاد المصري للجمباز و وزارة الشباب و الرياضة ، وقد أدي هذا الأهتمام إلي إحداث تقدم و تطور ملحوظ ، حيث حققت مصر العديد من الإنجازات ،من حصولها للمرة الأولي في تاريخ القارة السمراء من خلال الحصول على شرف إستضافة بطولة كأس العالم للجمباز الفني للرجال والسيدات، والتي شهد لها الجميع بنجاح تنظيمها من قبل الاتحاد الدولي عام (٢٠٢٣)، حيث استطاعت مصر حصد(٤) ميداليات في البطولة، والحصول على المركز الثاني في الترتيب العام لجدول الميداليات. (١٣)

ومن خلال عمل الباحثة كمدربة جمباز بالنادي الأهلي ونادي وادي دجلة و نادي الشيخ زايد ونادي إتحاد الشرطة الرياضي، ومن خلال إحتكاكها المباشر وغير المباشر بأفراد الجهاز الإداري فقد لاحظت وجود نوع من عدم الإطمئنان و التوتر و الضغط النفسي لدي العديد من العاملين بسبب عدم إستقرار وظيفتهم وعدم قدرتهم علي التبؤ بإستمرارهم في العمل لموسمين رياضيين متتاليين علي الأقل .

ما يؤدي إلي فقدان الرغبة في الإبداع و الأبتكار في طريقة العمل و نظم التدريب و آلياته نظراً لشعرهم المستمر و المبني علي خبرات سابقة بأنهم لن يستمروا في العمل ، ولذلك ينشأ لديهم شعور بمحاولة الحفاظ علي الموجودات ، و أن التجديد و بذل المجهود في التحديث و التطوير لن يكون سبب في إستمرارهم ، كما أنهم لن يستفيدوا منه و إنما سوف يستفيد منه آخرون سيتبعوهم في مواقع عملهم الموسم القادم .

هذا من ناحية ومن ناحية أخري فالأمن الوظيفي تم تناوله من خلال العديد من الباحثين مثل دراسة محمد عبد المحسن (2023) ، ودراسة معاوية احمد (2022) ، ودراسة محمد عبد الرحمن (2020) ، ودراسة عبير فتحي (2020) ، ودراسة Akpan .c.p (2013)، kraja ,gentian(2015)

ولكن لم تجد الباحثة علي حد علمها دراسة هذا المتغير في مجال منظومة الجباز بالأندية الرياضية بمحاقظة القاهرة و الجيزة هذا مادعي الباحثة إلي إجراء الدراسة الحالية في محاولة جادة لدراسة الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .

المصطلحات المستخدمة بالبحث:-

الأمن الوظيفي Job Security :

- كما عرفة محمد عبد المحسن أحمد (٢٠٢٢) بأنها:" شعور العامل داخل المؤسسة بالإطمئنان و الإستقرار بعيداً عن أي تهديدات متمثلة في فقدان عمله و انهاء خدمته مما يؤثر علي مستوي الآداء ". (احمد ،٢٠٢٣، ص٧٢)
- وتعرف الباحثة الأمن الوظيفي بمنظومة رياضة الجمباز بأنه : " مدي إحساس العاملين بمنظومة الجمباز بالأطمئنان و الأستقرار اثناء تأدية مهامهم الوظيفية من خلال ثقتهم بالعدالة في توزيع الأجور و المكأفئات و الترقيات ، و مدي وضوح وفهم اللوائح وقوانين المنظمة لسير العمل ، ووضوح الأختصاصات الوظيفية و السلطات و المسؤليات ، و تناسب العبء الوظيفي مع قدراتهم و إختصاصاتهم.". (تعريف إجرائي)

هدف البحث :-

يهدف البحث إلي دراسة واقع الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية بمحافظتي القاهرة والجيزة من خلال تحديد :

١- واقع الأجور و المكافآت و الترقيات لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.

٢- واقع وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.

٣- واقع العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.

٤- واقع العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .

تساؤلات البحث :-

يجيب البحث على الإجابة على التساؤل التالي:-

١ – ما واقع الأجور و المكافآت و الترقيات لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية؟

٢ – ما واقع وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية؟

٣ – ما واقع العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية؟

٤ – ما واقع العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية ؟

إجراءات البحث:

١/ منهج البحث:

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لموضوع البحث.

٢/٣ مجتمع البحث:

إشتمل مجتمع البحث ببعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية بمحافظتي القاهرة و الجيزة .

٣/٣ عينة البحث:

تم إختيارها بالطريقة العمدية العشوائية من مجتمع البحث، حيث إشتملت علي عدد (٥) أندية رياضية بمحافظة القاهرة ، و عدد(٥) أندية رياضية بمحافظة الجيزة ، وقد وقع أختيار الباحثة علي الأندية الرياضية التي بها منظومة جمباز متطورة ذو نتيجة في بطولات الجمباز ، حيت أشتملت عنية البحث الكلية علي عدد (١٥٠) من الإدارين و المدربين بواقع (١٥) عضواً من العاملين بمنظومة الجمباز من كل نادي رياضي مقسمه كمايلي :

- **عينة البحث الأساسية:**

تم إختيارها بالطريقة العمدية العشوائية من مجتمع البحث ،بحيث وإشتملت عينة البحث الأساسية على عدد (١٠٠) من المدربين و الإدارين العاملين بمنظومة الجمباز بالأندية الرياضية قيد البحث بمحافظتي القاهرة و الجيزة .

- **عينة البحث الاستطلاعية:**

تم إختيارها بالطريقة العمدية العشوائية من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، بحيث إشتملت على عدد (٥٠) من الإدارين والمدربين العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية قيد البحث بمحافظتي القاهرة و الجيزة ،و جدول (١) يوضح التوزيع الكمي لعينتي البحث الأساسية و الإستطلاعية.

جدول (١)

التوصيف الكمى لعينتي البحث الأساسية والإستطلاعية

المحافظة	م	الأندية الرياضية	عدد أفراد العينة الأساسية	عدد أفراد العينة الإستطلاعية	المجموع الكلي لعينتي البحث
محافظة القاهرة	١	نادي وادي دجلة	١٠	٥	١٥
	٢	نادي مدينة نصر	١٠	٥	١٥
	٣	نادي الجزيرة	١٠	٥	١٥
	٤	نادي النصر	١٠	٥	١٥
	٥	نادي الشمس	١٠	٥	١٥
		المجموع بمحافظة القاهرة	٥٠	٢٥	٧٥
محافظة الجيزة	٦	نادي ٦اكتوبر	١٠	٥	١٥
	٧	نادي الأهلي بالشيخ زايد	١٠	٥	١٥
	٨	نادي الشيخ زايد	١٠	٥	١٥
	٩	نادي نيو جيزة	١٠	٥	١٥
	١٠	نادي الصيد	١٠	٥	١٥
		المجموع بمحافظة الجيزة	٥٠	٢٥	٧٥
		المجموع الكلي للعينة	١٠٠	٥٠	١٥٠

٣/٤أدوات جمع البيانات: -

لجمع بيانات الدراسة الحالية إستخدمت الباحثة الأدوات التالية: -

١/٤/٣ تحليل الوثائق والسجلات: -

- حيث قامت الباحثة بتحليل كافة السجلات الداعمة للتعرف على الأندية الرياضية التي تشتمل علي منظومة رياضة الجمباز التي تتميز بشهرتها و تطورها .
- كما قامت الباحثة بالتحليل الدقيق لوثائق الماجيستير والدكتوراة والأبحاث المنشورة والكتب في مجال الإدارة الأمن الوظيفي و الابداع الإداري وذلك للتأصيل النظري لمتغيري البحث وكذلك تحديد أبعاد متغيرات الإستبيانين وصياغة عباراتهما.

٣/٤/٢ الإستبيان

حيث قامت الباحثة بإستخدام الإستبيانين التاليين: –

- إستبيان الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية . (من تصميم الباحثة)
- إستبيان الإبداع الإداري لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية . (من تصميم الباحثة)

٣/٤/٢/١خطوات بناء إستبيان الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية

تم استعراض الأطر النظرية والبحوث والدراسات السابقة فى مجال الأمن الوظيفي ، حيث توصلت الباحثة إلى أبعاد (مكونات) الإستبيان وبلغ عددها (٤) أبعاد وهى: (الأجور و المكافآت و الحوافز ، القوانين و اللوائح ، العبء الوظيفي ، الهيكل التنظيمي و العلاقات داخل الموسسة)، وجدول (٢) يوضح المسح المرجعي لأبعاد الإستبيان المقترح.

جدول (٢)

المسح المرجعى لأبعاد إستبيان الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (من وجهة نظر العاملين)

الأبعاد	الدراسات المرجعية
البُعد الأول : الأجور و المكافآت و الترقيات لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .	محمد عبد المحسن (٢٠٢٣) – توانا فريدون (٢٠٢٢) – راية محمود (٢٠٢٣)– عائشة كيرد ، وربيعة صفراني (٢٠٢١) – محمد عبدالرحمن(٢٠٢٠).
البُعد الثاني : وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .	نجاح احمد (٢٠٢٠)–هنادي صدقي (٢٠١٩) – معاذ محمود (٢٠١٩).
البُعد الثالث: العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	محمد عبد الرحمن (٢٠٢٠) –ايمان جبريل (٢٠١٦)– فاطمة بنت خصيب (٢٠١٨).
البُعد الرابع : العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .	محمد ابراهيم (٢٠٢٣) – صالح محمد (٢٠٢٢) – محمد عبدالرحمن (٢٠٢٠) –عائشة كيرد ، وربيعة صفراني (٢٠٢١) – ضياء محمد (٢٠٢٠) – دعاء احمد (٢٠١٨).

تم عرض الأبعاد التى تم التوصل إليها على الخبراء (المحكمين) الأكاديمين المتخصصين فى مجال الإدارة الرياضية والخبراء في مجال رياضة الجمباز بلغ عددهم (٩) خبير بواقع عدد (٧) خبير فى مجال الإدارة الرياضية، وعدد (٢) خبير تنفيذي في مجال رياضة الجمباز مرفق (٢) وذلك في الفترة من (٢٠٢٤/١١/١٨) إلى (٢٠٢٥/١/٧)، لأبداء الرأي حول مدى كفاية ومنسابة أبعاد الأستبيان المقترح لهدف البحث سواء بالحذف أو التعديل أو الإضافة، مرفق (٣) وجدول (٣) يوضح النسب المئوية لموافقة الخبراء على أبعاد الإستبيان المقترح .

جدول (٣)

التكرارات والنسب المئوية لأراء الخبراء حول أبعاد إستبيان الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية

(ن= ٩)

م	الأبعـــــاد	تكرارات الموافقة	النسبة المئوية لأراء الخبراء
١	البُعد الأول : الأجور و المكافآت و الترقيات لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.	٩	١٠٠٪
٢	البُعد الثاني : وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.	٩	١٠٠٪
٣	البُعد الثالث: العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	٩	١٠٠٪
٤	البُعد الرابع : العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .	٩	١٠٠٪

يتضـح من جدول (٣) حصـول أبعاد الإسـتبيان المقترح على نسـبة موافقة مئوية لأراء الخبراء بلغت (١٠٠٪) لجميع الأبعاد ولذلك تم قبولها.

- تم إقتراح العبارات التي تحدد وتصف كل بُعد من أبعاد الإستبيان المقترح، حيث إشتمل الإستبيان فى صـورته المبدئية (أ) على عدد (٥٨) عبارة عند العرض على الخبراء (الإسـتبيان فى صـورته المبدئية أ) مرفق (٣) موزعة على أبعاد الإســتبيان وجدول (٤) يبين عدد العبارات بكل بُعد من أبعاد الإستبيان المقترح.

جدول (٤)

عدد العبارات بكل بُعد من أبعاد إستبيان الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية

م	الأبعاد	عدد العبارات
١	**البُعد الأول** : الأجور و المكافآت و الترقيات لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .	١٦
٢	**البُعد الثاني** : وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .	١٣
٣	**البُعد الثالث**: العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	١٤
٤	**البُعد الرابع** : العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية .	١٥

- **تم عرض العبارات على مجموعة من الخبراء (المحكمين) بلغ عددهم (٩) خبير بواقع عدد (٧) خبير فى مجال الإدارة الرياضية، وعدد (٢) خبير تنفيذي مرفق (٢) في الفترة من (٢٠٢٤/١١/١٨) إلى (٢٠٢٥/١/٧)، لإبداء الرأي حول مدى كفاية ومناسبة العبارات المقترحة لهدف الإستبيان سواء بالحذف أو التعديل أو الإضافة أو الإحالة.**
- تم تفريغ إستجابات الخبراء (المحكمين) فى جدول تم تحليله بواسطة عدد التكرارات والنسب المئوية، حيث تم التوصل الي (٥٨) عبارة ولم يتم حذف شيئ بعد التعديل ، حيث إرتضت الباحثة نسبة (٨٠٪) فما فوق هى نسبة مقبولة للموافقة، وجدول (٥) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الإستبيان المقترح.

جدول (٥)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات إستبيان الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية

(ن=٩)

م	عبارات البُعد الأول : الأجور و المكافآت و الترقيات لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	تكرارات الموافقة	النسبة المئوية للموافقة
١	يدفعون الأجور بانتظام ودون تأخير.	٩	١٠٠٪
٢	يوفرون أجور تتماشى مع معايير الوظيفة بمنظومة رياضة الجمباز .	٩	١٠٠٪
٣	يوفرون العدالة في الأجر الذي يتم تلقيه بالنظر إلي حجم العمل الذي أقوم به	٩	١٠٠٪
٤	يراجعون الأجور بشكل دوري للتأكد من مواكبتها للتغييرات في سوق العمل.	٩	١٠٠٪
٥	يتعاملون بجدية مع المشكلات المتعلقة بالأجور.	٩	١٠٠٪
٦	يقدمون مبررات كافية حول كيفية تحديد الأجور.	٩	١٠٠٪

٧	يقترحون أجور غير كافية لتلبية احتياجاتي الشخصية.	٩	١٠٠٪
٨	يتعاملون بشفافية حول التعديلات في هيكل الأجور .	٩	١٠٠٪
٩	يوفرون فرصاً للحصول على مكافآت مادية بناءً على الأداء الجيد في العمل	٩	١٠٠٪
١٠	يقومون بتحديد مكافآت للإنجازات الفردية والجماعية.	٩	١٠٠٪
١١	يحفزون العاملين بمنظومة رياضة الجمباز علي الحديث و التطوير في العمل	٨	٨٨,٨٨٪
١٢	يشعرونني بالثقة في سياسة النادي تجاه الأجور والمكافآت والترقيات.	٩	١٠٠٪
١٣	يوفرون نظام المكافآت والترقيات يعزز من روح الفريق في المنظومة.	٩	١٠٠٪
١٤	يشجعونني علي العمل من خلال تحفيزي (مادياً و معنوياً) .	٩	١٠٠٪
١٥	يمنحون المكافآت متساوية بصرف النظر عن الإنجاز .	٩	١٠٠٪
١٦	يحفزون العاملين مادياً ارتباطاً بالتطوير بالخبرات الشخصية .	٩	١٠٠٪

م	عبارات البُعد الثاني : وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	تكرارات الموافقة	النسبة المئوية للموافقة
١	يصيغون اللوائح والقوانين بشكل واضح وسهل يمكن فهمة من جميع العاملين بالمنظومة .	٩	١٠٠٪
٢	يقدمون بتحديث اللوائح و القوانين بشكل منتظم .	٩	١٠٠٪
٣	يستخدمون مصادر معلنة مثل (لوحات الإعلانات ، مواقع الويب) لعرض اللوائح والقوانين بالمنظومة .	٩	١٠٠٪
٤	يعلنون العاملين بالمنظومة بأي تعديلات على اللوائح والقوانين في الوقت المناسب.	٩	١٠٠٪
٥	يوفرون دورات تدريبية لشرح اللوائح والقوانين الجديدة للعاملين .	٩	١٠٠٪
٦	يتعاملون مع انتهاكات اللوائح والقوانين بجدية	٩	١٠٠٪
٧	يعززون من بيئة العمل الإيجابية من خلال تطبيق اللوائح و القوانين .	٩	١٠٠٪
٨	يحرصون أن تطبيق اللوائح والقوانين يعزز من بيئة العمل الإيجابية.	٩	١٠٠٪
٩	يوفرون قنوات مفتوحة للتحدث عن أي مشكلات تتعلق باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	٩	١٠٠٪
١٠	يعملون بشفافية كافية في كيفية التعامل مع قضايا اللوائح والقوانين.	٩	١٠٠٪
١١	يقومون بتثبيت اللوئح و القوانين علي فترات طويلة .	٩	١٠٠٪
١٢	يهتمون بالتوضيح بشكل مستمرعن كيفية صياغة وتحديث اللوائح والقوانين.	٩	١٠٠٪
١٣	يقومون بعدم الأعلان عن أي تجاوزات قانونية .	٩	١٠٠٪

م	عبارات البُعد الثالث :العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	تكرارات الموافقة	النسبة المئوية للموافقة
١	يقدمون دعماً كافياً للتعامل مع الأعباء الوظيفية للعاملين بالمنظومة .	٩	١٠٠٪
٢	يمكنونني من تخصيص وقت كافٍ للراحة والأنشطة الشخصية رغم مسؤولياتي المهنية.	٩	١٠٠٪

٣	يوزعون المهام بين أعضاء الفريق بشكل عادل ومنظم وشفافية.	٩	١٠٠٪
٤	يوزعون الأعمال في ضوء خبراتي و مهاراتي .	٩	١٠٠٪
٥	يحددون مدة زمنية غير مناسبة لحجم العمل ولإنجازه.	٩	١٠٠٪
٦	يبذلون جهوداً لتقليل العبء الوظيفي غير الضروري.	٩	١٠٠٪
٧	يحملونني بحجم عمل مناسب لا يؤثر سلباً على حياتي الشخصية.	٩	١٠٠٪
٨	يوجدون قنوات إتصال مفتوحة للتحدث مع العاملين حول أي قضايا تتعلق بالعبء الوظيفي.	٩	١٠٠٪
٩	يستجيبون بفعالية لإراءنا عند طلب تخفيف العبء الوظيفي.	٩	١٠٠٪
١٠	يقدرون الجهود الإضافية المبذولة (معنوياً ، مادياً) .	٩	١٠٠٪
١١	يدعمون جهود الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	٩	١٠٠٪
١٢	يقدمون برامج لدعم الترفي و التعامل مع العبء الوظيفي.	٩	١٠٠٪
١٣	يهتمون بصحة العاملين النفسية والجسدية .	٩	١٠٠٪
١٤	يوفرون التوجيه والإرشاد اللازمين للتعامل مع الأعباء الوظيفية بفعالية.	٩	١٠٠٪

م	عبارات البُعد الرابع : بُعد العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة رياضية الجمباز بالأندية الرياضية	تكرارات الموافقة	النسبة المئوية للموافقة
١	يعززون بيئة العمل بالعمل التعاون و الجماعي بين العاملين .	٩	١٠٠٪
٢	يحققون الأهداف المطلوبة للمنظومة من خلال تحسين العلاقات بين العاملين بالمنظومة .	٩	١٠٠٪
٣	يشجعون علي التعاون و تبادل المعرفة داخل المنظومة .	٩	١٠٠٪
٤	يحرصون علي بيئة عمل مناسبة بين جميع العاملين بالمنظومة .	٩	١٠٠٪
٥	يقدرون الجهود الفردية والجماعية بشكل مناسب.	٩	١٠٠٪
٦	يعاملون جميع العاملين بالمنظومة بعدالة و إنصاف .	٩	١٠٠٪
٧	يتعاملون مع المشكلات الشخصية بطريقة مهنية.	٩	١٠٠٪
٨	يعالجون النزاعات داخل المؤسسة بطريقة غير عادلة.	٩	١٠٠٪
٩	يوفرون قنوات إتصال مفتوحة بين مختلف الوحدات والأدرات و الأقسام بالمنظومة.	٩	١٠٠٪
١٠	يشاركون العاملين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على العمل .	٩	١٠٠٪
١١	يوضحون التدرج الوظيفي في المنظومة لتنظيم العمل داخل المنظومة.	٩	١٠٠٪
١٢	يضعون الهيكل التنظيمي مما يدعم كفاءة والمهام داخل المنظومة.	٩	١٠٠٪
١٣	يصممون هياكل تنظمية مرنة تتيح درجة كافية من المرونة لتلبية احتياجات العمل داخل النادي.	٩	١٠٠٪
١٤	يضعون الهيكل التنظيمي بشكل يسمح بالتعامل الفعال مع التحديات الطارئة.	٩	١٠٠٪
١٥	يوزعون السلطة و المسؤليات بشكل عادل و منصف و يتناسب مع المتطلبات الوظيفية .	٩	١٠٠٪

وبذلك تم التوصل إلى الإستبيان فى صورته المبدئية (ب) مرفق (٤)، حيث أصبح جاهزاً للتطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية تمهيداً لحساب المعاملات العلمية.

– تم وضع تعليمات للإستبيان للإستعانة بها عند التطبيق وكذلك ميزان تقدير خماسي (موافق بدرجة كبيرة جداً ٥ – موافق بدرجة كبيرة ٤ – موافق بدرجة متوسطة ٣– غير موافق بدرجة كبيرة ٢ – غير موافق بدرجة كبيرة جداً ١).

– تم تطبيق الإستبيان على عينة إستطلاعية قوامها (٥٠) مدرب و اداري بمنظومة رياضة الجمباز، لحساب المعاملات العلمية للإستبيان (الصدق – الثبات) وذلك في الفترة من (٢٠٢٥/١/٨) إلى (٢٠٢٥/٢/٤).

– حساب المعاملات العلمية لإستبيان الأمن الوظيفي لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضيه: –

– حساب معامل الصدق

حيث عُرض الإستبيان كما سبق فى خطوات البناء على الخبراء (المحكمين) لحساب صدق المضمون (المحتوى) من خلال إبداء الرأي حول مدى مناسبة أبعاد الإستبيان وعباراته (مفرداته) للهدف منه.

صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلى للأستبيانين قامت الباحثة بالتطبيق على عينة قوامها (٥٠) خمسون فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الاساسية ولها نفس المواصفات ، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الإرتباط بيرسون كما يلي :

- قد تم حساب معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية للأبعاد الذى تنتمى إليه .
- كما تم حساب معاملات الإرتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للأستبيان ، والجداول التالية توضح النتيجة على التوالي .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البُعد الأول: الأجور و المكافآت و الحوافز لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية _والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه

(ن = ٥٠)

م	العبارات	معامل الارتباط بالبعد
١	يدفعون الأجور بانتظام ودون تأخير.	0.864
٢	يوفرون أجور تتماشى مع معايير الوظيفة بمنظومة رياضة الجمباز .	0.836
٣	يوفرون العدالة في الأجر الذي يتم تلقيه بالنظر إلي حجم العمل الذي أقوم به	0.886
٤	يراجعون الأجور بشكل دوري للتأكد من مواكبتها للتغييرات في سوق العمل.	0.787
٥	يتعاملون بجدية مع المشكلات المتعلقة بالأجور.	0.886
٦	يقدمون مبررات كافية حول كيفية تحديد الأجور.	0.794
٧	يقترحون أجور غير كافية لتلبية احتياجاتي الشخصية.	0.420
٨	يتعاملون بشفافية حول التعديلات في هيكل الأجور.	0.829
٩	يوفرون فرصاً للحصول على مكافآت مادية بناءً على الأداء الجيد في العمل .	0.789
١٠	يقومون بتحديد مكافآت للإنجازات الفردية والجماعية.	0.797
١١	يحفزون العاملين بمنظومة رياضة الجمباز علي الحديث و التطوير في العمل	0.878
١٢	يشعرونني بالثقة في سياسة النادي تجاه الأجور والمكافآت والترقيات.	0.873
١٣	يوفرون نظام المكافآت والترقيات يعزز من روح الفريق في المنظومة .	0.820
١٤	يشجعونني علي العمل من خلال تحفيزي (مادياً و معنوياً) .	0.909
١٥	يمنحون المكافآت متساوية بصرف النظر عن الإنجاز .	0.818
١٦	يحفزون العاملين مادياً ارتباطاً بالتطوير بالخبرات الشخصية .	0.738

قيمة ر الجدولية عند مستوي دلالة ٠.٠٥ = ٠.٢٨٨

يتضح من جدول (٦) أن معامل الإرتباط بين كل عبارة من العبارات والمجموع الكلي للبُعد الأول قد تراوحت ما بين (0.420 الي 0.909) وبمقارنة قيمة (ر) المحسوبة بقيمة (ر) الجدولية يتضح وجود إرتباط دال إحصائياً بين العبارات والمجموع الكلي للبُعد وبذلك يصبح عدد عبارات البُعد الأول

(16) عبارة والنتائج تدل على أن عبارات البُعد الأول تتسم بدرجة عالية من الصدق .

جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البُعد الثاني: وضوح القوانين و اللوائح لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي اليه

(ن = ٥٠)

م	العبارات	معامل الارتباط بالبعد
١	يصيغون اللوائح والقوانين بشكل واضح وسهل يمكن فهمة من جميع العاملين بالمنظومة .	0.844
٢	يقدمون بتحديث اللوائح و القوانين بشكل منتظم .	0.900
٣	يستخدمون مصادر معلنة مثل (لوحات الإعلانات ، مواقع الويب) لعرض اللوائح والقوانين بالمنظومة .	0.750
٤	يعلنون العاملين بالمنظومة بأي تعديلات على اللوائح والقوانين في الوقت المناسب.	0.867
٥	يوفرون دورات تدريبية لشرح اللوائح والقوانين الجديدة للعاملين .	0.871
٦	يتعاملون مع انتهاكات اللوائح والقوانين بجدية	0.736
٧	يعززون من بيئة العمل الإيجابية من خلال تطبيق اللوائح و القوانين .	0.826
٨	يحرصون أن تطبيق اللوائح والقوانين يعزز من بيئة العمل الإيجابية.	0.899
٩	يوفرون قنوات مفتوحة للتحدث عن أي مشكلات تتعلق باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	0.718
١٠	يعملون بشفافية كافية في كيفية التعامل مع قضايا اللوائح والقوانين.	0.861
١١	يقومون بتثبيت اللوئح و القوانين علي فترات طويلة .	0.735
١٢	يهتمون بالتوضيح بشكل مستمرعن كيفية صياغة وتحديث اللوائح والقوانين.	0.709
١٣	يقومون بعدم الأعلان عن أي تجاوزات قانونية .	0.670

قيمة ر الجدولية عند مستوي دلالة ٠.٠٥ = ٠.٢٨٨

يتضح من جدول (٧) أن معامل الإرتباط بين كل عبارة من العبارات والمجموع الكلي للبُعد الثاني قد تراوحت ما بين (٠.٦٧٠ الي ٠.٩٠٠) وبمقارنة قيمة (ر) المحسوبة بقيمة (ر) الجدولية يتضح وجود إرتباط دال إحصائياً بين العبارات والمجموع الكلي للبُعد وبذلك يصبح عدد عبارات البُعد الثاني (١٣) عبارة والنتائج تدل على ان عبارات البُعد الثاني تتسم بدرجة عالية من الصدق .

جدول (٨)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البُعد الثالث: العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي اليه

(ن = ٥٠)

م	العبارات	معامل الارتباط بالبعد
١	يقدمون دعماً كافياً للتعامل مع الأعباء الوظيفية للعاملين بالمنظومة .	0.816
٢	يمكنونني من تخصيص وقت كافٍ للراحة والأنشطة الشخصية رغم مسؤولياتي المهنية.	0.767
٣	يوزعون المهام بين أعضاء الفريق بشكل عادل ومنظم وشفافية.	0.891
٤	يوزعون الأعمال في ضوء خبراتي و مهاراتي .	0.832
٥	يحددون مدة زمنية غير مناسبة لحجم العمل ولإنجازه.	0.460
٦	يبذلون جهوداً لتقليل العبء الوظيفي غير الضروري.	0.807
٧	يحملونني بحجم عمل مناسب لا يؤثر سلباً على حياتي الشخصية.	0.732
٨	يوجدون قنوات إتصال مفتوحة للتحدث مع العاملين حول أي قضايا تتعلق بالعبء الوظيفي.	0.798
٩	يستجيبون بفعالية لإراءنا عند طلب تخفيف العبء الوظيفي.	0.895
١٠	يقدرون الجهود الإضافية المبذولة (معنوياً ، مادياً) .	0.860
١١	يدعمون جهود الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	0.792
١٢	يقدمون برامج لدعم الترفي و التعامل مع العبء الوظيفي.	0.883
١٣	يهتمون بصحة العاملين النفسية والجسدية .	0.894
١٤	يوفرون التوجيه والإرشاد اللازمين للتعامل مع الأعباء الوظيفية بفعالية.	0.842

قيمة ر الجدولية عند مستوي دلالة ٠.٠٥ = ٠.٢٨٨

يتضح من جدول (٨) أن معامل الإرتباط بين كل عبارة من العبارات والمجموع الكلي للبُعد الثالث قد تراوحت ما بين (٠.٤٦٠ الي ٠.٨٩٥) وبمقارنة قيمة (ر) المحسوبة بقيمة (ر) الجدولية يتضح وجود إرتباط دال إحصائياً بين العبارات والمجموع الكلي للبُعد وبذلك يصبح عدد عبارات البُعد الثالث (١٤) عبارة والنتائج تدل على ان عبارات البُعد الثالث تتسم بدرجة عالية من الصدق .

جدول (٩)

معامل الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البُعد الرابع: العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة رياضية الجمباز بالأندية الرياضية والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه

(ن = ٥٠)

م	العبارات	معامل الارتباط بالبعد
١	يعززون بيئة العمل بالعمل التعاون و الجماعي بين العاملين .	0.890
٢	يحققون الأهداف المطلوبة للمنظومة من خلال تحسين العلاقات بين العاملين بالمنظومة .	0.855
٣	يشجعون علي التعاون و تبادل المعرفة داخل المنظومة .	0.821
٤	يحرصون علي بيئة عمل مناسبة بين جميع العاملين بالمنظومة .	0.881
٥	يقدرون الجهود الفردية والجماعية بشكل مناسب.	0.877
٦	يعاملون جميع العاملين بالمنظومة بعدالة و إنصاف .	0.779
٧	يتعاملون مع المشكلات الشخصية بطريقة مهنية.	0.760
٨	يعالجون النزاعات داخل المؤسسة بطريقة غير عادلة.	0.522
٩	يوفرون قنوات إتصال مفتوحة بين مختلف الوحدات والأدرات و الأقسام بالمنظومة .	0.637
١٠	يشاركون العاملين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على العمل .	0.850
١١	يوضحون التدرج الوظيفي في المنظومة لتنظيم العمل داخل المنظومة.	0.806
١٢	يضعون الهيكل التنظيمي مما يدعم كفاءة والمهام داخل المنظومة.	0.734
١٣	يصممون هياكل تنظمية مرنة تتيح درجة كافية من المرونة لتلبية احتياجات العمل داخل النادي.	0.860
١٤	يضعون الهيكل التنظيمي بشكل يسمح بالتعامل الفعال مع التحديات الطارئة.	0.769
١٥	يوزعون السلطة و المسؤليات بشكل عادل و منصف و يتناسب مع المتطلبات الوظيفية .	0.799

قيمة ر الجدولية عند مستوي دلالة ٠.٠٥ = ٠.٢٨٨

يتضح من جدول (٩) ان معامل الإرتباط بين كل عبارة من العبارات والمجموع الكلي للبُعد الرابع قد تراوحت ما بين (٠.٥٢٢ الي ٠.٨٩٠) وبمقارنة قيمة (ر) المحسوبة بقيمة (ر) الجدولية يتضح وجود إرتباط دال إحصائياً بين العبارات والمجموع الكلي للبُعد وبذلك يصبح عدد عبارات البُعد الرابع (١٥) عبارة والنتائج تدل على ان عبارات البُعد الرابع تتسم بدرجة عالية من الصدق .

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين البُعد والمجموع الكلي لأستمارة الأستبيان

(ن = ٥٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	البُعد الأول : الأجور و المكافآت و الحوافز لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.	٠.٩٥٦
٢	البُعد الثاني : وضوح القوانين و اللوائح لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.	٠.٩٢١
٣	البُعد الثالث : العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.	٠.٩٦٢
٤	البُعد الرابع : العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية.	٠.٩٦٠

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٨٨

يتضح من الجدول (١٠) ما يلي :

تراوحت معاملات الإرتباط بين مجموع درجات كل بُعد من أبعاد الأســتبيان والدرجة الكلية للأســتبيان ما بين (٠.٩٢١ : ٠.٩٦٢) وبمقارنة قيمة (ر) الجدولية يتضــح وجود إرتباط دال إحصائياً بين الأبعاد والمجموع الكلي لأستمارة الأستبيان مما يدل على أن الأبعاد تتسم بدرجة عالية من الصدق .

حساب الصدق :

لحساب صدق الأستبيان تم أستخدام دلالة الفروق بين الروبيعي الأعلي و الأدني لأختبار قدرة الأستبيان علي التفريق بين الدراسات العالية و المنخفضة .

جدول (١١)

دلالة الفروق بين الربيع الأعلي والأدني علي جميع أبعاد والدرجة الكلية للأستبيان

م	الأبعاد	الربيع الأعلي		الربيع الأدني		قيمة ت
		م	ع	م	ع	
١	البُعد الأول : الأجور و المكافآت و الحوافز لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	٢٢.٥٠٠	٢.٩٢٨	٥٩.٢٨٥	٩.٨٠٩	١٣.٤٤٥
٢	البُعد الثاني : وضوح القوانين و اللوائح لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	٢٣.٧١٤	٣.٠٤٩	٥٠.٢١٤	٧.٣٥٠	١٢.٤٦٠
٣	البُعد الثالث : العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	٢٠.٢١٤	٣.٧٨٦	٥٢.٤٢٨	٩.٤٩٢	١١.٧٩٤

٤	البُعد الرابع : العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة رياضية الجمباز بالأندية الرياضية	٢٥.٠٧١	٤.٦٦٥	٥٥.٨٥٧	٨.٤٣٨	١١.٩٤٦
الدرجة الكلية		٩١.٥٠٠	٤.٦٦٥	٢١٧.٧٨٥	٣٤.٤٣٢	١٢.٧٥٣

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة ٠.٠٥ = ٢.١٢٠

يتضح من جدول (١١) أن قيمة ت المحسوبة بين كل من الربيع الأعلي والأدني علي جميع الأبعاد والدرجة الكلية للأستبيان جاءت دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ ولصالح الربيع الأعلي مما يدل علي أن الأبعاد علي درجة عالية من الصدق .

حساب الثبات :

للتأكد من ثبات الأستبيان قامت الباحثة بإستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٥٠) خمسون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (١١) يوضح ذلك .

جدول (١٢)

معاملات الثبات بإستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = ٥٠)

م	أبعاد الأستبيان	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			سبيرمان براون	جتمان
١	البُعد الأول : الأجور و المكافآت و الحوافز لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	٠.٩٦٥	٠.٩٥٥	٠.٩٥٤
٢	البُعد الثاني : وضوح القوانين و اللوائح لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	٠.٩٥٣	٠.٩٤١	٠.٩٢٧
٣	البُعد الثالث : العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية	٠.٩٥٨	٠.٨٩٨	٠.٨٩٤
٤	البُعد الرابع : العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة رياضية الجمباز بالأندية الرياضية	٠.٩٥٧	٠.٩٤٣	٠.٩٣٦

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٤٨) مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٨٨

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

جاءت قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية أبعاد الأستبيان دالة إحصائياً علي مستوي دلالة ٠.٠٥ علي جميع أبعاد الأستبيان مما يشير إلى أن أبعاد الأستبيان تتسم بدرجة عالية من الثبات .

- وبذلك يكون قد تم التواصل إلي الأستبيان في صورته النعائية و أصبح جاهزاً لتطبيقه .

- بعد التواصل إلي الأستبيان في صورته النهائية تم تطبيقه علي عينه البحث الأساسية في الفترة من٢٠٢٥/٢/١٥ إلي ٢٠٢٥/٣/٢٥.

المعالجات الإحصائية المستخدمة بالبحث :-

- قيم إرتباط بيرسون .
- معامل الفا كرونباخ .
- التكرارات والنسبة المئوية .
- الدرجة المقدرة .
- الوزن النسبى (الوزن الترجيحى)
- كا٢

- **عرض و مناقشة النتائج :-**

أولاً : عرض و مناقشة نتائج التساؤل الأول :

جدول (١٣)

التكرارات والأهمية النسبية و(كا٢) لعبارات البُعد الأول: الأجور والمكافآت والحوافز لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية لدي عينة البحث (ن=١٠٠)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جداً		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		غير موافق بدرجة كبيرة		غيرموافق بدرجة كبيرة جدا		مجموع الدرجات المقدرة	الاهمية النسبية	كا٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١	يدفعون الأجور بانتظام ودون تأخير.	٤	٤.٠	٥	٥.٠	٥٦	٥٦.٠	٢٢	٢٢.٠	١٣	١٣.٠	٢٦٥	٥٣,٠	٩١.٥	١
٢	يوفرون أجور تتماشى مع معايير الوظيفة بمنظومة رياضة الجمباز .	٠	٠	٣	٣.٠	١٥	١٥.٠	٦٠	٦٠.٠	٢٢	٢٢.٠	١٩٩	٣٩,٨	٧٢.٧	١١
٣	يوفرون العدالة في الأجر الذي يتم تلقيه بالنظر إلي حجم العمل الذي أقوم به	٠	٠	١	١.٠	٢٦	٢٦.٠	٢٨	٢٨.٠	٤٥	٤٥.٠	١٨٣	٣٦,٦	٣٩.٤	١٤
٤	يراجعون الأجور بشكل دوري للتأكد من مواكبتها	١	١.٠	٤	٤.٠	٤٦	٤٦.٠	٣٦	٣٦.٠	١٣	١٣.٠	٢٤٤	٤٨,٨	٧٩.٩	٢

	للتغييرات في سوق العمل.														
٥	يتعاملون بجدية مع المشكلات المتعلقة بالأجور.	٠	٠	٣	٣.٠	٣١	٣١.٠	٤٩	٤٩.٠	١٧	١٧.٠	٢٢٠	٤٤,٠	٤٦.٤	٩
٦	يقدمون مبررات كافية حول كيفية تحديد الأجور.	٣	٣.٠	١	١.٠	١٣	١٣.٠	٣٧	٣٧.٠	٤٦	٤٦.٠	١٧٨	٣٥,٦	٨٣.٢	١٦
٧	يقترحون أجور غير كافية لتلبية احتياجاتي الشخصية.	٠	٠	٤	٤.٠	٥٠	٥٠.٠	٢٢	٢٢.٠	٢٤	٢٤.٠	٢٣٤	٤٦,٨	٤٣.٠	٤
٨	يتعاملون بشفافية حول التعديلات في هيكل الأجور.	١	١.٠	٠	٠	٢٨	٢٨.٠	٥٥	٥٥.٠	١٦	١٦.٠	٢١٥	٤٣,٠	٦٢.٦	١٠
٩	يوفرون فرصاً للحصول على مكافآت مادية بناءً على الأداء الجيد في العمل	٠	٠	٥	٥.٠	٢٥	٢٥.٠	٢٩	٢٩.٠	٤١	٤١.٠	١٩٤	٣٨,٨	٢٦.٨	١٢
١٠	يقومون بتحديد مكافآت للإنجازات الفردية والجماعية.	٣	٣.٠	١	١.٠	٤٧	٤٧.٠	٢٥	٢٥.٠	٢٤	٢٤.٠	٢٣٤	٤٦,٨	٧١.٠	٤
١١	يحفزون العاملين بمنظومة رياضة الجمباز علي الحديث و التطوير في العمل	٢	٢.٠	١	١.٠	٣٣	٣٣.٠	٤٨	٤٨.٠	١٦	١٦.٠	٢٢٥	٤٥,٠	٨٢.٧	٧
١٢	يشعرونني بالثقة في سياسة النادي تجاه الأجور والمكافآت والترقيات.	١	١.٠	٠	٠	٢٧	٢٧.٠	٢٥	٢٥.٠	٤٧	٤٧.٠	١٨٣	٣٦,٦	٤٢.٥	١٤
١٣	يوفرون نظام المكافآت والترقيات يعزز من روح الفريق في المنظومة.	٣	٣.٠	٣	٣.٠	٧	٤٧.٠	٢٢	٢٢.٠	٢٥	٢٥.٠	٢٣٧	٤٧,٤	٦٦.٨	٣

١٤	يشجعونني علي العمل من خلال تحفيزي (مادياً و معنوياً) .	٠	٠	٥	٥٠.٠	٣١	٣١.٠	٤٨	٤٨.٠	١٦	١٦.٠	٢٢٥	٤٥,٠	٤١.٨	٧
١٥	يمنحون المكافآت متساوية بصرف النظر عن الإنجاز .	١	١٠٠	٥	٥٠.٠	١٩	١٩.٠	٢٨	٢٨.٠	٤٧	٤٧.٠	١٨٥	٣٧,٠	٦٩.٠	١٣
١٦	يحفزون العاملين مادياً ارتباطاً بالتطوير بالخبرات الشخصية .	١	١٠٠	٢	٢٠٠	٤٧	٤٧.٠	٢٩	٢٩.٠	٢١	٢١.٠	٢٣٣	٤٦,٦	٧٤.٨	٦
الدرجة الكلية												٣٤٥٤	٤٣.٢		

قيمة (كا^{٢}) عند مستوي (٠,٠٥) = (٩.٤٩)

يتضح من جدول أن النسب المئوية لأستجابات عينة البحث على البعُد الاول قد إنحصرت ما بين (٣٥.٦ %، ٥٣.٠ %) وجاءت قيم مربع كا^{٢} دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات االبعُد الأول ولصالح الإستجابة بـ **موافق بدرجة متوسطة علي العبارات أرقام (١ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٦)** ، وجاءت قيم مربع كا^{٢} دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البعُد الأول ولصالح الأستجابة بـ غير **موافق بدرجة كبيرة علي العبارات أرقام (٢ ، ٥ ، ٨ ، ١١ ، ١٤)** ، وجاءت قيم مربع كا^{٢} دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البُعد الأول ولصالح الإستجابة بـ غير **موافق بدرجة كبيرة جداً علي العبارات ارقام (٣ ، ٦ ، ٩ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٥)**

- **كما أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف على واقع بُعد الأجور و المكافآت و الحوافز لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية** حصول العبارة (١) على الترتيب الأول علي التوالي والتي تنص على " يدفعون الأجور بانتظام ودون تأخير."، بينما حصلت العباراة (٦) على الترتيب الأخير والتي تنص على " يقدمون مبررات كافية حول كيفية تحديد الأجور".
- وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة فاطمة بنت خصيب (٢٠١٨)، والتى كانت من أهم نتائجها، الراتب لا يتناسب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة .
- كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة معاذ احمد (٢٠١٩)، والتي كان من أهم نتائجها، أن الزيادة السنوية غير مناسبة لمستوي المعيشة الحالية .
- بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة نضال سمير (٢٠١٤)، والتي كان من أهم نتائجها، عد الأشراف علي المرتبات الموضوعة .

- وتري الباحثة حصول بُعد الأجور و الحوافز و المكآفات علي الترتيب الأول أنما يرجع إلي إتباع القائمين علي منظومة الجمباز مختلف الأساليب التي تستخدم لتحفيز الأفراد أو الفرق لزيادة أدائهم و تحقيق الأهداف المطلوبة داخل منظومة رياضة الجمباز بالاندية الرياضية ، وقد تكون مكافآت مادية مثل (المكافآت المادية،الحوافز العينية)،مكآفات معنوية مثل (الترقي ، بيئة عمل الإيجابية) مكافآت لفظية مثل (التحيز اللفظي ، التقدير والأعتراف)
- وترى الباحثة أن حصول العبارة (١) "ببُعد الأجور و الحوافز و المكآفات الترتيب الأول والتي تنص على" يدفعون الأجور بانتظام ودون تأخير "، إنما يرجع إلى شعور العاملين بالمنظومة وتمكينهم ومنحهم الصلاحيات والاستقلالية الكافية لإتخاذ القرارات والذي يؤدي إلى تحفزهم، مما يزيد الثقة بينهم ويزيد من الولاء لهم، وتعزز مشاركتهم في تحقيق أهداف المنظومة ، فكلما زادت الثقة و الأستقرار زادت الفرصة في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف .

كما ترى الباحثة حصول العبارة (٦) ببُعد الأجور و الحوافز و المكآفات على الترتيب الأخير والتي تنص على" يقدمون مبررات كافية حول كيفية تحديد الأجور."حيث أن يقومون بتقديم مبررات بشافافية حول تحديد الأجور وفقاً للخبرات و المهارات و تحيد نظام عادلاً للترقيات و الحوافز حتي يحفز العامل من تحقيق الأهداف المطلوبة بفاعلية و كفاءة و الولاء للمنظومة.

وبهذا يكون قد تم الأجابة علي التساؤل الأول للبحث و الذي ينص علي " ما واقع الأجور و المكافآت و الترقيات لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية؟"

ثانياً : عرض و مناقشة نتائج التساؤل الثاني :

جدول(١٤)

التكرارات والأهمية النسبية و(كا٢) لعبارات البُعد الثاني: وضوح القوانين و اللوائح لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية لدي عينة البحث (ن=١٠٠)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جداً		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		غير موافق بدرجة كبيرة		غيرموافق بدرجة كبيرة جدا		مجموع الدرجات المقدرة	الاهمية النسبية	كا٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١	يصيغون اللوائح والقوانين بشكل واضح وسهل يمكن فهمة من جميع العاملين بالمنظومة.	٠	٠	٢	٢.٠	٣٢	٣٢.٠	٤٨	٤٨.٠	١٨	١٨.٠	٢١٨	٤٣,٦	٤٦.٢	٧

٢	يقدمون بتحديث اللوائح و القوانين بشكل منتظم .	١	١.٠	٣	٣.٠	٢٢	٢٢.٠	٢٥	٢٥.٠	٤٩	٤٩.٠	١٨٢	٣٦,٤	٧٦.٠	١٢
٣	يستخدمون مصادر معلنة مثل (لوحات الإعلانات ، مواقع الويب) لعرض اللوائح والقوانين بالمنظومة	٠	٠	٤	٤.٠	٤٠	٤٠.٠	٢٩	٢٩.٠	٢٧	٢٧.٠	٢٢١	٤٤,٢	٢٧.٤	٥
٤	يعلنون العاملين بالمنظومة بأي تعديلات على اللوائح والقوانين في الوقت المناسب.	٢	٢.٠	٠	٠	٢٩	٢٩.٠	٥٥	٥٥.٠	١٤	١٤.٠	٢٢١	٤٤,٢	٦٢.٦	٥
٥	يوفرون دورات تدريبية لشرح اللوائح والقوانين الجديدة للعاملين	٠	٠	٥	٥.٠	٢٤	٢٤.٠	٢٨	٢٨.٠	٤٣	٤٣.٠	١٩١	٣٨,٢	٢٩.٣	١٠
٦	يتعاملون مع انتهاكات اللوائح والقوانين بجدية	٠	٠	٧	٧.٠	٤٩	٤٩.٠	٢١	٢١.٠	٢٣	٢٣.٠	٢٤٠	٤٨,٠	٣٦.٨	١
٧	يعززون من بيئة العمل الإيجابية من خلال تطبيق اللوائح و القوانين	٣	٣.٠	٣	٣.٠	٢٦	٢٦.٠	٤٩	٤٩.٠	١٩	١٩.٠	٢٢٢	٤٤,٤	٧٢.٨	٤
٨	يحرصون أن تطبيق اللوائح والقوانين يعزز من بيئة العمل الإيجابية.	٢	٢.٠	٠	٠	٢١	٢١.٠	٣٣	٣٣.٠	٤٤	٤٤.٠	١٨٣	٣٦,٦	٣٨.٨	١١
٩	يوفرون قنوات مفتوحة للتحدث عن أي مشكلات	٠	٠	١	١.٠	٤٩	٤٩.٠	٣١	٣١.٠	١٩	١٩.٠	٢٣٢	٤٦,٤	٤٨.٩	٣

	تتعلق باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.													
١٠	يعملون بشفافية كافية في كيفية التعامل مع قضايا اللوائح والقوانين.	١	١.٠	٢	٢.٠	٢٦	٢٦.٠	٥٢	٥٢.٠	١٩	١٩.٠	٢١٤	٤٢,٨	٨٧.٣	٨
١١	يقومون بتثبيت اللوئح و القوانين علي فترات طويلة .	١	١.٠	٢	٢.٠	١٧	١٧.٠	٣٣	٣٣.٠	٤٧	٤٧.٠	١٧٧	٣٤,٤	٧٩.٦	١٣
١٢	يهتمون بالتوضيح بشكل مستمرعن كيفية صياغة وتحديث اللوائح والقوانين.	٠	٠	٤	٤.٠	٤٧	٤٧.٠	٢٧	٢٧.٠	٢٢	٢٢.٠	٢٣٣	٤٦,٦	٣٧.٥	٢
١٣	يقومون بعدم الأعلان عن أي تجاوزات قانونية	٢	٢.٠	٢	٢.٠	٢٤	٢٤.٠	٥٠	٥٠.٠	٢٢	٢٢.٠	٢١٢	٤٢,٤	٧٨.٤	٥
	الدرجة الكلية											٢٧٤٦	٤٢.٢		

قيمة (كا^{٢}) عند مستوي (٠,٠٥) = (٩.٤٩)

يتضح من جدول أن النسب المئوية لأستجابات عينة البحث على البُعد الثاني قد إنحصرت ما بين (٣٥.٤ %، ٤٨ %) وجاءت قيم مربع كا^{٢} دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البعُد الثاني ولصالح الأستجابة بـ **موافق بدرجة متوسطة علي العبارات أرقام (٣ ، ٦ ، ٩ ، ١٢)** ، وجاءت قيم مربع كا^{٢}دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البُعد الثاني ولصالح الإستجابة بـ غير **موافق بدرجة كبيرة علي العبارات ارقام (١ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ،١٣)** ، وجاءت قيم مربع كا^{٢} دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البُعد الثاني ولصالح الإستجابة بـ غير **موافق بدرجة كبيرة جداً علي العبارات ارقام (٢ ، ٥ ، ٨ ، ١١)**

- **أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف على وضوح القوانين و اللوائح لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية** حصول العباراة (٦) على الترتيب الأول على التوالي والتي تنص على " يتعاملون مع انتهاكات اللوائح والقوانين بجدية "، بينما حصلت العباراة (١١)

على الترتيب الأخير وقبل الأخير على التوالي والتي تنص على " يقومون بتثبيت اللوئح و القوانين علي فترات طويلة ".

- كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة معاذ احمد (٢٠١٩)، والتى كان من أهم نتائجها، أن الوزن النسبي لإجمالي بعد وضوح القوانين و اللوائح يترتب في المرتبة الأولي بالنسبة للأهمية و بمتوسط بلغ (٢,٩٥)..
- وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة توانا فريدون (٢٠٢٢)، والتى كانت من أهم نتائجها،توفير متطلبات العمل ودوره في زيادة كفاءة الموظفين .
- كما تري الباحثة إن وضوح اللوائح و القوانين لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية أن القائمين علي منظومة رياضة الجمباز بالشفافية متاحة للعاملين بالمنظومة ويتم ذلك من خلال إعلانها وتوضيحها والعمل بها لجميع العاملين بهدف القضاء علي الغموض وتحقيق أهداف العمل بكفاءة .
- وترى الباحثة حصول العبارة (٦) ببُعد وضوح القوانين و اللوائح على الترتيب الأول والتي تنص على " يتعاملون مع انتهاكات اللوائح والقوانين بجدية حتي لا يتهاون أي عامل من العاملين بالمنظومة بتجاوز أي قوانين و مراعاة القوانين بشكل دائما تحسباً للمحاسبة .
- وكذلك حصول العبارة (١١) ببُعد وضوح القوانين و اللوائح على الترتيب قبل الأخير والتي تنص على " يقومون بتثبيت اللوئح و القوانين علي فترات طويلة "،ان يجب وجود لوائح و قوانين بها مرونة حتي تناسب الوضع الحالي و التغير في الوضع .

وبذلك يكون قد تم الأجابة علي السؤال الثاني الذي ينص علي "ما واقع وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية؟"

ثالثاً : عرض و مناقشة نتائج التساؤل الثالث :

جدول (١٥)

التكرارات والأهمية النسبية و(كا٢) لعبارات البُعد الثالث: العبء الوظيفي لدي بعض العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية لدي عينة البحث (ن=١٠٠)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جداً		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		غير موافق بدرجة كبيرة		غيرموافق بدرجة كبيرة جدا		مجموع الدرجات المقدرة	الاهمية النسبية	كا٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١	يقدمون دعماً كافياً للتعامل مع	٠	٠	٣	٣.٠	٣٣	٣٣.٠	٢٤	٢٤.٠	٤٠	٤٠.٠	١٩٩	٣٩,٨	٣٠.٩	١٠

	الأعباء الوظيفية للعاملين بالمنظومة .													
٢	يمكونني من تخصيص وقت كافٍ للراحة والأنشطة الشخصية رغم مسؤولياتي المهنية.	١	١.٠	٢	٢.٠	٣٦	٣٦.٠	٣٧	٣٧.٠	٢٤	٢٤.٠	٢١٩	٤٣,٨	٦٢.٣	٥
٣	يوزعون المهام بين أعضاء الفريق بشكل عادل ومنظم وشفافية.	١	١.٠	٥	٥.٠	٢٩	٢٩.٠	٣٩	٣٩.٠	٢٦	٢٦.٠	٢١٦	٤٣,٢	٥٣.٢	٦
٤	يوزعون الأعمال في ضوء خبراتي و مهاراتي .	١	١.٠	١	١.٠	٢٥	٢٥.٠	٣٠	٣٠.٠	٤٣	٤٣.٠	١٨٧	٣٧,٤	٦٨.٨	١٣
٥	يحددون مدة زمنية غير مناسبة لحجم العمل ولإنجازه.	٢	٢.٠	٤	٤.٠	٤٣	٤٣.٠	٢٧	٢٧.٠	٢٤	٢٤.٠	٢٣٣	٤٦,٦	٥٨.٧	٢
٦	يبذلون جهوداً لتقليل العبء الوظيفي غير الضروري.	١	١.٠	٢	٢.٠	٢٨	٢٨.٠	٤٥	٤٥.٠	٢٤	٢٤.٠	٢١١	٤٢,٢	٦٩.٥	٧
٧	يحملونني بحجم عمل مناسب لا يؤثر سلباً على حياتي الشخصية.	١	١.٠	٢	٢.٠	٢٧	٢٧.٠	٣٢	٣٢.٠	٣٨	٣٨.٠	١٩٦	٣٩,٢	٦٠.١	١١
٨	يوجدون قنوات إتصال مفتوحة للتحدث مع العاملين حول	١	١.٠	٢	٢.٠	٤٨	٤٨.٠	٢٧	٢٧.٠	٢٢	٢٢.٠	٢٣٣	٤٦,٦	٧٦.١	٢

	أي قضايا تتعلق بالعبء الوظيفي.														
٩	يستجيبون بفعالية لإراءنا عند طلب تخفيف العبء الوظيفي.	٣	٣.٠	١	١.٠	١٩	١٩.٠	٥١	٥١.٠	٢٦	٢٦.٠	٢٠٤	٤٠,٨	٨٢.٤	٨
١٠	يقدرون الجهود الإضافية المبذولة (معنوياً ، مادياً)	١	١.٠	١	١.٠	٢٥	٢٥.٠	٢٨	٢٨.٠	٤٥	٤٥.٠	١٨٥	٣٧,٠	٧١.٨	١٤
١١	يدعمون جهود الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	١	١.٠	٤	٤.٠	٤٧	٤٧.٠	٢٦	٢٦.٠	٢٢	٢٢.٠	٢٦٣	٤٧,٢	٦٩.٣	١
١٢	يقدمون برامج لدعم الترفي و التعامل مع العبء الوظيفي.	١	١.٠	٤	٤.٠	٢٤	٢٤.٠	٣٩	٣٩.٠	٣٢	٣٢.٠	٢٠٣	٤٠,٦	٥٦.٩	٩
١٣	يهتمون بصحة العاملين النفسية والجسدية .	٠	٠	١	١.٠	٣٠	٣٠.٠	٢٦	٢٦.٠	٤٣	٤٣.٠	١٨٩	٣٧,٨	٣٧.٠	١٢
١٤	يوفرون التوجيه والإرشاد اللازمين للتعامل مع الأعباء الوظيفية بفعالية.	١	١.٠	١	١.٠	٤٤	٤٤.٠	٢٦	٢٦.٠	٢٨	٢٨.٠	٢٢١	٤٤,٢	٦٩.٩	٤
	الدرجة الكلية											٢٩٣٢	٤١.٩		

قيمة (كا^{٢}) عند مستوي (٠,٠٥) = (٩.٤٩)

يتضح من جدول أن النسب المئوية لإستجابات عينة البحث على البُعد الثالث قد إنحصرت ما بين (٣٧ %، ٤٧.٢ %) وجاءت قيم مربع كا^{٢} دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات

البُعد الثالث ولصالح الإستجابة بـ **موافق بدرجة متوسطة علي العبارات أرقام (٥ ، ٨ ، ١١ ، ١٤)**، وجاءت قيم مربع كا^{2} دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البُعد الثالث ولصالح الإستجابة بـ غير **موافق بدرجة كبيرة علي العبارات أرقام (٢ ، ٣ ، ٦ ، ٩ ، ١٢)** ، وجاءت قيم مربع كا^{2} دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البُعد الثالث ولصالح الإستجابة بـ غير **موافق بدرجة كبيرة جداً علي العبارات ارقام (١ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٣)**

- **أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف على العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية** حصول العباراة (11) على الترتيب الأول على التوالي والتي تنص " يدعمون جهود الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية", بينما حصلت العباراة (4) على الترتيب الأخير على التوالي والتي تنص على " يوزعون الأعمال في ضوء خبراتي و مهاراتي ".
- وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة ربيعة كيرد (٢٠٢١)، والتى كانت من أهم نتائجها، الأمن النفسي وتحريه من العبء الوظيفي بالنسبة للفرد .
- بينما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة محمد عبد الرحمن (٢٠٢٠)، والتي كان من أهم نتائجها،حصلت علي الترتيب الأول حيث بلغت بوزن نسبي قدره (٨٧.٨٢%) وتشير إلي أن الجامعة تتبني أنظمة حوافز ثابتة ومعلنة برعاية الطلاب ، وقد يرجع ذلك إلي وجود لائحة مالية ثابتة لجميع العاملين داخل رعاية الطلاب والتي تحدد الأعباء الوظيفية ومخصصاتها المالية من حيث الحوافز المقررة ، ويساعد ذلك في إحساس الأخصائيين الرياضيين بنوع من الأمن الوظيفي .
- بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة محمد عبد الرحمن (٢٠٢٠)، والتي كان من أهم نتائجهاهي أشعر بالأمن والاستقرار في وظيفتي بتوسط حسابي(١,٨٠).
- وتري الباحثة أن العبء الوظيفي يجب أن القائمين علي المنظومة توفير العديد من الأنشطة التي يجب علي العامل بالمنظومة القيام بها خلال فترة معينة تحت ظروف العمل الطبيعية في المنظومة ، و التي تحديدها بعدألة في ضوء متطلبات العمل وقدرات ومهارات وتخصصات العاملين بهدف تحقيق الأهداف النشودة .
- وتري الباحثة حصول العبارة (١١) ببُعد العبء الوظيفي على أن يدعمون جهود الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية هي الأنشطة التي يجب على العامل بنظومة رياضة الجمباز بالأندية القيام بها خلال فترة معينة تحت ظروف العمل الطبيعية في المنظومة ، و التي

يتم تحديدها بعدالة في ضوء متطلبات العمل و قدرات و مهارات و تخصصات العاملين بهدف تحقيق الأهداف الموضوعة وفقاً لخبرات و مهارات العاملين .

- كما ترى الباحثة حصول العبارة (١٠) ببُعد العبء الوظيفي الأخير والتي تنص على" يوزعون الأعمال في ضوء خبراتي و مهاراتي "، وضع كل شخص في المنصب الذي يتناسب مع مهارته وقدراته دون تحيز و بشكل عادل دون التعبئة علي شخص واحد في العمل .

وبذلك يكون قد تم الأجابة علي السؤال الثالث الذي ينص علي " ما واقع العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية؟"

رابعاً : عرض و مناقشة نتائج التساؤل الرابع :

جدول (١٦)

التكرارات والأهمية النسبية و(كا٢) لعبارات البُعد الرابع: العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة رياضية الجمباز بالأندية الرياضية لدي عينة البحث (ن=١٠٠)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جداً		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		غير موافق بدرجة كبيرة		غيرموافق بدرجة كبيرة جدا		مجموع الدرجات المقدرة	الاهمية النسبية	كا٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١	يعززون بيئة العمل بالعمل التعاون و الجماعي بين العاملين .	٢	٢.٠	١	١.٠	٣٣	٣.٠	٤١	٤١.٠	٢٣	٢٣.٠	٢١٨	٤٣,٦	٦٥.٢	٨
٢	يحققون الأهداف المطلوبة للمنظومة من خلال تحسين العلاقات بين العاملين بالمنظومة .	٠	٠	٥	٥.٠	١٧	١٧.٠	٣٥	٣٥.٠	٤٣	٤٣.٠	١٨٤	٣٦,٨	٣٥.٥	١٤
٣	يشجعون علي التعاون و تبادل المعرفة داخل المنظومة .	١	١.٠	١	١.٠	٤٢	٤٢.٠	٢٨	٢٨.٠	٢٨	٢٨.٠	٢١٩	٤٣,٨	٦٦.٧	٦

٤	يحرصون علي بيئة عمل مناسبة بين جميع العاملين بالمنظومة .	٠	٠	١	١.٠	٢٤	٢٤.٠	٥١	٥١.٠	٢٤	٢٤.٠	٢٠٢	٤٠,٤	٥٠.١	٩
٥	يقدرون الجهود الفردية والجماعية بشكل مناسب.	٠	٠	٤	٤.٠	٢٨	٢٨.٠	٢٠	٢٠.٠	٤٨	٤٨.٠	١٨٨	٣٧,٦	٤٠.١	١٣
٦	يعاملون جميع العاملين بالمنظومة بعدالة و إنصاف .	١	١.٠	١	١.٠	٤٥	٤٥.٠	٣٤	٣٤.٠	١٩	١٩.٠	٢٣١	٤٦,٢	٧٧.٢	٢
٧	يتعاملون مع المشكلات الشخصية بطريقة مهنية.	٠	٠	٢	٢.٠	٢١	٢١.٠	٥٤	٥٤.٠	٢٣	٢٣.٠	٢٠٢	٤٠,٤	٥٥.٦	٩
٨	يعالجون النزاعات داخل المؤسسة بطريقة غير عادلة.	٣	٣.٠	٠	٠	٣٠	٣٠.٠	٢٧	٢٧.٠	٤٠	٤٠.٠	١٩٩	٣٩,٨	٢٩.٥	١١
٩	يوفرون قنوات إتصال مفتوحة بين مختلف الوحدات والأدرات و الأقسام بالمنظومة .	٠	٠	٣	٣.٠	٤٦	٤٦.٠	٣٢	٣٢.٠	١٩	١٩.٠	٢٣٣	٤٦,٦	٤٠.٤	٢
١٠	يشاركون العاملين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على العمل .	٠	٠	٢	٢.٠	٣٦	٣٦.٠	٤٤	٤٤.٠	١٨	١٨.٠	٢٢٢	٤٤,٤	٤٢.٤	٤
١١	يوضحون التدرج الوظيفي في المنظومة لتنظيم	١	١.٠	٢	٢.٠	٢٢	٢٢.٠	٣٠	٣٠.٠	٤٥	٤٥.٠	١٨٤	٣٦,٨	٧٠.٧	١٤

	العمل داخل المنظومة.													
١٢	يضعون الهيكل التنظيمي مما يدعم كفاءة والمهام داخل المنظومة.	١	١.٠	٢	٢.٠	٤٣	٤٣.٠	٣١	٣١.٠	٢٣	٢٣.٠	٢٢٧	٤٥,٤	٦٧.٢	٣
١٣	يصممون هياكل تنظمية مرنة تتيح درجة كافية من المرونة لتلبية احتياجات العمل داخل النادي.	١	١.٠	٢	٢.٠	٣١	٣١.٠	٤٧	٤٧.٠	١٩	١٩.٠	٢١٩	٤٣,٨	٧٦.٨	٦
١٤	يضعون الهيكل التنظيمي بشكل يسمح بالتعامل الفعال مع التحديات الطارئة.	٠	٠	٤	٤.٠	٢٤	٢٤.٠	٣١	٣١.٠	٤١	٤١.٠	١٩١	٣٨,٢	٢٩.٣	١٢
١٥	يوزعون السلطة و المسؤليات بشكل عادل و منصف و يتناسب مع المتطلبات الوظيفية .	٠	٠	٣	٣.٠	٤٥	٤٥.٠	٢٣	٢٣.٠	٢٩	٢٩.٠	٢٢٢	٤٤,٤	٣٦.١	٤
	الدرجة الكلية											٣١٤١	٤١.٩		

قيمة (كا^{٢}) عند مستوي (٠,٠٥) = (٩.٤٩)

يتضح من جدول أن النسب المئوية لإستجابات عينة البحث على البُعد الرابع قد إنحصرت ما بين (٣٦.٨ %، ٤٦.٦ %) وجاءت قيم مربع كا^{٢} دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البُعد الرابع ولصالح الإستجابة بـ **موافق بدرجة متوسطة علي العبارات أرقام (٣ ، ٦ ، ٩ ، ١٢ ، ١٥)**، وجاءت قيم مربع كا^{٢}دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البُعد الرابع ولصالح الإستجابة بـ غير **موافق بدرجة كبيرة علي العبارات أرقام (١ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٣)** ، وجاءت

قيم مربع كا٢دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على عبارات البُعد الرابع ولصالح الإستجابة بـ غير **موافق بدرجة كبيرة جداً علي العبارات أرقام (٢ ، ٥ ، ٨ ، ١١ ، ١٤)**

- **أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف على واقع العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية** حصول العباراة (١) على الترتيب الأول على التوالي والتي تنص على " يعاملون جميع العاملين بالمنظومة بعدالة و إنصاف .".، بينما حصلت العباراة (٢) على الترتيب الأخير على على التوالي والتي تنص على " يحققون الأهداف المطلوبة للمنظومة من خلال تحسين العلاقات بين العاملين بالمنظومة ".
- تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة راية محمود (٢٠٢٣)،وهي تري أن مجال الأمن الاجتماعي في المرتبة الثالثة والأخيرة وضمن مستوى متوسط ربما يعود إلى قيام مدير المدرسة بمشاركة المعلمين في من الاجتماعية، وقيام المعلمين بالتعبير عن أفكارهم واتجاهاتهم بحرية، فالعلاقة القائمة بين المدراء والمعلمين أساسها الاحترام المتبادل وكذلك احترام أولياء الأمور مشاركتهم ما يحدث مع أبنائهم داخل البيئة المدرسية للعم على حل المشكلات التي من الممكن أن يتعرضوا لها الطلبة، فهذه العلاقة تعمل على تكوين مناخ ملائم للمعلم والطلبة والمجتمع بشكل عام، من خلال تعزيز مكانة المعلم والمحافظة على مكانة التعليم، فهذا بدوره يؤدي إلى توفير الرفاه الاجتماعي للمعلمين . في المدرسة، فالمجتمع في هذه الحالة يعزز دور المعلمين ويثني عليهم في تعديل سلوك أبناءه الطلبة.
- بينما تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة زهرية ابراهيم (٢٠١٩)، وهي إن زيادة الرواتب لمواجهة ظروف الحياة الصعبة وزيادة الأسعار المستمرة وأسوة برواتب الجامعات الحكومية بمتوسط حسابي(٢,٨٢).
- وترى الباحثة حصول بُعد اوضوح القوانين و اللوائح لدي بعد العاملين بمنظومة رياضة الجماز بالأندية الرياضية قد حصلت على الترتيب الأخيرحيث يجب علي القائمين علي المنظومة يعاملون جميع العاملين بالمنظومة بعدالة و إنصاف ، وتوفير الإرتباطات اللازمة بين (الأقسام – الإدارات – الوحدات) التنظمية بمنظومة الجمباز و إختصاصات كل وظيفة و علاقتها بالوظائف الأخري من خلال هياكل تنظمية مرنة تحدد السلطات و المستويات بوضوح بهدف إزالة التعقيدات أو أي غموض يرتبط بالأدوار الوظيفية بالمنظومة لتحقيق أهداف العمل المنشودة .

وبذلك يكون قد تم الأجابة علي السؤال الرابع الذي ينص علي " ما واقع العلاقات داخل المؤسسة والهياكل التنظمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية؟ "

الإستنتاجات:

- أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف على واقع الأجور و المكافآت و الحوافز لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (البُعد الأول من أبعاد الأمن الوظيفي) ما يلي:-

- يدفعون الأجور بانتظام ودون تأخير.
- يراجعون الأجور بشكل دوري للتأكد من مواكبتها للتغييرات في سوق العمل.
- يوفرون نظام المكافآت والترقيات يعزز من روح الفريق في المنظومة .

- أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف على واقع وضوح القوانين و اللوائح لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (البُعد الثاني من أبعاد الأمن الوظيفي) ما يلي:-

- يتعاملون مع انتهاكات اللوائح والقوانين بجدية .
- يهتمون بالتوضيح بشكل مستمرعن كيفية صياغة وتحديث اللوائح والقوانين.
- يوفرون قنوات مفتوحة للتحدث عن أي مشكلات تتعلق باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.

-أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف على واقع العبء الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (البُعدالثالث من أبعاد الأمن الوظيفي) ما يلي:-

- يدعمون جهود الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية .
- يوجدون قنوات إتصال مفتوحة للتحدث مع العاملين حول أي قضايا تتعلق بالعبء الوظيفي.
- يحددون مدة زمنية غير مناسبة لحجم العمل ولإنجازه.

- أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف على العلاقات داخل المؤسسة و الهياكل التنظيمية لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية (البُعد الرابع من أبعاد الأمن الوظيفي) ما يلي:-

- يوفرون قنوات إتصال مفتوحة بين مختلف الوحدات والأدرات و الأقسام بالمنظومة .
- يضعون الهيكل التنظيمي مما يدعم كفاءة والمهام داخل المنظومة.
- يوزعون السلطة و المسؤليات بشكل عادل و منصف و يتناسب مع المتطلبات الوظيفية .

التوصيات:

- العمل على تعزيز مستوى الأمن الوظيفي لدي العاملين بمنظومة رياضة الجمباز يالأندية الرياضية ، بما يعود بالإيجاب على إرتفاع مستوى الأداء والكفاءة لدى العاملين بمنظومة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية ككل من خلال، تشجيع ومشاركة العاملين بمنظومة رياضة الجمباز

، إشباع حاجات العاملين ، وتوفير حوافز مناسبة، إحتواء العاملين والتركيز على خصائصهم وإمكانية و ابداعهم من خلال ثقتهم و استقللهم بالمنظومة.

- وضع جدول واضح وصريح للأجور و المرتبات وتكون معلنة للجميع من خلال القائمين علي المنظومة .
- دعم وتوفير الحوافز والمكافآت العاملين وَفقًا لمبادئ وأسس علمية عادلة من أجل تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين .
- وضع آلية لنوع الحوافز والمكافآت تعتمد على أرآء العاملين .
- تبني خطة تدريبية مستقبلية واقعية تتناسب والإحتياجات التدريبية للعاملين ، لتنمية وتعزيز المهارات والقدرات.
- الأهتمام بطبيعة وظروف العمل ,وضرورة رفع الأجور والحوافز والمكافات للوصول إلي مستوي عال من الأمن الوظيفي لدي المدربين والإداريين, والعمل علي تحسين العلاقة من المسؤولين وزملاء العمل .
- وضع آلية لضمان وضوح اللوائح و القوانين للمنظومة بطريقة مرنة تناسب تغير الظروف للمعيشة و المنظومة و الأهداف .
- القيام بتوزيع الأعمال في ضوء خبرات و مهارات مناسبة لكل فرد في المنظومة وتوفير مكافآت مادية أو معنوياً للعاملين الذي يقومون بجهود إضافي .
- العمل علي تحسين العلاقات بين العاملين بالمنظومة ، العمل علي وضوح التدرج الوظيفي في المنظومة لتنظيم العمل داخل النادي.
- العمل علي الموظبة علي عمل إجتماعات و لقاءات بين المدربين و الإدارين و الرؤساء من أجل تبادل الخبرات و تطويرها لرفع مستوي الأداء و تحسينه ومعرفة اللوائح و القوانين و تحسين العلاقات داخل المنظومة .

قائمة المراجع:

١- أبوفنس ، نحاج احمد سليم (٢٠٢٠)ضغوط العمل لدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتا بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط .عمان. https://search.emarefa.net/detail/BIM-971217

٢- توفيق ، دعاء احمد (٢٠١٨) الأمن الوظيفي و تنمية الموارد البشرية : دراسة ميدانية علي بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية . مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية و الأدبية . مجلد (٢٤) . العدد (٢). https://doi.org/10.21608/jfehls.2021.210497

٣- احمد ، محمد عبد المحسن (٢٠٢٣) . الشفافية الإدارية و علاقتها بتوفير الأمن الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج . مجلة سوهاج لعلوم و فنون التربية البدنية و الرياضة . كلية تربية رياضية . جامعة سوهاج . عدد ١١ .
https://doi.org/10.21608/jses.2023.297571

٤- الأعمي .محمد إبراهيم (٢٠٢٣) الأمن الوظيفي و علاقتة بالأحتراق الوظيفي : دراسة ميدانية علي العامليين بمصرف شمال أفرقيا – فرع ترهونة . مجلة الدراسات الأقتصادية . مجلد (٦) .عدد (٣). ليبيا. https://search.emarefa.net/detail/BIM-884739

٥- الرشدان ، هنادي صدقي و عليمات ، صالح ناصر (٢٠١٩) الأمن الوظيفي لدي معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد و علاقتة بأدائهم (رسالة دكتوراه غير منشورة) .جامعة اليرموك. المجلة التربوية الأردنية .مجلد (٥) .عدد(٤).
https://search.emarefa.net/detail/BIM-1284562

٦- السعيدية ، فاطمة بنت خصيب بن حميد (٢٠١٨) درجة توفير الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان . (رسالة ماجستير غير مشورة). جامعة السلطان قابوس . مسقط. https://0810garpa-1103-y-https-search-mandumah-com.mplbci.ekb.eg/Record/963508

٧- الشواورة ، ضياء محمد محمود (٢٠٢٠) الأمن الوظيفي و علاقتة الصمود النفسي لدي العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك . (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة .
https://0810garpa-1103-y-https-search-mandumah-com.mplbci.ekb.eg/Record/1127594

٨- العتيبي ، نادر بن الطويق (2024) الثقافة التنظيمية و علاقتها بالإبداع الإداري : دراسة ميدانية بمجموعة التويجري بالخبر . (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك فيصل . الأحساء.
https://0810garpa-1103-y-https-search-mandumah-com.mplbci.ekb.eg/Record/1453690

٩- الغانم ، معاذ محمود أحمد (٢٠١٩) الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدي مدربي أندية دوري الوطنية موبايل في كرة القدم من وجهة نظر المدربين و الإداريين (رسالة دكتوراه غير

منشورة) الجامعة الأردنية . عمان .https://0810garpa-1103-y-https-search-mandumah-com.mplbci.ekb.eg/Record/1409719

١٠- ملال ، خديجة (2021) دراسة فارقية لمستوي الأمن الوظيفي لدي الممرضين في ضوء متغيري التنمر الوظيفي و الجنس : دراسة ميدانية بالمستشفي الجامعي بوهوان . مجلة العلوم الإنسانية . جامعة الغربي بن مخيدئ –أم البواقي .مجلد (8) . عدد (3) .
https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-394808

١١- حسين ، توانا فريدون (٢٠٢٢) الأمن الوظيفي و دوره في كفاءة الموظفين : دراسة ميدانية في جامعة السليمانية.مجلة جامعة بابل،العلوم الإنسانية،مجلد(٣٠)،العدد(١١).
https://search.emarefa.net/detail/BIM-1541823

١٢- حسين ،عماد الدين عبد الرحمن (٢٠١٢) الصعوبات التي تواجه طلبة كلية التربية البدنية و الرياضة في تطبيق الجوانب العملية لمساقات الجمباز بجامعة الأقصى. مرحلة الماجستير ، كلية التربية . الجامعة الإسلامية .غزة .
https://mobt3ath.com/pdf.php?ext=pdf&id=10167&tit

١٣- حسين ، معاوية أحمد (٢٠٢٢) دور الأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدي شركات الصناعة في محافظة الوسطي بسلطنة عمان ، المجلة العلمية للأقتصاد و الأعمال . مركز رفاد للدراسات والأبحاث . مجلد (١٢) . عدد (١).
https://search.emarefa.net/ar/detail/AFD-1239272-husayn- muawiyah-ahmad

١٤- جبريل ، إيمان (٢٠١٦) الأمن الوظيفي و علاقتة بالأداء الوظيفي : دراسة علي الجماعاتتت الفلسطينية في قطاع غزة . رسالة ماجستير منشورة . جامعة الأزهر فلسطين.
https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=117889

١٥- رامونده ، مايكل و شيلي ، سوزان (2001) تحفيز الأفراد . دار الفاروق للنشر و التوزيع .القاهرة.
https://www.neelwafurat.com/itempage.aspx?id=egb105035-5104780&search=books

١٦- غرام ، راية محمود (٢٠٢٣) مستوي الأمن الوظيفي لدي معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد . المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية سلسلة العلوم الإنسانية . جامعة العلوم التطبيقة

الخاصة . مجلد(٣٦). العدد (٢). الإردن . https://0810garpa-1103-y-https-search-mandumah-com.mplbci.ekb.eg/Record/1411092

١٧- شلتوت ،عبير فتحي محمد (٢٠٢٠) دور القيادة الخادمة في توفير الأمن الوظيفي لإداريئ الأنشطة بالأندية الرياضية " ، المجلة العلمية للتربية الرياضية و علوم الرياضة ،جامعة حلوان، كلية تربية رياضية للبنين ، مجلد (٢) ، عدد (٩٠) .
https://doi.org/10.21608/jsbsh.2020.46475.1341

١٨- عبدالرحمن ، صالح محمد (٢٠٢٢) متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها . لمجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة. ملجد (٢٦) عدد (٦).
https://doi.org/10.21608/sjes.2021.261362

١٩- كيرد، ربيعة و ،صفراني ،شعبية (2017) الإبداع الإداري لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بولاية ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة قاصدي مرباح ورقلة . ورقلة . كلية العلوم الأنسانية و الإجتماعية . الجزائر.

20 -Akpan .c.p (2013) job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in cross river nigeria british journal of education . vol.1. no.2.
https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Job-Security-and-Job-Satisfaction-as-Determinants-Of-Organizational-Commitment-among-University-Teachers-In-Cross-River-State-Nigeria1.pdf

21- kraja ,gentian (2015) job security and performance : case stud of the Albanian public administration . university aleksander moisiu . academic journal of imterdisciplinary studies . rome Italy . vol 4.no 2.
https://www.richtmann.org/journal/index.php/ajis/article/view/7135/6838

22-https://gymnastic-magic.com/history-gymnastics