

## بناء مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة

م.د/ دينا إبراهيم محمد كشك

مدرس بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية

كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الاسكندرية

- مقدمة الدراسة :

ان إشباع احتياجات الأفراد لا تتحقق بسهولة وإنما تمر بالعديد من المراحل لتحقيق المتطلبات الأساسية والركائز التي لا بد من توافرها لكي يشعر الأفراد بالطمأنينة على مستقبلهم الوظيفي، ولقد حاول ماسلو فهم دوافع الأفراد فكان يؤمن بأن أي فرد بداخله نظام من الدوافع والمحفزات غير متصلة على الإطلاق بالثواب أو الرغبات ففي عام (١٩٤٣) وضع ماسلو نظريته التي لخصها في هرم التدرج عن الإحتياجات الإنسانية والذي يتضمن خمس إحتياجات وهي الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجات الإجتماعية الحاجات النفسية وأخيراً الحاجة إلى تحقيق الذات.

ويشمل المستوى الثاني في هرم ماسلو وهو الحاجة إلى الأمان حاجة الفرد الفعلية للأمان بدءاً من الأمان النفسي والجسدي مروراً بأمان الأسرة والممتلكات حتى الأمان داخل العمل، ويُعد إحساس الفرد بالأمان الوظيفي أحد الركائز الهامة لنجاح أي مؤسسة حيث يوفر بيئة مناسبة للإبداع والتجديد وغرس الثقة بين الإدارة والعاملين. ( محمد أبو شعير ٢٠١٦ : ٣ ) وزيادة الرضا الوظيفي، وإرتفاع الروح المعنوية والرغبة في بذل المزيد من الجهد، فالأمان الوظيفي هو الذي يشعر الفرد بالإطمئنان على مستقبله الوظيفي ويوفر له البيئة المناسبة ليحسن ويطور من أدائه.

يشعر الإنسان منذ ولادته للحاجة إلى الإستقرار ويكبر معه الإحساس بالحاجة إلى الأمان، فلا تهدأ نفسه إلا إذا شعر بالأمان والإطمئنان، ويحتل الأمان مكانة بارزة ومهمة في تاريخ المجتمعات البشرية منذ فجر التاريخ حتى اليوم، وما الأمان في كل دولة وفي كل حقبة من الزمن إلا إنعكاس لأوضاعها السياسية والإقتصادية والإجتماعية، فالأمان يشكل أحد أهم الركائز التي تقوم عليها أي دولة من الدول، وبدون الأمان فلن يستقيم وجودها وستسودها الفوضى وعدم الإستقرار. (عرابي كلوب ٢٠١١ : ٨٦ ، ٨٧ )

ويعرف الأمان الوظيفي بأنه "الحالة السائدة في مؤسسة ما، ينعم فيه العامل بنوع من الأمان في استمراره وتضاؤل احتمال إنهاء خدماته ورفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله وإنهاء جميع صور القلق على المستقبل". (سمير الصوص ٢٠٠٨ : ٢٥)

ويشير الأمان الوظيفي إلى مجموعة الضمانات التي يحتاج إليها العاملون داخل أي مؤسسة

للإستقرار في وظيفتهم مثل عدم فقدان وظيفتهم بدون أسباب قانونية أو نتيجة

لإجراءات تعسفية بما يسهم فى تحقيق الإستقرار النفسى لهؤلاء العاملين، ومن ثم ارتفاع روحهم المعنوية، وتحسين أداؤهم.

(عبد الحميد المغربى ٢٠١٠ : ٣٠٧)

وقد عرفت آمال بن سالم (٢٠١١) الأمان الوظيفى على أنه " الشعور الذى يتحقق للموظف بعد تعيينه فى وظيفة ما وعدم إنهاء خدمته إلا عند مخالفته للأنظمة واللوائح والقواعد المتعارف عليها".

(آمال بن سالم

٢٠١١ : ٣٦)

وتعرف عايدة السيد خطاب (٢٠١١) الأمان الوظيفى بأنه " هو السياسة التنظيمية والعلاقات التبادلية مع الرؤساء والأقران والمرؤسين ، وشعور الموظف بالأمان والإستقرار فى العمل وعدالة الراتب.(عايدة السيد خطاب ٢٠١١ : ٩٥)

ويعرف محمد أبو شعير (٢٠١٦) الأمان الوظيفى بأنه "مستوى الشعور بالراحة والطمأنينة للموظف نتيجة ضمانه حقوقه المالية والمادية أثناء الخدمة وعند تقاعده وأنه بمأمن من كل ما يمكن أن يضره فى عمله وذلك عبر اشباعه الحاجات الأنية والمستقبلية اجتماعيا ونفسيا وماديا". (محمد أبو شعيرة ٢٠١٦ : ١١)

#### - مشكلة الدراسة وأهميتها :

إن شعور الموظف بالإطمئنان على استمراريته فى العمل وعلى مستقبله المهنى وعلى صحته وعائلته وتأمين العيش الكريم لهم بعيدا عن الخوف وشعوره بأنه محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية ضد العجز وحوادث العمل وأمراض المهنة والشيوخوخة والوفاه، ينعكس إيجابيا على أداء العامل، لأن الشعور بالأمان شرط من شروط الصحة النفسية. ( محمد نشوانى ٢٠٠٣ : ٢١٣)

وكذلك المدرب فهو بمثابة موظف داخل النادى يجب أن يشعر بالطمأنينة والإرتياح تجاه العمل ومن ثم الأمان الوظيفى فهو يُسهم فى توفير التربة الخصبة التى ينمو فيها ويطور نفسه ويحسن من أدائه، فهو يلعب دوراً هاماً فى إعداد جيل رياضى يتسم بالروح الرياضية وتحمل المسؤولية والإصرار على الفوز بنزاهة وشرف، فلذلك لا بد من الإهتمام بشعور المدرب بالأمان الوظيفى ، ومن خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة لم تجد دراسة واحدة سواء عربية أو أجنبية إهتمت بالتعرف على مستوى الأمان الوظيفى للمدرب الرياضى، مما دفع الباحثة للقيام ببناء مقياس الأمان الوظيفى لمدربي الفرق الرياضية بالأندية الرياضية المصرية،

للإجابة عن التساؤلات التالية :

- ١- ما هي العوامل المرتبطة بالأمان الوظيفي للمدرب الرياضي بالأندية الرياضية المصرية ؟
  - ٢- هل يمكن تحديد العوامل المرتبطة بالأمان الوظيفي للمدرب الرياضي بالأندية الرياضية المصرية، من خلال بناء عاملي يسمح بالتوصل الى مجموعة من العوامل المستخلصة يمكن تمثيلها من خلال عدد من العبارات والمعبرة في مجموعها عن الأمان الوظيفي للمدرب الرياضي ؟
- أهداف الدراسة :**

تهدف الدراسة إلى بناء مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة، وذلك للتعرف على :

- ١- تحديد الصورة العاملية للعبارات التي تشكل مقياسا للأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية.
- ٢- التوصل الى مجموعة عبارات مختصرة يكون لها صلاحية قياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية.
- ٣- الفروق في متوسطات درجات عوامل مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية بين مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية - ومدربي الأنشطة الرياضية الفردية.
- ٤- الفروق في متوسطات درجات عوامل مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية بين مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية والفردية ومدربات الأنشطة الرياضية الجماعية والفردية.
- ٥- وضع المعايير المئينية لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية.

**- فروض الدراسة :**

- ١- العبارات المرشحة لقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية قابلة للتجمع في شكل عوامل.
- ٢- العوامل المستخلصة يمكن تمثيلها من خلال عدد من العبارات والمعبرة في مجموعها عن عوامل مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية.
- ٣- توجد فروق في متوسطات درجات عوامل مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية بين مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية - ومدربي الأنشطة الرياضية الفردية.

٤- توجد فروق في متوسطات درجات عوامل مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية بين مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية والفردية ومدربات الأنشطة الرياضية الجماعية والفردية.

٥- باستخدام الأساليب الأحصائية يمكن التوصل إلى المعايير المئينية لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية.

### - المصطلحات المستخدمة في الدراسة : - المدرب الرياضي :

هو العمود الفقري للفريق الذي يقع على عاتقه مسؤولية وقيادة الفرق، وهو القادر على حماية الفريق وإعدادهم للحياة من خلال النشاط الرياضي ويرتبط ذلك بمدى قدرة المدرب على إدارة وتنفيذ عملية التدريب ونجاحه في الإرتقاء بمستوى أداء اللاعبين. ( تعريف إجرائي).

### - الأمان الوظيفي للمدرب :

هو شعور المدرب بدوام العمل واستمراره وحمايته من كل ما يضره في راتبه أو علاقته بالجهاز التدريبي أثناء العمل وضمان استقراره عن طريق الحوافز وتقدير الذات. ( تعريف إجرائي)

### - إجراءات الدراسة :

#### أولاً : المنهج المستخدم :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بطريقة المسح الإجتماعي.

#### ثانياً : عينة الدراسة :

وفقاً لطبيعة الدراسة وأهدافها تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية وقوامها (١٢٢) مدرب رياضي ( من الذكور والاناث ) من بين مدربي بعض الأنشطة الرياضية الجماعية والفردية، بواقع (٢٧) مدرب للأنشطة الرياضية الجماعية (كرة اليد ، كرة القدم ، كرة الطائرة)، و(٩٥) مدرب للأنشطة الرياضية الفردية (العاب قوى، جمباز، تنس، سباحة، جودو، كاراتيه) بالأندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية ( نادي سبورتنج، نادي سموحة، النادي الأولمبي، نادي المؤسسة العسكرية ، نادي الإتحاد ، نادي الجياد) في الموسم الرياضي ٢٠١٨/٢٠١٩م.

#### ثالثاً : بناء المقياس :

في سبيل إعداد مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية، قامت الباحثة بمراجعة الإطار النظرية والدراسات السابقة التي تناولت الأمان الوظيفي كدراسة :

١. دايو أكينتايو Dayo Akintayo (٢٠١٠) : بعنوان "الأمان الوظيفي وعلاقات إدارة العمل والإنتاجية والملاحظة للعاملين في المنظمات الصناعية" : أثر الإبداع والتكنولوجيا، هدفت إلى

الصناعية بنيجيريا، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٢١) فرداً، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت أهم النتائج عن أن الإبداع التكنولوجي يؤثر سلباً على الأمان الوظيفي للعاملين، بينما العلاقات المتناغمة بين العمال والإدارة بشكل إيجابي أدت إلى زيادة الإنتاجية.

٢. عبد العزيز محمد الفاضل (٢٠١١) : بعنوان "تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي"، هدفت إلى التعرف على انعكاسات التخطيط وتنمية المسار الوظيفي على الأمان الوظيفي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٥٦) فرداً، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت أهم النتائج عن الاتجاهات السائدة من قبل العاملين نحو الأمن الوظيفي هي التفكير بالبحث عن فرص عمل أفضل، وأن معظم معوقات تخطيط وتنمية المسار الوظيفي التي تحول دون الأمن الوظيفي تتمثل في قلة عدد الوظائف التي يمكن أن يرتقى إليها، وقلة البرامج التدريبية اللازمة لتحسين مستويات أداء العاملين، وعدم وجود خطة واضحة لترقية العاملين.

٣. موشو نجكوانا Moshoeu Ngokwana (٢٠١١) : بعنوان "انعدام الأمان الوظيفي، الإلتزام التنظيمي والإرتباط بالعمل بين الموظفين في مؤسسات التعليم العالي " هدفت إلى التعرف على العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي، الإلتزام التنظيمي والإرتباط بالعمل في مؤسسات التعليم العالي في جنوب أفريقيا، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٦٠) فرداً من موظفي التعليم العالي، وإستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين مل من الإلتزام التنظيمي والإرتباط بالعمل، ويشعر العاملون في مؤسسات التعليم العالي بانعدام الأمان الوظيفي بسبب خصائص الوظيفة ولكنه يعبر عن التزامهم وإخلاصهم لمؤسساتهم من خلال تحمل مسؤوليات العمل.

٤. فهد عبدالله الدوسري (٢٠١٣) : بعنوان "الولاء التنظيمي وعلاقتي بالأمان الوظيفي لدى المعلمين بقطاع التربية والتعليم بمحافظة وادي الدواسر" هدفت إلى التعرف على علاقة الولاء التنظيمي بالأمان الوظيفي لدى العاملين بقطاع التربية والتعليم بمحافظة وادي الدواسر، وأريت الدراسة على عينة قوامها ( ٣٢٩) فرد من المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت النتائج عن أن المعوقات المهمة التي تحول دون توفير متطلبات الأمان الوظيفي اللازمة لتحقيق الولاء لدى المعلمين تتمثل في كثرة الأعباء التدريسية، وضعف الحوافز المادية والمعنوية، وقلة البرامج اللازمة لتحسين مستوى أداء المعلمين.

٥. مرفت محمد السعيد (٢٠١٤) : بعنوان "أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والإنسحاب النفسي من العمل "دراسة ميدانية" هدفت إلى تحديد أثر القيادة التبادلية بكل من عدم الأمان الوظيفي والإنسحاب النفسي من العمل، وتحديد ما إذا كانت الملكية

النفسية كمتغير وسيط تتوسط هذا التأثير أم لا، وأجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بلغ قوامها (٤٢٠) فرد، واستخدمت المنهج الوصفي، وأسفرت النتائج عن أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية تؤثر معنوياً وسلباً في شعورهم بعدم الأمان الوظيفي وكذلك في مستوى الانسحاب النفسي من العمل.

٦. محمد حسن أبوشعير (٢٠١٦) : بعنوان "إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي" دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية بغزة" هدفت إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الاعتماد على المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٨٠) موظفاً، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس الغوث.

٧. سامح محمد يوسف (٢٠١٦) : بعنوان "النمط الإداري لمدراء المدارس وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين في محافظة إربد" هدفت إلى الكشف عن الأنماط الإدارية السائدة لدى مديري المدارس في محافظة إربد وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد، وأجريت الدراسة على (٣٠٤) معلم، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأسفرت نتائج الدراسة عن توافر الأنماط الإدارية بدرجة متوسطة، حيث جاءت على النحو التالي: الإدارة الديمقراطية جاءت بالمرتبة الأولى، وبدرجة تقدير كبيرة، وجاء النمط الترسيقي بالمرتبة الثانية، بدرجة تقدير متوسطة، وجاء النمط الديكتاتوري بالمرتبة الثالثة، بدرجة تقدير متوسطة، وأخيراً جاء النمط الأوتوقراطي، ضمن درجة تقدير متوسطة. وتبين من نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني أن درجة الإحساس بالأمن لدى المعلمين في محافظة إربد بشكل عام مرتفعاً، وهذا يدل على أن المعلمين في محافظة إربد يشعرون بالأمن، فمستوى القلق، والتوتر، والضغوط على مستوى العمل، يعد منخفضاً؛ لذا كان المستوى الكلي لشعورهم بالأمن الوظيفي مرتفعاً.

#### رابعاً : إعداد الصورة الأولية للمقياس :

أشتملت الصورة الأولى للمقياس على (٥٠) عبارة تم صياغتها في ضوء التصور النظري لمفهوم الأمان الوظيفي للمدرب في الدراسة الحالية والذي يعني " شعور المدرب بدوام العمل واستمراره وحمايته من كل ما يضره في راتبه أو علاقته بالجهاز التدريبي أثناء العمل وضمان استقراره عن طريق الحوافز وتقدير الذات"، وقد تم عرض العبارات المقترحة على خمسة خبراء من السادة أعضاء هيئة التدريس في مجالات علم النفس والاجتماع والتقييم الرياضي مرفق (١)، وذلك بغرض تحديد مدى دقة عبارات المقياس في التعبير عن الأمان الوظيفي للمدرب، مع توضيح رأيهم عن طريق إضافة إحدى الكلمات التالية : (مناسب، غير مناسب، أرى

(التعديل) ووضع أية مقترحات أخرى يراها السادة الخبراء مناسبة. وذلك بعد تحديد مفهوم الأمان الوظيفي للمدرب والسابق الإشارة إليها بالمصطلحات المستخدمة في الدراسة.

وبعد تحديد العبارات قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولى مرفق (٢)، على السادة الخبراء السابق الإشارة إليهم، ولقد حددت الباحثة نسبة مئوية قدرها ٨٠% لقبول العبارة، وبناء على آراء الخبراء تم حذف (٢) عبارة، وكذا تم دمج وصياغة عبارة واحدة، وبذلك بلغ عدد العبارات (٤٧) عبارة.

ولتحديد أبعاد المقياس والعبارات التي تنتسب على كل بعد قامت الباحثة بإجراء الصدق العاملي للمقياس (باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي) للوصول الى الشكل النهائي للمقياس من الأبعاد والعبارات والاجابة على التساؤل المطروح وهو: هل سنحصل على عوامل تضم كل فئة من تلك العبارات أو بعض منها؟

والتحليل العاملي كأسلوب رياضي إحصائي متقدم يمدنا بمجموعة عوامل مستقلة غير منظورة وهي التي تنتسب بها العبارات كما هو الحال في مثل هذه الدراسة، فإذا جاءت تصنيفات العبارات في تجمعات عاملية يوجد فيما بينها خصائص نفسية سلوكية موقفية مشتركة، دل ذلك على صدق المحتوى وصدق التكوين الفرضي Hypothetical Construct للظاهرة التي يفترض أن تلك العبارات مرآة لفظية لها. فالصدق العاملي Factorial Validity يعد شكلاً متطوراً ومعقداً من أشكال الصدق، وهو من أفضل أنواع الصدق المتداولة. (فؤاد البهي السيد ١٩٧٩: ٥٥٤)

فيعتبر العامل هنا محكاً مرجعياً تمثل قيمة تشعب العبارة به معامل ارتباط درجة العبارة بالعامل، ومن ناحية أخرى فإن الصدق العاملي يعكس صدق التكوين من حيث إنه تشعب المقياس بالمعنى على أساس فكرة محددة حول الخصائص التي تقيسها كل عبارة. ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بتطبيق المقياس على العينة الأساسية السابق الإشارة إليها، وذلك لدراسة صدق التكوين الفرضي للمقياس على العينة من خلال التحليل العاملي لعبارات المقياس، بأعتبار أن الغرض من التحليل العاملي هو تفسير الارتباطات المشاهدة بين المتغيرات في ضوء أقل عدد ممكن من العوامل. (محمد صبحي حسانين ١٩٨٢: ١٢٤).

ان تقدير شدة إستجابة العينة على المقياس يتم في ضوء تدرج ثلاثي النقاط يتم تصحيحها للعبارات الموجبة كما يلي: ( نعم = ٣ درجات، أحيانا = ٢ درجة، لا = درجة واحدة ). والعبارات العكسية يتم تصحيحها كما يلي: ( لا = ٣ درجات، أحيانا = ٢ درجة، نعم = درجة واحدة ). هذا ويتم جمع الدرجات التي حددها المدرب الرياضي بالنسبة لعبارات كل عامل من عوامل المقياس حتى يمكن بذلك معرفة درجات المدرب الرياضي على كل عامل على حدة، ثم يلي

لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية. هذا وقد تم التحليل العاملي لعبارات المقياس بطريقة المكونات الأساسية Principal Components التي وضعها هوتلينج Hotelling باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وقد تم اختيار طريقة المكونات الأساسية باعتبارها من أكثر طرق التحليل العاملي دقة ومميزات من أهمها إمكان إستخلاص أقصى تباين لكل عامل، وبذلك تتلخص المصفوفة الارتباطية للمتغيرات في أقل عدد من العوامل. (محمود السيد ابو النيل ١٩٨٦: ٥١) وقبل إجراء التحليل العاملي تم إستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الالتواء لدرجات عبارات مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية. جدول (١)، وكذلك إعداد مصفوفة الارتباطات بين عبارات المقياس، وهي مرفق (٤)

جدول (١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لدرجات عبارات مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	يقع النادي في وسط المدينة التي أعيش فيها .	٢.٦٩	٠.٦٢	١.٨٢-
٢	لا أتغيب عن التدريب إلى في حالة الضرورة القصوى .	٢.٦٦	٠.٦١	١.٦٥-
٣	يوفر النادي زى موحد للمدربين .	٢.١٥	٠.٨٥	٠.٢٩-
٤	مهنة التدريب تناسب طموحاتي .	٢.٦٠	٠.٦٨	١.٤٣-
٥	يتيح لنا النادي القيام برحلات ترفيهية خارج نطاق المنافسات .	١.٨٩	٠.٧٨	٠.١٩
٦	يقع النادي بالقرب من مكان سكني .	٢.٣٥	٠.٨٣	٠.٧٤-
٧	يتيح لى النادي المشاركة فى إتخاذ القرارات .	٢.٠٨	٠.٨١	٠.١٥-
٨	يضع النادي معيار إختيار أعضاؤه .	٢.١٦	٠.٨٥	٠.٣٢-
٩	يشبع النادي أحتياجاتى المادية .	١.٨٩	٠.٨٢	٠.٢٠
١٠	يضع النادي لوائح للتعامل مع أولياء الأمور .	٢.٣٤	٠.٨١	٠.٧١-
١١	ينتظم النادي فى دفع رواتب المدربين .	٢.٠٧	٠.٨٤	٠.١٤-
١٢	تتوافر وسائل المواصلات من وإلى النادي .	٢.٣٢	٠.٨٦	٠.٦٧-
١٣	يوجد بالنادى خطة عادلة لتوزيع الحوافز والمكافآت .	١.٧٧	٠.٨١	٠.٤٥
١٤	يضع النادي أنظمة حوافز ثابتة ومعروفة للمدربين .	١.٩٣	٠.٨٨	٠.١٥
١٥	يوفر النادي منشآت لائقه تساعدنى فى القيام بإنجاز عملى .	٢.٤٢	٠.٦٩	٠.٧٧-
١٦	يحرص النادي على توفير عوامل الأمان والسلامة للمدربين .	٢.٢٥	٠.٨٤	٠.٤٩-
١٧	يوجد للنادى عدة فروع بالمدينة التي أعيش فيها .	١.٧٧	٠.٨٦	٠.٤٦
١٨	يحرص النادي على إشباع إحتياجاتى .	١.٧٨	٠.٧٨	٠.٤١



م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١٩	يتناسب المرتب مع المهام التي أقوم بها .	١.٦٦	٠.٧٦	٠.٦٥
٢٠	لا يوفر النادي أماكن مناسبة لتواجد المدربين .	٢.٢٦	٠.٨٤	٠.٥٣-
٢١	يسعى النادي إلى زيادة عدد فروعها .	٢.٢١	٠.٨٦	٠.٤٣-
٢٢	يحرص النادي على عقد ندوات تثقيفية للمدربين وأولياء الأمور	٢.٢١	٠.٨١	٠.٤١-
٢٣	يحث النادي على المنافسات الشريفة .	٢.٤٨	٠.٧١	٠.٩٨-
٢٤	يعطي النادي حقوق المدربين كاملاً .	٢.٠٦	٠.٧٦	٠.١٠-
٢٥	يتناسب المرتب مع غلاء المعيشة .	١.٧٠	٠.٨٢	٠.٦٢
٢٦	يتقبل النادي المقترحات التي أقدمها له .	١.٩٢	٠.٧٥	٠.١٣
٢٧	يوفر النادي التأمين الصحي للمدربين .	١.٦٥	٠.٨٢	٠.٧٤
٢٨	يحرص النادي على توفير الإنتقالات عند الذهاب إلى المباريات أو البطولات	٢.٥٧	٠.٧٠	١.٣٥-
٢٩	يحرص النادي على تعيين المدربين الكفاء .	٢.٢٨	٠.٧٢	٠.٤٧-
٣٠	يسود الإحترام المتبادل بيني وبين أولياء الأمور .	٢.٥٤	٠.٦٨	١.١٨-
٣١	تجديد المنشآت الرياضية والأدوات ليس من إهتمامات النادي .	٢.٣٣	٠.٨٢	٠.٦٧-
٣٢	يحرص النادي على تعيين المدربين الأكاديميين .	٢.٣٧	٠.٦٥	٠.٥٣-
٣٣	أواظب على حضور التدريب .	٢.٦٧	٠.٦٦	١.٧٩-
٣٤	يتكفل النادي بعلاج إصابات العمل .	١.٩٣	٠.٨٥	٠.١٣
٣٥	أرغب في الإنصراف قبل موعد إنتهاء التدريب ولو بوقت قصير	٢.٥٢	٠.٧٢	١.١٥-
٣٦	يوفر النادي الأدوات والأجهزة والملاعب الجيدة اللازمة لعملية التدريب.	٢.٤٢	٠.٧٧	٠.٨٨-
٣٧	يوجد نظام داخل النادي لمنح الأجازات والراحات .	١.٩٤	٠.٨٤	٠.١١
٣٨	تتوافر الثقة بيني وبين زملائي المدربين .	٢.٢٠	٠.٧٨	٠.٣٦-
٣٩	أرى أن نظام أجورالمدربين عادل .	١.٧٣	٠.٨١	٠.٥٤
٤٠	يحرص النادي على مشاركة اللاعبين في البطولات المحلية والدولية	٢.٥٤	٠.٦٣	١.٠٦-
٤١	يوفر النادي العديد من الصالات المغطاه للتدريب في الظروف المناخية المختلفة	٢.٢٧	٠.٧٩	٠.٥٢-
٤٢	يسعى النادي إلى شعور المدربين بالأمان .	١.٩٩	٠.٧٩	٠.٠١
٤٣	يوفر النادي دورات تدريبية لصقل المدربين .	٢.٠٨	٠.٨٥	٠.١٦-
٤٤	يقدم النادي مكافآت عند تحقيق نتائج جيدة .	٢.٠٩	٠.٨٣	٠.١٧-
٤٥	يحرص النادي على تعيين المدربين الكفاء .	٢.٢٢	٠.٧٤	٠.٣٨-
٤٦	لا يتناسب المرتب مع المجهود الذي أقوم به .	٢.٠٢	٠.٨٣	٠.٠٣-
٤٧	أشعر بالفخر لإنتمائي لهذا النادي .	٢.٦٠	٠.٦١	١.٢٦-

يتضح من جدول (١) والخاص بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء

لدرجات عبارات مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة

٤٤٢

بالأنديّة الرياضية المصرية يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية قد تجاوزت قيم الإنحرافات المعيارية وأن قيم معاملات الالتواء أقل من  $\pm 3$ ، وهذا يعتبر أحد مؤشرات إنتظام العينة على العبارات وتحقيقها للمنحنى الإعتدالي، كما يؤكد أستقامة العلاقة بين عبارات المقياس الخاضعة للتحليل العامل. (صفوت أرنست فرج ١٩٨٠: ٧٠، ٧١)

ويوضح مرفق (٤) مصفوفة معاملات الإرتباطات البينية بين عبارات المقياس، وتشير الى عدد من التجمعات ينبيء عن وجود عوامل مستقلة متميزة في حالة الإستمرار في التحليل. ومن خلال تحليل تلك المصفوفة يتضح أن قيمة اختبار KMO بلغت ٠.٥٥٨ وهى قيمة مرتفعة أكبر من ٠.٥ مما يدل على كفاية حجم العينة فى التحليل، وبلغت قيمة اختبار بارنليت الذى يوضح ما إذا كانت مصفوفة التحليل مصفوفة الوحدة أو لا حيث بلغت قيمة احصائى اختبار مربع كاي ٢٦٤٦.٩ عند درجة الحرية ١٠٨١ ومستوى الدلالة ٠.٠٠٠ مما يدل على أن مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة الوحدة وعدم وجود مشكلة للازدواج الخطى بين العبارات ولا نحتاج لحذف عبارات وبذلك يمكن اجراء التحليل العاملى فى التحليل الحالى.

وللوصول إلى البناء العاملى البسيط Simple Structure استخدمت طريقة المكونات الأساسية لهوتلينج لتحليل المصفوفة عامليا، وتتميز هذه الطريقة بأنها تستخلص أقصى تباينا أرتباطيا للمصفوفة، علاوة على تقبلها لمحك كايزر Kaiser الذى أقترحه جوتمان Gutman وهو محك يوقف إستخلاص العوامل التي يقل جذرها الكامن Latent Root عن الواحد الصحيح. (١٧: ١٦٦) كما أن المحك تبعا لرأي كاتل Catell يتسم بالثبات والإستقرار في حالة ما إذا كان عدد متغيرات المصفوفة يتراوح بين ٢٠ الى ٣٠ متغير. (صفوت أرنست فرج ١٩٨٠: ٣٤٤)

ويوضح جدول (٢) مصفوفة العوامل المستخلصة قبل التدوير المتعامد، ثم أجري بعد ذلك تدويراً متعامداً Orthogonal Rotation بطريقة الفاريمكس Varimax، حيث خلص الى ستة عوامل يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح، كما يتضح أن القيم العددية لتشبعات العبارات بعواملها المشتركة قد تغيرت بعد تدوير المحاور الذي يقوم في أساسه على إعادة توزيع قيمتها الرقمية، وأن قيم الشيوخ ظلت ثابتة بالرغم من هذا التغير.

جدول (٢) التشبعات والجذور الكامنة ونسبة تباين العوامل قبل التدوير لمقياس الأمان الوظيفي لمدرربي

(ن = ١٢٢)

بعض الأنشطة الرياضية

م	العبارات	العوامل المستخلصة					
		السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول
١	يقع النادي فى وسط المدينة التى أعيش فيها .	٠.١٩٧	٠.١٨٨	٠.١٢٢-	٠.١٦٦-	٠.٠٩٥	٠.٣٤٤-
٢	لا أتغيب عن التدريب الى فى حالة الضرورة القصوى .	٠.٠٤٨-	٠.٢٥٥	٠.٠٧٠	٠.٢٩٨-	٠.١٢١	٠.٤٤٢-
٣	يوفر النادي زى موحد للمدربين .	٠.١٧٥	٠.٢٣٥-	٠.٦٤٧	٠.١٦٦	٠.١١٧	٠.٠٩٢

م	العبارات	العوامل المستخلصة				
		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
٤	مهنة التدريب تناسب طموحاتي .	٠.٣٧٢-	٠.٣٦٥	٠.٢٧٤-	٠.٠٦٢-	٠.٣٣٠
٥	يتيح لنا النادي القيام برحلات ترفيهية خارج نطاق المنافسات .	٠.٦٤٩	٠.٠٩٠-	٠.١١١	٠.٠٣٣	٠.٠١٩-
٦	يقع النادي بالقرب من مكان سكني .	٠.٢٩٢-	٠.٢٦٠	٠.١٥٧-	٠.٠١٥-	٠.٤٢٤
٧	يتيح لي النادي المشاركة في اتخاذ القرارات .	٠.٢٧٣	٠.٢٣٦	٠.١١٥-	٠.٠٤٧	٠.٠٧٣-
٨	يضع النادي معيار اختيار أعضاؤه .	٠.١٤٤-	٠.٥١٦	٠.٣٢٠	٠.٠٨٧-	٠.٠٥٠-
٩	يشبع النادي أحتياجاتي المادية .	٠.٦٩٩	٠.٣٠١	٠.٠٤٩-	٠.١٣٢-	٠.٠٢٥
١٠	يضع النادي لوائح للتعامل مع أولياء الأمور .	٠.٠٦٨-	٠.٦٣٧	٠.١٨٧	٠.١٠٧	٠.٠٠٩
١١	ينتظم النادي في دفع رواتب المدربين .	٠.٢٨٢	٠.٤٤٤	٠.٣١٩-	٠.٠٤١	٠.٢٢٠-
١٢	تتوافر وسائل المواصلات من وإلى النادي .	٠.٠٧٢-	٠.٤٦٩	٠.١٤٠	٠.٥٠٠-	٠.٠٥٣-
١٣	يوجد بالنادي خطة عادلة لتوزيع الحوافز والمكافآت .	٠.٦١٠	٠.٣١١	٠.٠٥٨-	٠.٠٤٥-	٠.١٩٦-
١٤	يضع النادي أنظمة حوافز ثابتة ومعروفة للمدربين .	٠.٥٠٩	٠.٠٨٦	٠.١٤٤-	٠.٠٧١-	٠.١٨١-
١٥	يوفر النادي منشآت لائقه تساعدني في القيام بإنجاز عملي .	٠.٠٧٢-	٠.٤٨٤	٠.١٣١	٠.٢٥١-	٠.٠٥٧-
١٦	يحرص النادي على توفير عوامل الأمن والسلامة للمدربين .	٠.٣١٤-	٠.٥٥٣	٠.١٣٠	٠.٠٥٤	٠.١٩٦
١٧	يوجد للنادي عدة فروع بالمدينة التي أعيش فيها .	٠.٢٣٥	٠.٠٦٦-	٠.٣٦١	٠.٣٠١-	٠.٥٤٤
١٨	يحرص النادي على إشباع إحتياجاتي .	٠.٥١٧	٠.٢٧٧	٠.٠٥٤-	٠.٣٥١-	٠.٠٩٢-
١٩	يتناسب المرتب مع المهام التي أقوم بها .	٠.٦٤٥	٠.١٩٢	٠.١١٩-	٠.٢٦١-	٠.١٩٠-
٢٠	لا يوفر النادي أماكن مناسبة لتواجد المدربين .	٠.١٧٢-	٠.٢٦٢	٠.٣٠٥	٠.٠٢١-	٠.٠٩٥-
٢١	يسعى النادي إلى زيادة عدد فروعها .	٠.٠٢١	٠.٠٢١	٠.٦١١	٠.١٥٩-	٠.٠٨٣
٢٢	يحرص النادي على عقد ندوات تثقيفية للمدربين وأولياء الأمور .	٠.٠٧٣-	٠.٤١٦	٠.٣٦٦	٠.٣٣٢	٠.٣٢٣
٢٣	يحث النادي على المنافسات الشريفة .	٠.٤٠٧-	٠.٤٧٨	٠.١٠٤-	٠.٠٢٤	٠.١٣٣
٢٤	يعطي النادي حقوق المدربين كاملاً .	٠.٣٧٥	٠.٣٧٦	٠.١٥١-	٠.٠٢٣-	٠.١٦٧
٢٥	يتناسب المرتب مع غلاء المعيشة .	٠.٧٣٧	٠.١٩٤	٠.١١٩	٠.١١٥-	٠.١٦٣
٢٦	يتقبل النادي المقترحات التي أقدمها له .	٠.٢٥٨	٠.٢٧٩	٠.١٦١-	٠.١٦١-	٠.٠٣٨-
٢٧	يوفر النادي التأمين الصحي للمدربين .	٠.٦١٥	٠.١٠٣-	٠.١٣٨	٠.١٣٣	٠.٠٦٨
٢٨	يحرص النادي على توفير الإنتقالات عند الذهاب إلى المباريات أو البطولات .	٠.١٧١-	٠.٤٠٢	٠.٢٢٠-	٠.٠٦٢-	٠.٠٢٩
٢٩	يحرص النادي على تعيين المدربين الكفاء .	٠.٠٥٣	٠.٤٦١	٠.٢٤٥-	٠.٢٠٧	٠.٢٢١-
٣٠	يسود الإحترام المتبادل بيني وبين أولياء الأمور .	٠.١٦١-	٠.٢٦١	٠.٤٩٣-	٠.١٢٩-	٠.١٢٦
٣١	تجديد المنشآت الرياضية والأدوات ليس من إهتمامات النادي .	٠.٢٦١-	٠.٣٢٢	٠.٠٠٠	٠.٣٥٩-	٠.٤٧١-
٣٢	يحرص النادي على تعيين المدربين الأكاديميين .	٠.١١٥	٠.٢٥٩	٠.٢٥٣-	٠.٢١٤	٠.٠٠٥-
٣٣	أواظب على حضور التدريب .	٠.٥١٠-	٠.٣٥٣	٠.٠٧١-	٠.١٢٧-	٠.٠٩١
٣٤	يتكفل النادي بعلاج إصابات العمل .	٠.٤٥٣	٠.٠٢٨-	٠.٣١٢	٠.٠٣٨	٠.٢٨٧
٣٥	أرغب في الإنصراف قبل موعد إنتهاء التدريب ولو بوقت قصير .	٠.٠٩٨-	٠.٣٢٤	٠.١٢٢-	٠.٠٤٣	٠.٤٦٠-
٣٦	يوفر النادي الأدوات والأجهزة والملاعب الجيدة اللازمة لعملية التدريب .	٠.١٠٩-	٠.٤٦٨	٠.٣٢٣	٠.١٦١-	٠.١٥٠-
٣٧	يوجد نظام داخل النادي لمنح الأجازات والراحات .	٠.٤٣٥	٠.٣٠٣	٠.٢٠٧-	٠.١٤٧	٠.٣٠٩
٣٨	تتوافر الثقة بيني وبين زملائي المدربين .	٠.٢٤٣-	٠.٣١٩	٠.١٩٣-	٠.١٢٠-	٠.٠٩٧
٣٩	أرى أن نظام أجور المدربين عادل .	٠.٥٩٦	٠.٢٤١	٠.٢٩٨-	٠.٠١٢-	٠.٢٨١
٤٠	يحرص النادي على مشاركة اللاعبين في البطولات المحلية والدولية .	٠.٢٣٧-	٠.٤٤٧	٠.٠٧٩	٠.١٥١-	٠.٠٤١-
٤١	يوفر النادي العديد من الصالات المغطاه للتدريب في الظروف المناخية المختلفة	٠.٢٢٩	٠.٢٩٠	٠.١٤٩	٠.٠٩١-	٠.٢٠٩

م	العبارات	العوامل المستخلصة				
		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
٤٢	يسعى النادي إلى شعور المدربين بالأمان .	٠.٣٦٥	٠.٣٧١	٠.٢٥٨-	٠.١١٢	٠.١٠٠
٤٣	يوفر النادي دورات تدريبية لصف المدربين .	٠.٠٤٢	٠.٤٠٩	٠.٥٦٤	٠.١٨٦	٠.٠٧٠-
٤٤	يقدم النادي مكافآت عند تحقيق نتائج جيدة .	٠.٠٤٠	٠.٣٨٤	٠.١٦٣	٠.٣٢٤	٠.٠٨٧-
٤٥	يحرص النادي على تعيين المدربين الكفاء .	٠.١٨٨-	٠.٥٤٧	٠.٠٧٦	٠.٥٣٨	٠.١٦٢-
٤٦	لا يتناسب المرتب مع المجهود الذى أقوم به .	٠.١٥٧	٠.٢١٢-	٠.١٢٧-	٠.٤٤٠	٠.٢١٦
٤٧	أشعر بالفخر لإنتماني لهذا النادي .	٠.٠٥٣	٠.٤٣٧	٠.٠٩١	٠.١٢٧	٠.١٦٣
الجذور الكامنة		٥.٩٨	٥.٥٧	٢.٧١	٢.٢٨	٢.١٢
النسبة المئوية لتباين %		١٢.٧٣	١١.٨٥	٥.٧٦	٤.٨٦	٤.٥٠
		١.٩٣				
		٤.١١				

يتضح من جدول (٢) أن التحليل العاملى لمصفوفة العوامل قبل التدوير لمقياس الأمان الوظيفي أسفرت عن ستة عوامل والتشبعات لكل عبارة فى كل عامل، حيث تزيد الجذور الكامنة للعوامل على الواحد الصحيح، وجاءت النسبة المئوية لتباين العامل الأول ٥.٩٨% بأعلى نسبة تباين وأقل نسبة تباين للعامل السادس بنسبة ١.٩٣% لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة. جدول (٣) التشبعات وقيم الشبوع والجذور الكامنة بعد التدوير والترتيب وحذف التشبعات التى تقل عن ٠.٣٥ لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية (ن = ١٢٢)

م	العبارات	العوامل المستخلصة					قيم الشبوع
		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	
٩	يشبع النادي احتياجاتى المادية .	٠.٧٣٧					٠.٦٠٣
٢٥	يتناسب المرتب مع غلاء المعيشة .	٠.٧٣٠					٠.٦٣٩
٣٩	أرى أن نظام أجور المدربين عادل .	٠.٧٢٨					٠.٥٨٩
١٩	يتناسب المرتب مع المهام التى أقوم بها .	٠.٦١٤					٠.٥٧٢
٣٧	يوجد نظام داخل النادي لمنح الأجازات والراحات .	٠.٥٩١					٠.٤٤١
١٨	يحرص النادي على إشباع إحتياجاتى .	٠.٥٨٨					٠.٥٢٧
١٣	يوجد بالنادى خطة عادلة لتوزيع الحوافز والمكافآت .	٠.٥٧٦			٠.٣٩٥		٠.٥٧٩
٢٤	يعطى النادي حقوق المدربين كاملاً .	٠.٥٤٩					٠.٣٣٦
٤٢	يسعى النادي إلى شعور المدربين بالأمان .	٠.٥١٥					٠.٣٦١
٢٧	يوفر النادي التأمين الصحى للمدربين .	٠.٤٢٢	٠.٤٠٨-				٠.٤٥٨
٤١	يوفر النادي العديد من الصالات المغطاه للتدريبى الظروف المناخية المختلفة	٠.٣٦٣					٠.٢٢٥
٤	مهنة التدريب تناسب طموحاتى .	٠.٦٤٥					٠.٥١٩
٦	يقع النادي بالقرب من مكان سكنى .	٠.٥٨١					٠.٣٧١
٢	لا أتغيب عن التدريب إلى فى حالة الضرورة القصوى .	٠.٥٥٤					٠.٣٧١
٢٣	يحث النادي على المنافسات الشريفة .	٠.٥٤٤					٠.٤٢٦
٣٠	يسود الإحترام المتبادل بينى وبين أولياء الأمور .	٠.٥٤٠					٠.٤٨٧
٣٣	أواظب على حضور التدريب .	٠.٥٢٣					٠.٤١٥
٥	يتيح لنا النادي القيام برحلات ترفيهية خارج نطاق المنافسات .	٠.٤٥٩	٠.٤٦٣-				٠.٤٤٥
١	يقع النادي فى وسط المدينة التى أعيش فيها .	٠.٤٤٠					٠.٢٤٤
٣٨	تتوافر الثقة بينى وبين زملائى المدربين .	٠.٤٢٣					٠.٢٢٢

م	العبارات	العوامل المستخلصة					
		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
٢٨	يحرص النادي على توفير الإنتقالات عند الذهاب إلى المباريات أو البطولات .		٠.٤١٢				٠.٣٢١
٤٣	يوفر النادي دورات تدريبية لصقل المدربين .			٠.٦٩١			٠.٥٤٠
٢٢	يحرص النادي على عقد ندوات تثقيفية للمدربين وأولياء الأمور .			٠.٦٢٢			٠.٥٥٢
٤٥	يحرص النادي على تعيين المدربين الكفاء .			٠.٦٢٠		٠.٤٢٦	٠.٦٥٦
١٠	يضع النادي لوائح للتعامل مع أولياء الأمور .			٠.٦١٦			٠.٥٢٩
٨	يضع النادي معيير إختيار أعضاؤه .		٠.٥٤٣	٠.٣٦١			٠.٤٦٤
١٦	يحرص النادي على توفير عوامل الأمن والسلامة للمدربين .	٠.٤٣٠		٠.٥١٦			٠.٤٧٤
٤٤	يقدم النادي مكافآت عند تحقيق نتائج جيدة .			٠.٤٣٣			٠.٣٠٥
٤٧	أشعر بالفخر لإنتماني لهذا النادي .			٠.٣٨٤			٠.٢٤٥
٢٠	لا يوفر النادي أماكن مناسبة لتواجد المدربين .			٠.٣٧٤			٠.٢١١
٣١	تجديد المنشآت الرياضية والأدوات ليس من إهتمامات النادي .				٠.٦٥٥		٠.٥٢٨
١٢	تتوافر وسائل المواصلات من وإلى النادي .				٠.٦٢١		٠.٥٠٠
٤٦	لا يتناسب المرتب مع الجهود الذى أقوم به .				٠.٥٦٣-		٠.٣٢٦
٣٦	يوفر النادي الأدوات والأجهزة والملاعب الجيدة اللازمة لعملية التدريب.		٠.٤١٣		٠.٤٤٧		٠.٣٨٤
١٥	يوفر النادي منشآت لانقة تساعدنى فى القيام بإنجاز عملى .				٠.٤٤٢		٠.٣٤٩
٤٠	يحرص النادي على مشاركة اللاعبين فى البطولات المحلية والدولية .				٠.٣٦١		٠.٣٩٤
٢٩	يحرص النادي على تعيين المدربين الكفاء .					٠.٦٠٦	٠.٤٥٦
٣٥	أرغب فى الإنصراف قبل موعد إنتهاء التدريب ولو بوقت قصير .					٠.٥٠٢	٠.٣٨٣
٣	يوفر النادي زى موحد للمدربين .			٠.٣٨٤			٠.٥٥٥
١٤	يضع النادي أنظمة حوافز ثابتة ومعروفة للمدربين .		٠.٤١٧				٠.٥٢٤
٣٢	يحرص النادي على تعيين المدربين الأكاديمين .					٠.٤٣٠	٠.٢٦٤
١٧	يوجد للنادى عدة فروع بالمدينة التى أعيش فيها .				٠.٣٧٣-	٠.٦١٢-	٠.٦٠٨
٢١	يسعى النادي إلى زيادة عدد فروعهِ .					٠.٦٠٩-	٠.٥٢٠
١١	ينتظم النادي فى دفع رواتب المدربين .			٠.٤١٣			٠.٤٩٧
٧	يُتيح لى النادي المشاركة فى إتخاذ القرارات .					٠.٤٨٢	٠.٣٩٩
٢٦	يتقبل النادي المقترحات التى أقدمها له .					٠.٤٤٤	٠.٣٥٠
٣٤	يتكفل النادي بعلاج إصابات العمل .		٠.٣٧١				٠.٤٢٢
	الجدور الكامنة	٢.٢٦	٢.٤٩	٢.٨٢	٣.٧٠	٤.٠٠	٥.٣١
٢٠.٥٩	النسبة المئوية للتباين %	٤.٨١	٥.٣١	٦.٠٠	٧.٨٨	٨.٥١	١١.٢٩

يتضح من جدول (٣) أن التحليل العاملى بعد التدوير بطريقة الفارمكس بعد الترتيب وحذف قيم التشبع الأقل من ٠.٣٥ لمقياس الأمان الوظيفي أسفرت عن استخلاص ستة عوامل، حيث تزيد الجدور الكامنة للعوامل على الواحد الصحيح، وبلغت مجموع الجدور الكامنة وقيم الشبوع ٢٠.٥٩ ، وبلغت النسبة المئوية لتباين العامل الأول ١١.٢٩% والعامل الثانى ٨.٥١% والعامل الثالث ٧.٨٨% والعامل الرابع ٦% والعامل الخامس ٥.٣١% والعامل السادس ٤.٨١%، وبالتالي يمكن الاعتماد على عبارات المقياس لتكون على قدر كبير من الصدق العاملى فى مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة.

## الوظيفي لمدرربي بعض الأنشطة الرياضية (ن = ١٢٢)

العوامل المستخلصة						العوامل
السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
٠.٠٣٦-	٠.٠٥٤	٠.١٣٩-	٠.١١٥-	٠.٥٤٨-	٠.٨١٤	الأول
٠.١٥٧	٠.٣٢٧	٠.٣٨٤	٠.٦١١	٠.٤١٦	٠.٤١٧	الثاني
٠.٤٩٤-	٠.٢٩٧-	٠.١٨٣	٠.٦١٨	٠.٤٦٣-	٠.١٩٤-	الثالث
٠.١٩٩	٠.٣٩١	٠.٧٦٣-	٠.٤٢٤	٠.١٢٦-	٠.١٧٣-	الرابع
٠.٤١٣-	٠.٤٧٤-	٠.٤٦٥-	٠.٠٧٨	٠.٥٣٧	٠.٣٠٦	الخامس
٠.٧٢١-	٠.٦٥٢	٠.٠٢٢	٠.٢١٢-	٠.٠٩٣	٠.٠٣٩-	السادس

يتضح من جدول (٤) مصفوفة الارتباط بين العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير بطريقة الفارمكس لمقياس الأمان الوظيفي، وهناك تنوع في الارتباط بين العوامل مما يؤكد قدرة العوامل على التمييز بين الظواهر أو الأبعاد المختلفة من خلال العبارات المنتسبة على كل عامل في مقياس الأمان الوظيفي لمدرربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة. ومن نتائج الجداول السابقة يتضح لنا أنه يمكن الاعتماد في مقياس الأمان الوظيفي على جميع العبارات التي حققت التشبعات، ويتم تسمية كل عامل من العوامل الستة بحيث تكون متوافقة مع العلاقة التي تحكم العبارات المنتسبة على كل عامل ناتج من التحليل كما يتضح من الجدول التالي.

## جدول (٥) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي لمقياس الأمان الوظيفي لمدرربي بعض الأنشطة الرياضية

العوامل المستخلصة	اسم العامل	عدد العبارات	ارقام العبارات
الأول	البعد الاقتصادي	١١ عبارة	٩- ٢٥- ٣٩- ١٩- ٣٧- ١٨- ١٣- ٢٤- ٤٢- ٢٧- ٤١
الثاني	البعد الأخلاقي	١٠ عبارات	٤- ٦- ٢- ٢٣- ٣٠- ٣٣- ٥- ١- ٣٨- ٢٨
الثالث	البعد الأيدلوجي	٩ عبارات	٤٣- ٢٢- ٤٥- ١٠- ٨- ١٦- ٤٤- ٤٧- ٢٠
الرابع	البعد الوظيفي	٦ عبارات	٣١- ١٢- ٤٦- ٣٦- ١٥- ٤٠
الخامس	البعد الاجتماعي	٥ عبارات	٢٩- ٣٥- ٣- ١٤- ٣٢
السادس	البعد الإنساني	٦ عبارات	١٧- ٢١- ١١- ٧- ٢٦- ٣٤

يتضح من جدول (٥) الشكل النهائي لمقياس الأمان الوظيفي والذي يتكون من ٤٧ عبارة موزعة على ستة أبعاد يمكن الاعتماد عليها والناتجة من خلال التحليل العاملي (الصدق العاملي) لمقياس الأمان الوظيفي لمدرربي بعض الأنشطة الرياضية .

خامسا : المعاملات العلمية للمقياس :

١ - صدق المقياس :

تم إيجاد صدق المقياس من خلال كل من :

- صدق التكوين الفرضي : أو ما يسمى أحيانا بصدق المضمون وهو أحد أنواع الصدق التي من خلالها يمكن معرفة مدى قياس المقياس لتكوين فرضي معين أو سمة معينة، وللتحقق من صدق مقياس الأمان الوظيفي من خلال إيجاد الارتباط بين العبارات ودرجة البعد التي

تندرج تحته وارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس من خلال جدول (٦).

جدول (٦) معامل الارتباط بين العبارات وأبعاد مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة

م	البعد الاقتصادي	البعد الأخلاقي	البعد الأيدلوجي	البعد الوظيفي	البعد الاجتماعي	البعد الانساني
١	**٠.٧٤٢	**٠.٤٢١	**٠.٦١٧	**٠.٥٩٥	**٠.٥٨٢	**٠.٥٢٠
٢	**٠.٦٥٨	**٠.٥٤٥	**٠.٧٠٠	**٠.٦٤٧	**٠.٥٤٩	**٠.٤٣٠
٣	**٠.٦١٢	**٠.٦١٧	**٠.٦٥٠	**٠.٦٠٣	**٠.٦٤٥	**٠.٥١٩
٤	**٠.٦٨٥	*٠.٢١٢	**٠.٤٨٨	**٠.٦٣٨	**٠.٥٠٥	**٠.٣٨٥
٥	**٠.٥٩٤	**٠.٥٦٧	**٠.٥٧٣	**٠.٥٠٧	**٠.٥٤٨	**٠.٤٧٧
٦	**٠.٧٥٥	**٠.٦٠٠	**٠.٦٣٧	٠.٢١١-		**٠.٦١٠
٧	**٠.٤٩٨	**٠.٥٠٣	**٠.٥٠٨			
٨	**٠.٥٥٢	**٠.٥٢٥	**٠.٦٩٥			
٩	**٠.٧٠٥	**٠.٦١٢	**٠.٤٢٦			
١٠	**٠.٤١١	**٠.٥٣٣				
١١	**٠.٥٤٢					
ارتباط المحور بدرجة المقياس	**٠.٦٦١	**٠.٤١٠	**٠.٦٦٩	**٠.٥٥٢	**٠.٥٠٩	**٠.٥٢٧

\*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٧

يتضح من جدول (٦) وجود دلالة معنوية في قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تندرج تحته، ودرجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الأمان الوظيفي مما يدل على الصدق لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية.

٢ - ثبات المقياس :

لإيجاد معاملات الثبات تم حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من

أبعاد مقياس الأمان الوظيفي كما يتضح من جدول (٧)

جدول (٧) معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لأبعاد مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة

م	أبعاد المقياس	معامل الثبات	
		ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
١	البعد الاقتصادي	٠.٨٣٥	٠.٧٨٣
٢	البعد الأخلاقي	٠.٥٩١	٠.٥٠٦
٣	البعد الأيدلوجي	٠.٧٦٥	٠.٧٠٠
٤	البعد الوظيفي	٠.٦٣١	٠.٥٧٥
٥	البعد الاجتماعي	٠.٦١٢	٠.٥٩٥
٦	البعد الانساني	٠.٦٠١	٠.٦١٤
	الدرجة الكلية للمقياس	٠.٨٠٦	٠.٦٩١

يتضح من جدول (٧) معامل الثبات لمقياس الأمان الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ ٠.٨٠٦ وتراوح في الأبعاد ما بين ( ٠.٥٩١ ، ٠.٨٣٥ ) وبلغت قيمة معامل الثبات بالتجزئة النصفية ٠.٦٩١ وتراوح في الأبعاد ما بين ( ٠.٥٠٦ ، ٠.٧٨٣ ) وهي

قيم مرتفعة تدل على الثبات لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة

الرياضية.

سادسا : إيجاد الفروق في متوسطات درجات مقياس الأمان الوظيفي للمدربين عينة الدراسة:  
لإيجاد الفروق في متوسطات درجات مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة  
الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية بين مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية - ومدربي  
الأنشطة الرياضية الفردية، وبين مدربي الأنشطة الرياضية ومدربات الأنشطة الرياضية تم استخدام  
أختبار "ت" وبمستوى دلالة ٠.٠٥ للتأكد من معنوية الفروق. جدول (٨)، (٩).



جدول (٨) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الفرق وقيمة "ت" المحسوبة بين مدربي الالعاب

الفردية والجماعية في مقياس الأمان الوظيفي لمدرربي بعض الأنشطة الرياضية

م	الأبعاد	الالعاب الفردية ن = ٩٥		الالعاب الجماعية ن = ٢٧		الفرق	نسبة الفرق %	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة
		ع±	س-	ع±	س-				
١	البعد الاقتصادي	٢١.٠٥	٥.٥٠	١٨.٣٠	٤.٥٥	٢.٧٦	١٥.٠٦	*٢.٣٨	٠.٠٢
٢	البعد الأخلاقي	٢٤.٨٥	٣.٤٠	٢٣.٩٦	٢.٧٢	٠.٨٩	٣.٧١	١.٢٥	٠.٢١
٣	البعد الأيدلوجي	١٩.٦١	٣.٩٨	٢٢.٣٧	٤.٥٢	٢.٧٦	١٤.٠٧	**٣.٠٨-	٠.٠٠
٤	البعد الوظيفي	١٤.١٨	٢.٠٤	١٣.٥٦	٢.٨٩	٠.٦٢	٤.٦٠	١.٢٧	٠.٢١
٥	البعد الاجتماعي	١١.٣٣	٢.١٧	١٠.٨٥	٢.٢٣	٠.٤٧	٤.٣٧	١.٠٠	٠.٣٢
٦	البعد الانساني	١٢.٢٢	٢.٤٧	١١.١٩	٢.١٨	١.٠٤	٩.٢٦	*١.٩٧	٠.٠٥
	الدرجة الكلية للمقياس	١٠٣.٢٤	١١.٦٠	١٠٠.٢٢	١٠.٥٣	٣.٠٢	٣.٠١	١.٢٢	٠.٢٣

\*معنوية "ت" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (٨) وجود فروق ذات دلالة معنوية في قيمة "ت" المحسوبة بين مدربي

الأنشطة الرياضية الفردية ومدربي الأنشطة الرياضية الجماعية في أبعاد مقياس الأمان الوظيفي (

البعد الاقتصادي ، البعد الانساني) وجاءت نسبة الفرق ٣.٠١% في الدرجة الكلية للمقياس وفي

الابعاد تراوحت ما بين (٣.٧١% : ١٥.٠٦%) لصالح مدربي الأنشطة الرياضية الفردية، بينما

جاء الفرق بنسبة ١٤.٠٧% في البعد الايدلوجي لصالح مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية .

جدول (٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الفرق وقيمة "ت" المحسوبة بين المدربين الذكور والاناث في مقياس

الأمان الوظيفي لمدرربي بعض الأنشطة الرياضية

م	الأبعاد	الذكور ن = ٨٤		الاناث ن = ٣٨		الفرق	نسبة الفرق %	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة
		ع±	س-	ع±	س-				
١	البعد الاقتصادي	٢١.٠٤	٥.٤٦	١٩.١٣	٥.١٣	١.٩٠	٩.٩٥	١.٨٢	٠.٠٧
٢	البعد الأخلاقي	٢٤.١١	٣.٤٨	٢٥.٨٧	٢.٣٦	١.٧٦	٧.٣١	**٢.٨٣-	٠.٠١
٣	البعد الأيدلوجي	٢٠.٣٥	٤.١١	١٩.٩٥	٤.٥٩	٠.٤٠	١.٩٩	٠.٤٨	٠.٦٣
٤	البعد الوظيفي	١٣.٨٣	٢.٢٨	١٤.٥٠	٢.١٧	٠.٦٧	٤.٨٢	١.٥٢-	٠.١٣
٥	البعد الاجتماعي	١١.١٤	٢.٢٣	١١.٣٩	٢.١٠	٠.٢٥	٢.٢٦	٠.٥٩-	٠.٥٦
٦	البعد الانساني	١٢.٣١	٢.٥١	١١.٢٩	٢.١٤	١.٠٢	٩.٠٤	*٢.١٧	٠.٠٣
	الدرجة الكلية للمقياس	١٠٢.٧٧	١١.١٠	١٠٢.١٣	١٢.١٨	٠.٦٤	٠.٦٣	٠.٢٩	٠.٧٧

\*معنوية "ت" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (٩) وجود فروق ذات دلالة معنوية في قيمة "ت" المحسوبة بين مدربي

الأنشطة الرياضية ومدربات الأنشطة الرياضية في أبعاد مقياس الأمان الوظيفي ( البعد الاخلاقي

، البعد الانساني) وجاءت نسبة الفرق ٠.٦٣% في الدرجة الكلية للمقياس وفي الابعاد (الاقتصادي

، الايدلوجي ، الانساني) تراوحت ما بين (١.٩٩% : ٩.٩٥%) لصالح الذكور، بينما جاء الفرق

في الابعاد (الاخلاقي ، الوظيفي ، الاجتماعي) بنسبة تراوحت ما بين (٢.٢٦% : ٧.٣١%)

لصالح الاناث من مدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة.

سابعا : اشتقاق الدرجات المعيارية :

تم استخدام الدرجة المعيارية التائنية لوضع درجات معيارية لمقياس الأمان ٤٥٠

الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية لتحويل الدرجات الخام إلى درجات معيارية وقد تم استخلاص الدرجات المعيارية من التطبيق على العينة الأساسية للدراسة وتم استخدام المعادلة الآتية:-

$$\text{الدرجة الثانية (المعيارية المعدلة لثورنديك)} = \frac{\text{(الدرجة الخام - المتوسط الحسابي)} \times 10}{\text{الانحراف المعياري}} + 50$$

جدول (١٠) مفتاح تصحيح الدرجة الثانية (المعيارية المعدلة لثورنديك) لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية

م	أبعاد مقياس الأمان الوظيفي	الدرجة المعيارية الثانية					
		أمان وظيفي منخفض		أمان وظيفي متوسط		أمان وظيفي عالي	
		من	إلى	من	إلى	من	إلى
١	البعد الاقتصادي	٣٢.٥٤	٤٣.٦٤	٤٥.٤٨	٥٨.٤٣	٦٠.٢٧	٧١.٣٧
٢	البعد الأخلاقي	٢٣.٥٥	٣٥.٧٧	٣٨.٨٣	٤٨.٠٠	٥١.٠٥	٦٣.٢٨
٣	البعد الأيدلوجي	٢٥.٩٤	٣٧.٧١	٤٠.٠٦	٥١.٨٣	٥٤.١٩	٦٥.٩٦
٤	البعد الوظيفي	٢٣.٢٠	٣٦.٥١	٤٠.٩٥	٤٩.٨٢	٥٤.٢٥	٦٧.٥٦
٥	البعد الاجتماعي	٢٦.٠٩	٣٥.٢٥	٣٩.٨٣	٥٣.٥٧	٥٨.١٥	٦٧.٣٠
٦	البعد الانساني	٢٩.٥٢	٤١.٨٣	٤٥.٩٣	٥٨.٢٤	٦٢.٣٤	٧٤.٦٥
	الدرجة الكلية للمقياس	٢١.٤٢	٤٣.٣٦	٤٤.٢٣	٥٥.٦٤	٥٦.٥٢	٧٠.٥٥

يتضح من جدول (١٠) والخاص بالدرجة الثانية (المعيارية المعدلة لثورنديك) للدرجات الخام لمقياس الأمان الوظيفي أن الدرجة الثانية الأمان الوظيفي (مستوى عالي) تراوحت ما بين (من ٦٥.٥٢ إلى ٧٠.٥٥) بينما تراوحت الدرجة الثانية الأمان الوظيفي (مستوى متوسط) ما بين (من ٤٤.٢٣ إلى ٥٥.٦٤) كما تراوحت الدرجة الثانية الأمان الوظيفي (مستوى منخفض) ما بين (من ٢١.٤٢ إلى ٤٣.٣٦).

جدول (١١) الترتيب المثني لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية

الدرجة الكلية للمقياس	البعد الانساني	البعد الاجتماعي	البعد الوظيفي	البعد الأيدلوجي	البعد الأخلاقي	البعد الاقتصادي	الدلالات الاحصائية
١٠٢.٥٧	١١.٩٩	١١.٢٢	١٤.٠٤	٢٠.٢٢	٢٤.٦٦	٢٠.٤٤	المتوسط الحسابي
١٠.٢	١٢	١١	١٤	٢٠	٢٥	٢٠	الوسيط
١١.٤٠	٢.٤٤	٢.١٨	٢.٢٥	٤.٢٥	٣.٢٧	٥.٤١	الانحراف المعياري
٧٠	٧	٦	٨	١٠	١٦	١١	أقل قيمة
١٢٦	١٨	١٥	١٨	٢٧	٢٩	٣٢	أعلى قيمة
٨٩	٩	٨	١١	١٤	٢٠	١٤	المنينيات
٩٤	١٠	١٠	١٢	١٧	٢٢	١٥	
٩٨	١١	١٠	١٣	١٧	٢٣	١٧	
١٠٠	١١	١٠	١٤	١٩	٢٤	١٨	
١٠٢	١٢	١١	١٤	٢٠	٢٥	٢٠	

١٠٥	١٢	١٢	١٥	٢١	٢٦	٢٢	٦٠
١٠٧	١٣	١٢	١٦	٢٣	٢٧	٢٤	٧٠
١١٠	١٤	١٣	١٦	٢٤	٢٨	٢٦	٨٠
١٢٠	١٦	١٥	١٦	٢٦	٢٩	٢٨	٩٠

يتضح من جدول (١١) والخاص بالترتيب المئينى لمقياس الأمان الوظيفى لمدرربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية أن المئين (٩٠) يقابله الدرجة الخام (١٢٠) فأكثر) وأن المئين (١٠) يقابله الدرجة الخام (٨٩ فأقل) وأن المئين (٥٠) يقابله الدرجة الخام (١٠٢) وبلغ المتوسط الحسابى للمقياس (١٠٢.٥٧) بانحراف معيارى قدره  $\pm ١١.٤٠$

**مناقشة النتائج:**

• من خلال ما سبق يتضح إستخلاص مجموعة عبارات مقياس الأمان الوظيفى والتي تشبعت وفقاً لنتائج التحليل العاملى على (٦) عوامل مختلفة :

**العامل الأول البعد الإقتصادى :** ويقصد به النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمة ومدى قدرتها على إشباع احتياجات أفراد المجتمع من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة وغلاء المعيشة المستمر وتدنى الرواتب (خليل الخازمى ٢٠١٠: ٨٦) فيجب على النادى أن يشبع حاجات المدربين المادية من خلال إعطاء المرتبات في مواعيد منتظمة وأن تتناسب مع غلاء المعيشة ، وأن يوجد دائماً حوافز مادية تثير دوافع المدربين من أجل تحقيق أفضل النتائج .

**العامل الثانى البعد الأخلاقى :** يجب أن يدرك النادى أو المؤسسة الرياضية أن هناك علاقة وثيقة بين الأخلاق والأمان الوظيفى فهى علاقة سبب وأثر ، فهى سبب لأن لها دور كبير في إستقرار أمن النادى أو المؤسسة الرياضية، وهى أثر لأن بدون المثل الأخلاقية العليا في ممارسات وسلوك المدربين سوف نفقد الإحترام المتبادل بين المدربين بعضهم ببعض وبين المدربين و (أولياء الأمور أو اللاعبين) .

**العامل الثالث البعد الأيدولوجى :** حيث يقصد به الثقافة التنظيمية السائدة والقيم التنظيمية التي تساهم في تحقيق السلوكيات المناسبة وغير المناسبة والتي تشكل وتؤثر على الطريقة التي يتصرف بها أعضاء الفريق مثل رفع مستوى المدربين من خلال عقد دورات تثقيفية لرفع كفاءة المدربين وكذلك وجود معايير لإختيار المدربين ومنح المدربين حرية الإبداع والإبتكار وضرورة التشاور مع رؤسائهم في اتخاذ القرارات المهمة والمناسبة .

**العامل الرابع البعد الوظيفى:** ويقصد به شعور المدرب بالإرتياح أثناء التدريب من خلال توفير النادى الصالات والمنشآت اللائقة التي تساعد على القيام بعمله، وأن يتناسب المرتب مع حجم المجهود الذى يقوم به المدرب .

**العامل الخامس البعد الإجتماعى:** عندما يوجد نظام عمل يقوم على العدالة في توزيع الرواتب والأرباح لتقريب الفروق بين المدربين يساعد على ترسيخ الأمان الوظيفى وزيادة الدافعية نحو العمل ، كذلك توفير زى موحد للمدربين يجعلهم يشعرون بالولاء والانتماء إلى النادي .

**العامل السادس البعد الإنسانى:** الأمان الوظيفى مطلب رئيسى لجميع المدربين في أي نادى رياضى حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ركائز أساسية أهمها قدرة المدرب على إشباع إحتياجاته والحصول على حقوقه الشخصية والمادية، وأن يتكفل النادي بعلاج إصابات العمل، ويتيح الفرصة للمدرب للتعبير عن آرائه.

وتم إجراء الصدق والثبات مما يدل على صلاحية المقياس لتطبيقه على مدربي الأنشطة الرياضية الفردية والجماعية ومن خلال المقارنة بين مدربي الأنشطة الرياضية الفردية والجماعية أن المقياس له القدرة على التمييز بين مدربي الأنشطة الرياضية الفردية والجماعية من خلال الأبعاد المختلفة حيث أن ( البعد الاقتصادي ، البعد الانسانى) لصالح مدربي الأنشطة الرياضية الفردية وترجع الباحثة ذلك لطبيعة الرياضات الفردية ، فالمدرب يريد الحصول على العائد المادى المناسب الذى يشبع إحتياجاته نظرا للمجهود الذى يقوم به مع اللاعبين، بينما فى البعد الايدلوجى لصالح مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية حيث أن الأنشطة الرياضية الجماعية تحتاج إلى تخطيط وتنظيم وحسن توزيع المهام والمسئوليات لتحقيق أفضل النتائج .

كما أن المقياس له القدرة على التمييز بين مدربي ومدربات الأنشطة الرياضية المختلفة حيث جاءت الفروق في البعد (الاقتصادي ، الايدلوجى ، الانسانى) لصالح الذكور وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أن الذكور دائما يحتاجون إلى الإشباع الإقتصادي من أجل أن يعيشوا هم وأسرههم في مستوى معيشى لائق وهم أيضا أكثر تنظيما وترتيبيا للأمر المختلفة ويحتاجون إلى الشعور بالتقدير والأمان المعيشى من حيث العائد المادى والعلاج ، بينما جاء الفرق فى الابعاد (الاخلاقى ، الوظيفى ، الاجتماعى) لصالح الاناث حيث أن الإناث يتمتعون بالأخلاق واحترام الذات أكثر من الذكور كما تفضل التدريب في جو ملائم من حيث تجهيز الملاعب أو الصالات الرياضية وتوفير الأدوات اللازمة .

ومما سبق تتحقق صحة فروض الدراسة في أن الأبعاد المستخلصة يمكن تمثيلها من خلال العبارات التى تعبر عن الأمان الوظيفى للمدربين وكذلك قدرة المقياس على التمييز بين مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية والفردية، ومدربي ومدربات الأنشطة الرياضية المختلفة، كما أن المقياس يمكن قياسه من خلال الدرجة المعيارية والترتيب المثينى وبذلك تطبيقه على المدربين للتعرف على درجة كل بُعد

- الاستخلاصات :

في حدود عينة الدراسة والإجراءات المستخدمة، ومن خلال ما أمكن التوصل إليه من نتائج باستخدام المعالجات الإحصائية، يمكن وضع الاستخلاصات التالية :

١- تم بناء مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية.

٢ - وجود بناء عاملي متميز لعبارات مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية ( عينة الدراسة).

٣- يتكون مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية من (٤٧) عبارة موزعة على (٦) أبعاد وهي

- البعد الإقتصادي . واشتمل على (١١ عبارة)

- البعد الأخلاقي، واشتمل على (١٠ عبارات)

- البعد الأيدولوجي، واشتمل على (٩ عبارات)

- البعد الوظيفي ، واشتمل على (٦ عبارات)

- البعد الاجتماعي، ويضم (٥ عبارات)

- البعد الإنساني، ويضم (٦ عبارات)

٤- تمتع المقياس بمعاملات ثبات حيث بلغت قيمة معامل الفا لكرونباخ ٠.٨٠٦ وتراوحت في الأبعاد ما بين ( ٠.٥٩١ ، ٠.٨٣٥) وبلغت قيمة معامل الثبات بالتجزئة النصفية ٠.٦٩١ وتراوحت في الأبعاد ما بين ( ٠.٥٠٦ ، ٠.٧٨٣) وهي قيم مرتفعة تدل على الثبات

لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية.

٥- وجود فروق ذات دلالة معنوية في قيمة "ت" المحسوبة بين مدربي الأنشطة الرياضية الفردية ومدربي الأنشطة الرياضية الجماعية في أبعاد مقياس الأمان الوظيفي ( البعد الاقتصادي ، البعد الإنساني) وجاءت نسبة الفرق ٣.٠١% في الدرجة الكلية للمقياس وفي الأبعاد تراوحت ما بين (٣.٧١% : ١٥.٠٦%) لصالح الألعاب الفردية، بينما جاء الفرق بنسبة ١٤.٠٧% في البعد الأيدولوجي لصالح مدربي الأنشطة الرياضية الجماعية .

٦- وجود فروق ذات دلالة معنوية في قيمة "ت" المحسوبة بين مدربي ومدربات الأنشطة الرياضية في أبعاد مقياس الأمان الوظيفي ( البعد الأخلاقي ، البعد الإنساني) وجاءت نسبة الفرق ٠.٦٣% في الدرجة الكلية للمقياس وفي الأبعاد (الاقتصادي ، الأيدولوجي ، الإنساني) تراوحت ما بين (١.٩٩% : ٩.٩٥%) لصالح الذكور، بينما جاء الفرق في الأبعاد (الأخلاقي ، الوظيفي ، الاجتماعي) بنسبة تراوحت ما بين (٢.٢٦% : ٧.٣١%) لصالح الإناث من

مدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة.

٧- أمكن التوصل إلى المعايير المئينية لمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية.

- التوصيات :

نظرا لما يتميز به هذه الدراسة وفي حدود ما أمكن التوصل إليه من إستخلاصات، يمكن التوصية بما يلي:

١- أهمية استخدام مقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية بصورته الحالية، وذلك لإرتفاع الصدق العملي لعباراته، وتمتع المقياس بمعاملات ثبات عالية بطريقة معامل ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية الأمر الذي يؤكد الثقة في المقياس.

٢- الإستعانة بمقياس الأمان الوظيفي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة بالأندية الرياضية المصرية كمؤشر لمستوى الأمان الوظيفي للمدرب.

٣- إجراء دراسات مشابهة عن الأمان الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الإجتماعية ( الذكاء الإجتماعي ، القيادة ، العلاقات الإجتماعية ، المسؤولية الإجتماعية .....).

- قائمة المراجع :

١. آمال بن سالم (٢٠١١) :
٢. سامح محمد يوسف (٢٠١٦) :
٣. سمير زهير الصوص (٢٠٠٨) :
٤. صفوت أرنست فرج (١٩٨٠) :
٥. عايدة السيد خطاب (٢٠١١) :
٦. عبد الحميد المغربي (٢٠١٠) :
٧. عرابي محمد كلوب (٢٠١١) :
٨. عبد العزيز بن محمد الفاضل (٢٠١١) :
٩. فؤاد البهي السيد (١٩٧٩) :

١٠. محمد حسن أبو شعير (٢٠١٧) : إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بأمن الوظيفي "دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية بغزة" ، رسالة ماجستير غير منشورة أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا جامعة الأقصى ، غزة .
١١. محمد صبحي حساني (١٩٨٢) : طرق بناء وتقنين الاختبارات والمقاييس فى التربية البدنية (الطرق العاملة)، الجهاز المركزي للكتب الجامعية والمدرسية والوسائل التعليمية، القاهرة.
١٢. فهد عبد الله الدسوري (٢٠١١) : الولاء التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين بقطاع التربية والتعليم بمحافظة وادي الدواسر ، رسالة ماستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
١٣. محمد عبد الحميد نشواتي (٢٠٠٣) : علم النفس التربوي ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان .
١٤. محمد حسن أبو شعير (٢٠١٦) : إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي "دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية بغزة" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى.
١٥. محمود السيد ابو النيل (١٩٨٦) : التحليل العاملي لذكاء وقدرات الانسان، دراسة عربية عالمية، دار النهضة العربية، القاهرة.
١٦. مرفت محمد السعيد مرسى (٢٠١٤) : أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والإنسحاب النفسى من العمل ، المجلة الأردنية ، العدد (١٥٣) .

17. Dayo Idowu Akintayo,(2010) :

"Job Security, Labour-Management Relations And Perceived Workers` Productivity In Industrial Organizations " Impact of Technological Innovation. International Business & Economics Research Journal – September Volume 9, Number 9

18. Moshoeu,,Abigail,Ngokwana: (2011) :

"Job insecurity, organisational commitment and work engagement amongst staff in a tertiary institution", University of South Africa, Pretoria.