

## الرسوخ والإرتباط الوظيفي وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال

\*د/عبدالله حسين رضا جاد الكريم

مقدمة ومشكلة البحث:

يعد الرسوخ أيضاً من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات حيث يتوقف نشاط المنظمة إلى حد كبير على مدى كفاءة العنصر البشرى بها ويجب على المنظمة استخدام كافة الوسائل الممكنة التي تساعد على تنميته والإحتفاظ به ومنها تحسين علاقته مع زملائه وأيضاً علاقته مع رؤسائه في العمل.

كما يعد الإرتباط الوظيفي من المفاهيم التي لقيت إهتمام كبير في الآونة الأخيرة حيث يتيح الإرتباط الفرص للموظفين للتواصل مع زملائهم والمديرين والمنظمة، وإرتباط الموظفين هو إلتزامهم لأصحاب العمل ورضاهم عن عملهم وإستعدادهم لبذل جهد مضاعف لتحقيق أهداف المنظمة.

حيث ذكر أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٦م) أنه يتعين على المنظمة توفير هيكل كافي من العمالة المؤهلة لتكريس إنتباه وجهده للإحتفاظ بالعاملين ذوى الخصائص المتميزة وذوى المهارات العالية والمعرفية الكافية بظروف المنظمة الداخلية وبيئتها الخارجية وبذلك تسعى المنظمة للمحافظة على الاستقرار فى هيكل العمالة لأن العاملين لديهم شبكة من العلاقات المستقرة داخل المنظمة وحتى خارجها مع الأطراف ذات العلاقة وأن الآثار السلبية لخروج العاملين من المنظمة تتمثل فى هيكل الموارد البشرية للمنظمة مما يؤدي إلى زيادة التكلفة للإحلال مكانه سواء من خلال الاستقطاب، جذب العناصر المناسبة، الإختيار أو التدريب. (٢١٠، ٢١١)

وذكر أحمد ماهر (٢٠١١م) أن الإتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم ومدى إرتياحهم فى العمل ناتج عن الأجر المناسب وسياسات المنظمة أو وجود فرص نمو وترقى، وفرص لتحقيق الذات والعلاقة مع الزملاء والرؤساء لينتج عن كل ذلك رضاهم عن العمل الذى يساعد على إستقرار الفرد فى منظمته. (٥ : ٤٨)

وذكر نبيل حامد مرسى (٢٠١٠م) أنه يعود إهتمام الإدارة فى المنظمات المعاصرة بتخطيط وتنمية المسار الوظيفي إلى أن ذلك يؤدي لتحسين الإفادة مما تديره من موارد بشرية فى الأجل الطويل أى أن برنامجاً فعالاً لتخطيط وتطوير المسار الوظيفي سيضمن أن القدرات اللازمة للعاملين فى مختلف الوظائف سيتم تهيئتها، وأن العاملين على إختلاف أعمارهم ومؤهلاتهم وجنسياتهم وتخصصاتهم سيحصلون على فرص التطوير والتقدم الوظيفي دون تفرقة أو تمييز ومن

ثم تزيد قدرة المنظمة على جذب أفضل العناصر من البشر وزيادة فرص الاستفادة بقدراتهم ومواهبهم وخفض معدل دوران العمالة والإحتفاظ بهم. (٤٩ : ٣٢٧)

ويرى الباحث أن الرسوخ الوظيفي ناتج عن الرضا الوظيفي الناتج عن الولاء التنظيمي أي أنه إذا تحقق الولاء جاء الرضا ومن خلال تحقيق الرضا يأتي الرسوخ وبقاء الفرد في منظمته. وذكر أحمد ماهر (٢٠٠٩م) أن الإرتباط الوظيفي مرتبط بدافعية الأفراد والتي تميل أن تضع لنفسها مستوى للطموح في العمل وأن الأفراد تميل إلى تحقيق مستوى طموحاتها وحينما يتحقق ذلك تميل إلى رفعه إلى أعلى قليلا (كنوع من التحدي) مما يثير حماسهم ودافعتهم وكذلك الحوافز الذي يحصل عليها الفرد هي خير دليل على وصول الناس إلى مستوى طموحها، مما يؤدي إلى مزيد من الحماس في العمل ويؤدي إلى رفع الطموح إلى أعلى، وعليه فالأجور ترفع مستوى الطموح. (٤ : ٢٩)

وأشار حيدر محمد العمري (٢٠١١م) على أن التدريب يرفع من معنويات العاملين والتي هي حالة ذهنية للفرد والتي تحدد الرغبة بالتعاون وتقديم الأفضل، ومما يدل على إرتفاع معنويات العاملين الحماس والإمتثال الطوعي للتعليمات والرغبة بالتعاون مع الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة، فالتدريب يرفع معنويات العاملين من خلال الإرتقاء بمهارتهم لتناسب متطلبات العمل وأن إمتلاك المهارات اللازمة لإنجاز عمل ما عادة يؤدي لتحقيق الحاجات البشرية مثل (الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي وتحقيق الذات) ومن خلال التدريب العاملين يستطيعون رؤية الأعمال بطريقة جديدة لأنهم يتمكنون من تطبيق مهارات حديثة في عملهم. (١٢ : ١٢٦ ، ١٢٧)

ويحاول الباحث إلقاء الضوء على موضوعين لهما أهمية كبيرة في الوقت الحاضر والمستقبل وهما الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي ومدى تأثيرهما في الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال حيث يرى الباحث أنه كلما تحقق الإرتباط الوظيفي من خلال توفير (الأمان الوظيفي والأجر والتدريب والحوافز المناسبة والرضا عن العمل) كلما تحقق الرسوخ الوظيفي ومن ثم تحقيق فاعلية إيجابية وتطوير في الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد.

حيث يعد العنصر البشري من اهم الركائز التي يمتلكها الاتحاد لذا يجب الاهتمام به ودراسة مشاكله والأسباب التي تؤدي الى رسوخ الفرد وظيفيا بالاتحاد ومدى الارتباط به ومن خلال قيام الباحث باجراء بعض المقابلات الغير مقننه مع بعض العاملين بافرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال من اجل التعرف على العوامل التي لا تساعد على رسوخ العاملين وبقائهم في الاتحاد توصل الى ان الاتحاد لا يوفر دورات تدريبية لرفع مهاراتهم وتحقيق أهدافهم المهنية، لا يشتركون في صنع القرارات الخاصة بالعمل، لا يوفر الاتحاد حوافز وبدلات ومكافآت مناسبة للمتميزين من

العاملين وكذلك لا يوفر اى إمكانيات من حيث (المواصلات- التامين الصحى المناسب- بدلات- حفلات ترفيهيه ورحلات)، حيث يرى الباحث ان ذلك يؤثر على الأداء الوظيفى.

وقد لاحظ الباحث عدم إجراء أى بحوث أو دراسات علمية من ماجستير أو دكتوراة أو إنتاج علمى - فى حدود علم الباحث- تطرقت حتى الآن إلى الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى وعلاقتها بالاداء الوظيفى لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال مما كان فى حد ذاته أحد الدوافع الحقيقية لإجراء هذا البحث الحالى.

أهمية البحث والحاجة إليه:

الأهمية العلمية :

- قلة الدراسات العربية التى تناولت متغير الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى وعلاقتها بالاداء الوظيفى حيث يعد حديثاً في مجال الادارة الرياضية ويعد موضوعاً حديثاً على المستوى العربي.
  - تحديد العلاقة بين كل من الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى فى ترشيد قرارات العاملين والإرتقاء بدافعيتهم وإنتاجيتهم بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال.
  - الأهمية التطبيقية :
  - الاستفادة من نتائج هذا البحث من خلال فهم طبيعة العلاقة بين الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى وتطبيقها على العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال مما يساهم في الارتقاء بالاداء الوظيفى.
  - المساعدة فى تدعيم إرتباط العاملين بالوظيفة وزيادة تفاعلهم داخل افرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال.
  - رفع كفاءة العمل وتقوية العلاقة بين العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال.
  - المساعدة فى معرفة بعض أسباب عدم إرتباط العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال بوظيفتهم.
  - المساهمة فى رفع مستوى الرسوخ الوظيفى بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال لكى نتمكن من تخفيض معدل ترك العمالة للعمل وزيادة القدرة على إبقاء العمالة الماهرة.
- هدف البحث:

يهدف البحث الى تحديد العلاقة بين الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى وعلاقتها بالاداء

الوظيفى لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال من خلال التعرف على:

- ١- واقع الرسوخ الوظيفى لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال.
- ٢- واقع الارتباط الوظيفى لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال.
- ٣- واقع الاداء الوظيفى لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال.
- ٤- العلاقة بين الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال.

### تساؤلات البحث:

- ١- ما واقع الرسوخ الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال؟
- ٢- ما واقع الارتباط الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال؟
- ٣- ما واقع الاداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال؟
- ٤- ما العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال؟
- ٥- ما علاقة الرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي بالاداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الاثقال؟

التعريف ببعض المصطلحات الواردة في البحث:

- ١- الرسوخ الوظيفي:  
مجموعه من العوامل التي تؤثر في قرار العامل في البقاء او ترك الاتحاد الذى يعمل به وتتمثل تلك العوامل فى (الروابط أى العلاقات بين زملاء العمل والتوافق بين قدرات ومؤهلات ومهارات ومعارف العامل مع متطلبات وظيفته والتضحية سواء كانت التضحية مادية أو معنوية). (تعريف اجرائى)

٢- الارتباط الوظيفي:

هو درجة ولاء الفرد ورضاه عن وظيفته ومشاركته فيها وإعتباره جزء منها (٥ : ٤٨)

٣- الأداء الوظيفي:

هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرة وإدراك الدور أو المهام وبالتالي يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (٣٨ : ٢١٠)

الدراسات المرتبطة:

اولا : الدراسات المرتبطة العربية :

- ١- دراسة "عبدالوهاب سليمان العبيد" (٢٠١٦م) (٢٩): بعنوان "أثر تمكين العاملين فى الارتباط الوظيفي لدى موظفى بيت التمويل الكويتي"، وهدفت التعرف على أثر تمكين العاملين فى الارتباط الوظيفي لدى موظفى بيت التمويل الكويتي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية موظفى بيت التمويل الكويتي، إستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن تصورات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الارتباط الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة وقد احتل بعد(الاخلاص) فى العمل المرتبة الأولى ويليهِ (الحيوية) فى العمل وفى المرتبة الثالثة (الانهماك فى العمل) تشجيع العاملين على تعزيز العمل بروح الفريق بكافة الأشكال والطرق وعلى كافة المستويات الادارية.

- ٢- دراسة "محمد حسن خليل" (٢٠١٦م) (٤١): بعنوان "أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي فى المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية"، وهدفت التعرف على أثر كلا من

الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الفلسطينية،  
وإستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية  
العاملين الأكاديميين أصحاب المناصب الإدارية والإداريين في الجامعات الثلاث، إستخدام الباحث  
الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة احصائية  
بين الارتباط الوظيفي والأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية.

٣- دراسة "معتز بالله البرنس" (٢٠١٧م) (٤٦) : بعنوان "العلاقة بين عناصر الشفافية الإدارية والارتباط  
الوظيفي في البنوك التجارية"، وهدفت التعرف على العلاقة بين عناصر الشفافية الإدارية من خلال  
أربع أبعاد والارتباط الوظيفي لدى العاملين في إحدى البنوك التجارية في محافظة أسيوط وإستخدام  
الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين في  
إحدى البنوك التجارية في محافظة أسيوط ويحتلون مناصب إدارية (مدير فرع، نائب مدير، رئيس  
قسم، مراقب)، إستخدام الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة  
ارتباطية موجبة ومعنوية بين عناصر الشفافية الإدارية وبين الارتباط الوظيفي يجب على قيادات  
الإدارة العليا في المنظمات تدعيم الإهتمام بشفافية المعلومات وشفافية القرارات واللوائح  
والتشريعات إذ أن توافر تلك العناصر يزيد من درجة ارتباط هؤلاء العاملين بوظائفهم.

٤- دراسة "غدير يوسف جبرائيل" (٢٠١٧م) (٣٥) : بعنوان "أثر إدارة المواهب على الإرتباط الوظيفي في  
مجموعة نقل، وهدفت التعرف على أثر إدارة المواهب بأبعادها (الاستقطاب، اختيار، الاحتفاظ، نشر  
المواهب) على الارتباط الوظيفي بأبعاده (الحيوية، التفاني، الإستغراق الوظيفي)، وإستخدمت  
الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين  
مجموعة نقل في العاصمة عمان، إستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم  
النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية لإدارة المواهب (الاستقطاب،  
اختيار، الاحتفاظ، نشر المواهب) على الارتباط الوظيفي (الحيوية، التفاني، الإستغراق الوظيفي) في  
مجموعة نقل والتركيز على تحسين وتطوير طرق البحث والتطوير بخصوص مفهوم إدارة المواهب  
وذلك من أجل تعزيزه لزيادة وتحسين مقومات الارتباط الوظيفي بالشكل الفعال والسليم.

٥- دراسة "فهد بطي الخشاب" (٢٠١٧م) (٣٧) : بعنوان "أثر الرضا في الإرتباط الوظيفي لدى العاملين  
في رئاسة الوزراء لدولة الكويت"، وهدفت التعرف على أثر الرضا الوظيفي في الارتباط الوظيفي  
لدى العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم  
اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من كافة العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت،  
إستخدام الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج يوجد أثر معنوي وذو دلالة  
إحصائية بين كل من ( بيئة العمل الداخلية، الأجور والترقية، العلاقة مع الزملاء، الإشراف  
والقيادة) وبين الارتباط الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت.

٦- دراسة "أحمد عبدالحميد امين" (٢٠١٨م) (٣) :بعنوان "أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة"، وهدفت التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرسوخ الوظيفي وقياس تأثير العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية العاملين بالمستشفيات الحكومية في مدينة المنصورة، إستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التنظيمية وأبعادها من ناحية الرسوخ الوظيفي من ناحية اخرى وتوفير فرص الترقى للذكور والإناث على حد سواء لشغل مناصب إدارية عليا بالمستشفيات محل الدراسة فهذا من شأنه تحفيز الإناث على الاهتمام بنتائج تقييم الأداء .  
ثانيا: الدراسات المرتبطة الأجنبية:

١- دراسة "هالبلين وويلر Halbesleben & Wheeler (٢٠٠٨م) (٥٣): بعنوان "العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي على الأداء الوظيفي ونوايا ترك العمل في الولايات المتحدة الامريكية"، هدفت التعرف على العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي وتحديد اثر كل من الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي على الأداء الوظيفي ونوايا ترك العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجموعة من الموظفين الأميركيين في الصناعات والمهن الأخرى، إستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود أثر معنوي لكل من الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي على نوايا ترك العمل واداء الدور الرسمي ضرورة توفير العوامل التي تساعد على رسوخ العاملين وتعمل على ارتباطهم بالعمل .

٢- دراسة "كالدارول Caldarella" (٢٠١٠م) (٥١): بعنوان "الأثار التنظيمية والمهنية على الرسوخ الوظيفي والأفراد العازمين على البقاء"، وهدفت التعرف على أثر الرسوخ الوظيفي على نوايا البقاء في العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين بشركات الخدما وبخاصة قطاع الضيافة الذي يرفع العملاء، إستخدم الباحث المقابلة الشخصية والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود أثر إيجابي للرسوخ الوظيفي على نوايا بقاء العمل ضرورة توفير التدريب المتخصص لكل فئة من العاملين.

٣- دراسة "تشنغ Cheng" (٢٠١٤م) (٥٢) : بعنوان "دراسة طولية للرسوخ الوظيفي ونتائج المبيعات لمدوبي مبيعات التأمين على الحياة"، وهدفت التعرف على اثر التدريب والرسوخ الوظيفي على معدل ترك العمل للعاملين الجدد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين مندوبي المبيعات التأمين على الحياة

الجدد، إستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن الرسوخ الوظيفي يرتبط سلبيا بترك العمل كما ينبغي للمنظمات أن تضع حوافز لتشجيع كبار الباعين.

٤- دراسة "أوزغور أونجور Ozgur Ongore" (٢٠١٤م) (٥٥): بعنوان "العلاقة بين سمات الشخصية والارتباط الوظيفي لموظفي جامعة كاستامونو" وهدفت التعرف على العلاقة بين سمات الشخصية والإرتباط الوظيفي لموظفي جامعة كاستامونو، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة كاستامونو، إستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقات مهمة بين سمات الشخصية والإرتباط الوظيفي ضرورة عند اختبار العاملين أن تكون قدراتهم متوافقة مع الوظيفة .

٥- دراسة "هيوسون جونج هيون يون Hyo Sun Jung Hye Hyun Yoon" (٢٠١٥م) (٥٤) : بعنوان "آثر الرضا عن الأجر على الارتباط الوظيفي للموظفين والمغادرة من فندق ديلوكس"، وهدفت الدراسة الى قياس مدى رضاء الموظفين العاملين في الفنادق الفاخر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من الموظفين الذين يعملون في فنادق فاخرة في سيول عاصمة كوريا، إستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن هيكل الأجور والمزايا يؤثران بقوة على ارتباط الموظف بوظيفته .

إجراءات البحث :

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال والمتمثل في أعضاء مجلس إدارة أفرع الاتحاد، أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، مديري أفرع الاتحاد(مالي- تنفيذي)، أدارى الأفرع والاتحاد الحكام والمدربين وذلك للعام ٢٠٢٠م/٢٠٢١م والبالغ عددهم(١٠٤٧) فرد، حيث قام الباحث باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الأصلي والبالغ قوامها (٤٨٤) فرداً وبنسبة مئوية قدرها (%٦٦.٢٣) وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول رقم (١) توصيف عينة البحث

م	تصنيف عينة لبحث	مجموع لبحث	عينة لبحث الاساسية	عينة لبحث الاستطلاعية
١	أعضاء مجلس إدارة الاتحاد	١٣	٥	٢
٢	أعضاء لجان الاتحاد	٧٠	٣٥	٣
٣	مديري فروع الاتحاد (مالي) -	٤٢	٢٢	٢
٤	أعضاء مجلس إدارة فروع	٩٠	٥٥	٣
٥	فروع الأفرع والاتحاد	٢٦	١٧	٥
٦	لحكام	٢٧٦	١٢٠	٥
٧	لمدربين	٥٣٠	٢٣٠	٥
٨	لمجموع	١٠٤٧	٤٨٤	٢٥
٩	النسبة المئوية	% ١٠٠	% ٤٦.٢٣	% ٢.٣٩

أدوات جمع البيانات : استعان الباحث في جمع بيانات هذا البحث بالأدوات التالية:  
المقابلة الشخصية:

قام الباحث بإجراء بعض المقابلات الشخصية الغير مكنه مع بعض أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري لرفع الأثقال وبعض أعضاء مجالس إدارات الأفرع وبعض أعضاء لجان الاتحاد وأفرعه بغرض الحصول علي البيانات التي تفيد البحث.  
الاستبانة: قام الباحث بتصميم الاستبانة كما يلي:  
أولاً: استبانة الرسوخ الوظيفي:

للتعرف على واقع الرسوخ الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال (من إعداد الباحث)، وقد تم تصميم هذه الاستبانة في ضوء هدف البحث والغرض منه وذلك من خلال:  
تحديد الأبعاد الرئيسية للاستبانة:

- قام الباحث بتحديد ثلاثة ابعاد رئيسية توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات وما أطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة في مجال الرسوخ الوظيفي (٥١)(٥٢)(٥٣).
- قام الباحث بعرض الابعاد المقترحة على (٩) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحث البقاء على الابعاد التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) آراء أسادة الخبراء حول مناسبة أبعاد استبانة الرسوخ الوظيفي (ن=٩)

م	الابعاد الأساسية	رأى الخبير		النسبة المئوية
		مناسب	غير مناسب	
١	بُعد الروابط	٩	-	% ١٠٠
٢	بُعد الموازنة	٩	-	% ١٠٠
٣	بُعد التوضيح	٩	-	% ١٠٠



يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على ابعاد استبانة الرسوخ الوظيفي بلغت (١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠٪ كحد أدنى لقبول تلك الابعاد، وعلى ذلك فقد تم قبول جميع الابعاد.

### ❖ صياغة عبارات استبانة الرسوخ الوظيفي

#### ١- الصورة المبدئية لاستبانة الرسوخ الوظيفي

تم صياغة عبارات الاستبانة في ضوء الابعاد المستخلصة من آراء السادة الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٢) وتم عرضها على الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٢٠٢١/٥/١٢م إلى ٢٠٢١/٥/٢٢م وجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣) آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبانة الرسوخ الوظيفي (ن=٩)

بُعد الترابط		بُعد المواجاة		بُعد التضحية		الفرعي الرئيسي	
العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
١/١	%١٠٠	١/٢٦	%١٠٠	١١/٢٦	%٧٧.٧٧	١/١	%١٠٠
٢/١	%١٠٠	٢/٢٦	%١٠٠	٢٧	%٥٥.٥٥	٢/١	%١٠٠
٣/١	%١٠٠	٣/٢٦	%١٠٠	٢٨	%١٠٠	٣/١	%١٠٠
٤/١	%١٠٠	٤/٢٦	%١٠٠	١/٢٩	%١٠٠	٤/١	%١٠٠
٢	%٨٨.٨٨	٥/٢٦	%٨٨.٨٨	٢/٢٩	%١٠٠	٢	%٨٨.٨٨
٣	%٥٥.٥٥	٦/٢٦	%١٠٠	٣٠	%٥٥.٥٥	٣	%٥٥.٥٥
٤	%١٠٠	٧/٢٦	%٨٨.٨٨	٣١	%١٠٠	٤	%١٠٠
٥	%٨٨.٨٨	٨/٢٦	%١٠٠			٥	%٨٨.٨٨
٦	%٧٧.٧٧	٩/٢٦	%١٠٠			٦	%٧٧.٧٧
٧	%١٠٠	١٠/٢٦	%١٠٠			٧	%١٠٠

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات لاستبانة الرسوخ الوظيفي تراوحت ما بين (٥٥.٥٥% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على وزن نسبي ٧٠ % فأكثر، وبذلك تم استبعاد العبارات (٣)، (٣/٢٠)، (٥/٢٠)، (٢٤)، (٢٧)، (٣٠) ليصبح عدد عبارات الاستبانة ككل (٢٧) عبارة.

المعاملات العلمية لاستبانة الرسوخ الوظيفي:

أولاً: صدق الاستبانة:

١- صدق المحتوى:

لإيجاد صدق الاستبانة استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء قومها (٩) خبراء بهدف إبداء الرأي في أن الاستبانة تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ٢٠٢١/٥/١٢م إلى ٢٠٢١/٥/٢٢م وجدول (٣) يوضح ذلك.

## ٢- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبانة وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة حيث تم تطبيق الاستبانة على عدد (٢٥) فرد من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢١ / ٦/٣م إلى ٢٠٢١ / ٦/١٥م، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبانة مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توحى بالغموض، وتراوح زمن تطبيق الاستبانة ما بين (١٥:٢٠) دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول ( ٤ ) معاملات الارتباط بين عبارات كل بُعد ابعاده استبانته الرسوخ الوظيفي ومجموع البُعد المنتمية إليه (ن=٢٥)

بُعد التوضيحية		بُعد المواءمة				بُعد اثروابط				الفرعي الرئيسي			
قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	العبارة			
٠.٧٦	/٢٤	٠.٦٩	/٢٤	٠.٨٣	٢٠	٠.٩	١٧	٠.٨٨	١/١٤	٠.٦٥	٨	٠.٧٤	١/١
٠.٩١	٢٥	٠.٨٥	/٢٤	٠.٧٤	٢١	٠.٨	١٨	٠.٦٤	٢/١٤	٠.٧١	٩	٠.٨٠	٢/١
٠.٨٧	٢٦	٠.٨٣	/٢٤	٠.٨٧	٢٢	٠.٦	١٨	٠.٦٩	٣/١٤	٠.٧٩	١٠	٠.٦٣	٣/١
٠.٦٩	١/٢٧	٠.٧٩	/٢٤	٠.٩١	٢٣	٠.٨	١٨	٠.٧١	٤/١٤	٠.٨٧	١١	٠.٨٥	٤/١
٠.٨٤	٢/٢٧	٠.٨٦	/٢٤			٠.٨	١٨	٠.٩٢	٥/١٤	٠.٨٢	١٢	٠.٩٠	٥
		٠.٧٠	/٢٤			٠.٨	١٨	٠.٨٦	٦/١٤	٠.٦٦	١٣	٠.٧٨	٦
		٠.٨٢	/٢٤			٠.٧	١٩	٠.٧٤	٧/١٤	٠.٨٠	١٣	٠.٨١	٧
		٠.٨٥	/٢٤			٠.٨	١٩	٠.٧٩	٨/١٤	٠.٨٧	١٣	٠.٦٩	٨
		٠.٦٩	/٢٤			٠.٩	١٩	٠.٩١	١٥	٠.٧٤	١٣	٠.٦٤	٩
		٠.٦٣	/٢٤			٠.٨	١٩	٠.٨٣	١٦			٠.٧٧	١٠

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٤٦

يتضح من جدول رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات ابعاده الاستبانة ومجموع كل بُعد المنتمية اليه تراوحت ما بين (٠.٦٣ : ٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل بُعد من ابعاده الاستبانة.

### جدول (٥)

معاملات الارتباط بين مجموع كل بُعد والمجموع الكلي للاستبانة (ن=٢٥)

م	البُعد	قيمة ر المحسوبة
١	البُعد الأول الروابط	٠.٧٦
٢	البُعد الثاني المواءمة	٠.٨٢
٣	البُعد الثالث التضحية	٠.٧٩

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٤٦

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.  
ثانياً: ثبات الاستبانة:

لحساب ثبات الاستبانة قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية والجدول رقم (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لابعاد الاستبانة (ن=٢٥)

م	الابعاد	معامل الفا
١	البُعد الأول الروابط	٠.٨٧
٢	البُعد الثاني المواءمة	٠.٨٥
٣	البُعد الثالث التضحية	٠.٨٩
٤	الاستبانة ككل	٠.٨٧

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٤٦

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الفا للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٥ : ٠.٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.  
الصورة النهائية لاستبانة الرسوخ الوظيفي:

قام الباحث بكتابة شكل الاستبانة في صورتها النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للبُعد المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل بُعد مع بعضها مرفق (٣).

ثانيا: استبانة الارتباط الوظيفي:

للتعرف على واقع الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال (من إعداد الباحث)، وقد تم تصميم هذه الاستبانة في ضوء هدف البحث والغرض منه وذلك من خلال:  
تحديد الأبعاد الرئيسية للاستبانة:

- قام الباحث بتحديد ثلاثة ابعاد رئيسية توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات وما أطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة في مجال الارتباط الوظيفي (٢٩)(٣٧)(٤١)(٤٦)(٥٤)(٥٥).
- قام الباحث بعرض الأبعاد المقترحة على (٩) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحث البقاء على الأبعاد التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) آراء السادة الخبراء حول مناسبة ابعاد استبانة الارتباط الوظيفي (ن=٩)

م	الابعاد الأساسية	رأى الخبير		النسبة المئوية
		مناسب	غير مناسب	
١	بُعد الحيوية	٩	-	٪١٠٠
٢	بُعد التفاني	٩	-	٪١٠٠
٣	بُعد الاستغراق الوظيفي	٩	-	٪١٠٠

ينتضح من جدول (٧) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على ابعاد استبانة الارتباط الوظيفي بلغت (١٠٠٪)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠٪ كحد أدنى لقبول تلك الأبعاد، وعلى ذلك فقد تم قبول جميع الأبعاد.

صياغة عبارات استبانة الارتباط الوظيفي

٣- الصورة المبدئية لاستبانة الارتباط الوظيفي

تم صياغة عبارات الاستبانة في ضوء الأبعاد المستخلصة من آراء السادة الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٢) وتم عرضها على الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٢٥/٦/٢٠٢١م إلى ٩/٧/٢٠٢١م وجدول (٨) يوضح ذلك

جدول (٨) آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبانة الارتباط الوظيفي (ن=٩)

بُعد الاستغراق الوظيفي		بُعد التنفسي		بُعد الحيوية		لفرعي لرئيسي
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	العبارات المقترحة لاستبانة الارتباط الوظيفي
%١٠٠	٢٢	%١٠٠	١٠	%١٠٠	١	
%١٠٠	٢٣	%١٠٠	١١	%٨٨.٨٨	٢	
%٦٦.٦٦	٢٤	%١٠٠	١٢	%١٠٠	٣	
%١٠٠	٢٥	%١٠٠	١٣	%١٠٠	٤	
%١٠٠	٢٦	%٧٧.٧٧	١٤	%١٠٠	٥	
%٦٦.٦٦	٢٧	%١٠٠	١٥	%١٠٠	٦	
%٨٨.٨٨	٢٨	%٥٥.٥٥	١٦	%٨٨.٨٨	٧	
%١٠٠	٢٩	%١٠٠	١٧	%١٠٠	١/٨	
%٧٧.٧٧	٣٠	%١٠٠	١٨	%٧٧.٧٧	٢/٨	
%٥٥.٥٥	٣١	%١٠٠	١٩	%١٠٠	٣/٨	
%١٠٠	٣٢	%١٠٠	٢٠	%١٠٠	٤/٨	
		%٨٨.٨٨	٢١	%١٠٠	٩	

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات لاستبانة الارتباط الوظيفي تراوحت ما بين (%٥٥.٥٥ : %١٠٠)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على وزن نسبي ٧٠ % فأكثر، وبذلك تم استبعاد العبارات (١٦، ٢٤، ٢٧، ٣١) ليصبح عدد عبارات الاستبانة ككل (٢٨) عبارة.

المعاملات العلمية لاستبانة واقع الارتباط الوظيفي:

أولاً: صدق الاستبانة:

١- صدق المحتوى:

لإيجاد صدق الاستبانة استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٩) خبراء بهدف إبداء الرأي في أن الاستبانة تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ٢٥/٦/٢٠٢١م إلى ٩/٧/٢٠٢١م وجدول (٨) يوضح ذلك.

٤- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبانة وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة حيث تم تطبيق الاستبانة على عدد (٢٥) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ١٨/٧/٢٠٢١م إلى ٢٧/٧/٢٠٢١م، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبانة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفهية أو تحريرية توحى بالغموض، وتراوح زمن تطبيق الاستبانة ما بين (١٥:٢٠) دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً وجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) معاملات الارتباط بين عبارات كل بُعد من ابعاد استبانة الارتباط الوظيفي ومجموع البُعد المنتمية إليه (ن=٢٥)

بُعد الاستغراق الوظيفي		بُعد التفاني		بُعد الحيوية		الفرعي الرئيسي
قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	العبارات المقترحة لاستبانة الارتباط الوظيفي
٠.٦٧	٢١	٠.٨٨	١٠	٠.٧٠	١	
٠.٨٤	٢٢	٠.٨٤	١١	٠.٧٥	٢	
٠.٧٨	٢٣	٠.٩١	١٢	٠.٦٨	٣	
٠.٧١	٢٤	٠.٨٨	١٣	٠.٨٠	٤	
٠.٨٦	٢٥	٠.٨٥	١٤	٠.٦٩	٥	
٠.٧٠	٢٦	٠.٧٣	١٥	٠.٧٤	٦	
٠.٨٦	٢٧	٠.٨٤	١٦	٠.٨٥	٧	
٠.٨١	٢٨	٠.٨٧	١٧	٠.٨٠	١/٨	
		٠.٦٦	١٨	٠.٩١	٢/٨	
		٠.٧٤	١٩	٠.٦٧	٣/٨	
		٠.٦٩	٢٠	٠.٨٦	٤/٨	
				٠.٨٤	٩	

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.446$

يتضح من جدول رقم (٩) أن معاملات الارتباط بين عبارات ابعاد الاستبانة ومجموع كل بُعد المنتمية اليه تراوحت ما بين (٠.٦٦ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل بُعد من ابعاد الاستبانة.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين مجموع كل بُعد والمجموع الكلي للاستبانة (ن=٢٥)

م	البُعد	قيمة ر المحسوبة
١	البُعد الأول الحيوية	٠.٨٩
٢	البُعد الثاني التفاني	٠.٨٦
٣	البُعد الثالث الاستغراق الوظيفي	٠.٨٨

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.446$

يتضح من جدول رقم (١٠) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٦ : ٠.٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.

## ثانياً: ثبات الاستبانة:

لحساب ثبات الاستبانة قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٢٥) خمسة عشرون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية والجدول رقم (١١) يوضح ذلك:

جدول (١١) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لابعاد الاستبانة (ن=٢٥)

م	الابعاد	معامل الفا
١	البُعد الأول الحيوية	٠.٩٠
٢	البُعد الثاني التفانى	٠.٩٢
٣	البُعد الثالث الاستغراق الوظيفي	٠.٨٧
٤	الاستبانة ككل	٠.٨٩

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٤٦

يتضح من جدول رقم (١١) أن معاملات الفا للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبانة. الصورة النهائية لاستبانة واقع الارتباط الوظيفي:

قام الباحث بكتابة شكل الاستبانة في صورتها النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للبُعد المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل بُعد مع بعضها مرفق (٥).

ثالثاً: استبانة الواقع الفعلي للأداء الوظيفي:

للتعرف على الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصرى لرفع الأثقال. (من إعداد الباحث).

وقد تم تصميم هذه الاستبانة في ضوء هدف البحث وذلك من خلال:

### ١- تحديد الابعاد الرئيسية للاستبانة:

- قام الباحث بتحديد خمسة ابعاد رئيسية مرفق (٨) توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات وما أطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة في مجال الأداء الوظيفي (٢٨)(٣٩)(٤١)(٥٣).
- قام الباحث بعرض الابعاد المقترحة على (٩) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحث البقاء على الابعاد التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر جدول (١٢).

الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال (ن=٩)

م	الابعاد الأساسية	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	اتجاز المهام	٩	-	%١٠٠
٢	الالمام الوظيفي	٨	١	%٨٨.٨٨
٣	اتخاذ القرار	٩	-	%١٠٠
٤	الالتزام الوظيفي	٩	-	%١٠٠
٥	الابتكار والابداع	٨	١	%٨٨.٨٨

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على ابعاد استبانته الواقع الفعلي للأداء الوظيفي تراوحت ما بين (%٨٨.٨٨ : %١٠٠)، وقد ارتضى الباحث نسبة %٧٠ كحد أدنى لقبول تلك الابعاد وعلى ذلك فقد تم قبول جميع الابعاد .

## ٢- صياغة العبارات

تم صياغة عبارات الاستبانته في ضوء الابعاد المستخلصة من آراء السادة الخبراء في صورتها المبدئية مرفق(٩) وتم عرضها على السادة الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٢٠٢١/٨/٥م إلى ١٣ /٨/ ٢٠٢١ م وجدول (١٣) يوضح ذلك

جدول (١٣) آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة

لاستبانته الأداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال (ن=٩)

الابتكار والابداع		الالتزام الوظيفي		اتخاذ القرار		الالمام الوظيفي		انجاز المهام		الفرعي الرئيسي
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	
%١٠٠	٣٢	%١٠٠	٢٥	%١٠٠	١٨	%٧٧.٧	١١	%٨٨.٨	١	الأداء الوظيفي
%١٠٠	٣٣	%٨٨.٨	٢٦	%١٠٠	١٩	%١٠٠	١٢	%٨٨.٨	٢	
%٧٧.٧	٣٤	%١٠٠	٢٧	%١٠٠	٢٠	%١٠٠	١٣	%١٠٠	٣	
%١٠٠	٣٥	%١٠٠	٢٨	%٧٧.٧	٢١	%١٠٠	١٤	%١٠٠	٤	
%١٠٠	٣٦	%٨٨.٨	٢٩	%١٠٠	٢٢	%١٠٠	١٥	%١٠٠	٥	
		%١٠٠	٣٠	%١٠٠	٢٣	%٨٨.٨	١٦	%١٠٠	٦	
		%٧٧.٧	٣١	%١٠٠	٢٤	%١٠٠	١٧	%١٠٠	٧	
								%٧٧.٧	٨	
								%١٠٠	٩	
								%١٠٠	١٠	





قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.446$

يتضح من جدول رقم (١٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات ابعاد الاستبانة ومجموع كل بُعد المنتمية الية تراوحت ما بين ( $0.66\% : 0.93\%$ ) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ( $0.05$ ) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل بُعد من ابعاد الاستبانة.

جدول (١٥) معاملات الإرتباط بين مجموع كل بُعد والمجموع الكلي للاستبانة (ن=٢٥)

م	البُعد	قيمة ر المحسوبة
١	بُعد انجاز المهام	٠.٧٩
٢	بُعد الامام الوظيفي	٠.٨٥
٣	بُعد اتخاذ القرار	٠.٨٢
٤	بُعد الالتزام الوظيفي	٠.٧٧
٥	بُعد الابتكار والابداع	٠.٨٤

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.446$

يتضح من جدول رقم (١٥) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين ( $0.77\% : 0.85\%$ ) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ( $0.05$ ) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.

ثبات الاستبانة:

لحساب ثبات الاستبانة قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث الاساسية والجدول رقم(١٦) يوضح ذلك:

جدول(١٦) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لابعاد الاستبانة (ن=٢٥)

م	الابعاد	معامل الفا
١	بُعد انجاز المهام	٠.٨٩
٢	بُعد الامام الوظيفي	٠.٨٢
٣	بُعد اتخاذ القرار	٠.٩١
٤	بُعد الالتزام الوظيفي	٠.٨٦
٥	بُعد الابتكار والابداع	٠.٨٧
	الاستبانة ككل	٠.٨٧

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.446$

يتضح من جدول رقم (١٦) أن معاملات الفا للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٢ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

### الصورة النهائية لاستبانة واقع الاداء الوظيفي:

قام الباحث بكتابة شكل الاستبانة في صورتها النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للبعد المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل بُعد مع بعضها مرفق (٥).

### تطبيق البحث:

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبانات تم التطبيق على عينة البحث الأساسية في الفترة من ٢٠٢١/٨/٢٦م إلى ٢٠٢١/٩/٢٤م حيث تم التطبيق على عدد (٤٨٤) فرد من إجمالي (١٠٤٧) من المجتمع الكلي للبحث، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبانات تم جمعها وتنظيمها وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة..

### المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" لمعالجة وتحليل

بيانات البحث مستخدماً المعالجات الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط (بيرسون Pearson). - النسبة المئوية. - الدرجة المقدرة .

وقد اعتمد الباحث علي أحد الحاسبات الشخصية لتحليل بيانات البحث، كما ارتضى

مستوي دلالة (٠.٠٥) لقبول نتائج البحث.

### عرض ومناقشة النتائج:

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الاول "ما واقع الرسوخ الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد

المصري لرفع الأثقال؟".

## النُبع الاول: الروابط

جدول (١٧) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لاستبانة الرسوخ الوظيفي في النُبع

(الاول (الروابط) (ن=٨٤)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدرة	الاستجابة			العبارات	م
			موافق الى حد ما	موافق غير موافق	موافق		
١٨	43.38	1050	281	١٢٣	٨٠	يوفر الاتحاد لى الكثير من الخدمات التى تقوى من روابطى وعلاقاتي بالاتحاد تتمثل فى:- ١/١ أنشطة ترفيهية لى .	
١٣	55.86	1352	190	١٥٤	١٤٠	٢/١ رعاية صحية جيدة لى وللأسرة.	١
١٧	45.86	1110	260	١٣٥	٨٩	٣/١ رحلات .	
١٩	40.66	984	289	١٤٠	٥٥	٤/١ خدمات (استخراج أوراق رسمية - تسديد فواتير وغيرها من الخدمات)	
٢	74.87	1812	91	١٢٢	٢٧١	أتعاون بشكل فعال و إيجابى مع زملائى فى الاتحاد .	٢
٣	70.90	1716	108	١٣٦	٢٤٠	مستعد لبذل جهد إضافى لمساعدة رئيسى فى العمل .	٣
٧	68.59	1660	85	٢١٠	١٨٩	أنا عضو فى جماعة فعالة فى الاتحاد .	٤
١٢	56.52	1368	184	١٥٨	١٤٢	أعمل أنا وزملائى فى الاتحاد ك فريق عمل واحد .	٥
٨	68.18	1650	111	١٦٣	٢١٠	يوفر الاتحاد روابط وعلاقات بين العاملين داخل افرع الاتحاد	٦
١٥	49.33	1194	256	١٠١	١٢٧	علاقاتي مع رؤسائى فى العمل مرضية .	٧
١٠	62.72	1518	154	١٤٣	١٨٧	يشاركنى رئيسى فى وضع جداول العمل الخاصة بدوران العمل	٨
٥	69.91	1692	140	٨٤	٢٦٠	أشعر أن عملى فى الاتحاد له معنى وذات هدف واضح .	٩
٦	69.42	1680	137	٩٦	٢٥١	أشعر بتحقيق ذاتى من خلال عملى بالاتحاد .	١٠
١٤	52.23	1264	208	١٦٢	١١٤	أشارك فى وضع الخطة التنفيذية لانشطة الاتحاد.	١١
١١	60.08	1454	198	٨٧	١٩٩	أشارك فى حل المشاكل التى تواجه العمل داخل الاتحاد.	١٢
١	80.33	1944	41	١٥٦	٢٨٧	يوفر الاتحاد فرص للتأقلم الإجتماعى للعاملين الجدد من خلال : ١/١٣ السماح لهم بالتعرف على العاملين الأخرين.	
٤	70.82	1714	110	١٣٣	٢٤١	٢/١٣ زيادة فرص التهيئة الاجتماعية بين الأعضاء .	١٣
٩	64.87	1570	128	١٦٩	١٨٧	٣/١٣ تبادل المعرفة بين العاملين لتنمية المهارات الخاصة به.	
١٦	46.28	1120	268	١١٤	١٠٢	٤/١٣ توفير مدربين ومرشدين لرعاية وتدريب العاملين الجدد.	
	52.93	٢٤٣٤٠				الدرجة الكلية للنُبع	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٧) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الاول(الروابط) لاستبانة الرسوخ الوظيفي تراوحت ما بين (40.66% : 80.33%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (٥٢.٩٣%).

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم(١/١٣) " يوفر الاتحاد فرص للتأقلم الإجتماعى للعاملين الجدد من خلال السماح لهم بالتعرف على العاملين الآخرين" حيث جاءت بدرجة مقدرة (1944)، وبوزن نسبي(80.33%) واقل عبارة رقم(٤/١) "يوفر الاتحاد لى الكثير من الخدمات التى تقوى من روابطى وعلاقاتي بالاتحاد تتمثل فى خدمات (استخراج أوراق رسمية - تسديد فواتير وغيرها من الخدمات) "حيث جاءت بدرجة مقدرة (984) وبوزن نسبي (40.66%).

وفى هذا الصدد يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان الاتحاد المصرى لرفع الاثقال يسعى الى توفير فرص للتأقلم الإجتماعى للعاملين الجدد من خلال السماح لهم بالتعرف على العاملين الآخرين، حيث يرى الباحث إندماج العاملين والتعاون فيما بينهم ليس هدفا بحد ذاته بل هو أداة لترسيخ مساهمة العاملين في كل النواحي الإدارية بالمنظمة من إيجاد أفكار جديدة، وحل مشكلات وجهود التحسين المستمر بهدف نجاح المنظمة وحتى تتمكن الإدارة من تفعيل سياسة التعاون فانه لايد لها من معاملة العاملين باحترام وأن تستمتع إلى وجهات نظرهم وتزيل عوائق الإتصالات بين المدير والمرؤوسين، بالإضافة إلى دفع مستويات إتخاذ القرار الى الإدارة الإشرافية قدر الإمكان.

وفى هذا الصدد أشار سيد سالم عرفه (٢٠١٢م) بأن الشعور بالحب والترابط بين العاملين بعضهم البعض يؤدي إلى تعاون وتحقيق إنتاجية مرتفعة والشعور بالرضا وبالتالي العمل بروح الفريق الواحد. (٣٨ : ١٦)

وأوصت أريج بنت عبدالرحمن الشماسي في دراستها (٢٠١٧م)(٦) بضرورة تكوين فرق عمل متنوعة وتشجيع الأفراد العاملين على العمل الجماعي والعمل بروح الفريق الواحد بما يساهم في تخفيف ضغوط العمل.

كما أثبتت نتائج دراسة إيمان مصطفى محفوظ (٢٠٠٩م)(١٠) بأن من شروط تطوير الأداء الوظيفى ضرورة خلق نوع من التعاون والحب بين الأفراد والقدرة على التفاعل مع الآخرين عن طريق الندوات المفتوحة لمناقشة الموضوعات.

كما يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث وجود قصور من قبل الاتحاد وذلك في ان الاتحاد لا يوفر للعاملين بعض من الخدمات منها (الانشطة الترفيهيه - استخراج أوراق رسمية - تسديد فواتير وغيرها من الخدمات- الرحلات - الرعاية الصحية) وكذلك لا يوفر مدربين ومرشدين لرعاية وتدريب العاملين الجدد، وعدم المشاركة في وضع الخطط التنفيذية وصنع القرارات.

ونكرت رافدة الحريري (٢٠١٨م) يجب أن تكون المنظمة أكثر مرونة في استجابتها لاحتياجات العاملين الشخصية من خلال وضع برامج عمل مرنة، وأجازات مؤقتة، وتقديم أنشطة ترفيهية وخدمات عامة. (٤ : ٧)

وأوصت بسنت عادل رمضان في دراستها (٢٠١٧م) (١١) أن اللقاءات الغير رسمية والبرامج الترفيهية والرحلات التي ينبغي أن تهتم بها الشركات تحقيق هذا الهدف .

وأبضا أوصى محمد منصور عطية في دراسته (٢٠٠٨م) (٤٣) بضرورة توفير نظام تأمين صحى مناسب وتوفير الخدمات والمميزات والأنشطة والندوات التي يقدمها العمل لعامله مما يؤثر على الحالة الاجتماعية للأخصائيين الرياضيين بالأندية الرياضية.

وذكر منصور محمد إسماعيل العريقى (٢٠١٢م) بضرورة أن تتبنى المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية تنفيذ برامج عدة، كالرعاية الصحية والتقاعد وتقديم العديد من المزايا المادية والمعنوية وهذا بدوره يؤدي إلى تحفيز العاملين. (٤٨ : ١٥)

وأوصى كل من عدنان مراد المؤمن في دراسته (٢٠١٨م) (٣٠) وسارة التجاني الشريف في دراستها (٢٠١٨م) (١٥) بضرورة إشراك الموظفين في تحديد مشكلات العمل وكيفية حلها وأبضا فى وضع لوائح وقواعد العمل بالمؤسسة أو الاقتراح بشأنها، وإشعار الموظف بأن له قدر من الحرية في أداء مهام عمله، وتشجيعهم على العمل بروح الفريق الواحد

كما يوصى الباحث بأن الرسوخ الوظيفى يوفر المدخل الرئيسى لإدارة العنصر البشرى فى الاتحاد وذلك لمساهمته بتعظيم التفاعل بين الإدارة والعاملين ويعمق توجه إدارة الاتحاد للإهتمام بهم خاصة فى تأهيلهم لممارسة أدوار الاستراتيجية وتطوير قدراتهم وقابليتهم وإتاحة فرص التعلم أمامهم لتحسين مستوى أدائهم وتعزيز روح التعاون والفريق فيما بينهم.

## النُبة الثاني: المواءمة

جدول (١٨) الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لاستبانة الرسوخ الوظيفي في النُبة

(ن=٤٨٤) الثاني (المواءمة)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
	استخدم مهاراتي في الاتحاد بشكل جيد مثل مهارات:	٢٥١	١١٣	120	70.83	١٢	
١٤	٢/١٤ القيادة الناجحة	٢٣٨	١٤٧	99	71.49	١١	
	٣/١٤ التفاوض مع (رؤسائي - زملائي) -	٣١١	١١١	62	80.58	٢	
	٤/١٤ التواصل مع زملائي.	٣٢٥	٨٨	71	80.99	١	
	٥/١٤ بناء فرق العمل .	٢٣٦	١٣٨	110	70.41	١٣	
	٦/١٤ القدرة على التأثير في (الرؤساء -	٢٨٣	١٤١	60	78.43	٧	
	٧/١٤ التحفيز في (الزملاء - المستفيدين).	٢٧٩	١٦٨	37	80.00	٥	
	٨/١٤ القدرة على التحليل والتشخيص	٢٩٢	١٤٣	49	80.08	٤	
	١5	أشعر بتوافق كبير بين أهدافي وأهداف	٣٠١	١٢٢	61	79.83	٦
16	أشعر بأن قيمي متوافقة مع قيم العاملين	٢٣٨	١٦٣	83	72.81	١٠	
17	تتناسب الحوافز والمكافآت التي أحصل عليها	١٨٧	١٠٦	191	59.67	٢٢	
١٨	يساعدني الاتحاد على تحقيق أهدافي الشخصية سواء كانت هذه الاهداف :-	١٥٤	١٣٨	192	56.86	٢٤	
	٢/١٨ مهنية	٢٠١	٨٢	201	60	٢٠	
	٣/١٨ تعليمية	١٩٣	١٨٦	105	67.27	١٧	
	٤/١٨ فنية	٢١٨	١٥٣	113	68.68	١٤	
	٥/١٨ ترفيهية	١٨٨	١٠٧	189	59.92	٢١	
١٩	يتيح الاتحاد فرص المشاركة في :-	١٨٤	١٤٧	153	62.56	١٩	
	١/١٩ صنع القرار.						
	٢/١٩ وضع الخطط التشغيلية.	٢٠٤	١٦٦	114	67.44	١٥	
	٣/١٩ وضع الخطط التنفيذية.	١٧٦	١٩٠	118	64.79	١٨	
٤/١٩ التقييم الذاتي.	١٨٠	١٠٩	١٩٥	58.76	٢٣		
٢٠	يقدم لي الاتحاد المعلومات حول الفرص الوظيفية لتحقيق التخطيط الوظيفي المناسب	٣٠٥	٧٧	102	76.78	٩	
	يوفر الاتحاد فرص تنمية، وتدريب تساعدني	٢١٣	١٤٦	125	67.27	١٦	
٢٢	يفضل الاتحاد تعيين أفراد من البيئة المحيطة	٢٨٨	١٢٧	69	78.10	٨	
٢٣	تتوافق قدراتي مع العمل والجهد المبذول ووفقا	٣٢٠	٨٩	75	80.25	٣	
	الدرجة الكلية للنُبة				70.57		

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٨) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الثاني(الموامة) لاستبانة الرسوخ الوظيفي تراوحت ما بين(56.86% : 80.99%) ، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (70.57%).

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم (٤/١٤) "استخدم مهاراتي في الاتحاد بشكل جيد مثل مهارات التواصل مع زملائي" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٩٦٠)، وبوزن نسبي(80.99%)، وجاءت واقل عبارة رقم(١/١٨) " يساعدي الاتحاد على تحقيق أهدافي المادية " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٣٧٦) وبوزن نسبي (56.86%).

وفي هذا الصدد يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصري لرفع الاثقال يسعوا بشكل جيد للتواصل مع بعضهم البعض وهذا اتجاه ايجابي في تقوية العلاقات الاجتماعية ببعضهم البعض مما يؤثر ايجابيا على روح الفريق وتحقيق اهداف الاتحاد كما لديهم قدر من موهبه التفاوض.

حيث يرى الباحث ضرورة امتلاك العاملين بالاتحاد المصري لبعض المهارات والقدرات مثل مهارات التواصل والتفاوض والقدرة على اتخاذ القرار مما يكون داعما نحو تحقيق الموامة بين قدرات العاملين والمهام الوظيفيه وبللتالى انجاز وتحقيق الاهداف المطلوبه.

وأوصى كل من عبد السلام محمد ابراهيم في دراسته (٢٠١٥م) (٢٤) وأشواق عبد الرسول مرشد في دراستها(٢٠١١م) (٧) بضرورة العمل على زيادة مهارات وقدرات العاملين وذلك من خلال توفير وإعداد برامج ودورات تدريبية المناسبة بصفة مستمرة لتنمية مهارات الموظفين وإطلاعهم على كل جديد في مجال وظيفتهم.

وذكرت رافدة الحريبي(٢٠١٨م) بأن إدارة الموارد البشرية تختص بتكوين هيكل من الموارد البشرية ذات مستوى مناسب من القدرات والمهارات المطلوبة لمقابلة إحتياجات المنظمة، ثم تدريب وتنمية هذه المهارات بشكل مستمر، وأن عدم إمتلاك العاملين للمهارات اللازمة لأداء وظائفهم يؤدي إلى إنخفاض الإنتاجية.(١٤ : ٥)

كما يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان الاتحاد المصري لرفع الاثقال لا يسعى الى تحقيق اهداف العاملين بصورة جيدة سواء كانت تلك الاهداف مادية او تعليمية او فنية او ترفيهيه مما يؤثر سلبا على فاعلية الاداء ومن ثم تحقيق اهداف الاتحاد.

إختلف ذلك مع نتائج دراسة محمد زين العابدين شحاته (٢٠١٩م) (٤٢) التي أثبتت بأن نظام الحوافز المطبق بالاتحاد يعطى المسؤولين دافعية للعمل حيث أنه تتناسب مرتبات ومكافآت المسؤولين مع إمتيازهم في العمل، وأن نظام التحفيز الخاص بالإدارة العليا بالاتحاد المصري مجزى



وفى هذا الصدد أوصى كل من عبد السلام محمد ابراهيم في دراسته (٢٠١٥م) (٢٤) وأمل جاد محمد في دراستها (٢٠١٥م) (٨) وعدنان مراد المؤمن في دراسته (٢٠١٨م) (٣٠) ضرورة العمل على إعادة النظر في نظام الحوافز بحيث يتضمن جميع العاملين، وكذلك إعداد برامج تدريبية متخصصة لتأهيل القيادات الإدارية العليا وتوفير التدريب وفرص التنمية التي تساعد المرؤوسين في تحقيق أهدافهم المهنية طويلة الأجل، ومساعدتهم في تخطيط مسارهم الوظيفي، وكذلك ضرورة وجود أسس موضوعية وواضحة لتوزيع المكافآت والحوافز، والأخذ في الاعتبار العدالة في التوزيع

وأوصى عويد سلطان المشعان (٢٠٠١م) (٣٤) بضرورة الإهتمام بالاختيار والتوجيه المهني، ورعاية الموظفين ماديا صحيا ونفسيا واجتماعيا ومهنيا لأن ذلك يقلل من ضغوط العمل.

البُعد الثالث: التضحية

### جدول (١٩)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لاستبانته الرسوخ الوظيفي في البُعد الثالث

(التضحية) (ن=٤٨٤)

م	لعبارة	الاستجابة			الدرجة المقدره	لوزن نسبي	لتركيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
٢٤	سوف أخسر مزايا كثيرة إذا تركت عملي بالاتحاد منها:	٢٦٦	١٧٢	٤٦	1892	78.18	٦
	٢/٢٤ قرب وسائل المواصلات	٣٠٧	١٤٦	٣١	2004	82.81	٤
	3/٢٤ زملاء العمل	٣٥٥	٥٢	٧٧	2008	82.98	٢
	٤/٢٤ الفوائد التدريبية	٢٦٧	١٥٣	٦٤	1858	76.78	٨
	٥/٢٤ مرتبات جيدة	٢٤٤	١٤٠	١٠٠	1740	71.90	١٢
	6/٢٤ حوافز شهرية	٢١١	١٥٥	١١٨	1638	67.69	١٤
	٧/٢٤ علاوات سنوية	٢٤١	١٣٤	١٠٩	1716	70.91	١٣
	٨/٢٤ مكافآت سنوية	٢٦١	١٧١	٥٢	1870	77.27	٧
	٩/٢٤ فرص الترقى	٢٦٨	١٩٩	١٧	1954	80.74	٥
	١٠/٢٤ الأمان الوظيفي	٣٠٣	١٦٧	١٤	2030	83.88	١
٢٥	11 /٢٤ التأمين الصحي	٢٤١	١٤٩	٩٤	1746	72.15	١١
	أعتقد أن فرص ترقيتي في الاتحاد	٢٧٥	١٢٩	٨٠	1842	76.12	٩
	٢٦ يتيح لى الاتحاد قدر كبير من حرية	٢٠٢	١٢٢	١٦٠	1536	63.47	١٥
	٢٧ يساعدني الاتحاد في حياتي الاجتماعية على.	٢٥٤	١٥٠	٨٠	1800	74.38	١٠
	٢/٢٧ تنمية العلاقات الاجتماعية	٢٩٩	١٦٣	٢٢	2006	82.89	٣
	الدرجة الكلية للبُعد			٢٧٦٤٠	٧٦.١٤		
	الدرجة الكلية للاستبانة			٩٢٩٧٠	٦٦.٢٣		

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٩) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الثالث (التضحية) لاستبانة الرسوخ الوظيفي تراوحت ما بين (63.47% : 83.88%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (٨٢.٨٩%) والوزن النسبي للاستبانة ككل (٦٦.٢٣%). ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم (١٠/٢٤) "سوف أخسر مزايا كثيرة إذا تركت عملي بالاتحاد منها الامان الوظيفي "حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٠٣٠)، وبوزن نسبي (83.88%)، وجاءت اقل عبارة رقم (٢٦) "يتيح لى الاتحاد قدر كبير من حرية التصرف فى تنفيذ الأنشطة "حيث جاءت بدرجة مقدرة (1536) وبوزن نسبي (63.47%).

يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصرى لرفع الاثقال لديهم شعور بأنهم سوف يفقدون مزايا كثيرة اذا ما تركوا عملهم كميزة الامان الوظيفي، زملاء العمل، قرب وسائل المواصلات، فرص الترقية.

إتفق ذلك مع نتائج دراسة دنيا محمد عادل(٢٠٠١م)(١٣) ودراسة سارة التجاني الشريف(٢٠١٨م)(١٥) والتي أثبتت على شعور الأخصائى بالأمن والاستقرار في العمل والتقدم والترقي الوظيفي وأهمية الإلتحاق بالدورات التدريبية.

وأوصت صباح إبراهيم حمد علوش في دراستها(٢٠١٦م)(٢٠) بضرورة خلق نظام فعال للأمان والاستقرار الوظيفي من خلال (الإحساس بقيمة العمل وأهميته للجماعة، ضرورة تطوير نظم التعويضات وزيادة مستوى العوائد في نهاية الخدمة، زيادة مستوى الأجور والحوافز بما يضمن للعاملين وأسرهم الحياة الكريمة، خلق نظام متميز للتأمين الصحي للعاملين وأسرهم، ربط المكافآت بنتائج تقييم الأداء).

كما يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان الاتحاد المصرى لرفع الاثقال الى حد ما لا يوفر للعاملين حرية التصرف في تنفيذ الانشطة وكذلك لا تتوافر حوافز شهرية بصورة جيدة وهذا على خلاف ما تنادى به العديد من الاتجاهات الحديثة للادارة الرياضية مما يقلل من فرص زيادة الرضا الوظيفي والولاء والالتزام التنظيمي لدى العاملين

وذكرت منال أحمد البارودي(٢٠١٥م) بأن الإدارة الناجحة هي التي تعتمد على سياسة التحفيز والتوجيه والمشاركة في الرأي وفي اتخاذ القرارات والتأثير في سلوك الآخرين ويجب أن يؤخذ في الحسبان في أبعاد الوظيفة العامة من تقنين نظام للترقيات والترقيات الاستثنائية للتحفيز ومنح شهادات التقدير ومنح العلاوات والإشادة بالمجهود والثناء على القدرة والكفاءة والأولوية في حضور الدورات والمؤتمرات العلمية ذات العلاقة بمجال العمل. (٤٧ : ٢١)

وأوصى كلٌّ من عبدالله حسين رضا في دراسته (٢٠٢٠م)(٢٧) ومحمود بكر حسين القضاة في دراسته (٢٠١٩م)(٤٤) وعصام فرج مسعود في دراسته (٢٠٠٩م)(٣١) بضرورة العمل على

زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين وذلك من خلال اتباع منهج إداري سليم من أنظمة وحوافز وترقية وتحفيز معنوي ومناخ عمل صحي ومشاركة حقيقية للعاملين في صنع القرار، مما يؤدي إلى زيادة الانتماء والولاء للاتحاد وتحقيق أهدافه بفاعلية عالية وضرورة الإهتمام بأنظمة الحوافز والتعويضات التي تتناسب مع التحديات والصعوبات التي يواجهها العاملين داخل وخارج العمل وضرورة توفير الدعم المادي والمعنوي للمرؤوسين من خلال المكافآت والعلاوات، والشكر والتقدير، وإشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات أو حل مشكلة معينة وذلك لكسب ولائهم.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني "ما واقع الارتباط الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد

المصري لرفع الأثقال؟".

البُعد الاول: الحيوية

جدول (٢٠) الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لاستبانته الارتباط الوظيفي في البُعد

الاول (الحيوية) (ن=٤٨٤)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١	أشعر بالحماس والنشاط أثناء أداء مهامي	٢٦٦	١٢٨	٩٠	74.55	٦	
٢	أجد متعة حقيقية في أداء مهامي الوظيفية	٢٤٧	١٥٣	٨٤	73.47	٨	
٣	عملي مليئ بالقيم والأهداف الواضحة ويعتبر	٢٨٤	١٤٠	٦٠	78.51	٥	
٤	يوفر لي الاتحاد المصدقية في توزيع الأعمال.	٢١١	١٨٣	٩٠	70.00	٩	
٥	أفكر بعقلية متفتحة خلال أداء مهامي	٢٨٣	١٦٢	٣٩	80.17	٢	
٦	أستمر في عملي لساعات طويلة دون ملل.	٢٠١	١٣٨	١٤٥	64.63	١١	
٧	أشعر بالسعادة وأنا ذاهب إلى عملي في	٢٧٩	١٦٤	٤١	79.67	٣	
١٠	يحقق الاتحاد الحيوية لي من خلال: ١/٨ علاقتي مع الادارة.	٢٣٦	١١٢	١٣٦	68.26	١٠	
٨	٢/٨ زيادة مدى التعاون بين العاملين	٣١١	٩٨	٧٥	79.50	٤	
٧/٨	وضوح الاختصاصات لدى العاملين.	٢٦١	١٢٦	٩٧	73.55	٧	
٤/٨	العدالة في توزيع المكافآت والحوافز	٢٠٠	١١٧	١٦٧	62.73	١٢	
٩	أتعامل بمرونة وعقلانية مع زملائي.	٢٧٨	١٧٣	٣٣	80.25	١	
الدرجة الكلية للبُعد					٢١٤٢٤	73.77	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٢٠) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الاول(الحيوية) لاستبانته الارتباط الوظيفي تراوحت ما بين (62.73% : 80.25%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (73.77%).

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم (٩) " أتعامل بمرونة وعقلانية مع زملائي" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٩٤٢٪)، وبوزن نسبي(80.25)، وجاءت اقل عبارة رقم(٤/٨) " يحقق الاتحاد الحيوية لى من خلال العدالة فى توزيع المكافآت والحوافز على العاملين "حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٥١٨) وبوزن نسبي (62.73%).

ويرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين الاتحاد المصرى لرفع الاتقال لديهم المقدرة على التعامل بمرونه وعقلانية مع بعضهم البعض، هذا وبالإضافة الى انهم لديهم فكر يتميز بالعقلانية والتفتح اثناء ادائهم مهامهم الوظيفية.

وفى هذا الصدد اشار عمر محمد دره(٢٠٠٨م) بأنه يجب تهيئة البيئة التنظيمية الإيجابية التى يسودها الولاء والحماس والمبادرة وروح التفاعل الإيجابي لفهم وقبول مفاهيم إدارة الجودة الشاملة. (٣٢: ٢١١)

وأوصى عبدالوهاب سليمان العبيد في دراسته(٢٠١٦م)(٢٩) بضرورة تشجيع العاملين على تعزيز العمل بروح الفريق بكافة الأشكال والطرق وعلى كافة المستويات الإدارية وتشجيع التفاعل والحوار، مما يؤدي إلى توطيد أواصر الثقة بين المديرين والعاملين لتعزيز الارتباط الوظيفى كما يرى الباحث ان الاتحاد المصرى لرفع الاتقال لا توجد به عداله فى توزيع المكافآت والحوافز على العاملين مما يؤثر سلبا على ارتباطهم الوظيفى حيث اصبح عنصر الحيوية والحماس لديهم غير متوف، ويعزو الباحث ذلك بان العلاقة بين العدالة فى توزيع المكافآت وبين الارتباط الوظيفى علاقة طردية.

وفى هذا الصدد اشار كل من مشاعر إسماعيل أحمد العوني في دراسته (٢٠١٥م)(٤٥) وفتحى السيد طه السيد فى دراسته(٢٠١٧م)(٣٦) بضرورة إسهام الإدارة فى رفع الروح المعنوية للموظفين من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية، وربط الحوافز الممنوحة بقدر الجهود المبذولة، وبضرورة الإهتمام بتحسين الراتب ويجب العمل على تقديم مرتبات وحوافز ومكافآت عادلة تتناسب مع الشركات الأخرى المماثلة.

وأوصى كل من محمد بكرى عبدالعليم فى دراسته(٢٠١٢م)(٤٠) وعمر مصطفى محمد وهوار فتاح كريم فى دراستهما(٢٠١٦م)(٣٣) بأنه يجب إعادة هيكلة نظم المكافآت والحوافز المادية بما يسمح للعاملين الحصول على المردود المناسب لما يبذلوه من جهد وفكر ويسهم فى توفير حياة وظيفية مستقرة للعاملين ويجب أن يكون مبنى على أسس علمية واضحة ومعلن للجميع وبراعى الفروق الفردية بين الموظفين .

## البُعد الثاني: التفانى

جدول (٢١)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لاستبانة الارتباط الوظيفي في البُعد الثاني (التفانى)

(ن=٤٨٤)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
			موافق الى حد ما	موافق	غير موافق		
٢	81.49	1972	60	١٠٤	٣٢٠	يمثل عملي في الاتحاد مصدر تحفيز لي.	١٠
١١	72.15	1746	105	١٢٧	٢٥٢	يمكنني مواصلة العمل بالاتحاد لفترات طويلة إذا	١١
١	82.81	2004	42	١٢٤	٣١٨	أشعر بأنني أبذل كل طاقتي ونشاطي في تنفيذ	١٢
٥	80.50	1948	60	١١٦	٣٠٨	معظم اهتماماتي مركزة حول عملي بالاتحاد.	١٣
٩	77.69	1880	85	١٠٠	٢٩٩	أعمل في الاتحاد باستمرار وذلك سعيا لتحقيق	١٤
٤	80.50	1948	67	١٠٢	٣١٥	أقبل أي مهمة جديدة أكلف بيها.	١٥
٦	79.75	1930	64	١١٧	٣٠٣	أشعر بإندفاع نحو عملي في الاتحاد	١٦
٧	78.76	1906	85	٨٧	٣١٢	أفانى في العمل الذي أقوم به في الاتحاد	١٧
١٠	76.36	1848	56	١٧٤	٢٥٤	وظيفتي في الاتحاد تشكل تحدى بالنسبة لي.	١٨
٨	78.43	1898	83	٩٥	٣٠٦	أستطيع أن أقبل أي عمل اكلف به بجانب أعمالي	١٩
٣	80.91	1958	75	٨١	٣٢٨	أنا دائما مثابر في عملي بالاتحاد حتى عندما أواجه بعض الصعوبات في العمل.	٢٠
	٧٩.٠٧	٢١٠٣٨	الدرجة الكلية للبُعد				

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٢١) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الثاني (التفانى) لاستبانة الارتباط الوظيفي تراوحت ما بين (72.15% : 82.81%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (٧٩.٠٧%).

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم (١٢) "أشعر بأنني أبذل كل طاقتي ونشاطي في تنفيذ الأعمال المنوطة لي" حيث جاءت بدرجة مقدره (٢٠٠٤)، وبوزن نسبي (82.81%)، وجاءت اقل عبارة رقم (١١) "يمكنني مواصلة العمل بالاتحاد لفترات طويلة إذا دعت الحاجه إلى ذلك" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٧٤٦) وبوزن نسبي (72.15%).

يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصرى لرفع الاثقال يبذلون كل النشاط والطاقة من اجل تنفيذ الاعمال المطلوبه منهم ويعزو الباحث ذلك الى ان العاملين لديهم قدر من التفانى والاخلاص في اداء اعمالهم المطلوبه مما يزيد من ارتباطهم الوظيفى.

إتفقت ذلك مع نتائج دراسة عادل محمد مكي(٢٠٠٩م)(٢٢) ودراسة إيمان طاهر سيد عباس(٢٠١٦م)(٩) التى أثبتت على رغبته العاملين في أن يكونوا جزءا من المنظمة لتحقيق أهدافها وبالرغم من الفرص الأخرى المتاحة لهم خارج المنظمة وأن العاملين يدركون أهمية وظائفهم في تحقيق هدف المؤسسة التى يعملون بها.

إتفق كل من نتائج دراسة نسمة عوض الساعدي(٢٠١٢م)(٥٠) ودراسة شيماء محمد جابر (٢٠١٤م)(١٩) والتي أثبتت أن معظم العاملين مستعدون لبذل قصارى جهدهم للعمل على إنجاز المنظمة وعلى بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة والبقاء فيها وأن تكون منظمة ناجحة، وأن الرؤساء لا يقوموا باستغلال الأخصائيين الرياضيين بشكل يبرز قدراتهم وطاقاتهم وكفاءتهم.

كما يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصرى لرفع الاثقال الى حد ما يمكنهم العمل الى فترات طويلة وتحمل اى اعباء وظيفية اضافية.

إتفق ذلك مع نتائج دراسة عبدالوهاب سليمان العبيد(٢٠١٦م)(٢٩) والتي أثبتت أن الموظفين لديهم المقدرة على تقبل القيام بأية أعمال إضافية عن العمل المطلوب وهذا بدوره يزيد من الإرتباط الوظيفى.

وأوصت شيماء أبوالوفا عبدالرحمن في دراستها(٢٠٢٠م)(١٨) بضرورة منح العاملين المجتهدين في أداء عملهم مكافآت مادية او معنوية مخصصة لهم .

إتفق ذلك مع نتائج دراسة عبدالحميد عبدالفتاح المغربى(٢٠٠٤م)(٢٣) ودراسة إيمان طاهر سيد عباس(٢٠١٦م)(٩) التى أثبتت أن العاملين يقضون وقتا أطول في العمل ويبذلون جهدا أكبر للمشاركة في نجاح المنظمة، وأنه يجب على المنظمات أن تلهم موظفيها وتمكنهم من إستخراج طاقاتهم الكاملة فى العمل.

البُعد الثالث: الاستغراق الوظيفى

جدول (٢٢) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لاستبانته الارتباط الوظيفي في البُعد الثالث (الاستغراق الوظيفي) (ن=٤٨٤)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدرة	الاستجابة			العبارات	م
			غير موافق	موافق الى حد ما	موافق		
٤	72.07	1744	90	١٥٨	٢٣٦	أحب أن يستوعب عملي في الاتحاد معظم وقتي.	٢١
٥	69.83	1690	89	١٨٧	٢٠٨	عندما أعمل أنسى كل ما يحيط بي من المشاكل	٢٢
٦	66.69	1614	142	١١٩	٢٢٣	لا أشعر بمرور الوقت أثناء قيامي بعملية بالاتحاد.	٢٣
٨	66.53	1610	132	١٤١	٢١١	أثناء العمل في الاتحاد أركز في عملي فقط دون	٢٤
٧	63.64	1540	140	١٦٠	١٨٤	أشعر بسعادة عندما أعمل بشكل مكثف في عملي	٢٥
٣	77.77	1882	66	١٣٧	٢٨١	أشعر باستثمار معظم قدراتي العلمية والعملية في	٢٦
٢	81.16	1964	41	١٤٦	٢٩٧	اهتمامي بأداء مهامي الوظيفية بالاتحاد تستحوذ	٢٧
١	82.48	1996	27	١٥٨	٢٩٩	من الصعب علي ترك وظيفتي بالاتحاد لإيماني	٢٨
	72.52	١٤٠٤٠	الدرجة الكلية للبُعد				
	75.31	٥٦٥٠٢	الدرجة الكلية لاستبانته				

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٢٢) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الثالث (الاستغراق الوظيفي) لاستبانته الارتباط الوظيفي تراوحت ما بين (66.53% : 82.48%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (٧٢.٥٢%) وللاستبانته ككل (٧٥.٣١%).

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم (٢٨) "من الصعب علي ترك وظيفتي بالاتحاد لإيماني بقيمتها" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٩٩٦)، وبوزن نسبي (82.48%)، وجاءت اقل عبارة رقم (٢٤) "أثناء العمل في الاتحاد أركز في عملي فقط دون الانشغال بأشياء أخرى" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٦١٠) وبوزن نسبي (66.53%).

يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصري لرفع الاثقال من الصعب عليهم ترك وظيفتهم وذلك لايمانهم بقيمة تلك الوظيفة واهمية الدور الذي يقومون به كما انهم الى حد ما لديهم قدر من التركيز في العمل دون الانشغال باشياء اخرى. اختلف ذلك مع نتائج دراسة عبدالله أحمد العولقي (٢٠١٨م) (٢٦) التي أثبتت أنه يوجد قصور في درجة ارتباط العاملين بوظائفهم واستغراقهم بعملهم .

وذكر كل من طارق عبدالرؤوف عامر وإيهاب عيسى المصري (٢٠١٤م) بأن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم نتيجة إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها،

والحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته، فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية. (٢١ : ١٠)

ويشير الباحث في هذا الصدد الى ضرورة تعزيز الثقة التنظيمية لما له من أهمية حيث انها تدعم وتعزز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين وتدفعهم إلى حبهم للعمل حيث يعملون بكامل شعورهم وإدراكهم وبالطاقة الجسدية لديهم، وتؤدي إلى رفع الروح المعنوية والرضا عن العمل والدافع للعمل والرغبة في تحمل المزيد من المسؤولية حيث العاملين المستغريين وظيفيا لديهم ارتباط وظيفي كبير.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث "ما واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال؟".

البُعد الاول: انجاز المهام

جدول ( ٢٣ )

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في البُعد الاول (انجاز المهام) (ن=٤٨٤)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
			موافق الى حد ما	موافق غير	موافق		
٢	79.67	1928	61	١٢٤	٢٩٩	أقوم بإنجاز الأعمال المكلف بها في الوقت المحدد.	١
٩	69.67	1686	128	١١١	٢٤٥	لدى المقدره في التعامل مع مختلف المواقف التي تواجهني في العمل.	٢
٦	75.79	1834	75	١٤٣	٢٦٦	لدى المقدره علي تحمل أعباء العمل المكلف بها.	٣
١٠	61.90	1498	137	١٨٧	١٦٠	لدى المقدره علي ضبط النفس عند التعرض	٤
٣	78.18	1892	90	٨٤	٣١٠	تتناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة إلي.	٥
٤	77.36	1872	83	١٠٨	٢٩٣	لدى إمكانية إنجاز الأعمال دون إشراف من قبل المديرين.	٦
٨	73.97	1790	78	١٥٩	٢٤٧	أحرص علي التخطيط الجيد والإعداد السليم للعمل.	٧
٥	76.94	1862	64	١٥١	٢٦٩	أسعي جاهداً لتحقيق أهداف فرع الاتحاد.	٨
١	80.58	1950	73	٨٩	٣٢٢	امتلك الدقة والإتقان عند القيام بالأعمال المكلف	٩
٧	74.21	1796	92	١٢٨	٢٦٤	أحدد جداول زمنية للأعمال التي سوف أقوم	١٠
	74.83	١٨١٠٨				الدرجة الكلية للبُعد	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥



يتضح من الجدول السابق (٢٣) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الاول لاستبانة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (61.90%:80.58%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (٧٤.٨٣%)

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم(٩) "امتلك الدقة والإتقان عند القيام بالأعمال المكلف القيام بها" حيث جاءت بدرجة مقدرة (1950)، وبوزن نسبي(80.58% )، وجاءت اقل عبارة رقم (٤) " لدي المقدرة علي ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٤٩٨) وبوزن نسبي (61.90%).

ويرى الباحث من خلال اراء عينة البحث انه يمتلك العاملين بالاتحاد المصرى لرفع الاثقال العاملين الدقة والإتقان عند القيام بالعمل، كما يحرص العاملين على أداء مهام الوظيفة الموكلة إليهم على أكمل وجه وفي الوقت المحدد حيث تتناسب قدراتهم مع المهام الوظيفية المكلفين بها، كما يوجد لدي العاملين الإمكانية على انجاز الأعمال دون وجود المشرفين أو المديرين لمراقبة العمل ويتفق مع هذا دراسة عبدالله حسين رضا(٢٠٢٠م)(٢٨) حيث اشارت الى قدرة العاملين داخل رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادى علي القيام بالعمل علي أكمل وجه دون حدوث أي تقصير، ويرجع الباحث ذلك إلي قيام الإدارة العليا بالجامعة بالقيام بشكل دائم ومستمر بتطوير أداء العاملين وكذلك توفير كافة الإمكانيات اللازمة لخدمة العمل.

ويرى الباحث في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لبُعد انجاز المهام كانت بنسبة الى حد ما متوسطة ويرجع ذلك إلى أن القدرة على أداء الوظيفة المحددة للعاملين بالاتحاد ويقضي ذلك توافر الرغبة والقدرة لدي الفرد لأداء عمله، وأنه كلما زادت القدرة على أداء الوظيفة كلما زادت فاعلية انجاز المهام ومن ثم زيادة القدرة على تحقيق أهداف الاتحاد، كما أسفرت النتائج الى ان العاملين بالاتحاد لا يمتلكون القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل.

وهذا يتفق مع دراسة احمد عبدالفتاح(٢٠١٩م)(٢) حيث أشارت إلى أن عنصري الرغبة والقدرة هما المحددان للكفاءة لانجاز المهام، لان القدرة تستلزم المهارة والمعرفة كما أن الرغبة ترتبط بظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات الأفراد، وأنه كلما زادت درجة انجاز المهام زادت القدرة على تحقيق الأهداف والعكس صحيح كلما انخفضت درجة انجاز المهام

ويتفق مع دراسة عبدالله الكندري (٢٠٠٣م)(٢٥) والتي أشارت إلى أن قدرة الفرد على أداء عمله من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي والتي تؤدي إلى تحقيق الأهداف وزيادة فاعلية انجاز المهام داخل المؤسسة.

## البُعد الثاني: الامام الوظيفي

### جدول (٢٤)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في البُعد الثاني (الامام الوظيفي) (ن=٤٨٤)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
			موافق الى حد ما	موافق غير موافق	موافق		
٤	78.43	1898	87	٨٧	٣١٠	لدي إمام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته	11
٧	71.49	1730	115	١١٥	٢٥٤	لدي دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل	12
٦	73.06	1768	102	١٢٢	٢٦٠	لدي سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل داخل	13
٥	73.97	1790	125	٦٥	٢٩٤	لدي إمام بالنواحي الإدارية الخاصة بالعمل داخل	14
٢	81.24	1966	63	١٠١	٣٢٠	أعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية داخل	15
٣	80.17	1940	54	١٣٢	٢٩٨	لدي المقدره علي كتابة التقارير الخاصة بالعمل.	16
١	82.48	1996	33	١٤٦	٣٠٥	أقوم بتوجيه زملائي الأقل مني في المستوى	17
	77.26	١٣٠٨٨				الدرجة الكلية البُعد	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٢٤) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الثاني لاستبانة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (71.49% : 82.48%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (٧٧.٢٦%).

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة (١٧) "أقوم بتوجيه زملائي الأقل مني في المستوى الإداري داخل الاتحاد"، حيث جاءت بدرجة مقدره (١٩٩٦)، وبوزن نسبي (82.48%)، وجاءت اقل عبارة رقم (١٢) "لدي دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخل الجامعة" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٧٣٠) وبوزن نسبي (71.49%) .

يرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصري لرفع الاتقال لديهم قدر من التأقلم الاجتماعي وتسود بينهم جو من العلاقات الاجتماعية الطيبة بغض النظر عن المستوى الاداري.

وفى هذا الصدد اشارت نتائج دراسة إيمان مصطفى محفوظ (٢٠٠٩م) (١٠) بأن من شروط تطوير الأداء الوظيفي ضرورة خلق نوع من التعاون والحب بين الأفراد والقدرة على التفاعل مع الآخرين عن طريق الندوات المفتوحة لمناقشة الموضوعات.

كما يرى الباحث انه لابد ان يكون العاملين بالاتحاد المصري لرفع الاتقال على دراية كاملة بمستجدات اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة شامي صليحه (٢٠١٠م) (١٧) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها ان معرفة العاملين بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل وما يطرأ عليها من مستجدات يساعد في حل المشكلات وتحقيق اهداف المؤسسات.

ويري الباحث في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لُبُعد الإمام الوظيفي كانت بنسبة جيدة ويرجع الباحث ذلك إلى أن من أهم العوامل المؤثر على الأداء هو الفرد، أي ما يمتلكه الفرد من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات وإمام بمهام وظيفته يؤثر بشكل ايجابي علي أداءه بالاتحاد، وضرورة تاقلم العاملين اجتماعيا مع بعضهم البعض داخل العمل، هذا وبالإضافة الى لا بد من يكون العاملين بالاتحاد على دراية كاملة بمستجدات اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.

كما يتفق مع دراسة احمد عبدالفتاح (٢٠١٩م) (٢) حيث أشارت إلى أن من أهم العوامل المؤثرة علي الفرد إمامه بمهام وظيفته، وأشارت دارسة محمد الرئيس (٢٠٠٥م) (٣٩) إلى أن إمام الفرد بمتطلبات عمله ودرايته باللوائح والقوانين المنظمة للعمل تزيد من فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين .

#### البُعد الثالث: اتخاذ القرار

#### جدول (٢٥)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في البُعد الثالث (اتخاذ القرار) (ن=٤٨٤)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
			موافق الى حد ما	موافق	غير موافق		
٤	73.72	1784	98	١٢٢	٢٦٤	لدي المقدره علي اتخاذ القرارات الصائبة في معظم	18
٦	71.74	1736	96	١٥٠	٢٣٨	أشرح للعاملين مبررات اتخاذ القرارات.	19
٥	73.14	1770	91	١٤٣	٢٥٠	أكون حازماً في اتخاذ القرارات في بعض المواقف	20
٣	77.52	1876	91	٩٠	٣٠٣	لدى المقدره للحكم علي الأمور بصورة اكثر حكمه وواقعيه دون أدني تحيز.	21
٧	68.35	1654	89	٢٠٥	١٩٠	تعتمد الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس ومعايير تخدم مصلحة العمل.	22
١	85.79	2076	32	١٠٨	٣٤٤	لدي المقدره على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.	23
٢	80.08	1938	65	١١١	٣٠٨	أهتم بالحصول علي كافة المعلومات الإدارية عند	24
	75.76	١٢٨٣٤	الدرجة الكلية للبُعد				

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٢٥) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الثالث لاستبانة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (٦٨.٣٥% : 85.79%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (٧٥.٧٦%)

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة (٢٣) " لذي المقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٠٧٦)، وبوزن نسبي (85.79%)، وجاءت اقل عبارة رقم (٢٢) " تعتمد الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس ومعايير تخدم مصلحة العمل" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٦٥٤) وبوزن نسبي (٦٨.٥٣%).

ويرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصرى لرفع الاثقال لديهم المقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

وفى هذا الصدد أوصى أحمد عبدالحמיד أمين في دراسته (٢٠١٨م) (٣) بضرورة مشاركة العاملين الجدد جنبا إلى جنب مع العمالة الأكثر خبرة في اتخاذ القرارات مع المستويات الإدارية العليا مما يؤدي إلى إرتفاع الروابط التنظيمية.

كما يرى الباحث انه لا بد من ان تعتمد الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس ومعايير تخدم مصلحة العمل.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "شامي صليحه" (٢٠١٠م) (١٧) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها انه لا بد من توفر معلومات وبيانات تساعد العاملين على اتخاذ القرارات السليمة التي تحقق اهداف المؤسسة وان تكون على أسس ومعايير تخدم مصلحة العمل والعاملين.

كما أشارت دراسة عبدالله حسين (٢٠٢٠م) (٢٨) إلى أن نجاح العملية الإدارية يرتبط بحسن إصدار القرارات الوظيفية، واعتبر حسن إصدار القرارات هو مرادف الإدارة، بمعنى أن الإدارة هي عملية اتخاذ القرار.

#### البُعد الرابع: الالتزام الوظيفي

جدول ( ٢٦ ) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في البُعد الرابع (الالتزام الوظيفي) (ن=٤٨٤)

م	لعبارة	الاستجابية			الوزن النسبي	لترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق		
25	لنكتم بقوانين العمل ولذولته.	333	112	39	84.3	١
26	لحترم توفيقات العمل وأحرص علي لموظبة عليها.	302	88	94	77.1	5
27	لحافظ علي لنظام أثناء سير العمل.	315	117	52	81.7	2
28	أحرص علي عم لتأخير عن لمواعيد لمحددة لإنجاز العمل.	269	125	90	74.7	7
29	لنكتم بآتيهام الأعمال لمكلف بها وفقاً لنخطة لموضوعه من قبل الإدارة في لميعاد لمحدد.	240	216	28	77.5 2	4
30	لنكتم بالجدية والإصرار علي لقيام بالعمل.	290	128	66	78.5	3
31	لحرص علي فضاء معظم ساعات العمل في أداء واجبات العمل	307	68	109	76.3	6
	لدرجة نظية للبُعد				78.6	

يتضح من الجدول السابق (٢٦) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الرابع لاستبانة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (74.79% : 84.30%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع البُعد (٧٨.٦٣ %)

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم (٢٥) " ألتزم بقوانين العمل وإدارته" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٠٤٠)، وبوزن نسبي (84.30%)، وجاءت اقل عبارة رقم (٢٨) " أحرص على عدم التأخير عن المواعيد المحددة لإنجاز العمل" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٨١٠) وبوزن نسبي (74.79 %).

ويرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصري لرفع الاتقال لديهم قدر من الالتزام والاحترام لقوانين العمل وإدارته ولديهم قدر من الحرص على عدم التأخير في انجاز الاعمال الموكلة اليهم ناتجا ذلك عن التزامهم الوظيفي

ويرى الباحث في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لبُعد الالتزام الوظيفي كانت جيدة نسبيا حيث أن العاملين بالاتحاد يقدرون قيمة الوقت ويحرصون على المواظبة عليه ويرجع الباحث أن الالتزام الوظيفي لدي العاملين له الأثر الأكبر في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي، بمعنى انه كلما زاد الالتزام الوظيفي العاملين داخل الاتحاد زاد ذلك من فاعلية الأداء الوظيفي.

ويتفق ذلك مع بحث عبدالله حسين رضا (٢٠٢٠) (١٨) حيث أشارت إلى أن الالتزام الوظيفي يعبر عن التزام الفرد بالحضور في المواعيد المحددة، والتزام العاملين بأداء كافة المسؤوليات الوظيفية في المواعيد المقررة، والالتزام بقوانين العمل وإدارياته.

ويتفق هذا أيضا مع بحث كلا من شامي صليحة (٢٠١٠) (١٧)، احمد عبدالفتاح (٢٠١٩م) (٢) حيث أشارتا إلى أن التزام الفرد بقوانين العمل وإدارياته والجدية والإصرار على القيام بالعمل والانضباط والالتزام بالمواعيد المحددة يزيد ذلك من فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين.

## البُعد الخامس: الابتكار والإبداع

جدول (٢٧)

لدرجة لمقدرة ولوزن نسبي لاستجابات عينة البحث في بُعد الخامس (الابتكار والإبداع) (ن=٤٨٤)

م	لعبارة	الاستجابية			الدرجة لمقدرة	لوزن نسبي	لتركيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
32	أحرص علي تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل.	٢٤٠	١٦٦	78	1776	73.39	٤
33	أفجز الأعمال الموكلة لي بأسلوب منطور.	٢٧٣	١٢٦	85	1828	75.54	2
34	أحرص علي تكليم الأفكار لجديدة للعمل.	٢٦٩	١١٨	97	1796	74.21	3
35	أحرص علي التميز ولتطور في عملي.	٢٩٧	١٤٦	41	1964	81.16	١
36	أحرص علي اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم عملي بالمخاطر لمتربية عليه.	٢٣٤	١٥٢	98	1724	71.24	٥
	لدرجة لظنة للبُعد				٩٠٨٨	75.11	
	لدرجة لظنة للاستجابات				٦٦٤٣٨	76.26	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية ٤٨٣ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٢٧) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في البُعد الخامس الاستبانة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (71.24%:81.16%)، بينما كان الوزن النسبي للاستبانة ككل (٧٦.٢٦٪)

ويتضح من الجدول أن أعلى عبارة رقم(٣٥) "أحرص علي التميز ولتطور في عملي" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٩٦٤)، وبوزن نسبي(81.16%)، وجاءت اقل عبارة رقم (٣٦) "أحرص علي اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم عملي بالمخاطر المترتبة عليه" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٧٢٤) وبوزن نسبي (71.24%) .

ويرى الباحث من خلال اراء عينة البحث ان العاملين بالاتحاد المصري لرفع الاثقال لديهم المقدرة على انجاز الاعمال الموكلة اليهم بأسلوب متطور، ولكن يتردد العاملين على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل خوفا من المخاطر المترتبة عليه.

ويرى الباحث في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لبُعد الابتكار والإبداع أن ثقافة العاملين بالاتحاد تؤدي إلى زيادة القدرات الابتكارية حيث أظهرت نتائج البُعد الخامس أن فاعلية الأداء الوظيفي جيدة نسبيا ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن ثقافة الاتحاد تؤدي إلى زيادة القدرات الابتكارية والإبداعية للعاملين بها مما يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي، وهي من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي

وهذا ما يتفق معه دراسة عبدالله الكندري(٢٠٠٣)(٢٥) حيث أشارت أن الابتكار والإبداع من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي.

كما يتفق ذلك أيضا مع دراسة شامي صليحة (٢٠١٠) (١٧) إلى أن الابتكار والإبداع في أداء الوظيفة وحرص الفرد على تقديم الأفكار الجديدة والمستحدثة في العمل يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي، ومن ثم الارتقاء بأنشطة رعاية الشباب.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الرابع "ما علاقة الرسوخ الوظيفي بالارتباط

الوظيفي لدى العاملين بفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال؟"

جدول (٢٨) معامل الارتباط بين الرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي (ن=٤٨٤)

م	استبانة الارتباط الوظيفي	الحيوية	التفاني	الاستغراق الوظيفي	استبانة الارتباط الوظيفي
١	الروابط	٠.٨٣	٠.٨٨	٠.٩٠	٠.٨٧
٢	المواءمة	٠.٨٥	٠.٩١	٠.٩٣	٠.٨٩
٣	التضحية	٠.٨١	٠.٨٩	٠.٩١	٠.٨٧
٤	استبانة الرسوخ الوظيفي	٠.٨٣	٠.٨٩	٠.٩١	٠.٨٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.١٩٥

يتضح من الجدول السابق (٢٨) انه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد استبانة الرسوخ الوظيفي (الروابط- المواءمة - التضحية) والاستبانة ككل وبين ابعاد استبانة الارتباط الوظيفي (الحيوية - التفاني - الاستغراق الوظيفي) والاستبانة ككل، فقد تراوحت قيمة معامل الارتباط ما بين (٠.٨٣ : ٠.٩٣) وهي معاملات دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥. ويرى الباحث ان الرسوخ الوظيفي على انه مجموعة العناصر التي تجعل الفرد تمكن وتتمثل تلك العناصر في (الروابط أى العلاقات بين زملاء العمل مع بعضهم البعض والتوافق بين قدرات ومؤهلات ومهارات ومعارف الفرد مع متطلبات وظيفته والتضحية سواء كانت التضحية بمميزات مادية أو معنوية).

وقد عرف أحمد ماهر (٢٠١١م) الارتباط الوظيفي على أنه درجة ولاء الفرد ورضاه عن

وظيفته ومشاركته فيها وإعتباره جزء منها (٥ : ٤٨)

واستنتج الباحث ان العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي علاقة طردية موجبه حيث انه كلما زاد الرسوخ الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال من حيث تقوية العلاقات والروابط بينهم والتوافق بين قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم والتضحية من اجل مصلحة العمل سواء كانت مادية او معنوية زاد ارتباطهم بوظيفتهم من حيث الحيوية والجهد المبذول والتفاني والاخلاص وادراكهم لاهمية الدور الذي يقومون به داخل الاتحاد.

وأوصى عبدالله حسين رضا في دراسته (٢٠٢٠م) (٢٧) بضرورة العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال تعزيز الإتجاهات الإيجابية لدى الأفراد نحو بيئة العمل، وذلك عن طريق مساندة الأفراد وكسب تأييدهم وتحفيزهم معنويًا، وتقدير الجهد الذي يبذلونه، وتعزيز ثقافة الولاء للاتحاد والانتماء للعمل والتي بدورها تزيد إيمان وارتباط العاملين بالاتحاد.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الخامس "ما علاقة الرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي بالاداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال؟"

#### جدول (٢٩)

معامل الارتباط ونسبة مساهمة الرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال (ن = ٤٨٤)

المتغيرات الرئيسية	معامل الارتباط المتعدد	نسبة المساهمة	المقدار الثابت	معامل الانحدار	قيمة ف	الدلالة	قيمة "ت"
الرسوخ الوظيفي	*٠.٩٤	٠.٩٢	١٨.٦٣	٠.٤٧	٦٨.١٧	٠.٠٠٠	*٥٦.٨١
الارتباط الوظيفي	*٠.٩٧	٠.٩٥	٢٤.٩١	٠.٦٣	٨٤.١١	٠.٠٠٠	*٧٣.٧٠

يتضح من الجدول (٢٩) أن التغير في قيم "الرسوخ الوظيفي" تفسر (٠.٩٢) من التغير في قيم "الاداء الوظيفي"، وكذلك التغير في قيم "الارتباط الوظيفي" تفسر (٠.٩٥) من التغير في قيم "الاداء الوظيفي"، كما بلغت قيمتي (ف) المحسوبة (٦٨.١٧) (٨٤.١١)، كما بلغت قيمتي "ت" المحسوبة (٥٦.٨١) (٧٣.٧٠) وهي قيم دالة عند واقع معنوي ٠.٠٥ مما يدل على التأثير الواضح للرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال.

يرى الباحث انه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرسوخ الوظيفي والاداء الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٩٤)، وكذلك توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط الوظيفي والاداء الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٩٧).

ويعزو الباحث ذلك في انه كلما زاد الرسوخ الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال من حيث تقوية العلاقات والروابط بينهم والتوافق بين قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم والتضحية من اجل مصلحة العمل سواء كانت مادية او معنوية زاد ارتباطهم بوظيفتهم من حيث الحيوية والجهد المبذول والتفاني والاخلاص وادراكهم لاهمية الدور الذي يقومون به داخل الاتحاد وبالتالي زاد الاداء الوظيفي لديهم بصورة فعالة وايجابية من حيث (الالتزام الوظيفي-الامام الوظيفي - اتخاذ القرار- الابتكار والابداع -انجاز المهام).



وفى هذا الصدد اشارت دراسة "هالبلين وويلر(٢٠٠٨م)(٥٣) الى وجود أثر معنوي لكل من الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي على نوايا ترك العمل واداء الدور الرسمي ضرورة توفير العوامل التي تساعد على رسوخ العاملين وتعمل على ارتباطهم بالعمل.

### الاستنتاجات و التوصيات :

#### أولاً: الاستنتاجات :

- ١- أن مستوى الرسوخ الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال متوسط نسبيا حيث بلغت قيمة الوزن النسبي(٦٦.٢٣%) ، وكان ترتيب ابعاد استبانة الرسوخ الوظيفي(التضحية - المواءمة - الروابط).
- ٢- أن مستوى الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع نسبيا حيث بلغت قيمة الوزن النسبي(٧٥.٣١%)، وكان ترتيب ابعاد استبانة الارتباط الوظيفي(التقانى - الحيوية - الاستغراق الوظيفي)
- ٣- أن مستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع نسبيا حيث بلغت قيمة الوزن النسبي(٧٦.٢٦%)، وكان ترتيب ابعاد استبانة الاداء الوظيفي(الالتزام الوظيفي-الالمام الوظيفي - اتخاذ القرار- الابتكار والابداع -انجاز المهام)
- ٤- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال وكانت درجة العلاقة قوية حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٨٧\*).
- ٥- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي بالاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال وكانت درجة العلاقة قوية حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٩٤\*)(٠.٩٧\*).
- ٦- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال حيث بلغت نسبة مساهمة الرسوخ الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي (٠.٩٢) والارتباط الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي (٠.٩٥).

#### ثانياً: التوصيات :

- توفير الاتحاد العديد من الدورات(الفنية والإدارية) التي تساعد العاملين فى وظائفهم وتنمى مهاراتهم المختلفة .
- توفير الاتحاد للعاملين الخدمات التي تزيد من رسوخهم الوظيفي المتمثلة في (مواصلات من وإلى الفرع مجانا ورعاية صحية جيدة ورحلات وغيرها من الخدمات) .
- حث العاملين على زيادة الروابط والعلاقات بينهم وبين المستفيدين من الاتحاد .

- توفير الحوافز والمكافآت الذين يحصل عليها العاملين وتوافقها مع الجهد الذى يقومون به وأن يكون هناك أسلوب واضح وعادل في توزيع المكافآت والحوافز وكذلك الإهتمام في جميع أنواع الحوافز سواء ( مادية أو معنوية )
- توفير المميزات التى تجعل لموظفيها راسخون فى عملهم مثل ( الحوافز ، الرواتب مناسبة ، علاوات سنوية، تأمين صحى و غيرها )
- مشاركة العاملين فى وضع الأهداف والخطط والمقترحات وأيضا حل المشكلات وأن تعمل على تخطيط مسار العاملين الوظيفى ومشاركتهم فى جميع المناسبات.

### المراجع :

#### أولاً: المراجع العربية :

- ١ - أحمد سيد مصطفى(٢٠٠٦م): إدارة الموارد البشرية المهارات المعاصرة فى إدارة البشر، ط٣، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢ - أحمد عبد الفتاح على(٢٠١٩م): إدارة المعرفة وعلاقتها بالأداء الوظيفى للعاملين بالاتحاد المصرى للهوكى، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية بقنا، جامعة جنوب الوادى.
- ٣ - أحمد عبدالحميد أمين(٢٠١٨م): أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفى دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات المنصورة، (بحث منشور)، مجلة البحوث التجارية، مجلد(٤٠) العدد(١)، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.
- ٤ - أحمد ماهر(٢٠٠٩م): نظم الأجور والتعويضات دليلك إلى الراتب والحوافز ومزايا وخدمات العاملين، الدار الجامعية: الإسكندرية.
- ٥ - احمد ماهر(٢٠١١م): السلوك التنظيمى مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ٦ - أريج بنت عبدالرحمن الشماسي(٢٠١٧م): أثر المتغيرات الفردية على السمات الشخصية وسلوكيات الموظفين فى بيئة العمل بجامعة الملك عبدالعزيز، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الملك خالد.
- ٧ - أشواق عبد الرسول مرشد(٢٠١١م): الإثراء الوظيفى ودوره فى تحقيق الرضا الوظيفى: دراسة للعاملين فى المؤسسة الكويتية للتطور العلمى، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم الادارية والمالية، الجامعة الخليجية، البحرين.
- ٨ - أمل جاد محمد(٢٠١٦م): أثر علاقة القائد بتابعية على الالتصاق الوظيفى دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمياط، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- ٩ - إيمان طاهر سيد عباس(٢٠١٦م): دور الثقة التنظيمية فى تحقيق الارتباط الوظيفى للعاملين فى المنظمات المصرية: دراسة حالة على شركة مصر لتأمينات الحياة،(بحث منشور)،المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان، العدد (٨)، كلية الإعلام، جامعة القاهرة .

- ١٠- إيمان مصطفى محفوظ(٢٠٠٩م): علاقة أبعاد استراتيجية الستة سيجما بكل من الأداء والرضا الوظيفي،(رسالة ماجستير غير منشورة)،كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة
- ١١- بسنت عادل رمضان الزيدى(٢٠١٧م): أثر البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين سلوكيات الأداء السياقي وتعزيز الإستراتيجيات الريادية لمنظمات الأعمال، (رسالة دكتوراه غير منشورة)،كلية التجارة، جامعة عين شمس
- ١٢- حيدر محمد العمري(٢٠١١م): استراتيجيات التغيير فى إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، الأردن
- ١٣- دنيا محمد عادل(٢٠٠١م): ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفى لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية،(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الإسكندرية
- ١٤- رافدة الحريري(٢٠١٨م): إتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، عمان.
- ١٥- سارة التجاني الشريف(٢٠١٨م): الرضا الوظيفي: دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية،(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين.
- ١٦- سيد سالم عرفه (٢٠١٢م): اتجاهات حديثة في إدارة التغيير، الرابة للطباعة النشر، مصر.
- ١٧- شامي ابراهيم صليحة(٢٠١٠ م): المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة بومرداس.
- ١٨- شيماء ابو الوفا عبدالرحمن(٢٠٢٠م):العلاقة بين التبادل الإجتماعى والأمان الوظيفى للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية،(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية .
- ١٩- شيماء محمد جابر(٢٠١٤م): المدخلات التنظيمية وعلاقتها بتحقيق اهداف النشاط الرياضى بالإدارة العليا لرعاية الشباب جامعة الإسكندرية(رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.
- ٢٠- صباح ابراهيم حمد علوش(٢٠١٦م): دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس،(بحث منشور)،المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مجلد (٧) العدد (١)،كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- ٢١- طارق عبدالرؤوف عامر وإيهاب عيسى المصرى (٢٠١٤): الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، مصر
- ٢٢- عادل محمد مكي(٢٠٠٩م): الإدارة بتمكين العاملين وأثرها على الرضا الوظيفي بحمامات السباحة في المؤسسات الرياضية، (بحث منشور)، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد (٢٨) المجلد (١)، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط

- ٢٣- عبد الحميد عبدالفتاح المغربي(٢٠٠٤م): جودة حياة العمل وأثرها فى تنمية الوظيفى، (بحث منشور)،مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد (٢)، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.
- ٢٤- عبدالسلام محمد ابراهيم(٢٠١٥م): أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفى،(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة الإسماعلية، جامعة قناة السويس .
- ٢٥- عبد الله أحمد الكندرى(٢٠٠٣م): أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفى(للتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٢٦- عبدالله أحمد العولقي(٢٠١٨م): أثر جودة العمل في الارتباط الوظيفى لدى العاملين فى المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة والعلوم الإدارية، جامعة إب.
- ٢٧- عبدالله حسين رضا(٢٠٢٠م): إدارة التغيير وعلاقتها بتعزيز الإلتزام التنظيمى والفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية الرياضية، جامعة جنوب الوادى.
- ٢٨- عبدالله حسين رضا(٢٠٢٠م): الادارة بالمشاركة وعلاقتها بالاداء الوظيفى لدى العاملين برعاية الشباب بجامعة جنوب الوادى،(بحث منشور)، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، مجلد(١) العدد(٥٤)، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط .
- ٢٩- عبد الوهاب سليمان العبيد (٢٠١٦م): أثر تمكين العاملين في الارتباط الوظيفى لدى موظفى بيت التمويل الكويتى، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- ٣٠- عدنان مراد المؤمن(٢٠١٨م): أثر التحفيز على الرضا الوظيفى: دراسة على شركة زين للاتصالات الخلوية الكويتية، (رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ٣١- عصام فرج مسعود(٢٠٠٩م): تقويم الموارد المادية والبشرية بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية،(رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا.
- ٣٢- عمر محمد دره(٢٠٠٨م): العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٣٣- عمر مصطفى محمد وهوار فتاح كريم(٢٠١٦): دور الثقة التنظيمية فى تعزيز وتدعيم الإستغراق الوظيفى: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الموظفين فى مركز رئاسة البلدية السليمانية فى إقليم كردستان العراق، (بحث منشور)، مجلد(٨) العدد(١٦)، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة الأنبار.
- ٣٤- عويد سلطان مشعان (٢٠٠١م): مصادر الضغوط في العمل دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتين وغير الكويتين في القطاع الحكومى،(رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- ٣٥- غدير يوسف جبرائيل حداد (٢٠١٧م): اثر إدارة المواهب على الارتباط الوظيفى فى مجموعة نقل،(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية بالأردن.

- ٣٦- فتحى السيد طه السيد (٢٠١٧): أثر الإخلال بالعقد النفسي على الانسحاب الوظيفي: بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية المساهمة الخاصة بمحافظة الدقهلية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- ٣٧- فهد بطى الخشاب (٢٠١٧م): أثر الرضا في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- ٣٨- ماجد محمد عبد السلام ونبيل عيد شعبان (٢٠٠٧م): تطوير الهياكل التنظيمية للوزارات الفلسطينية في قطاع غزة واثرا على الكفاءة الادارية، مجلة الجامعة الاسلامية "سلسلة الدراسات الانسانية"، المجلد (١٥)، العدد (٢).
- ٣٩- محمد الرئيس العمري (٢٠٠٥م): أثر مقاومة التغيير على فاعلية الأداء الوظيفي (للتطبيق على شركة العين لتوزيع الكهرباء والماء بدولة الإمارات العربية المتحدة)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٤٠- محمد بكرى عبدالعليم (٢٠١٢م): محددات وأبعاد العدالة التنظيمية واثرا على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية، (بحث منشور)، مجلد (٢٤) العدد (٢)، مجلة آفاق جديدة للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية .
- ٤١- محمد حسن خليل حمد (٢٠١٦م): أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين .
- ٤٢- محمد زين العابدين شحاته (٢٠١٩م): تفويض السلطة وعلاقته بإتخاذ القرار لدى مسؤولي الاتحاد المصري لألعاب القوى، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الإسكندرية.
- ٤٣- محمد منصور عطية (٢٠٠٨م): السلوك التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا.
- ٤٤- محمود بكر حسين القضاة (٢٠١٩م): دور الدعم الإجتماعى كمعدل في أثر الأمان الوظيفي والتدخل بين الحياة والعمل على نية ترك العم: دراسة حالة، (رسالة ماجستير غير منشورة )، كلية العمال، جامعة عمان العربية، الأردن .
- ٤٥- مشاعر إسماعيل أحمد العوني (٢٠١٥م): الرضا الوظيفي واثره على أداء العاملين: بالتطبيق على ديوان الضرائب، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
- ٤٦- معتز بالله البرنس محمد (٢٠١٧م): العلاقة بين عناصر الشفافية الإدارية والارتباط الوظيفي فى البنوك التجارية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد (٦٢)، كلية التجارة، جامعة أسيوط.
- ٤٧- منال أحمد البارودي (٢٠١٥م): الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٤٨- منصور محمد العريقي (٢٠١٢م): السلوك التنظيمي، دار الكتب الجامعي، صنعاء .

٤٩- نبيل حامد مرسى(٢٠١٠) : فن إدارة الموارد البشرية فى المنظمات الحكومية والخاصة ، المكتب العربى الحديث: الإسكندرية.

٥٠- نسمة عوض الساعدي(٢٠١٢م): تخطيط المسار الوظيفى وعلاقته بولاء العاملين: دراسة ميدانية على العاملين ببعض الشركات النفطية الليبية العاملة بمدينة بنغازي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الاقتصاد، ليبيا.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

51- Caldarola, N. T. (2010): The effects of organizational and occupational commitment on job embeddedness and the individual's intent to stay (Doctoral dissertation, TUI University).

52- Chia-Yi Cheng (2014) : A longitudinal study of newcomer job embeddedness and sales outcomes for life insurance salespersons . Journal of Business Research, Volume 67(7), Pages 1430-1438

53- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R(2008): The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256

54- Hyo Sun Jung ,Hye Hyun Yoon ( 2015): Understanding pay satisfaction: The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management* , Volume 48, Pages 22-26

55- Ozgur Ongore (2014): A Study of Relationship between Personality Traits and Job Engagement . *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 141 , Pages 1315-1319

## المستخلص

الرسوخ والإرتباط الوظيفي وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع

الاتحاد المصري لرفع الأثقال

\*د/عبدالله حسين رضا جاد الكريم

لقى الباحث الضوء على موضوعين لهما أهمية كبيرة في الوقت الحاضر والمستقبل وهما الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي ومدى تأثيرهما في الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال حيث يرى الباحث أنه كلما تحقق الإرتباط الوظيفي من خلال توفير (الأمان الوظيفي والأجر والتدريب والحوافز المناسبة والرضا عن العمل) كلما تحقق الرسوخ الوظيفي ومن ثم تحقيق فاعلية إيجابية وتطوير في الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال، استخدم الباحث المنهج الوصفي، إشمتمل مجتمع البحث العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال والبالغ عددهم (١٠٤٧) للعام ٢٠٢٠/٢٠٢١م، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية والبالغ قوامها (٤٨٤) فرداً وبنسبة مئوية قدرها (%٤٦.٢٣)، وجاءت أهم النتائج بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية للرسوخ الوظيفي والارتباط الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال حيث بلغت نسبة مساهمة الرسوخ الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي (٠.٩٢) والارتباط الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي (٠.٩٥).

الكلمات الافتتاحية: الرسوخ الوظيفي- الارتباط الوظيفي- الاداء الوظيفي- اتحاد رفع الأثقال.

## **Abstracts**

### **Job embeddedness and job correlation and their relationship to job performance among branch employees Egyptian Weightlifting Federation**

**\*\*Abdallah Hussein Reda Gad Kareem**

---

The researcher shed light on two topics that are of great importance at the present and the future, namely, job embeddedness and job correlation, and their impact on job performance among workers in the Egyptian Weightlifting Federation.

And appropriate incentives and job satisfaction) whenever job consolidation is achieved and then achieve positive effectiveness and development in job performance among workers in the Egyptian Weightlifting Federation, the researcher used the descriptive approach. The research sample was chosen by the stratified random method, consisting of (484) individuals, with a percentage of (46.23%).

The most important results came with the presence of a statistically significant effect of job embeddedness and job correlation in enhancing job performance among workers in the Egyptian Weightlifting Federation, where the percentage of job stability's contribution to enhancing job performance was (0.92) and job correlation in enhancing job performance (0.95).

**Key words: job embeddedness - job correlation - job performance - weightlifting federation**

---

**\*\*Teacher in the Department of Sports Management and Recreation - Faculty of Sports Education - University of The South Valley.**