

"المشاركة المعرفية و علاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بالكويت"

محمد خليل العلي

مقدمة ومشكلة البحث:

يعيش العالم الآن توجهاً قوياً نحو اعتبار جودة الخدمة العامة حق أساسى لجميع المواطنين ، بل الأكثر من ذلك أصبحت الدول تهتم بوجود معايير محددة للجودة لابد أن تسعى المنظمات العامة إلى الالتزام بها ، حيث يتأثر اقتصاد الدولة و وضعها التنافسي بين الدول بمثل هذه المعايير . و من هذه التحديات تعاضم دور المنظمات الخدمية الاجتماعية كالمؤسسات التربوية و التعليمية ، والمؤسسات الصحية ، والمؤسسات الاجتماعية والمؤسسات الرياضية كمنظمات عامة لا تهدف للربح وإنما تهدف إلى تحقيق عائد اجتماعي معين من خلال تقديم خدمات تهدف إلى دعم الظواهر الاجتماعية الإيجابية والحد من الظواهر الاجتماعية السلبية (13-141) .

و تعتبر الهيئة العامة للشباب والرياضة من أهم الهيئات العاملة في مجال رعاية الشباب ، وهي مؤسسات خدمية تنشئها الدولة بقصد تنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة ، واستثمار أوقات فراغهم في أنشطة هادفة و بناءة ، و إتاحة الفرصة لتنمية ملكاتهم عن طريق توفير الخدمات الرياضية والاجتماعية والثقافية والفنية و الوطنية في إطار السياسة العامة للدولة والتخطيط الموضوع من قبل الهيئة العامة للشباب والرياضة .

و الهيئة العامة للشباب والرياضة هي أحد المنظمات غير الهادفة للربح ولا تستهدف الكسب المادي و يكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب و إتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم ، و ذلك عن طريق توفير الخدمات الرياضية و الوطنية و الاجتماعية و الروحية و الصحية و الترويحية في إطار السياسة العامة .

و الاتحادات الرياضية على اختلاف أنواعها العقل المفكر داخل القطاع الرياضي، ويقع على عاتقها مهام عظام في إدارة الانشطة الرياضية المختلفة، حيث تحتل مكانة في القطاع الرياضي، علاوة على أن المورد البشري داخل تلك الاتحادات يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف المؤسسة في بناء المعرفة، لذا فإن مهنة الاداري الرياضي بالمؤسسات الرياضية تعد من أهم المهن وأرقاها في جميع الاتحادات

وقد اصدرت الهيئة العامة للرياضة بالكويت عام 2019 باشهار النظام الاساسي للاتحادات

الرياضية

جدول (1)

قرارات الهيئة العامة للرياضة بالانظمة الاساسية للاتحادات الرياضية بالكويت

النظام الاساسي لاتحاد	سنة 2019 القرار رقم	م
التنس	23	1
المبارزة	20	2
الملاكمة	31	3
الاسكواش	32	4
الطائرة	33	5
رفع الاثقال	38	6
السباحة	15	7
الجمباز	19	8
الكراتية	21	9
التنس	23	10
الفروسيه	22	11
التايكوندو	35	12
العاب القوى	36	13
كرة الطاولة	42	14
السله	43	15
اليد	44	16
الجودو	45	17
الرياضي المدرسي والتعليم العالي لسنة 2018	46	18
كرة القدم لسنة 2018	10	19

و إدارة المعرفة بهذه الاتحادات تعد أحد أهم التطورات الفكرية المعاصرة، حيث تعاضم دورها في تحقيق الميزة التنافسية في مجال منظمات الاعمال وقد تبلور ذلك في ظهور وظائف جديدة في الهياكل التنظيمية لبعض هذه المنظمات، خاصة الكبرى منها وتعكس هذه الوظائف مسؤوليات إدارة المعرفة ويتميز مجتمع المعرفة بان المورد الرئيسي فيه هو المعرفة وليس راس المال او الخامات.

و تواجه المؤسسات الرياضية وخاصة الاتحادات الرياضية موجة من التغيرات والتحويلات المعرفية المتسارعة التي تجتاح عالمنا المعاصر حيث يشير جمال عبدالحميد داهش إلي وجود ما يسمى بالثورة المعلوماتية والتكنولوجية، تلك الثورة التي تعتمد المعرفة العلمية المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات والمعارف المتدفقة الناتجة عن التقدم الكبير في تقنيات الإعلام الجديد والشبكة العنكبوتية (الإنترنت)، لذا اصبحت المعرفة في عالمنا هذا تمثل العامل الأقوى والأكثر تأثيراً وسيطرة في نجاح المؤسسات على اختلاف أنواعها أو فشلها.

و فقد أصبحت المشاركة المعرفة مدمجة في العديد من الفاعليات المجتمعية وبمعنى اخر، أصبحت المشاركة المعرفة قوة مؤثرة تستفيد منها مختلف المجتمعات في تحقيق تقدمها على المجتمعات الأخرى او على الأقل تصبح مساوية لها تكنولوجيا وعلميا وثقافياً.

ويري ناصر مفتاح علي الأهمية القصوى للمشاركة المعرفية وتبادل المعلومات بين الادارات المختلفة في صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسات حيث انها تؤدي إلى صقل قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الابداعية وتقوية الاتصالات بينهم وتنمية روح فرق العمل والشعور بالعضوية والانتماء ورفع الروح المعنوية لديهم وتأكيد الذات وتعزيز المهارات الادارية والفنية التي بدورها تمكن العاملين على اختلاف مستوياتهم الادارية من المساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة من ناحية وتعزيز الرضا الوظيفي لديهم.

ويري عبدة محمود عطية، أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للعاملين أيضاً لأن الموارد البشري الذي يرتفع لديهم الشعور بالرضا عن وظائفهم ترتفع لديهم القدرة على الابتكار والإبداع الإداري، ويرتفع لديهم الدافع إلى الإنجاز وتحسين الأداء المؤسسي، والقدرة على تحقيق القوائم والتوافق مع البيئة التي يعملون بها، ويرتفع لديهم مستوى الطموح والإنجاز، ويرتفع لديهم الرضا عن الحياة بصفة عامة.

حيث تشكل المشاركة المعرفة احد التطورات الفكرية المعاصرة، حيث تعاضم دورها في تحقيق الميزة التنافسية في مجال منظمات الأعمال. اما في المجال الرياضي فقد تبلور ذلك في ظهور وظائف جديدة في الهياكل التنظيمية لبعض هذه المنظمات، خاصة الكبرى منها مثل ظهور لجنة النظم والمعلومات واللجنة الفنية بالاتحاد المصري لكرة القدم والعديد من الاتحادات المصرية وتعكس هذه

الإدارات واللجان مسؤوليات إدارة ومشاركة المعرفة والمعلومات المرتبطة باللعبة وانشطة الاتحادات المختلفة.

ومن خلال إطلاع الباحث علي الدراسات العلمية لكل من (2)، (3) ، (4)، (5) (7) (10) (11) علي ضرورة الاهتمام بالتدوير الوظيفي داخل المؤسسات الرياضية من خلال تنوع المهام والأدوار الوظيفية لإكساب العاملين معارف ومعلومات ومهارات متطورة والسعي الدائم لتطويرها، وضرورة تفعيل واقع العوامل المهني لتحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية داخل المؤسسة، وضرورة توفير ظروف العمل الملائمة حتي يتحقق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات على اختلاف طبيعتها.

لذا يري الباحث أن اهتمام المؤسسات الرياضية بشكل عام والاتحادات الرياضية خاصة بتبني أساليب ادارية حديثة في تصميم الاجراءات الخاصة في العمل عن طريق الاهتمام بتبني مفهوم المشاركة المعرفية والعمل على ترسيخها في ثقافة المؤسسة وتشجيع العاملين على تبادل المعارف والخبرات بينهم قد يكون له علاقة بتحسين الرضا الوظيفي للعاملين علاوة على امتلاك الاتحاد الرياضي ميزة تنافسية تميزه عن الاتحادات الأخرى، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف علي العلاقة بين المشاركة المعرفية التي يقوم بها العاملين بالاتحادات الرياضية ومدى الرضا الوظيفي الذي يتحقق عن هذا العمل.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بالكويت، من خلال الإجابة علي تساؤلات البحث.

تساؤلات البحث:

1. ما مستوى المشاركة المعرفية داخل الاتحادات الرياضية الكويتية؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية الكويتية ؟
3. ما طبيعة العلاقة بين المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية؟

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

أستخدم الباحث المنهج الوصفي، الاسلوب المسحي لتناسبه مع طبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

يتحدد مجتمع البحث من العاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية، وقام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، وبلغ حجم العينة (70) من العاملين بالاتحادات الرياضية، ويوضح جدول (2) تصنيف عينة الدراسة الأساسية.

جدول (2)

تصنيف عينة الدراسة الأساسية

عدد أفراد العينة	الاتحاد	مسلسل
5	التنس	1
5	المبارزة	2
4	الملاكمة	3
3	الاسكواش	4
5	الطائرة	5
6	رفع الاثقال	6
3	السباحة	7
6	الجمباز	8
4	الكراتية	9
5	التنس	10
5	العاب القوي	11
6	السله	12
1	اليد	13
6	القدم	14

عينة البحث الاستطلاعية:

تم تحديد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (15) عضوا من العاملين بالاتحادات الرياضية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث

أدوات جمع البيانات:

أولاً: استبيان "المشاركة المعرفية للعاملين بالاتحادات الرياضية"، مرفق (2).

ثانياً: استبيان "الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية" مرفق (3).

ثانياً: استمارة المشاركة المعرفية: قام الباحث بالإطلاع على بعض أدوات جمع البيانات في الكتب العلمية والأبحاث والدراسات المرتبطة بالمشاركة المعرفية ثم قام الباحث بصياغة محاور الاستبيان حيث اشتمل على أربعة محاور، وهم واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية لدى العاملين بالاتحادات الرياضية، والدوافع نحو المشاركة المعرفية بالاتحادات الرياضي، والاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية لدى العاملين بالاتحادات الرياضية، والامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية بالاتحادات الرياضية.

ثانياً: استمارة الرضا الوظيفي قام الباحث بالإطلاع على بعض أدوات جمع البيانات في الكتب العلمية والأبحاث والدراسات المرتبطة بالرضا الوظيفي ثم قام الباحث بصياغة محاور وعبارات استمارة الاستبيان، حيث اشتمل على ثلاثه محاور وهم الحوافز المادية والمعنوية، والمهام الوظيفية بالاتحاد الرياضي، وظروف العمل وطبيعته بالاتحاد الرياضي، في صورته النهائية.

وذلك في ضوء المفاهيم والمصطلحات البحثية، وفي إطار المفهوم الإجرائي والدراسات السابقة، وتحدد استجابتهن وفقاً للتقدير خماسي (موافق بشدة - موافق - أحياناً - غير موافق - غير موافق بشدة) علي مقياس متصل (1 - 2 - 3 - 4 - 5) للعبارات، وقد تم إعتبار المتوسط الحسابي الذي يقع بين (1 - 1.66) يمثل مستوى منخفضاً، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (1.67 - 2.33) يمثل مستوى متوسطاً، والمتوسط (2.34) فأكثر يمثل مستوى مرتفعاً، وذلك كمقياس لتحديد مستوي المشاركة المعرفية ومستوي الرضا الوظيفي.

المعاملات الإحصائية لأدوات جمع البيانات:

أولاً: حساب معامل الصدق:

- صدق المحكمين:

اعتمد الباحث على صدق الخبراء من أجل تحديد مدي ملائمة عبارات ومحاور استبيان المشاركة المعرفية، واستبيان الرضا الوظيفي، حيث تم حذف وتعديل وإضافة بعض العبارات بناء على آراء الخبراء مرفق (1) وقد تم تحديد شروط لاختيار الخبراء بأن يكون الخبير من اساتذة الإدارة الرياضية وان يكون خبرة لا تقل عن 10 سنوات في مجال الإدارة الرياضية.

المعاملات العلمية للاستبيان أولاً الصدق

قامت الباحثة بعرض الاستبيان علي خمس خبراء في المجال الإداري ومجال الكرة الطائرة (ملحق ب) لحساب صدق المحكمين جدول (3).

جدول (3)

صدق المحكمين لأبعاد الاستبيان ن = (5)

النسبة %	أراء المحكمين (5)			المحاور	الأبعاد
	غير موافق 1	موافق إلي حد ما 3	موافق 5		
%100	-	-	5	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	واستبيان المشاركة المعرفية
%100	-	-	5	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالاتحاد.	
%92	-	1	4	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	
%84	-	2	3	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	
%92	-	1	4	الحوافز المادية والمعنوية.	الرضا الوظيفي
%92	-	1	4	المهام الوظيفية بالاتحادات الرياضية.	
%84	1	-	4	ظروف العمل وطبيعته بالاتحادات الرياضية.	

النتائج:

تم تطبيق الاستبيان علي عينة من خارج عينة البحث وبلغ عددها (10) لاعباً ثم تم إعادة التطبيق بفاصل زمني قدرة 16 يوم (جدول 3).

جدول (4)

التطبيق وإعادة التطبيق للاستبيان ن = (15)

معامل الثبات	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المحاور	الأبعاد
	2ع	2س	1ع	1س		
0.842	0.77	2.89	0.81	2.85	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	أنماط القيادة
0.814	0.10	3.45	0.02	3.40	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالاتحاد.	
0.801	0.42	4.28	0.39	4.20	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	
0.787	0.78	2.19	0.74	2.09	الامتيازات الناتجة عن المشاركة	

					المعرفية.	
0.903	0.63	1.45	0.59	1.50	الحوافز المادية والمعنوية.	الرضا الوظيفي
0.911	1.52	5.38	1.40	5.30	المهام الوظيفية بالاتحادات الرياضية.	
0.952	0.87	3.99	0.91	3.95	ظروف العمل وطبيعته بالاتحادات الرياضية.	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين التطبيقين الأول والثاني لأبعاد الاستبيان ومحاور الاستبيان مما يشير إلي ثبات الاستبيان.

تطبيق أدوات جمع البيانات:

بعد إتمام المعاملات العلمية لاستمارتي الاستبيان الخاصة بالبحث وهما استبانة كل من (المشاركة المعرفية) و(الرضا الوظيفي) كأداة لجمع البيانات والمعلومات للبحث، تم تطبيق الاستبيان على عينة البحث الأساسية.

المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد استخدم الباحث: - النسبة المئوية. - المتوسط الحسابي. - الانحراف المعياري. - اختبار (ت) لدلالة الفروق. - كا²

عرض ومناقشة وتفسير نتائج البحث:

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى المشاركة المعرفية داخل الاتحادات الرياضية؟

في حدود منهج وإجراءات هذا البحث، يعرض الباحث ما توصل إليه من نتائج مصنفة وفقاً لتساؤلات البحث، وقد قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة كا² لكل عبارة من عبارات استبيان (المشاركة المعرفية) وذلك للوقوف على مدى اتفاقهم أو اختلافهم علي قبول أو رفض عبارات الاستبيان وذلك لاستخدامها في تحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول اسبيان المشاركة المعرفية ككل واستبيان الرضا الوظيفي ككل كما يوضحه الجدول الاتي:

جدول (5) توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة المشاركة المعرفية (ن=70)

م	أوافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	م
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
المحور الأول : واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية													
1	24	26.4	26	28.6	29	31.9	9	9.9	3	3.3	2.35	1.07	28.945
2	10	11	38	41.8	25	27.5	14	15.4	4	4.4	2.60	1.02	39.824
3	11	12.1	18	19.8	37	40.7	21	23.1	4	4.4	2.87	1.04	33.780
4	18	19.8	30	33.0	21	23.1	15	16.5	7	7.7	2.59	1.20	15.538
5	13	14.3	21	23.1	29	31.9	22	24.2	6	6.6	2.85	1.14	17.297
6	10	11.0	24	26.4	29	31.9	19	20.9	9	9.9	2.92	1.14	16.637
7	21	23.1	22	24.2	23	25.3	17	18.7	8	8.8	2.65	1.26	8.286
8	18	19.8	22	24.2	35	38.5	12	13.2	4	4.4	2.58	1.08	29.495
9	13	14.3	20	22.0	25	27.5	19	20.9	14	15.4	3.01	1.27	5.209
المحور الثاني: الدوافع نحو المشاركة المعرفية													
10	10	11.0	24	26.4	27	29.7	20	22.0	10	11.0	2.95	1.17	13.670
11	13	14.3	28	30.8	23	25.3	16	17.6	11	12.1	2.82	1.23	11.143
12	20	22.0	26	28.6	22	24.2	15	16.5	8	8.8	2.61	1.24	10.593
13	18	19.8	21	23.1	25	27.5	14	15.4	13	14.3	2.81	1.31	5.429
14	20	22.0	25	27.5	26	28.6	10	11.0	10	11.0	2.61	1.25	13.451
15	15	16.5	27	29.7	27	29.7	14	15.4	8	8.8	2.70	1.17	15.758
16	15	16.5	26	28.6	34	37.4	9	9.9	7	7.7	2.63	1.11	29.165
17	9	9.9	37	40.7	32	35.2	8	8.8	5	5.5	2.59	0.97	49.824
المحور الثالث: الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية													
18	26	28.6	26	28.6	25	27.5	9	9.9	5	5.5	2.35	1.15	23.451
19	21	23.1	38	41.8	24	26.4	6	6.6	2	2.2	2.23	0.95	46.418
20	13	14.3	13	14.3	22	24.2	20	22.0	23	25.3	3.29	1.37	5.209
21	19	20.9	22	24.2	33	36.3	9	9.9	8	8.8	2.61	1.18	23.231
22	17	18.7	21	23.1	20	22.0	14	15.4	19	20.9	2.96	1.40	1.692
23	11	12.1	21	23.1	31	34.1	14	15.4	14	15.4	2.98	1.22	14.220
24	23	25.3	29	31.9	23	25.3	9	9.9	7	7.7	2.42	1.19	20.484
25	15	16.5	29	31.9	25	27.5	15	16.5	7	7.7	2.67	1.16	16.967
26	30	33.0	32	35.2	20	22.0	4	4.4	5	5.5	2.14	1.10	38.945
27	26	28.6	28	30.8	16	17.6	16	17.6	5	5.5	2.40	1.22	18.725
المحور الرابع: الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية													
28	21	23.1	28	30.8	28	30.8	6	6.6	8	8.8	2.47	1.17	24.879
29	19	20.9	26	28.6	24	26.4	13	14.3	9	9.9	2.63	1.24	11.363
30	20	22.0	24	26.4	26	28.6	11	12.1	10	11.0	2.63	1.26	11.912
31	25	27.5	17	18.7	28	30.8	13	14.3	8	8.8	2.58	1.27	15.099
32	26	28.6	17	18.7	33	36.3	7	7.7	8	8.8	2.49	1.23	28.066
33	12	13.2	24	26.4	29	31.9	14	15.4	12	13.2	2.89	1.21	13.451
34	12	13.2	20	22.0	31	34.1	13	14.3	15	16.5	2.98	1.25	13.341
35	19	20.9	26	28.6	26	28.6	11	12.1	9	9.9	2.61	1.22	14.220
36	17	18.7	15	16.5	31	34.1	17	18.7	11	12.1	2.89	1.26	12.571
37	20	22.0	33	36.3	24	26.4	10	11.0	4	4.4	2.39	1.08	28.835

* قيمة (كا) الجدولية عند (0.05) = 9.49

يتضح من الجدول (5) أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (9.49)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان المشاركة المعرفية، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة للعبارات الدالة ما بين (10.59 : 49.82)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ما عدا العبارات رقم (7-9-13-20-22) كانت قيمتها اقل من القيمة الجدولية مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العينة لصالح اي من الاختيارات.

كما يتضح من نتائج استبيان المشاركة المعرفية جدول (10) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (0.05) لصالح الاختيار (أوافق بشدة) بالنسبة للعبارات (18- 32)، وأيضاً لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (2- 4- 11- 12- 15- 17- 19- 24- 25- 26- 27- 28- 29- 35- 37)، وأيضاً لصالح الاختيار (أحياناً) بالنسبة للعبارات (1- 3- 5- 6- 7- 8- 10- 14- 16- 21- 23- 30- 31- 33- 34- 36)، حيث كانت (2) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

كما يتضح من الجدول (5) أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع العبارات الخاصة باستبيان المشاركة المعرفية تراوحت ما بين (2.14 : 3.29) وهي قيمة متوسطة، ويرجع الباحثان ذلك إلي اهتمام الكثير من العاملين بالاتحادات الرياضية على اختلاف أنواعها بالمشاركة المعرفية في النقاش مع بعضهم البعض من أجل تبادل المعلومات والمعرفة، وسعى الكثير من العاملين بالاتحادات الرياضية نحو دعوة الزملاء من ذوي الخبرة للاستفادة من تجاربهم في رفع مستوى الأداء.

ويتفق ذلك مع دراسة (عباس محمد سعيد، 2015م) والتي توصلت إلى اهتمام العاملين بالمؤسسات بتبادل المعارف والخبرات داخل المؤسسة وخارجها، وحرص على حضور الدورات وورش العمل التي تعقد داخل وخارج المؤسسات على اختلاف أنواعها من أجل تبادل المعارف.

ويعزى الباحث ذلك إلي اهتمام المؤسسات الرياضية عامة والاتحادات الرياضية خاصة بضرورة المشاركة المعرفية في إنشاء كوادر بشرية قادرة على تجميعها وتسخيرها لخدمة الاتحاد بأعلى كفاءة، والاهتمام بالمشاركة بالمعرفة في تشجيع القدرات الابداعية للعاملين بالاتحادات، والاهتمام بالمشاركة في النقاش مع الزملاء من أجل تبادل المعرفة.

تم احتساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى المشاركة المعرفية لدى العاملين بالاتحادات الرياضية المصرية، وذلك على مستوى كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية، ويوضح ذلك جدول رقم (6):

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث لمستوى المشاركة المعرفية لدى العاملين بالاتحادات الرياضية المصرية (ن=70)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية بالاتحادات الرياضية.	2.71	1.13	89%	مرتفع
2	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالاتحادات الرياضية.	2.54	1.12	84.6%	مرتفع
3	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية بالاتحادات الرياضية.	2.47	1.23	82.3%	مرتفع
4	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية بالاتحادات الرياضية.	2.64	1.20	88%	مرتفع
	استبيان المشاركة المعرفية	2.59	1.17	84%	مرتفع

يتضح من جدول (12): أن مستوى المشاركة المعرفية لدى العاملين بالاتحادات الرياضية المصرية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستبيان المشاركة المعرفية ككل (2.59) بنسبة 84%، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث نحو محاور إستبيان المشاركة المعرفية بين (2.71) وبنسبة 89% لمحور " واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية بالاتحادات الرياضية." إلى (2.47) وبنسبة 82.3% لمحور " الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية بالاتحادات الرياضية.".

ويتبين من نتائج هذا الاستبيان إرتفاع مستوى المشاركة المعرفية لدى العاملين بالاتحادات الرياضية المصرية، حيث ويتفق ذلك مع دراسة عباس محمد سعيد، 2015م والتي توصلت إلى اهتمام العاملين بالمؤسسات بتبادل المعارف والخبرات داخل المؤسسة وخارجها، وحرص على حضور الدورات وورش العمل التي تعقد داخل وخارج المؤسسات على اختلاف أنواعها من أجل تبادل المعارف.

ويعزي الباحث إرتفاع مستوى المشاركة المعرفية إلى إهتمام الكثير من الاتحادات الرياضية بإعداد وتأهيل هؤلاء العاملين والمديرين من خلال مجموعة من البرامج التدريبية، والخاصة في كيفية التعامل مع العميل والمستفيد من الخدمات المقدمة بتلك المراكز.

وبذلك يكون الباحث قد حققا الإجابة عن التساؤل الأول للبحث.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية الكويتية؟

في حدود منهج وإجراءات هذا البحث، يعرض الباحث ما توصل إليه من نتائج مصنفة وفقاً لتساؤلات البحث، وقد قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة كا² لكل عبارة من عبارات إستبيان استبيان (الرضا الوظيفي) وذلك للوقوف علي مدى اتفاقهم أو اختلافهم علي قبول أو رفض عبارات الاستبيان وذلك لاستخدامها في تحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول اسبيان المشاركة المعرفية ككل واستبيان الرضا الوظيفي ككل كما يوضحه الجدول الاتي:

جدول (7)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة الرضا الوظيفي (ن=70)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحياناً		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا ²
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
المحور الاول: الحوافز المادية والمعنوية.													
38	35	38.5	22	24.2	22	24.2	10	11.0	2	2.2	2.14	1.12	35.209
39	25	27.5	33	36.3	22	24.2	8	8.8	3	3.3	2.24	1.05	33.780
40	19	20.9	29	31.9	32	35.2	6	6.6	5	5.5	2.43	1.06	34.659
41	33	36.3	29	31.9	15	16.5	11	12.1	3	3.3	2.14	1.14	34.549
42	21	23.1	18	19.8	35	38.5	10	11.0	7	7.7	2.60	1.18	26.527
43	29	31.9	24	26.4	28	30.8	6	6.6	4	4.4	2.25	1.11	32.791
44	14	15.4	20	22.0	25	27.5	19	20.9	13	14.3	2.96	1.27	5.209
45	37	40.7	32	35.2	10	11.0	6	6.6	6	6.6	2.03	1.17	49.934
46	15	16.5	32	35.2	24	26.4	13	14.3	7	7.7	2.61	1.15	21.253
المحور الثاني: المهام الوظيفية													
47	6	28.6	39	42.9	18	19.8	7	7.7	1	1.1	2.09	0.94	50.264
48	12	13.2	24	26.4	33	36.3	12	13.2	10	11.0	2.82	1.16	21.802
49	17	18.7	28	30.8	23	25.3	15	16.5	8	8.8	2.56	1.21	12.901
50	15	16.5	29	31.9	22	24.2	12	13.2	13	14.3	2.76	1.28	11.363
51	10	11.5	23	25.3	27	29.7	17	18.7	14	15.4	3.02	1.22	10.264
52	19	20.9	30	33.3	27	29.7	11	12.1	4	4.4	2.46	1.08	25.868
المحور الثالث: ظروف العمل وطبيعته													
53	18	19.8	28	30.8	30	33.0	10	11.0	5	5.5	2.51	1.09	26.198
54	25	27.5	27	29.7	29	31.9	8	8.8	2	2.2	2.28	1.03	33.341
55	16	17.6	28	30.8	26	28.6	14	15.4	7	7.7	2.64	1.16	16.747
56	16	17.6	17	18.7	35	38.5	9	9.9	14	15.4	2.86	1.26	21.473
57	23	25.3	28	30.8	19	20.9	9	9.9	12	13.2	2.54	1.32	13.341
58	28	30.8	40	44.0	17	18.7	2	2.2	4	4.4	2.05	0.99	56.967

* قيمة (كا²) الجدولية عند (0.05) = 9.49

يتضح من الجدول (6) أن قيمة (كا²) المحسوبة أكبر من الجدولية (9.49)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي، حيث تراوحت قيمة (كا²) المحسوبة للعبارات الدالة ما بين (56.96: 10.26)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ما عدا العبارة رقم (44)، حيث كانت قيمتها اقل من القيمة الجدولية مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العينة لصالح اي من الاختيارات.

كما يتضح من نتائج استبيان الرضا الوظيفي جدول (7) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (0.05) لصالح الاختيار (أوافق بشدة) بالنسبة للعبارات (38-39-41-43-45)، وأيضا لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (46-47-49-50-52-55-57-58)، وأيضا لصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارات (40-42-48-51-53-54-56)، حيث كانت (كا²) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

كما يتضح من الجدول (7) أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي حيث تراوحت ما بين (2.03 : 3.02) وهي قيمة متوسطة، ويرجع الباحثان ذلك إلي اهتمام الاتحادات الرياضية على اختلاف أنواعها بالموارد البشرية بها عن طريق الحوافز الذي يتقاضاه العاملين واستخدام حوافز مالية مناسبة للجهد المبذول من قبلهم.

ويتفق ذلك مع دراسة بسام مصطفى العمري، والتي توصلت إلى وجود وضوح تجاه السلطة والمسئولية الخاصة بالعاملين بالهيكل التنظيمي بالمؤسسات، مما يجعل الرضا الوظيفي لدي الكثير من الموارد البشرية.

ويعزي الباحث ذلك إلي أن العمل الاداري بالاتحادات الرياضية من قبل العاملين يتيح الفرصة لتحقيق الانجازات واكتساب الخبرات مع الزملاء، مما يحقق الكثير من الرضا الوظيفي لدي الكثير من الموارد البشرية بالاتحادات تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالاتحادات الرياضية، وذلك على مستوى كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية، ويوضح ذلك جدول رقم (8):

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث لمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالاتحادات الرياضية المصرية (ن=70)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	الحوافز المادية والمعنوية بالاتحادات الرياضية.	2.49	0.48	83%	مرتفع
2	المهام الوظيفية بالاتحاد.	2.09	0.32	69.6%	متوسط
3	ظروف العمل وطبيعته بالاتحاد.	2.38	0.41	79.3%	مرتفع
	استبيان الرضا الوظيفي	2.34	0.35	78%	مرتفع

يتضح من جدول (8): أن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية المصرية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستبيان ككل (2.34) بنسبة 78%، كما تراوحت متوسطات استجابات عينة البحث نحو محاور الاستبيان بين (2.49) وبنسبة 83% لمحور "الحوافز المادية والمعنوية بالاتحادات الرياضية". إلى (2.09) وبنسبة 69.6% لمحور " المهام الوظيفية بالاتحاد".

ويتبين من نتائج هذا الاستبيان إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالاتحادات الرياضية الكويتية، ويتفق ذلك مع دراسة بسام مصطفى العمري، 1995م والتي توصلت إلى وجود وضوح تجاه السلطة والمسئولية الخاصة بالعاملين بالهيكل التنظيمي بالمؤسسات، مما يجعل الرضا الوظيفي لدى الكثير من الموارد البشرية.

ويعزي الباحثان إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى إهتمام الاتحادات الرياضية المصرية في التطوير المستمر وتقديم كل ما هو جديد لمجابهة المنافسة الشرسة من قبل المراكز الأخرى والسريعة في الإبتكار والإبداع المستمر في تقديم خدمات جديدة للأعضاء، ويظهر ذلك من خلال نظام الحوافز المادية والمعنوية بالاتحادات الرياضية.

وبذلك يكون الباحث قد حققا الإجابة عن التساؤل الثاني للبحث.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث:

هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية؟ قام الباحث بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره كما بجدول (9).

جدول (9) معاملات الارتباط بين المشاركة المعرفية و الرضا الوظيفي (ن=70)

المشاركة المعرفية					المتغيرات	
الدرجة الكلية	إمتيازات المشاركة المعرفية	الاتجاه نحو المشاركة المعرفية	دوافع المشاركة المعرفية	واقع المشاركة المعرفية		
	**0.791	**0.623	**0.629	**0.561	**0.664	الحوافز المادية والمعنوية.
	**0.676	**0.546	**0.524	**0.502	**0.658	المهام الوظيفية.
	**0.719	**0.629	**0.537	**0.559	**0.639	ظروف العمل وطبيعته.
	**0.766	**0.743	**0.633	**0.604	**0.721	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (9) ما يلي:

توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى 0,01 بين المشاركة المعرفية بجميع محاورها والرضا الوظيفي بجميع محاوره، واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة ابراهيم صير العمودي،

2016م على أنه توجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأبعاد المشاركة المعرفية (طبيعة المعرفة، الدافع لمشاركة المعرفة، الفرصة لمشاركة المعرفة، اتجاهات العاملين) في الرضا الوظيفي والتفكير الابداعي.

ويتفق ذلك مع دراسة عباس محمد سعيد، 2015م والتي توصلت إلى أن العلاقات التعاونية بين العاملين تؤثر وبشكل معنوي في تعزيز التعاون وتكوين الصداقات التي من شأنها أن تشجع مشاركة المعرفة بينهم وتعزيز الأداء وتحقيق الرضا بين العاملين بالمؤسسات.

وبذلك يكون الباحث قد حققا الإجابة عن التساؤل الخامس للبحث.

نتائج وتوصيات البحث:

نتائج البحث:

1. توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً بين المشاركة المعرفية بجميع محاورها والرضا الوظيفي بجميع محاوره.
2. إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدي العاملين بالاتحادات الرياضية الكويتية
3. توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً بين المشاركة المعرفية بجميع محاورها والرضا الوظيفي

توصيات البحث:

1. استناداً الي ما توصل اليه نتائج البحث، وفي ضوء تساؤلات البحث، يوصي الباحث بما يلي:
2. ضرورة اهتمام الاتحادات الرياضية بتشجيع العمل و التعاون بين العاملين بهدف تقوية العلاقات والروابط وتشجيعهم على المشاركة المعرفية بما يحقق الرضا الوظيفي لديهم.
3. تشجيع العاملين بالاتحادات على تقديم الأفكار والاقتراحات والتي تعد أحد وسائل مشاركة المعرفة بالشكل الذي يساهم في تحسين الأداء والرضا لهم
4. العمل على تشجيع سلوك المشاركة المعرفية بين كافة الموارد البشرية من خلال تبني نظام للحوافز المادية والمعنوية يكافئ الجهود المعرفية لديهم.
5. ضرورة مساهمة ادارة الاتحادات الرياضية في تشجيع العاملين على حضور الدورات وورش العمل والبرامج التدريبية بهدف مشاركة وتبادل المعلومات فيما بينهم.
6. ضرورة اهتمام الاتحادات بتشجيع القدرات الابداعية عن طريق المشاركة المعرفية.
7. إتاحة الاتحاد قدر من الحرية للموارد البشرية والعاملين بها على اختيار الاسلوب الأمثل لأداء مهامهم بشكل يتيح تحقيق الرضا للعاملين وتطوير الأداء المؤسسي.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1- البديري, أحمد محمد, : دور مشاركة المعرفة بالمجالس العلمية بالجامعات السعودية, مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية, مجلد 19, عدد 2, مكتبة الملك فهد الوطنية. 2013م
- 2- تهاني عبدالله الحمود, : واقع عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبدالعزيز بمحافظة الخرج, رسالة ماجستير منشورة ' الرياض, جامعة الملك سعود, المملكة العربية السعودية. 2015م
- 3- هيفاء منصور الدخيل, : واقع عمليات إدارة المعرفة (اكتشاف المعرفة, خزن المعرفة, مشاركة المعرفة, استخدام المعرفة) في جامعة الملك سعود : دراسة مسحية علي موظفي وموظفات كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض, مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية, مجلد 2, عدد 1, المركز القومي للبحوث, غزة. 2017م
- 4- هند خليفة الصويغي, : مشاركة المعرفة وعلاقتها بتمكين العاملين: دراسة تطبيقية على المستشفيات الليبية, المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة, عدد 2, كلية التجارة, جامعة عين شمس 2017م.
- 5- بسام مصطفى العمري, : الرضا الوظيفي لدي العاملين في الجامعات الأردنية, مجلة دراسات العلوم الإنسانية, مجلد 22, عدد 5, عمادة البحث العلمي, الجامعة الأردنية, الاردن. 1995م
- 6- ابراهيم صبر العمودي, : أثر مشاركة المعرفة في الاداء التنظيمي" دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني بالجمهورية اليمنية, المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة, عدد 3, كلية التجارة, جامعة عين شمس. 2016م
- 7- جمال عبدالحميد داهش, : أثر المشاركة المعرفية بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الثقة التنظيمية وفاعلية إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية علي شركات إنتاج الأدوية بقطاع الأعمال العام في مصر, المجلة العربية للعلوم الإدارية, مجلد 22, عدد 2, جامعة الكويت, مجلس النشر العلمي. 2015م
- 8- عباس محمد سعيد, : تأثير نظرية السلوك المخطط في الأداء التنظيمي عبر مشاركة المعرفة: بحث استطلاعي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة, مجلة

جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية, مجلد 7, 13, كلية الإدارة الاقتصادية, جامعة الأنبار. 2015م

9- سناء أحمد عبدالسلام, :العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية علي كليات التربية, دراسات في التعليم الجامعي, مركز تطوير التعليم الجامعي, كلية التربية, جامعة عين شمس, مصر. 2005م

10- عبده محمود عطية, : أثر تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد, رسالة ماجستير غير منشور, كلية التربية الرياضية, جامعة اسيوط, مصر. 2008م

11- سالى محمد على, : العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي, دراسة ميدانية بقطاع البترول, رسالة ماجستير, كلية التجارة, جامعة عين شمس. 2002م

12- ناصر مفتاح, المجذوب, : أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الاداء الوظيفي: دراسة علي عينة في الشركات العاملة في قطاع البترول بالسودان, مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية, مجلد 13, عدد2, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. 2012م

13- محمد عبد المنعم هلال: "قياس جودة الخدمة في المنشآت الرياضية المركزية بوزارة التربية والتعليم", رسالة دكتوراه غير منشورة, كلية التربية الرياضية للبنين, جامعة حلوان, 2004م. ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

14- **Mehrdad, G**, 2013, The relationship between employees empowerment with job satisfaction in Melli Bank of Guilan.

15- **Spreitzer. et al**, 1997, Dimensional Analysis of the relationship between psychological. Empowerment and effectiveness satisfaction and strain strain journal of management, vol. 23, no, 5.