

المشاركة المعرفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية

* م. د / أحمد حسني السيد خليل

** م. د / عمرو محمد حامد زاهر

ملخص البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في ذلك تبعاً لمتغيري كل من نوع الاتحاد وسنوات الخبرة، ولتحقيق ذلك أستخدم الباحثان استبانة كل من (المشاركة المعرفية) و(الرضا الوظيفي) كأداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة استطلاعية قوامها (٣٠) وعينة أساسية قوامها (٩١) من العاملين بالاتحادات الرياضية، وقد أظهرت نتائج الوصفية للبحث إلى أن قيمة (٢١) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩.٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالاستبانيين، حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٥٦.٩٦ : ١٠٠.٢٦) لاستماراتي "المشاركة المعرفية" و"الرضا الوظيفي"، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل العبارات، وكما دلت النتائج في ضوء فروض البحث الي وجود علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره، كما انه توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره لصالح بعض المتغيرات الديمغرافية (نوع الاتحاد- سنوات الخبرة) لعينه البحث، ولا توجد فروق بين متوسطات درجات نوع الاتحاد سواء اوليمبي وغير اوليمبي عينة البحث في استبيان المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي وكانت أهم

* مدرس بقسم الادارة الرياضية- كلية التربية الرياضية- جامعة المنصورة- جمهورية مصر العربية.

** مدرس بقسم الادارة الرياضية- كلية التربية الرياضية- جامعة المنصورة- جمهورية مصر العربية.

التوصيات البحث هي ضرورة اهتمام الاتحادات الرياضية بتشجيع العمل الفرقي والتعاون بين العاملين داخل الاتحاد بهدف تقوية العلاقات والروابط وتشجيعهم على المشاركة المعرفية بما يحقق الرضا الوظيفي لديهم.
كلمات مفتاحية: المشاركة المعرفية- الرضا الوظيفي- العاملين- الموارد البشرية- الاتحادات الرياضية- المؤسسات الرياضية.

مقدمة ومشكلة البحث:

تعد الاتحادات الرياضية على اختلاف أنواعها مؤسسة غير ربحية تحتل مكانة العقل المفكر داخل القطاع الرياضي، ويقع على عاتقها مهام عظام في المجالات العلمية والمهنية والادارية والرياضية، 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 ويؤكد علي ذلك دراسة "عبد السلام"، (٢٠٠٥م، ص٣٩٣) التي تشير إلي دور المؤسسات الهام في المشاركة المعرفية من خلال الإعداد الأكاديمي والمهني للعاملين.

ولا شك أن الادارة الرياضية تعتبر سباقاً إلي الأخذ بما توصل إليه الفكر الاداري في مجال نقل ومشاركة المعرفة والمعارف والمعلومات من أجل دعم كافة مجالات الحياة وضمان التقدم المستمر في شتي المجالات ويتفق ذلك مع دراسة "الحمود" (٢٠١٤م، ص٢٢) التي تشير إلي الحاجة الماسة لمعرفة واقع إدارة المعرفة وتناقلها ومشاركتها، والتركيز على أهم العمليات المساعدة لانتهاج هذا الجنسية من الأساليب الإدارية الحديثة.

وتواجه المؤسسات الرياضية وخاصة الاتحادات الرياضية موجة من التغيرات والتحويلات المتسارعة التي تجتاح عالمنا المعاصر حيث يشير "داهش" (٢٠١٥م، ص ١٩٩) 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 أصبحت المعرفة في عالمنا هذا تمثل العامل الأقوى والأكثر تأثيراً وسيطرة في نجاح المؤسسات على اختلاف أنواعها أو فشلها.

ويؤكد "مفتاح" (٢٠١٢م: ص١٧) علي الأهمية القصوى للمشاركة المعرفية وتبادل المعلومات بين الإدارات المختلفة في صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسات حيث أنها تؤدي إلى صقل قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية وتقوية الاتصالات بينهم وتنمية روح فرق العمل والشعور بالعضوية والانتماء ورفع الروح المعنوية لديهم وتأكيد الذات وتعزيز المهارات الإدارية والفنية التي بدورها تمكن العاملين على اختلاف مستوياتهم الإدارية من المساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة من ناحية وتعزيز الرضا الوظيفي لديهم.

كما لاحظ "العمرى" (١٩٩٥م : ص٢١٦٩) أنه نتيجة اهتمام العديد من الدراسات والبحوث بدراسة الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل المختلفة والمؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي، فقد ظهر نتيجة الاعتراف بأهمية التعرف على النواحي النفسية ومشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم، والقناعة بإمكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال رسم السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية بالمؤسسة.

ويرجع "عطية" (٢٠٠٨م: ص٤٧) 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.

ومن خلال إطلاع الباحث علي توصيات الدراسات السابقة في مجال المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي، فقد أوصت دراسة كل من "الدخيل، (٢٠١٧م)، عبد السلام (٢٠٠٥م)، العمري" (١٩٩٥م)، علي ضرورة الاهتمام بالتدوير الوظيفي داخل المؤسسات من خلال تنوع المهام والأدوار الوظيفية لإكساب العاملين معارف ومعلومات ومهارات متطورة، 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 الباحثان 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 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، من خلال الاهداف الفرعية التالية:

١- التعرف علي العلاقة بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.

- ٢- التعرف علي العلاقة بين متغير (نوع الاتحاد وسنوات الخبرة) وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.
- ٣- الكشف عن طبيعة الفروق بعينه البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره. تبعاً لـ(نوع الاتحاد وسنوات الخبرة)

فروض البحث:

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين متغير (نوع الاتحاد وسنوات الخبرة) وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.
- ٣- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينه البحث في كلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره ولصالح (نوع الاتحاد).

الدراسات المرجعية:

أولاً: الدراسات المرجعية باللغة العربية:

- ١- دراسة "العمودي" (٢٠١٦م) بعنوان "أثر مشاركة المعرفة في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني بالجمهورية اليمنية"، وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر مشاركة المعرفة في الأداء التنظيمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (٣٨٢) فرد من العاملين بمؤسسات المجتمع المدني، وأستخدم الباحث الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، ومن أهم النتائج وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد المشاركة المعرفية في الالتزام التنظيمي.
- ٢- دراسة "الصويجي" (٢٠١٥م) بعنوان "أثر مشاركة المعرفة وعلاقتها بتمكين العاملين: دراسة تطبيقية على المستشفيات الليبية"، وتهدف

الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مشاركة المعرفة وتمكين العاملين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت العينة من عينة عشوائية مكونة من (٢٩٧) مفردة من العاملين في المستشفيات الليبية، وأستخدم الباحث الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وتوصل البحث إلى أنه لا توجد اختلافات جوهرية دالة احصائياً لدى العاملين في المستشفيات الليبية المتخلفة محل الدراسة فيما يتعلق بمتطلبات المشاركة المعرفية.

٣- دراسة "عطية" (٢٠٠٨م) بعنوان "أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضية بجنوب الصعيد"، ويهدف البحث إلى التعرف على أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضية بجنوب الصعيد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة البحث (٣٣٨) فرداً من مديري الإدارات الوسطى ورؤساء الأقسام والاختصاصيين والإداريين العاملين بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد وتم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، وأستخدم الباحث الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردي في ابعاد التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد، إضافة إلى وجود علاقة وتأثير بين كل من تمكين العاملين والرضا الوظيفي للعاملين، وضرورة وجود الابعاد الأربعة للتمكين حتى تتحقق المخرجات المطلوبة من علمية التمكين مثل الرضا الوظيفي.

٤- دراسة "علي" (٢٠٠٢م) بعنوان "العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي" واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي على العاملين بقطاع البترول وذلك من خلال التعرف على الأبعاد الرئيسية العملية للتمكين وتأثير هذه الأبعاد على درجات الرضا الوظيفي داخل قطاع البترول، وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة أن أسلوب تمكين

العاملين يؤثر تأثيراً جوهرياً على درجات الرضا الوظيفي داخل هذا القطاع وأوصت بضرورة تدعيم أسلوب تمكين العاملين داخل قطاع الدراسة وزيادة فاعليته وخاصة فيما يتعلق بعملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتطبيق أسلوب تمكين العاملين في المجالات الأخرى.

ثانياً: الدراسات المرجعية باللغات الأجنبية:

- ١- دراسة (Mehrdad et. Al, 2013) بعنوان "العلاقة بين تمكين العاملين مع الرضا الوظيفي في بنك جيلن"، وتهدف الدراسة على التعرف على العلاقة بين تمكين العاملين والرضا الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (٣٠٢) من موظفي بنك جيلن، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة بين تمكين العاملين بأبعاده "الوصول إلى المعلومات، نظام المكافآت، الكفاءة" والرضا الوظيفي.
- ٢- دراسة (Spreitzer et al 1997) استهدفت هذه الدراسة التعرف على تأثير أبعاد التمكين الأربعة (المعنى، التأثير، الاختيار، القدرة) على الكفاءة، الرضا الوظيفي والضغط الوظيفي ثم إجراء تلك الدراسة على عينة من مديري الإداري الوسطى من مختلف إدارات المنظمة وأيضاً على عينة من العاملين في الإدارة الدنيا، وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها خلال هذه الدراسة أن الأبعاد الأربعة للتمكين مطلوبة حتى تتحقق المخرجات المطلوبة من عملية التمكين مثل الرضا والكفاءة، كما وجدت الدراسة أ، بعد المعنى هو أكثر الأبعاد التي تؤثر في الرضا الوظيفي يليه في الأهمية بعدا القدرة والاختيار وأن بعد التأثير لا يؤثر في الرضا الوظيفي للعاملين..

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

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

مجتمع وعينة البحث:

يتحدد مجتمع البحث من العاملين بالاتحادات الأولمبية والغير أولمبية، وقام الباحثان باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، وبلغ حجم العينة التي طبق عليها الاستبيان (١١٧) من العاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير اولمبية، وتم استبعاد (٢٦) استمارة لعدم استيفائها شروط التطبيق والتسرب من عينة البحث، وبذلك بلغ حجم العينة (٩١) من العاملين بالاتحادات الرياضية، ويوضح جدول(١) تصنيف عينة الدراسة الأساسية.

عينة البحث الاستطلاعية:

تم تحديد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٣٠) عضوا من العاملين بالاتحادات الرياضية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث، في الفترة من (٢٠١٨/٢/٣م) الي (٢٠١٨/٢/١٨م).

عينة البحث الأساسية وحدودها:

- **الحدود البشرية:** تكونت عينة البحث من (٩١) من العاملين بالاتحادات الرياضية، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم الالتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية أثناء إجراء البحث.
- **الحدود المكانية:** تم التطبيق الميداني علي عينة من العاملين بالاتحادات الاولمبية والغير اولمبية.
- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية من (٢٠١٨/٣/٤م) الي (٢٠١٨/٤/١٩م)، كما هو موضح بجدول (١):

جدول (١)

بيان عددي ونسبي بالعينة قيد البحث

م	سنوات الخبرة	اتحاد أولمبي	اتحاد غير اولمبي	إجمالي
---	--------------	--------------	------------------	--------

	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
١	أقل من ٥ سنوات	٢٣	٢٥.٢٧%	١٣	١٤.٢٨%
٢	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٨	١٩.٧٨%	١٥	١٦.٤٨%
٣	أكثر من ١٠ سنوات	١٣	١٤.٢٨%	٩	٩.٨٩%
	إجمالي	٥٤	٥٩.٣٤%	٣٧	٤٠.٦٥%

نوع الاتحادات

أولمبية	غير أولمبية
السلة-اليد-الطائرة-الهوكي-العاب القوى- الملاكمة-السباحة-الجمباز-رفع الأثقال- الدراجات-الخماسي الحديث	الاسكواش-كرة السرعة- البولنج-الشطرنج-الكاراتيه

أدوات جمع البيانات:

أدوات جمع البيانات (إعداد الباحثان):

- ١- استمارة "البيانات الاولية العامة " لعينه البحث.
 - ٢- استبيان "المشاركة المعرفية للعاملين بالاتحادات الرياضية"، إعداد الباحثان مرفق (٢).
 - ٣- استبيان "الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية"، إعداد الباحثان مرفق (٣).
- استمارة البيانات الاولية العامة لعينة البحث: وقد اشتملت علي البيانات التالية: الاسم، نوع الاتحاد، سنوات الخبرة.
- استمارة المشاركة المعرفية، حيث اشتمل على اربعة 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.
- واستمارة الرضا الوظيفي حيث اشتمل على ثلاثة 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
(١- ٢- ٣- ٤- ٥) للعبارة.

المعاملات الإحصائية لأدوات جمع البيانات:

أولاً: حساب معامل الصدق:

- صدق المحكمين:

اعتمد الباحثان على صدق الخبراء من أجل تحديد مدى ملائمة عبارات ومحاور استبيان المشاركة المعرفية، واستبيان الرضا الوظيفي، حيث تم حذف وتعديل وإضافة بعض العبارات بناء على آراء الخبراء مرفق (١).

- صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من مدى ملائمة عبارات الاستبيان، قام الباحثان بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فرداً من العاملين بالاتحادات الرياضية عينه البحث. وأستخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق محاور وعبارات الاستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها، كما يتضح من الجداول من (٢)، (٣).

جدول (٢)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان المشاركة المعرفية عينه البحث (ن=٣٠)

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	**٠.٢٥٥	١١	**٠.٦٧٨	٢١	**٠.٦٩٥	٣١	**٠.٦٥٥
٢	**٠.٦٣٥	١٢	**٠.٦٩٧	٢٢	**٠.٧٢٩	٣٢	**٠.٤٩٥
٣	**٠.٤٨٧	١٣	**٠.٦٢٥	٢٣	**٠.٧٥١	٣٣	**٠.٥٤٤
٤	**٠.٨٢٥	١٤	**٠.٦٥١	٢٤	**٠.٨٧٤	٣٤	**٠.٦٢٤
٥	**٠.٨٠٣	١٥	**٠.٦٣٤	٢٥	**٠.٦٢٢	٣٥	**٠.٤٧٦
٦	**٠.٥٤٩	١٦	**٠.٥٧٢	٢٦	**٠.٦٥٠	٣٦	**٠.٦١٩
٧	**٠.٦٦٣	١٧	**٠.٥٦٨	٢٧	**٠.٧٤٥	٣٧	**٠.٦١٠
٨	**٠.٥٩٨	١٨	٠.٣٠٩	٢٨	**٠.٥٣٤	٣٨	**٠.٥٨٢
٩	**٠.٦٣٩	١٩	**٠.٥٥٤	٢٩	**٠.٥٤١		
١٠	**٠.٦٧٩	٢٠	**٠.٦٣٨	٣٠	**٠.٧٣٧		

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٤٩

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

جدول (٣)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان الرضا الوظيفي عينه البحث
(ن=٣٠)

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
٣٩	**٠.٦٣٦	٤٥	**٠.٥٧٢	٥١	**٠.٧٠٨	٥٧	**٠.٨٥٩
٤٠	**٠.٦١٩	٤٦	**٠.٧٩٥	٥٢	**٠.٥٢٦	٥٨	**٠.٦٧٠
٤١	**٠.٧٣٥	٤٧	**٠.٥٧٠	٥٣	**٠.٧٦٠	٥٩	**٠.٦٦٠
٤٢	**٠.٨٨١	٤٨	**٠.٧٣٨	٥٤	**٠.٧٠٧		
٤٣	**٠.٧٦٧	٤٩	**٠.٨٤٣	٥٥	**٠.٧٧٧		
٤٤	**٠.٥٦١	٥٠	**٠.٧٦٣	٥٦	**٠.٨٣١		

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٤٩

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

ويتضح من الجدول (٢)، (٣) أن وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، (٠.٠٥) بين استبيان المشاركة المعرفية والعبارات الخاص به، عدا العبارة رقم (١٨)، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة (٠.٣٠٩) وهي أقل من القيمة الجدولية، بينما توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، (٠.٠٥) بين محاور استبيان الرضا الوظيفي والعبارات الخاصة به، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور وعبارات الاستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين المحاور واستبيان المشاركة المعرفية عينه
البحث (ن=٣٠)

م	المحاور	الاستبيان
١	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	**٠.٨٨٦
٢	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالاتحاد.	**٠.٨٣٨
٣	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	**٠.٨٤٠
٤	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	**٠.٨٠٨

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٤٩

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

جدول (٥)

معامل الارتباط بين المحاور واستبيان الرضا الوظيفي عينه البحث (ن=٣٠)

م	المحاور	الاستبيان
١	الحوافز المادية والمعنوية.	** ٠.٨٢٣
٢	المهام الوظيفية بالاتحادات الرياضية.	** ٠.٧٧٣
٣	ظروف العمل وطبيعته بالاتحادات الرياضية.	** ٠.٨٣٧

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٤٩

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

ويتضح من جدول (٤)، (٥) أن وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المحاور واستبيان المشاركة المعرفية، وكذلك استبيان الرضا الوظيفي.

ثانياً: حساب معامل الثبات:

أستخدم الباحثان معامل ألفا كرو نباخ و دلالة الاتساق الداخلي لحساب معامل ثبات محاور الاستبيان، حيث قام الباحثان بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) من العاملين بالاتحادات الرياضية، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان كما يتضح من الجدول رقم (٦)، (٧) أن:

جدول (٦)

اختبار معامل ارتباط الفا كرو نباخ لاستبيان المشاركة المعرفية (ن=٣٠)

م	المحور	الثبات
١	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٠.٧٩٩
٢	الدوافع نحو المشاركة المعرفية.	٠.٧٦٥
٣	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٠.٨٦٢
٤	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	٠.٧٨٠
	استبيان المشاركة المعرفية.	٠.٩٢٨

* دال

جدول (٧)

اختبار معامل ارتباط الفا كرو نباخ لاستبيان الرضا الوظيفي (ن=٣٠)

م	المحور	الثبات
١	الحوافز المادية والمعنوية.	٠.٥٨٢
٢	المهام الوظيفية بالاتحاد.	٠.٨٢٦
٣	ظروف العمل وطبيعته بالاتحاد.	٠.٨٤٢
	استبيان الرضا الوظيفي.	٠.٩٠١

* دال

ويتضح من الجدول رقم (٦)، (٧) أن ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل الثبات (٠.٩٢٨) للاستبيان المشاركة المعرفية، و(٠.٩٠١) لاستبيان الرضا الوظيفي، وكان معامل الاتساق الداخلي لكل محور دال مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيان.

طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات الاستمارتين:

أستخدم الباحثان معامل ارتباط التجزئة النصفية ومعادلة ارتباط سبيرمان - براون وجتمان لحساب معامل ثبات محاور الاستبيانين، وذلك بتطبيقهما على مجموعة الدراسة الاستطلاعية وعددهم (٣٠) من العاملين بالاتحادات الرياضية عينه البحث، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان، كما يتضح من الجدول رقم (٨)، (٩):

جدول (٨)

اختبار معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان المشاركة المعرفية (ن=٣٠)

م	المحور	سبيرمان - براون	ارتباط جتمان
١	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٠.٧٩٤	٠.٧٧٦
٢	الدوافع نحو المشاركة المعرفية.	٠.٧٧١	٠.٧٣٠
٣	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٠.٧٨٤	٠.٧٨٢
٤	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	٠.٦٦٨	٠.٦٦٥
	استبيان المشاركة المعرفية	٠.٧٩١	٠.٧٩١

جدول (٩)

اختبار معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي (ن=٣٠)

م	المحور	سبيرمان - براون	ارتباط جتمان
١	الحوافز المادية والمعنوية.	٠.٨٣٤	٠.٨١٣
٢	المهام الوظيفية بالاتحاد.	٠.٧٨٨	٠.٧٧٠
٣	ظروف العمل وطبيعته بالاتحاد.	٠.٧٤٧	٠.٧٤٧
	استبيان الرضا الوظيفي	٠.٧٨٨	٠.٧٨٨

ويتضح من الجدول رقم (٨)، (٩) أن معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان المشاركة المعرفية هو (٠.٧٩١) لسبيرمان- براون و(٠.٧٩١) عند جتمان، بينما معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي هو (٠.٧٨٨) لسبيرمان- براون و(٠.٧٨٨) عند جتمان.

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 وعددهم (٩١) من العاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية وذلك في الفترة من (٢٠١٨/٣/٤) الي (٢٠١٨/٤/١٩)م.

مناقشة وتفسير الدلالات الإحصائية:

أولاً: النتائج الوصفية لعينه البحث:

جدول (١٠)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة المشاركة المعرفية (ن=٩١)

م	أوافق بشدة		أوافق		أحياناً		أوافق		متوسط حسابي		انحراف معياري	ك	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
المحور الأول: واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية													
١	٢٤	٢٦.٤	٢٦	٢٨.٦	٢٩	٣١.٩	٩	٩.٩	٣	٣.٣	٢.٣٥	١.٠٧	٢٨.٩٤٥
٢	١٠	١١	٣٨	٤١.٨	٢٥	٢٧.٥	١٤	١٥.٤	٤	٤.٤	٢.٦٠	١.٠٢	٣٩.٨٢٤
٣	١١	١٢.١	١٨	١٩.٨	٣٧	٤٠.٧	٢١	٢٣.١	٤	٤.٤	٢.٨٧	١.٠٤	٣٣.٧٨٠
٤	١٨	١٩.٨	٣٠	٣٣.٠	٢١	٢٣.١	١٥	١٦.٥	٧	٧.٧	٢.٥٩	١.٢٠	١٥.٥٣٨
٥	١٣	١٤.٣	٢١	٢٣.١	٢٩	٣١.٩	٢٢	٢٤.٢	٦	٦.٦	٢.٨٥	١.١٤	١٧.٢٩٧
٦	١٠	١١.٠	٢٤	٢٦.٤	٢٩	٣١.٩	١٩	٢٠.٩	٩	٩.٩	٢.٩٢	١.١٤	١٦.٦٣٧

تابع جدول (١٠)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة المشاركة المعرفية (ن=٩١)

م	أوافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٧	٢١	٢٣.١	٢٢	٢٤.٢	٢٣	٢٥.٣	١٧	١٨.٧	٢.٦٥	١.٢٦	٨.٢٨٦
٨	١٨	١٩.٨	٢٢	٢٤.٢	٣٥	٣٨.٥	١٢	١٣.٢	٢.٥٨	١.٠٨	٢٩.٤٩٥
٩	١٣	١٤.٣	٢٠	٢٢.٠	٢٥	٢٧.٥	١٩	٢٠.٩	٣.٠١	١.٢٧	٥.٢٠٩

المحور الثاني: الدوافع نحو المشاركة المعرفية

١٠	١٠	١١.٠	٢٤	٢٦.٤	٢٧	٢٩.٧	٢٠	٢٢.٠	١٠	١١.١٧	١٣.٦٧٠
١١	١٣	١٤.٣	٢٨	٣٠.٨	٢٣	٢٥.٣	١٦	١٧.٦	١١	١٢.١	١١.١٤٣
١٢	٢٠	٢٢.٠	٢٦	٢٨.٦	٢٢	٢٤.٢	١٥	١٦.٥	٨	٨.٨	١٠.٥٩٣
١٣	١٨	١٩.٨	٢١	٢٣.١	٢٥	٢٧.٥	١٤	١٥.٤	١٣	١٤.٣	٥.٤٢٩
١٤	٢٠	٢٢.٠	٢٥	٢٧.٥	٢٦	٢٨.٦	١٠	١١.٠	١٠	١١.٠	١٣.٤٥١
١٥	١٥	١٦.٥	٢٧	٢٩.٧	٢٧	٢٩.٧	١٤	١٥.٤	٨	٨.٨	١٥.٧٥٨
١٦	١٥	١٦.٥	٢٦	٢٨.٦	٣٤	٣٧.٤	٩	٩.٩	٧	٧.٧	٢٩.١٦٥
١٧	٩	٩.٩	٣٧	٤٠.٧	٣٢	٣٥.٢	٨	٨.٨	٥	٥.٥	٤٩.٨٢٤

المحور الثالث: الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية

١٨	٢٦	٢٨.٦	٢٦	٢٨.٦	٢٥	٢٧.٥	٩	٩.٩	٥	٥.٥	٢٣.٤٥١
١٩	٢١	٢٣.١	٣٨	٤١.٨	٢٤	٢٦.٤	٦	٦.٦	٢	٢.٢	٤٦.٤١٨
٢٠	١٣	١٤.٣	١٣	١٤.٣	٢٢	٢٤.٢	٢٠	٢٢.٠	٢٣	٢٥.٣	٥.٢٠٩
٢١	١٩	٢٠.٩	٢٢	٢٤.٢	٣٣	٣٦.٣	٩	٩.٩	٨	٨.٨	٢٣.٢٣١
٢٢	١٧	١٨.٧	٢١	٢٣.١	٢٠	٢٢.٠	١٤	١٥.٤	١٩	٢٠.٩	١.٦٩٢
٢٣	١١	١٢.١	٢١	٢٣.١	٣١	٣٤.١	١٤	١٥.٤	١٤	١٥.٤	١٤.٢٢٠
٢٤	٢٣	٢٥.٣	٢٩	٣١.٩	٢٣	٢٥.٣	٩	٩.٩	٧	٧.٧	٢٠.٤٨٤
٢٥	١٥	١٦.٥	٢٩	٣١.٩	٢٥	٢٧.٥	١٥	١٦.٥	٧	٧.٧	١٦.٩٦٧
٢٦	٣٠	٣٣.٠	٣٢	٣٥.٢	٢٠	٢٢.٠	٤	٤.٤	٥	٥.٥	٣٨.٩٤٥
٢٧	٢٦	٢٨.٦	٢٨	٣٠.٨	١٦	١٧.٦	١٦	١٧.٦	١٦	١٧.٦	١٨.٧٢٥

المحور الرابع: الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية

٢٨	٢١	٢٣.١	٢٨	٣٠.٨	٢٨	٣٠.٨	٦	٦.٦	٨	٨.٨	٢٤.٨٧٩
٢٩	١٩	٢٠.٩	٢٦	٢٨.٦	٢٤	٢٦.٤	١٣	١٤.٣	٩	٩.٩	١١.٣٦٣
٣٠	٢٠	٢٢.٠	٢٤	٢٦.٤	٢٦	٢٨.٦	١١	١٢.١	١٠	١١.٠	١١.٩١٢
٣١	٢٥	٢٧.٥	١٧	١٨.٧	٢٨	٣٠.٨	١٣	١٤.٣	٨	٨.٨	١٥.٠٩٩
٣٢	٢٦	٢٨.٦	١٧	١٨.٧	٣٣	٣٦.٣	٧	٧.٧	٨	٨.٨	٢٨.٠٦٦
٣٣	١٢	١٣.٢	٢٤	٢٦.٤	٢٩	٣١.٩	١٤	١٥.٤	١٢	١٣.٢	١٣.٤٥١
٣٤	١٢	١٣.٢	٢٠	٢٢.٠	٣١	٣٤.١	١٣	١٤.٣	١٥	١٦.٥	١٣.٣٤١
٣٥	١٩	٢٠.٩	٢٦	٢٨.٦	٢٦	٢٨.٦	١١	١٢.١	٩	٩.٩	١٤.٢٢٠
٣٦	١٧	١٨.٧	١٥	١٦.٥	٣١	٣٤.١	١٧	١٨.٧	١١	١٢.١	١٢.٥٧١
٣٧	٢٠	٢٢.٠	٣٣	٣٦.٣	٢٤	٢٦.٤	١٠	١١.٠	٤	٤.٤	٢٨.٨٣٥

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩.٤٩)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان المشاركة المعرفية، حيث

تراوحت قيمة (كا) المحسوبة للعبارات الدالة ما بين (٤٩.٨٢ : ١٠.٥٩)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ما عدا العبارات رقم (٧-٩-١٣-٢٠-٢٢) 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 (١٠) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (أوافق بشدة) بالنسبة للعبارات (١٨-٣٢)، وأيضا لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (٢-٤-١١-١٢-١٥-١٧-١٩-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٥-٣٧)، وأيضا لصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارات (١-٣-٥-٦-٧-٨-١٠-١٤-١٦-٢١-٢٣-٣٠-٣١-٣٣-٣٤-٣٦)، حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

كما يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع العبارات الخاصة باستبيان المشاركة المعرفية تراوحت ما بين (٢.١٤ : ٣.٢٩) 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 "سعيد" (٢٠١٥م) 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 الباحثان 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.

جدول (١١)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة الرضا الوظيفي (ن=٩١)

م	أوافق بشدة		أوافق		أحياناً		غموافق		غموافق بشدة		متوسط حسابي		انحراف معياري		كا
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
المحور الأول: الحوافز المادية والمعنوية.															
٣٨	٣٥	٣٨.٥	٢٢	٢٤.٢	٢٢	٢٤.٢	١٠	١١.٠	٢	٢.٢	٢.١٤	١.١٢	٣٥.٢٠٩		
٣٩	٢٥	٢٧.٥	٣٣	٣٦.٣	٢٢	٢٤.٢	٨	٨.٨	٣	٣.٣	٢.٢٤	١.٠٥	٣٣.٧٨٠		
٤٠	١٩	٢٠.٩	٢٩	٣١.٩	٣٢	٣٥.٢	٦	٦.٦	٥	٥.٥	٢.٤٣	١.٠٦	٣٤.٦٥٩		
٤١	٣٣	٣٦.٣	٢٩	٣١.٩	١٥	١٦.٥	١١	١٢.١	٣	٣.٣	٢.١٤	١.١٤	٣٤.٥٤٩		
٤٢	٢١	٢٣.١	١٨	١٩.٨	٣٥	٣٨.٥	١٠	١١.٠	٧	٧.٧	٢.٦٠	١.١٨	٢٦.٥٢٧		
٤٣	٢٩	٣١.٩	٢٤	٢٦.٤	٢٨	٣٠.٨	٦	٦.٦	٤	٤.٤	٢.٢٥	١.١١	٣٢.٧٩١		
٤٤	١٤	١٥.٤	٢٠	٢٢.٠	٢٥	٢٧.٥	١٩	٢٠.٩	١٣	١٤.٣	٢.٩٦	١.٢٧	٥.٢٠٩		
٤٥	٣٧	٤٠.٧	٣٢	٣٥.٢	١٠	١١.٠	٦	٦.٦	٦	٦.٦	٢.٠٣	١.١٧	٤٩.٩٣٤		
٤٦	١٥	١٦.٥	٣٢	٣٥.٢	٢٤	٢٦.٤	١٣	١٤.٣	٧	٧.٧	٢.٦١	١.١٥	٢١.٢٥٣		
المحور الثاني: المهام الوظيفية															
٤٧	٦	٢٨.٦	٣٩	٤٢.٩	١٨	١٩.٨	٧	٧.٧	١	١.١	٢.٠٩	٠.٩٤	٥٠.٢٦٤		
٤٨	١٢	١٣.٢	٢٤	٢٦.٤	٣٣	٣٦.٣	١٢	١٣.٢	١٠	١١.٠	٢.٨٢	١.١٦	٢١.٨٠٢		
٤٩	١٧	١٨.٧	٢٨	٣٠.٨	٢٣	٢٥.٣	١٥	١٦.٥	٨	٨.٨	٢.٥٦	١.٢١	١٢.٩٠١		
٥٠	١٥	١٦.٥	٢٩	٣١.٩	٢٢	٢٤.٢	١٢	١٣.٢	١٣	١٤.٣	٢.٧٦	١.٢٨	١١.٣٦٣		
٥١	١٠	١١.٥	٢٣	٢٥.٣	٢٧	٢٩.٧	١٧	١٨.٧	١٤	١٥.٤	٣.٠٢	١.٢٢	١٠.٢٦٤		
٥٢	١٩	٢٠.٩	٣٠	٣٣.٣	٢٧	٢٩.٧	١١	١٢.١	٤	٤.٤	٢.٤٦	١.٠٨	٢٥.٨٦٨		
المحور الثالث: ظروف العمل وطبيعته															
٥٣	١٨	١٩.٨	٢٨	٣٠.٨	٣٠	٣٣.٠	١٠	١١.٠	٥	٥.٥	٢.٥١	١.٠٩	٢٦.١٩٨		
٥٤	٢٥	٢٧.٥	٢٧	٢٩.٧	٢٩	٣١.٩	٨	٨.٨	٢	٢.٢	٢.٢٨	١.٠٣	٣٣.٣٤١		
٥٥	١٦	١٧.٦	٢٨	٣٠.٨	٢٦	٢٨.٦	١٤	١٥.٤	٧	٧.٧	٢.٦٤	١.١٦	١٦.٧٤٧		
٥٦	١٦	١٧.٦	١٧	١٨.٧	٣٥	٣٨.٥	٩	٩.٩	١٤	١٥.٤	٢.٨٦	١.٢٦	٢١.٤٧٣		
٥٧	٢٣	٢٥.٣	٢٨	٣٠.٨	١٩	٢٠.٩	٩	٩.٩	١٢	١٣.٢	٢.٥٤	١.٣٢	١٣.٣٤١		
٥٨	٢٨	٣٠.٨	٤٠	٤٤.٠	١٧	١٨.٧	٢	٢.٢	٤	٤.٤	٢.٠٥	٠.٩٩	٥٦.٩٦٧		

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (١١) أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩.٤٩)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي، حيث تراوحت

قيمة (٢٤) المحسوبة للعبارات الدالة ما بين (٥٦.٩٦ : ١٠.٢٦)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ما عدا العبارة رقم (٤٤)، 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 (١١) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (أوافق بشدة) بالنسبة للعبارات (٣٨-٣٩-٤١-٤٣-٤٥)، وأيضا لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (٤٦-٤٧-٤٩-٥٠-٥٢-٥٥-٥٧-٥٨)، وأيضا لصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارات (٤٠-٤٢-٤٨-٥١-٥٣-٥٤-٥٦)، حيث كانت (٢٤) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

كما يتضح من الجدول (١١) أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي حيث تراوحت ما بين (٢.٠٣ : ٣.٠٢) 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.

وينفق ذلك مع دراسة "العمرى" (١٩٩٥م) والتي توصلت إلى وجود وضوح تجاه السلطة والمسئولية الخاصة بالعاملين بالهيكل التنظيمي بالمؤسسات، مما يجعل الرضا الوظيفي لدي الكثير من الموارد البشرية. ويعزي الباحثان 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.

ثانياً: نتائج عينه الدراسة الأساسية في ضوء فروض الدراسة:
الفرض الأول: " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بمحاوره ".
للتحقق من صحة الفرض الأول إحصائياً قام الباحث بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره كما بجدول (١٢).

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي (ن=٩١)

المشاركة المعرفية					المتغيرات	الرضا الوظيفي
الدرجة الكلية	إمميزات المشاركة المعرفية	الاتجاه نحو المشاركة المعرفية	دوافع المشاركة المعرفية	واقم المشاركة المعرفية		
**٠.٧٦١	**٠.٧٢٣	**٠.٦٣٩	**٠.٥٧١	**٠.٦٧٤	الحوافز المادية والمعنوية.	
**٠.٦٨٦	**٠.٦٤٦	**٠.٥٢٥	**٠.٥٠٣	**٠.٦٦٨	المهام الوظيفية.	
**٠.٧٠٩	**٠.٦٦٩	**٠.٥٣٨	**٠.٥٦٩	**٠.٦٤٩	ظروف العمل وطبيعته.	
**٠.٧٩٦	**٠.٧٥٣	**٠.٦٣٤	**٠.٦٠٥	**٠.٧٣١	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (١٢) ما يلي: توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين المشاركة المعرفية بجميع محاورها والرضا الوظيفي بجميع محاوره، واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (العمودي، ٢٠١٦م) على أنه توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لأبعاد المشاركة المعرفية (طبيعة المعرفة، الدافع لمشاركة المعرفة، الفرصة لمشاركة المعرفة، اتجاهات العاملين) في الرضا الوظيفي والتفكير الابداعي. ويتفق ذلك مع دراسة "سعيد" (٢٠١٥م) 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.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة "الحمود" (٢٠١٣م) والتي توصلت إلى أن واقع عملية مشاركة وخزن المعرفة من وجهة نظر الموارد البشرية جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة "البدرى" (٢٠١٣م) والتي توصلت إلى أن هناك ضعف في مشاركة المعرفة بين العاملين.

ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى أن تعاون الموارد البشرية مع بعضهم البعض داخل الاتحادات والعمل على إتاحة وقت للحوار والتفاعل فيما بينهم، بالإضافة إلى تبادل المعلومات والخبرات والمعارف والبيانات والمشاركة في اتخاذ القرار، سوف يؤثر على تبادل المعرفة الضمنية ومشاركتها فيما بينهم، الأمر الذي من شأنه سوف يؤثر على أدائهم لواجباتهم الوظيفية ومن ثم تحقيق نوع من الرضا الوظيفي لديهم. مما يعني أن الفرض تم تحقيقه كلياً

الفرض الثاني: "توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المتغيرات الديمغرافية للعينه وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها و الرضا الوظيفي بمحاوره".

للتحقق من صحة الفرض الثاني إحصائياً قام الباحثة بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالدراسة المتمثلة في المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره، وبعض المتغيرات الديموغرافية للبحث والمتمثلة في (نوع الاتحاد- عدد سنوات الخبرة)، كما بجدول (١٣).

جدول (١٣)
معاملات الارتباط بين المشاركة المعرفية بمحاورها و الرضا الوظيفي
بمحاورها وبعض متغيرات الدراسة الديموغرافية (ن=٩١)

نوع الاتحاد	سنوات الخبرة	المتغيرات	
**٠.٢٦٣	٠.١٢٠-	واقع المشاركة المعرفية.	المشاركة المعرفية
**٠.٢٥٩	**٠.٣٨٩-	دوافع المشاركة المعرفية.	
**٠.٢٢٤	**٠.٣١٥-	الاتجاه نحو المشاركة المعرفية.	
٠.٠٨٩	٠.٠٨٦-	الامتيازات المشاركة المعرفية.	
**٠.٢٩٠	**٠.٢٧٤-	الدرجة الكلية	
*٠.٢٠٩	٠.٠٣٥	الحوافز المادية والمعنوية.	الرضا الوظيفي
٠.٠٤٦	٠.٠٤٦	المهام الوظيفية.	
٠.٠٣٠	٠.٠٤٠-	ظروف العمل وطبيعته.	
٠.١٢١	*٠.١٨٩-	الدرجة الكلية	

(**) دالة عند مستوى ٠.٠١ (*) دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٣): وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لاستبيان المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية للمشاركة المعرفية ونوع الاتحاد، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين دوافع المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الاتجاهات نحو المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين الدرجة الكلية الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة لعينه البحث، كما توجد علاقة

ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠٥ بين الحوافز المادية والمعنوية ونوع الاتحاد لعينه البحث. مما يعني أن الفرض تم تحقيقه جزئياً. الفرض الثالث: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينه البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره لصالح نوع الاتحاد".

للتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب قيمة (ت) بين متوسط درجات عينة البحث من حيث نوع الاتحاد (أولمبي- غير أولمبي)، في استبيان المشاركة المعرفية، واستبيان الرضا الوظيفي، ويوضح ذلك جدول (١٤).

جدول (١٤)
الفروق بين نوع الاتحاد (أولمبي-غير أولمبي) في المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي (ن=٩١)

المحاور	نوع الاتحاد	المتوسط المسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المشاركة المعرفية	واقع المشاركة المعرفية	أولمبي (ن=٥٤)	٣٥.٦٠٨	٦.٥٠٨٦	٠.٥٢١٩٨	غير دال
		غير أولمبي (ن=٣٧)	٣٥.٠٨٧	٥.٦٤٠٠		
	دوافع المشاركة المعرفية.	أولمبي (ن=٥٤)	٣٢.٠٨٩	٥.٦٧٦٩	٠.٤٨٠٦٩	غير دال
		غير أولمبي (ن=٣٧)	٣١.٦٠٨	٥.٥٤١٠		
	الاتجاه نحو المشاركة المعرفية	أولمبي (ن=٥٤)	٤٤.٩٦٠	٥.٧٣٠٢	٣.٩٦٠٨٩	غير دال
		غير أولمبي (ن=٣٧)	٤١.٠٠٠	٥.٢٤٨٣		
الامتيازات المشاركة المعرفية	أولمبي (ن=٥٤)	٤٠.٥١٩	٥.٧١٦٤	١.٩٩٧٨١	غير دال	
	غير أولمبي (ن=٣٧)	٣٨.٥٢١	٤.٥٦١٣			
الدرجة الكلية	أولمبي (ن=٥٤)	١.٥٣١	٢٠.٤٨٨١	٦.٩٦١٣٨	غير دال	

تابع جدول (١٤)
الفروق بين نوع الاتحاد (أولمبي-غير أولمبي) في المشاركة المعرفية
والرضا الوظيفي (ن=٩١)

المحاور	نوع الاتحاد	المتوسط المسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	غير أولمبي (ن=٣٧)	١.٤٦٢	١٦.٠٤٥٢			
	أولمبي (ن=٥٤)	٣٦.٩٨٨	٥.٤٧٧٢		٠.٦١٦	غير دال
	غير أولمبي (ن=٣٧)	٣٦.٢٦٠	٣.٩٦٨٢			
	أولمبي (ن=٥٤)	٢٣.٩٠٥	٣.٧٨٣٠		١.٥٨٧	غير دال
	غير أولمبي (ن=٣٧)	٢٢.٦٠٨	٢.٧٩١٨			
	أولمبي (ن=٥٤)	٢٤.٣٥٢	٣.٦١٠٨		٢.١٨١	غير دال
	غير أولمبي (ن=٣٧)	٢٢.٦٠٨	٣.٥٨٩٦			
	أولمبي (ن=٥٤)	٨٥.٢٤٥	١١.٧٨٧		١.٤٨٠	غير دال
	غير أولمبي (ن=٣٧)	٨١.٤٧٨	٨.٧٦٩١			
	الدرجة الكلية					

يتضح من جدول (١٤) لا توجد فروق بين متوسطات درجات العاملين بالاتحادات الرياضية على اختلاف نوعها (أولمبي- غير أولمبي) في المشاركة المعرفية، والرضا الوظيفي.

ويتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (العمودي، ٢٠١٥م) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة والتي تعزى لطبيعة المؤسسة حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) لكل من المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي، كما تتفق كذلك مع دراسة (الصويحي، ٢٠١٥م) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق جوهرية دالة احصائية لدى العاملين فيما يتعلق بالمشاركة المعرفية بينهم.

ويرجع الباحثان ذلك إلى اهتمام الاتحادات الرياضية على اختلاف أنواعها في الآونة الأخيرة بوضع آليات واضحة لفتح آفاق جديدة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالإضافة إلى تشجيع العاملين على حضور الدورات وورش العمل والبرامج التدريبية، والتي تزيل العوائق بين الموارد البشرية كافة وتساعدهم على التطلع نحو مشاركة المعلومات والمعارف فيما بينهم. مما يعني أن الفرض لم يتحقق كلياً.

نتائج البحث:

١. توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين المشاركة المعرفية بجميع محاورها والرضا الوظيفي بجميع محاوره.
٢. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لاستبيان المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين الدرجة الكلية للمشاركة المعرفية ونوع الاتحاد.
٣. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠٥ بين الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة لعينه البحث، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠٥ بين الحوافز المادية والمعنوية ونوع الاتحاد لعينه البحث.
٤. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين دوافع المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين الاتجاهات نحو المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث.
٥. لا توجد فروق بين متوسطات درجات الاتحادات الأولمبية والغير أولمبية في المشاركة المعرفية، والرضا الوظيفي.

توصيات البحث:

استناداً الي ما توصل اليه نتائج البحث، وفي ضوء فروض البحث،
يوصي الباحثان بما يلي:

١. ضرورة اهتمام الاتحادات الرياضية بتشجيع العمل الفرقي والتعاون بين العاملين بهدف تقوية العلاقات والروابط وتشجيعهم على المشاركة المعرفية بما يحقق الرضا الوظيفي لديهم.
٢. تشجيع العاملين بالاتحادات على تقديم الأفكار والاقتراحات والتي تعد أحد وسائل مشاركة المعرفة بالشكل الذي يساهم في تحسين الأداء والرضا لهم
٣. العمل على تشجيع سلوك المشاركة المعرفية بين كافة الموارد البشرية من خلال تبني نظام للحوافز المادية والمعنوية يكافئ الجهود المعرفية لديهم.
٤. ضرورة مساهمة ادارة الاتحادات الرياضية في تشجيع العاملين على حضور الدورات وورش العمل والبرامج التدريبية بهدف مشاركة وتبادل المعلومات فيما بينهم.
٥. ضرورة اهتمام الاتحادات بتشجيع القدرات الابداعية عن طريق المشاركة المعرفية.
٦. اتاحة الاتحاد قدر من الحرية للموارد البشرية والعاملين بها على اختيار الاسلوب الأمثل لأداء مهامهم بشكل يتيح تحقيق الرضا للعاملين وتطوير الأداء المؤسسي.

((المراجع))

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ١- البدري، أحمد محمد، ٢٠١٣م: دور مشاركة المعرفة بالمجالس العلمية بالجامعات السعودية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مجلد ١٩، عدد ٢، مكتبة الملك فهد الوطنية.

- ٢- الحمود، تهناني عبدالله، ٢٠١٥م: 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.
- ٣- الدخيل، هيفاء منصور، ٢٠١٧م: 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 ٢، عدد ١، المركز القومي للبحوث، غزة.
- ٤- الصويغي، هند خليفة، ٢٠١٧م: مشاركة المعرفة وعلاقتها بتمكين العاملين: دراسة تطبيقية على المستشفيات الليبية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، عدد ٢، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٥- العمري، بسام مصطفى، ١٩٩٥م: الرضا الوظيفي لدي العاملين في الجامعات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، مجلد ٢٢، عدد ٥، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الاردن.
- ٦- العمودي، ابراهيم صبر، ٢٠١٦م: أثر مشاركة المعرفة في الاداء التنظيمي" دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني بالجمهورية اليمنية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، عدد ٣، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٧- داهش، جمال عبدالحميد، ٢٠١٥م: 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 ٢٢، عدد ٢، جامعة الكويت، مجلس النشر
العلمي.

- ٨- سعيد، عباس محمد، ٢٠١٥م: 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 ٧، ١٣، كلية الإدارة الاقتصادية، جامعة الأنبار.
- ٩- عبدالسلام، سناء أحمد، ٢٠٠٥م: 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.
- ١٠- عطية، عبده محمود، ٢٠٠٨م: أثر تمكين العاملين علي الرضا
الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد،
رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية الرياضية،
جامعة اسيوط، مصر.
- ١١- علي، سالي محمد، ٢٠٠٢م: العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين
ودرجات الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بقطاع البترول،
رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ١٢- مفتاح، المجذوب ناصر، ٢٠١٢م: أثر المشاركة المعرفية وتمكين
العاملين في الداء الوظيفي: دراسة علي عينة في
الشركات العاملة في قطاع البترول بالسودان، مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية، مجلد ١٣، عدد ٢، جامعة السودان
للعلوم والتكنولوجيا.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- 13- Mehrdad, G, 2013, The relationship between employees empowerment with job satisfaction in Melli Bank of Guilan.
- 14- Spreitzer. et al, 1997, Dimensional Analysis of the relationship between psychological. Empowerment and effectiveness satisfaction and strain journal of management,, vol. 23, no, 5.