

المشاركة المعرفية وعلاقتها بالأداء التنظيمي في الأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية

أ.م.د/ أحمد حسيني سيد أيوب
 كلية التربية الرياضية
 جامعة الزقازيق-مصر

د/ عمرو أحمد مصطفى الحداد
 وزارة الشباب والرياضة -مصر

م.د/ عمرو محمد زاهر
 كلية التربية الرياضية
 جامعة المنصورة -مصر

مقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر الأندية الرياضية العمود الفقري الذي يقوم عليه التكوين الرياضي الأهلي في أي دولة من دول العالم، وأي تنظيم رياضي لا يمكن أن يجني ثماره إلا إذا نظمت الأندية الرياضية بصورة سليمة تمكنها من تحقيق رسالتها الرياضية والحفاظ على مكانتها داخل السوق الرياضي. (عبد الحميد، 2005م، ص 17)، ولذلك تسعى الأندية الرياضية إلى تحسين قدرتها التنافسية مع الأندية الأخرى من خلال رفع كفاءة أداءها في مختلف الجوانب، ولذا فمن الضروري الاعتماد على أساليب وأدوات إدارية حديثة تمكنها من تحقيق الأداء التنظيمي الأمثل لها. (الشافعي، 2017م، ص 878) (الشتيحي: 2009م، ص 355)

ويعد الأداء التنظيمي من الموضوعات التي تحمل في طياتها البعد الاستراتيجي لديناميكية العمل وهو من المفاهيم الأساسية للإدارة الاستراتيجية حيث أن امتلاك خطة استراتيجية قد لا يكفي عادة لتحقيق النجاح إلا إذا نفذت على نحو يحقق أهداف المنظمة من خلال الأداء التنظيمي الأمثل كون مخرجات هذا الأداء تكون الأساس في بقاء المنظمة ونموها وتعزيز قدرتها التنافسية. (سليمان، 2016م، ص 843). فالأداء التنظيمي يمكن النظر إليه على أنه محصلة أداء جميع الأفراد وفرق العمل في المهام والوظائف المختلفة في المنظمة، لذلك فنجاح المنظمة بصفة عامة يتأثر بشكل كبير بما يبذله هؤلاء الأفراد من جهد داخل العمل. (Rastogi، 2005م، ص 572).

ويحتل موضوع الأداء التنظيمي أهمية حاسمة بالنسبة للمنظمات، كونه يشكل جانبا أساسيا، إذ من خلاله يحدد نجاح أو فشل المنظمة. (Wang، 2006م، ص 27-52)، وأن الأداء يحقق بناء معرفي تراكمي يعكس مستوى نجاح إدارة المنظمة وقدرتها على التكيف مع البيئة والنمو، وتمثله مقاييس ومعايير أداء مشتقة من رسالة المنظمة وأهدافها الاستراتيجية. (مصطفى، 2013، ص 13). وتؤكد ذلك نتائج دراسة (العمودي، 2016م) أن الأداء التنظيمي تأتي أهميته من كونه

يمثل قدرة المنظمة للوصول إلى النتائج التي حددتها مسبقاً، والتي تحقق غايتها واهدافها وقدرتها على البقاء والنمو.

ومن ناحية اخرى تعد النتائج التي تحققها المنظمات والتي تمثل أهدافها سواء كانت قصيرة أو طويلة الأجل، فيمكن للمنظمات أن تحققها عن طريق رفع مستويات الأداء لجميع العاملين فيها، وفي سبيل ذلك فإنها تبحث باستمرار عن مداخل مبتكرة لرفع مستويات أداء عاملها، ومن بين هذه المداخل مفهوم مشاركة المعرفة الذي يعد من الحلول المنطقية التي يمكن ان تزيد من قدرات ومهارات العاملين من خلال مشاركة تلك القدرات والمهارات والمعرفة مع بعضهم مما ينعكس في رفع مستويات أدائهم فضلاً عن أداء المنظمة. (سعيد، 2015م، ص 349). وتؤكد ذلك نتائج دراسة (مفتاح، 2012م) إلى أنه توجد علاقة طردية بين المشاركة المعرفية للعاملين وتنمية المهارات والأداء الوظيفي لديهم.

ويجدر الإشارة إلى أن أبرز أسباب التركيز على مشاركة المعرفة هو أن خلق المعرفة بحد ذاتها لا تؤدي إلى أداء متفوق للمنظمة إذا لم يتم مشاركة هذه المعرفة مع الآخرين وتمكينهم من استخدامها دون تحميل المنظمة تكاليف كبيرة نتيجة المشاركة. (عمار، 2017م، ص 46) وتؤكد ذلك نتائج دراسة (Ling، 2009م) إلى أن البقاء في دائرة التنافسية داخل المنظمات يتطلب المحافظة على المعرفة والمشاركة بها بين جميع العاملين في كافة أنحاء المنظمة.

وتعتبر المشاركة بالمعرفة أحد أكثر عميات ادارة المعرفة أهمية، ومن الضروري تطبيق عمليات المشاركة بالمعرفة لأنها تشكل الأساس الذي يضمن تميز المؤسسات ويدعم الابداع فيها ومن ثم تحقيق الأداء التنظيمي الأمثل. وتؤكد ذلك نتائج دراسة (الطاهر، 2011م) بأن أهم عناصر نجاح نظم المعرفة وتحقيقها لأهداف المنظمات هو نجاح الجزء المتعلق بمشاركة المعرفة والذي يؤدي إلى امتلاك المنظمة ميزة معرفية مستدامة.

وتبرز دراسة كلاً من (sohail، 2009م) (sandhu، 2011م) إلى وجود ربط بين عمليات إدارة المعرفة والاداء التنظيمي من خلال تركيزهم على مدى تطبيق مفهوم المشاركة المعرفية وأهميتها كدور حيوي وحساس لتحسين الاداء والمخرجات ذلك لأن المعرفة تعد مصدر للميزة التنافسية للمؤسسات. (sohail، 2009م، ص 125-142) (sandhu، 2011م، ص 206-226)

لذا يري الباحثون أن اهتمام المؤسسات الرياضية بشكل عام والاندية الرياضية خاصة بتبني أساليب ادارية حديثة في تصميم الاجراءات الخاصة في العمل عن طريق الاهتمام بتبني مفهوم وأهمية المشاركة المعرفية والعمل على ترسيخها في ثقافة المؤسسة وتشجيع العاملين على

تبادل المعلومات والمعارف والخبرات بينهم قد يكون له علاقة بتحسين وتطوير الأداء التنظيمي علاوة على امتلاك النادي ميزة تنافسية تميزه عن الأندية الأخرى.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على المشاركة المعرفية وعلاقتها بالأداء التنظيمي في الأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية، من خلال الاهداف الفرعية التالية:

1. دراسة العلاقة بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره.
2. توضيح العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية لعينه وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره.
3. الكشف عن طبيعة الفروق بعينه البحث في كلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره، تبعاً لـ(المستوي الوظيفي)
4. التعرف على الاختلافات بين عينه البحث في كلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره، تبعاً لـ(المؤهل الدراسي).

فروض البحث:

1. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره.
2. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المتغيرات الديمغرافية لعينه وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره.
3. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينه البحث في كلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره. تبعاً لـ (المستوي الوظيفي).
4. يوجد تباين دال إحصائياً بين درجات عينه البحث في كلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره، تبعاً لـ (المؤهل الدراسي).

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي، الاسلوب المسحي لتناسبه مع طبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية.

عينة البحث الاستطلاعية:

تم تحديد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (30) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث، في الفترة من (2020/9/1) الي (2020/9/20)

عينة البحث الأساسية وحدودها:

- **الحدود البشرية:** تكونت عينة البحث من (112) من العاملين بالأندية الرياضية بالدقهلية، من إجمالي (150) استمارة تم توزيعها، وتم اختيارهم بطريقة صدفية غرضيه من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة. تم الالتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية أثناء إجراء البحث.
- **الحدود المكانية:** تم التطبيق الميداني علي عينة من العاملين بالأندية الرياضية بالدقهلية.
- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية من (2020/10/1) الي (2020/10/20)، كما هو موضح بجدول (1):

جدول (1) بيان عددي ونسبي بالعينة الاساسية قيد البحث

م	النادي	المستوي الوظيفي		إجمالي
		عليا	تنفيذية	
1	نادي جزيرة الورد	7	19	26
2	نادي الحوار	6	21	27
3	نادي النيل	5	9	14
4	نادي الشرطة	5	11	16
5	نادي القوات المسلحة	4	8	12
6	نادي المنصورة	6	11	17
	إجمالي	33	79	%100
		112		

أدوات جمع البيانات:

أدوات جمع البيانات (إعداد الباحثون):

1. استمارة "البيانات الاولية العامة" لعينه البحث. مرفق (1).
 2. استبيان " المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية"، مرفق (2).
 3. استبيان "الأداء التنظيمي"، مرفق (3).
- استمارة البيانات الاولية العامة لعينة البحث: وقد اشتملت علي البيانات التالية: الاسم، اسم النادي، المستوي الوظيفي، المؤهل الدراسي.
- استمارة المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية حيث اشتمل على ثلاثة محاور، وهم واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية، والدوافع نحو المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية، والامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية، في صورته النهائية.

- واستمارة الأداء التنظيمي حيث اشتمل على أربع محاور وهم رضا أعضاء الأندية الرياضية، و التحسين والنمو للعاملين بالأندية الرياضية، و الرغبة في انجاز العمل بالأندية الرياضية، و كفاءة العمليات الداخلية بالأندية الرياضية، 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) للعبارة. المعاملات الإحصائية للاستبيان. أولاً: حساب معامل الصدق:

استعان الباحثون بالطرق الآتية لحساب معامل صدق المقياس وهي:
1. صدق المحكمين:

اعتمد الباحثون على صدق الخبراء من أجل تحديد مدى ملائمة عبارات ومحاور استبيان المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية واستبيان الأداء التنظيمي، حيث تم حذف وتعديل وإضافة بعض العبارات بناء على آراء الخبراء.
2. صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من مدى ملائمة عبارات الاستبيان، قام الباحثون بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (30) فرداً من العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية، عينه البحث. واستخدم الباحثون صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق محاور وعبارات الاستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها، كما يتضح من الجداول من (2).

جدول (2)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية واستبيان الأداء التنظيمي عينه البحث

الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة
المحور الثالث		استبيان الاداء التنظيمي		**0.680	12	استبيان المشاركة المعرفية	
**0.556	36	المحور الاول		**0.606	13	المحور الاول	
**0.650	37	**0.623	25	**0.668	14	**0.624	1
**0.822	38	**0.862	26	**0.798	15	**0.730	2
**0.657	39	**0.822	27	*0.445	16	**0.794	3
المحور الرابع		**0.823	28	*0.443	17	**0.553	4
**0.484	40	**0.815	29	المحور الثالث		**0.593	5
**0.488	41	المحور الثاني		*0.401	18	**0.737	6
**0.534	42	**0.834	30	*0.458	19	**0.730	7
*0.441	43	**0.829	31	**0.762	20	**0.467	8
**0.635	44	**0.719	32	**0.622	21	**0.756	9
**0.592	45	**0.720	33	**0.644	22	المحور الثاني	
**0.635	46	**0.845	34	**0.653	23	**0.739	10

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
	المحور الثالث	استبيان الاداء التنظيمي		**0.680	12	استبيان المشاركة المعرفية	
**0.556	36	المحور الاول		**0.606	13	المحور الاول	
**0.592	47	**0.644	35	**0.535	24	**0.830	11

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (0.01) = 0.449 (*قيمة (ر) الجدولية عند (0.05) = 0.349

ويتضح من جدول (2)، وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استبيان المشاركة المعرفية والعبارات الخاص به، كما توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05) بين محاور استبيان الاداء التنظيمي والعبارات الخاصة به، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة للعبارات أعلى من القيمة الجدولية، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور و عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها.

جدول (3) معامل الارتباط بين المحاور واستبيان المشاركة المعرفية عينه البحث (المتغير المستقل)

(ن=30)

م	المحاور	الاستبيان
1	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية.	**0.823
2	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية.	**0.848
3	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية.	**0.607

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (0.01) = 0.449 (*قيمة (ر) الجدولية عند (0.05) = 0.349

جدول (4) معامل الارتباط بين المحاور واستبيان الاداء التنظيمي عينه البحث (المتغير التابع)

(ن=30)

م	المحاور	الاستبيان
1	رضا أعضاء الأندية الرياضية.	**0.839
2	التحسين والنمو للعاملين بالأندية الرياضية.	**0.872
3	الرغبة في انجاز العمل بالأندية الرياضية.	**0.805
4	كفاءة العمليات الداخلية بالأندية الرياضية.	**0.841

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (0.01) = 0.449 (*قيمة (ر) الجدولية عند (0.05) = 0.349

يتضح من جداول (3)، (4)، وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين المحاور واستبيان المشاركة المعرفية ، وكذلك استبيان الاداء التنظيمي.

ثانياً: حساب معامل الثبات:

سوف يستخدم الباحث طريقتين لحساب الثبات:

1. طريقه الفا كرونباخ. 2. طريقه التجزئة النصفية.

استخدم الباحثون معامل ألفا كرونباخ و دلالة الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية، لحساب

معامل ثبات محاور الاستبيان، حيث قام الباحثون بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها

(30) فرداً، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان كما يتضح من الجدول رقم (5)، (6) أن:

جدول (5) اختبار معامل ارتباط الفا كرو نباخ والتجزئة النصفية لاستبيان المشاركة المعرفية (المتغير المستقل) (ن=30)

م	المحور	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			سبيرمان - براون	جتمان
1	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	0.843	0.804	0.801
2	الدوافع نحو المشاركة المعرفية	0.806	0.752	0.738
3	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	0.681	0.703	0.702
	استبيان المشاركة المعرفية	0.863	0.690	0.682

* دال

جدول (6) اختبار معامل ارتباط الفا كرو نباخ والتجزئة النصفية لاستبيان الأداء التنظيمي (المتغير التابع) (ن=30)

م	المحور	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			سبيرمان - براون	جتمان
1	رضا أعضاء الأندية الرياضية.	0.840	0.667	0.799
2	التحسين والنمو للعاملين بالأندية الرياضية.	0.860	0.868	0.867
3	الرغبة في انجاز العمل بالأندية الرياضية.	0.592	0.203	0.200
4	كفاءة العمليات الداخلية بالأندية الرياضية.	0.670	0.298	0.292
	استبيان الأداء التنظيمي	0.906	0.748	0.720

* دال

يتضح من جداول رقم (5)، (6)، ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل ثبات الفا كرونباخ (0.863) وثبات التجزئة النصفية (0.690) عند سبيرمان براون، (0.682) عند جتمان في استبيان المشاركة المعرفية، و ثبات معامل الفا كرونباخ (0.906)، وثبات التجزئة النصفية (0.748) عند سبيرمان براون، (0.720) عند جتمان لاستبيان الأداء التنظيمي، وكان معامل الاتساق الداخلي لكل محور دال مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيانين.

مناقشة وتفسير الدلالات الإحصائية:
أولاً: النتائج الوصفية لعينه البحث:

- أوضحت النتائج الوصفية أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (9.49)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان المشاركة المعرفية، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (9.55: 50.67)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات.
- وايضا العبارات الخاصة باستبيان الأداء التنظيمي، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (9.50: 70.85)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات.

ثانيا: نتائج عينه الدراسة الأساسية في ضوء فروض الدراسة:
الفرض الأول: " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره." .

للتحقق من صحة الفرض الأول إحصائياً قام الباحثون بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في المشاركة المعرفية بمحاوره و الأداء التنظيمي بمحاوره كما بجدول (7).

جدول (7)
معاملات الارتباط بين المشاركة المعرفية بمحاورها و الأداء التنظيمي بمحاوره

(ن=112)

الأداء التنظيمي					المتغيرات	المشاركة المعرفية
الدرجة الكلية	كفاءة العمليات الداخلية.	الرغبة في انجاز العمل.	التحسين والنمو للعاملين	رضا الأعضاء		
**0.558	**0.355	**0.444	**0.565	**0.512	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية	
**0.734	**0.557	**0.599	**0.681	**0.558	الدوافع نحو المشاركة المعرفية	
**0.620	**0.499	**0.518	**0.566	**0.430	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية	
**0.735	**0.524	**0.598	**0.702	**0.589	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (7)، توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) بين المشاركة المعرفية بمحاورها و الأداء التنظيمي بمحاوره ، ويتفق ذلك مع دراسة (Ling، 2009م) إلى أن البقاء في دائرة التنافسية داخل المنظمات يتطلب المحافظة على المعرفة والمشاركة بها بين جميع العاملين في كافة أنحاء المنظمة.

ويري الباحثون أنه كلما زادت ممارسة عمليات المشاركة المعرفية، والاهتمام بالدوافع نحو المشاركة المعرفية، ووجود امتيازات ناتجة عن المشاركة المعرفية بالأندية الرياضية، أدى ذلك الي رفع درجة رضا الاعضاء نحو الأندية الرياضية والخدمات المقدمة للأعضاء، وتحسين ونمو

للعاملين بالأندية الرياضية، وزيادة الرغبة في انجاز العمل بالأندية الرياضية، رفع درجة كفاءة العمليات الداخلية بالأندية الرياضية، مما يعني أن الفرض قد تحقق كلياً.

الفرض الثاني: " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المتغيرات الديمغرافية للعيه وكل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره. "

للتحقق من صحة الفرض الثاني إحصائياً قام الباحثون بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالدراسة المتمثلة في المشاركة المعرفية بمحاوره و الأداء التنظيمي بمحاوره ، وبعض المتغيرات الديموغرافية للبحث والمتمثلة في (المستوي الوظيفي – المؤهل الدراسي)، كما بجدول (8).

جدول (8)

معاملات الارتباط بين المشاركة المعرفية بمحاورها و الأداء التنظيمي بمحاوره وبعض متغيرات الدراسة الديموغرافية

(ن = 112)

المؤهل الدراسي	المستوى الوظيفي	المتغيرات	
0.37-	*0.221-	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية	المشاركة المعرفية
0.109	0.035-	الدوافع نحو المشاركة المعرفية	
0.30-	0.133-	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية	
0.018	0.156-	الدرجة الكلية	
0.015-	0.006	رضا الأعضاء	الأداء التنظيمي
0.053	0.045-	التحسين والنمو للعاملين	
0.007	0.051-	الرغبة في انجاز العمل.	
0.017-	0.009-	كفاءة العمليات الداخلية.	
0.010	0.029-	الدرجة الكلية	

(*) دالة عند مستوى 0.05

(**) دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (8)، توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) بين محور واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية، والمستوي الوظيفي لعيه البحث، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (العمودي، 2016م) أن الأداء التنظيمي تأتي أهميته من كونه يمثل قدرة المنظمة للوصول إلى النتائج التي حددتها مسبقاً، والتي تحقق غايتها واهدافها وقدرتها على البقاء والنمو، بصرف النظر عن المستويات الادارية بالمؤسسات

ويمكن تفسير ذلك باهتمام ادارات الاندية الرياضية بتطبيق ممارسات المشاركة المعرفية على جميع المستويات الوظيفية في الاندية من خلال الاهتمام بالمشاركة في النقاش مع العاملين من

أجل تبادل المعرفة التي تؤثر ايجابيا على أداء سير العمل بالنادي، و السعي نحو دعوة الزملاء من ذوي الخبرة للاستفادة من تجاربهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي، والاستفادة من المعارف التي يمتلكها العاملين داخل النادي وتبادلها معهم، وجود نية لدى العاملين بمشاركة المعلومات والمعارف مع الزملاء بشكل متكرر في المستقبل، والحرص على حضور الدورات وورش العمل التي تعقد داخل وخارج النادي، وجود رغبة بشكل دائم لتقديم ما لدي من معلومات ومعارف بناء على طلب من الزملاء الآخرين. مما يعني أن الفرض تحقق جزئياً.

الفرض الثالث: " توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينه البحث في كلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره. تبعاً لـ (المستوي الوظيفي)".
 - المستوى الوظيفي (الإدارة العليا – الإدارة التنفيذية):
 للتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب قيمة (ت) بين متوسط درجات عينة البحث من الإدارة العليا – التنفيذية في استبيان المشاركة المعرفية، واستبيان الأداء التنظيمي. ويوضح ذلك جدول (9):

جدول (9)

الفروق بين الإدارة العليا والتنفيذية في المشاركة المعرفية و الأداء التنظيمي تبعا للمستوى الوظيفي

(ن=112)

المحاور	المستوي الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المشاركة المعرفية	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية	27.00	7.13	3.43	2.37	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	23.56	6.91			
	الدوافع نحو المشاركة المعرفية	22.30	6.08	0.46	0.36	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	21.83	6.17			
	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية	19.48	4.01	1.12	1.40	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	18.63	4.22			
الاداء التنظيمي	الدرجة الكلية	69.15	14.74	5.11	1.65	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	64.03	15.01			
	رضا الأعضاء	12.33	3.78	0.04-	0.06-	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	12.37	3.19			
	التحسين والنمو للعاملين	16.66	4.66	0.50	0.47	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	16.16	5.33			
الرغبة في انجاز العمل.	عليا (ن=33)	9.93	2.65	0.31	0.534	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	9.62	2.97			

المحاور	المستوي الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
كفاءة العمليات الداخلية	عليا (ن=33)	19.36	6.22	0.11	0.09	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	19.25	5.51			
الدرجة الكلية	عليا (ن=33)	58.30	14.59	0.88	0.304	غير دال
	تنفيذية (ن=79)	57.41	13.82			

يتضح من جدول (9)، لا توجد فروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استبيان المشاركة المعرفية و استبيان الاداء التنظيمي. تبعا للمستوي الاداري (الادارة العليا - الادارة التنفيذية)، ويرجع ذلك اهتمام إدارات الاندية الرياضية بمحافظة الدقهلية بتطبيق ممارسات المشاركة المعرفية (المعلومات - المعارف)، مع جميع العاملين بالنادي على اختلاف مستوياتهم التنظيمية وذلك لوعي ادارات الاندية بأهمية المشاركة المعرفية في المدال الرياضية وحرصهم على زيادة قدرات العاملين لتحقيق الاهداف المرجوة، مما يعني أن الفرض لم يتحقق كليا.

الفرض الرابع: " يوجد تباين دال إحصائياً بين درجات عينه البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والاداء التنظيمي بمحاوره،، تبعا لـ (المؤهل الدراسي)".

استخدم الباحثون أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ONE WAY ANOVA للتحقق من صحة الفرض إحصائياً لمعرفة التباين في المشاركة المعرفية و الاداء التنظيمي، ويوضح جدول (10) هذه الدلالات.

جدول (10)

الفروق بين عينة الدراسة في كل من المشاركة المعرفية و الاداء التنظيمي تبعا المؤهل الدراسي

(ن=112)

الاستبيان	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
المشاركة المعرفية	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية	بين المجموعات	211.52	2	105.76	2.12	غير دال
		داخل المجموعات	5419.75	109	49.72		
		الكلية	5631.27	111			
	الدوافع نحو المشاركة المعرفية	بين المجموعات	65.61	2	32.80	0.87	غير دال
داخل المجموعات		4099.30	109	37.60			
الكلية		4164.92	111				
الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية	بين المجموعات	37.91	2	18.95	1.08	غير دال	
	داخل المجموعات	1903.08	109	17.45			
	الكلية	1940.99	111				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	602.18	2	301.09	1.33	غير دال	
	داخل المجموعات	24545.59	109	225.18			

الاستبيان	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
		الكلية	25147.77	111			
رضا الأعضاء	بين المجموعات	2	0.278	2	0.13	0.01	غير دال
	داخل المجموعات	109	1253.71	109	11.50		
	الكلية	111	1253.99	111			
التحسين والنمو للعاملين	بين المجموعات	2	32.25	2	16.13	0.608	غير دال
	داخل المجموعات	109	2891.80	109	26.53		
	الكلية	111	2924.06	111			
الرغبة في انجاز العمل.	بين المجموعات	2	19.43	2	9.71	1.18	غير دال
	داخل المجموعات	109	897.42	109	8.23		
	الكلية	111	916.85	111			
كفاءة العمليات الداخلية.	بين المجموعات	2	11.70	2	5.85	0.17	غير دال
	داخل المجموعات	109	3599.15	109	33.02		
	الكلية	111	3610.85	111			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	158.17	2	79.08	0.39	غير دال
	داخل المجموعات	109	21598.25	109	198.14		
	الكلية	111	21756.42	111			

يتضح من جدول (10)، لا يوجد تباين بين درجات عينة البحث في استبيان المشاركة المعرفية، واستبيان الأداء التنظيمي، تبعا للمؤهل الدراسي، ويرجع ذلك الى امكانيه تطبيق ممارسات المشاركة المعرفية وتحقيق الاداء التنظيمي لكل العاملين على اختلاف درجاتهم العلمية (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه). مما يعني أن الفرض لم يتحقق كليا.

استنتاجات وتوصيات البحث:

أولا: استنتاجات البحث الوصفية:

أوضحت النتائج الوصفية أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (9.49)، لجميع العبارات الخاصة بالاستبيانين، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (9.50 : 70.85)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات.

ثانيا: الاستنتاجات في ضوء فروض البحث:

1- توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) بين المشاركة المعرفية

بمحاورها و الأداء التنظيمي بمحاوره .

- 2- توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) بين محور واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية، والمستوي الوظيفي لعينه البحث.
- 3- لا توجد فروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استبيان المشاركة المعرفية و استبيان الاداء التنظيمي. تبعا للمستوي الاداري (الادارة العليا – الادارة التنفيذية).
- 4- لا يوجد تباين بين درجات عينة البحث في استبيان المشاركة المعرفية، واستبيان الأداء التنظيمي، تبعا للمؤهل الدراسي.

ثالثاً: توصيات البحث:

استنادا الي ما توصل اليه نتائج البحث، وفي ضوء فروض البحث، يوصي الباحثون بما

يلي:

- 1- ضرورة حضور الدورات وورش العمل التي تعقد داخل وخارج النادي، من خلال الاعلان الدائم عنها واهتمام إدارة الاندية الرياضية بتوعية العاملين لها.
- 2- العمل على إنشاء كوادر بشرية قادرة على تجميعها وتسخيرها لخدمة النادي الرياضي بأعلى كفاءة، من خلال المساهمة في المشاركة المعرفية.
- 3- ضرورة انجاز أهداف النادي بدقة كبيرة من خلال المشاركة المعرفية النادي.
- 4- العمل على تصميم برامج تدريبية خاصة لتطوير مهارات العاملين للتعامل مع الأعضاء، من خلال عقد برامج تدريبية وورش عمل.
- 5- توفير نظام لمكافأة العاملين الذين يقدمون أفكار تطويرية من خلال ادارة النادي بصفه مستمرة في حضور جميع العاملين بالنادي.
- 6- ضرورة توفير الدعم المادي والمعنوي لإنجاز العمل المناسب واعلان ذلك على العاملين داخل النادي.
- 7- ضرورة وجود توصيف وظيفي يوضح مهام وادوار العاملين بالنادي، يوضح الخطوط العريضة لشغل الوظيفة وكيفية تحقيق الاهداف المطلوبة منها
- 8- العمل على اعتبار ادارة النادي موضوع الأداء التنظيمي ركيزة أساسية لاستمراريتها.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- الشافعي, حسن, 2016م: نموذج لتقويم الأداء الاستراتيجي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن في الأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية, مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية, عدد 43, مجلد 3, كلية التربية الرياضية, جامعة أسيوط.
- الشتيحي, عمرو, 2009م: حقيبة خرائط رقابية لتقييم مستوى الأداء الإداري بالأندية الرياضية المصرية, مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية, عدد 28, مجلد 3, كلية التربية الرياضية, جامعة أسيوط.
- الطاهر, اسمهان, 2011م: متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الاردنية, جامعة العلوم التطبيقية, عمان.
- العمودي, ابراهيم, 2016م: أثر مشاركة المعرفة في الاداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني بالجمهورية اليمنية, المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة, كلية التجارة, جامعة عين شمس.
- سعيد, عباس, 2015م: تأثير نظرية السلوك المخطط في الأداء التنظيمي عبر مشاركة المعرفة: بحث استطلاعي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية, مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية, عدد 13, مجلد 7, كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة الأنبار.
- سليمان, دينا, 2016م: أثر كفاءة عملية تخطيط الموارد البشرية على الأداء التنظيمي, المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, مجلد 7, كلية التجارة بالإسماعيلية, جامعة قناة السويس.
- عبد الحميد, سمير, 2005م: رؤية علمية لإدارة الهيئات الرياضية, مطابع جامعة الملك سعود, المملكة العربية السعودية.
- عمار, ايمان, 2017م: واقع ممارسة المدرسة الثانوية العامة الحكومة بمحافظة المنوفية لعميات المشاركة بالمعرفة من وجهة نظر المعلمين: دراسة ميدانية, مجلة العلوم التربوية, عدد 30, كلية التربية بقنا, جامعة جنوب الوادي.
- مصطفى, زينة, 2013م: أثر تكامل التوريد على الأداء التنظيمي ودور الاضطراب البيئي: دراسة تطبيقية على شركات الصناعات الغذائية في الاردن, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الأعمال, جامعة الشرق الأوسط.

مفتاح, المجذوب, 2012م: أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الاداء الوظيفي: دراسة على عينة في الشركات العاملة في قطاع البترول بالسودان, مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية, عدد 2, مجلد 13, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

ثانيا: المراجع باللغات الأجنبية:

- Ling, C, (2009), **Knowledge sharing in an America multinational company based in Malaysia**, journal of workplace learning.
- Rastogi, R (2005). **New Model of job Design motivation Employces performance**, journal of management Development.
- Sandhu, M (2011). **Knowledge sharing among public sector employees: evidence from Malaysia**, international journal of public sector management.
- Sohail, S (2009). **Knowledge sharing in higher education institution: Perspective from Malaysia**, the journal of information and Knowledge management system.
- Wang, Y (2006). **How Technological Capability in Fluencies business performance**, Journal of technology management. Vol 1.