

واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة والجيزة (دراسة تحليلية)

أ.د/ دينا حفني عبد العزيز
أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية بقسم الإدارة
الرياضية و الترويج.

dena.alsheref@prf.helwan.edu.eg

أ.د/ ناهد إسماعيل محمد
أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية
والترويج.

nahed.ismaiel.mohamed@prf.helwan.edu.eg

الباحثة/ هدير إبراهيم يحيى
hadeer.ibrahim.yehia@gmail.com

الملخص:

يهدف البحث إلي التعرف على دور النظم الخبيرة في تعزيز التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة ، و إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي ، علي عينة بلغت (250) إداري نشاط ، ولجمع بيانات الدراسة أستخدمت الباحثة إستمارة إستبيان واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية (نقل المعرفة ، تبادل المعرفة ، تحويل المعرفة ، الثقافة التنظيمية ، الهيكل التنظيمي) ، و من أهم النتائج التي تم التوصل إليها انه يتم الحصول علي المعلومات والمعارف التي أحتاجها في أسرع وقت ممكن ، تتميز المعارف و المعلومات التي تصل إليّ بسلامتها و صحتها و دقتها ، يتم الابتعاد عن إحتكار المعرفة ويتم تبادلها لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالنادي ، يتم الارتقاء بمستوي المهني من خلال تبادل المعارف و المعلومات مع زملائي ، أتعلم من خبراتي وخبرات الآخرين في حل مختلف المشكلات الإدارية بالنادي ، أحرص علي حضور الفاعليات الحوارية الهادفة لتحويل المعرفة إلي الآخرين بالنادي ، يتم عقد برامج تدريبية و ورش عمل حول أهمية التشارك المعرفي بالنادي ، أجد تقدير من الإدارة العليا بالنادي عند المشاركة المعرفية مما يشجع الآخرين علي إتباع نفس السلوك ، يتيح الهيكل التنظيمي بالنادي الفرص لتكوين فرص عمل (صغيرة – كبيرة) لتسهيل التبادل و نقل المعارف و المعلومات ، يتيح الهيكل التنظيمي بالنادي سهولة الحصول علي البيانات و المعلومات من رؤسائي (الإتصال الهابط).

The reality of knowledge sharing in some sports clubs in Cairo and Giza governorates (An analytical study)

Abstract:

This research aims to explore the role of expert systems in enhancing knowledge sharing within selected sports clubs in Cairo and Giza governorates. The researcher employed a descriptive survey methodology, utilizing a sample of 250 administrative personnel. To collect data, a structured questionnaire was used to assess the reality of knowledge sharing in these clubs, focusing on key dimensions such as knowledge transfer, knowledge exchange, knowledge transformation, organizational culture, and organizational structure.

The study's key findings indicate that information and knowledge are accessed promptly, ensuring their accuracy, reliability, and validity. Knowledge is not monopolized but rather exchanged to enhance the job performance of club employees. Professional development is fostered through knowledge and information exchange among colleagues. Additionally, learning from personal experiences and those of others contributes to solving various administrative challenges within the club. The study also highlights the significance of attending dialogue events aimed at disseminating knowledge, as well as the role of training programs and workshops in promoting knowledge sharing.

Furthermore, the research found that employees receive recognition from top management for their knowledge-sharing efforts, encouraging others to adopt similar behavior. The organizational structure of the club provides opportunities for creating both small- and large-scale job roles, facilitating knowledge and information exchange. Additionally, the structure allows for seamless access to data and information from supervisors through downward communication channels.

This study underscores the importance of expert systems in fostering a knowledge-sharing culture within sports organizations, ultimately contributing to improved administrative efficiency and overall organizational performance.

واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة والجيزة (دراسة تحليلية)

مقدمة البحث:

يعد التشارك المعرفي من أهم عناصر نجاح إدارة المعرفة لكونه يغطي الفوارق التي لا يمكن تحقيقها من خلال بقية العمليات الخاصة بإدارة المعرفة و لهذا ذهب الباحثون للتركيز أكثر علي دراسة التشارك المعرفي باعتبارها المدخل الإستراتيجي الناجح في إدارة المعارف.(10 : 11)

والتشارك المعرفي يعني التعلم في مجموعة لإنجاز أهداف مشتركة ، مع تقدير مشاركات كل فرد في المجموعة ، بما يعمل علي توطيد التفاعلات و التواصل فيما بينهم ، و تعتبر من أهم الإستراتيجيات التي أثبتت فاعليتها و أهميتها ، حيث أنها توفر للمشاركين فرص للتعلم و مشاركة مصادر المعلومات فضلاً عن تبادل الخبرات فيما بينهم . (22 : 123)

وتتخذ عملية التشارك في المعرفة صوراً متعددة ، و يمكن تحقيقها دون الإعتماد علي وجود تكنولوجيا في بعض المواقف مثل الإتصال المباشر الذي يحدث بين الأفراد في المؤتمرات و الإجتماعات و ورش التدريب و جلسات الحوار ، و تبادل الآراء ، و أسلوب إستبيانات التقييم الذاتية

، إذا تمكن هذه الطرق في الإتصال من الحصول علي المعرفة الضمنية الموجودة في عقول الأفراد ، و تسهيل من تشاركتها و الإفادة منها و هذا يعزز من أهمية دور العامل الإنساني في نجاح إدارة المعرفة و تشاركتها إلي جانب التكنولوجيا ، فالمعلومات و التكنولوجيا لا تمثل قيمة تذكر إذا لم تجد من يديرها بكفاءة. (13 : 563)

وللتشارك المعرفي أهمية كبيرة مثل أنه يساعد في تحسين القدرة علي إتخاذ القرار ، و يساهم في رفع الإنتاجية و الابتكار و بالتالي تحسين أداء المنظمة ، و يحقق الميزة التنافسية للمنظمة و يحافظ عليها ، و يساعد علي خفض التكاليف و أيضا يساهم في تحسين مهارات الفرد التنظيمية و تحسين أداء العاملين. (11: 4)

ولتطبيق التشارك المعرفي هناك العديد من المتطلبات منها الهيكل التنظيمي من خلال بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية ، كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الإنفتاح في الاتصالات و زيادة تبادل المعرفة و فريق العمل من خلال تشكيل فريق عمل تسوده الثقة المتبادلة بين الأعضاء ، و يتميز بالاتصالات و التغذية العكسية و قدرة الأعضاء علي تبادل المعلومات بسهولة ، و تخزين المعرفة الداخلية و الخارجية في متن واحد ليسهل الوصول إليها ، و تكنولوجيا المعلومات و الإتصال التي تعتبر كآلية فعالة في إدارة مخازن المعرفة و تفعيل مشاركتها بين الأفراد ، و تدريب العاملين علي إستخدام الوسائل المتخصصة لتحسين عملية التشارك المعرفي ، القيادة الفعالة و هي تلك التي تدعم أعضاء الفريق دون السيطرة عليهم من خلال التدريب و التحفيز. (14 : 11)

والتشارك المعرفي بين الأفراد داخل أي مؤسسة يتم من خلال عمليات أهمها التبادل Exchange بشكل مباشر مثل التواصل الشخصي من خلال الاجتماعات و ورش العمل أو بشكل غير مباشر مثل المنتديات الإلكترونية و التعلم لإلكتروني و المنصات الرقمية ، و النقل Transfer كنقل المعرفة الصريحة بين الأفراد ، أو نقل المعرفة الضمنية و هناك بعض الطرق الأخرى مثل النقل القريب و النقل البعيد و النقل الخبير ، و التحويل Transformation مثل تحويل المعرفة من تجارب شخصية إلي وثائق أو تحويلها من نظرية إلي تطبيقية أو من خلال رقمنة المحتوى أو توضيحها برسومات و تصاميم . (20 : 6)

مشكلة البحث:

ومن منطلق تغير ظروف العمل الإداري و الرياضي بمختلف الأندية الرياضية في الأونة الأخيرة حيث تغيرت ظروفه و متطلباته عن سابقاً و ذلك تمثيلاً مع التقدم التكنولوجي الهائل الذي يشهده العالم في ظروف تنافسية شديدة التعقيد و سريعة التغير مع قلة الإمكانيات و المخصصات المالية المتاحة .

حيث أصبح مطلوب من الأندية الرياضية شأنها شأن مختلف المؤسسات الرياضية توفر مصادر التمويل الذاتي لمشروعاتها و أنشطتها ما دعاها إلي البحث عن موارد و أنشطة ذات طابع إقتصادي لتوفير مصادر التمويل الذاتي مع الإقتصاد في مصادر الأنفاق عليها.

وفي الوقت نفسه لا يمكننا إغفال قيمة المعلومات و أهميتها تداولها و تحليلها و الحفاظ عليها و تنميتها و حمايتها و تشاركها في كل وحدة أو قسم من أقسام النادي الرياضي ، حيث أصبحت المعلومات في الأونة الأخيرة أحد أشكال رؤس الأموال التي يجب إقتنائها و تنميتها شأنها في ذلك شأن رأس المال المادي .

هذا و من ناحية و من ناحية أخرى فقد لاحظت الباحثة علي المستوي العلمي و الأكاديمي أن متغير التشارك المعرفي حيث تم تناولة من خلال دراسة إبراهيم أبن حنش (2019م) ، و دراسة حاتم علي (2018م) ، و دراسة كيفن ماينا (Kevin Maina - 2024) ، و دراسة كاراجا درودو و آخرون (Karaca durdu and others - 2024)، و غيرها من الدراسات و لكن لم يتم تناولة أيضاً في مجال الأندية الرياضية .

ومن خلال عمل الباحثة في الأندية الرياضية و من خلال العرض السابق فقد رأت الباحثة أهمية إجراء الدراسة الحالية في محاولة للتعرف علي واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى دراسة واقع واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة من خلال تحديد واقع :-

1. نقل المعرفة ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة.
2. تبادل المعرفة ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة.
3. تحويل المعرفة ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة.
4. الثقافة التنظيمية ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة.
5. الهيكل التنظيمي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة.

تساؤلات البحث :

1. ما واقع نقل المعرفة ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة؟
2. ما واقع تبادل المعرفة ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة؟
3. ما واقع تحويل المعرفة ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة؟
4. ما واقع الثقافة التنظيمية ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة؟
5. ما واقع الهيكل التنظيمي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة؟

مصطلحات البحث :

التشارك المعرفي Knowledge Sharing

يعرف حسين الطيب و ناريمان بشير (2015م) التشارك المعرفي بأنه عبارة عن العملية التي يتم من خلالها تبادل و نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية بين الأفراد داخل المؤسسة من خلال الاتصالات ، التعاون ، و التفاعل المتبادل بين الأفراد مما يؤدي إلي خلق معرفة جديدة.(6 : 846)

والتشارك المعرفي بالأندية الرياضية يعرف بأنه " هي نقل و تبادل المعلومات بين العاملين بالأندية الرياضية و تحويلها إلي صور معرفية متعددة من خلال هياكل تنظيمية مرنة و ثقافة تنظيمية داعمة لتداول المعرفة بهدف إتاحتها لجميع العاملين بفاعلية و شفافية ". (تعريف إجرائي)

ويعرف حسن الطيب و ناريمان بشير (2015) نقل المعرفة علي أنها " العملية التي تتأثر من خلالها إحدى الوحدات على سبيل المثال، مجموعة أو قسم، أو إدارة بخبرة وحدة أخرى ". (6 : 843)

ويعرف نقل المعرفة بالأندية الرياضية علي أنها " هي تلك العملية الإتصالية التي تتم بين ناقل المعرفة و مستقبلها و المنوط بإستغلالها و تطبيقها ،و ذلك بإستخدام مختلف الوسائل المناسبة بهدف تحقيق الأهداف الموضوعية للنادي الرياضي ". (تعريف إجرائي)

وعرفت فاطمة الزهراء ذهبي (2022م) تبادل المعرفة علي أنها " عملية ديناميكية تشمل مشاركة الأفكار، المهارات، الخبرات، والمعلومات بين الأفراد والجماعات والمؤسسات. (17 : 520)

وُعرف تبادل المعرفة بالأندية الرياضية علي أنها " هي عملية إتصالية متعددة الإتجاهات تهدف إلي نشر المعارف المنقولة بين جميع أفراد المنظومة بإستخدام مختلف وسائل الإتصال الصاعد، و الهابط، و الأفقي لتحقيق أهداف النادي الرياضي. " (تعريف إجرائي)

وعرفت دلال بورحلاوي (2019) تحويل المعرفة علي أنها " عملية يتم من خلالها تغيير شكل المعرفة أو طبيعتها لتصبح قابلة للفهم أو الاستخدام في سياقات مختلفة مما يسهم في تعزيز الفهم المشترك وتطوير الابتكار ". (9 : 8)

ويعرف تحويل المعرفة بالأندية الرياضية علي أنها " هي عمليات التطوير و التعديل و التغيير الذي يطرأ علي المعرفة بالنادي الرياضي كنتيجة لعمليات التطبيق و الإستنتاج و التنبؤ التي يقوم بها مستخدمو المعرفة بهدف تحقيق أهداف النادي الرياضي ". (تعريف إجرائي)

وعرفت مني حيدر (2017م) الثقافة التنظيمية علي أنها " البعد الاستراتيجي الذي يؤثر على الأداء الفعّال لإدارات المنظمات العامة، ويساهم في تفاعلها الصحي مع البيئة الخارجية، مما يعزز من احترافيتها في تلبية احتياجات المجتمع. " (21 : 430)

وُعرف الثقافة التنظيمية بالأندية الرياضية علي أنها " هي مجموعة القيم و المعتقدات و المعايير السائدة بالنادي الرياضي و التي تدعم نقل، و تبادل، و تحويل المعرفة بين العاملين بهدف تحقيق الأهداف الموضوعية. " (تعريف إجرائي)

و عرف كلاً من باولو روسي وآخرون (Paolo Rossi & other - 2022) الهيكل التنظيمي علي أنه " هو الإطار الرسمي الذي يُحدد الكيفية التي تُقسم بها المهام، وتُنسق بها الأنشطة، وتُوجه بها العلاقات بين الأفراد والمجموعات داخل المنظمة. " (30 : 15)

ويعرف الهيكل التنظيمي بالأندية الرياضية علي أنه " هو الإطار الداخلي الذي يحدد خطوط السلطة و المسؤولية لكافة أقسام النادي الرياضي ،و أساليب و أدوات الإتصال بين مختلف

المستويات الإدارية و الذي يدعم تداول المعلومات و البيانات بين مختلف العاملين بهدف تحقيق أهداف النادي. " (تعريف إجرائي)

ويعرف النادي الرياضي طبقاً لما جاء بقانون الرياضة رقم (71) لسنة (2017م) علي أنه "هو هيئة رياضية تكونها جماعة من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين مجهزة بالمباني والملاعب والإمكانات لنشر الممارسة الرياضية". (18 : 5)

إجراءات البحث:

- منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي نظراً لمناسبة لموضوع البحث .

- مجتمع البحث :

إشتمل مجتمع البحث علي الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة بواقع عدد (63) نادي بمحافظة القاهرة ، و عدد (66) نادي بمحافظة الجيزة.

- عينة البحث :

تم اختيارها بالطريقة العمدية من مجتمع البحث حيث تم التطبيق علي (5) أندية من محافظة القاهرة ، و أيضاً (5) أندية من محافظة الجيزة بواقع (250) إداري نشاط من هذه الأندية.

أولاً: العينة الاساسية :

تم اختيارها بالطريقة العمدية ، و إشملت العينة الأساسية للبحث علي عدد (200) إداري نشاط في الأندية الرياضية ، و تفاوتت أعداد عينة إداري النشاط في الأندية الرياضية من نادي لآخر نظراً إلي إستجابات كل نادي للتطبيق ، و الجدول التالي يوضح التوصيف الكمي لعينتي البحث الأساسية و الإستطلاعية ، و جدول (1) يوضح توصيف مجتمع البحث والعينة الإستطلاعية والأساسية

جدول (1)

توصيف مجتمع البحث والعينة الإستطلاعية والأساسية

م	الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة	عدد أفراد العينة الإستطلاعية	عدد أفراد العينة الأساسية	المجموع الكلي للعينتين
1	نادي الشمس	7	21	28
2	نادي هيليوبليس	6	18	24
3	نادي المقاولون العرب	4	20	24
4	نادي الزهور	6	19	25
5	نادي مصر الجديدة	3	21	24
6	نادي الصيد	5	21	26
7	النادي الأهلي	7	20	27
8	نادي الزمالك	5	22	27
9	نادي الترسة	3	20	23
10	نادي القاهرة	4	18	22
	المجموع الكلي	50	200	250

ثانياً: العينة الإستطلاعية :

تم إختيارها بالطريقة العشوائية خارج العينة الأساسية ، و إشملت علي عدد (50) إداري نشاط في الأندية الرياضية .

- أدوات جمع البيانات :

لجمع بيانات الدراسة الحالية إستخدمت الباحثة الأدوات التالية :-

أولاً : الوثائق والسجلات :

حيث قامت الباحثة بتحليل بعض السجلات الداعمة للتعرف علي عدد إجمالي عدد الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة .
كما قامت الباحثة بالتحليل الدقيق لرسائل الماجيستير و الدكتوراة و الأبحاث المنشورة والكتب عن التشارك المعرفي حيث ساعد ذلك الباحثة في الجزء النظري لمتغيرات البحث و أيضاً تحديد أبعاد متغيرات الإستبيان و صياغة عباراته .

ثانياً : الإستبيان :

حيث أستخدمت الباحثة الإستبيان لجمع الدراسة الحالية إستبيان من تصميمها بعنوان " واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة " .

- الدراسة الإستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الإستطلاعية على عينة قوامها (50) إداري نشاط رياضي من أندية مجتمع البحث بمحافظة القاهرة و الجيزة ، و تم إختيارها بالطريقة العشوائية من خارج العينة الأساسية لحساب المعاملات العلمية للإستبيان (الصدق و الثبات) و ذلك في الفترة من (2024/1/21) إلي (2024/4/10).

- المعاملات العلمية للإستبيان:

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أولاً : حساب الصدق :

(أ) صدق المضمون (المحتوى):

حيث تم عرض الإستبيانين كما سبق في خطوات البناء على الخبراء (المحكمين) في مجال الإدارة الرياضية ونظم المعلومات لحساب صدق المضمون (المحتوي) من خلال إبداء الرأي حول مدى مناسبة أبعاد وعبارات إستبيان التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية.

(ب) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيانين قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (50) من إداري الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للإستبيان .

جدول (2)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد إستبيان واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية

ن = 50

البعد الأول نقل المعرفة		البعد الثاني تبادل المعرفة		البعد الثالث تحويل المعرفة		البعد الرابع الثقافة التنظيمية		البعد الخامس الهيكل التنظيمي	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	*0.639	1	*0.666	1	*0.819	1	*0.852	1	*0.623
2	*0.711	2	*0.800	2	*0.485	2	*0.548	2	*0.700
3	*0.605	3	*0.520	3	*0.650	3	*0.658	3	*0.608
4	*0.741	4	*0.760	4	*0.841	4	*0.757	4	0.216
5	*0.654	5	*0.810	5	*0.745	5	*0.608	5	*0.601
6	*0.414	6	*0.754	6	*0.684	6	*0.566	6	*0.515
7	*0.472	7	0.200	7	*0.610	7	0.260	7	*0.558
8	*0.687	8	*0.811	8	*0.453	8	*0.449	8	*0.621
9	*0.334	9	*0.550			9	*0.587	9	*0.547
10	*0.740	10	0.230			10	*0.650	10	*0.478
		11	*0.741			11	0.205	11	*0.598
						12	0.210		
						13	*0.633		

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (48) وعند مستوى معنوية 0.05 = (0.284)

يتضح من جدول (2) ما يلي :-

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه (0.334 : 0.852) وهي معاملات ارتباط داله إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) فيما عدا العبارتين رقم (7، 10) بالبعد الثاني (تبادل المعرفة) والعبارتين رقم (7، 11، 12) بالبعد الرابع (الثقافة التنظيمية) والعبارة رقم (4) بالبعد الخامس (الهيكل التنظيمي) غير دالة إحصائياً لذلك تم حذف هذه العبارات ليصبح عدد عبارات الإستبيان (47) عبارة بدلاً من (53) عبارة

جدول (3)

قيم معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لإستمارة استبيان واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية

ن = 50

م	الأبعاد الرئيسية	معامل ألفا	التجزئة النصفية	
			سبيرمان براون	حتمان
1	البعد الأول : نقل المعرفة	0.63	0.751	0.711
2	البعد الثاني : تبادل المعرفة	0.90	0.869	0.985
3	البعد الثالث : تحويل المعرفة	0.85	0.820	0.831
4	البعد الرابع : الثقافة التنظيمية	0.77	0.791	0.800
5	البعد الخامس : الهيكل التنظيمي	0.71	0.870	0.792

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (48) وعند مستوى معنوية 0.05 = (0.284)

يتضح من جدول (3) ما يلي :

جاءت قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لأبعاد إستبيان التشارك المعرفي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 على جميع أبعاد الإستبيان مما يشير إلى أن أبعاد الإستبيان تتسم بدرجة عالية من الثبات

الصورة النهائية لإستبيان واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة

قامت الباحثة بكتابة الاستبيانين في صورتها النهائية بعد حساب المعاملات العلمية تمهيداً لتطبيق الاستبيان على العينة الأساسية مرفق (5)

- الدراسة الأساسية

قامت الباحثة بتطبيق إستمارة الإستبيان "واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية" قيد البحث على العينة الأساسية وقوامها (200) من إداريي الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية وذلك في الفترة من (2024/6/17) إلى (2024 / 11 / 30) تمهيداً للمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS.

ميزان التقدير المستخدم :

تبنت الباحثة ميزان تقدير خماسي وفقاً لأراء الخبراء وهو (موافق بدرجة كبيرة جداً) ويحصل على 5 درجات ، (موافق بدرجة كبيرة) ويحصل على 4 درجات ، (موافق بدرجة متوسطة) ويحصل على 3 درجات ، (موافق بدرجة قليلة) ويحصل على 2 درجة ، (موافق بدرجة قليلة جداً) ويحصل على 1 درجة وبذلك يصبح الإستبيان صالحين للتطبيق .

- المعالجات الإحصائية المستخدمة :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث إستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية :-

- معامل الارتباط .
- معامل ألفا كرونباخ .
- الدرجة المقدرة .
- الوزن النسبي .
- مربع كاي .
- التكرارات .

عرض ومناقشة النتائج :

تبنت الباحثة الوزن النسبي لأستجابات عينة البحث (75%) فأكثر لقبول العبارات التي تدل أو تعطى مؤشراً لتوافر التشارك المعرفي بدرجة مرتفعة ، ومن (60) إلى أقل من (75%) مؤشراً لتوافر كل منهما بدرجة متوسطة ، وأقل من 60% مؤشراً لتوافر كل منهما بدرجة قليلة .

أولاً: عرض نتائج واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة
جدول (4)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وقيمة كا² ترتيب العبارات لاستجابات العينة على
عبارات البعد الأول نقل المعرفة

ن = (200)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جدا		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة قليلة		موافق بدرجة قليلة جدا		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	كا ²	ت
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
أنا كأحد الإداريين العاملين بالأندية الرياضية أرى أنه 															
1	يمكنني الحصول على المعلومات والمعارف التي أحتاجها في أسرع وقت ممكن	80	40	70	35	50	25	-	-	-	-	830	83	65	1
2	تتميز المعارف والمعلومات التي تصل إلي بسلامتها وصحتها ودقتها .	40	20	100	50	60	30	-	-	-	-	780	78	100	10
3	ترتبط بكافة المعلومات الواردة لي بطبيعة إدارتي وبتخصصي في العمل .	60	30	90	45	50	25	-	-	-	-	810	81	75	6
4	تتنوع المعلومات الواردة لي بحيث تغطي كافة جوانب المهنة	60	30	80	40	60	30	-	-	-	-	800	80	60	7
5	تستخدم طرق متنوعة لنقل المعارف إلينا .	80	40	65	32.5	55	27.5	-	-	-	-	825	82.5	61.2	3
6	تتميز المعارف والمعلومات المنقولة إلينا بالوضوح .	50	25	90	45	60	30	-	-	-	-	790	79	75	8
7	توفر البيانات و المعلومات التي تصل لي قدر كبير من الشفافية	50	25	90	45	60	30	-	-	-	-	790	79	75	8
8	تزيد البيانات والمعلومات المنقولة لي من مقدار ثقتي في نفسي .	80	40	70	35	50	25	-	-	-	-	830	83	65	1

5	78.7	82	820	-	-	-	-	22.5	45	45	90	32.5	65	يمكنني الاستفادة من كافة البيانات والمعلومات المتوفرة لتطوير عملي الإداري .	9
3	61.2	82.5	825	-	-	-	-	27.5	55	32.5	65	40	80	تساعدني المعلومات والمعارف المتوفرة لدي في حل مشكلات عملي .	10
2		81.3	8100	الدرجة الكلية للبعد											

يتضح من جدول (4) ما يلي:

تفاوتت استجابات العينة على عبارات البعد الأول (نقل المعرفة) حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابات ما بين (78 %) للعبرة رقم (2) إلى (83 %) للعبارات رقم (1 ، 8)

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات البعد أكثر من 75 % وهذا يعني أن العبارات التي يتضمنها البعد تتوافر بها نقل المعرفة بدرجة مرتفعة. ولا يوجد عبارات وزنها النسبي ما بين 60 % إلى أقل من 75 %، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من 60 %.

أما الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على عبارات البعد ككل (81 %) مما يدل على توافر نقل المعرفة بدرجة مرتفعة ضمن التشارك المعرفي.

وجاءت قيم مربع (كا) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) على عبارات البعد الرابع ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جداً) للعبارات (1، 5، 8، 10) ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة) للعبارات (2، 3، 4، 6، 7، 9).

2. عرض نتائج التساؤل الثاني :-

جدول (5)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وقيمة كا² ترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات البعد الثاني تبادل المعرفة
ن = (200)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جداً		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة قليلة		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	كا ²	ت
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				

أنا كأحد الإداريين العاملين بالأندية الرياضية أرى أنه

1	يمكنني استخدام البريد الإلكتروني في تبادل المعرفة مع زملائي بالنادي	90	45	50	25	30	15	30	15	-	-	800	80	70	5
2	يمكن تشكيل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعارف داخل النادي	40	20	80	40	50	25	30	15	-	-	730	73	45	8
3	يمكنني الوصول إلى المعلومات المتوفرة بالنادي بسهولة ويسر	70	35	85	42.5	45	22.5	-	-	-	-	825	82.5	73.7	3
4	يفضل استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة بتطبيقاتها المختلفة لمواكبة التطورات المعرفية و تحقيق الميزة التنافسية بالنادي .	60	30	80	40	30	15	30	15	-	-	770	77	55	6
5	يصعب إحتكار المعرفة حيث يتم تبادلها لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالنادي.	90	45	65	32.5	45	22.5	-	-	-	-	845	84.5	78.7	1
6	يرتقي مستوي المهني من خلال تبادل المعارف و المعلومات مع زملائي .	80	40	80	40	40	20	-	-	-	-	680	68	80	9
7	يتقبل زملائي مشاركة المعلومات فيما بيننا بارتياح .	80	40	55	27.5	65	32.2	-	-	-	-	815	81.5	61.2	4
8	أثق في المعلومات الواردة من زملائي .	50	25	70	35	50	25	30	15	-	-	740	74	30	7
9	أقتصد في وقتي و أفرغ	70	35	100	50	30	15	-	-	-	-	840	84	115	2

													لأشياء أكثر أهمية في عملي من خلال مشاركة زملائي معارفي .
5		74.2	7045	الدرجة الكلية للبعد									

يتضح من جدول (5) ما يلي:

تفاوتت استجابات العينة على عبارات البعد الثاني (تبادل المعرفة) حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابات ما بين (68 %) للعبرة رقم (6) إلى (84.5%) للعبرة رقم (5)

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات البعد أكثر من 75% وهذا يعني أن العبارات التي يتضمنها البعد يتوافر بها تبادل المعرفة بدرجة مرتفعة. وجاء الوزن النسبي للعبارات (2 ، 6 ، 8) ما بين 60% إلى أقل من 75% مما يدل على أن هذه العبارات التي يتضمنها البعد يتوافر بها تبادل المعرفة بدرجة متوسطة ، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من 60%.

اما الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور ككل (75.2%) مما يدل على توافر تبادل المعرفة بدرجة متوسطة ضمن التشارك المعرفي.

وجاءت قيم مربع (كا) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) على عبارات البعد الثاني ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جدا) للعبارات (1 ، 5 ، 7) ، ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة) للعبارات (2 ، 3 ، 4 ، 8 ، 9) في حين تساوى إتجاه الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جدا) ، (موافق بدرجة كبيرة) للعبرة (6).

3. عرض نتائج التساؤل الثالث:-

جدول (6)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وقيمة كا² ترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات البعد الثالث تحويل المعرفة
ن = (200)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جدا		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة قليلة		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	كا ²	ت
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				

أنا كأحد الإداريين العاملين بالأندية الرياضية أرى أنه

1	أحرص علي حضور الفاعليات الحوارية الهادفة لتحويل المعرفة إلي	70	35	70	35	30	15	15	30	-	-	750	75	63.1	8
---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	---	---	-----	----	------	---

														الآخرين بالنادي .	
5	61.2	81	810	-	-	-	-	27.5	55	40	80	32.5	65	2 أرغب في الحصول علي معارف جديدة و الإستفادة منها من خلال الدورات التدريبية المتخصصة في المجال الرياضي .	2
5	83	81	810	-	-	-	-	35	70	25	50	40	80	3 أشارك في تحويل المعرفة الضمنية إلي معرفة صريحة لتعزيز الإبداع لدي العاملين بالنادي .	3
7	65	79	790	-	-	-	-	27.5	55	50	100	22.5	45	4 يمكنني تطبيق المعارف و المعلومات في مواقف متباينة.	4
2	62.4	82.7	827	-	-	-	-	26.5	53	33.5	67	40	80	5 أستطيع إستنتاج العديد من المعلومات المرتبطة بالمعرفة المنقولة لي في مختلف مجالات العمل .	5
3	102.2	82.4	824	-	-	-	-	19	38	50	100	31	62	6 أستخدم معارفي و معلوماتي في التنبؤ بمشكلاتي المهنية .	6
1	105	86	860	-	-	-	-	15	30	40	80	45	90	7 أتعلم من خبراتي و خبرات الآخرين في حل مختلف	7

														المشكلات الإدارية بالنادي .	
4	96.8	81.2	812	-	-	-	-	22	44	50	100	28	56	8 أستخلص قواعد خاصة و معارف من خلال ما يرد إلي من معارف .	
3		81.0	6483	الدرجة الكلية للبعد											

يتضح من جدول (6) ما يلي:

تفاوتت استجابات العينة على عبارات البعد الثالث (تحويل المعرفة) حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابات ما بين (75 %) للعبرة رقم (1) إلى (86%) للعبرة رقم (7)

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات البعد أكثر من 75% وهذا يعنى أن العبارات التي يتضمنها البعد تتوافرها تحويل المعرفة بدرجة مرتفعة. ولا يوجد عبارات وزنها النسبي ما بين 60% إلى أقل من 75%، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من 60%.

أما الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على عبارات المحور ككل (81%) مما يدل على توافر تحويل المعرفة بدرجة مرتفعة ضمن التشارك المعرفي.

وجاءت قيم مربع (كا) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) على عبارات البعد الثالث ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جدا) للعبارات (3 ، 5 ، 7) ، ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة) للعبارات (2 ، 4 ، 6 ، 8) في حين تساوى إتجاه الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جدا) ، (موافق بدرجة كبيرة) للعبرة (1) .

4. عرض نتائج التساؤل الرابع :-

جدول (7)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وقيمة كا² ترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات البعد الرابع الثقافة التنظيمية
ن = (200)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جدا		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة قليلة		موافق بدرجة قليلة جدا		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	كا ²	ت		
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%						
		أنا كأحد الإداريين العاملين بالأندية الرياضية أرى أنه															
1	أحصل علي تشجيع من قبل إدارة النادي علي التواصل الدائم	70	35	70	35	30	15	30	15	30	15	-	-	780	78	50	8

														لمشاركة المعرفة و الأفكار .	
5	95.8	80.8	808	-	-	-	-	23	46	50	100	27	54	أجد مستوي عالي من الثقة المتبادلة بين العاملين بالنادي فيما يعزز من رغبتهم في تبادل المعرفة .	2
6	60.4	80.6	806	-	-	-	-	28.5	57	40	80	31.5	63	أشعر بالأمان في مشاركة المعرفة مع زملائي دون الخوف من إستغلالها أو إستخدامها ضدي .	3
9	70	76	760	-	-	15	30	15	30	45	90	25	50	أجد تقدير من الإدارة العليا بالنادي عند المشاركة المعرفية مما يشجع الآخرين علي إتباع نفس السلوك	4
7	55	79	790	-	-	-	-	35	70	35	70	30	60	يمنع وجود حواجز بين الإدارات بالنادي مما يساعد علي تدفق المعارف و المعلومات بسهولة .	5
1	80	84	840	-	-	-	-	20	40	40	80	40	80	أحصل علي برامج تدريبية وورش عمل حول أهمية الشارك المعرفي بالنادي .	6
4	61.8	81.2	812	-	-	-	-	27	54	40	80	33	66	أحقق التميز عند اعتماد أنظمة مكافآت تعزز من أهمية التشارك المعرفي بالنادي .	7

9	30	76	760	-	-	15	30	25	50	25	50	35	70	توجد ثقة كبيرة بين رؤسائي في المعلومات التي يتم تبادلها .	8
3	64.05	82.9	829	-	-	-	-	25.5	51	34.5	69	40	80	توجد أساليب تحفيز متنوعة (مادية - و نفسية) عند مشاركتنا المعارف بالنادي .	9
2	65	83	830	-	-	-	-	25	50	35	70	40	80	توفر إدارة النادي كافة الإمكانيات التي تسهم في تحقيق التشارك المعرفي بين زملائي .	10
4		80.15	8015	الدرجة الكلية للبعد											

يتضح من جدول (7) ما يلي:

تفاوتت استجابات العينة على عبارات البعد الرابع (الثقافة التنظيمية) حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابات ما بين (76%) للعبارتين رقم (4 ، 7) إلى (84%) للعبارة رقم (6)

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات البعد أكثر من 75% وهذا يعنى أن العبارات التي يتضمنها البعد تتوافر بها الثقافة التنظيمية بدرجة مرتفعة. ولا يوجد عبارات وزنها النسبي ما بين 60% إلى أقل من 75%، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من 60%.

اما الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على عبارات البعد ككل (80.15%) مما يدل على توافر الثقافة التنظيمية بدرجة مرتفعة ضمن التشارك المعرفي.

وجاءت قيم مربع (كا) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) على عبارات البعد الرابع ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جدا) للعبارات (8 ، 9 ، 10) ، ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة) للعبارات (2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 7) في حين تساوى إتجاه الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جدا) ، (موافق بدرجة كبيرة) للعبارة (1 ، 6).

5. عرض نتائج التساؤل الخامس :-

جدول (8)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وقيمة كا² ترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات البعد الخامس الهيكل التنظيمي

ن = (200)

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جدا		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة قليلة		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	كا ²	ت
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
أنا كأحد الإداريين العاملين بالأندية الرياضية أرى أنه 													
1	يتيح الهيكل التنظيمي سرعة تبادل و نقل المعارف و المعلومات .	90	45	80	40	30	15	-	-	860	86	105	2
2	يتوافر هيكل تنظيمي بسيط يتيح المزيد من التواصل المباشر بين الإدارات المختلفة بالنادي .	45	22.5	110	55	45	22.5	-	-	800	80	123.7	7
3	يتميز الهيكل التنظيمي بالنادي بالمرونة في نقل المعرفة .	66	33	67	33.5	67	33.5	-	-	799	79.9	53.3	9
4	أفضل تطبيق أدوات التحول الرقمي مثل الأنظمة الإلكترونية لإدارة المعرفة و منصات التشارك لكسر حواجز التواصل .	60	30	80	40	60	30	-	-	800	80	60	7
5	يتيح الهيكل التنظيمي بالنادي الشفافية في نقل المعارف و المعلومات .	68	34	90	45	42	21	-	-	826	82.6	82.2	5
6	يتيح الهيكل التنظيمي المصداقية في تداول المعلومات.	80	40	80	40	40	20	-	-	840	84	80	3
7	يتيح الهيكل التنظيمي بالنادي الفرص لتكوين فرق عمل (صغيرة – كبيرة) تسهل تبادل و نقل المعارف و المعلومات .	100	50	100	50			-	-	900	90	180	1

10	70	76	760	-	-	15	30	15	30	45	90	25	50	يتيح الهيكل التنظيمي بالنادي سهولة الحصول علي البيانات و المعلومات من رؤسائي (الاتصال الهابط).	8
6	75	81	810	-	-	-	-	25	50	45	90	30	60	يساعد الهيكل التنظيمي بالنادي في تبادل المعارف و المعلومات مع زملائي من خلال (الاتصال الأفقي).	9
4	65	83	830	-	-	-	-	25	50	35	70	40	80	أستطيع إيصال كافة البيانات و المعلومات إلي رؤسائي بسهولة (اتصال صاعد).	10
1		82.2	8225	الدرجة الكلية للبعد											

يتضح من جدول (8) ما يلي:

تفاوتت استجابات العينة على عبارات البعد الخامس (الهيكل التنظيمي) حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابات ما بين (76 %) للعبرة رقم (8) إلى (90 %) للعبرة رقم (7)

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات البعد أكثر من 75% وهذا يعنى أن العبارات التي يتضمنها البعد يتوافر بها الهيكل التنظيمي بدرجة مرتفعة. ولا يوجد عبارات وزنها النسبي ما بين 60% إلى أقل من 75%، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من 60%.

اما الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على عبارات البعد ككل (82.2%) مما يدل على توافر الهيكل التنظيمي بدرجة مرتفعة.

وجاءت قيم مربع (كا) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) على عبارات البعد الخامس ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جدا) للعبارات (1 ، 7 ، 10) ، ولصالح الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة) للعبارات (2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 8 ، 9) في حين تساوى إتجاه الإستجابة بـ (موافق بدرجة كبيرة جدا) ، (موافق بدرجة كبيرة) للعبرة (6) والشكل (10) يوضح ترتيب العبارات.

ثانياً: مناقشة نتائج واقع التشارك المعرفي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و الجيزة. أمكن ترتيب أبعاد التشارك المعرفي ترتيباً تنازلياً وفقاً للوزن النسبي كما يلي :

- جاء بُعد الهيكل التنظيمي ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الأول بوزن نسبي قدره (82,2%)

- جاء بُعد نقل المعرفي ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الثاني بوزن نسبي قدره (81,3%)
 - جاء بُعد تحويل المعرفة ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الثالث بوزن نسبي قدره (81,0%)
 - جاء بُعد الثقافة التنظيمية ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الرابع بوزن نسبي قدره (80,15%)
 - جاء بُعد تبادل المعرفي ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الخامس والأخير بوزن نسبي قدره (74,2%)
- مما يعني أن أفراد عينيه البحث بالأندية الرياضية يتشاركون المعارف ويفسر إهتمامهم بأبعاد التشارك المعرفي بدرجة مرتفعة والذي يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء والإهتمام بالمعلومات والمعارف وتوظيفها توظيف جيد .

- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حاتم علي عبد الله (2018) (4) والتي توصلت نتائجها إلي أن التشارك كان له الدور الأكبر في تفعيل وتكوين سلوك النشاط المعرفي .
- وتتفق أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عماد عبد اللطيف محمود (2021) (15) والتي توصلت نتائجها إلي توافر سلوكيات التشارك المعرفي بدرجة مرتفعة .
- وتري الباحثة أن حصول بُعد الهيكل التنظيمي ببعض الأندية الرياضية علي ترتيب الأول إنما يرجع إلي أن الهيكل التنظيمي يعد وسيلة حيوية لمساعدة المؤسسات في إنجاز أعمالها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية .
- كما تري الباحثة أن الحصول بُعد تبادل المعرفه ببعض الأندية الرياضية علي الترتيب الأخير إنما يرجع إلي أن عملية التبادل تتم بعد الحصول علي المعارف منطقياً حيث تسمح للأفراد باتاحة معارفهم لغيرهم وكذلك حصولهم علي المعارف من غيرهم .
- كما أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف علي واقع نقل المعرفة ببعض الأندية الرياضية حصول العبارتين رقم (7،8) علي الترتيب الأول والتي تنص علي (يمكن الحصول علي المعلومات والمعارف التي أحتاجها في أسرع وقت ممكن)، (تزيد البيانات والمعلومات المنقولة لي من مقدار ثقتي في نفسي) علي التوالي إنما يرجع إلي عمليات نقل المعرفة في الأون الأخيرة و إعتماها إعتما مباشراً علي التكنولوجيا يسهم بشكل كبير في الحصول عليها في أسرع وقت كما أن تشارك الفرد بخبراته في نقل المعرفه يشعرة بأهميته و دورة الفعال في التجديد والتحسين المستمر وتحقيق أهداف المؤسسة.
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عماد عبد اللطيف (2021) (15) والتي توصلت نتائجها إلي أن عينة الدراسة يثقون بقدرتهم علي نقل المعرفة وتشاركها مع الزملاء ويؤكد ذلك علي رغبتهم في رفع مستوى المؤسسة من خلال التشارك المعرفي .
- وتتفق أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة داود سليمان المحمد (2013) (8) والتي توصلت نتائجها إلي وجود أثر معنوي لأدوات تكنولوجيا المعلومات كمحدد من محددات نقل المعرفه في الأداء التنظيمي .
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ألاء محمد أبو عواد (2022) (2) والتي توصلت نتائجها إلي حصول مفهوم نقل المعرفة علي درجة كبيرة.

- وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ميرفت موسي (2016)(23) والتي توصلت نتائجها إلي أن درجة ممارسة عمليات نقل المعرفة جاءت بدرجة متوسطة .
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هانا إليزابيث (Hanna and all - 2024)(26) والتي توصلت نتائجها إلي أن هيكلية نقل المعرفة وبناء القدرات تشكل معلماً مهماً في عملية التجديد بالإضافة إلي ذلك يمكن أن تكون فرصة فريدة لبدء وبناء علاقات مهنية طويلة الأمد .
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نوربرت جرونو و ماركوس جروم (Norbert Gronau, Marcus Grum-2023)(29) والتي توصلت نتائجها إلي أن الخبرة كأحد العوامل الديموغرافية تسهم في نقل المعرفة بشكل فعال وسريع .
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهادي بوترا (Alhadi putra - 2019)(25) والتي توصلت نتائجها إلي أن نقل المعرفة بمشاركة المعرفة الضمنية يتم من خلال تبادل الخبرات وأن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لنقل المعرفة علي مستوي الأداء .
- كما تري الباحثة حصول العبارتين (10،5) علي الترتيب الثاني والتي تنص علي (تستخدم طرق متنوعة لنقل المعارف إلينا) ،(تساعدني المعلومات والمعارف المتوفرة لدي في حل مشكلات عملي) علي التوالي ؛ إنما يرجع إلي أن نقل المعارف بطرق متنوعة يكون أكثر جدوي ويسهل من فهم هذه المعارف كما يسهم في حل المشكلات المعقدة .
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ألاء محمد أبو عواد (2022)(2) والتي توصلت نتائجها إلي أن درجة نقل المعرفة جاءت بدرجة كبيرة في حين حصل توفر متطلبات نقل المعرفة علي الدرجة المتوسطة.
- وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إنعام سالم حسن ، حامد محمد الامين (2018)(3) والتي توصلت نتائجها إلي أن درجة تقدير القادة للمعوقات التي تواجه عمليات تبادل ونقل وتشارك المعرفة جاءت بدرجة متوسطة.
- كما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ميرفت موسي (2016)(23) والتي توصلت نتائجها إلي أن مستوي معوقات عملية نقل المعرفة جاءت بدرجة مرتفعة.
- كما تري الباحثة حصول العبارتين (6،5) علي الترتيب قبل الأخير والتي تنص علي (تميز المعارف والمعلومات المنقولة إلينا بالوضوح) ،(توافر البيانات و المعلومات التي تصل لي قدر كبير من الشفافية) علي التوالي إنما يرجع إلي أن درجه وضوح وشفافية المعلومات مطلب أساس الجدوي هذه المعلومات وإلا لم تفي بالغرض من الحصول عليها ولا تحقق الاستفادة المطلوبة لتحسين جودة الأداء .
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة داود سليمان المحمد (2013)(8) والتي توصلت نتائجها إلي وجود أثر معنوي لمحددات نقل المعرفة (أدوات تكنولوجيا المعلومات ، الهيكل التنظيمي – وضوح المعرفة – دقة البيانات والمعلومات -أنظمة الحوافز) في الأداء التنظيمي .

- كما تري الباحثه حصول العبارة (2) علي الترتيب الأخير والتي تنص علي (تميز المعارف والمعلومات التي تصل إليّ بسلامتها وصحتها ودقتها) يرجع إلي أن صحة ودقة المعلومات متطلب أساسي لنقل المعارف مما لا يدع مجال للخطأ أو الوقوع في المشكلات.
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة داود سليمان المحمد (2013)(8) والتي توصلت نتائجها إلي وجود أثر معنوي لمحددات نقل المعرفة (أدوات تكنولوجيا المعلومات - وضوح المعرفة- دقة البيانات والمعلومات - الهيكل التنظيمي - أنظمة الحوافز) في الأداء التنظيمي .

وبهذا يتم الإجابة علي التساؤل الأول الذي ينص علي ما واقع التشارك المعرفي نقل ببعض الأندية الرياضية.

- كما أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف علي واقع تبادل المعرفة ببعض الأندية الرياضية حصول العبارة (5) علي الترتيب الأول والتي تنص علي (يتم الابتعاد عن إحتكار المعرفة حيث يتم تبادلها لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالنادي) إنما يرجع إلي المردود العملي لعملية تعادل المعرفة هو تحسين الأداء الوظيفي إذا توفرت الموارد الماليه والدافع نحو مشاركة المعرفة في مكان العمل .
- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مانويل تفرونافيشن و ميلدا بالزيتي Manuela (2020 - Milda Blažytė , Tvaronavičienė)(28) والتي توصلت نتائجها إلي أن هناك نسبة عالية من الإمكانيات لتطبيق ممارسات إدارة المعرفة وهي نقل ومشاركة وتبادل وتطبيق وتوليد المعرفة ، وإن من معوقات تطبيق المعرفة وجود قصور في الدافع ونقص الموارد المالية.
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Kevin Maina - 2024)(27) والتي توصلت نتائجها إلي تمكن الشركات من تعزيز الابتكار وتحسين الأداء التنظيمي والحفاظ علي القدرة التنافسية في السوق من خلال تبادل المعرفة.
- وتتفق أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ريكار بونكين و محمود محمد (2019- Ricarda Bouncken, Muhammad Mahmood)(33) والتي توصلت نتائجها إلي أن التشارك في أماكن العمل يسهل تبادل المعرفة الضمنية.
- كما تري الباحثه حصول العبارة (9) علي الترتيب الثاني والتي تنص علي (أقتصر في وقتي وأتفرغ لأشياء أكثر أهمية في عملي من خلال مشاركته زملائي معارفي) إنما يرجع إلي أن عملية التعاون المشترك في أماكن العمل بين الزملاء عنصر إيجابي فعال لما له من أثر في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال الاجتماعات والمناقشات .
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ريكار بونكين و محمود محمد (2019- Ricarda Bouncken, Muhammad Mahmood)(33) والتي ترحلت نتائجها إلي أن التشارك في أماكن العمل المشترك بتعلق أولاً بالقرب المادي وثانياً بفرص التنشئة الإجتماعية والتعاون والتي تعمل بدورها علي تعزيز القرب المعرفي ويسهل تبادل المعرفة الضمني ، ويشعل التجسيد الإجتماعي للأفكار .

- وتتفق أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهادي بوترا (Alhadi putra - 2019) (25) والتي توصلت نتائجها إلي أنه يتم نقل و تبادل المعرفة بمشاركة المعرفة الضمنية التي يمتلكها العاملين من خلال المناقشات و الإجتماعات و تبادل الخبرات .
 - كما تري الباحثة حصول العبارة (2) علي الترتيب قبل الأخير و التي تنص علي (يمكن تشكيل فرق عمل لتبادل المعلومات و المعارف داخل النادي) إنما يرجع إلي أن العمل الجماعي و فرق العمل تحرز نتائج أفضل من العمل الفردي و تحسن من الأداء الوظيفي.
 - وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ريكار بونكين و محمود محمد (Ricarda -2019 Bouncken, Muhammad Mahmood) (33) والتي توصلت نتائجها إلي أن التعاون و التشارك في أماكن العمل يعزز القرب المعرفي .
 - كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إبراهيم ابن حنش (2019) (1) و التي توصلت نتائجها إلي أن من متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي المتمثلة في (الرؤية و القيم المشتركة – البيئة التعاونية -التدريب الجماعي - فرق العمل) جاءت بدرجة متوسطة .
 - كما تري الباحثة حصول العبارة (6) علي الترتيب الأخير و التي تنص علي (يرتقي مستواي المهني من خلال تبادل المعارف و المعلومات مع زملائي) إنما يرجع إلي أن الأرتقاء بالمستوي المهني لا يأتي مصادقة بل يحتاج إلي مزيد من الوقت و الجهد و التدريب و برامج فعالة و هادفة.
 - و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة أحمد حسن إبراهيم (2016) (5) و التي توصلت نتائجها إلي أن ضرورة وضع برامج تساعد علي تكوين مناخ إيجابي لإنتاج المعرفة بدلاً من إستهلاكها للأرتقاء بمستوي الأداء.
 - و تتفق أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مانويل تفرونافيشن و ميلدا بالزيتي (Manuela Tvaronavičienė , Milda Blažytė - 2020) (28) و التي توصلت نتائجها إلي أن من الوسائل المنهجية لنقل و تبادل المعرفة إجتماعات الموظفين و أداء التدريب ، و عقد ورش العمل لتحسين الأداء الوظيفي .
 - كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهادي بوترا (Alhadi putra - 2019) (25) و التي توصلت نتائجها إلي أنه يتم تبادل المعرفة الضمنية التي يمتلكها العاملون من خلال المناقشات و الأجتماعات و تبادل الخبرات ، و أن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إجتماعية لتشارك المعارف علي أداء العاملين .
- و بهذا يتم الإجابة علي التساؤل الثاني الذي ينص علي ما واقع التشارك المعرفي تحويل المعرفة ببعض الأندية الرياضية.

- كما اظهرت نتائج البحث في مجال التعرف علي واقع تحويل المعرفة ببعض للأندية الرياضية حصول العبارة (7) علي الترتيب الأول و التي تنص علي (أتعلم من خبراتي و خبرات الآخرين في حل مختلف المشكلات الإدارية بالنادي) إنما يرجع إلي أن عملية تحويل المعرفة تتطلب خبرات عالية المستوي و تبادل هذه الخبرات و التعاون بين العاملين يرفع مستوي الأداء و تتيح الفرصة لحل المشكلات و تحقق الأهداف المنشودة بالنادي .

- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة باتريشيا بيلار و آخرون (Patricia Pilar - 2024)(31)و التي توصلت نتائجها إلي أن إستخدام تحول المعرفة هو عامل رئيسي لزيادة أداء الأعمال و أن رأس المال المعرفي يعزز العلاقة بين تحول المعرفة و أداء الأعمال .
- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ريكار بونكين و محمود محمد (Ricarda -2019 Bouncken, Muhammad Mahmood)(33) والتي توصلت نتائجها إلي أن التعاون و التشارك في أماكن العمل يعزز القرب المعرفي .
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهادي بوترا (Alhadi putra - 2019)(25) و التي توصلت إلي أنه يتم تبادل و تحويل المعرفة بمشاركة المعارف الضمنية التي يمتلكها العاملين من خلال المناقشات و تبادل الخبرات .
- و تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ميرفت موسي الطوالية (2016)(23) و التي توصلت نتائجها إلي أن مستوي معوقات عمليات نقل و تبادل و تحويل المعرفة حادّ بدرجة مرتفعة .
- كما تري الباحثة حصول العبارة (5) علي الترتيب الثاني و التي تنص علي (أستطيع إستنتاج العديد من المعلومات المترابطة بالمعرفة المنقولة إلي مختلف مجالات العمل) إنما يرجع إلي تدريب العاملين علي كيفية إدارة المعرفة بالأسلوب الأمثل من خلال نقل و مشاركة و تحويل و تطبيق هذه المعارف بدافع قوي يهدف إلي مستوي الأداء الوظيفي في كافة المجالات.
- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مانويل تفرونافيشن و ميلدا بالزيتي (Manuela Tvaronavičienė , Milda Blažytė - 2020)(28)و التي توصلت نتائجها إلي أن لتوظيف آليات إدارة المعرفة يتطلب تطبيق ممارسات إدارة المعرفة من نقل و مشاركة و توليد المعرفة و أن من معوقات إدارة المعرفة قصور في الدافع ، و أن من الوسائل المنهجية لتشارك المعرفة (أداء التدريبات و عقد ورش) تعمل لتحسين الأداء الوظيفي .
- كما تري الباحثة حصول العبارة (4)علي الترتيب قبل الأخير و التي تنص علي (يمكن تطبيق المعارف و المعلومات في مواقف متباينة) إنما يرجع إلي أن يمكن تطبيق المعارف التي تطلب توافر الإمكانيات اللازمة لذلك و إن مجريات العمل و مواقفة المختلفة تزيد العاملين خبرة و تعزيز أداء الأعمال .
- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مانويل تفرونافيشن و ميلدا بالزيتي (Manuela Tvaronavičienė , Milda Blažytė - 2020)(28)و التي توصلت نتائجها إلي أن هناك نسبة عالية من الأمكانيات تطبيق ممارسات إدارة المعرفة المتكاملة في نقل و مشاركة و تطبيق المعارف .
- كما تري الباحثة حصول العبارة (1) علي الترتيب الأخير و التي تنص علي (أحرص علي حضور الفاعليات الحوارية الهادفة لتمويل المعرفة إلي الآخرين بالنادي)إنما يرجع إلي أن حضور النادي من مناقشات و ندوات و ورش عمل و دورات تدريبية يزيد من الخبرات المترابطة بمجال العمل.

- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مانويل تفرونافيشن و ميلدا بالزيتي Manuela (2020 - Tvaronavičienė, Milda Blažytė) (28) و التي توصلت نتائجها إلى أن من الوسائل المنهجية لنقل و تبادل و تشارك و تحول المعرفة الأجتماعات الوظيفية ، و أداء التدريبات ، و عقد ورش العمل لتحسين الأداء الوظيفي .
 - كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهادي بوترا (2019 - Alhadi putra) (25) و التي توصلت نتائجها إلى أنه يتم نقل و تبادل المعرفة و مشاركتها بين العاملين بمشاركة المعرفة الضمنية التي يمتلكونها من خلال المناقشات و الاجتماعات و تبادل الخبرات .
- و بهذا يتم الإجابة على التساؤل الثالث الذي ينص علي ما واقع التشارك المعرفي تحويل المعرفة ببعض الأندية الرياضية.

- كما اظهرت نتائج البحث في مجال التعرف علي واقع الثقافة التنظيمية ببعض الأندية الرياضية حصول العبارة (6) علي الترتيب الأول و التي تنص علي (أحصل علي برامج تدريبية و ورش عمل حول أهمية التشارك المعرفي بالنادي) إنما يرجع إلي حرص قيادات النادي علي عقد الدورات التدريبية و الندوات لصقل و تدريب العاملين في مجالات العمل المختلفة لما لها من أثر كبير علي تحسين أدائهم و دعم الفكر المبدع لديهم و زيادة خبراتهم و تحقيق الرضا الوظيفي .
- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بيتر لوك و جون كرافورد (Peter Lok, John) (2014 - Crawford) (32) و التي توصلت نتائجها إلي الثقافة التنظيمية المرنة ترفع نسبة الرضا الوظيفي ، كما أن القيادة بالمشاركة تؤدي إلي تشجيع الموظفين علي إنجاز العمل و يرفع درجة الرضا الوظيفي .
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة غازي محمد سعيد (2017) (16) و التي توصلت نتائجها إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبي التشارك المعرفي (دعم الإدارة العليا ، الهيكل التنظيمي ، الثقافة التنظيمية) في التفكير التظيمي وفي التمكين الشخصي.
- و تتفق أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مانويل تفرونافيشن و ميلدا بالزيتي (2020 - Tvaronavičienė, Milda Blažytė) (28) و التي توصلت نتائجها إلي أن من الوسائل المنهجية لتشارك المعرفة إجتماعات الموظفين ، و أداء التدريبات و ورش العمل .
- كما تري الباحثة حصول العبارة (10) علي الترتيب الثاني و التي تنص علي (توفر إدارة النادي الإمكانيات التي تسهم في تحقيق التشارك المعرفي بين زملائي) إنما يرجع إلي أهمية توافر الإمكانيات في المقام الأول لتذليل المعوقات و توفير ما يلزم لنقل و تبادل المعارف و تسهيل المهام المطلوبة من العاملين بالنادي .

- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة علوي الماروقي و آخرون (2017- Alawi Al Marooqi, other) (24) و التي توصلت نتائجها إلي أن توافر الإمكانيات المتمثلة في (الاتصالات ، و أنظمة المعلومات ، المكافآت ، هيكل المنظمة) جميعها تسهم في المشاركة بالمعرفة في المنظمات.
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مانويل تفرونافيشن و ميلدا بالزيتي Manuela (2020 - Tvaronavičienė , Milda Blažytė) (28) و التي توصلت نتائجها إلي أن هناك نسبة عالية من الأمكانيات لتطبيق المعارف و مشاركتها.
- كما تري الباحثة حصول العبارة (1) علي الترتيب قبل الأخير و التي تنص علي (أحصل علي تشجيع من قبل إدارة النادي علي التواصل الدائم لمشاركة المعرفة و الأفكار) إنما يرجع ذلك إلي ثقة قيادات النادي في أن التواصل بين العاملين سواء تواصل مباشر عن طريق الاجتماعات و المناقشات أو عن طريق شبكات التواصل الإجتماعي يقرب وجهات النظر و يسمح بتبادل الأداء و الأفكار و حل المشكلات التي تعترض الأعمال داخل النادي .
- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة لمياء سامي (2019) (19) و التي توصلت نتائجها إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام شبكات التواصل الإجتماعي و التشارك المعرفي لدي طلاب الجامعات .
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مانويل تفرونافيشن و ميلدا بالزيتي Manuela (2020 - Tvaronavičienė , Milda Blažytė) (28) و التي توصلت نتائجها إلي أن الوسائل المنهجية لتشارك المعرفة إجتماعات الموظفين و عقد ورش عمل لتحسين الأداء الوظيفي .
- كما تري الباحثة حصول العبارتين (4،8) علي الترتيب الأخير و التي تنص علي (أجد تقدير من الإدارة العليا بالنادي عند المشاركة المعرفية مما يشجع الآخرين علي اتباع نفس السلوك) (توجد ثقة كبيرة بيني و بين رؤسائي في المعلومات التي يتم تبادلها) إنما يرجع إلي إقتناع قيادات النادي بالتشارك المعرفي و أهميته في النهوض بالنادي و تبادل الخبرات و تشجيع العاملين علي سواء تشجيع معنوي أو مادي .
- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة داود سليمان المحمد (2013) (8) و التي توصلت نتائجها إلي وجود أثر معنوي لمحددات نقل المعرفة (أنظمة الحوافز ، أدوات تكنولوجيا المعلومات ، الهيكل التنظيمي) في الهيكل التنظيمي .
- كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حاتم عبد الله الحمداني (2018) (4) و التي توصلت نتائجها إلي أن النتائج المتوقعة من التشارك كان لها أكبر الأثر في تفعيل و تكوين سلوك التشارك المعرفي بين العاملين .
- و تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إبراهيم بن حنش (2019) (1) و التي توصلت نتائجها إلي أن (الحوافز و المكافآت) جاءت بدرجة ضعيفة و أن متطلبات تعزيز التشارك المعرفي جاءت متوفرة بدرجة متوسطة .

- كما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة زياد سعيد (2018) (12)و التي توصلت نتائجها إلي نقص الإمكانيات المادية اللازمة لتحسين الأداء و قلة الحوافز المادية اللازمة لتشجيع العاملين علي الأداء المتميز .
و بهذا يتم الإجابة علي التساؤل الرابع الذي ينص علي ما واقع التشارك المعرفي الثقافة التنظيمية ببعض الأندية الرياضية.

- كما اظهرت نتائج البحث في مجال التعرف عي واقع الهيكل التنظيمي ببعض الأندية الرياضية حصول العبارة (7) علي الترتيب الأول و التي تنص علي (يتيح الهيكل التنظيمي بالنادي الفرص لتكوين فرص عمل (صغيرة – كبيرة) لتسهيل التبادل و نقل المعارف و المعلومات) إنما يرجع إلي أن الهيكل التنظيمي يحدد المهام المسؤوليات لكافة المشتريات و المجموعات مما يساعد علي تبادل المعلومات و المعارف بين العاملين بالنادي .

- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلاً من حسين محمود و شاكراً جار الله (2016م) (7) و التي توصلت نتائجها إلي وجود تأثير معنوي لأبعاد الهيكل التنظيمي المتمثلة في (المركزية ، أنماط الإتصالات ، جماعات الممارسة ، مسؤولية إدارة المعرفة) في بناء المعرفة في بناء المعرفة التنظيمية .

- كما تري الباحثة حصول العبارة (1) علي الترتيب الثاني و التي تنص علي (يتيح الهيكل التنظيمي سرعة تبادل و نقل المعارف و المعلومات) إنما يرجع إلي أن المستويات الإدارية بالهيكل التنظيمي تتيح الإتصال الصاعد و الهابط الذي يسهل عملية تبادل و تشارك المعلومات و نقلها بسهولة و يسر في أسرع وقت ممكن .

- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة أحمد عبد السلام (2017م) و التي توصلت نتائجها إلي أن الهياكل التنظيمية تؤدي غرضها من حيث تحقيق الأهداف كما أنها تساعد في سرعة تدفق المعلومات بين مختلف المستويات التنظيمية.

- كما تري الباحثة حصول العبارة العبارة (3) علي الترتيب قبل الأخير و التي تنص علي (تميز الهيكل التنظيمي بالنادي بالمرونة في نقل المعرفة) إنما يرجع إلي أن عمليات التغيير و التطوير ووفق التغييرات التي تحدث في المؤسسات أمر ضمني لذلك يتطلب الأمر بعض من المرونة حيث أن الجمود لا يتحقق التطوير المطلوب و لا يحقق أهداف المؤسسة التي تسعى إلي تحقيقها و لا يأتي ذلك إلا من خلال تبادل و تشارك المعرفة بشكل مرن و سريع .

- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صفاء حسن محمد (2015م)و التي توصلت نتائجها إلي توافر أبعاد الهيكل التنظيمي من حيث الرسمية ،المرونة ،مستوي التخصص ،مستوي اللامركزية كما توصلت نتائجها إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الهيكل التنظيمي و إدارة المعرفة.

- كما تري الباحثة حصول العبارة (8) علي الترتيب الأخير و التي تنص علي (يتيح الهيكل التنظيمي بالنادي سهولة الحصول علي البيانات المعلومات بالنادي من رؤسائي (الإتصال الهابط) إنما يرجع إلي طبيعة تداول و تبادل المعلومات بالنادي يستخدمها العاملين من

الإدارة العليا المتمثلة في الرئيس أو المدير علي رأس العمل لتسهيل الأداء و تحقيق الأهداف .

- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Inkpen , Tsang – 2015) و التي توصلت إلي نتائجها إلي أنه من أجل تعزيز و تسهيل نقل المعرفة بين الأفراد و الجماعات ينبغي تطبيق اللامركزية و تفويض السلطة لأفراد المنظمة و تقوية و تعزيز الروابط و العلاقات و الاتصالات الأفقية و الرأسية مما يسهل عملية نقل المعرفة فيما بينهم .
- و بهذا يتم الإجابة علي التساؤل الخامس الذي ينص علي ما واقع التشارك المعرفي الهيكل التنظيمي ببعض الأندية الرياضية.

الاستنتاجات :

- أمكن ترتيب أبعاد التشارك المعرفي ترتيباً تنازلياً وفقاً للوزن النسبي كما يلي :
- جاء بُعد الهيكل التنظيمي ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الأول بوزن نسبي قدره (82,2%).
- جاء بُعد نقل المعرفي ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الثاني بوزن نسبي قدره (81,3%).
- جاء بُعد تحويل المعرفة ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الثالث بوزن نسبي قدره (81,0%).
- جاء بُعد الثقافة التنظيمية ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الرابع بوزن نسبي قدره (80,15%).
- جاء بُعد تبادل المعرفي ببعض الأندية الرياضية في الترتيب الخامس والأخير بوزن نسبي قدره (74,2%).
- كما أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف علي واقع نقل المعرفة ببعض الأندية الرياضية (البعد الأول من أبعاد التشارك المعرفي) ما يلي :-
- الحصول علي المعلومات والمعارف في أسرع وقت ممكن.
- تميز المعارف و المعلومات بدقتها .
- كما أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف علي واقع تبادل المعرفة ببعض الأندية الرياضية (البعد الثاني من أبعاد التشارك المعرفي) ما يلي :-
- الابتعاد عن إحتكار المعرفة و تبادلها لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالنادي.
- الارتقاء بالمستوي المهني من خلال تبادل المعارف و المعلومات.
- كما أظهرت نتائج البحث في مجال التعرف علي واقع تحويل المعرفة ببعض الأندية الرياضية (البعد الثالث من أبعاد التشارك المعرفي) ما يلي :-
- حل مختلف المشكلات الإدارية بالنادي من خلال تبادل الخبرات.
- الاستفادة من الفاعليات الحوارية الهادفة لتحويل المعرفة إلي الآخرين بالنادي .

- كما اظهرت نتائج البحث في مجال التعرف علي واقع الثقافة التنظيمية ببعض الأندية الرياضية (البعد الرابع من أبعاد التشارك المعرفي) ما يلي :-
- عقد برامج تدريبية و ورش عمل حول أهمية التشارك المعرفي بالنادي.
- تقدير من الإدارة العليا بالنادي عند المشاركة المعرفية مما يشجع الآخرين علي إتباع نفس السلوك.

- كما اظهرت نتائج البحث في مجال التعرف عي واقع الهيكل التنظيمي ببعض الأندية الرياضية (البعد الخامس من أبعاد التشارك المعرفي) ما يلي :-
- للهيكل التنظيمي بالنادي دور في توفير فرص عمل (صغيرة – كبيرة) لتسهيل التبادل ونقل المعارف و المعلومات .
- للهيكل التنظيمي بالنادي دور في سهولة الحصول علي البيانات و المعلومات من رؤسائي (الإتصال الهابط).

التوصيات :

- تبادل المعارف و المعلومات مع زملاء العمل للإرتقاء بالمستوى المهني .
- حضور الفاعليات الحوارية الهادفة لتحويل المعرفة إلي الآخرين بالنادي .
- تشجيع الآخرين علي إتباع سلوك المشاركة المعرفية.
- الإهتمام بالهيكل التنظيمي بالنادي (الإتصال الهابط والصاعد) لسهولة الحصول علي البيانات و المعلومات .

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

1. إبراهيم بن حنش سعيد الزهراني (2019م): "متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة القصيم (دراسة ميدانية)"، بحث منشور ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد 31 ، العدد 3 ، المملكة العربية السعودية .
2. آلاء محمد أبو عواد (2022): "درجة نقل المعرفة في المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في مديرية التربية و التعليم للواء قصبة عمان"، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان .
3. إنعام سالم حسني و حامد محمد الأمين (2018م): " نموذج تربوي مقترح لتحسين عمليات تبادل المعرفة بين وزارة التربية والتعليم ومؤسسات التعليم العالي في الأردن"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، المجلد (11) ، العدد (33) ، الأردن .
4. حاتم علي عبد الله الحمداني (2018) : " أثر التشارك المعرفي في إستدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينة من تدريس كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية" ، بحث منشور ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 54 ، العراق .

5. حسن إبراهيم (2016م): "متطلبات التحول نحو مجتمع المعرفة" ، بحث منشور ، مجلة الاقتصاد والمحاسبة ، العدد 662 ، مصر.
6. حسين الطيب بورغدة و ناريمان بشير إدريس (2015م) : "أثر تشارك المعرفة علي أداء الموارد : دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز و المستقبل الرقمي التابع لمؤسسة كوندور للإلكترونيات بالجزائر" ، بحث منشور ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 11 ، العدد 4 ، الأردن
7. حسين محمود كريم و شاكر جار الله الخشالي (2016م) "أثر أبعاد الهيكل التنظيمي في بناء المعرفة التنظيمية - دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية الخاصة" ، مجلة الزرقاء للبحوث و الدراسات ، المجلد (8)، الأردن .
8. داود سليمان المحمد (2013م) : "نقل المعرفة التنظيمية و أثره في أداء منظمات الأعمال (حالة شركات القطاع العام الصناعي في سورية)" ، رسالة دكتوراة ، جامعة حلب ، سوريا.
9. دلال بورحلاوي (2019): "أثر العوامل الشخصية و التنظيمية علي التشارك المعرفي : دراسة حالة لعينة من أساتذة بكلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة"، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر
10. دنيا جابر و إناس بوزيان (2021م): "أثر الدوافع الخارجية في سلوك التشارك المعرفي وفق نظرية السلوك المخطط دراسة علي عينة من منتسبي فرق البحث PRFU بجامعة جيجل"، رسالة ماجستير ، جامعة محمد الصديق بن يحيي (جيجل) ، الجزائر .
11. رأفت الكمار (2018) : " الحاسوب وعصر المعرفة (الجيل الخامس للمعرفة والذكاء الاصطناعي" ، دار الكتب.
12. زياد سعيد الخليفة (2018م) "الثقافة التنظيمية و دورها في رفع مستوى الأداء – دراسة مسحية علي ضباط كلية القيادة و الأركان للقوات المسلحة السعودية"، رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض ،السعودية .
13. سلمي محمود محمد (2019م) : "درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس و علاقتة بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك و الملك سعود": ، بحث منشور ، مجلة التربية ، العدد 183 ، الجزء الثاني ، جامعة الأزهر ، مصر .
14. علي عبد الرحمن أو زايد (2017): "دور النظم الخبيرة في جودة إتخاذ قرارات الإدارة العليا في وزارة الصحة الفلسطينية" ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا ، غزة.
15. عماد عبد اللطيف محمود عبد اللطيف (2021م) : " دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية بجامعة سوهاج)" ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية جامعة سوهاج ، عدد يناير ، الجزء الثالث ، مصر.

16. غازي محمد سعيد علي (2017م): "أثر متطلبات تشارك المعرفة في بناء منظمة التعلم من خلال الثقة بين العاملين - دراسة حالة- في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية"، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، عمان.
17. فاطمة الزهراء ذهبي (2022م): "تبادل المعرفة في الشبكات التنظيمية تحليل دور تكنولوجيا المعلومات و الإتصال و رأس المال الإجتماعي: بحث منشور، مجلة أبحاث إقتصادية و إدارية، الجزائر.
18. قانون الرياضة(2017م): "اللائحة المالية للأندية الرياضية:وزارة الشباب والرياضة"، قانون رقم 71 لسنة 2017م، ملحق الجريدة الرسمية العدد 21 مكرر (ب)، مادة (1)، المطابع الأميرية، القاهرة.
19. لمياء سامي المنيس (2019م): "فاعلية إستخدام شبكات التواصل الإجتماعي في تبادل المعرفة لدي طلاب الجامعات : دراسة ميدانية"، بحث منشور، مجلة بحوث في علم المكتبات و المعلومات، جامعة القاهرة، مصر.
20. مشرف باديس بوخلوه (2018): "أثر الإلتزام بأخلاقيات العمل علي التشارك المعرفي : دراسة حالة في مؤسسة سونلغاز"، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة قاصدي مرباح، الجزائر.
21. منى حيدر عبد الجبار (2017م): "دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة"، المجلة العربية للإدارة، العراق.
22. منى محمد الجزار (2016م): "تصميم بيئة تعلم إلكتروني تشاركي قائم علي النظرية الإتصالية و فاعليتها في إتقان التعلم و تنمية مهارات التشارك لدي طالبات الدراسات العليا"، بحث منشور، مجلة الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، العدد الأول، المجلد 26، مصر.
23. ميرفت موسى الطويلة (2016م): "درجة ممارسة عمليات نقل المعرفة في وزارة التربية و التعليم الأردنية و مديرياتها و مقترح للتطوير"، رسالة دكتوراة، جامعة اليرموك، الأردن.

ثانياً : المراجع بالبيئة الأجنبية :

24. Alawi Al Marooqi (2017): "organization culture know ledger sharing critical success", journal of know ledge management, vol (11), no (2)=
25. Alhadi putra(2019) : "The Knowledge Transfer and the Performance of the Headmaster at State High Schools and State Vocational High Schools in South Sumatera Province, Indonesia", international conference on rural development and entrepreneurship, vol (5), Indonesia .

26. Hanna Elisabeth Åberg, Irina Pavlova, Other (2024):” Multidirectional Heritage-Led Knowledge Exchange: Learning from Practice in 19 Rural Territories”, University of Bologna, Italy.
27. Kevin Maina (2024):” Knowledge Sharing Culture in Multinational Corporations”, European Journal of Information and Knowledge Management, VOL 3, No2, PP14, Europe.
28. Manuela Tvaronavičienė, Milda Blažytė (2020): “Knowledge Management Practice in General Education Schools as a Tool for Sustainable Development”, Business Technologies and Entrepreneurship Department, Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania
29. Norbert Gronau, Marcus Grum (2023):” The impact of knowledge characteristics on process performance: experimenting with the conversion perspective on knowledge transfer velocity”, Business Process Management Journal, VOL (30), No. 4, Leeds, England.
30. **Paolo Rossi L. Ambarita, Agustina Hanafi, Yuliani (2022) :” The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya”, Open Journal of Business and Management, Vol.10 No.1 .**
31. Patricia Pilar Zirena Bejarano, Gloria Parra Requena, (2024)” Effects of knowledge transformation and social capital on business performance”, Journal of Hospitality and Tourism Insights, National University of St Agustin, Spain.
32. Peter Lok, John Crawford (2014):”The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison”, Journal of Management Development.
33. Ricarda B. Bouncken, Muhammad Mahmood Aslam (2019),” Understanding knowledge exchange processes among diverse users of coworking-spaces”, Journal of Knowledge