

ISSN: 2392-5442, EISSN : 2602-540X		مجلة المنظومة الرياضية
المجلد: 11 العدد: 01 السنة: 2024		مجلة علمية دولية تصدر بجامعة الجلفة_الجزائر
الصفحات: 913-901		تاريخ الإرسال: 2023-03-09 تاريخ القبول: 2024-02-14

علاقة إدارة المعرفة بالرضا الوظيفي من وجهة نظر الإداريين بالمنشأة الرياضية-دراسة ميدانية لبعض المنشآت الرياضية بولاية الاغواط-

The level of communicative skill for headmasters and their relationship with job satisfaction of physical and sports education teachers - A field study on some of the secondary schools in Laghouat-

جمال كعبوش^{1*}، حنة الهاشمي²

¹ جامعة عمار ثليجي الاغواط (الجزائر)، قسم علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية لعلوم التدريب الرياضي من خلال مقاربات متعددة .، dj.kabouche@lagh-univ.dz

² جامعة عمار ثليجي الاغواط (الجزائر)، قسم علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية لعلوم التدريب الرياضي من خلال مقاربات متعددة .، h.hanna@lagh-univ.dz

ملخص :

هدفت هذه الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين. حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينته من 40 إداريا ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على أداة استبيان وقد تم التحقق من صدقها وثباتها، ثم توزيعها على عينة البحث. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي للإداريين، وكذلك وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي للإداريين. كلمات مفتاحية: إدارة المعرفة، الرضا الوظيفي، المنشأة الرياضية.

Abstract:

This study aimed to find out the nature of the relationship between knowledge management and job satisfaction among administrators, as the researcher used the descriptive approach, and his sample consisted of 40 administrators.

The study concluded that there is a correlation between knowledge management and job satisfaction for administrators, as well as a high level of job satisfaction for administrators.

Keywords: Knowledge management; job satisfaction ; sports facilities.

* جمال كعبوش

1. مقدمة:

تمتلك المنشآت الرياضية العديد من الموارد التي تستخدمها لتحسين مستويات أدائها، ومن ثم تحقيق أهدافها، لكن الموارد الأكثر أهمية والأكثر تأثير هي الموارد البشرية التي تعتبر الثروة الأولى والجوهرية في المنشأة الرياضية، وخشية هذه الأخيرة من حدوث انتقال لأصحاب الخبرة إلى مؤسسات منافسة وما ينتج عن ذلك من تأثير على أدائها، الأمر الذي جعلها تبدأ بالتفكير بصيغة جديدة لإدارة المعرفة من خلال بناء قاعدة معرفية، ذلك أن المعرفة لا يمكن انتزاعها إلا بالممارسة الأفضل.

فالمعرفة هي القاعدة الأساسية اللازمة لإنجاز مشروعات التنمية الإنسانية في شتى المجالات لأنها وسيلة ضرورية لتيسير و تنوع الخيارات المتاحة أمام الأفراد لتنمية قدراتهم وطاقاتهم وإمكاناته والسمو بأوضاعهم ، و يتوقف الفرق بين مجتمع معرفي في دولة ما والمجتمع المعرفي في دولة أخرى على مستويات ومعدلات النشاطات المعرفية الموجودة في كل منهما وإمكانيات الحصول على المعلومات و القدرة على استخدامها بكفاءة و تسخيرها في الخدمة ولتحقيق أهداف معينة و محددة.(القفل، 2021، ص 263)

من خلال ما سبق يتضح لنا أن للمعرفة دورا كبيرا في بناء وتحقيق الأداء المتميز للمؤسسات الرياضية، فالمقدرة المعرفية تساعد على تحقيق الأداء الأفضل للمؤسسة مقارنة بالمنافسين. وسنحاول من خلال هذا البحث المتواضع أن نسلط الضوء على أهمية إدارة المعرفة في تحقيق أداء متميز للمنشأة الرياضية، لذلك كان لابد من زيادة الاهتمام بهذا المورد الثمين والعمل على إرضائه وتحقيق أهدافه، حيث يؤدي تحقق الرضا الوظيفي إلى زيادة ولائته واستنفار كافة طاقاتهم ومواهبهم لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المؤسسة.

ويعد الرضا الوظيفي لدى الإداريين من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أدائه داخل المنشأة الرياضية عموما، ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، على يد روادها تايلور(Taylor) وفايول(Fayol) وفيبر(Feber) حيث اهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، لذا فإن محور اهتمام هذه الدراسة يدور حول مفهوم العوامل التي تسهم في تحسين الرضا الوظيفي لدى الإداريين.

2- الإشكالية:

تعتبر إدارة المعرفة، الإدارة التي على أساسها يتم استخدام المعرفة في المنشآت الرياضية بوضع المعرفة في قلب المنظمات مما تعطيهم فرصة تاريخية نادرة ونقله نوعية فريدة تجعل للمنظمة مكانا مرموقا بين المنظمات الأخرى، و تجعل من المورد البشري كفاعل أساسي بها، إذ هو معين الإبداع الفكري والمعرفي والمادي، كما أنه الغاية المرجوة من التنمية البشرية كعضو فاعل يؤثر ويتأثر ويبعد لنفسه ولغيره.

ويمكن القول أن إدارة المعرفة ظاهرة حديثة ومعقدة تقوم على فكرة أن الموجودات الفريدة والهامة في المنظمة هي معارف أفرادها، وهي عملية منظمة ومنهجية ترتبط بعمليات توليد واكتساب المعرفة، حفظها وتخزينها لتيسير استرجاعها، توزيعها وتشاركها واستخدامها والاستفادة منها لغرض حل المشكلات، اتخاذ القرارات، الابتكار، التخطيط الاستراتيجي... الخ، مما ينتج عنه رفع مستوى الأداء. (غضبان، 2018، ص 48)

مما لا شك فيه أن من أهم عوامل نجاح الفرد أو العامل في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للفرد من أهم مؤشرات نجاح أي مؤسسة، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي

بيدها الموظفين أو العاملين نحو العمل بالمؤسسة، وقد وجد الباحث من خلال اطلاعه على المواضيع، التي تناولت موضوع إدارة المعرفة والرضا الوظيفي بمختلف أبعاده، أن هنالك الكثير من الدراسات من خلال كل ما سبق يمكن طرح التساؤل العام التالي :

*هل توجد علاقة بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي للإداريين بالمنشأة الرياضية ؟

3-فرضيات العامة:

● هناك علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشأة الرياضية لولاية الاغواط ؟

4-الفرضيات الجزئية:

1- نتوقع مستوى مرتفع في مدى تبنى المنشآت لأسلوب إدارة المعرفة.

2- نتوقع مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشأة الرياضية لولاية الاغواط.

3- توجد علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشأة الرياضية لولاية الاغواط.

5-أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على:

- رصد واقع تطبيق العمليات المختلفة إدارة المعرفة و الرضا الوظيفي بمنشأة الرياضية.

- تحديد مستوى مرتفع في مدى تبنى المنشآت لأسلوب إدارة المعرفة.

- تحديد مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشأة الرياضية لولاية الاغواط.

- للدراسة طبيعة العلاقة الارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشأة الرياضية لولاية الاغواط.

6-المصطلحات والتعريفات الواردة في البحث:

1-6- تعريف ادارة المعرفة:

-اصطلاحا: هي العمليات التي تسعى على توليد المعرفة والحصول عليها اختيارها وتنظيمها ونشرها وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعليم والتخطيط الاستراتيجي. (سعود، 2011، ص78)

- إجرائيا: هي عملية إدارية لها مدخلات ومخرجات الهدف منها مشاركة المعرفة في أكفأ صورة للحصول على أكثر قيمة للمؤسسة من خلال إجابتهم على مقياس إدارة المعرفة..

2-6- تعريف الرضا الوظيفي:

اصطلاحا : يعرف الرضا الوظيفي الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة. (دحماني و جوادي، 2017، ص345).

إجرائيا: هو حالة نفسية أو انفعالية سارة يصل إليها الموظف عند درجة إشباع معينة تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية الاجتماعية المهنية المادية تجعله يكون راضيا عن وظيفته ويتم قياسها بالدرجة التي يتحصل عليها الإداريين داخل المنشأة الرياضية من خلال إجابتهم على مقياس الرضا الوظيفي.

36- المنشآت الرياضية: هي جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو معنويين ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف القومية والاجتماعية المناسبة للتنمية قدراتهم في إطار السياسة العامة للدولة.(حبيب وآخرون ، 2021، ص156)

7- الدراسات السابقة :

يتناول هذا الجزء من الدراسة الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

الدراسة الأولى : (زهيرة شوقي، 2009)، بعنوان "تقييم الأداء لدى الإطارات الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي" وهدفت الدراسة إلى تقييم الأداء لدى إطارات المؤسسات الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : وجود فروق بين إطارات المؤسسات على الدراسة، إدراك نظام تقييم الأداء لصالح إطارات الشركة ذات الطابع الإنتاجي، عدم وجود ارتباط بين تقييم الأداء والولاء التنظيمي، عدم وجود ارتباط من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، عدم وجود علاقة بين إدراك نظام تقييم الأداء والرضا الوظيفي من جهة والولاء التنظيمي من جهة أخرى ..

الدراسة الثانية : (صبري محمد عوض ماضي ، 2011)، بعنوان " اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي". هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق البلديات الكبرى في قطاع غزة لمفهوم إدارة المعرفة وأثره على الأداء الوظيفي من وجهة نظر المدراء فيها ، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها كالتالي: أن البلديات الكبرى في قطاع غزة تتبنى تطبيق مفهوم إدارة المعرفة من وجهة نظر المدراء فيها بشكل مقبول، وبينت أن إدارة المعرفة فيها تحتاج إلى تطوير كما أن هناك اتجاهات ايجابية ولكن ليس بدرجة كبيرة لدى المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي كما أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، اكتساب المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، التشارك في المعرفة، تطبيق المعرفة) ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المدراء في البلديات.

الدراسة الثالثة : (غضبان ليلى، 2018) بعنوان اثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية دراسة ميدانية بمجمع صيدال. تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز أثر إدارة المعرفة في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث شملت الدراسة عينة مكونة من 305 عامل بمجمع صيدال، تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات، وأظهرت النتائج تحقق الفرضية الرئيسية لعلاقة الأثر بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي مع تحقق الفرضيات الفرعية المشتقة منها، وعلى أساس تلك النتائج قدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات التي تدعم تبني المؤسسات الاقتصادية لإدارة المعرفة كسبيل لتحقيق الرضا الوظيفي.

8- إجراءات التطبيق الميداني:

1-الدراسة الاستطلاعية:

تعد أساسا من أسس البحث العلمي ومرحلة من أهم مراحل " وهي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي صياغة دقيقة تيسر التعمق في بحثها في مرحلة لاحقة " (بوسيف ، 2022، ص717)

وقد قام الباحث بالدراسة الاستطلاعية الأولى لدى بعض المنشآت الرياضية بولاية الاغواط " وللتأكد من مصداقية الأداة المستعملة في الدراسة شرعنا في إجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من) 20 (إداريا بالمنشآت الرياضية بولاية الاغواط إذ تم توزيع استمارة، وبعد الاسترجاع والتفريغ تبين للباحث أن الصالح من خلال تطبيق الصدق والثبات وهذا بعد استبعاد الاستمارات التي تتضمن عدَم الإجابة على بعض بنود المقياس، وكان الهدف منها:

- التعرف على الإحصائيات الخاصة بمجتمع الدراسة.
 - أخذ الترخيص بتطبيق أدوات الدراسة على العينة من مديرية الشبيبة والرياضة لولاية الاغواط.
 - حساب الصدق والثبات لأدوات الدراسة والتأكد من السلامة اللغوية للتعليمات والبنود.
 - تحديد حجم العينة ونوعها.
- وباختصار فإن الدراسة الاستطلاعية كانت تمهيدا لفتح وتسهيل العقبات التي يمكن أن تواجه الدراسة الأساسية في جانبيها الميداني.

2-المنهج المتبع واجراءاته الميدانية:

1-2-1- منهج الدراسة:

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي، وهذا المنهج يرتبط بوصف تحليلي لمركبات الواقع الذي يقوم الباحث بدراسته ويعتمد على استقراء أجزاء الموضوع المدروسة، باستعمال أرقام وبيانات إحصائية فهو الأنسب لمعرفة طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين، وإذ يمكننا من الوقوف على الوقائع المختلفة التي تتصل بموضوع البحث.

والمنهج هو الطريق المؤدي إلى الهدف المطلوب أو هو الخيط غير المرئي الذي يشد البحث من بدايته حتى نهايته قصد الوصول إلى النتائج. (السماك ، 1980، ص 42)

2-2-2- مجتمع الدراسة و عينته:

2-2-2-1- مجتمع الدراسة الأصلي:

يعرف مجتمع البحث بأنه هو " جميع الأفراد أو الأشياء الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث" (بوسيف إسماعيل، 2022، ص 716) ويتمثل مجتمع الدراسة في الإداريين بالمنشآت الرياضية بولاية الاغواط والبالغ عددهم (100 اداريا).

2-2-2-2- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية لمجتمع لبعض المنشآت الرياضية بولاية الاغواط والبالغ عددهم (40) إداريا.

3- أدوات جمع البيانات:

وبعد مراجعة الأدبيات السابقة حول موضوع الدراسة والمتغيرات الخاصة به، تم انتقاء الأدوات المعتمدة في هذه الدراسة، وفي البداية الاطلاع على بعض الدراسات السابقة والمراجع التي لها علاقة مباشرة بمتغيرات بحثنا، حيث تم بناء استمارة أولية في ضوء فرضيات الدراسة والمتمثلة في:

1-3-1- وصف مقياس إدارة المعرفة لدى الإداريين:

تم الاعتماد على دراسة (غضبان ، 2018) بعنوان " أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية - دراسة ميدانية بمجمع صيدال"، الذي طبق مقياسه على العديد من الدراسات، وقد استخدم مقياسه في دراستنا من خلال إجراء تعديلات وتكييفه حسب متغيرات دراستنا وهي إدارة المعرفة ، حيث يتكون في صورته الأولية على من(15 عبارة).

2-3-2- وصف مقياس الرضا الوظيفي لدى الإداريين :

وتم الاعتماد على دراسة (بكاوي، 2015) بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية ، الذي طبق مقياسه على الإداريين لقياس مستوى الرضا الوظيفي لديهم، تم استخدام مقياسه في دراستنا من خلال إجراء تعديلات وتكييفه حسب متغيرات دراستنا وهي الرضا الوظيفي لدى الإداريين، حيث يتكون في صورته الأولية على(10) عبارة.

4- لشروط العلمية للأداة والأساليب الاحصائية المتبعة :

1-4-الصدق: يقصد به مدى تحقيق الأداة للغرض الذي أعدت له، فتقيس ما أعدت لقياسه فقط، فلا تقيس خطأ أو شيئاً غيره لم تكن نريد قياسه (الأغا ، 1997، ص119) ، كما يعني صدق الاختبار أو المقياس هو قدرته على قياس ما وضع لأجله (زويبي ، 1987، ص178).

1-صدق الظاهري ادارة المعرفة و الرضا الوظيفي لدى الإداريين :

تم الاعتماد في صدق المقياس على الصدق الظاهري الذي يقصد به "مدى تمثيل الفقرات التي تتضمنها الأداة للبعد الذي تقيسه، و مدى تمثيل الأبعاد للسمة المراد قياسها، وهو غالبا ما يسمى صدق المحكمين" (مصطفى رجب علي، 2008، ص102)، وفي هذا السياق فقد تم عرض الصورة الأولية لاستبيان على (05) محكم من ذوي الاختصاص من معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية الاغواط، من أجل إبداء رأيهم حول استبيان إدارة المعرفة و الرضا الوظيفي، حيث طلب منهم بيان مدى انتماء الفقرات للبعد ومدى وضوحها ومدى ملائمتها للسلم الخماسي المتبع .

2-الصدق التمييزي لاستبيان إدارة المعرفة لدى الإداريين :

الجدول رقم (01): يبين صدق المقارنة بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لاستبيان ادارة المعرفة .

Sig	اختبار "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد		
0.00	10.12	0.43026	2.5680	5	الفئة الدنيا	إدارة المعرفة
		0.18889	4.8160	5	الفئة العليا	

من خلال الجدول رقم (01) الذي يمثل معامل الصدق بالمقارنة الطرفية للأداة باختبار الفروق بين متوسط درجات الثلث الأعلى ومتوسط درجات الثلث الأدنى، والذي بلغت قيمته (ت) 10.12 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.00 على هذا فإن الأداة تتميز بصدق عالي.

3-الصدق التمييزي الرضا الوظيفي لدى الإداريين:

الجدول رقم (02): يبين صدق المقارنة بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لاستبيان الرضا الوظيفي.

Sig	اختبار "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد		
0.00	14.02	0.75026	3.5680	5	الفئة الدنيا	الرضا الوظيفي
		0.19889	5.8160	5	الفئة العليا	

من خلال الجدول رقم (02) الذي يمثل معامل الصدق بالمقارنة الطرفية للأداة باختبار الفروق بين متوسط درجات الثلث الأعلى ومتوسط درجات الثلث الأدنى، والذي بلغت قيمته (ت) 14.02 وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.00 على هذا فإن الأداة تتميز بصدق عالي.

2-3-الثبات:

يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه وقمنا بحساب معامل الثبات عن طريق التطبيق مرة واحدة ألفا كرونباخ وبطريقة التجزئة النصفية.

1-2- حساب معامل الثبات لاستبيان إدارة المعرفة لدى الإداريين:

الجدول رقم (03): يبين قيم ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لاستبيان ادارة المعرفة.

البعد	إدارة المعرفة
ألفا كرونباخ	0.82
معامل الثبات	0.91
تصحیح بمعادلة سييرمان براون	0.95

وقد تبين من خلال النتائج أن معامل ألفا كرونباخ يساوي 0.82، وبالتالي يمكننا القول أن الدراسة تمتاز بثبات عالي مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة وبالتالي إمكانية تعميم نتائج الاستبيان على كل مجتمع الدراسة، كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث قدر معامل الثبات النصف بـ 0.91 وبعد التصحيح بمعادلة سييرمان براون قدر معامل الثبات بـ 0.95، يتضح مما سبق أن أداة الدراسة تتمتع بقدر كبير من الصدق والثبات.

2-2- حساب معامل الثبات لاستبيان الرضا الوظيفي للإداريين:

الجدول رقم (04): يبين قيم ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي.

البعد	الرضا الوظيفي
ألفا كرونباخ	0.66
معامل الثبات	0.93
تصحیح بمعادلة سييرمان براون	0.97

نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يساوي 0.66، وبالتالي يمكننا القول أن دراسة تمتاز بثبات عالي مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة وبالتالي إمكانية تعميم نتائج الاستبيان على كل مجتمع الدراسة، كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث قدر معامل الثبات النصف بـ 0.93 وبعد التصحيح بمعادلة سييرمان براون قدر معامل الثبات بـ 0.97، يتضح مما سبق أن أداة الدراسة تتمتع بقدر كبير من الصدق والثبات.

5- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

-برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. spss

-التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة .

-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و ألفا كرونباخ.

6-عرض وتحليل وتفسير النتائج ومناقشتها:

أولاً: عرض وتحليل النتائج:

-عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

الجزء الثالث: عرض وتحليل النتائج الوصفية.

أ- المقاييس الوصفية لمتغير إدارة المعرفة: فيما يلي عرض لإجابات أفراد العينة اتجاه مستوى تطبيق إدارة المعرفة.

جدول رقم (05): المقاييس الوصفية لاستجابات العينة اتجاه متغير إدارة المعرفة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
01	تشجيع العمال على المشاركة في الندوات و ورشات العمل والملتقيات العلمية	3.32	1.123	جيد
02	توفير جو وظروف عمل مناسبة تدعم نشاطات توليد وتقديم معارف جديدة	3.70	1.064	جيد
03	تفاعل العمال مع بعضهم البعض (الحوار والنقاش مع بعض)	3.40	1.110	جيد
04	استقطاب وجذب العمال من ذوي الخبرات والمهارات العالية	3.72	1.109	جيد
05	الاستفادة من التجارب الناجحة والدروس والخبرات	3.55	1.233	جيد
06	تشجيع العمال على دمج المعرفة المكتسبة في أداء المهام وحل المشكلات اليومية	3.37	1.179	جيد
07	القيام بالتوجيه والإرشاد وتحويل المعرفة إلى إجراءات و ممارسات يومية	3.81	0.960	متوسط
08	تمكين العمال ومنحهم الحرية والصلاحيات والسلطات الكافية لتطبيق معارفهم الجديدة	3.12	0.995	متوسط
09	تقييم الأداء لمعرفة مدى تطبيق المعارف المكتسبة وتعديل أوجه القصور	3.29	0.945	متوسط
10	العمل على إزالة العوائق والإجراءات التي تحد من تطبيق المعرفة	3.40	1.110	جيد
	متغير إدارة المعرفة	3.46	10.82 8	جيد

يتجلى لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة على عبارات إدارة المعرفة قد بلغت 3.46، وهي قيمة تقع ضمن مجال التقييم الجيد، وهذا يدل على أن الأفراد العاملين يرون بأن المنشآت الرياضية يمارس هذا المدخل الإداري الحديث وهو إدارة المعرفة. حيث أكدت النتائج قيام الإداريين بالمنشآت الرياضية بإدارة المعرفة بالدرجة الأولى.

-عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

ب- المقاييس الوصفية لاستجابات عينة الدراسة اتجاه متغير الرضا: فيما يلي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الرضا الوظيفي.

جدول رقم (06): المقاييس الوصفية للاستجابات اتجاه متغير الرضا الوظيفي.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
01	تقديم أجور مغرية تتناسب مع الجهود المبذولة	2.83	1.544	متوسط
02	التوافق بين المؤهلات والقدرات العلمية مع متطلبات الوظيفة الحالية	3.15	1.362	متوسط
03	أنظمة العمل والقوانين والإجراءات المعمول بها معروفة وواضحة لديهم	3.50	1.141	جيد
04	الاحترام والتقدير المتبادل بين العمال وفي مختلف المستويات الإدارية	3.30	1.381	متوسط
05	الرضا عن نتائج تقييم أدائهم	3.50	1.228	جيد
06	نظام الحوافز (المادية والمعنوية) مصمم بطريقة عادلة ومشجعة	3.02	1.387	متوسط
07	تحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي وضمان الحقوق الوظيفية	3.49	1.104	جيد
	متغير الرضا الوظيفي	3.25	9.147	متوسط

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو العبارات (07.05.03) تقع ضمن مجال التقييم الجيد، بمتوسطات حسابية متقاربة جدا كانت أعلى (قيمة مسجلة هي قيمة 3,50 وهي المتعلقة بالعبرة (03) والتي تشير إلى أن أنظمة العمل والقوانين والإجراءات المعمول بها بالمجمع معروفة وواضحة لدى الإداريين داخل المنشآت الرياضية مما شكل نوعا من الرضا على تحصيل المعلومات الخاصة بعملهم والدراية بها، سواء كان الأمر، فيما يخص الواجبات أو المسؤوليات، أما العبارات ((04) مجال التقييم المتوسط حيث كانت أعلى نسب مسجلة في مجال هذا التقييم هي 3,30 وبنحرف معياري قدره 1,381 حيث ترجع إلى عبارة ضرورة توفر الاحترام والتقدير المتبادل بين العمال وفي مختلف المستويات الإدارية في تحقيق الرضا داخل بيئة العمل، أما أضعف قيمة مسجلة فهي ترجع إلى العبرة رقم (01) وهي مدى رضا الإداريين بالمنشآت الرياضية عن الأجور المقدمة ومدى تناسبها مع الجهود المقدمة من طرفهم حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي المسجلة هي 2,83 وبنحرف معياري قدره 1,544، وعليه يلاحظ أن مجمل عبارات هذا المتغير الرابع تقع ضمن مجال التقييم المتوسط وهذا ما توضحه القيمة الإجمالية للمتوسط الحسابي لمتغير الرضا الوظيفي الذي بلغ قيمة 3,25 وبنحرف معياري قدره 9.147.

-عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية العامة :

نصت الفرضية العامة في هذه الدراسة وللتحقق من صحة الفرضية، والقائلة أنه: هناك علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشآت الرياضية لولاية الأغواط..، ومن أجل تحديد العلاقة تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (07): العلاقة بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$

المتغيرات	قيمة بيرسون	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
المستقل			
التابع			
ادارة المعرفة	0.70	0.003	دالة احصائيا

من خلال نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول رقم (07)، نلاحظ بالنسبة للعلاقة بين مهارات التواصل و الرضا الوظيفي جاءت قيمتها (0.70) بقيمة إحصائية التي جاءت قيمتها 0.003 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 $\alpha = 0.05$ ، وهذا ما يدل على أنها دالة إحصائية ومنه نستنتج من خلال ما سبق أنه هناك علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشآت الرياضية لولاية الأغواط.

ثانيا: تفسير ومناقشة النتائج:

يتضمن هذا الفصل مناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها، المتعلقة بأسئلة الدراسة، لذا سوف ترد مناقشة النتائج وفقا لترتيب أسئلة الدراسة، إذ سيتم التفسير أولا يليه التعليق على النتائج بالترتيب نفسه، وذلك على النحو التالي:

-تفسير نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

كشفت نتائج الدراسة للفرضية الأولى، التي تنص على أنه نتوقع مستوى مرتفع في مدى تبني المنشآت لأسلوب إدارة المعرفة،. وبينت نتائج هذه الدراسة من خلال الجدول رقم(05) إلى أن المتوسط الحسابي إدارة المعرفة ككل بلغ (3.46) ويشير هذا المتوسط إلى مستوى مرتفع في مدى تبني المنشآت لأسلوب إدارة المعرفة ولاية الأغواط.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها، حيث يرى الباحث وقد يعود سبب ذلك إلى توجهات مديري المنشآت الرياضية نحو تدريب المديرين في المجالات الإدارية المختلفة وتطبيق عمليات إدارة المعرفة وتوفير مناخ إيجابي يحقق التطور الإيجابي، والتي كانت نتائج فرضيتها وجود مستوى مرتفع لأسلوب إدارة المعرفة داخل المنشآت الرياضية بولاية الأغواط، حيث وجدنا أنها قد اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها كل من دراسة (غضبان ليلي 2018) والتي توصلت إلى مستوى مرتفع من إدارة المعرفة داخل مجمع صيدال التي أجريت عليها تلك الدراسة.

وبناء على نتائج دراستنا، وبالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة والمشابهة، فإننا نؤكد صحة الفرضية الأولى والتي تنص على أنه وجود مستوى مرتفع في مدى تبني المنشآت لأسلوب إدارة المعرفة ولاية الأغواط ، يمكننا القول بأن الفرضية الأولى تتحقق وأن الهدف الذي سطرناه في بداية الدراسة قد تم التوصل إليه.

-تفسير نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها :

أشارت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية التي تدور حول مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشآت الرياضية لولاية الاغواط، وبينت نتائج هذه الدراسة من خلال الجدول رقم(06) إلى أن المتوسط الحسابي لدى الرضا الوظيفي ككل بلغ (3.25) ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة. ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها حيث يرى الباحث، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن مهارات التواصل المرتفع لدى مديري المنشآت الرياضية الذين يعمل معهم هؤلاء الإداريين هو الذي حقق هذا المستوى من الرضا الوظيفي، إذ يشير بعض الدراسات في مجال القيادة الإدارية إلى أن الممارسة الديمقراطية تحقق مستوى عالياً من الرضا الوظيفي، وتساعد على بناء مناخ إيجابي، وقد يعزى ذلك إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشآت الرياضية إلى عمق انتمائهم وشعورهم بمسئوليتهم تجاه أدوارهم وما ينتظر منهم، ومن خلال هذا التحليل لنتائج دراستنا، وجدنا أنها تتفق مع بعض الدراسات السابقة، على غرار دراسة (محمد عوض ماضي، 2011)، التي أظهرت مستوى متوسط الرضا الوظيفي لدى الإداريين الذين أجريت عليهم.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (شوقي، 2008) حيث أظهرت دراستها مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى الإداريين الذين أجريت عليهم، وبناء على نتائج دراستنا، وبالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة والمشابهة، فإننا نؤكد صحة الفرضية الثانية والتي تنص على أنه يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الإداريين داخل المنشآت الرياضية بولاية الاغواط، يمكننا القول بأن الفرضية الثانية لم تتحقق .

-تفسير نتائج الفرضية العامة ومناقشتها:

كشفت نتائج الدراسة للفرضية العامة، التي تنص على أن: هناك علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشآت الرياضية لولاية الاغواط، من خلال الدراسة الميدانية والإحصائية تثبت وتؤكد صحة فرضيتنا العامة وبشكل كبير، حيث أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الارتباط R قد بلغ (0.70)، ومنه يتبين لنا أنها هناك علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشآت الرياضية لولاية الاغواط. وبناء على نتائج دراستنا، ومن خلال الأجوبة المقدمة لنا، وبالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة والمشابهة أكدوا على أن إدارة المعرفة داخل المنشآت الرياضية لها علاقة بالرضا الوظيفي لدى الإداريين فهذه عملية تساهم في حدوث الرضا الوظيفي لدى الإداريين أثناء أداء أدوارهم الإدارية.

وحسب إجابات الإداريين وبعد تحليل النتائج كان قيمة معامل الارتباط كلها دالة إحصائياً مما بين لنا أنه هناك علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشآت الرياضية لولاية الاغواط، ومن خلال ما سبق قد تأكدنا من صحة الفرضية العامة ولكن هذه النتيجة تبقى في حدود وظروف دراستنا الميدانية لبعض المنشآت الرياضية بولاية الاغواط.

-7-الاستنتاج العام:

في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها ومن خلال ما تم التوصل إليه في عرض وتحليل ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات حيث الفرضية الأولى تقول " نتوقع مستوى مرتفع في مدى تبني المنشآت لأسلوب إدارة المعرفة داخل المنشآت الرياضية " والتي أظهرت نتائجها بأنه يتميز بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، ومنه تحققت الفرضية الأولى.

و أما الفرضية الثانية التي تقول " نتوقع مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشأة الرياضية لولاية الاغواط " والتي أظهرت نتائجها بأنه يتميز بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي ومنه لم تحقق الفرضية الثانية .

ومن خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشأة الرياضية لولاية الاغواط ، وذلك بعد تحليل نتائج مقياس إدارة المعرفة ونتائج مقياس الرضا الوظيفي وحساب معامل الارتباط بينهما والذي وجدناه $R=0.70$ ، ومنه نستنتج أيضا على وجود علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين ، حيث يمكننا القول أن الفرضية العامة قد تحققت .

8-خاتمة الدراسة:

وفي نهاية بحثنا هذا يمكننا القول أنه هناك علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين بالمنشأة الرياضية لولاية الاغواط ، قد ظهر بصفة جلية وذلك من خلال ما توصلنا إليه في تحليل نتائج الفرضيات التي تم التوصل الى صحتها كما وقد سبق ذكره، وهذا وان دل فإنما يدل على إسهام إدارة المعرفة داخل المنشأة الرياضية من خلال رفع من الرضا الوظيفي لدى الإداريين ، كما لا يسعنا ونحن في خاتمة هذه الدراسة إلا أن نذكر أصحاب التخصص في هذا المجال أن يولوا اهتمامات كبيرة بهذه الدراسات داخل المنشآت الرياضية وأن يقدموا كل ما لديهم من أجل رفع من الرضا الوظيفي الأفضل وتوجيهه إلى ما هو أحسن في المجال الإداري وعليه فنحن أولى من غيرنا بإيجاد الحلول العملية في الأفق المستقبلية.

وذلك من خلال تحديد أهم أسباب التي تعرقل سير المنظومة الرياضية داخل المنشآت الرياضية ، لذلك من أهم الأهداف الإستراتيجية التي يجب أن نعمل على تحقيقها من خلال :

- 1- الأهمية الكبيرة لإدارة المعرفة كمدخل إداري حديث في صقل كفاءات ومهارات الموارد البشرية بالمؤسسات.
- 2- تقوم إدارة المعرفة على مجموعة من المراحل تبدأ بتوليد المعرفة، خزن، توزيع ثم تطبيق المعرفة في المؤسسة.
- 3- ضرورة قيام وزارة الشبيبة والرياضة عموما و مديريات خاصة بتسليط الضوء على إدارة المعرفة بتوضيح أسسه ومزاياه،
- 4- إطلاع المديرين على نتائج هذه الدراسة وغيرها من الدراسات المعنية لبحث المشاكل في الميدان الإداري ومناقشتهم في نتائجها وأخذ التغذية الراجعة للإفادة منها في التخطيط المستقبلي.
- 5- إجراء المزيد من الدراسات حول إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لتبصير متخذي القرار التربوي وصانعيه في وزارة الشبيبة والرياضة بواقع الممارسات في الميدان لأخذها في الاعتبار عند التخطيط للعملية الإدارية.

9-قائمة المراجع :

- 1- الأغا، إحسان (1997)، البحث التربوي: عناصره، مناهجه، أدواته، ط 2، مطبعة مقداد، غزة.
- 2- بكاي، سعد (2015)، مجلة المحترف جامعة الجلفة، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية، المجلد 02، العدد 02، الصفحات 82-100.
- 3- بوسيف، إسماعيل(2022)، تقدير السمات الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمتوسط، مجلة المنظومة الرياضية، المجلد 9، العدد 3، الصفحة 714-737.
- 4- حبيب، صدراتي ؛ بوساق، أسماء ؛ بوساق، فتيحة (2021)، دور إدارة الموارد البشرية في تطوير التخطيط الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر، مجلة المنظومة الرياضية جامعة الجلفة –الجزائر، المجلد 08، العدد 01، الصفحات 152-168.
- 5- دحماني، نعيمة؛ جوادي، خالد (2017)، درجة وأهمية الكفايات الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة الرياضية لولاية الميلية، المجلة العلمية العلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، المجلد 14، العدد 01. الصفحات 340-356.
- 6- شوقي، زهيرة (2009) ، تقييم الأداء لدى الإطارات الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ، رسالة الماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية جامعة الجزائر.
- 7- مصطفى رجب علي، سمية (2008)، فعالية برنامج ارشادي مقترح لتنمية الثقة بالنفس لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية -غزة، كلية التربية، فلسطين.
- 8- صبري، محمد عوض ماضي (2011) ، اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي،رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الإسلامية –غزة-
- 9- زويبي، عبد الجليل (1987)، علم نفس التربوي، ط4، بغداد، مطبعة وزارة التربية.
- 10- غضبان، ليلى (2018)، أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية – دراسة ميدانية بمجمع صيدال، مجلة دراسات وابحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة ، المجلد 05، العدد 02، الصفحات 45-62.
- 11- القفل، يسمينة(2021)،إدارة المعرفة ودورها في إدارة الموارد البشرية بالمنظمة. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية – بحوث و دراسات ،المجلد 08، العدد 01، الصفحات 262-282.
- 12- السماك، محمد أزهري (1980)، "الأصول في البحث العلمي"، دار الحكمة للطباعة والنشر، العراق، الموصل.
- 13- سعود جردات، ناصر محمد ؛ إسماعيل المعاني، احمد ؛ رشاد الصالح، أسماء (2011)، إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، أثراء للنشر والتوزيع، الأردن.