

المشاركة المعرفية وارتباطها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية

د/ محمد محمود عبد القوي

مقدمة ومشكلة البحث:

تعد المدرسة مؤسسة مجتمعية تحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع، ويقع على عاتقها مهام عظام في المجالات العلمية والمهنية والتكنولوجية، حيث تحتل المدرسة مكانة في بناء العقل للمجتمع فإن المعلم يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف المدرسة في بناء المعرفة، لذا فإن مهنة معلم بالمدرسة تعد من أرفع المهن وأرقاها في جميع المجتمعات.

ويؤكد على ذلك دراسة "سناء عبد السلام" (٢٠٠٥م) التي تشير إلى دور المدرسة الهام في المشاركة المعرفية من خلال الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابها، وكذلك المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته. (٣٩٣ : ٨)

ولاشك أن القطاع التعليمي يعتبر سباقاً إلى الأخذ بما توصل إليه العلم في مجال نقل ومشاركة المعرفة من أجل دعم كافة مجالات الحياة وضمان التقدم المستمر في شتى المجالات والذي يظهر بشكل كبير في رؤية وزارة التعليم التي تنص على "تعليم متميز لبناء مجتمع معرفي منافس عالمياً".

ويتفق ذلك مع دراسة "تهاني عبدالله" (٢٠١٤م) التي تشير إلى الحاجة الماسة لمعرفة واقع إدارة المعرفة داخل المدارس، والتركيز على أهم العمليات المساعدة لانتهاج هذا المنهج. (٢٢ : ٤)

ويؤكد "المجذوب ناصر" (٢٠١٢م) على الأهمية القصوى للمشاركة المعرفية في صنع القرارات بالمنظمة حيث أنها تؤدي إلى صقل قدرات المرؤوسين وتنمية مهاراتهم وتقوية الاتصال وتنمية روح الفريق الواحد والشعور بالعضوية والانتماء ورفع الروح المعنوية وتأكيد الذات وتعزيز المهارات التي بدورها تمكن العاملين من المساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية. (١٢ : ١٧)

إن اهتمام العديد من الدراسات بدراسة الرضا الوظيفي من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي، قد ظهر نتيجة الاعتراف بأهمية التعرف على مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم، والقناعة بإمكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والاجراءات الإدارية والتنظيمية. (٢١٦ : ٣)

ويوضح "عبد عطيّة" (٢٠٠٨م) أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد أيضاً لأن الأفراد الذين يرتفع لديهم الشعور بالرضا عن وظائفهم ترتفع لديهم القدرة على الابتكار والإبداع، يرتفع لديهم الدافع إلى الإنجاز وتحسين الأداء، القدرة على تحقيق القوائم والتوافق مع البيئة التي يعملون بها، يرتفع لديهم مستوى الطموح، ويرتفع لديهم الرضا عن الحياة بصفة عامة. (١١: ٤٧)

ومن خلال إطلاع الباحث على توصيات الدراسات السابقة في مجال المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي، فقد أوصت دراسة كل من "هيفاء منصور" (٢٠١٧م)، سناء عبد السلام (٢٠٠٥م)، بسام العمري" (١٩٩٥م)، على ضرورة اعتماد التدوير الوظيفي داخل المدرسة من خلال تنوع المهام والأعمال الوظيفية لإكساب الأفراد معارف ومهارات جديدة، وضرورة تفعيل واقع العوامل الأكاديمية لتحقيق الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس التربوي، وضرورة توفير الظروف الملائمة للعمل حتي يتحقق الرضا الوظيفي للعاملين.

وبعد أن أصبحت المشاركة المعرفية المتمثلة في الإعداد العلمي والاكاديمي للطلاب من ضمن المعايير الأساسية لتصنيف المدارس عالمياً، لمعرفة موقع المدرسة بين المدارس العالمية، وهذا الانتاج العلمي يكون حصيلة مجموعة الابحاث العلمية المنشورة بالمجلات العلمية المختلفة على مستوي العالم، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على المشاركة المعرفية التي يقوم بها معلمي التربية الرياضية وارتباطها بالرضا الوظيفي الذي يتحقق عن هذا العمل الذي يقوم به السادة معلمي التربية الرياضية بالمدرسة، توضيح العلاقة بين سنوات الخبرة للعينة وكل من المشاركة المعرفية، والرضا الوظيفي.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على المشاركة المعرفية وارتباطها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية، من خلال الاهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على المشاركة المعرفية ومحاورها، والرضا الوظيفي ومحاوره.
٢. التعرف على متغير (الجنس - الخبرة) وارتباطها بكل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.
٣. الكشف عن طبيعة الفروق بعينه البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره. تبعاً لـ (الجنس - الخبرة).

فروض البحث:

١. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.

٢. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغير (الجنس - الخبرة) وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، و الرضا الوظيفي بمحاوره.
٣. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينه البحث في كلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.
- الدراسات السابقة:

١- دراسة "محمد الخزاعلة" (٢٠١٤م) (١٣) بعنوان "مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية". واستهدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى رضا موظفي جامعة الملك فيصل وظيفياً، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٧٩) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وفقاً لمتغيرات الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطاً، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال الرضا عن الوظيفة، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن الزملاء في العمل، والرضا عن الاستقرار الوظيفي، وذلك لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن الراتب، والرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف، والرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي وفي الأداة ككل، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الرضا عن بيئة العمل وذلك لصالح أصحاب المؤهل العلمي دبلوم فأقل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الأداة والأداة ككل، وبينت نتائج الدراسة -أيضاً- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة في مجال الأداة والأداة ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة.

٢- دراسة "صفاء جعفرية ومنيرة الشerman" (٢٠١٤م) (٩) بعنوان "درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي" واستهدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانته وقد تم التأكد من إجراءات الصدق والثبات لها، وتم توزيعها على عينة مكونة (٢٥٢) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. ومن أجل تحليل النتائج فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة مجالات الدراسة وفقراتها، كما تم استخدام تحليل التباين

الثلاثي، واختبار شافيه للمقارنات البعدية، ومعامل بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

٣- دراسة "خليفات عبدالفتاح" (٢٠١٢م) (٧) بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة" واستهدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، وعلاقته ببعض المتغيرات المتمثلة في الجنس والعمل والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والكلية التي ينتمي إليها، والدولة التي تخرج منها، وجهة الإنفاق للحصول على شهادة الدكتوراه، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة والبالغ عددهم (٣٢٠) عضواً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية هو العلاقات الإنسانية، والإشراف، وظروف العمل، بينما كان مجالاً الترقية والنمو المهني والدخل أقل مصادر الرضا عن العمل، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات العمر، والرتبة الأكاديمية، والخبرة ووجهة الإنفاق والكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس.

٤- دراسة "خالد الصرايرة" (٢٠١١م) (٦) بعنوان "الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها" واستهدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة، ثم طبقت على عينة مكونة من (٧٧) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم

بالطريقة العشوائية البسيطة. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات (نوع الكلية، النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مكان الحصول على الدكتوراه، الجامعة التي يعمل بها)، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

٥- دراسة أوكبر وسكيولس وإرونديو (1٨) (Okpara, Squillace, Erundu,)

(2008)، بعنوان اختبار أثر اختلاف الجنس في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة واستهدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر اختلاف الجنس في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات والكليات، وقد سحبت عينة تكونت من (١١٠٠) عضو (٨٠) جامعة، أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس، وكان مجال ظروف العمل وزملاء العمل أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث، بينما كانت جوانب العمل المتعلقة بالراتب، والترقيات، والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للرتبة الأكاديمية في الرضا الوظيفي ولكلا الجنسين.

٦- دراسة دونيلي (١٧) (Donnelly, 2018)، بعنوان مواءمة تدخلات تبادل المعرفة مع

تعزيز نجاح الشركة: الحاجة إلى إدارة الموارد البشرية لموازنة التوترات والتحديات، واستهدفت هذه الدراسة إلى اظهار الدور الذي تلعبه المشاركة المعرفية في تسهيل الاهداف التنظيمية حيث يمكن ان تفقد معرفة الموظف الاعمال الكاملة لاماكن العمل من اجل المنافسة المستدامة والميزة متقدمة من وجهة النظر القائمة على المعرفة وكنتيجة طبيعية، وأظهرت النتائج تسليط الضوء على التوترات والتحديات الناجمة عن مشاركة المعرفة لـ KBV واستراتيجيات الانحياز HRM، ومن المسلم به ان التركيز وشدة التوترات التي تواجهها المنظمات والافراد من المرجح ان تكون عرضة للاختلاف، وتثبت النتائج ايضا الحاجة إلى تبادل المعرفة والاعتراف بها من قبل المنظمة واعضاءها مع الاخذ بعين الاعتبار العوامل الخارجية للبحث والتطوير.

٧- دراسة بوضياف ، إلياس (١٦) (Boudiaf, Ilyes, Chorfi, Moncef, 2019)، بعنوان أثر مشاركة المعرفة على الإبداع الشخصي في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة جامعة قسنطينة ٢ استهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آثار مشاركة المعرفة بين الطلاب على أدائهم الشخصي في مؤسسة التعليم العالي في الجزائر، والتي تستخدم المقاربة الاجتماعية والتقنية وتعتمد على نظرية رأس المال الاجتماعي لتحليل وتفسير النتائج بعد اختبار الجوانب الاجتماعية والتقنية. حيث توصلت إلى أن هناك تأثير واضح لتقاسم المعرفة بين الطلاب على إبداعهم الشخصي من خلال عدة مؤشرات.

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

استخدم الباحث المنهج الوصفي، الأسلوب المسحي لمناسبته مع طبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، وبلغ حجم العينة التي طبق عليها الاستبيان (١١٣) من معلمي التربية الرياضية للمرحلة الإعدادية بمركز المنصورة، محافظة الدقهلية، وتم استبعاد (٢٢) استمارة لعدم استيفائها شروط التطبيق والتسرب من عينة البحث، وبذلك بلغ حجم العينة (٩١) من معلمي التربية الرياضية للمرحلة الإعدادية بمركز المنصورة، محافظة الدقهلية.

عينة البحث الاستطلاعية:

تم تحديد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٣٠) عضوا من معلمي التربية الرياضية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث، في الفترة من (٢٠٢١/١٢/١٨م) الي (٢٠٢١/١٢/٢٣م).

عينة البحث الأساسية وحدودها:

- **الحدود البشرية:** تكونت عينة البحث من (٩١) معلمي التربية الرياضية للمرحلة الإعدادية بمركز المنصورة، محافظة الدقهلية، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم الالتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية أثناء إجراء البحث.
- **الحدود المكانية:** تم التطبيق الميداني على عينة من معلمي التربية الرياضية بمركز المنصورة، محافظة المنصورة.
- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية من ٢٠٢١/١٢/٢٥م الي ٢٠٢٢/١/٢٠م.

أدوات جمع البيانات :

١. استمارة "البيانات الاولية العامة " لعينه البحث.
 ٢. استبيان "المشاركة المعرفية"، إعداد الباحث مرفق(٢).
 ٣. استبيان "الرضا الوظيفي"، إعداد الباحث مرفق(٣).
- استمارة البيانات الاولية العامة لعينة البحث: وقد اشتملت على البيانات التالية: الاسم، الجنسية، سنوات الخبرة.
- استمارة المشاركة المعرفية، حيث اشتمل على اربعة محاور، وهم واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية لدى معلمي التربية الرياضية، والدوافع نحو المشاركة المعرفية بالمدرسة، والاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية لمعلمي التربية الرياضية، والامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية بالمدرسة.
- استمارة الرضا الوظيفي، حيث اشتمل على ثلاثة محاور وهم الحوافز المادية والمعنوية، والمهام الوظيفية بالمدرسة، وظروف العمل وطبيعته بالمدرسة، في صورته النهائية؛ وذلك في ضوء المفاهيم والمصطلحات البحثية، وفي إطار المفهوم الإجرائي والدراسات السابقة، وتحدد الاستجابة وفقاً للتقدير خماسي (موافق بشدة- موافق - أحياناً - غير موافق - غير موافق بشدة) على مقياس متصل (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) للعبارات.

المعاملات الإحصائية لأدوات جمع البيانات:

أولاً: حساب معامل الصدق:

صدق المحكمين:

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

صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من مدى ملائمة عبارات الاستبيان، قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فرداً من معلمي التربية الرياضية عينه البحث. وأستخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق محاور وعبارات الاستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها، كما يتضح من الجداول من (١)،(٢).

جدول (١)

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

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**٠.٦٤٥	٣١	**٠.٦٨٥	٢١	**٠.٦٥٨	١١	**٠.٢٤٥	١
**٠.٤٨٥	٣٢	**٠.٧٣٩	٢٢	**٠.٦٨٧	١٢	**٠.٦٢٥	٢
**٠.٥٣٤	٣٣	**٠.٧٤٩	٢٣	**٠.٦٣٥	١٣	**٠.٤٩٧	٣
**٠.٦٣٤	٣٤	**٠.٨٨٤	٢٤	**٠.٦٤١	١٤	**٠.٨٤٥	٤
**٠.٤٨٦	٣٥	**٠.٦٣٢	٢٥	**٠.٦٢٤	١٥	**٠.٨٢٣	٥
**٠.٦٢٩	٣٦	**٠.٦٥٤	٢٦	**٠.٥٧٦	١٦	**٠.٥٥٦	٦
**٠.٦٥٠	٣٧	**٠.٧٥٥	٢٧	**٠.٥٥٨	١٧	**٠.٦٧٣	٧
**٠.٥٩٢	٣٨	**٠.٥٤٤	٢٨	٠.٣١٩	١٨	**٠.٥٨٨	٨
		**٠.٥٥١	٢٩	**٠.٥٤٤	١٩	**٠.٦٤٩	٩
		**٠.٧٤٧	٣٠	**٠.٦٤٨	٢٠	**٠.٦٦٩	١٠

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

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

جدول (٢)

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

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**٠.٨٦٩	٥٧	**٠.٧٢٨	٥١	**٠.٥٩٢	٤٥	**٠.٦٢٦	٣٩
**٠.٦٧٣	٥٨	**٠.٥٣٦	٥٢	**٠.٧٨٥	٤٦	**٠.٦٣٩	٤٠
**٠.٦٧٠	٥٩	**٠.٧٥٨	٥٣	**٠.٥٧٠	٤٧	**٠.٧٢٥	٤١
		**٠.٧١٤	٥٤	**٠.٧٤٨	٤٨	**٠.٨٧١	٤٢
		**٠.٧٧٩	٥٥	**٠.٨٥٣	٤٩	**٠.٧٥٧	٤٣
		**٠.٨٤١	٥٦	**٠.٧٧٣	٥٠	**٠.٥٨١	٤٤

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

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

ويتضح من الجدول (١)، (٢) أن وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١)، (٠.٠٥) بين استبيان المشاركة المعرفية والعبارات الخاص به، عدا العبارة رقم (١٨)، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة (٠.٣١٩) وهي أقل من القيمة الجدولية، بينما توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١)، (٠.٠٥) بين محاور استبيان الرضا الوظيفي والعبارات الخاصة به، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور وعبارات الاستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها.

جدول (٣)

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

م	المحاور	الاستبيان
١	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	**٠.٨٩٣
٢	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالمدرسة.	**٠.٨٤٨
٣	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	**٠.٨٤٣
٤	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	**٠.٨١٨

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

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

جدول (٤)

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

م	المحاور	الاستبيان
١	الحوافز المادية والمعنوية.	**٠.٨٣٣
٢	المهام الوظيفية بالمدرسة.	**٠.٧٨٣
٣	ظروف العمل وطبيعته بالمدرسة.	**٠.٨٣٩

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

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

ويتضح من جدول (٣)، (٤) أن وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية

(٠.٠١) بين المحاور واستبيان المشاركة المعرفية، وكذلك استبيان الرضا الوظيفي.

ثانياً: حساب معامل الثبات:

أستخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ و دلالة الاتساق الداخلي لحساب معامل ثبات محاور الاستبيان، حيث قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) من معلمي التربية الرياضية للمرحلة الاعدادية بمركز المنصورة، محافظة الدقهلية، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان كما يتضح من الجدول رقم (٥)، (٦) أن:

جدول (٥)

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

م	المحور	الثبات
١	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٠.٧٨٩
٢	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالمدرسة.	٠.٧٧٥
٣	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٠.٨٧٢
٤	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	٠.٧٩٠
	استبيان المشاركة المعرفية.	٠.٩٣٨

* دال

جدول (٦)

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

م	المحور	الثبات
١	الحوافز المادية والمعنوية.	٠.٥٩٢
٢	المهام الوظيفية بالمدرسة.	٠.٨٣٦
٣	ظروف العمل وطبيعته بالمدرسة.	٠.٨٥٢
	استبيان الرضا الوظيفي.	٠.٩١١

* دال

ويتضح من الجدول رقم (٥)، (٧) أن ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل الثبات (٠.٩٣٨) للاستبيان المشاركة المعرفية، و(٠.٩١١) لاستبيان الرضا الوظيفي، وكان معامل الاتساق الداخلي لكل محور دال مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيان.

طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات الاستمارتين:

أستخدم الباحث معامل ارتباط التجزئة النصفية ومعادلة ارتباط سبيرمان- براون وجتمان لحساب معامل ثبات محاور الاستبيانين، وذلك بتطبيقهما على مجموعة الدراسة الاستطلاعية وعددهم (٣٠) من معلمي التربية الرياضية بالمدارس بمركز المنصورة، محافظة الدقهلية عينه البحث، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان، كما يتضح من الجدول رقم (٧)، (٨):

جدول (٧)

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

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

جدول (٨)

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

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

ويتضح من الجدول رقم (٧)، (٨) أن معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان المشاركة المعرفية هو (٠.٧٩١) لسبيرمان- براون و(٠.٧٩١) عند جتمان، بينما معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي هو (٠.٧٨٨) لسبيرمان- براون و(٠.٧٨٨) عند جتمان.

تطبيق أدوات جمع البيانات:

بعد إتمام المعاملات العلمية لاستمارتي الإستبيان الخاصة بالبحث وهما استبانة كل من (المشاركة المعرفية) و(الرضا الوظيفي) كأداة لجمع البيانات والمعلومات للبحث، تم تطبيق الإستبيان على عينة البحث الأساسية وعددهم (٩١) من معلمي التربية الرياضية من مختلف مدارس مركز المنصورة وذلك في الفترة من ٢٥/١٢/٢٠٢١م الي ٢٠/١/٢٠٢٢م.

مناقشة وتفسير الدلالات الإحصائية:

أولاً: النتائج الوصفية لعينه البحث:

جدول (٩)

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

م	أوافق بشدة		أوافق		أحياناً		غموافق		غموافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	ك
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
المحور الأول : واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية													
١	٢٤	٢٦.٤	٢٦	٢٨.٦	٢٩	٣١.٩	٩	٩.٩	٣	٣.٣	٢.٣٥	١.٠٧	٢٨.٩٤٥
٢	١٠	١١	٣٨	٤١.٨	٢٥	٢٧.٥	١٤	١٥.٤	٤	٤.٤	٢.٦٠	١.٠٢	٣٩.٨٢٤
٣	١١	١٢.١	١٨	١٩.٨	٣٧	٤٠.٧	٢١	٢٣.١	٤	٤.٤	٢.٨٧	١.٠٤	٣٣.٧٨٠
٤	١٨	١٩.٨	٣٠	٣٣.٠	٢١	٢٣.١	١٥	١٦.٥	٧	٧.٧	٢.٥٩	١.٢٠	١٥.٥٣٨
٥	١٣	١٤.٣	٢١	٢٣.١	٢٩	٣١.٩	٢٢	٢٤.٢	٦	٦.٦	٢.٨٥	١.١٤	١٧.٢٩٧
٦	١٠	١١.٠	٢٤	٢٦.٤	٢٩	٣١.٩	١٩	٢٠.٩	٩	٩.٩	٢.٩٢	١.١٤	١٦.٦٣٧
٧	٢١	٢٣.١	٢٢	٢٤.٢	٢٣	٢٥.٣	١٧	١٨.٧	٨	٨.٨	٢.٦٥	١.٢٦	٨.٢٨٦
٨	١٨	١٩.٨	٢٢	٢٤.٢	٣٥	٣٨.٥	١٢	١٣.٢	٤	٤.٤	٢.٥٨	١.٠٨	٢٩.٤٩٥
٩	١٣	١٤.٣	٢٠	٢٢.٠	٢٥	٢٧.٥	١٩	٢٠.٩	١٤	١٥.٤	٣.٠١	١.٢٧	٥.٢٠٩
المحور الثاني: الدوافع نحو المشاركة المعرفية													
١٠	١٠	١١.٠	٢٤	٢٦.٤	٢٧	٢٩.٧	٢٠	٢٢.٠	١٠	١١.٠	٢.٩٥	١.١٧	١٣.٦٧٠
١١	١٣	١٤.٣	٢٨	٣٠.٨	٢٣	٢٥.٣	١٦	١٧.٦	١١	١٢.١	٢.٨٢	١.٢٣	١١.١٤٣
١٢	٢٠	٢٢.٠	٢٦	٢٨.٦	٢٢	٢٤.٢	١٥	١٦.٥	٨	٨.٨	٢.٦١	١.٢٤	١٠.٥٩٣
١٣	١٨	١٩.٨	٢١	٢٣.١	٢٥	٢٧.٥	١٤	١٥.٤	١٣	١٤.٣	٢.٨١	١.٣١	٥.٤٢٩
١٤	٢٠	٢٢.٠	٢٥	٢٧.٥	٢٦	٢٨.٦	١٠	١١.٠	١٠	١١.٠	٢.٦١	١.٢٥	١٣.٤٥١
١٥	١٥	١٦.٥	٢٧	٢٩.٧	٢٧	٢٩.٧	١٤	١٥.٤	٨	٨.٨	٢.٧٠	١.١٧	١٥.٧٥٨
١٦	١٥	١٦.٥	٢٦	٢٨.٦	٣٤	٣٧.٤	٩	٩.٩	٧	٧.٧	٢.٦٣	١.١١	٢٩.١٦٥
١٧	٩	٩.٩	٣٧	٤٠.٧	٣٢	٣٥.٢	٨	٨.٨	٥	٥.٥	٢.٥٩	٠.٩٧	٤٩.٨٢٤

تابع جدول (٩)
توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة المشاركة المعرفية (ن=٩١)

م	أوافق بشدة		أوافق		أحياناً		غموافق		غموافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
المحور الثالث: : الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية													
١٨	٢٦	٢٨.٦	٢٦	٢٨.٦	٢٥	٢٧.٥	٩	٩.٩	٥	٥.٥	٢.٣٥	١.١٥	٢٣.٤٥١
١٩	٢١	٢٣.١	٣٨	٤١.٨	٢٤	٢٦.٤	٦	٦.٦	٢	٢.٢	٢.٢٣	٠.٩٥	٤٦.٤١٨
٢٠	١٣	١٤.٣	١٣	١٤.٣	٢٢	٢٤.٢	٢٠	٢٢.٠	٢٣	٢٥.٣	٣.٢٩	١.٣٧	٥.٢٠٩
٢١	١٩	٢٠.٩	٢٢	٢٤.٢	٣٣	٣٦.٣	٩	٩.٩	٨	٨.٨	٢.٦١	١.١٨	٢٣.٢٣١
٢٢	١٧	١٨.٧	٢١	٢٣.١	٢٠	٢٢.٠	١٤	١٥.٤	١٩	٢٠.٩	٢.٩٦	١.٤٠	١.٦٩٢
٢٣	١١	١٢.١	٢١	٢٣.١	٣١	٣٤.١	١٤	١٥.٤	١٤	١٥.٤	٢.٩٨	١.٢٢	١٤.٢٢٠
٢٤	٢٣	٢٥.٣	٢٩	٣١.٩	٢٣	٢٥.٣	٩	٩.٩	٧	٧.٧	٢.٤٢	١.١٩	٢٠.٤٨٤
٢٥	١٥	١٦.٥	٢٩	٣١.٩	٢٥	٢٧.٥	١٥	١٦.٥	٧	٧.٧	٢.٦٧	١.١٦	١٦.٩٦٧
٢٦	٣٠	٣٣.٠	٣٢	٣٥.٢	٢٠	٢٢.٠	٤	٤.٤	٥	٥.٥	٢.١٤	١.١٠	٣٨.٩٤٥
٢٧	٢٦	٢٨.٦	٢٨	٣٠.٨	١٦	١٧.٦	١٦	١٧.٦	٥	٥.٥	٢.٤٠	١.٢٢	١٨.٧٢٥
المحور الرابع: الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية													
٢٨	٢١	٢٣.١	٢٨	٣٠.٨	٢٨	٣٠.٨	٦	٦.٦	٨	٨.٨	٢.٤٧	١.١٧	٢٤.٨٧٩
٢٩	١٩	٢٠.٩	٢٦	٢٨.٦	٢٤	٢٦.٤	١٣	١٤.٣	٩	٩.٩	٢.٦٣	١.٢٤	١١.٣٦٣
٣٠	٢٠	٢٢.٠	٢٤	٢٦.٤	٢٦	٢٨.٦	١١	١٢.١	١٠	١١.٠	٢.٦٣	١.٢٦	١١.٩١٢
٣١	٢٥	٢٧.٥	١٧	١٨.٧	٢٨	٣٠.٨	١٣	١٤.٣	٨	٨.٨	٢.٥٨	١.٢٧	١٥.٠٩٩
٣٢	٢٦	٢٨.٦	١٧	١٨.٧	٣٣	٣٦.٣	٧	٧.٧	٨	٨.٨	٢.٤٩	١.٢٣	٢٨.٠٦٦
٣٣	١٢	١٣.٢	٢٤	٢٦.٤	٢٩	٣١.٩	١٤	١٥.٤	١٢	١٣.٢	٢.٨٩	١.٢١	١٣.٤٥١
٣٤	١٢	١٣.٢	٢٠	٢٢.٠	٣١	٣٤.١	١٣	١٤.٣	١٥	١٦.٥	٢.٩٨	١.٢٥	١٣.٣٤١
٣٥	١٩	٢٠.٩	٢٦	٢٨.٦	٢٦	٢٨.٦	١١	١٢.١	٩	٩.٩	٢.٦١	١.٢٢	١٤.٢٢٠
٣٦	١٧	١٨.٧	١٥	١٦.٥	٣١	٣٤.١	١٧	١٨.٧	١١	١٢.١	٢.٨٩	١.٢٦	١٢.٥٧١
٣٧	٢٠	٢٢.٠	٣٣	٣٦.٣	٢٤	٢٦.٤	١٠	١١.٠	٤	٤.٤	٢.٣٩	١.٠٨	٢٨.٨٣٥

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

يتضح من الجدول (٩) أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩.٤٩)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان المشاركة المعرفية، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة للعبارات الدالة ما بين (٤٩.٨٢ : ١٠.٥٩)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ما عدا العبارات رقم (٧-٩-١٣-٢٠-٢٢) كانت قيمتها اقل من القيمة الجدولية مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العينة لصالح اي من الاختيارات.

كما يتضح من نتائج استبيان المشاركة المعرفية جدول (٩) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (أوافق بشدة) بالنسبة للعبارات (١٨-٣٢)،

وأيضاً لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (٢- ٤- ١١- ١٢- ١٥- ١٧- ١٩- ٢٤- ٢٥- ٢٦- ٢٧- ٢٨- ٢٩- ٣٥- ٣٧)، وأيضاً لصالح الاختيار (أحياناً) بالنسبة للعبارات (١- ٣- ٥- ٦- ٧- ٨- ١٠- ١٤- ١٦- ٢١- ٢٣- ٣٠- ٣١- ٣٣- ٣٤- ٣٦)، حيث كانت (كأ) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

كما يتضح من الجدول (٩) أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع العبارات الخاصة باستبيان المشاركة المعرفية تراوحت ما بين (٢.١٤ : ٣.٢٩) وهي قيمة متوسطة، ويرجع الباحث ذلك إلى اهتمام الكثير من المعلمين التربوية الرياضية بالمشاركة المعرفية في النقاش مع بعضهم البعض من أجل تبادل المعرفة، وسعى الكثير من المعلمين التربوية الرياضية نحو دعوة الزملاء من ذوي الخبرة للاستفادة من تجاربهم في رفع مستوى الأداء.

ويتفق ذلك مع دراسة "عباس محمد" (٢٠١٥م) والتي توصلت إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتبادل المعارف والخبرات داخل الجامعة وخارجها، وحرص على حضور الدورات وورش العمل التي تعقد داخل وخارج الجامعة من أجل تبادل المعارف.

يعزي الباحث ذلك إلى اهتمام المدارس ووزارة التربية والتعليم بضرورة المشاركة المعرفية في إنشاء كوادر بشرية قادرة على تجميعها وتسخيرها لخدمة المدارس بأعلى كفاءة، والاهتمام بالمشاركة بالمعرفة في تشجيع القدرات الابداعية لمعلمي التربية الرياضية، والاهتمام بالمشاركة في النقاش مع معلمي التربية الرياضية من أجل تبادل المعرفة.

جدول (١٠)

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

م	أوافق بشدة		أوافق		أحياناً		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كأ
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
المحور الأول: الحوافز المادية والمعنوية.													
٣٨	٣٥	٣٨.٥	٢٢	٢٤.٢	٢٢	٢٤.٢	١٠	١١.٠	٢	٢.٢	٢.١٤	١.١٢	٣٥.٢٠٩
٣٩	٢٥	٢٧.٥	٣٣	٣٦.٣	٢٢	٢٤.٢	٨	٨.٨	٣	٣.٣	٢.٢٤	١.٠٥	٣٣.٧٨٠
٤٠	١٩	٢٠.٩	٢٩	٣١.٩	٣٢	٣٥.٢	٦	٦.٦	٥	٥.٥	٢.٤٣	١.٠٦	٣٤.٦٥٩
٤١	٣٣	٣٦.٣	٢٩	٣١.٩	١٥	١٦.٥	١١	١٢.١	٣	٣.٣	٢.١٤	١.١٤	٣٤.٥٤٩
٤٢	٢١	٢٣.١	١٨	١٩.٨	٣٥	٣٨.٥	١٠	١١.٠	٧	٧.٧	٢.٦٠	١.١٨	٢٦.٥٢٧
٤٣	٢٩	٣١.٩	٢٤	٢٦.٤	٢٨	٣٠.٨	٦	٦.٦	٤	٤.٤	٢.٢٥	١.١١	٣٢.٧٩١
٤٤	١٤	١٥.٤	٢٠	٢٢.٠	٢٥	٢٧.٥	١٩	٢٠.٩	١٣	١٤.٣	٢.٩٦	١.٢٧	٥.٢٠٩
٤٥	٣٧	٤٠.٧	٣٢	٣٥.٢	١٠	١١.٠	٦	٦.٦	٦	٦.٦	٢.٠٣	١.١٧	٤٩.٩٣٤
٤٦	١٥	١٦.٥	٣٢	٣٥.٢	٢٤	٢٦.٤	١٣	١٤.٣	٧	٧.٧	٢.٦١	١.١٥	٢١.٢٥٣

تابع جدول (١٠) توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة الرضا الوظيفي (ن=٩١)

م	أوافق بشدة		أوافق		أحياناً		غير موافق		غير موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
المحور الثاني: المهام الوظيفية													
٤٧	٦	٢٨.٦	٣٩	٤٢.٩	١٨	١٩.٨	٧	٧.٧	١	١.١	٢.٠٩	٠.٩٤	٥٠.٢٦٤
٤٨	١٢	١٣.٢	٢٤	٢٦.٤	٣٣	٣٦.٣	١٢	١٣.٢	١٠	١١.٠	٢.٨٢	١.١٦	٢١.٨٠٢
٤٩	١٧	١٨.٧	٢٨	٣٠.٨	٢٣	٢٥.٣	١٥	١٦.٥	٨	٨.٨	٢.٥٦	١.٢١	١٢.٩٠١
٥٠	١٥	١٦.٥	٢٩	٣١.٩	٢٢	٢٤.٢	١٢	١٣.٢	١٣	١٤.٣	٢.٧٦	١.٢٨	١١.٣٦٣
٥١	١٠	١١.٥	٢٣	٢٥.٣	٢٧	٢٩.٧	١٧	١٨.٧	١٤	١٥.٤	٣.٠٢	١.٢٢	١٠.٢٦٤
٥٢	١٩	٢٠.٩	٣٠	٣٣.٣	٢٧	٢٩.٧	١١	١٢.١	٤	٤.٤	٢.٤٦	١.٠٨	٢٥.٨٦٨
المحور الثالث: ظروف العمل وطبيعته													
٥٣	١٨	١٩.٨	٢٨	٣٠.٨	٣٠	٣٣.٠	١٠	١١.٠	٥	٥.٥	٢.٥١	١.٠٩	٢٦.١٩٨
٥٤	٢٥	٢٧.٥	٢٧	٢٩.٧	٢٩	٣١.٩	٨	٨.٨	٢	٢.٢	٢.٢٨	١.٠٣	٣٣.٣٤١
٥٥	١٦	١٧.٦	٢٨	٣٠.٨	٢٦	٢٨.٦	١٤	١٥.٤	٧	٧.٧	٢.٦٤	١.١٦	١٦.٧٤٧
٥٦	١٦	١٧.٦	١٧	١٨.٧	٣٥	٣٨.٥	٩	٩.٩	١٤	١٥.٤	٢.٨٦	١.٢٦	٢١.٤٧٣
٥٧	٢٣	٢٥.٣	٢٨	٣٠.٨	١٩	٢٠.٩	٩	٩.٩	١٢	١٣.٢	٢.٥٤	١.٣٢	١٣.٣٤١
٥٨	٢٨	٣٠.٨	٤٠	٤٤.٠	١٧	١٨.٧	٢	٢.٢	٤	٤.٤	٢.٠٥	٠.٩٩	٥٦.٩٦٧

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

يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩.٤٩)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة للعبارات الدالة ما بين (٥٦.٩٦ : ١٠.٢٦)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ما عدا العبارة رقم (٤٤)، حيث كانت قيمتها اقل من القيمة الجدولية مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العينة لصالح اي من الاختيارات.

كما يتضح من نتائج استبيان الرضا الوظيفي جدول (١٠) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (أوافق بشدة) بالنسبة للعبارات (٣٨-٣٩-٤١-٤٣-٤٥)، وأيضاً لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (٤٦-٤٧-٤٩-٥٠-٥٢-٥٥-٥٧-٥٨)، وأيضاً لصالح الاختيار (أحياناً) بالنسبة للعبارات (٤٠-٤٢-٤٨-٥١-٥٣-٥٤-٥٦)، حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

كما يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي حيث تراوحت ما بين (٢.٠٣ : ٣.٠٢) وهي قيمة متوسطة، ويرجع

الباحث ذلك إلى اهتمام وزارة التعليم بمعلمين التربية الرياضية بالحوافز الذي يتقاضاه المعلمين واستخدام حوافز مالية مناسبة للجهد المبذول.

ويتفق ذلك مع دراسة "جمال عبد الحميد" (٢٠١٥م) والتي توصلت إلى وضوح تجاه السلطات والمسئوليات الخاصة بعضو هيئة التدريس بالهيكل التنظيمي بالجامعة، مما يجعل الرضا الوظيفي لدي الكثير من العاملين بالجامعات.

يعزي الباحث ذلك إلى أن العمل بمهنة معلم التربية الرياضية يتيح الفرصة لتحقيق الانجازات واكتساب الخبرات مع زملائي، مما يحقق الكثير من الرضا الوظيفي لدي الكثير من معلمي التربية الرياضية.

ثانياً: نتائج عينه الدراسة الأساسية في ضوء فروض الدراسة:

١. الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره".

للتحقق من صحة الفرض الأول إحصائياً قام الباحث بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره كما بجدول (١١).

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين المشاركة المعرفية و الرضا الوظيفي (ن=٩١)

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

يتضح من جدول (١١) ما يلي: توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين المشاركة المعرفية بجميع محاورها والرضا الوظيفي بجميع محاوره، واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (إبراهيم صبر، ٢٠١٦م) على أنه توجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لأبعاد المشاركة المعرفية (طبيعة المعرفة، الدافع لمشاركة المعرفة، الفرصة لمشاركة المعرفة، اتجاهات العاملين) في الرضا الوظيفي والتفكير الابداعي.

ويتفق ذلك مع دراسة "عباس محمد" (٢٠١٥م) والتي توصلت إلى أن العلاقات التعاونية بين أعضاء الهيئة التدريسية تؤثر وبشكل معنوي في تعزيز التعاون وتكوين الصداقات التي من شأنها أن تشجع مشاركة المعرفة بينهم وتعزيز الأداء وتحقيق الرضا بين معلمي التربية الرياضية.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة "تهاني عبدالله" (٢٠١٣م) والتي توصلت إلى أن واقع عملية مشاركة وخزن المعرفة بجامعة سلمان بن عبد العزيز بمحافظة الخرج من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة "احمد محمد" (٢٠١٣م) والتي توصلت الى أن هناك ضعف في مشاركة المعرفة في موضوعي الجمعيات العلمية والمجلات العلمية.

ويري الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن تعاون معلمي التربية الرياضية مع بعضهم البعض والعمل على اتاحة وقت للحوار والتفاعل فيما بينهم، بالإضافة إلى تبادل الكتب والمجلات العملية والمشاركة في المؤتمرات الداخلية والخارجية، سوف يؤثر على تبادل المعرفة الضمنية ومشاركتها فيما بينهم، الأمر الذي من شأنه سوف يؤثر على أدائهم لواجباتهم الوظيفية ومن ثم تحقيق نوع من الرضا الوظيفي لديهم. مما يعني أن الفرض تم تحقيقه كلياً.

الفرض الثاني: "توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين متغير (الجنس والخبرة) وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، و الرضا الوظيفي بمحاوره."

للتحقق من صحة الفرض الثاني إحصائياً قام الباحث بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالدراسة المتمثلة في المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره، وبعض المتغيرات الديموغرافية للبحث والمتمثلة في (الجنس- عدد سنوات الخبرة)، كما بجدول (١٢).

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاورها وبعض متغيرات الدراسة الديموغرافية (ن=٩١)

المتغيرات	سنوات الخبرة	الجنس
واقع المشاركة المعرفية.	٠.١٢٠-	**٠.٢٦٣
دوافع المشاركة المعرفية.	**٠.٣٨٩-	**٠.٢٥٩
الاتجاه نحو المشاركة المعرفية.	**٠.٣١٥-	**٠.٢٢٤
الامتيازات المشاركة المعرفية.	٠.٠٨٦-	٠.٠٨٩
الدرجة الكلية	**٠.٢٧٤-	**٠.٢٩٠

المشاركة المعرفية

تابع جدول (١٢)
معاملات الارتباط بين المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاورها وبعض
متغيرات الدراسة الديموغرافية (ن=٩١)

المتغيرات	سنوات الخبرة	الجنس
الحوافز المادية والمعنوية.	٠.٠٣٥	*٠.٢٠٩
المهام الوظيفية بالمدرسة.	٠.٠٤٦	٠.٠٤٦
ظروف العمل وطبيعته بالمدرسة.	٠.٠٤٠-	٠.٠٣٠
الدرجة الكلية	*٠.١٨٩-	٠.١٢١

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

يتضح من جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لاستبيان المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية للمشاركة المعرفية والجنس، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين دوافع المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الإتجاهات نحو المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث.

توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين الدرجة الكلية الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة لعينه البحث، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين الحوافز المادية والمعنوية والجنسية لعينه البحث. مما يعني أن الفرض تم تحقيقه جزئياً.

الفرض الثالث: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينه البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره لصالح الجنس".

للتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب قيمة (ت) بين متوسط درجات عينه البحث من حيث الجنس (ذكر- أنثى)، في استبيان المشاركة المعرفية، واستبيان الرضا الوظيفي، ويوضح ذلك جدول (١٣):

جدول (١٣)

الفروق بين الجنسية (الذكور والإناث) في المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي (ن=٩١)

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
واقع المشاركة المعرفية	٣٥.٦٠٨	٦.٥٠٨٦	٠.٥٢١٩٨	٠.٣٦٧	غير دال
	٣٥.٠٨٧	٥.٦٤٠٠			
دوافع المشاركة المعرفية.	٣٢.٠٨٩	٥.٦٧٦٩	٠.٤٨٠٦٩	٠.٣٨٣	غير دال
	٣١.٦٠٨	٥.٥٤١٠			

تابع جدول (١٣)

الفروق بين الجنسية (الذكور والإناث) في المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي (ن=٩١)

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو المشاركة المعرفية	٤٤.٩٦٠	٥.٧٣٠٢	٣.٩٦٠٨٩	٣.١٤٩	غير دال
	٤١.٠٠٠	٥.٢٤٨٣			
الامتيازات المشاركة المعرفية	٤٠.٥١٩	٥.٧١٦٤	١.٩٩٧٨١	١.٦١٠	غير دال
	٣٨.٥٢١	٤.٥٦١٣			
الدرجة الكلية	١.٥٣١	٢٠.٤٨٨١	٦.٩٦١٣٨	١.٥٦٨	غير دال
	١.٤٦٢	١٦.٠٤٥٢			
لحوافز المادية والمعنوية	٣٦.٩٨٨	٥.٤٧٧٢	٠.٧٢٧٩٦	٠.٦١٦	غير دال
	٣٦.٢٦٠	٣.٩٦٨٢			
المهام الوظيفية بالمدرسة	٢٣.٩٠٥	٣.٧٨٣٠	١.٢٩٦٣٣	١.٥٨٧	غير دال
	٢٢.٦٠٨	٢.٧٩١٨			
ظروف العمل وطبيعته بالمدرسة	٢٤.٣٥٢	٣.٦١٠٨	١.٧٤٣٢٦	٢.١٨١	غير دال
	٢٢.٦٠٨	٣.٥٨٩٦			
الدرجة الكلية	٨٥.٢٤٥	١١.٧٨٧	٣.٧٦٧٥٥	١.٤٨٠	غير دال
	٨١.٤٧٨	٨.٧٦٩١			

يتضح من جدول (١٣): لا توجد فروق بين متوسطات درجات المعلمين (الذكور - الإناث) في المشاركة المعرفية، والرضا الوظيفي.

ويتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة "إبراهيم صبر" (٢٠١٥م) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة والتي تعزى للجنس حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) لكل من المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي.

كما تتفق كذلك مع دراسة "هند خليفة" (٢٠١٥م) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق جوهرية دالة احصائية لدى العاملين فيما يتعلق بالمشاركة المعرفية بينهم.

ويرجع الباحث ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم والمدارس بمركز المنصورة في الآونة الأخيرة بوضع آليات واضحة لاختيار المعلمين وخاصة معلمي التربية الرياضية سواء كانوا من الذكور أو الإناث وفتح أفق جديدة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالإضافة إلى تشجيعهم على حضور الدورات وورش العمل والمؤتمرات العلمية، والتي تزيل العوائق بين معلمي التربية الرياضية وتساعدهم على التطلع نحو مشاركة المعلومات والمعارف فيما بينهم. مما يعني أن الفرض لم يتحقق كلياً.

الاستنتاجات :

١. توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين المشاركة المعرفية بجميع محاورها والرضا الوظيفي بجميع محاوره.
٢. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لاستبيان المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية للمشاركة المعرفية والجنس.
٣. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين الدرجة الكلية الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة لعينه البحث، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين الحوافز المادية والمعنوية والجنس لعينه البحث.
٤. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين دوافع المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الإتجاهات نحو المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث.
٥. لا توجد فروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في المشاركة المعرفية، والرضا الوظيفي.

التوصيات :

- استناداً الي ما توصل اليه نتائج البحث، وفي ضوء فروض البحث، توصي الباحث بما يلي:
١. ضرورة اهتمام المدرسة بتشجيع العمل الفرقي والتعاون بين معلمي التربية الرياضية بهدف تقوية العلاقات والروابط وتشجيعهم على المشاركة المعرفية بما يحقق الرضا الوظيفي لديهم.
 ٢. تشجيع معلمي التربية الرياضية على تقديم الأفكار والاقتراحات والتي تعد أحد وسائل مشاركة المعرفة بالشكل الذي يساهم في تحسين الأداء والرضا لهم
 ٣. العمل على تشجيع سلوك المشاركة المعرفية بين معلمي التربية الرياضية من خلال تبني نظام للحوافز المادية والمعنوية يكافئ الجهود المعرفية لديهم.
 ٤. ضرورة مساهمة ادارة المدرسة في تشجيع معلمي التربية الرياضية على حضور الدورات وورش العمل والمؤتمرات العلمية بهدف مشاركة وتبادل المعلومات فيما بينهم.
 ٥. ضرورة اهتمام المدرسة بالمشروعات البحثية والمشروعات العملاقة التي تخدم المجتمع المحلي عن طريق الاستفادة من مشاركة المعرفة بين معلمي التربية الرياضية.

- ٨- سناء أحمد عبدالسلام (٢٠٠٥م): العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كليات التربية، دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- ٩- صفاء الجعافرة، منيرة الشerman (٢٠١٤): درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. الأردن جامعة آل البيت، المجلد (٢٠) العدد الأول.
- ١٠- عباس محمد سعيد (٢٠١٥م): تأثير نظرية السلوك المخطط في الأداء التنظيمي عبر مشاركة المعرفة: بحث استطلاعي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ٧، ١٣، كلية الإدارة الاقتصادية، جامعة الأنبار.
- ١١- عبده محمود عطية (٢٠٠٨م): أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد، رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، مصر.
- ١٢- المجذوب ناصر مفتاح (٢٠١٢م): أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الداء الوظيفي: دراسة على عينة في الشركات العاملة في قطاع البترول بالسودان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ١٣، عدد ٢، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- ١٣- محمد الخزاعلة (٢٠١٤م): مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية. الأردن جامعة آل البيت، المجلد (٢٠) العدد الأول.
- ١٤- هند خليفة الصويعي (٢٠١٧م): مشاركة المعرفة وعلاقتها بتمكين العاملين: دراسة تطبيقية على المستشفيات الليبية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، عدد ٢، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ١٥- هيفاء منصور الدخيل (٢٠١٧م): واقع عمليات إدارة المعرفة (اكتشاف المعرفة، خزن المعرفة، مشاركة المعرفة، استخدام المعرفة) في جامعة الملك سعود: دراسة مسحية على موظفي وموظفات كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد ٢، عدد ١، المركز القومي للبحوث، غزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 16- **Boudiaf, Ilyes Chorfi, Moncef, ,(2019):** The Impact of Knowledge Sharing on Personal Innovativeness in Higher Education Institutions: Case Study Constantine 2 University. Volume 11 - Chapter 2 special issue (February 2019) p 528.
- 17- **Donnelly, R. (2018):** Aligning knowledge sharing interventions with the promotion of firm success : the need for SHRM to balance tensions and challenges, journal of business Research, vol. 94, pp.344-352.
- 18- **Okpara, J., Squillace, M., and Erundu. E (2008):** Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers in the United States. Women in Management. Review. 20 (3)pp.177-190.