



## المشاركة المعرفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمراكز الشباب

\* د. محمد سعد محمد عبد القادر

### ملخص البحث

يهدف البحث إلى التعرف على المشاركة المعرفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمراكز الشباب، أستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب " الدراسات المسحية" وذلك لمناسبته وطبيعة البحث قام الباحث بتصميم استماراتي استبيان للحصول على المعلومات والبيانات الكافية عن المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي داخل مراكز الشباب بمحافظة أسيوط ، لعاملين بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط وبلغ عدد مراكز الشباب (١٧١) مركز شباب، توجد علاقة بين المشاركة المعرفية والإداء الوظيفي داخل مراكز الشباب عند مستوى (٠.٠١)، وأظهرت النتائج يوجد أثر لمتغير العمر على المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي داخل مراكز الشباب، يوجد علاقة تأثير المشاركة المعرفية على الأداء الوظيفي داخل مراكز الشباب، العلاقة بين المسؤولين والمرؤوسين تحتاج الى إعادة ربط من جميع النواحي الإدارية المختلفة، ضرورة اهتمام مسئولي مراكز الشباب بتشجيع العمل الفرقي والتعاون بين العاملين بهدف تقوية العلاقات والروابط وتشجيعهم على المشاركة المعرفية بما يحقق الرضا الوظيفي لديهم، مع التعرف على طبيعة المشاركة المعرفية ودورها في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين داخل مراكز الشباب بمحافظة أسيوط، مع التعرف على معطيات الأداء الوظيفي الجيد داخل مراكز الشباب بمحافظة أسيوط.



## Cognitive participation and its relationship to job performance among workers in youth centers

Dr. Mohamed Saad Mohamed Abdel Qader

The research aims to identify cognitive participation and its relationship to job performance among workers in youth centers. The researcher used the descriptive approach using the "survey studies" method due to its suitability and the nature of the research. Workers in youth centers in Assiut Governorate. The number of youth centers reached (171) youth centers. There is a relationship between cognitive participation and job performance within youth centers at the level (0.01). The results showed that there is an effect of the age variable on cognitive participation and job performance within youth centers. There is a relationship between the impact of cognitive participation on job performance within youth centers. The relationship between officials and subordinates needs to be reconnected from all different administrative aspects. It is necessary for youth center officials to pay attention to encouraging teamwork and cooperation among workers in order to strengthen relationships and ties and encourage them to participate in knowledge in a way that achieves job satisfaction for them, while identifying the nature of cognitive participation and its role in improving the level of job performance among workers in youth centers in Assiut Governorate.

Lecturer, Department of Sports Management and Recreation - Faculty of  
Physical Education - Assiut University



## المشاركة المعرفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمراكز الشباب

\* د. محمد سعد محمد عبد القادر

### المقدمة ومشكلة البحث:

مع بداية القرن الحادي والعشرين والجميع يعيش وسط متغيرات وتحديات عديدة ومتلاحقة في شتى مجالات الحياة، فمعدلات التغيير في تزايد مستمرة والأعمال تتوجه بصورة ملحوظة إلى العالمية وفي كل يوم تزداد ظهور التكنولوجيا الجديدة المتطورة والقوى العاملة تصبح أكثر تنوعاً من حيث المعرفة والمهارة، في عالم اليوم، حيث المعلومات تتزايد بشكل سريع ومستمر، أصبحت المشاركة المعرفية أكثر أهمية من أي وقت مضى. فهي تسهم في بناء ثقافة تعاون فعالة، تساعد على سد الفجوات المعرفية بين الأفراد وتوجيه الجهود نحو تحقيق أهداف مشتركة. من خلال أساليب متعددة مثل المناقشات الجماعية، التعلم الإلكتروني، وورش العمل، يتم تبادل الأفكار والخبرات، مما يؤدي إلى تعزيز المعرفة الجماعية وتحسين الأداء في مختلف المجالات.

وتعتبر الإدارة بصفة عامة هي توجيه للجهد البشري من أجل تحقيق هدف معين أي أن لكل نشاط بشري هدف محدد يسعى إلى الوصول إليه وفي سبيل تحقيق هذا الهدف لابد من توجيه هذه الجهود ولا يعقل أن يترك الأمر لكل عضو في جماعة أو منظمة أن يتصرف بالطريقة أو الأسلوب الذي يراه مناسباً من تلقاء نفسه وذلك لأنه إذا حدث هذا الفرض فستكون النتيجة هي فشل تلك الجهود في الوصول إلى هدفها نظراً لما سيقع حتماً من خلافات ومشاحنات بين أعضاء تلك الجماعة مما ينتج عنه فوضى واضطراب في نشاط تلك الجماعة. (١٣: ٢٠)

ولقد اتجهت الإدارة الرياضية المصرية في العصر الحالي من خلال مؤسساتها المختلفة العامة والخاصة إلى تطوير وتحديث أساليب الإدارة بها لكي تساير التغيير الحادث في المؤسسات الرياضية العالمية. (١٧: ١٩)

ويمكن القول بأن أهم عناصر النجاح في تبني نظم إدارة المعرفة وتحقيقه لأهداف منظمات الأعمال هو نجاح الجزء المتعلق بمشاركة المعرفة، وتحتاج منظمات الأعمال في تحقيق مفهوم مشاركة المعرفة إلى مناخ تنظيمي داعم حيث أثبتت بعض الدراسات انه من المستحيل تطبيق مشاركة المعرفة في منظمة ما من دون تغيير بعض السلوكيات لدى الأفراد العاملين والرؤساء. كما أن هناك دراسات



أخرى ركزت على ان نجاح مشاركة المعرفة يعتمد على دعم الادارة العليا ومشاركة العاملين وتدريبهم واستخدام طرق واساليب مناسبة لمشاركة المعرفة بما يلائم المنظمة وثقافتها. (١١ : ٧٥)

والمشاركة المعرفية تمتد تطبيقاتها إلى كافة أقسامها، حيث أن المنظمة منتج للمعرفة فهي مصدراً للقيمة المضافة الذي يوفره صناع المعرفة فيها كونهم ذو مؤهلات عالية. إلا أن تحقيق ذلك يقوم على إقامة أربعة أركان رئيسية، وهي المعتقدات المعرفية والالتزام والشكل التنظيمي ومعرفة - كيف، فضلاً عن الدور السائد لتقنية المعلومات. (٢٧ : ٥١٤)

ولذلك تعتبر المشاركة المعرفية بأنها عملية منهجية منظمة تسعى لاكتساب المعرفة الملائمة وتخزينها بالوسائل الحديثة التي تضمن سريتها، وتوزيعها بين العاملين في كافة المستويات والمساعدة في استخدامها وتطبيقها بشكل أمثل لتحقيق المؤسسة أهدافها والمزايا التنافسية. (١٨ : ٢٠)

لذلك تعتبر الأهمية القصوى للمشاركة المعرفية وتبادل المعلومات بين الإدارات المختلفة في صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسات حيث أنها تؤدي إلى صقل قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية وتقوية الاتصالات بينهم وتنمية روح فرق العمل والشعور بالعضوية والانتماء ورفع الروح المعنوية لديهم وتأكيد الذات وتعزيز المهارات الإدارية والفنية التي بدورها تمكن العاملين على اختلاف مستوياتهم الإدارية من المساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة من ناحية وتعزيز الرضا الوظيفي لديهم. (١٠ : ١٧)

وتلعب الإدارة الرياضية الحديثة دوراً حيوياً في توجيه المؤسسات والمنظمات الرياضية على اختلاف مجالاتها وتخصصاتها نحو سبل التقدم والتطور وحل المشكلات ومواجهة الصراعات والمنازعات وعلاج نقاط القصور والضعف وزيادة فاعلية نقاط القوة والتميز.

(٥ : ١٨)

ويمثل العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي، وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة، ورسم معالم مستقبلها، كما أنه يعتبر بمثابة الضابط لإيقاع حركة المجتمع، والمحدد لمكانته بين الدول، فالموارد البشرية تمثل الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسية؛ كما أن الأفراد هم حجر الزاوية في الجهود الرامية للحاق بركب التقدم في عالم يتسم بسرعة الإيقاع وتعدد المؤثرات وتفقد المكونات. (١٥ : ٧٧)

فالإدارة بصفة عامة هي توجيه للجهد البشري من أجل تحقيق هدف معين أي أن لكل نشاط بشري هدف محدد يسعى إلى الوصول إليه وفي سبيل تحقيق هذا الهدف لابد من توجيه



هذه الجهود ولا يعقل أن يترك الأمر لكل عضو في جماعة أو منظمة أن يتصرف بالطريقة أو الأسلوب الذي يراه مناسباً من تلقاء نفسه وذلك لأنه إذا حدث هذا الفرض فستكون النتيجة هي فشل تلك الجهود في الوصول إلى هدفها نظراً لما سيقع حتماً من خلافات ومشاحنات بين أعضاء تلك الجماعة مما ينتج عنه فوضى واضطراب في نشاط تلك الجماعة. (١٣ : ٢٠)

ونظراً لكون طبيعة الأفراد والمنظمات تستدعي التطور والتغيير لأن الاستقرار والثبات حالة غير طبيعية لذا فإن الصراعات غالباً ما ترافق التغييرات الحاصلة في مجمل العلاقات السائدة لذا فإن الإدارة الهادفة ينبغي أن تسعى دوماً للإبقاء على الصراع في إطار المرغوب فإذا زاد الصراع عن الحد أو المستوى المعين يجب أن تتدخل الإدارة لتقليص أثره وتخفيضه للحد المسموح به أما إذا انخفض مستوى الصراع عن المستوى المطلوب يجب على الإدارة أن تصور مستوى الصراع عند ذلك الحد الذي يبقى الصراع قائماً لكنه تحت سيطرة الإدارة ويغذى باستمرار في إطار تحقيق الأهداف المعينة. (٨ : ١٤٣)

ويشير أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٠م) إلى أن أداء الفرد في العمل هو تعبير عن القدر الناتج الذي ينتجه الفرد خلال فترة زمنية معينة، كما أن الفاعلية تعني أداء ما يجب أن يؤدي أي أداء العمل المناسب الذي يجب أدائه لبلوغ الأهداف المحددة. (١ : ١٤٥)

ويشير جيمس بيكر James Becker (٢٠٠١م) إلى أن الأداء الفردي أو الأداء الوظيفي هو أهم محاور فاعلية الأداء الكلي للمنظمة، وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من حيث الكمية والجودة حيث ينعكس ذلك بالضرورة على أداء جماعات العمل والنتيجة أو المحصلة النهائية هي فاعلية أداء المنظمة ككل. (٢٥ : ٣٢)

ويرى بينيت Bennett (٢٠٠٠م) أن الأداء الوظيفي هو قدرة الفرد على تحقيق التوقعات الوظيفية في نواحي عديدة ككمية الإنتاج، جودة الإنتاج، التخطيط، التعاون، الاعتمادية، الجهد، العناية في العمل، الابتكار، والإبداع. (٢٦ : ٥٩)

كما أن الإداريين الرياضيين العاملين في المجال الرياضي ينبغي أن يكونوا على معرفة بعلم الإدارة وذلك لمساعدتهم لممارسة الأعمال الإدارية وبأداء ذو مستوى عالي، ولذلك فإن استيعاب الأعمال الإدارية من قبل العاملين في المجال الإداري الرياضي وتنفيذ المبادئ الإدارية بصورة عميقة دقيقة يؤدي إلى تحقيق الأهداف المطلوبة بأفضل الطرق. (٢٤ : ٢٩)

وتعد مراكز الشباب إحدى المؤسسات العامة التي تتيح للشباب ممارسة النشاط في سهولة ويسر بهدف تحقيق المواطنة الصالحة دون تحديد أو تخصيص لنوع معين من النشاط أو لفئة



محدودة من المواطنين، كما تهدف إلى تنشئة الشباب وإعداده خلقيا وبدنيا وعقليا وروحيا واجتماعيا بطريقة متوازنة بحيث لا تغطي ناحية على أخرى، وتهدف أيضا إلى تنمية المواهب والميول والقدرات والصفات الخاصة بالأعضاء في محيط اجتماعي عائلي من الشباب أنفسهم كما تهدف إلى إيجاد المواطن الصالح ذو الشخصية المتكاملة. (٦: ٤١٢)

وتستمد مراكز الشباب أهميتها التربوية من خلال أساليبها وطرائقها المنفردة لتربية النشء والشباب وغرس القيم التربوية والمبادئ والمعايير السلوكية في الصغار والكبار من خلال الأنشطة المتمثلة في الأنشطة الدينية والثقافية والرياضية والفنية، والاجتماعية، والأسرية، والكشافية. (١٢: ١٣١)

ومن هنا يتضح أن لمشاركة المعرفية تشكل تحدياً لأي مركز شباب وتحقيق الانسجام والترباط نظراً لما لها من أثر في تشكيل سلوك العاملين وعاداتهم وتوقعاتهم، ما ينعكس سلباً أو إيجاباً على كافة أنشطة مراكز الشباب بشكل عام.

لذا تواجه مراكز الشباب-على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها- العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في الأسلوب الأمثل لتحقيق الأداء الوظيفي الجيد بها ولكي يتحقق ذلك لابد من تبني الإدارة مشاركة العاملين في داخل مركز الشباب.

لذا يري الباحث أن اهتمام مراكز الشباب تبني أساليب إدارية حديثة في تصميم الإجراءات الخاصة في العمل عن طريق الاهتمام بتبني مفهوم المشاركة المعرفية والعمل على ترسيخها في ثقافة المؤسسة وتشجيع العاملين على تبادل المعارف والخبرات بينهم قد يكون له علاقة باتخاذ القرارات الإدارية الجيدة علاوة على امتلاك مركز الشباب ميزة تنافسية تميزه عن المراكز الأخرى وبالتالي يحدث تحسن في الأداء الوظيفي لدى العاملين حيث تشير النتائج السابقة أهمية المشاركة المعرفية مثل نتائج دراسة فائق جواد كاظم، عصام مهدي عبدالحسين، (٢٠٢٣)، أحمد حسيني السيد وآخرون، (٢٠٢٢)، محمد محمود عبدالقوي، (٢٠٢٢)، محمد حامد عبده وآخرون (٢٠٢٢)، إيمان السعيد الجندي، (٢٠٢٠)، حنان حسن عيسى ومحمود محمد إبراهيم (٢٠١٨)، التي توضح أهمية المشاركة المعرفية التي بدورها تساعد في تطوير الأداء الإداري أو الوظيفي أو التميز التنظيمي داخل مختلف المؤسسات، لذلك يري الباحث أن ترسيخ مبادئ المعرفة والمشاركة المعرفية وتبادل المعلومات والمعارف بمختلف صورها سوف يكون لها الأثر الجيد في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل مراكز الشباب بما يضمن تحسن مستوى الأداء بصورة افضل.



### هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على المشاركة المعرفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمراكز الشباب.

### فروض البحث:

1. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب
2. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب تبعاً (لمتغير الجنس).
3. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب تبعاً (لمستوى الوظيفي).
4. يوجد تأثير ذات داله إحصائية من المشاركة المعرفية بمحاورها على الأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب"

### المصطلحات الواردة بالبحث:

#### المشاركة المعرفية:

هي العملية التي تعنتي بالعمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة، واختيارها وتنظيمها، واستخدامها، ونشرها، وأخيراً تحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، وحل المشكلات، والتعلم، والتخطيط الاستراتيجي. (٢٣: ١٩)

#### الأداء الوظيفي:

هو عبارة عن مقياس لمدى نجاح الفرد في أداء المهام والمسؤوليات الموكلة إليه في وظيفته. بعبارة أخرى، هو مدى قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المحددة له ولمنظمته، وذلك وفقاً للمعايير والمواصفات المتفق عليها. (٣: ٧٠)

### خطة وإجراءات البحث:

#### منهج البحث:

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب " الدراسات المسحية" وذلك لمناسبته وطبيعة البحث.



### مجتمع البحث:

العاملين بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط وبلغ عدد مراكز الشباب (١٧١) مركز شباب.

### عينة البحث:

#### أ. عينة البحث الاستطلاعية:

تم تحديد العينة الاستطلاعية للبحث والتي بلغ عددها (٣٠) فرداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث.

#### ب. عينة البحث الأساسية:

تكونت العينة الأساسية للبحث من (٢٥٠) من العاملين بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط بالمستويات الإدارية (العليا- التنفيذية) وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، من إجمالي (٩٠٠) فرد للمجتمع البحث، وبلغت النسبة المئوية (٢٧.٧٧٪) من المجتمع الأساسي للبحث.

### أدوات جمع البيانات:

#### ١. استبيان المشاركة المعرفية (إعداد الباحث)

#### ٢. استبيان الأداء الوظيفي (إعداد الباحث)

#### أولاً: استبيان المشاركة المعرفية:

قام الباحث بالإطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات السابقة العربية والأجنبية في مجالات الإدارة والإدارة الرياضية والتي أسفرت عن إعداد وصياغة مجموعه من المحاور حيث بلغت عدد (٣) محاور ويندرج تحتها مجموعه من العبارات حيث بلغت (٣٠) عبارة في صورتها المبدئية (مرفق ٢) ، ثم قام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء (مرفق ١) في مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى صلاحيتها ومناسبتها ، وقد تم حذف عدد (٥) عبارات والتي حصلت على نسبة مئوية قدرها (٧٠٪) فأقل من إتفاق أراء الخبراء ، وبذلك تم إعداد وصياغة الإستبيان ليكون في صورته النهائية قبل إجراء التحليل العاملي والمكون من (٢٥) عبارة (مرفق ٣) ، ولتصحيح الإستبيان اقترح الباحث الميزان التقدير الثلاثي لليكرت كالتالي : " يتحقق " (٣) ثلاثة درجات ، " إلى حد ما " (٢) درجتان ، " لا يتحقق " (١) درجة واحدة .

#### المعاملات العلمية للاستبيان:

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي:



## أ . الصدق:

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية:

### (١) صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله، حيث تم حذف وتعديل بعض العبارات بناء على آراء السادة الخبراء، وجدول (١) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان.

#### جدول (١)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في استبيان المشاركة المعرفية (ن = ١٠)

نواتج المشاركة المعرفية		دوافع ممارسة المشاركة المعرفية		عمليات ممارسة المشاركة المعرفية	
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة
١٠٠	٢١	٥٠	١١	٨٠	١
١٠٠	٢٢	٨٠	١٢	٨٠	٢
١٠٠	٢٣	٩٠	١٣	٨٠	٣
٨٠	٢٤	١٠٠	١٤	٩٠	٤
٩٠	٢٥	١٠٠	١٥	٥٠	٥
١٠٠	٢٦	١٠٠	١٦	٦٠	٦
٦٠	٢٧	١٠٠	١٧	١٠٠	٧
١٠٠	٢٨	٦٠	١٨	٩٠	٨
١٠٠	٢٩	٩٠	١٩	١٠٠	٩
٩٠	٣٠	١٠٠	٢٠	١٠٠	١٠

يتضح من جدول (١) انه تراوحت النسب المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٥٠% : ١٠٠%)، وبذلك تم حذف العبارات رقم (٥، ٦، ١١، ١٨، ٢٧) لحصولهم على نسبة أقل من (٧٠%) من إتفاق آراء السادة الخبراء، وقد ارتضى الباحث قبول العبارات التي حصلت على نسبة أكثر من (٧٠%) من موافقة السادة الخبراء وبذلك يصبح عدد عبارات الاستبيان (٢٥) عبارة.

### (٢) صدق الإتساق الداخلي:

لحساب صدق الإستبيان تم استخدام صدق الاتساق الداخلي، حيث قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث تم



حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبيان،  
وجداول (٢، ٣) يوضح ذلك.

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه لإستبيان المشاركة المعرفية (ن = ٣٠)

نواتج المشاركة المعرفية		دوافع ممارسة المشاركة المعرفية		عمليات ممارسة المشاركة المعرفية	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
٠.٧٢٥	١٧	٠.٦٧٨	٩	٠.٨٩٨	١
٠.٧٨٧	١٨	٠.٧١٥	١٠	٠.٧٨٩	٢
٠.٦٨٩	١٩	٠.٨٢٥	١١	٠.٧٨٩	٣
٠.٧٤١	٢٠	٠.٧٦٢	١٢	٠.٨٧٨	٤
٠.٧٢٢	٢١	٠.٧٩٦	١٣	٠.٧٤٥	٥
٠.٧٦٣	٢٢	٠.٧٦٠	١٤	٠.٧٦٣	٦
٠.٧٧٥	٢٣	٠.٦٧٩	١٥	٠.٧٧٨	٧
٠.٧٠٥	٢٤	٠.٧١٣	١٦	٠.٦٩٨	٨
٠.٧٢٤	٢٥				

\*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٢) أن معاملات الارتباط قد تراوحت بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٦٧٨ : ٠,٨٩٨)، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للاستبيان.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور مع الاستبيان ككل المشاركة المعرفية (ن = ٣٠)

م	المحاور	قيمة ر المحسوبة
١	عمليات ممارسة المشاركة المعرفية	٠.٧٨٧
٢	دوافع ممارسة المشاركة المعرفية	٠.٨١٤
٣	نواتج المشاركة المعرفية	٠.٧٧٨

\*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور من محاور استمارة المشاركة المعرفية والمجموع الكلي للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٧٨٧ : ٠.٨١٤) وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للاستبيان.



ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ والتجزئية النصفية وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

اختبار معامل الثبات ألفا لكرونباخ والتجزئية النصفية لاستبيان المشاركة المعرفية (ن = ٣٠)

المحاور	معامل الفا	سبيرمان-براون	جتمان
١ عمليات ممارسة المشاركة المعرفية	٠.٨٤٥	٠.٨٢٥	٠.٧٠٢
٢ دوافع ممارسة المشاركة المعرفية	٠.٨٩٦	٠.٨٢٦	٠.٧٥٦
٣ نواتج المشاركة المعرفية	٠.٨٦٨	٠.٧٩٠	٠.٨٢٣
الدرجة الكلية للاستبيان	٠.٩٠٥	٠.٧٣٣	٠.٧٤٥

يتضح من جدول (٦) أن معاملات ألفا لمحاور الاستبيان (٠.٩٠٥)، وثبات التجزئية النصفية (٠.٧٢٣) عند سبيرمان براون، و(٠.٧٤٥) عند جتمان، وهي معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

الاستبيان في صورته النهائية:

يتكون الاستبيان في صورته النهائية مرفق (٣) من (٢٥) عبارة، ولتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقدير ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي : " يتحقق " (٣) ثلاثة درجات ، " إلى حد ما " (٢) درجتان ، " لا يتحقق " (١) درجة واحدة .

ثانياً: استبيان الأداء الوظيفي:

قام الباحث بالإطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات السابقة العربية والأجنبية في مجالات الإدارة والإدارة الرياضية والتي أسفرت عن إعداد وصياغة مجموعه من المحاور حيث بلغت عدد(٣) محاور ويندرج تحتها مجموعه من العبارات حيث بلغت (٣٢) عبارة في صورتها المبدئية (مرفق ٤) ، ثم قام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء (مرفق ١) في مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى صلاحيتها ومناسبتها ، وقد تم حذف عدد (٧) عبارات والتي حصلت على نسبة مئوية قدرها (٧٠٪) فأقل من إتفاق أراء الخبراء ، وبذلك تم إعداد وصياغة الاستبيان ليكون في صورته النهائية قبل إجراء التحليل العاملي والمكون من (٢٥) عبارة (مرفق ٥) ، ولتصحيح الاستبيان إقترح الباحث الميزان التقدير الثلاثي لليكرت كالتالي : " نعم " (٣) ثلاثة درجات ، " إلى حد ما " (٢) درجتان ، " لا " (١) درجة واحدة .



## المعاملات العلمية للاستبيان:

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي:

أ. الصدق:

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية:

(١) صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله، حيث تم حذف وتعديل بعض العبارات بناء على آراء السادة الخبراء، وجدول (٥) يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان.

جدول (٥)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في استبيان الأداء الوظيفي (ن = ١٠)

المستوى الإجتماعي		المستوى الفني		المستوى الإداري	
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة
٦٠	٢٢	١٠٠	١٢	٩٠	١
١٠٠	٢٣	٩٠	١٣	١٠٠	٢
١٠٠	٢٤	١٠٠	١٤	١٠٠	٣
٩٠	٢٥	١٠٠	١٥	١٠٠	٤
٩٠	٢٦	٦٠	١٦	٥٠	٥
١٠٠	٢٧	٦٠	١٧	١٠٠	٦
١٠٠	٢٨	١٠٠	١٨	٩٠	٧
١٠٠	٢٩	٩٠	١٩	٨٠	٨
١٠٠	٣٠	١٠٠	٢٠	١٠٠	٩
٩٠	٣١	٩٠	٢١	٥٠	١٠
٦٠	٣٢			٦٠	١١

يتضح من جدول (٥) انه تراوحت النسب المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٥٠٪: ١٠٠٪)، وبذلك تم حذف العبارات رقم (٥، ١٠، ١١، ١٦، ١٧، ٢٢، ٣٢) لحصولهم على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق آراء السادة الخبراء، وقد ارتضى الباحث قبول العبارات التي حصلت على نسبة أكثر من (٧٠٪) من موافقة السادة الخبراء وبذلك يصبح عدد عبارات الاستبيان (٢٥) عبارة.



## (٢) صدق الإتساق الداخلي:

لحساب صدق الإستبيان تم إستخدام صدق الاتساق الداخلي، حيث قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبيان، وجدول (٦، ٧) يوضح ذلك.

### جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمى إليه لاستبيان الأداء الوظيفي

(ن = ٣٠)

المستوى الإجتماعي		المستوى الفني		المستوى الإداري	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
٠.٧١٢	١٧	٠.٧٢٠	٩	٠.٧٨٩	١
٠.٦٩٣	١٨	٠.٦٨٩	١٠	٠.٦٥٨	٢
٠.٦٧٨	١٩	٠.٧٢٠	١١	٠.٧٤٥	٣
٠.٧٢٤	٢٠	٠.٧٦٤	١٢	٠.٦٥٤	٤
٠.٦٥٦	٢١	٠.٦٥٦	١٣	٠.٧٢٥	٥
٠.٦٧٨	٢٢	٠.٦٣٢	١٤	٠.٦٨٧	٦
٠.٦٨٧	٢٣	٠.٦٨٢	١٥	٠.٥٦٢	٧
٠.٧٥٧	٢٤	٠.٦٣٠	١٦	٠.٦٦٥	٨
٠.٦٧١	٢٥				

\*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط قد تراوحت بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٥٦٢ : ٠,٧٨٩)، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للاستبيان.



جدول (٧)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور مع الاستبيان ككل الأداء الوظيفي (ن=٣٠)

م	المحاور	قيمة ر المحسوبة
١	المستوى الإداري	٠.٨٢٥
٢	المستوى الفني	٠.٧٨٩
٣	المستوى الإجتماعي	٠.٨٠٥

\*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

ينتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور من محاور استمارة الأداء الوظيفي والمجموع الكلي للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٧٨٩ : ٠.٨٢٥) وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للاستبيان.

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ والتجزئية النصفية وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

اختبار معامل الثبات ألفا لكرونباخ والاستبيان والتجزئية النصفية لاستبيان الإداء الوظيفي (ن = ٣٠)

المحاور	معامل الفا	سيبرمان-براون	جتمان
المستوى الإداري	٠.٨٢٠	٠.٨٦٣	٠.٧٩٦
المستوى الفني	٠.٧٧٦	٠.٧٥٩	٠.٧٥٥
المستوى الإجتماعي	٠.٧٥٧	٠.٨٢٠	٠.٧٦٣
الدرجة الكلية للاستبيان	٠.٨٧٥	٠.٧٨٩	٠.٨٢٣

ينتضح من جدول (٨) أن معاملات ألفا لمحاور الاستبيان (٠.٨٢٣)، وثبات التجزئية النصفية (٠.٧٨٩) عند سيبرمان براون، و(٠.٨٢٣) عند جتمان، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

الاستبيان في صورته النهائية:

يتكون الاستبيان في صورته النهائية مرفق (٥) من (٢٥) عبارة، ولتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقدير ثلاثي، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي: " نعم " (٣) ثلاث درجات، " إلى حد ما " (٢) درجتان، " لا " (١) درجة واحدة.



## البرنامج الزمني للدراسة:

### أ . الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بأجراء دراسة إستطلاعية للإستبيانات كأدوات لجمع البيانات في الفترة الزمنية من ٨ - ٢٠٢٣/٨/١٧، حيث قام الباحث بتطبيقها على عينة من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأساسية، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها لطبيعة الدراسة وطبيعة العينة.

### ب . تطبيق الدراسة:

بعد تحديد العينة واختبار صلاحية الإستبيانات كأدوات لجمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقهم على أفراد العينة في الفترة الزمنية من ١ - ٢٠٢٣/١٢/٢٨ م.

### المعالجات الإحصائية المستخدمة للبحث:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون.
- معامل ثبات الفاكرونباخ.
- الوزن النسبي.
- النسبة المئوية.

### عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

#### أولاً: النتائج الوصفية لعينة البحث:

أوضحت النتائج الوصفية أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (١١.٣٦)، لجميع عبارات الخاصة بالاستبيان المشاركة المعرفية، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٨.٦٦ : ٤٧.٦٣)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل العبارات، وأيضا العبارات الخاصة باستبيان الإداء الوظيفي، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٨.٦٦ : ٤٧.٦٣)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل العبارات.

#### ثانياً: نتائج الدراسة الأساسية في ضوء فروض البحث:

الإجابة على الفرضية الأول والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب"

للتحقق من صحة الفرض إحصائياً قام الباحث بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب في التالي



### جدول (٩)

معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب (ن = ٢٥٠)

الأداء الوظيفي				المتغيرات	
الدرجة الكلية	المستوى الاجتماعي	المستوى الفني	المستوى الإداري		
٠.٨٥٥	٠.٧٢٢	٠.٦٧٦	٠.٧٨٩	عمليات ممارسة المشاركة المعرفية	المشاركة المعرفية
٠.٧٣٣	٠.٦٣٥	٠.٧١٤	٠.٧٦٨	دوافع ممارسة المشاركة المعرفية	
٠.٦٥٤	٠.٦٨٩	٠.٧٥٥	٠.٦٨٦	نواتج المشاركة المعرفية	
٠.٧٤٠	٠.٨٢٥	٠.٧٦٣	٠.٨٦٠	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (٩) توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب، حيث تروحت الدرجة الكلية (٠.٧٤٠)، حيث تشير النتائج أن هناك علاقة بين بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب، حيث تشير النتائج أنه كلما زادت ممارسة عمليات المشاركة المعرفية، والاهتمام بالدوافع نحو المشاركة المعرفية، ووجود دوافع ممارسة المشاركة المعرفية.

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى وجود الاهتمام من قبل العاملين بمراكز الشباب بأهمية المشاركة في الحصول على المعارف والمعلومات المختلفة مع نقل الخبرات بينهم وبين جميع العاملين ويعكس ذلك الدور المهم في تحسين العمل داخل مراكز الشباب وتوفير الرؤية الصحيحة للعمل، وذلك من خلال الاهتمام بالمشاركة في النقاش مع العاملين والإدارة العليا من أجل تبادل المعرفة.

وتتفق تلك النتائج مع دراسة أحمد حسني، وعمرو حامد (٢٠١٨) والتي تشير نتائج إلى أهمية المشاركة المعرفية في تحسين العمل وتحقيق الرضا الوظيفي وأن المشاركة المعرفية تؤدي إلى بناء الرؤية الصحيحة في العمل الإداري داخل الاتحادات الرياضية.

ويتفق ذلك مع دراسة ايمان السعيد (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى اهتمام العاملين بالمؤسسات بتبادل المعارف والخبرات داخل المؤسسة وخارجها، وحرص على حضور الدورات وورش العمل التي تعقد داخل وخارج المؤسسات على اختلاف أنواعها من أجل تبادل المعارف،



مع ضرورة وجود حفظ للبيانات والمعلومات التي يحصلون عليها بغرض الاستمرار في تقديم المعرفة الكاملة في العمل.

كما تشير النتائج أن المشاركة المعرفية في الإداء الوظيفي تشير إلى تساهم المعرفة المتبادلة بين زملائي في التحسن والتطوير للأداء الوظيفي، ويرى الباحث أن عملية تبادل المعرفة والبيانات والمعلومات يساعد في تحسين وتطوير العمل الإداري بما يعكس دوره الأساسي في تحسين العمل نحو رؤية ورسالة مركز الشباب، نحو تقديم الرؤية الشاملة للعمل ووضوح القرارات الجيدة وذلك من خلال توافر المعرفة الكافية لصنع القرار الجيد.

ويعزو الباحث تلك النتيجة أنه من طبيعة العمل في مراكز الشباب -التطوير والتحسين- لا يتحقق الا بالتبادل المعرفي والبيانات الدقيقة التي يتم تداولها داخل مركز الشباب، ويشير نتائج دراسة **المجنوب ناصر مفتاح (٢٠١٢)** أن عملية المشاركة المعرفية الجيدة داخل المنظمات تساعد في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من خلال توفير المعلومات والبيانات اللازمة لنجاح العمل.

لذلك تتفق النتائج الحالية مع نتائج دراسة **فائق جواد كاظم، عصام مهدي عبدالحسين (٢٠٢٣)** والتي تشير إلى أهمية تطوير مستوى الأداء للعاملين من خلال توفير البنية التحتية والمعلومات الكافية والمشاركة في صنع القرارات الإدارية المختلفة.

**ويرى الباحث** أن مستوى المشاركة المعرفية يحتاج المزيد والمزيد من الاهتمام من قبل القائمين على إدارة مركز الشباب بالتنسيق مع الجهات المختصة بإعداد وتأهيل هؤلاء العاملين والمديرين من خلال مجموعة من البرامج التدريبية، والخاصة في كيفية التعامل مع العميل والمستفيد من الخدمات المقدمة بالمركز الشباب مع مواكبة التطور التكنولوجي الحديث، وبذلك يكون تحقق الفرض الأول تحقيق كلياً.

**الإجابة على الفرض الثاني والذي ينص على** " لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب تبعاً (الجنس).

للتحقق من صحة الفرض إحصائياً قام الباحث بحساب تحليل التباين (ANOVA(F- Test) لاختبار الفروق لمتوسطات المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في (الجنس) بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب في التالي



### جدول (١٠)

اختبار فروق متوسطات المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ن = ٢٥٠)

المحور	المتغيرات	العدد	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
المشاركة المعرفية بمحاورها	ذكور	٢٣٣	٦٧.٣٥	٦.١٣	٠.٤٣٦	٠.٥١٠
	إناث	١٧	٦٥.٨٢	٩.٣٦		
المجموع		٢٥٠	٦٥.٩٣	٩.١٨		
الأداء الوظيفي بمحاوره	ذكور	٢٣٣	٦٢.٢٩	١٠.٨٤	٠.٣٥٦	٠.٥٥١
	إناث	٥٠	٦٠.٣١	١٣.٣٦		
المجموع		٢٥٠	٦٠.٤٤	١٣.١٩		

يتضح من جدول (١٠) نتائج تحليل التباين ANOVA (F-Test) لاختبار الفروق لمتوسطات الأداء الوظيفي حسب متغير الجنس إلى أن الذكور هم الأعلى في مستوى المشاركة المعرفية حيث بلغ متوسط إجاباتهم على فقرات المشاركة المعرفية (٦٧.٣٥) بانحراف معياري (٦.١٣)، والأداء الوظيفي (٦٢.٢٩) بانحراف معياري (١٠.٨٤)، وربما يعود السبب في ذلك إلى اعتماد الذكور بشكل كبير جداً أكثر من الإناث في أداء الأعمال وذلك نظراً لطبيعة العمل بالمركز، فالذكور يمثلون أخصائي أنشطة مختلفة ومشرفين ومتابعين بشكل ميداني لتنفيذ المشروعات والخطط وسهولة التحرك

بينما توضح النتائج أن الإناث هم الأقل في مستوى المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي، فقد بلغ المتوسط الحسابي للمشاركة المعرفية لإجاباتهم (٦٥.٨٢) بانحراف معياري (٩.٣٦)، والأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٦٠.٣١) بانحراف معياري (١٣.٣٦)، وربما يعود السبب إلى طبيعة الأنشطة والخدمات التي يقدمها مركز الشباب وتنفيذ خطة النشاط وفقاً للاعتمادات لذلك تتناسب مع الذكور أكثر من الإناث. بينما لم يظهر اختبار (F) للمشاركة المعرفية والأداء الوظيفي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٥%)، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٠.٤٣٦)، أي أكبر من القيمة المعتمدة (١,٩٦) ولكن بدلالة إحصائية (٠,٥١٠)، أكبر من القيمة المعتمدة (٠,٠١) مما يدل على عدم وجود أثر لمتغير الجنس على المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج أيضاً أن الذكور هم الأعلى في تقبل للمشاركة المعرفية، ولكن ليس لمتغير الجنس أثر في تحديد المشاركة أو الأداء الوظيفي.



وبناء على النتائج التي يظهرها الجدول التالي فإننا نصل إلى إثبات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمشاركة المعرفية والأداء الوظيفي في مراكز الشباب بمحافظة أسيوط تعزي لمتغير الجنس.

ويري الباحث أن أنشاء كوادر إدارية بشرية قوية تسهم في بناء المنافسة والتميز داخل الاتحاد، كما أن لابد من ان يتوافر جميع الجوانب المختلفة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة التي تتوافر من خلال نقل المعارف والمعلومات اللازمة وهي تعتبر من الدوافع الأساسية نحو المشاركة المعرفية داخل الاتحاد المصري للتنس.

وفي إطار هذا الصدد تشير نتائج دراسة **مريم فرحي، ونورة معمر (٢٠١٦)** إلى ان توافر المعرفة ونقل المعلومات وتوافر المعرفة الضمنية بمختلف اشكالها يسهم في تحقيق الدوافع اللازمة نحو الحصول على المعرفة الكافية التي تساعد في بناء الرؤية الفكرية لدى العاملين في تحقيق العمل بصورة جيدة.

وتشير تلك النتائج إلى أهمية تبادل المشاركة المعرفية الجيدة التي تؤدي إلى تحسين توفر القدرة على إدارة العمل بالصورة الجيدة في ظل التحولات الرقمية المبنية على المعلومات السريعة والمتداولة بصورة متغيرة.

وفي إطار ذلك الصدد تشير نتائج دراسة كلاً من **عبدالله بن مزعل (٢٠٢١)**، **رائدة مال الله محمد شيت (٢٠١٩)** والتي تشير نتائجهم إلى أهمية وجود مشاركة معرفية بما له من نواتج فعلية في أداء المؤسسة بما يعكس الدور المهم للعمل المؤسسي في تبني الفكر والأسلوب الحديث في العمل.

لذلك يري الباحث أن من الضروري على مراكز الشباب بالتعاون مع مديريةية الشباب والرياضة العمل على توفير القدر الأكبر من المشاركة المعرفية من خلال توافر الدورات التدريبية والصقل في مختلف الجوانب (الإدارية والفنية) وغيرها والعمل على تبنى الأساليب الإدارية الحديثة في العمل، بالإضافة إلى العمل على نقل وتبادل المعارف والمعلومات الحقيقية التي تسهم في تحقيق القدرة العالية وتعمل على رفع مستوى المشاركة المعرفية بما ينعكس على طبيعة العمل المؤسسي داخل مراكز الشباب ويضمن استمرارية نجاح العمل، وبذلك يكون تحقق الفرض الثاني تحقيقاً كلياً.

**الإجابة على الفرض الثالث والذي ينص على** "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب تبعاً (العمر).



للتحقق من صحة الفرض إحصائياً قام الباحث بحساب تحليل التباين ANOVA (F-Test) لاختبار الفروق لمتوسطات المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في (العمر) بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب في التالي:

### جدول (١١)

اختبار فروق متوسطات المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي وفقاً لمتغير العمر (ن = ٢٥٠)

المتغيرات	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
المشاركة المعرفية بمحاورها	أقل من ٣٠ سنة	٣٦	٦٥.٣٠	١٠.١٦٦	٢.٦٥٢	٠.٠٠٠
	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	١٠٢	٦٦.٦١١	٧.٧٤٦		
	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	٧٥	٦٥.٣٣	٩.٩٣٩		
	من ٥٠ سنة فأكثر	٣٧	٦٨.٢١	٤.٩٣٣		
	المجموع	٢٥٠	٦٥.٩٣	٩.١٨٤		
الأداء الوظيفي بمحاوره	أقل من ٣٠ سنة	٣٦	٦٢.٧٧	١١.٧١	٢.٧٨٩	٠.٠٠٠
	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	١٠٢	٦٠.٠٢	١٣.٦٩		
	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	٣٧	٦٣.٤٠	٩.٩٢٢		
	من ٥٠ سنة فأكثر	٧٥	٥٨.٤٤	١٤.٣٥		
	المجموع	٢٥٠	٦٠.٤٤	١٣.١٩٧		

يوضح جدول (١١) السابق نتائج تحليل التباين ANOVA (F-Test) لاختبار الفروق لمتوسطات المشاركة المعرفية أن الفئة العمرية أكبر من (٤٥) فأكثر، هي الأكثر مشاركة معرفية حيث جاءت بمتوسط حسابي (٦٨.٢١) وانحراف معياري (٤.٩٣٣)، ويعود ذلك للخبرة المتوفرة بسبب كثرة الخبرة وكبر السن وتوافر البيانات والمعلومات الكافية عن العمل داخل مراكز الشباب، في حين جاءت أقل فئة سنية المشاركة المعرفية داخل مراكز الشباب هي فئة أقل من (٣٠) سنة، حيث جاءت بمتوسط حسابي (٦٥.٣٠)، وانحراف معياري (١٠.١٦٦)، وربما يعود السبب إلى صغر السن وانخفاض البيانات والمعلومات الكافية عن طبيعة العمل داخل مراكز الشباب، كما أظهر اختبار (F) للمشاركة المعرفية فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٥٪) حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢.٦٥٢) أي أكبر من القيمة المعتمدة (١,٩٦)، بدلالة إحصائية (٠,٠٠٠)، أقل من القيمة المعتمدة (٠,٠٥) مما يدل على وجود أثر لمتغير العمر على المشاركة المعرفية.



الأداء الوظيفي حسب متغير العمر أن الفئة العمرية (الأقل من ٣٠ عام) هي الأعلى في مستوى الأداء الوظيفي، حيث بلغ متوسط إجاباتهم على فقرات الأداء الوظيفي (٦٢.٧٧) بانحراف معياري (١١.٧١)، وربما يعود السبب في ذلك إلى صغر السن وزيادة الحماس وطاقت الشباب وقلة الارتباطات العائلية وانخفاض معدل الإجازات التي تتمتع بها تلك الفئة العمرية، بينما توضح النتائج أن الفئة العمرية أكبر من (٥٠) هي الأقل في مستوى الأداء الوظيفي، فقد بلغ المتوسط الحسابي الإجابات تلك الفئة العمرية (٥٨.٤٤) بانحراف معياري (١٤.٣٥)، وربما يعود السبب إلى كبر السن وانخفاض العزيمة، وكثرة الارتباطات العائلية والإجازات. كما أظهر اختبار (F) للأداء الوظيفي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٥٪)، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢.٧٨٩) أي أكبر من القيمة المعتمدة (١٩٦) بدلالة إحصائية (٠،٠٠٠)، أقل من القيمة المعتمدة (٠،٠٥) مما يدل على وجود أثر لمتغير العمر على الأداء الوظيفي، وبذلك يكون تحقق الفرض الثالث تحقيقاً كلياً.

**الإجابة على الفرض الرابع والذي ينص على** "يوجد تأثير ذات داله إحصائية من المشاركة المعرفية بمحاورها على الأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب"  
للإجابة على الفرضية الرابع سوف يتناول الباحث عرض ومناقشة وتفسير نتائج المشاركة المعرفية بمحاورها على الأداء الوظيفي بمحاورة داخل مراكز الشباب وذلك على النحو التالي:

### جدول (١٢)

تحليل الانحدار المتعدد للتأثير المشاركة المعرفية على الأداء الوظيفي

المتغيرات	$\beta$	R1	R2	F	t	sig
المشاركة المعرفية / الأداء الوظيفي	٦٦.٦٨٥	٠.٤٢٥	٠.٢٠٢	٤٥.٣٦٥	٣١.٣٠٢	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول (١٢) والخاص بنتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي لأبعاد المشاركة المعرفية في عملية الأداء الوظيفي، ويوجد تأثير معنوي المشاركة المعرفية على الأداء الوظيفي داخل مراكز الشباب، اذا بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (٠.٢٠٢) وهذا يعني أن المشاركة المعرفية يؤثر بنسبة (٢٠٪) من التباين الحاصل في الإداء الوظيفي، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (٤٥.٣٦٥) وهي اكبر من قيمتها الجدولية مما يشير الى مدي تأثير المشاركة المعرفية الجيد في عملية الإداء الوظيفي، ومن خلال متابعة (β)، (T) تبين أن أبعاد المشاركة المعرفية تأثير معنوي في الإداء الوظيفي.



وفي إطار تلك النتائج تشير نتائج دراسة **مروة محمد طه (٢٠١٤)** التي تؤكد في نتائجها على أهمية توافر المعرفة والبيانات والمعلومات الكافية داخل العمل بما يتضمن تحقيق القدرة التنافسية والتي تنعكس على العمل المؤسسي وتظهر نقاط القوة والتميز وتساعد على وضع الحلول للنقاط الضعف ومعالجتها.

يعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن المشاركة المعرفية ترتبط ارتباطاً كاملاً ووثيقاً بالقدرة على تنمية الأداء الوظيفي، فوجود موارد بشرية مميزة وموهوبة ومؤهلة بشكل علمي لأداء أعمالها داخل مراكز الشباب يجعلهم قادرين على تقديم الخدمات بمختلف أشكالها وإدارة تلك الخدمات من جميع النواحي ، هذا ما أكدت عليه دراسة **(فائق جواد كاظم، عصام مهدي عبدالحسين، ٢٠٢٣)** والتي أشارت أهم نتائجها إلى أن مشاركة المعرفة في تحقيق الأداء العالي البشري هو مفتاح نجاح أي مؤسسة وأن المؤسسات قيد الدراسة بحاجة إلى إظهار وتنمية كافة ممارسات المشاركة المعرفية بكل أبعادها ، دراسة **(أحمد حسيني السيد وآخرون، ٢٠٢١)** والتي أشارت أهم نتائجها إلى أن المشاركة المعرفية وعلاقتها بالأداء التنظيمي في الأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية لها دور مهم في تنمية الأداء الوظيفي، دراسة **(محمد محمود عبدالقوي ، ٢٠٢٢)** والتي توصلت إلى المشاركة المعرفية وارتباطها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي.

#### - الاستنتاجات:

في ضوء مناقشة وتفسير النتائج وفي حدود عينة البحث استنتج الباحث ما يلي:

- ١- توجد علاقة بين المشاركة المعرفية والإداء الوظيفي داخل مراكز الشباب عند مستوى (٠.٠١).
- ٢- يوجد أثر لمتغير العمر على المشاركة المعرفية والأداء الوظيفي داخل مراكز الشباب.
- ٣- يوجد علاقة تأثير المشاركة المعرفية على الأداء الوظيفي داخل مراكز الشباب.
- ٤- العلاقة بين المسؤولين والمرؤوسين تحتاج الى إعادة ربط من جميع النواحي الإدارية المختلفة.
- ٥- الجمود الإداري والقوانين تقع عائق في تحسين مستوى المشاركة المعرفية ودورها في اتخاذ القرار.



### التوصيات:

في ضوء ما أظهرته نتائج هذه الدراسة يتقدم الباحث بالتوصيات التالية:

- ١- ضرورة اهتمام مسئولى مراكز الشباب بتشجيع العمل الفرقي والتعاون بين العاملين بهدف تقوية العلاقات والروابط وتشجيعهم على المشاركة المعرفية بما يحقق الرضا الوظيفي لديهم.
- ٢- تشجيع العاملين بمراكز الشباب على تقديم الأفكار والاقتراحات والتي تعد أحد وسائل مشاركة المعرفة بالشكل الذي يساهم في تحسين الأداء والرضا لهم
- ٣- أن تهتم مديرية الشباب الرياضة بتنمية قدرات الموظفين وتحفيزهم وأن تهتم بدور العلاقات الإنسانية ومدى قدرتها على خلق بيئة إدارية جيدة لدى الموظفين.
- ٤- إعطاء الموظفين المرونة الكافية التي تتيح لهم أداء عملهم بكفاءة.
- ٥- إيجاد برنامج لتحفيز الموظفين الذين يساهمون في خلق أو تطوير أو تقديم أفكار جديدة تضيف قيمة لتحسين العمل.
- ٦- زيادة الاهتمام بتقديم المكافآت بأنواعها للموظفين المتميزين من أجل تشجيعهم على توليد أفكار جديدة وتنفيذ التغيير المناسب الذي يؤدي إلى حل المشكلات عند اتخاذ القرارات الصحيحة.
- ٧- تدريب الموظفين على كيفية اتخاذ القرارات عن طريق دورات تدريبية متخصصة.



## المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ١- أحمد حسيني السيد، عمرو أحمد مصطفى، وعمرو محمد حامد: المشاركة المعرفية وعلاقتها بالأداء التنظيمي في الأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، مج ٥١، ١-١٧، ٢٠٢١.
- ٢- أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنها، ٢٠٠٠م.
- ٣- آمال خليل: علاقة النمط القيادي بالأداء الوظيفي: دراسة حالة إدارة التحرير بجريدة الخبر اليومي مؤسسة الخبر. مجلة العلوم الإنسانية، مج ٥، الإصدار ٢، ٦٥-٨٨، ٢٠٢١.
- ٤- إيمان السعيد الجندي: دور المشاركة المعرفية في المشاركة في اتخاذ القرار في منظمات الأعمال. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١١، ع ٣، ١٨١٨-١٨٥٢، ٢٠٢٠.
- ٥- جمال محمد على: الحديث في الإدارة الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩م.
- ٦- حازم كمال الدين عبد العظيم. (٢٠٠٩). تأثير القيم الشخصية والقيم التنظيمية على مستوى أداء العاملين في مراكز الشباب بمحافظة أسيوط. المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية التربية الرياضية: الاتجاهات الحديثة لعلوم الرياضة في ضوء سوق العمل: جامعة أسيوط - كلية التربية الرياضية، مج ١، أسيوط: كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط، ٤١١ - ٤٧٤.
- ٧- حنان حسن عيسى، محمود محمد إبراهيم: مشاركة المعرفة وعلاقتها بالتعلم التنظيمي: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة عين شمس. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٢، ٣٢٧-٣٤٩، ٢٠١٨.
- ٨- خضير كاظم حمود: السلوك التنظيمي، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢م.
- ٩- رائدة مال الله محمد شيت: انعكاس التشارك المعرفي على الميزة التنافسية: بحث ميداني في شركة زين الأثير للاتصالات. مجلة الإدارة والاقتصاد، س ٤٢، ع ١٢١، ٢٠١٩م.
- ١٠- رجاء إبراهيم محمد، صديق بلل إبراهيم، وعبد السلام آدم حامد: أثر المشاركة المعرفية على التميز التنظيمي. مجلة كلية التنمية البشرية، ع ٩، ٢٧٥-٢٨٠، ٢٠٢٠.
- ١١- صالح عبد الحكيم عبد الغفور: متطلبات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة لنيل درجة الماجستير، جامعة الأقصى، غزة، ٢٠١٥م.



- ١٢- عبد الله فرغلي أحمد: منظومة مراكز الشباب التربوية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ١٣- عبدالغنى بسيوني عبدالله: " أصول علم الإدارة العامة "، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
- ١٤- عبدالله بن مزعل: التشارك المعرفي لدى أعضاء الجمعيات العلمية التربوية في مصر والسعودية: دراسة عبر ثقافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٤، ع ٣، ٢٠٢١م.
- ١٥- على عبدالوهاب وعائدة خطاب: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٣م.
- ١٦- فائق جواد كاظم، عصام مهدي عبدالحسين: دور مشاركة المعرفة في تحقيق الأداء العالي: دراسة استطلاعية لعينة من كليات جامعة الكوفة. مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٩، ع ٢، ٣٤٧-٣٦٦، ٢٠٢٣م.
- ١٧- كريم حمدي إمبرار: " دراسة معوقات التنظيم كأحد عناصر الإدارة بمراكز الشباب بمحافظة قنا " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ٢٠٠٨م .
- ١٨- المجذوب ناصر مفتاح: أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الإداء الوظيفي: دراسة علي عينة في الشركات العاملة في قطاع البترول بالسودان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ١٣، عدد ٢، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٢م.
- ١٩- محمد حامد عبده، محمود محمد إبراهيم، وعادل رمضان الرفاعي: أثر مشاركة المعرفة على المزيا التنافسية: دراسة ميدانية على جامعة عين شمس. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ١، ٣٥٥-٣٦٣، ٢٠٢٢م.
- ٢٠- محمد محمود عبدالقوي: المشاركة المعرفية وارتباطها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية. مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع ٦٠، ج ٢، ٦٦٥، ٦٨٦، ٢٠٢٢م.
- ٢١- مروة محمد طه: إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز القدرات التنافسية، دراسة تطبيقية على شركة فودافون، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنها، ٢٠١٤م.
- ٢٢- مريم فرحي، ونورة معمر: دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير، الجزائر، ٢٠١٦م.
- ٢٣- ياسر محمد الصاوي: إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧م.



٢٤- ياسر محمد سعيد: تحسين الأداء الإداري لبعض الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية  
في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة  
بنها، ٢٠١٣م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 25- **Becker, James C.:** The Important of individual Performance from the perspective of Gonme and ongoing atonal performance Effectiveness, Small Group Research, Vol, 32, PP: 86-90, 2001.
- 26- **Bennett, Thomas:** A new Vision of Performance Evaluation Process, A Field Study and a laboratory Experiment, Organizational, Vol. 5, 2000.
- 27- **Wick, Corey:** “Knowledge Management and Leadership Opportunities for Technical Communicators”, TC., November, Vol. 7, Issue 9.2000