

المشاركة المعرفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية

الرياضية بالمملكة العربية السعودية

أ.م. د/ أحمد محمد عبدالفتاح عبد الباقي *

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 ويشير الى ذلك دراسة (عبدالسلام، ٢٠٠٥م، ص ٣٩٣) حيث أشارت إلى دور المدرسة الهام في المشاركة المعرفية من خلال الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابها، وكذلك المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته.

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 وخاصة الدور الذي تلعبه وزارة التعليم علي مستوي المملكة العربية السعودية والذي يظهر بشكل كبير في رؤية وزارة التعليم التي تنص علي " تعليم متميز لبناء مجتمع معرفي منافس عالمياً" ويتفق ذلك مع دراسة (الحمود، ٢٠١٤م، ص ٢٢) التي تشير إلى الحاجة الماسة لمعرفة واقع إدارة المعرفة داخل المدارس السعودية، والتركيز على أهم العمليات المساعدة لانتهاج هذا النهج.

* استاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس - كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة .

وتواجه المدارس وخاصة مدارس المملكة العربية السعودية موجة من التغيرات والتحولات المتسارعة التي تجتاح عالم اليوم حيث يشير (داهش، ٢٠١٥م، ص ١٩٩) إلي وجود ما يسمى بالثورة المعلوماتية والتقنية، تلك الثورة التي تعتمد المعرفة العلمية المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات المتدفقة الناتجة عن التقدم الكبير في تقنيات الحاسب الآلي والشبكة العالمية للاتصالات(الإنترنت)، لذا أصبحت المعرفة في عالمنا هذا تمثل العامل الأقوي والأكثر تأثيراً وسيطرة في نجاح المنظمة أو فشلها

ويؤكد (مفتاح، ٢٠١٢م: ص١٧) علي الأهمية القصوى للمشاركة المعرفية في صنع القرارات بالمنظمة حيث انها 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.

كما لاحظ (العمرى، ١٩٩٥م : ص ٢١٦٩) أهتمام العديد من الدراسات بدراسة الرضا الوظيفي من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة علي مستوى الرضا الوظيفي، قد ظهر نتيجة الاعتراف بأهمية التعرف علي مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم، والقناعة بإمكانية التأثير علي هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والاجراءات الإدارية والتنظيمية.

ويرجع (عطية، ٢٠٠٨م :ص٤٧) أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد أيضاً لأن الأفراد الذين يرتفع لديهم الشعور بالرضا عن وظائفهم ترتفع لديهم القدرة علي الابتكار والإبداع و يرتفع لديهم الدافع إلى الإنجاز وتحسين الأداء، القدرة علي تحقيق القوائم والتوافق مع البيئة التي يعملون بها، يرتفع لديهم مستوى الطموح، ويرتفع لديهم الرضا عن الحياة بصفة عامة.

ومن خلال إطلاع الباحث علي توصيات الدراسات السابقة في مجال المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي، مثل دراسة كل من (الدخيل، ٢٠١٧م) ،

و(عبد السلام، ٢٠٠٥م) ، (العمرى، ١٩٩٥م) ، والتي أشارت جميعها الى ضرورة إعتاد 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 الاساسية لتصنيف المدارس عالمياً، لمعرفة موقع المدرسة بين المدارس العالمية، وهذا الانتاج العلمي يكون حصيلة مجموعة الابحاث العلمية المنشورة بالمجلات العلمية المختلفة علي مستوي العالم، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف علي العلاقة بين المشاركة المعرفية التي يقوم بها معلمي التربية الرياضية بجامعة حائل ومدى الرضا الوظيفي الذي ينحقق عن هذا العمل الذي يقوم به السادة معلمي التربية الرياضية بالمدرسة، توضيح العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية(الجنسية - سنوات الخبرة) للعيه وكلّ من المشاركة المعرفية، والرضا الوظيفي.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمنطقة حائل، من خلال الاهداف الفرعية التالية:

١. التعرف علي العلاقة بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.
٢. التعرف علي العلاقة بين متغير (الجنسية والخبرة) وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.
٣. الكشف عن طبيعة الفروق بعينه البحث في كلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره. تبعاً لـ(الجنسية والخبرة)

فروض البحث:

١. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المشاركة المعرفية بمحاورها، والرضا الوظيفي بمحاوره.
٢. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين متغير (الجنسية والخبرة) 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 ولصالح (الجنسية).

الدراسات المرجعية:

- ١- دراسة محمد الخزاعة (٢٠١٤) : 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، واستخدام المنهج الوصفي، 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 إحصائية تعزى لمتغير الخدمة في مجال الأداة والأداة ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة.

٢- دراسة منيرة الشerman وصفاء جعافرة (٢٠١٤): 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 (٢٠٠٠) بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة 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، واستخدام المنهج الوصفي وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة والبالغ عددهم (320) 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 وجهة الإنفاق والكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس.

٤- دراسة أوكبر وسكيولس وإرونديو، Okpara, Squillace, Erundu (٢٠٠٥) ، 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، واستخدام المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات والكليات، وقد سحبت عينة تكونت من (١١٠٠) عضو من (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.

٥- دراسة الصرايرة (٢٠١١) بعنوان الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها واستهدفت هذه الدراسة الى 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.

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

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

مجتمع وعينة البحث:

قام الباحث بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، وبلغ حجم العينة التي طبق عليها الاستبيان (١١٣) من معلمي التربية الرياضية للمرحلة الاعدادية بمنطقة حائل، للعام الدراسي ٢٠١٦ | ٢٠١٧ الفصل الدراسي الأول

وتم استبعاد (٢٢) استمارة لعدم استيفائها شروط التطبيق والتسرب من عينة البحث، وبذلك بلغ حجم العينة (٩١) من معلمي التربية الرياضية للمرحلة الاعدادية بمنطقة حائل، ويوضح جدول (١) تصنيف عينة الدراسة الأساسية

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 (١ أكتوبر ٢٠١٦م) الي (١٥ أكتوبر ٢٠١٦م).

عينة البحث الأساسية وحدودها:

- الحدود البشرية: تكونت عينة البحث من (٩١) معلمي التربية الرياضية للمرحلة الاعدادية بمنطقة حائل، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم الالتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية أثناء إجراء البحث.
- الحدود المكانية: تم التطبيق الميداني علي عينة من معلمي التربية الرياضية بمنطقة حائل بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية من ١٥ نوفمبر ٢٠١٦م الي ١٥ يناير ٢٠١٧م.

جدول (١)

بيان عددي ونسبي بالعينة قيد البحث

م	سنوات الخبرة	المقيمين		السعوديين		إجمالي
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	
١	أقل من ٥ سنوات	٢٣	%٢٥.٢٧	١٣	%١٤.٢٨	٣٦
٢	من ٥ إلي ١٠ سنوات	١٨	%١٩.٧٨	١٥	%١٦.٤٨	٣٣
٣	أكثر من ١٠ سنوات	١٣	%١٤.٢٨	٩	%٩.٨٩	٢٢
	إجمالي	٥٤	%٥٩.٣٤	٣٧	%٤٠.٦٥	٩١

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 علي 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.
- واستمارة 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، وتتحدد استجابتهن وفقاً للتقدير خماسي (موافق بشدة- موافق - أحياناً- غير موافق - غير موافق بشدة) علي 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 مدي ملائمة عبارات ومحاور استبيان المشاركة المعرفية، واستبيان الرضا الوظيفي، حيث تم حذف وتعديل وإضافة بعض العبارات بناء على آراء الخبراء مرفق (١).

صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من مدى ملائمة عبارات الاستبيان، قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فردا 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 (٢)،(٣).

جدول (٢)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان المشاركة المعرفية

عينه البحث (ن=٣٠)

العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط
١	**٠.٢٥٥	١١	**٠.٦٧٨	٢١	**٠.٦٩٥	٣١	**٠.٦٥٥
٢	**٠.٦٣٥	١٢	**٠.٦٩٧	٢٢	**٠.٧٢٩	٣٢	**٠.٤٩٥
٣	**٠.٤٨٧	١٣	**٠.٦٢٥	٢٣	**٠.٧٥١	٣٣	**٠.٥٤٤
٤	**٠.٨٢٥	١٤	**٠.٦٥١	٢٤	**٠.٨٧٤	٣٤	**٠.٦٢٤
٥	**٠.٨٠٣	١٥	**٠.٦٣٤	٢٥	**٠.٦٢٢	٣٥	**٠.٤٧٦
٦	**٠.٥٤٩	١٦	**٠.٥٧٢	٢٦	**٠.٦٥٠	٣٦	**٠.٦١٩
٧	**٠.٦٦٣	١٧	**٠.٥٦٨	٢٧	**٠.٧٤٥	٣٧	**٠.٦١٠
٨	**٠.٥٩٨	١٨	٠.٣٠٩	٢٨	**٠.٥٣٤	٣٨	**٠.٥٨٢
٩	**٠.٦٣٩	١٩	**٠.٥٥٤	٢٩	**٠.٥٤١		
١٠	**٠.٦٧٩	٢٠	**٠.٦٣٨	٣٠	**٠.٧٣٧		

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

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

جدول (٣)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان الرضا الوظيفي

عينه البحث (ن=٣٠)

الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة
**٠.٨٥٩	٥٧	**٠.٧٠٨	٥١	**٠.٥٧٢	٤٥	**٠.٦٣٦	٣٩
**٠.٦٧٠	٥٨	**٠.٥٢٦	٥٢	**٠.٧٩٥	٤٦	**٠.٦١٩	٤٠
**٠.٦٦٠	٥٩	**٠.٧٦٠	٥٣	**٠.٥٧٠	٤٧	**٠.٧٣٥	٤١
		**٠.٧٠٧	٥٤	**٠.٧٣٨	٤٨	**٠.٨٨١	٤٢
		**٠.٧٧٧	٥٥	**٠.٨٤٣	٤٩	**٠.٧٦٧	٤٣
		**٠.٨٣١	٥٦	**٠.٧٦٣	٥٠	**٠.٥٦١	٤٤

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

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

ويتضح من الجدول (٢)،(٣) أن:

وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١)، (٠.٠٥) بين استبيان المشاركة المعرفية والعبارات الخاص به، عدا العبرة رقم (١٨)، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة (٠.٣٠٩) 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 (٤)

معامل الارتباط بين المحاور واستبيان المشاركة المعرفية

عينه البحث (ن=٣٠)

الاستبيان	المحاور	م
**٠.٨٨٦	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	١
**٠.٨٣٨	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالمدرسة.	٢
**٠.٨٤٠	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٣
**٠.٨٠٨	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	٤

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

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

جدول (٥)

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

م	المحاور	الاستبيان
١	الحوافز المادية والمعنوية.	**٠.٨٢٣
٢	المهام الوظيفية بالمدرسة.	**٠.٧٧٣
٣	ظروف العمل وطبيعته بالمدرسة.	**٠.٨٣٧

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

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

ويتضح من جدول (٤)، (٥) أن:

وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المحاور

واستبيان المشاركة المعرفية، وكذلك استبيان الرضا الوظيفي.

ثانيا: 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 بمنطقة حائل، وتم حساب

معامل الثبات لمحاور الاستبيان كما يتضح من الجدول رقم (٦)، (٧) أن:

جدول (٦)

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

م	المحور	الثبات
١	واقع ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٠.٧٩٩
٢	الدوافع نحو المشاركة المعرفية بالمدرسة.	٠.٧٦٥
٣	الاتجاه نحو ممارسة عمليات المشاركة المعرفية.	٠.٨٦٢
٤	الامتيازات الناتجة عن المشاركة المعرفية.	٠.٧٨٠
	استبيان المشاركة المعرفية.	٠.٩٢٨

* دال

جدول (٧)

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

م	المحور	الثبات
١	الحوافز المادية والمعنوية.	٠.٥٨٢
٢	المهام الوظيفية بالمدرسة.	٠.٨٢٦
٣	ظروف العمل وطبيعته بالمدرسة.	٠.٨٤٢
	استبيان الرضا الوظيفي.	٠.٩٠١

* دال

ويتضح من الجدول رقم (٦)، (٧) أن:

ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل الثبات (٠.٩٢٨) للاستبيان المشاركة المعرفية، و (٠.٩٠١) 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 بمنطقة حائل عينة البحث، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان، كما يتضح من الجدول رقم (٨)، (٩):

جدول (٨)

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 (٩)

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 (٨)، (٩) 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 منطقة حائل وذلك في الفترة من انوفمبر ٢٠١٦م الي ١٥ يناير ٢٠١٧م.

مناقشة وتفسير النتائج:

أولاً: النتائج الوصفية لعينه البحث:

جدول (١٠)

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

م	وافق بشدة		أوافق		أحياناً		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	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	١٠	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

م	وافق بشدة		أحياناً		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	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 (١٠) 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 (١٠) 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 (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 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 (سعيد، 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 السعودية ووزارة التعليم 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، والإهتمام بالمشاركة في النقاش مع معلمي التربية الرياضية من أجل تبادل المعرفة.

جدول (١١)

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

م	وافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	٢١٤
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			

المحور الأول: الحوافز المادية والمعنوية.

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

المحور الثاني: المهام الوظيفية

٥٠.٢٦٤	٠.٩٤	٢.٠٩	١.١	١	٧.٧	٧	١٩.٨	١٨	٤٢.٩	٣٩	٢٨.٦	٦	٤٧
٢١.٨٠٢	١.١٦	٢.٨٢	١١.٠	١٠	١٣.٢	١٢	٣٦.٣	٣٣	٢٦.٤	٢٤	١٣.٢	١٢	٤٨
١٢.٩٠١	١.٢١	٢.٥٦	٨.٨	٨	١٦.٥	١٥	٢٥.٣	٢٣	٣٠.٨	٢٨	١٨.٧	١٧	٤٩
١١.٣٦٣	١.٢٨	٢.٧٦	١٤.٣	١٣	١٣.٢	١٢	٢٤.٢	٢٢	٣١.٩	٢٩	١٦.٥	١٥	٥٠
١٠.٢٦٤	١.٢٢	٣.٠٢	١٥.٤	١٤	١٨.٧	١٧	٢٩.٧	٢٧	٢٥.٣	٢٣	١١.٥	١٠	٥١
٢٥.٨٦٨	١.٠٨	٢.٤٦	٤.٤	٤	١٢.١	١١	٢٩.٧	٢٧	٣٣.٣	٣٠	٢٠.٩	١٩	٥٢

المحور الثالث: ظروف العمل وطبيعته

٢٦.١٩٨	١.٠٩	٢.٥١	٥.٥	٥	١١.٠	١٠	٣٣.٠	٣٠	٣٠.٨	٢٨	١٩.٨	١٨	٥٣
٣٣.٣٤١	١.٠٣	٢.٢٨	٢.٢	٢	٨.٨	٨	٣١.٩	٢٩	٢٩.٧	٢٧	٢٧.٥	٢٥	٥٤
١٦.٧٤٧	١.١٦	٢.٦٤	٧.٧	٧	١٥.٤	١٤	٢٨.٦	٢٦	٣٠.٨	٢٨	١٧.٦	١٦	٥٥
٢١.٤٧٣	١.٢٦	٢.٨٦	١٥.٤	١٤	٩.٩	٩	٣٨.٥	٣٥	١٨.٧	١٧	١٧.٦	١٦	٥٦
١٣.٣٤١	١.٣٢	٢.٥٤	١٣.٢	١٢	٩.٩	٩	٢٠.٩	١٩	٣٠.٨	٢٨	٢٥.٣	٢٣	٥٧
٥٦.٩٦٧	٠.٩٩	٢.٠٥	٤.٤	٤	٢.٢	٢	١٨.٧	١٧	٤٤.٠	٤٠	٣٠.٨	٢٨	٥٨

* قيمة (٢١٤) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (١١) 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 (١١) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (أوافق بشدة) بالنسبة للعبارات (٣٨-٣٩-٤١-٤٣-٤٥)، وأيضا لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (٤٦-٤٧-٤٩-٥٠-٥٢-٥٥-٥٧-٥٨)، وأيضا لصالح الاختيار (أحيانا) 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 (١١) 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 بالمملكة العربية السعودية بمعلمين التربية الرياضية بالحوافز الذي يتقاضاه المعلمين واستخدام حوافز مالية مناسبة للجهد المبذول.

ويتفق ذلك مع دراسة (العمرى، ١٩٩٥م) والتي توصلت إلى وجود 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 بالمملكة العربية السعودية يتيح الفرصة لتحقيق الانجازات واكتساب الخبرات مع زملائي، مما يحقق الكثير من الرضا الوظيفي لدي الكثير من معلمي التربية الرياضية بمنطة حائل.

ثانياً: نتائج عينه الدراسة الأساسية في ضوء فروض الدراسة:
الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية 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 (١٢).

جدول (١٢)

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

المشاركة المعرفية					المتغيرات
الدرجة الكلية	إمتميازات 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

الرضا الوظيفي

يتضح من جدول (١٢) 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 (العمودي، 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 (سعيد، 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 (الحمود، 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 (البديري، ٢٠١٣م) والتي توصلت إلى 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 المتغيرات الديموغرافية للعينة وكلّ من المشاركة المعرفية بمحاورها و الرضا الوظيفي بمحاوره".

للتحقق من صحة الفرض الثاني إحصائياً قام الباحثة بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالدراسة المتمثلة في المشاركة المعرفية بمحاورها و الرضا الوظيفي بمحاوره، وبعض المتغيرات الديموغرافية للبحث والمتمثلة في (الجنسية - عدد سنوات الخبرة)، كما بجدول (١٣).

جدول (١٣)

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

المتغيرات	سنوات الخبرة	الجنسية
المشاركة المعرفية	٠.١٢٠-	**٠.٢٦٣
	**٠.٣٨٩-	**٠.٢٥٩
	**٠.٣١٥-	**٠.٢٢٤
	٠.٠٨٦-	٠.٠٨٩
	**٠.٢٧٤-	**٠.٢٩٠
الرضا الوظيفي	٠.٠٣٥	*٠.٢٠٩
	٠.٠٤٦	٠.٠٤٦
	٠.٠٤٠-	٠.٠٣٠
	*٠.١٨٩-	٠.١٢١

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

يتضح من جدول (١٣): 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 والجنسية ، 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 إحصائية بين متوسطات درجات عينه
البحث في كل من المشاركة المعرفية بمحاورها و الرضا الوظيفي
بمحاوره لصالح الجنسية".**

للتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب قيمة (ت) بين متوسط
درجات عينة البحث من حيث الجنسية (سعودي - مقيم)، في استبيان المشاركة
المعرفية، واستبيان الرضا الوظيفي، ويوضح ذلك جدول (١٤):

جدول (١٤)

**الفروق بين الجنسية (الذكور والإناث) في المشاركة المعرفية و الرضا
الوظيفي (ن=٩١)**

المحاور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت) الدلالة	مستوى
المشاركة المعرفية	مقيم (ن=٥٤)	٣٥.٦٠٨	٦.٥٠٨٦	٠.٥٢١٩٨	٠.٣٦٧	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	٣٥.٠٨٧			
	مقيم (ن=٥٤)	٣٢.٠٨٩	٥.٦٧٦٩	٠.٤٨٠٦٩	٠.٣٨٣	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	٣١.٦٠٨			
	مقيم (ن=٥٤)	٤٤.٩٦٠	٥.٧٣٠٢	٣.٩٦٠٨٩	٣.١٤٩	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	٤١.٠٠٠			
	مقيم (ن=٥٤)	٤٠.٥١٩	٥.٧١٦٤	١.٩٩٧٨١	١.٦١٠	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	٣٨.٥٢١			
	مقيم (ن=٥٤)	١.٥٣١	٢٠.٤٨٨١	٦.٩٦١٣٨	١.٥٦٨	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	١.٤٦٢			
الرضا الوظيفي	مقيم (ن=٥٤)	٣٦.٩٨٨	٥.٤٧٧٢	٠.٧٢٧٩٦	٠.٦١٦	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	٣٦.٢٦٠			
	مقيم (ن=٥٤)	٢٣.٩٠٥	٣.٧٨٣٠	١.٢٩٦٣٣	١.٥٨٧	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	٢٢.٦٠٨			
	مقيم (ن=٥٤)	٢٤.٣٥٢	٣.٦١٠٨	١.٧٤٣٢٦	٢.١٨١	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	٢٢.٦٠٨			
	مقيم (ن=٥٤)	٨٥.٢٤٥	١١.٧٨٧	٣.٧٦٧٥٥	١.٤٨٠	غير دال
		سعودي (ن=٣٧)	٨١.٤٧٨			

يتضح من جدول (١٤): لا توجد فروق بين متوسطات درجات المعلمين المقيمين والمعلمين السعوديين في المشاركة المعرفية، والرضا الوظيفي.

ويتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (العمودي، ٢٠١٥م) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة والتي تعزى للجنسية حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) لكل من المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي، كما تتفق كذلك مع دراسة (الصويعي، ٢٠١٥م) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق جوهرية دالة احصائياً لدى العاملين فيما يتعلق بالمشاركة المعرفية بينهم.

ويرجع الباحث ذلك إلى اهتمام وزارة التعليم السعودية والمدارس بمنطقة حائل في الآونة الأخيرة بوضع آليات واضحة لأختيار المعلمين وخاصة معلمي التربية الرياضية سواء كانوا من المقيمين او من السعوديين وفتح آفاق 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.

نتائج وتوصيات البحث:

أولاً: نتائج البحث:

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 احصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لاستبيان المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين الدرجة الكلية للمشاركة المعرفية والجنسية.

٣. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠٥ بين الدرجة الكلية الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة لعينه البحث، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠٥ بين الحوافز المادية والمعنوية والجنسية لعينه البحث.
٤. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين دوافع المشاركة المعرفية وسنوات الخبرة لعينه البحث، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي 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.

ثانياً: توصيات البحث:

- 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.
٦. إنشاء وحدات بحثية بكليات المدرسة ترشد معلمي التربية الرياضية بكل ما هو جديد ومفيد من المعلومات والمعارف.

المراجع:

أولا المراجع العربية

- ١- البدرى، أحمد محمد (٢٠١٣م): دور مشاركة المعرفة بالمجالس العلمية بالجامعات السعودية، بحث منشور، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مجلد ١٩، عدد ٢، مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية.
- ٢- الحمود، تهاني عبدالله (٢٠١٥م): واقع عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبدالعزيز بمحافظة الخرج، رسالة ماجستير غير منشورة الرياض، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- ٣- الخزاعلة، محمد (٢٠١٤): مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، بحث منشور، الأردن جامعة آل البيت، المجلد (٢٠) العدد الأول- ب.
- ٤- الدخيل، هيفاء منصور (٢٠١٧م): واقع عمليات إدارة المعرفة (اكتشاف المعرفة، خزن المعرفة، مشاركة المعرفة، استخدام المعرفة) في جامعة الملك سعود : دراسة مسحية علي موظفي وموظفات كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد ٢، عدد ١، المركز القومي للبحوث، غزة.
- ٥- الصرايرة، خالد احمد (٢٠١١ م) : الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، بحث منشور، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27(٢٠): ٦٠١-٦٥٢، جامعة عمان.

- ٦- الصويعي، هند خليفة (٢٠١٧م): مشاركة المعرفة وعلاقتها بتمكين العاملين: دراسة تطبيقية على المستشفيات الليبية، بحث منشور، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، عدد ٢، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٧- العمري، بسام مصطفى (١٩٩٥م): الرضا الوظيفي لدي العاملين في الجامعات الأردنية، بحث منشور، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، مجلد ٢٢، عدد ٥، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الاردن.
- ٨- العمودي، ابراهيم صبر (٢٠١٦م): أثر مشاركة المعرفة في الاداء التنظيمي" دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني بالجمهورية اليمنية، بحث منشور، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، عدد ٣، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٩- جعافرة، صفاء والشрман، منيرة (٢٠١٤): درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. الأردن جامعة آل البيت، المجلد (٢٠) العدد الأول - ب.
- ١٠- خليفات، عبد الفتاح (٢٠٠٠م): الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، بحث منشور، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع ٣٨، ٥٨.
- ١١- داهش، جمال عبدالحميد (٢٠١٥م): أثر المشاركة المعرفية بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الثقة التنظيمية وفاعلية إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية علي شركات إنتاج الأدوية بقطاع الأعمال العام في مصر، بحث منشور، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد ٢٢، عدد ٢، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي.

- ١٢- سعيد، عباس محمد (٢٠١٥م): تأثير نظرية السلوك المخطط في الأداء التنظيمي عبر مشاركة المعرفة: بحث استطلاعي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة، بحث منشور، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ٧، ١٣، كلية الإدارة الاقتصادية، جامعة الأنبار.
- ١٣- عبدالسلام، سناء أحمد (٢٠٠٥م): العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية علي كليات التربية، بحث منشور، دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- ١٤- عطية، عبده محمود (٢٠٠٨م): أثر تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد، رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، مصر.
- ١٥- مفتاح، المجذوب ناصر (٢٠١٢م): أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الداء الوظيفي: دراسة علي عينة في الشركات العاملة في قطاع البترول بالسودان، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ١٣، عدد ٢، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

ثانيا المراجع الأجنبية

- 16- Okpara,J., Squillace, M., and Erundu. E (2005). Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers in the United States. Women in Management. Review. 20 (3)pp.177-190.

ملخص البحث

"المشاركة المعرفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية

الرياضية بالمملكة العربية السعودية"

أ.م. د/ أحمد عبد الفتاح عبد الباقي *

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة العربية السعودية بمنطقة حائل، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في ذلك تبعاً لمتغيري كل من الجنسية وسنوات الخبرة، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث استبانة كل من (المشاركة المعرفية) و(الرضا الوظيفي) كأداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة استطلاعية قوامها (٣٠) وعينة أساسية قوامها (٩١) من معلمي التربية الرياضية للمرحلة الاعدادية بمنطقة حائل، وقد أظهرت نتائج الوصفية للبحث إلى أن قيمة (٢كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩.٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالاستبائين، حيث تراوحت قيمة (٢كا) المحسوبة ما بين (٥٦.٩٦ : ١٠.٢٦) لاستماراتي "المشاركة المعرفية" و"الرضا الوظيفي"، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، وكما دلت النتائج في ضوء فروض البحث الي وجود علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره، كما انه توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة المعرفية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره لصالح بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنسية - سنوات الخبرة) لعينه البحث، ولا توجد فروق بين متوسطات درجات السعوديين والمقيمين عينة البحث في استبيان المشاركة المعرفية والرضا الوظيفي وكانت أهم التوصيات البحث هي ضرورة اهتمام المدارس بتشجيع العمل الفرقي والتعاون بين معلمي التربية الرياضية بهدف تقوية العلاقات والروابط وتشجيعهم على المشاركة المعرفية بما يحقق الرضا الوظيفي لديهم.

*استاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس - كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة .

"Knowledge participation and its relationship to job satisfaction for physical education teachers in the Kingdom of Saudi Arabia"

*** Dr. Ahmed Abdel Fattah Abdel Baqi**

The research aims to identify the relationship between cognitive participation and job satisfaction for teachers of physical education in the Kingdom of Saudi Arabia in the region of Hail, in addition to identifying the differences in that according to the variables of both nationality and years of experience, and to achieve this, the researcher used the questionnaire of both (cognitive participation) and (job satisfaction) As a tool for collecting data and information from an exploratory sample of (30) and a core sample of (91) from physical education teachers for the intermediate stage in the region of Hail, the descriptive results of the research showed that the calculated value of (Ca2) is greater than the tabular (9.49), for all expressions of the two questionnaires , With the calculated value of (Ka2) ranged between (56.96: 10.26) for the "cognitive sharing" and "job satisfaction" forms, which shows the presence of statistically significant differences in all phrases, and as the results indicated in the light of the research hypotheses, there is a positive correlation that is statistically significant At a level (0.05) between cognitive participation with its axes and job satisfaction with its axes, there is also a correlation relationship between cognitive participation with its axes and job satisfaction with its axes in favor of some demographic variables (nationality - years of experience) for the research sample, and there are no differences between the averages of the degrees of Saudis and residents of the research sample in a questionnaire Knowledge sharing and contentment The functional and was the most important recommendations of research is the need for schools to encourage interest Alvrqi work and cooperation between the physical education teachers in order to strengthen relations, links and encourage them to share knowledge in order to achieve job satisfaction they have.

*** Assistant Professor, Department of Curricula and Teaching Methods
- Faculty of Physical Education - Mansoura University.**