

الحوافز المادية لدى العاملين وعلاقتها بإدارة المعرفة: دراسة ميدانية بالمنشآت الرياضية بمدينة الأغواط

مصطفى مجادي^{*1}

محمد هيزوم²

محمد رضوان دهينة³

1. جامعة عمار تليجي، الأغواط، (الجزائر)، m.medjadi@lagh-univ.dz.

2. جامعة عمار تليجي، الأغواط (الجزائر)، mh.hizoum@lagh-univ.dz.

3. جامعة عمار تليجي، الأغواط، (الجزائر)، dehina.prfu@gmail.com.

نشر في: 2021-01-27

قُبِلَ في: 2020-12-23

استلم في: 2020-09-15

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التحفيز الذي يستفيد منه عمال المنشأة الرياضية وإدارة المعرفة لديهم ، وقد استخدمنا في هذه الدراسة استمارة استبيان لقياس أثر الحوافز على تطبيق مفهوم إدارة المعرفة على عينة قوامها (30) موظف موزعين على ثلاث مركبات رياضية بمدينة الاغواط، وتوصلت الدراسة إلى النتائج أهمها: أن للحوافز المادية تأثير قوي على إدراك وتطبيق مفهوم إدارة المعرفة. تؤثر الحوافز المادية على في توفير متطلبات إدارة المعرفة. تزيد الحوافز المادية في فاعلية إدارة المعرفة لدى العاملين في المنشأة الرياضية بمدينة الأغواط.

الكلمات المفتاحية: حوافز مادية؛ ادارة المعرفة؛ عمال المنشأة الرياضية.

رموز تصنيف **JEL**: J24، M12.

The Financial Incentives of Employees and Their Relationship with Knowledge Management: Field Study of Sports Facilities in Laghouat City

MEDJADI Mostafa ^{1*}

HIZOUM Mohamed ²

DEHINA Mohamed radouane ³

1. University of Ammar Tlidji, Laghouat, (Algeria), m.medjadi@lagh-univ.dz
2. University of Ammar Tlidji, Laghouat, (Algeria), mh.hizoum@lagh-univ.dz
3. University of Ammar Tlidji, Laghouat, (Algeria), dehina.prfu@gmail.com

Received: 15/09/2020

Accepted: 23/12/2020

Published: 27/01/2021

Abstract:

This study aims to reveal the relationship between the motivation that benefits the workers of the sports establishment and their knowledge management, and in this study we used a questionnaire to measure the impact of incentives on the application of the concept of knowledge management to a sample of (30) employees distributed on three sports facilities in the city laghouat The study reached the most important conclusions: Physical incentives have a strong impact on the perception and application of the concept of knowledge management. Physical incentives affect the provision of knowledge management requirements. Increases the financial incentives in the effectiveness of knowledge management among the employees of the sports establishment in The City of Laghouat.

Keywords : financial incentives; knowledge management; sports workers.

JEL classification codes : M12, J24...

* : *Corresponding author*

مقدمة:

يحتل موضوع الحوافز مكانا بارزا، منذ بدء الاهتمام بالبحث عن الأفراد القادرين على العمل بكفاءة، وبما يكفل الإنجاز الفعّال لأهداف المنظمة، حيث أن التحفيز يلعب دوراً فعالاً ومهماً في إنتاجية العاملين، وتتبع أهمية الحوافز من حاجة الفرد إلى الاعتراف بأهمية ما يقوم به من مجهودات وإنجازات، فتقدير الغير لذلك الجهد عن طريق الحوافز، يعتبر من الأمور المهمة، التي تساهم في إشباع مجموعة الحاجات الأساسية المتفاعلة في نفس الفرد.

فمهارات الأفراد وقدرتهم، لا تعتبر كافية للحصول على إنتاجية عالية، ما لم يكن هناك أنظمة معلوماتية وإدارات معرفية تعطي للحوافز اطر في سياق منظم قادر على تحريك دوافع الأفراد، بهدف الاستخدام الأمثل للطاقات الكامنة واستغلالها. (الجريد، 2007، صفحة 9)

وتشكل المعرفة وحسن ادارتها أحد التطورات الفكرية المعاصرة، حيث تعاضم دورها في تحقيق الميزة التنافسية في مجال منظمات الأعمال، وقد تبلور ذلك في ظهور وظائف جديدة في الهياكل التنظيمية لبعض هذه المنظمات، خاصة الكبرى منها، وتعكس هذه الوظائف مسؤوليات إدارة المعرفة، ويتميز مجتمع المعرفة -مجتمع ما بعد الرأسمالية- بأن المورد الرئيس فيه هو المعرفة وليس راس المال أو الخامات وغيرها من عناصر الإنتاج، ولكن على الرغم من كثرة ما كتب حول إدارة المعرفة في الأدبيات الغربية ووجود نماذج متعددة تنطلق من منظورات مختلفة، إلا انه لا يوجد حتى الآن نموذج يحظى بقبول جمهور الباحثين يتضمن الأبعاد المتعددة للمفهوم، خاصة في المنظمات العامة.

ولتطبيق إدارة المعرفة، قامت بعض الشركات الكبرى في الولايات المتحدة وأوروبا الغربية، وكذلك بعض المدن في استراليا وانجلترا باتخاذ الإجراءات الضرورية لتحقيق الإدارة الفعالة للمعرفة داخل المنظمة والوصول إلى المنظمة المعرفية أو التعليمية Learning Organization، ومن هذه الإجراءات الضرورية تغيير الهياكل التنظيمية، والثقافة التنظيمية، والاستراتيجية، وتشجيع التعلم، والاعتماد نظام الحوافز.

وعلى الرغم من شيوع مفاهيم إدارة المعرفة في المؤسسات الخدمائية والإدارية في العديد من دول العالم، إلا أن هناك نقصاً معرفياً في المدن العربية والجزائرية منها، حيث تعجز عن توجيه دفة المعرفة المنظمة أو ما يسمى بإدارة المعرفة ولعل من بين أهم أسباب عجز الإدارة الجزائرية من الولوج الى مصاف الشركات والمؤسسات الكبرى، هو نظام الحوافز المعمول به في كل مؤسسة سواء اقتصادية او خدمائية، ومنه جاءت فكرة الدراسة للتعرف على دور الحوافز في تفعيل مفهوم إدارة المعرفة.

الإشكالية الرئيسية: انطلاقاً سبق يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسية التالية: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

بين الحوافز المادية لدى العاملين بالمنشأة الرياضية ومفهوم إدارة المعرفة؟

وتتفرع عن هاته الإشكالية الأسئلة الفرعية الأتية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية لدى العاملين بالمنشأة الرياضية وإدراك مفهوم إدارة المعرفة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية لدى العاملين بالمنشأة الرياضية وأثر تطبيق إدارة المعرفة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية لدى العاملين بالمنشأة الرياضية وتوفير متطلبات إدارة المعرفة؟

فرضيات الدراسة: انطلاقا من إشكالية الدراسة وأسئلتها تبيننا الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية لدى العاملين بالمنشأة الرياضية وإدراك مفهوم إدارة المعرفة عند مستوى الدلالة 0.05.
- **الفرضية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية لدى العاملين بالمنشأة الرياضية وأثر تطبيق إدارة المعرفة عند مستوى الدلالة 0.05.
- **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية لدى العاملين بالمنشأة الرياضية وتوفير متطلبات إدارة المعرفة عند مستوى الدلالة 0.05.

أهمية الدراسة:

تأتي هذه الدراسة لتندرج ضمن دراسات الوصل بين متغير الحوافز ومفهوم إدارة المعرفة وتحاول إثرائه، وذلك من خلال دراسة هذا الموضوع في قطاع الشباب والرياضة وتقديمه للاستفادة من نتائجه والتوصيات المترتبة عليه، وفي هذا إثراء للمعرفة العلمية وفتح المجال للباحثين المتخصصين في العلوم الإدارية والتسيير الرياضي، وعليه فإن هذه الدراسة تكتسب أهميتها بسبب ما يلي :

-أنها تحاول دراسة نظام الحوافز لدى إدارة المنشأة الرياضية وما لهذه من أثر ايجابي على اكتساب الموظفين المعرفة وحسن ادارتها بكل الوسائل المتاحة.

-هذه الدراسة قد تفيد في تزويد إدارة المنشأة الرياضية بشكل عام بمعلومات حول تأثيرات الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية على تحسين مفهوم إدارة المعرفة، مما قد يفيد في انتهاج طرق وأساليب من شأنها زيادة المعرفة لدى العاملين داخل المنشأة الرياضية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على علاقة الحوافز المادية وإدراك مفهوم إدارة المعرفة.

- الكشف عن العلاقة بين الحوافز المادية وأثر تطبيق إدارة المعرفة.
- التعرف على العلاقة بين الحوافز المادية وتوفير متطلبات إدارة المعرفة.

الدراسات السابقة:

يعتبر نظام الحوافز المتغير المستقل لهذه الدراسة، كما تعتبر إدارة المعرفة المتغير التابع لها، لذلك تركز الدراسة الحالية على المتغيرين في تناول الدراسات السابقة.

- دراسة (عبد الوهاب علي 1981) بعنوان: الحوافز في المملكة العربية السعودية، وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على العوامل الوظيفية المؤثرة في فاعلية الأداء وأنواع الحوافز التي يفضلها الأفراد والمزايا والمشكلات التي يرونها بالحوافز التي تقدمها لهم الإدارة والتعرف على أهم السبل لتحسين نظم الحوافز والحصول فيها على النتائج المطلوبة وهي رضا الأفراد وزيادة الكفاءة الإنتاجية ، كما توصل البحث الى أن شاغلي الوظائف الإشرافية أكثر رضا عن الحوافز من شاغلي الوظائف غير الإشرافية ، إن مجموعة العوامل الوظيفية الحيوية المتمثلة في درجة أهمية الوظيفة والراتب وفرص الترقية وفرص سماع الاقتراحات يحقق الرضا الوظيفي واخيرا اوضحت أن العوامل الوظيفية التي تحقق الرضا للرؤساء وترتبها علي النحو التالي (أهمية الوظائف ، سماع الاقتراحات ، الترقية ، الراتب. (الوهاب، 1982)

- دراسة (خطاب عبد الله، والزامل عبد المنعم 1983) بعنوان: فعالية الحوافز في الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، وتناولت الدراسة عينة مكونة من 402 من الموظفين الحكوميين، وتوصلت الى أن هناك قصورا في انظمة الحوافز والمتمثلة (حسب اولويتها في القصور) في المرتب، الترقية، النظم والإجراءات الإدارية، طبيعة العمل، وعلاقة الرئيس بالمرؤوس المحتوى الوظيفي والمكافآت التشجيعية وظروف العمل المكانية وجماعية العمل .

- دراسة (ياغي محمد عبد الفتاح 1986) بعنوان: علاقة الحوافز بالرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية الأردنية، هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين الحوافز المعطاة للموظف العام وبين الرضا عن وظيفته. وقد توصل الباحث بأن رضا الموظفين يتفاوت من عامل لآخر من حيث (أهمية الوظيفة، جماعية العمل، فرص التعبير عن النفس، الراتب، الترقية، طبيعة العمل، مساعدة الحوافز على الأداء، نوعية الحوافز، مزايا الحوافز). (محمد ع.، 1986)

- دراسة (ابراهيم احمد عثمان 2003) بعنوان: نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة الموظفين غير الأكاديميين العاملين بكلية التجارة جامعة النيلين بالسودان، ويهدف هذا البحث الى توضيح أثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين، والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظام للحوافز ينال رضا الموظفين في الجامعة، توصلت الدراسة الى النتائج التالية: إن الموظفين العاملين في كلية التجارة

بجامعة النيلين غير راضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة ، ومن النتائج الهامة أيضا اجماع الموظفين على أن هناك العديد من السلبيات في نظام الحوافز المطبق في الجامعة مثل (الشعور بعدم وجود حوافز ، عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين ، عدم تطبيق الحوافز بالعدل، وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز) ومن النتائج أيضا أن غالبية الموظفين يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية وأن هناك أنواعا أخرى من الحوافز يجب ان يحصلوا عليها ، لذلك توصل البحث الى أن الحرمان من الحافز يؤدي الى التأثير على درجة التعاون بين الزملاء زيادة حدة الصراع داخل الجامعة يؤثر على درجة الولاء للجامعة وعلى درجة الاستقرار فيها. (ابراهيم، 2003)

- دراسة (Chavel & Depres; 2002) بعنوان: **حقل إدارة المعرفة**، وكانت الدراسة التطبيقية بين عامي (1997 و 2001) وفي عدة دول أوربية كان الهدف الأساسي للدراسة هو استقصاء الدراسات الميدانية حول مفهوم إدارة المعرفة (الدراسات التي تم تنفيذها وفي اللغات الإنكليزية الفرنسية الإسبانية) وتحليل المفاهيم التي تنبثها هذه الدراسات، وتأشير الجوانب التي ركزت عليها وتلك التي لم يوجه لها اهتمام مناسب من قبل الباحثين. لقد كان تنفيذ هذه الدراسات كالتالي: (3 عام 1997، 2 عام 1998، 7 عام 1999، 4 عام 2000، 7 عام 2001) تناولت (1276) شركة أوربية وآسيوية وتم خلالها مقابله (9481) من المدراء، الخبراء، والمختصين والعلماء في حقل الاختصاص في الشركات العالمية (متعددة الجنسيات). لقد شخص الباحثان أكثر من 20 هدف) لتلك الدراسات كما حددا (23 متغيرا) تم التركيز عليها كونها متغيرات مهمة.

(Chauvei, D., & Despres, C, 2002, p. 307)

التأصيل المعرفي لمتغيرات الدراسة :

- **الحوافز:** الحوافز عبارة عن مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي تقوم الادارة العليا في المنظمة بإعدادها بهدف التأثير في سلوك العاملين، وذلك بحثهم وتحفيزهم لرفع كفاءتهم الانتاجية. (العنقري، 2006، صفحة 13)

التعريف الاجرائي للحوافز: هي أداة أو وسيلة تقوم برفع الروح المعنوية أو تشجيع العاملين للقيام بالإعمال بأفضل الطرق وهذا يؤدي الى ارتقاء المعرفة لديهم وبالتالي نجاح مؤسستهم.

- **الحوافز المادية:** والحافز المادي هو الحافز ذو الطابع المالي او النقدي او الاقتصادي والحوافز المادية هي التي تقوم بإشباع حاجات الإنسان الأساسية فتشجع العاملين على بذل قصارى جهدهم في العمل، وتجنيد ما لديهم من قدرات والارتقاء بمستوى كفاءتهم، ومن هذه الحوافز الراتب والمكافآت التشجيعية والعلاوات، والمشاركة في الأرباح. (فهيمي، 1982، صفحة 355)

- إدارة المعرفة: هي الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما من أجل التقاط وجمع وتصنيف وتنظيم وخرن كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد وأقسام ووحدات المؤسسة بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي (Lee, H & Choi, B. , 2003, p. 36)
- **التعريف الاجرائي لإدارة المعرفة:** هو درجات العينة في مقياس إدارة المعرفة من إدراك لمفهوم إدارة المعرفة، وأثر تطبيق إدارة المعرفة في المنشأة الرياضية، بالإضافة الى توفير المنشأة الرياضية لمتطلبات إدارة المعرفة.

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

في هذا الإطار يتضمن المعالجة المنهجية طبيعة المسار البحثي المتبع لمعالجة إشكالية الدراسة واختبار الفرضيات. (جهيدة و ابو القاسم ، 2020، صفحة 209)

منهج الدراسة: إن فكرة استخدام المنهج كوسيلة لتوضيح مسار البحث هي الهدف المرجو من خلال دراستنا لأن طبيعة الظاهرة المدروسة تستدعي الوصف والتحليل سواء تعلق الأمر بوصف وتحليل السلوك التكيفي للمراهقين أو تحليل نتائج الاستثمارات، وغالبية الأحيان في الأدبيات المنهجية تستدعي من الباحث الغوص في الظواهر وتحليلها تحليلًا كميًا وكيفيًا لكي يتسنى الإحاطة بمختلف جوانب الظاهرة أو الموضوع ، ثم العنصر الثاني أو المؤشر الثاني إشكالية التطبيق وتتطلب فهم أبعاد مفهوم إدارة المعرفة من طرف المنشأة الرياضية بالنسبة للموظفين ويعني ذلك كل ما يتعلق من استقطاب فكرة الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية، والفكرة الأخيرة حيثيات التأثير ويعني ذلك هل للتحفيز له تأثير على تطبيق مفهوم إدارة المعرفة المنشأة الرياضية لدى العاملين، إضافة إلى فهم هل هذا النوع من الإجراءات مناسب لكل أطراف العاملين ام انه محدود على فئة محددة فقط.

الدراسة الاستطلاعية: الدراسة الاستطلاعية أو الكشفية تعتبر التطبيق الأولي لأداة الدراسة على مجموعة من عناصر المجتمع تهدف إلى الاستطلاع على الظروف المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها وأبعادها وهي تساعد الباحث في الكشف الأولي لفرضيات الدراسة، تمهيدا لبحثها بحثًا معمقًا وشاملاً، فهي "عملية الاستطلاع على الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي (عبد المجيد، 2000، صفحة 38) شملت عينة الدراسة الاستطلاعية 07 موظفين يعملون بالمنشأة الرياضية 18 فبراير، وبعدها قام الباحثون بتوزيع الاستبيان على أفراد العينة حيث شرح طريقة ملأهما حتى يتسنى لهم الإجابة على كل عبارات الاستبيان ،و لقد تحصلنا على نتائج أولية في الدراسة الاستطلاعية الميدانية تتماشى مع الهدف العام للبحث وفرضيات الدراسة.

أدوات جمع البيانات والمعلومات: تعتبر أداة البحث الوسيلة الوحيدة التي يتمكن بواسطتها الباحث من حل المشكلة المطروحة في الدراسة والتأكد من فرضياتها، " إن أدوات جمع البيانات هي مجموع الوسائل والمقاييس التي يعتمدها الباحث للحصول على المعلومات المطلوبة لفهم وحل مشكلته من المصادر المعنية بذلك.

وقد اعتمدت الدراسة على استمارة التي تقيس التحفيز واستمارة تقيس إدارة المعرفة في المنشأة الرياضية.

وفيما يخص استمارة التحفيز تم في البداية الاطلاع على بعض الدراسات السابقة وبعض المراجع التي لها علاقة بأبعاد التحفيز ومن أبرزها دراسة مراد محمد صالح جلوط 2008 ودراسة وميرفت توفيق ابراهيم عوض الله 2012.

وقد قام الباحثون باستخراج ووضع أكبر قدر ممكن من العبارات التي تقيس متغير الحوافز المادية وتم فيها تحديد عبارات الاستمارة المتعلقة بالجانب الميداني، حيث تم بناء استمارة استبيان في ضوء فرضيات الدراسة مكونة 25 عبارة.

وفيما يخص استمارة إدارة المعرفة تم الحصول عليه من المسح العلمي لمجموعة من المراجع العلمية، وتبعا لخطوة استمارة التحفيز، ومن أجل تحديد أهم ابعاد إدارة المعرفة، قام الباحثون بحصر المقاييس التي تم الحصول عليه من المسح العلمي لمجموعة من المراجع العلمية ومن أبرزها، دراسة أبو قبة 2004، دراسة حجازي، 2001

Stevenson et al

وهي موزعة على المحاور الآتية:

- المحور الأول: مدى إدراك مفهوم إدارة المعرفة.
- المحور الثاني: أثر تطبيق إدارة المعرفة في المنشأة الرياضية.
- المحور الثالث: دور الإدارة الرياضية في توفير متطلبات إدارة المعرفة.

في الخطوة السابقة ذكرنا أنه تم بناء أداة جمع البيانات في ضوء فرضيات الدراسة صدق مفهوم التكوين الفرضي أو صدق البناء، في هذه المرحلة تم عرض أداة الدراسة على الخبراء والمحكمين قصد عملية التحكيم وذلك لقياس صدقه الظاهري وصدق المحتوى والمضمون بعرضه على مجموعة من الأساتذة المختصين في الإدارة والتسيير بعدة جامعات جزائرية.

المقاييس السيكو مترية لأداة الدراسة

عينة الدراسة الاستطلاعية: بعد الدراسة الاستطلاعية الميدانية تبيننا لنا أن مجمع الدراسة يتمثل في الموظفين العاملين في المنشأة الرياضية 18 فبراير، وتم أخذ عينة مبدئية مكونة من 07 موظفين كعينة استطلاعية، وعليها تم إجراء اختبارات الصدق والثبات وكانت النتائج كالآتي:

- صدق الأداة:

- ألفا كرونباخ:

جدول رقم (1)

يبين معامل الصدق بطريقة ألفا كرونباخ.

الرقم	الاستمارة	معامل الفا
1	الحوافز المادية	0.91
2	ادارة المعرفة	0.93

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss 25

- صدق التكوين الفرضي: وله أنواع مختلفة ويقصد به ظهور درجات الاختبار في ضوء المفاهيم السيكولوجية ولقد استخدم في هذه الدراسة الاتساق الداخلي ويؤدي هذا الأسلوب إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني، وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين نتيجة كل فقرة (عبارة) في الاستمارة على حدى مع نتيجة الاستمارة ككل (المجموع الكلي) مع بيان مستوى الدلالة في كل حالة.

ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات الاستبيان، أنها تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات الاستبيان، يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، عن طريق التطبيق مرة واحدة من خلال تطبيق طريقة التجزئة النصفية أسلوب جوتمان، وطريقة ألفا كرونباخ، يبين معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان . (محمد ن.، 2006، صفحة 177)

- بطريقة ألفا كرونباخ: قمنا بحساب معامل الثبات عن طريق التطبيق مرة واحدة وبعد استخراج القيم وتعويضها في معادلة ألفا كرونباخ وجدنا:

جدول رقم (2)

يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

مستوى الدلالة	معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان
معنوي	0,893**	الحوافز المادية
معنوي	0,912**	ادارة المعرفة
معنوي	0,91**	الارتباط الكلي

المصدر: من اعداد الباحثين على ضوء مخرجات spss 25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ كلها معاملات مرتفعة، وكذلك معامل ألفا لجميع عبارات الاستبيان بلغ 0,91 وهذا يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة لأداة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

وتجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين (0-1)، وكلما اقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات. وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو : 0.7. (محمد ن.، 2006، صفحة 178)

مجتمع البحث وعينته:

- **مجتمع البحث:** يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد دراسة. (ريحي و محمد ، 2000، صفحة 137)

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المنشأة الرياضية 18 فبراير بمدينة الأغواط.

- **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من عينة ممثلة لمجتمع الدراسة الذي يتضمن الموظفين العاملين في المنشأة الرياضية 18 فبراير بمدينة الأغواط، وتم انتقاؤها بحيث تكون ممثلة لها تمثيلا صادقا حيث قمنا باتباع طريقة العينة العشوائية البسيطة في طريقة السحب، ونشير الي ان هذا النوع من العينات جاء مناسب للدراسة، والتي كان عددها 30 موظف موزعين على 3 منشآت رياضية.

عدد أفراد المستوى في العينة = عدد أفراد المستوى / عدد أفراد المجتمع × عدد أفراد العينة

حدود الدراسة: حدود البحث هي ذلك الإطار الذي يسير بداخله الباحث أي مجموعة المتغيرات التي سوف يتم معالجتها خلال البحث وهذه المتغيرات، يجب أن يتم تحديدها بشكل قاطع لأن عدم تحديد حدود البحث يجعل الباحث يفقد السيطرة تماما على البحث.. (محمد ع.، 2005، صفحة 86)

- **الحدود الزمنية:** قام الباحثون بإجراء الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة شهر مارس 2019 وشهر جوان 2019 حيث قمنا ب: توزيع الاستمارات التي تقيس التحفيز، إدارة المعرفة، على الموظفين العاملين في المنشأة الرياضية في الفترة الممتدة ما بين ماي 2019 وجوان 2019.

- **الحدود المكانية:** قامت الباحثون بتوزيع واسترجاع استمارات البحث على الموظفين العاملين في المنشآت الرياضية بمدينة الأغواط.

الأدوات الإحصائية المستخدمة

- معامل الارتباط الخطي بيرسون r: لحساب الارتباطات البسيطة:

- مع العلم أن النسبة المئوية للمتوسط الموزون تعبر عن درجة الموافقة أو الأهمية النسبية.

- بعد تفرغ بيانات الاستمارات الصالحة للدراسة والمستوفية الإجابة في الحاسب الآلي استخدمنا البرنامج الإحصائي SPSS25 لحساب العلاقات والقوانين الإحصائية المستخدمة في البحث.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

جدول رقم (3)

عرض لنتائج حساب معامل الارتباط بين الحوافز المادية ومحاور ومفهوم إدارة المعرفة (إدراك مفهوم إدارة المعرفة).

Sig	Df	Corr		
,000	29	,654	الحوافز المادية	X
			إدراك مفهوم إدارة المعرفة	Y ¹
دال عند مستوى الدلالة 0,05				

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS25

القراءة الإحصائية: تشير قراءة الجدول أعلاه الى النتائج التالية:

من خلال الجدول يتبين ان للحوافز المادية (المتغير المستقل) علاقة ذات دلالة احصائية على محور (إدراك مفهوم إدارة المعرفة) للمتغير التابع . كما كانت قيمة r تقدر بـ (0,654) و القيمة الاحتمالية للعلاقة بين X و Y¹ (0.000) وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05

تحليل ومناقشة النتائج: تشير النتائج الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية ومفهوم إدارة المعرفة من خلال بعد (إدراك مفهوم إدارة المعرفة).

حيث يبين الجدول رقم (3) الى قيمة الارتباط بين الحوافز المادية ومحاور إدارة المعرفة في حيث كانت علاقة متغير الحوافز المادية وبعد إدراك مفهوم إدارة المعرفة علاقة ارتباطية طردية قوية تقدر بـ 65%، أي أن درجة تأثير الحوافز المادية على أداء الموظفين في عملهم من استقبال وجمع وتنظيم المعلومات كبير .

جدول رقم (4)

عرض لنتائج حساب معامل الارتباط بين الحوافز المادية ومحاور ومفهوم إدارة المعرفة (أثر تطبيق إدارة المعرفة).

Sig	Df	Corr		
,000	29	,566	الحوافز المادية	X
			أثر تطبيق إدارة المعرفة	Y ²
دال عند مستوى الدلالة 0,05				

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS25

القراءة الإحصائية: تشير قراءة الجدول أعلاه الى النتائج التالية:

من خلال الجدول يتبين ان للحوافز المادية (المتغير المستقل) علاقة ذات دلالة احصائية على محور المتغير التابع (أثر تطبيق إدارة المعرفة). كما كانت قيمة r تقدر بـ (0,56) والقيمة الاحتمالية للعلاقة بين X و Y² (0.000) وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05

تحليل ومناقشة النتائج: تشير النتائج الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية ومفهوم إدارة المعرفة ببعدها المتمثل في (أثر تطبيق إدارة المعرفة).

حيث يبين الجدول رقم (4) الى قيمة الارتباط بين الحوافز المادية ومحاور إدارة المعرفة في حيث كانت علاقة متغير الحوافز المادية ببعده أثر تطبيق إدارة المعرفة علاقة ارتباطية طردية قوية نوعا ما بـ 57%، يعنى أن درجة التأثير كبيرة بالنسبة لتطبيق المعلومات.

جدول رقم (5)

عرض لنتائج حساب معامل الارتباط بين الحوافز المادية ومحاور ومفهوم إدارة المعرفة (توفير متطلبات إدارة

Sig	Df	Corr		
,014	29	,299	الحوافز المادية	X
			توفير متطلبات إدارة المعرفة	Y ³
دال عند مستوى الدلالة 0,05				

(المعرفة).

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS25

القراءة الإحصائية: تشير قراءة الجدول أعلاه الى النتائج التالية: من خلال الجدول يتبين ان للحوافز المادية (المتغير المستقل) علاقة ذات دلالة احصائية على محاور المتغير التابع (توفير متطلبات إدارة المعرفة). كما كانت قيمة r تقدر بـ (0,29) والقيمة الاحتمالية للعلاقة بين X و Y² (0.014) وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05

تحليل ومناقشة النتائج: تشير النتائج الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية ومفهوم إدارة المعرفة بمختلف ابعادها (إدراك مفهوم إدارة المعرفة -أثر تطبيق إدارة المعرفة -توفير متطلبات إدارة المعرفة).

حيث يبين الجدول رقم (5) الى قيمة الارتباط بين الحوافز المادية ومحاور إدارة المعرفة في حيث كانت علاقة المتغير الحوافز المادية ببعد توفير متطلبات إدارة المعرفة علاقة ارتباطية طردية ما بـ 29%، ويعني هذا أن الحوافز المادية تلعب دورا مهما وجليا في توفير متطلبات إدارة المعرفة.

ويرجع الباحثون هذا التأثير الى طبيعة الحوافز المادية التي دائما تؤثر في أداء العاملين وتدفع بهم الى تحسين أدائهم وتطوير مستواهم المعرفي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشمخي حمزة محمود 1980 التي خلصت الى نظام سليم للحوافز المادية في المنشآت الاقتصادية وذلك بصورة وضع قواعد خاصة لبرنامج دقيق لتقييم ووصف العمل معتمدا في ذلك التمييز بين العمل الفني والعمل الإداري ومركزا على دراسة الوقت والحركة.

كما ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى أن الحوافز والترقيات تدفع بالموظفين الى تحسين أدائهم وتطوير مستواهم ، وأنه بالرغم من رضى العاملين عن نظام الحوافز الا أن اللوائح والنظم المعمول بها لا تتيح تقديم الجوائز المادية العينية حيث لا توجد نصوص تحديد مقدار وطريقة تقديم هذه الجوائز كما لا يوجد صلاحيات بشأنها تجعل الرؤساء لا يقدمون الجوائز المادية لمؤسسيهم، ويعزو الباحثون التأثير الحاصل بين الحوافز وإدارة المعرفة فهو تأثير مشترك

الحوافز المادية المعنوية والاجتماعية في زيادة المعرفة وطرق وأساليب ادارتها، وتتفق هذه النتائج مع دراسة العكش، 2007، والتي كانت من اهم نتائجها أن هناك أثر كبير لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وأن معظم الموظفين في وزارات السلطة الفلسطينية ليس لديهم علم بنظام الحوافز ومنح المكافآت.

الخاتمة:

إن محاولتنا لدراسة انظام الحوافز وتأثيرها على تطبيق مفهوم إدارة المعرفة داخل المنشأة الرياضية دراسة حالة 18 فبراير بالأغواط تعتبر خطوة إضافية تضاف إلى ميدان تسيير المنشآت الرياضية، ودراسة إدارة المعرفة ليس أمراً هيناً وذلك لما يتميز به من تغير سريع وتداخل عوامل شتى تؤدي إلى تسارع نظم المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وطريقة التأثير على العمال لمواكبة تطوراتها، ولهذا تم دراسة موضوع الحوافز وعلاقتها بدرجة تطبيق إدارة المعرفة.

كما تكمن أهمية إدارة المعرفة بسبب التطور السريع والكبير في تقنيات المعلومات والاتصالات من برامج، وأجهزة، ومفاهيم، علاوة على تضاعف حجم هذه المعلومات التي تتولد في ظرف تصل إلى أجزاء من الثانية في شتى المجالات، مما أدى إلى الحصول على كميات مهولة من هذه المعلومات وازدياد صعوبة الاستفادة منها والخوف من احتمال فقدان وضياح معلومات حيوية دون الالتفاف إلى أهميتها والاستفادة منها، ناهيك عن المتغيرات السريعة والتطور المطرد في التقنيات و ما ينتج عنها من تغيير في المفاهيم والثقافة وتأثيره على جودة أداء العمل في التكلفة والتنمية.

وعليه فقد توصلنا في دراستنا إلى :

- وجود نظام داخلي مقبول مبني على النقاش بين الرئيس المرؤوس .
- خلق جو مريح اذ يفضل الموظفين الحوافز المادية مقارنة بالحوافز المعنوية والاجتماعية.
- ناسب يسوده الرضى لإعطاء فرصة للعامل لإثبات وجوده وإشراكه في اتخاذ القرارات
- حرص المؤسسة على توفير الحوافز المادية والحفاظ على عمالها وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتفعيل روح الجماعة لديهم.
- تعمل الحوافز المادية على تحسين إدارة المعرفة في المنشأة الرياضية بمدينة الأغواط وعلى رأسها:
 - الحوافز المادية لها تأثير قوي على إدراك وتطبيق مفهوم إدارة المعرفة.
 - تأثر الحوافز المادية على في توفير متطلبات إدارة المعرفة.
 - لا تقدم المنشأة الرياضية الحوافز المعنوية وفق أسس ومعايير وضوابط منظمة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

- ابراهيم مروان عبد المجيد. (2000). الادارة و التنظيمي التربية و الرياضية. . القاهرة مصر: دار الفكر للطباعة و النشر.
- احمد عثمان ابراهيم. (2003). نظم الحوافز و أثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين غير الاكاديميين بجامعة النيلين. السودان. السودان: جامعة النيلين.
- نصر الدين رضوان محمد. (2006). . (2006). المدخل الى القياس التربية و علم النفس. . القاهرة مصر: مركز الكتاب للنشر.
- العنقري. (2006). نظم الحوافز ودورها في الرفع من مستوى العاملين. الرياض السعودية: أكاديمية نايف.
- جيلاني جهيدة، و حمدي ابو القاسم . (2020). تصميم الوظائف المبني على المقاربة الارغونومية و اثره على أداء الافراد ، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء و الغاز. مجلة دراسات العدد الاقتصادي (1) 11، 203-225.
- ع ب الجريد. (2007). (2017). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي . السعودية. السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم.
- عبد الفتاح الصيرفي محمد. (2005). المفاهيم و المبادئ تخطيط القوى العاملة. عمان الاردن: دار المناهج و للنشر و التوزيع.
- عبد الفتاح ياغي محمد. (1986). تقييم الموظف العام للحوافز في الاردن. عمان، الاردن. المنظمة العربية للعلوم الادارية.
- عبد الوهاب. (1982). الحوافز في المملكة العربية السعودية. الرياض السعودية: معهد الادارة.
- فهيمي. (1982). ادارة القوى البشرية. القاهرة مصر: دار النهضة.
- مصطفى عليان رحي ، و عثمان عديم محمد . (2000). مناهج و أساليب البحث العلمي. عمان الاردن: دار الصفاء للنشر و التوزيع.

المراجع العربية باللغة الانجليزية:

- Ibrahim Ahmed Othman. (2003). *Incentive Systems and Their Impact on Job Satisfaction among Non-Academic Workers at Al-Neelain University*, Unpublished Master Thesis, University of Al-Neelain, Sudan, 2003.
- Aref bin Matal Al-Juraid. (2007). *Motivation and its role in achieving job satisfaction*, Master's thesis, unpublished, Naif Arab University for Security Sciences, College of Graduate Studies, p. 9.
- Alangri. (2006). *Incentive Schemes and Their Role in Raising Staff Performance*, Thesis submitted for a Master's Degree, Naif Academy, Riyadh,

- Fahmy Mansour. (1982). *Manpower Management*, 1st Floor, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo.
- Abdul Wahab Ali. (1982). *Incentives in the Kingdom of Saudi Arabia*, Institute of Management, Riyadh.
- Marwan Abdul Majeed Ibrahim. (2000). *Management and organization*, in physical education, al-Fikr for printing, publishing and distribution, 1st edition, Egypt.
- Mohamed Nasr El-Din Radwan. (2006). *Introduction to Measurement in Education and Psychology*, The Book Center for Publishing, Cairo.
- Mohamed Nasr El-Din Radwan. (2006). *Introduction to Measurement in Education and Psychology*, The Book Center for Publishing, Cairo.
- Mohamed Abdel-Fattah El-Serafy. (2005). *Concepts and Principles Workforce Planning*, Al-Manhaj for Publishing and Distribution, Jordan.
- Ribhi Mustafa Alyan, Osman Muhammad Ghoneim. (2000). *Methods and Methods of Scientific Research*, Safaa for Publishing and Distribution, Edition 1, Amman Jordan.
- Yaghi Mohamed Abdel-Fattah. (1986). *Evaluation of the General Incentive Officer in Jordan, Arab Organization for Administrative Sciences*, Jordan.
- Djilani, D., Hamdi, A. (2020). Job design based on the Ergonomic approach and its impact on Employees' Performance - case study of SONELGAZ-Laghouat. Algeria, *Dirassat Journal Economic Issue*, 11(1). pp.203-225

المراجع الأجنبية

- Chauvei, D., , & Despres, C. (2002, November). . review Srvey research in Knowledge Management: 1997-2001. *Burrall of Knowledge Management*, 6(3), 307-239.
- chauvel, d., & despres, c. (2003). managment information systems. *knowledje managment entabelrs*, 307-229.
- Lee, H, & Choi, B. . (2003). *Knowledge Management Enablers*, Process and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. . Management Information Systems, 209-231.