

اثر الهيكل التنظيمي في تطبيق نظم ادارة المعرفة

"دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات القطاع الصحي بولاية الأغواط"

The impact of the organizational structure on the application of knowledge management systems" A field study on a sample of health sector institutions in the wilaya of Laghouat"

عواي امحمد^{1*}، طالبي صلاح الدين²

¹المركز الجامعي نور بشير البيض، مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق

الصحراوية m.aouay@cu-elbayadh.dz

²المركز الجامعي نور بشير البيض، s.talbi@cu-elbayadh.dz

تاريخ النشر: 2024-02-05

تاريخ القبول: 2024-02-03

تاريخ الاستلام: 2023-09-23

ملخص: تهدف هذه الدراسة الى ابراز اثر الهيكل التنظيمي في تطبيق نظم ادارة المعرفة داخل عينة من المؤسسات الصحية ودوره في تدعيمها وتعزيزها، ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 72 موظفا من مؤسسات صحية عمومية، وقمنا باستخدام الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات، وتمت الإستعانة بالبرنامج الإحصائي spss24 لإختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود اثر ذو دلالة احصائية للهيكل التنظيمي في تطبيق نظم ادارة المعرفة داخل المؤسسات الصحية كما اوصت الدراسة بتطبيق مزيد من المرونة في الهيكل التنظيمي حتى يصبح قادرا على الاستجابة السريعة للمتغيرات.

الكلمات المفتاحية: الهيكل التنظيمي، نظم ادارة المعرفة، القطاع الصحي

تصنيف JEL : P36،L29،M10

Abstract: This study aims to highlight the impact of the organizational structure on the application of knowledge management systems within a sample of health institutions and its role in consolidating and enhancing them. With the spss24 statistical program to test and discuss the hypotheses of the study, the study reached a set of results, the most important of which are: the existence of a statistically significant effect of the organizational structure in the application of knowledge management systems. The study also recommended applying more flexibility in the organizational structure so that it becomes able to respond quickly to changes

Keywords: organizational structure, knowledge management systems, health sector

JEL Classification Codes : M10،L29،P36

1. مقدمة:

اصبحت المؤسسات اليوم تكافح من أجل مواكبة متطلبات السوق المتغيرة والتقدم التكنولوجي. وأدركوا أنهم بحاجة إلى تنفيذ استراتيجيات وتقنيات جديدة للبقاء في المنافسة، ولذلك قرروا الاستثمار في نظم إدارة المعرفة. كونها أصبحت عاملاً استراتيجياً ومحورياً. وبالفعل عندما بدأوا في تنفيذها أدركوا بسرعة أن هيكلهم التنظيمي لم يتم تصميمه لدعم التطبيق الفعال لنظم إدارة المعرفة. حيث كان لدى أغلبية المؤسسات هيكل هرمي للغاية، مع تدفق المعلومات من أعلى إلى أسفل ، مما يجعل من الصعب على الموظفين في المستويات الأدنى مشاركة معارفهم وخبراتهم.

تم تصميم نظم إدارة المعرفة لتعزيز التعاون ومشاركة المعلومات ، لكن الهيكل الهرمي جعل من الصعب على الموظفين الوصول إلى المعلومات ومشاركتها. وكنتيجة لذلك أدرك فريق الإدارة أنهم بحاجة إلى إعادة هيكلة تنظيم مؤسساتهم لدعم استخدام أنظمة إدارة المعرفة بشكل أفضل.

والملاحظ في هذا الجانب انه وبعد الكثير من الدراسات والاستشارات، قررت بعض المؤسسات الانتقال إلى هيكل تنظيمي أكثر انبساطاً. لقد كسروا الحواجز التي كانت موجودة سابقاً بين الإدارات ، ونفذوا ثقافة التعاون وتبادل المعرفة. ونتيجة لإعادة الهيكلة ، أصبحت نظم إدارة المعرفة أكثر فعالية. حيث أصبح الموظفون على جميع المستويات قادرين على الوصول إلى المعلومات ومشاركتها بحرية أكبر ، مما أدى إلى زيادة الابتكار وتحسين الكفاءة. وأصبحت المنظمات أكثر مرونة واستجابة للتغيرات في السوق وتمكنت من الحفاظ على قدرتها التنافسية. لذا نسلط الضوء في هذه الدراسة على أهمية النظر في تأثير الهيكل التنظيمي على تطبيق نظم إدارة المعرفة في عينة من مؤسسات القطاع الصحي. حيث أن تطبيق وتنفيذ نظم إدارة المعرفة يمكن أن يكون أداة قوية لتحسين الكفاءة التنظيمية ومشاركة المعرفة فمن الضروري أن يكون لديك هيكل يدعم الاستخدام الفعال للنظام. لذا فإن هذه المؤسسات تحتاج إلى فهم احتياجاتها وأهدافها المحددة ، والنظر في كيفية دعم هيكلها التنظيمي بشكل أفضل يمكنها من تطبيق أنظمة إدارة المعرفة. من خلال القيام بذلك ، يمكنهم التأكد من حصولهم على أقصى استفادة من استثماراتهم في الأنظمة ، وأنهم قادرون على الحفاظ على قدرتهم التنافسية في بيئة أعمال سريعة التغير. بناءً على ماسبق ارتأينا صياغة الاشكالية الرئيسية لهذه الورقة البحثية على النحو التالي:

ما هو أثر ابعاد الهيكل التنظيمي من حيث: (الرسمية، التخصص، المركزية، التعقيد) في تطبيق نظم إدارة المعرفة في المؤسسات الصحية محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد الهيكل التنظيمي وتطبيق نظم ادارة المعرفة في المؤسسات الصحية محل الدراسة.

تتفرع هذه الفرضية الرئيسية الى مجموعة من الفرضيات الفرعية المتمثلة في:

◀ هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد الرسمية ونظم ادارة المعرفة.

- ◀ هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد التخصص ونظم ادارة المعرفة.
- ◀ هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد المركزية ونظم ادارة المعرفة.
- ◀ هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد التعقيد ونظم ادارة المعرفة.

نموذج الدراسة:

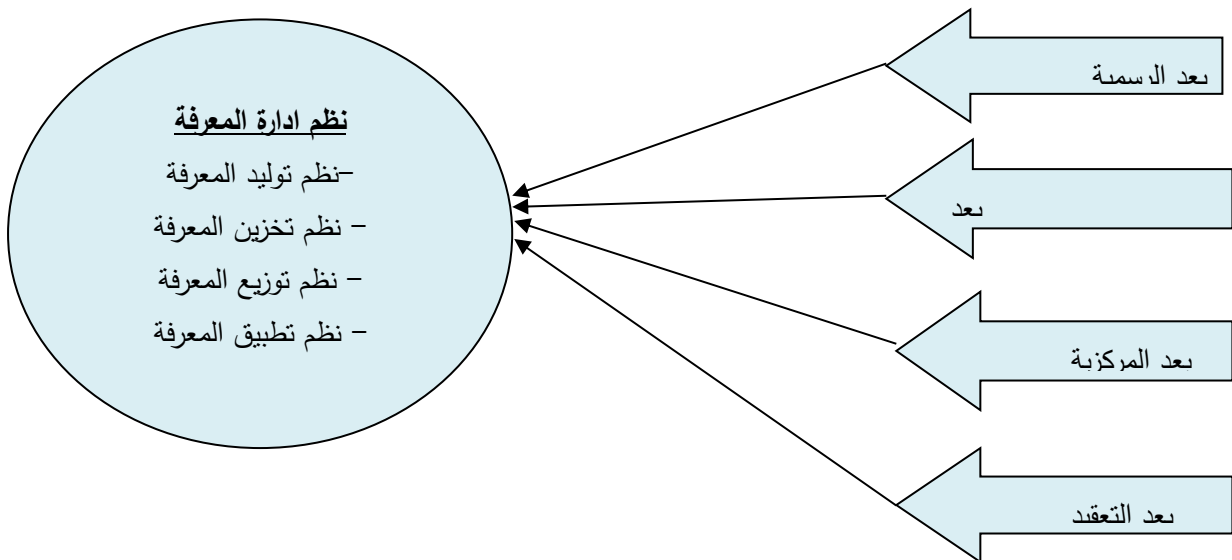
يمثل الشكل رقم 1 نموذج الدراسة، فبالنسبة للمتغير المستقل ابعاد الهيكل التنظيمي فقد اعتمدنا على دراسة "ياسف حسيبة سنة 2013" ودراسة "عبد السلام احمد عبد المطلب سنة 2018" ودراسة "علاء الدين خباياة 2016" لتحديد ابعاد المتغير المستقل اما فيما تعلق بالمتغير التابع نظم ادارة المعرفة فقد اعتمدنا على دراسة "mohamed wahba 2015" ودراسة "حسن بصنوي 2017" وكذا دراسة (steiger and other 2014) "

الشكل 1: نموذج الدراسة

المتغير التابع: (نظم

المتغير المستقل: (ابعاد الهيكل التنظيمي)

(ادارة المعرفة)



المصدر: من اعداد الباحثين بناء على الدراسات السابقة

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من منطلق مايشهده القطاع الصحي من تحولات سواء تعلق ذلك بطرق التسيير او فيما تعلق باستخدام احدث التكنولوجيات والأنظمة الخبيرة في إنجاز مهامه إلا أن هذه التحولات اصطدمت بعدة عراقيل وحواجز اثرت على سيرورتها وتحقيق اهدافها ومن بين هذه العراقيل التي طفت على السطح ظهر تأثير الهيكل التنظيمي في تطبيق وتجسيد نظم ادارة المعرفة التي تسعى الهياكل الصحية الى تبنيها وتطبيقها قصد الرفع من مستوى أدائها وتحسين مخرجاتها، حاولنا من خلال هذه الدراسة معرفة العلاقة بين الهيكل التنظيمي من خلال ابعاده (الرسمية، التخصص، المركزية، التعقيد) ومدى تأثير هذه الأبعاد على تطبيق نظم ادارة المعرفة في المؤسسات الصحية محل الدراسة.

الدراسات السابقة:

* دراسة احمد عبد السلام عبد المطلب سنة 2018 بعنوان: اثر الهيكل التنظيمي على كفاءة الأداء حيث اجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 110 موظف ضمن مختلف القطاعات بمختلف درجاتهم ومستوياتهم وخلصت هذه الدراسة الى اهمية التخصص في انجاز الأعمال وتأثيره، كما توصلت الى ان الهياكل التنظيمية في هذه القطاعات تؤدي غرضها من حيث تحقيق الأهداف كما انها تساعد في تدفق المعلومات بين مختلف المستويات التنظيمية.

*دراسة mohamedwahba 2015 بعنوان اثر الهيكل التنظيمي على عمليات ادارة المعرفة والتي شملت 211 موظفا ينقسمون بين قطاعي الخدمات والتصنيع حيث كان الهدف من الدراسة معرفة الفرق بين القطاعين فيما تعلق بتأثير ابعاد الهيكل التنظيمي على أنشطة ادارة المعرفة في مصر ووجدت ان هناك علاقة مباشرة بين أنشطة ادارة المعرفة والهيكل التنظيمي في قطاع الخدمات اكثر مما هي عليه في قطاع التصنيع.

*دراسة (steiger and other 2014) بعنوان: اثر انواع الهيكل التنظيمي والمستويات الإدارية على عمليات ادارة المعرفة في المنظمة: حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر انواع الهيكل التنظيمي والمستويات الإدارية على عمليات ادارة المعرفة (تشخيص المعرفة وتوزيعها ومشاركتها وكذا تطبيقها) وقد اجريت على موظفي مقاطعة سان دييغو حيث بلغ حجم العينة 155 موظف وكانت اهم نتائجها وجود تأثير ذو دلالة معنوية لنوع الهيكل التنظيمي على عمليات ادارة المعرفة، وتوصلت ايضا الى وجود اثر ذو دلالة معنوية لمستويات الإدارة على عمليات ادارة المعرفة كما اوصت انه يجب على الإدارة العليا تحليل الهيكل التنظيمي لتحديد الفرص ومضاعفة الجهود المرتبطة بعمليات ادارة المعرفة.

2. الإطار النظري للدراسة: خصصنا هذا المحور لعرض مفاهيم الهيكل التنظيمي ونظم ادارة المعرفة:

1.2 ماهية الهيكل التنظيمي:

1.1.2 مفهوم الهيكل التنظيمي: عرفه ماكس ويبير MaxWeber بأنه "مجموعة من القواعد، واللوائح البيروقراطية والتي تعطي الحق لمجموعة من الأفراد التصرف ويشمل الجماعات والوحدات والأنظمة الفرعية مثل الأقسام والإدارات، والهيكل التنظيمي هو محاولة لترتيب هذه القواعد والعلاقات لكي يوجه العمل باتجاه تحقيق الأهداف". (الزيادات، 2008، صفحة 91)

في حين يرى لورانس Lawrence ان هيكل التنظيم هو القواعد والعلاقات الرسمية للأفراد والجماعات داخل التنظيم، ويشمل الجماعات والوحدات والأنظمة الفرعية. كما عرفه مينتزبرغ Henry Mintzberg على انه: "مجموعة الطرق او الوسائل التي يتم بموجبها تقسيم العمل الى نشاطات واضحة ومحددة، ثم ضمان التنسيق بين النشاطات حتى تكون اكثر فاعلية فيما بينها (mintzberg, 1998, p. 13) اذن فالهيكل التنظيمي هو مجموعة الوظائف، والعلاقات المحددة للمهام لكل وحدة تنظيمية ونموذج تعاون بين الوحدات وهو الإطار الذي يحدد الإدارات او الأجزاء الداخلية فيها، فهو يبين التقسيمات التنظيمية التنظيمية والوحدات التي تقوم بالأعمال، والأنشطة التي يتطلبها لتحقيق اهداف المنظمة. (حريم، 2010، صفحة 145)

2.1.2 خصائص وأهمية الهيكل التنظيمي:

من خلال ابعاده المنسجمة والمتسقة يتألف الهيكل التنظيمي من قواعد، تبين كيفية انجاز كل المهام، اذن فهو يقدم مبادئ توجيهية وفي الوقت نفسه نجد هذا الهيكل لايعطي معلومات مباشرة ومحددة حول تصرفات وسلوك اعضاء المنظمة و يشير الى توقعات لأداء العاملين فيها. (tom, 2007, p. 15)

أما فيما يتعلق بالأهمية فتكمن في :

- بشكل عام يرمي الى تقديم المخرجات، وإنجاز الأهداف التنظيمية ويسهل تحديد ادوار الأفراد.
- يمنع الفوضى في الأعمال ويمتص التداخل بين مختلف الأنشطة التنظيمية .
- العمل على النقل السلس للتعليمات مع السماح بتدفق البيانات والمعلومات.
- من خلال قنوات الاتصال التي يوفرها فإنه يحقق الإستجابة الفاعلة للتغيرات.
- التركيز على تحديد السلطات والمسؤوليات لكل مركز وظيفي.
- ❖ يحدد طرق الاتصال ومواقع اتخاذ القرار.
- ❖ ربط مهام الأفراد والجماعات بما يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية.
- ❖ توزيع المسؤوليات والسلطات واجراءات العمل داخل المنظمة.

❖ يعزز علاقات التعاون بين الموظفين والوحدات التنظيمية على حد سواء. (عقيلي، 2012، صفحة 54)

3.1.2 أبعاد الهيكل التنظيمي: هناك العديد من الأبعاد للهيكل التنظيمي الا ان اغلبيتهم اتفقوا على وجود اربعة ابعاد وهي:

أ- التخصص: ويقصد به تجميع الأعمال والنشاطات المتشابهة تحت تقسيم تنظيمي مستقل، وذلك لتحقيق اقصى كفاءة ممكنة في تنفيذ الأعمال، كما يجب ان تحدد هذه الإختصاصات بالشكل الذي يوضح علاقة كل تقسيم بالتقسيمات الأخرى لضمان سهولة التنسيق المطلوب، كالتخصص القانوني، المحاسبي، الإداري. ويقضي مبدأ التخصص ان يقتصر عمل كل فرد على القيام بأعباء وظيفية واحدة وان يتم انشاء وحدة تنظيمية مختصة في كل عمل وان يكون بالإمكان تشغيل الفرد والوحدة التنظيمية لكل وقت. العمل. (جرينبرج، 2004، صفحة 91)

ب- الرسمية: تميل المنظمات الى استخدام معيارية السلوك عندما تصبح اكثر تعقيد، ومن هذا المنطلق تشير الرسمية الى درجة معيارية الوظائف، اذ تساعد على تقليل التباين في السلوك وتعزز عملية تنسيق الأنشطة والفعاليات التنظيمية ويرى Barnes ان الرسمية تعبر عن استخدام المنظمة للقواعد عبر وصف السلطات والمسؤوليات التي يمكن اتباعها لكل وظيفة، ومن ثم التأكد من ان شاغلي الوظائف يتم الإشراف عليهم لضمان المطابقة مع وصفها. (القيوتي، 2010، صفحة 68).

ج- التعقيد: ينتج التعقيد التنظيمي عن القرارات التنظيمية والتي تتعلق بعدة جوانب لكل منظمة وهي المتمثلة في تقسيم العمل والتخصص واسبس تكوين الوحدات للتنظيم وكذلك حزم هذه الوحدات بالإضافة الى تفويض السلطة كما توجد ثلاث عناصر تكون درجة التعقيد وهي: التقسيم والتخصص الأفقي، والتقسيم الراسي والتقييم الجغرافي. ويشير التقسيم الأفقي والتخصص الأفقي الى الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة

ومجموعة الوظائف المهنية والتخصصات المتنوعة فيها. فكلما زاد عدد الوحدات التنظيمية وتقسيماتها ازداد عدد وتنوع المهن والتخصصات، وازاد التعقيد في الهيكل التنظيمي والعكس صحيح، أما التقسيم الجغرافي فيشير إلى مدى الانتشار والتوزيع الجغرافي وانشطة المؤسسة، فالهيكل التنظيمي يتصف بدرجة اعلى من التعقيد، كلما زاد عدد الوحدات التابعة للمؤسسة في المناطق الجغرافية. (الطراونة، 2012، صفحة 81)

د- المركزية: وهو نظام اداري تتخذ فيه القرارات عند مستوى القمة، ومع تزايد المركزية في المنظمة تقل فرص مشاركة المستويات الدنيا، وفرص مساهمة الأفراد في صنع القرارات ووضع الأهداف التنظيمية وتسيير شؤون المنظمة، ومن شأن ذلك ان يضعف فرص التفاعل والحوار والنقاش، ومن ثم تضائل فرص مشاركة وتقاسم ونقل المعرفة وتبادل المعلومات بين العاملين. كما ان ادارة المعرفة تتطلب هيكلًا تنظيميًا يشجع على مستويات عالية من المشاركة في البحث عن المعرفة ومناقشتها وربطها، كما يجب ان يشجع الهيكل التنظيمي على النقاش والحوار وان يسهل مساهمة الأفراد في المستويات التنظيمية المختلفة، إضافة الى انه كلما زادت درجة المركزية اصبحت الاتصالات اكثر صعوبة واقل سرعة وسلاسة. (fahey, 2000, p. 120)

2.2 نظم ادارة المعرفة

مقدمة: ان نظم ادارة المعرفة تعنى بتحديد المعلومات ذات القيمة وكيفية الاستفادة منها وفهم الموجودات المعرفية بالمنظمة وكيفية استثمارها على الطريقة المثلى، فالمنظمات التي تتبناها سوف تتميز بخصائص عدة مثل زيادة القدرة التنافسية والإبداع والابتكار التكنولوجي والطبيعة العالمية للأسواق لذلك تسعى المنظمات للمحافظة على تميزها من خلال سعيها في التجديد والابتكار.

2.2.1 تعريف نظم ادارة المعرفة: هناك من يرى بأن نظم ادارة المعرفة تشتمل على مكونات تكنولوجية وغير تكنولوجية حيث عرفت بأنها "المكونات التكنولوجية وغير التكنولوجية لإدارة المعرفة التي يمكن ان تتضمن مايتعلق بإدارة المعرفة من برامج الكمبيوتر واجزائه المعدنية، الشبكات والأفراد والمجموعات، التنظيمات، المصادر، والأدوات والخدمات والأنشطة، الأساليب وعوامل بيئية اخرى، والأنشطة التي يمكن ان تؤلف، وترتبط او تؤثر على ادارة المعرفة في المنظمة. (hicham, 2011, p. 112)

وهناك من يعرفها على أنها "نظم مسؤولة عن تنفيذ استراتيجية ادارة المعرفة عبر تفعيل عمليات ادارة المعرفة ودورة حياتها"

بتعريف آخر "هي منتجات تكنولوجيا المعلومات التي يحقق استخدامها التطبيق الفعلي لإدارة المعرفة (maier, 2007, p. 125) اما beccera and sabherwal فعرفها انها التكامل بين التقنيات والآليات التي تم تطويرها وذلك من اجل دعم عمليات المعرفة (becerra, 2015, p. 188)

من خلال ماسبق يمكن ان نعرف نظم ادارة المعرفة بأنها تلك الأدوات التكنولوجية وغير التكنولوجية التي تدعم وتعزز عمليات ادارة المعرفة والمتمثلة في توليد المعرفة وتخزينها وكذا توزيعها وتطبيقها.

2.2.2 اهمية نظم ادارة المعرفة:

تتبع اهمية نظم ادارة المعرفة من كونها تعد عنصرا فاعلا لتحقيق الميزة التنافسية واطافة للقيمة ويظهر تأثيرها في النواحي الآتية:

- ❖ الناحية التكنولوجية: من خلال توفير ادوات الحفظ الفعال والمشاركة للمعرفة.
- ❖ الناحية التنظيمية: من خلال تسهيل انشاء ومشاركة المعرفة وتطوير بيئة عمل ايجابية.
- ❖ الناحية العملياتية: من خلال تحديد العمليات الرئيسية لإدارة وتدفق المعرفة.
- ❖ الناحية الفلسفية: اكتساب فهم اعلى للمعرفة من خلال طرح افكار ومقترحات جديدة من اجل تطوير طرق جديدة في التفكير.
- ❖ حماية الأصول الفكرية: من خلال تقدير الأصول المعرفية من الناحية المالية (اهداء، 2021، صفحة 114)

3.2.2 خصائص نظم ادارة المعرفة:

- تتميز نظم ادارة المعرفة بمجموعة من الخصائص من بينها :
 - تعمل على تحسين انتاج المعرفة الجديدة للمنظمة.
 - تقوم بزيادة تبادل المعرفة بين العاملين وليس خزنها فقط.
 - تعمل على دعم دورة حياة المعرفة والتي تتمثل في (توليد، تخزين، توزيع، تطبيق) المعرفة .
 - تعمل على التركيز على المعرفة وليس المعلومات والبيانات واستخدام التكنولوجيا في جمعها وتطبيقها.
- يتم اتخاذ القرارات بشكل موضوعي وليس ذاتي باستخدام برامجها. (HAJRIC, 2018, p. 64) كما يرى Barnes ان نظم المعرفة يجب ان تتوفر على خاصية أنها: نظام يسمح للعاملين بالتواصل ومشاركة المعرفة، ويجمع المعرفة من مصادرها ويحولها لأصول معرفية يمكن مشاركتها. ويسمح بالبحث في المستندات. (BARNES, 2015, p. 75)

4.2.2 انواع نظم ادارة المعرفة: يمكن تقسيم نظم ادارة المعرفة حسب (North و Kumta 2014)

وآخرون الى مايلي:

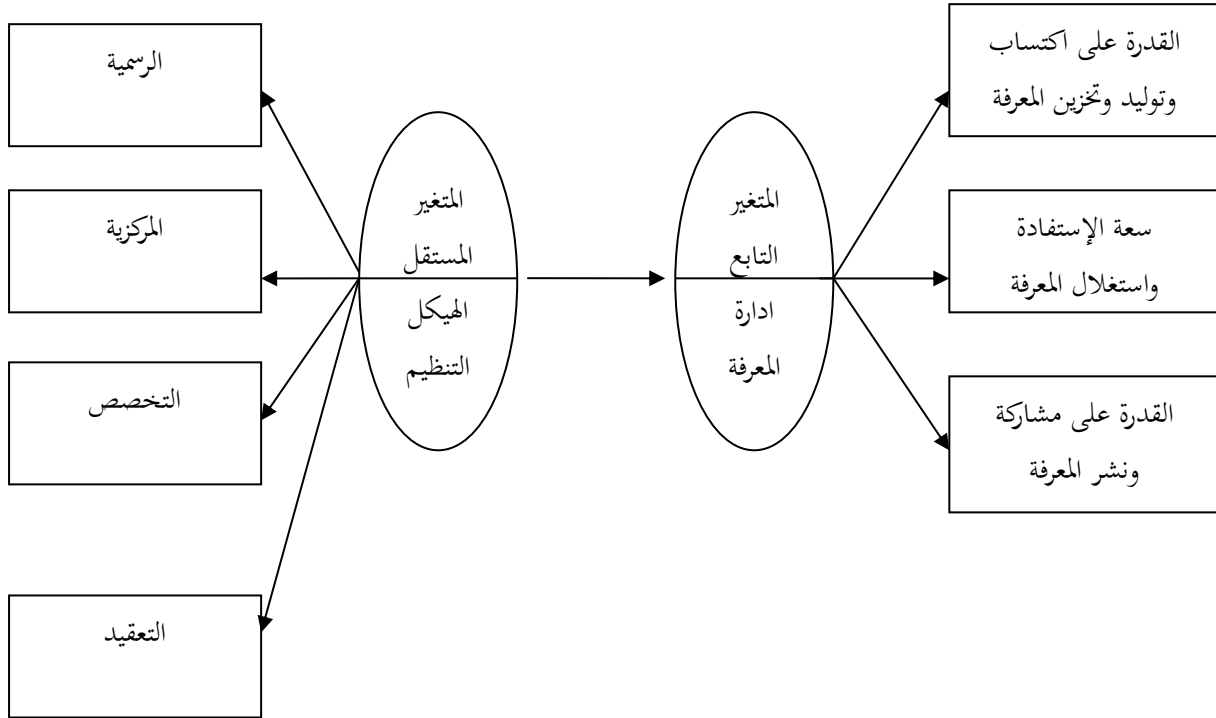
- أ- **نظم توليد المعرفة:** وهي تلك النظم التي تسمح للأفراد باكتساب المعارف و تنميتها وتطويرها لتكون تلك المعارف هي التي تولد معارف جديد من الأدوات الغير تكنولوجية الداعمة لها نجد الدردشة والمحادثات والمحاضرات المرئية مثلا اما من بين الأدوات التكنولوجية الداعمة لها نجد الكتب والمجلات الإلكترونية مواقع التواصل الإجتماعي، المشاركة في المنتديات، سير العمل (work flow)، البيانات الوصفية (metadata). (mark, 2012, p. 222).
- ب- **نظم تخزين المعرفة:** وهي تلك التي تساعد في الاحتفاظ بالمعارف لأطول فترة ممكنة، وتساعد على عدم تلفها وضياعها من بين الأدوات التكنولوجية الداعمة لها نجد الحاسوب ووسائط تخزين المعلومات الرقمية، مستودع المعرفة (الإلكتروني) الأنظمة الإلكترونية (من اجل معالجة المعارف المجمعَة والبحث فيها). (مرام فؤاد، 2015، صفحة 71)

- ج- **نظم توزيع المعرفة:** يعتبر توزيع المعرفة من بين اهم العناصر في ادارة المعرفة ففي بعض الأحيان تتوفر المعارف الا انه يتعذر توزيعها أو يصعب لعوامل عدة من بين الوسائل الداعمة لها

لدينا: الإنترنت، الإنترنت، البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، وسائل التعليم الإلكتروني كالمجلات والدروس المسجلة، المؤتمرات والندوات..... الخ (بوزيداوي، 2014، صفحة 32)
د-نظم تطبيق المعرفة: وهي التي تمكننا من تبني المعارف وتطبيقها واستغلالها بأفضل الطرق من بينها نجد الأنظمة الخبيرة، انظمه الذكاء الاصطناعي، تكنولوجيات الإتصال والأعمال الجماعية والتي يصطلح عليها (groupware). (الطاهر، 2019، صفحة 110)

3.2 العلاقة بين الهيكل التنظيمي وادارة المعرفة:

الشكل رقم 2: العلاقة بين الهيكل التنظيمي وادارة المعرفة



المصدر: (farashi marajan، 2017، p3235)

نلاحظ من الشكل رقم 1 العلاقة بين ابعاد الهيكل التنظيمي (الرسمية، المركزية، التخصص، التعقيد) حيث انها تؤثر بشكل مباشر على عمليات ادارة المعرفة من خلال القدرة على اكتساب وتوليد وتخزين المعرفة بالإضافة الى سعة الاستفادة واستغلال المعرفة والقدرة على مشاركة ونشر المعرفة (farashi marajan، 2017، p. 3235)

كما انه كلما كانت خصائص الهيكل التنظيمي اقل مركزية و اقل رسمية و اكثر تعقيدا و اكثر تخصصا ستكون مستويات ادارة المعرفة اكثر تعزيزا في المنظمة من خلال توليد، تخزين، مشاركة وتطبيق المعرفة. على الرغم من وجود علاقة إيجابية بين عنصرين من عناصر الهيكل التنظيمي مثل التعقيد والتكامل مع خلق المعرفة ومشاركتها ومنفعتها إلا أن هناك علاقة سلبية بين المركزية وإضفاء الطابع الرسمي مع خلق المعرفة ومشاركتها ومنفعتها. (mahdi mahmoudsalehi، 2012، p. 522)

3- الإطار التطبيقي للدراسة:

3-1 منهجية الدراسة: نحاول في هذا الجزء توضيح مجتمع الدراسة وطريقة اختيار عينة الدراسة واجراءات وخطوات بناء الدراسة، ووصفا للإجراءات التي اتبعت للتأكد من دلالات الصدق والثبات في ادوات الدراسة، وكيفية تطبيقها على مفردات الدراسة، والوسائل الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

3-2 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من موظفي ثلاثة مؤسسات صحية على مستوى الولاية وهم مستشفى بسعة 60 سريرا وعيادتين متعددي التخصصات حيث يتكون المجتمع من ممارسين طبيين (اطباء عامون + اطباء اختصاصيين) وسلك شبه طبي بالإضافة الى الطاقم الإداري (الأسلاك المشتركة).

-دراسة خصائص العينة:

الجدول رقم 1: توزيع العينة حسب التخصص

النسبة %	التكرار	البيان
29,2%	21	الأسلاك المشتركة (الإدارة)
23,6%	17	الممارسين الطبيين (الاطباء العامون + الإختصاصيون)
47,2%	34	السلك الشبه طبي
100%	72	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين

نلاحظ من الجدول ان النسبة الأكبر من العينة شملت السلك الشبه طبي كونهم يمثلون الحيز الأكبر من الفئة العاملة في هذا القطاع نظرا للحاجة الماسة اليهم بنسب مرتفعة، بالإضافة الى الضغط الذي تعرفه مختلف المستشفيات والعيادات في زيادة عدد المرضى ومايقابله ذلك من ناحية التكفل الجيد بهم فهذا يستدعي توفير اطقم طبية، وهذا يمكن نلمسه مثلا من خلال تشجيع الدولة للأطباء للعمل في الجنوب.

الجدول رقم 2: توزيع العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	البيان
44.4%	32	ذكر
55.6%	40	أنثى
100%	72	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ كذلك في توزيع العينة حسب الجنس، ان العنصر النسوي متواجد بنسب معتبرة، ويمكن تحليل ذلك الى ميول النساء لهذا النوع من الوظائف وحبهم لتقديم المساعدة للآخرين، ولا ننسى ان نوه بجهود الدولة في تدعيم تشغيل المرأة ومنحها فرص العمل في مجالات عدة كانت في أمس القريب حkra على الرجل.

الجدول رقم 3: توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة	التكرار	البيان
23.6%	17	ثانوي
9.7%	7	بكالوريا
43.1%	31	جامعي

دراسات عليا	17	23.6%
-------------	----	-------

المصدر: من إعداد الباحثين

الملاحظ عند معاينتنا للمستوى الدراسي ان الأغلبية من الموظفين لديهم شهادات جامعية وان التوظيف أصبح يركز على هذا الجانب لإستقطاب الإطارات والكفاءات الشابة في العديد من التخصصات. ونشير هنا أن البعض من الموظفين في السلك التقني يمتلكون شهادات جامعية تؤهلهم للعمل في مجالات أخرى إلا أنه فضلوا العمل في مجال السلك الشبه طبي الذي يقتضي في بعض التخصصات مستوى ثانوي فقط وهذا راجع حسبهم الى توفر مناصب الشغل المباشرة بعد انتهاء التكوين وكذلك حسب ميولاتهم الشخصية.

الجدول رقم 4: توزيع العينة حسب الخبرة

البيان	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	19	26.4 %
5-10 سنوات	25	34.7 %
11-20 سنة	16	22.2 %
20-30 سنة	12	16.7 %

المصدر: من اعداد الباحثين

من خلال النتائج تحصلنا على مجموعة من الموظفين الذين يمتلكون خبرات متفاوتة وهذا ماساعدنا على معرفة آراء مختلف الخبرات واضفاء مزيد من الشفافية لبحثنا، وكذا معرفة ما إذا كانت طرق التسيير قد شهت تحولا عن السابق أم لا. وقد كانت النسبة الأكبر ممن تتراوح خبرتهم ما بين 5 الى 10 سنوات.

3.3 تحليل بيانات الدراسة:

من اجل اتمام الدراسة التطبيقية قمنا بتصميم استبانة شملت محورين هما ابعاد الهيكل التنظيمي وابعاد نظم ادارة المعرفة كما ضم كل محور 4 ابعاد تتكون في مجموعها من 47 عبارة وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي مع اعطاء الأوزان التالية: (غير موافق تماما=1، غير موافق=2، محايد=3، موافق=4، موافق تماما=5). كما تم الإعتماد على البرنامج الإحصائي spss في التحليل الإحصائي .

-اختبار ثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم5:حساب معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور أداة الدراسة	أبعاد الهيكل التنظيمي
0.926	07	الرسمية	
0.852	06	التخصص	
0,667	05	المركزية	
0.745	07	التعقيد	
0.906	25	ثبات محور ابعاد الهيكل التنظيمي	
0.643	06	بعد نظم توليد المعرفة	
0.648	06	بعد نظم تخزين المعرفة	
0.819	05	بعد نظم توزيع المعرفة	
0.670	05	بعد نظم تطبيق المعرفة	
0.830	22	ثبات محور نظم ادارة المعرفة	
0.913	47	الثبات الكلي للإستبيان	

المصدر: إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج مخرجات spss24

جاءت قيمة ألفا كرونباخ في كلا المحورين على الترتيب 0.906 و 0.830 وهو ما يدل على ثبات أداة الدراسة في كل منهما كما تم حساب معامل الثبات الكلي للاستبانة ووجد مساويا لـ 0,91 وهي قيمة مرتفعة وموجبة الإشارة واكبر من 0,6 مما يعني زيادة مصداقية البيانات في عكس نتائج العينة على المجتمع، وعلى استقرار المقياس وصلاحيته لأغراض الدراسة.

4 تحليل النتائج:

1.4 اتجاهات افراد العينة حول ابعاد الهيكل التنظيمي:

الجدول رقم6:اتجاهات افراد العينة حول ابعاد الهيكل التنظيمي

البعد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة	معامل الاختلاف
متوسط بعد الرسمية	4,01	،501	1	موافق	25،10 %
متوسط بعدالتخصص	3,69	،559	2	موافق	17%
متوسط بعد المركزية	3,60	1,00	3	موافق	22،24 %
متوسط بعد التعقيد	3,52	،514	4	موافق	26،50 %

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج مخرجات spss24

نلاحظ من خلال الجدول رقم6 ان اجابات افراد العينة فيما يخص الموافقة على ابعاد الهيكل التنظيمي كانت في معظمها مرتفعة حيث نجد في المرتبة الاولى تأكيد افراد العينة على بعد الرسمية في مؤسستهم بمتوسط حسابي 4,01 وانحراف معياري 0,501 وهي تقع في مجال موافق، ثم نجد في المرتبة الثانية توافق آراء جل الموظفين على وجود التخصص في المجال الذي يمارسونه نظرا لطبيعة الأعمال التي يقومون بها والتي تقتضي التخصص بمتوسط حسابي 3,69 وانحراف معياري 0,559 وهي تقع كذلك في مجال موافق

اما في المرتبة الثالثة نجد ان اغلب الموظفين اتفقوا على ان مؤسساتهم تخضع للمركزية في عملية التسيير وان معظم القرارات لا يتم اتخاذها الا بعد اخذ رأي السلطة المركزية حيث سجلنا متوسط حسابي 3,60 وانحراف معياري قدر بـ1,00 وهي تقع في مجال موافق، اما فيما يخص بعد التعقيد فقد لاحظنا ان اغلب اجابات من تم استجوابهم اكدت على وجود نوع من التعقيد في مؤسساتهم سواء في تحديد الواجبات والمهام او حتى في طريقة تسيير اعمالهم وبلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 3,52 وانحراف معياري 0,514 ضمن مجال موافق وهذا مايدل على عدم وجود تثبت في بيانات البعد.

2.4 اتجاهات افراد العينة حول ابعاد نظم ادارة المعرفة

الجدول رقم 7: اتجاهات افراد العينة حول ابعاد نظم ادارة المعرفة

البعء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
نظم توليد المعرفة	3,64	380،	1	موافق
نظم تخزين المعرفة	3,23	418،	4	محايد
نظم توزيع المعرفة	3.55	606،	2	موافق
نظم تطبيق المعرفة	3,37	595،	3	محايد

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج مخرجات spss24

نلاحظ من الجدول رقم 7 ان اجابات افراد العينة حول بعد نظم توليد المعرفة جاءت متوافقة الى حد ما حيث سجل متوسط حسابي يقدر بـ 3,64 وانحراف معياري 0,380 وهي تقع ضمن مجال موافق ويمكن تفسير ذلك على انه توجد في هاته الهياكل الصحية نظم لتوليد المعرفة بالرغم من الكثير لايعرف انها كذلك فوجدنا ان هناك احتكاكا واتصالا بين الموظفين وتبادل للمعارف في مجال عملهم ويقومون بحضور الندوات والملتقيات والتعرف على مختلف التطورات الحاصلة عن طريق وسائل التعليم الإلكتروني المختلفة، كما ان وجود تريفات من حين لآخر لفائدة الموظفين ساعد كثيرا في زيادة معارفهم، اما فيما يخص جانب نظم تخزين المعرفة فهنا لاحظنا ان معظم الإجابات جاءت ما بين الموافقة والحياد وعدم الموافقة احيانا و اتفقت على ان المؤسسات مازالت لم تصل الى الأداء المطلوب في تخزين المعارف والمحافظة عليها للاستفادة منها، وان هناك معارف لا يستفاد منها نتيجة عدم تخزينها ضمن مستودعات الكترونية خاصة بتجميع المعارف كما لاحظنا ان اغلبية الموظفين يدركون جيدا اهمية الحفاظ على المعارف وتخزينها لاستغلالها مستقبلا في حل المشكلات، كما انهم ذكروا ان الإدارة تحاول تخزين المعلومات بطريقة يسهل استرجاع المعلومات بها واستغلالها الا انها في نظرهم غير فعالة. أما فيما يخص بعد نظم توزيع المعرفة فقد حصلنا على متوسط حسابي 3.55 وانحراف معياري 0,606 وهي تقع ضمن مجال موافق حيث يرى الموظفون أن هناك تبادل للمعارف عبر شبكة المعلومات الداخلية وان الملتيقيات والندوات تعد منبرا لتوزيع المعارف الا انهم يرون ان نظام الإتصال في مؤسساتهم لا يزال غير فعال ويتميز بالتعقيد فهو لا يسمح بنقل المعارف جيدا. اما فيما يخص بعد تطبيق نظم ادارة المعرفة فقد سجل وسط حسابي يقدر بـ 3,37 وانحراف معياري 0.59 وهو يقع ضمن فئة محايد لمقياس تصحيح الإستبيان وظهر لدينا تباين في الفقرات ما بين موافق

وغير موافق وكانت اجابات الموظفين حول فقرة وجود قواعد بيانات تتيح متابعة حالة المرضى وتقدم علاجهم بالموافقة إلا أنهم أعابوا على المؤسسة عدم وجود موقع الكتروني لها على الأنترنت والذي في نظرهم اصبح امرا ضروريا في الوقت الراهن، كما أكدوا على توجه مؤسساتهم نحو عملية الرقمنة وتطبيقها في جميع المصالح وهو مامن شأنه حسب قولهم تسهيل أداء اعمالهم بسرعة وفعالية اكبر.

3.4 اختبار الفرضيات:

1.3.4 معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

- معامل الارتباط بين بعد الرسمية ونظم ادارة المعرفة:

الجدول رقم 8: معامل الارتباط لبيرسون بين بعد الرسمية ونظم ادارة المعرفة

المتغير التابع المتغير المستقل	نظم توليد المعرفة	نظم تخزين المعرفة	نظم توزيع المعرفة	نظم تطبيق المعرفة
الرسمية	0,364**	0,287*	0,75	0,342**
مستوى الدلالة	.000	.000	.000	.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 24

الملاحظ من الجدول رقم 8 هو ان جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين المتغير المستقل بعد الرسمية والمتغير التابع نظم ادارة المعرفة جاءت موجبة وهي علاقة طردية ذات دلالة معنوية وجاءت قيمة معامل الارتباط 0,364 وهي ذات دلالة عند $\alpha=0.01$ ويمكن ان نفسر ذلك بالنسبة لنظم توليد المعرفة ان انعقاد الاجتماعات والملتقيات التي تنظمها المؤسسة بالإضافة الى الوسائل التي توفرها لاكتساب المعارف وتطويرها وتنظيم التريصات من فترة الى اخرى كل هذه الجهود والتي تحدث ضمن اطار رسمي من شأنها ان تعطي دفعا قويا لأنظمة توليد المعرفة خصوصا وانها تسير في اطار واضح ومحدد. بالإضافة الى ان الرسمية توفر للعاملين جانبا من المعلومات الروتينية، لكن بالرغم من ذلك فهي في نظر البعض تحد من التعرف على تجارب الآخرين وخبراتهم الى حد ما. أما فيما تعلق بارتباط بعد الرسمية بنظم تخزين المعرفة فنجد ان هناك علاقة طردية لكن ليست قوية بل ذات ارتباط ضعيف والأمر نفسه بالنسبة لنظم تطبيق المعرفة، فوجدنا عدو وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغيرين.

-معامل الارتباط بين التخصص ونظم ادارة المعرفة:

الجدول رقم 9: معامل الارتباط لبيرسون بين بعد التخصص ونظم ادارة المعرفة

المتغير التابع المتغير المستقل	نظم توليد المعرفة	نظم تخزين المعرفة	نظم توزيع المعرفة	نظم تطبيق المعرفة
التخصص	0,515**	0,375**	0,272*	0,534**
مستوى الدلالة	.000	.001	.00	.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 24

ان زيادة التخصص في العمل تؤدي الى توزيع الأعمال بين الأفراد حسب تكوينهم كما انه يزيد من إتقان الأفراد لمهارات العمل. وزيادة معرفة الأفراد، ويزودهم بمهارات جديدة. وهذا مظهر من خلال نتائج معامل الارتباط التي دلت في مجملها على وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية عند $\alpha=0.01$ وبلغت اعلى قيمة مابين بعد التخصص ونظم تطبيق المعرفة حيث كلما زاد التخصص في الوظائف زادت الأنظمة التي تطبق بها المعرفة في المؤسسة .

-معامل الارتباط لبيرسون بين بعد المركزية ونظم ادارة المعرفة:

الجدول رقم10: معامل الارتباط لبيرسون بين بعد المركزية ونظم ادارة المعرفة

المتغير التابع	نظم توليد المعرفة	نظم تخزين المعرفة	نظم توزيع المعرفة	نظم تطبيق المعرفة
المتغير المستقل				
المركزية	،251*	،016	-،015	،252*
مستوى الدلالة	.03	.001	.00	.03

المصدر: من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss 24

من خلال النتائج المتحصل عليها نرى ان العلاقة بين المتغير المستقل والتابع جاءت ضعيفة فيما تعلق بنظم توليد المعرفة ونظم تطبيق المعرفة اما فيما يخص نظم تخزين المعرفة فلا توجد علاقة بين المتغيرين،وجاءت العلاقة عكسية بين نظم توزيع المعرفة والمركزية ويمكن القول هنا ان المركزية لا تؤثر ايجابيا في نظم ادارة المعرفة في مختلف عملياتها ولا تعتبر ملائمة لها.

-معامل الارتباط لبيرسون بين بعد التعقيد ونظم ادارة المعرفة:

الجدول رقم11: معامل الارتباط لبيرسون بين بعد التعقيد ونظم ادارة المعرفة

المتغير التابع	نظم توليد المعرفة	نظم تخزين المعرفة	نظم توزيع المعرفة	نظم تطبيق المعرفة
المتغير المستقل				
التعقيد	،394**	،425**	،382**	،570**
مستوى الدلالة	.000	.001	.000	.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss 24

يتضح من الجدول ان علاقة التعقيد بأنظمة ادارة المعرفة جاءت كلها موجبة دلالة على وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية عند $\alpha=0.01$ ولا حظنا ان اعلى قيمة ارتباط كانت بين التعقيد ونظم تطبيق المعرفة ب 0.570، فكلما زاد التعقيد في المؤسسة ادى ذلك الى البحث عن مزيد من الوسائل الداعمة لنظم ادارة المعرفة وستزداد حاجة المؤسسة الى اتصالات جيدة لضمان تدفق المعلومات بشكل مرن.حتى تكون اكثر فعالية وقدرة على الإستجابة للمتغيرات الحاصلة.

2.3.4 اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة:

الجدول رقم 12: معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة

المتغير	الرسمية	التخصص	المركزية	التعقيد
الرسمية	1	0,501	0,223	0,359
التخصص	0,501	1	0,328	0,547
المركزية	0,223	0,328	1	0,477
التعقيد	0,359	0,547	0,477	1

المصدر: من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss 24

تم الاعتماد على اختبار (vif) معامل التضخم من اجل اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة وتم استخراج قيمة (vif) من خلال المعادلة التالية: $vif = 1 / (1-R)$ حيث R هي مربع اعلى ارتباط بين المتغيرات المستقلة. نلاحظ من الجدول رقم 12 ان قيمة اعلى ارتباط هي 0,547 وهي بين التخصص والتعقيد وبلغت قيمة VIF من المعادلة السابقة 1,42 وهي اقل من (10) وهذا يعني عدم وجود ارتباط خطي عالي بين المتغيرات المستقلة وبالتالي تحقق الشرط بإعتماد الانحدار الخطي المتعدد وقبول نتائجه.

الجدول رقم 13: نتائج نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل الانحدار B	القيمة الاحتمالية (SIG)	معامل التحديد R SQUARE	قيمة F	قيمة A
الرسمية	نظم ادارة المعرفة	0,029	0,746	0,403	11,296	1,549
التخصص		0,220	0,016			
المركزية		-0,098	0,027			
التعقيد		0,377	0,000			

المصدر: من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss 24

من الجدول رقم 13 يتضح ان العلاقة بين هذه المتغيرات يمكن تمثيلها بالعلاقة التالية:

$$Y = 1,549 + 0,029X_1 + 0,220X_2 - 0,098X_3 + 0,377X_4$$

حيث y: يمثل نظم ادارة المعرفة، X1: بعد الرسمية، X2: بعد التخصص، X3: بعد المركزية، X4: بعد التعقيد

يتضح لنا من خلال الجدول ان معامل التحديد R^2 بلغت قيمته 0,403 مايدل على ان ابعاد الهيكل التنظيمي تقسر مامقداره 40,3 % من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع نظم ادارة المعرفة وهي نسبة مقبولة، وهو مايدل على ان النموذج مقبول احصائيا بدرجة ثقة 95 %، كما ان قيمة F المحسوبة جاءت مساوية للقيمة 11,296 وهي ذات دلالة معنوية مرتفعة عند مستوى 5 %.

4.4 اختبار الفرضيات الفرعية:

1.4.4 اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H1 : هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد الرسمية ونظم ادارة المعرفة .
H0 : ليس هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد الرسمية ونظم ادارة المعرفة.
تبعاً للنتائج الظاهرة في الجدول فإننا نجد ان قيمة $SIG=0,746$ وهي اكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ($0,05 \leq 0,746$) ومنه فإننا نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على انه ليس هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد الرسمية ونظم ادارة المعرفة في الهياكل الصحية محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

2.4.4 اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H1 : هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد التخصص ونظم ادارة المعرفة .
H0 : ليس هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد التخصص ونظم ادارة المعرفة.
الملاحظ في الجدول رقم 13 هو ان قيمة $SIG=0,016$ وهي اقل من $\alpha=0.05$ ($0,05 \geq 0,016$) منه فإننا نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين بعد التخصص ونظم ادارة المعرفة في الهياكل الصحية محل الدراسة .

3.4.4 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H1 : هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد المركزية ونظم ادارة المعرفة .
H0 : ليس هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد المركزية ونظم ادارة المعرفة.
من خلال الجدول رقم 13 يظهر لنا ان قيمة $SIG=0,027$ وهي اقل من $\alpha=0.05$ ($0,05 \geq 0,027$) منه فإننا نقبل الفرضية البديلة بوجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين بعد المركزية ونظم ادارة المعرفة في الهياكل الصحية محل الدراسة.

4.4.4 اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H1 : هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد التعقيد ونظم ادارة المعرفة .
H0 : ليس هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد التعقيد ونظم ادارة المعرفة.
تبعاً للجدول رقم 13 والذي تظهر به قيمة $SIG=0,000$ وهي اقل من $\alpha=0.05$ ($0,05 \geq 0,00$) ومنه فإننا نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ بين بعد التعقيد ونظم ادارة المعرفة في الهياكل الصحية محل الدراسة .

5. خاتمة:

تكتسي هذه الدراسة اهميتها من منطلق التحول الذي تعرفه مختلف الأنظمة الاقتصادية في توجيهها نحو اقتصاد المعرفة وما يواكبه ذلك من تغيير في الإستراتيجيات المنتهجة للوصول الى الإستغلال الأمثل لإدارة المعرفة. وقد حاولنا في هذه الورقة البحثية اظهار تأثير الهيكل التنظيمي فيما اذا كان مساعدا او حاجزا لتطبيق نظم ادارة المعرفة في عينة من المؤسسات الصحية التي تسعى الى تحسين خدماتها في اطار مجموعة من الإصلاحات تعكف عليها الدولة منذ مدة قصد تحسين الخدمات الصحية للمواطن وكذا استخدام افضل التكنولوجيات والأنظمة في هذا القطاع الحساس ومن جملة النتائج المتوصل اليها:

-بالنسبة للمتغير المستقل ابعاد الهيكل التنظيمي:

1- اظهرت الدراسة توافر ابعاد الهيكل التنظيمي التي تم اعتمادها فوجدنا ان بعد الرسمية بلغت نسبته 74,9 % , اما بعد التخصص في الهياكل الصحية محل الدراسة فبلغ 82,83 % , في حين بلغت نسبة بعد المركزية 77,76 % , اما فيما تعلق ببعد التعقيد فبلغت نسبته 73,5 % . والملاحظ في هذه النتائج ان بعد التخصص تحصل على اعلى نسبة ويمكن تفسير ذلك بطبيعة العمل في الهياكل الصحية والتي تقتضي قدرا كبيرا من التخصص لإنجاز المهام و الواجبات على اكمل وجه.

.بالنسبة للمتغير التابع نظم ادارة المعرفة:

اظهرت النتائج وجود تفاوت في توافر نظم ادارة المعرفة في المؤسسات الصحية التي تمت دراستها فبلغت نسبة نظم توليد المعرفة 85,5 % , وبلغت نسبة نظم تخزين المعرفة 82,5 % , اما فيما تعلق بنظم توزيع المعرفة فسجلنا نسبة تقدر بـ 63,2 % لنسجل نسبة 68,7 % فيما تعلق بنظم تطبيق المعرفة. ويظهر لنا من خلال هذه المعطيات ان نظم توليد المعرفة تحصلت على نسبة معتبرة بالإضافة الى نظم تخزين المعرفة, ويمكن تفسير ذلك باهتمام المسؤولين على القطاع الصحي مؤخرا بتتمية معارف الموظفين وتحسينها وتطويرها وكذا تأثير التحول الرقمي الذي تمضي فيه الدولة واستغلال افضل التكنولوجيات لتخزين المعارف واستغلالها بأفضل طريقة ممكنة.

-بالنسبة لفرضيات الدراسة:

من خلال الدراسة والتحليل لأبعاد الهيكل التنظيمي وتأثيرها في تطبيق نظم ادارة المعرفة يمكن استخلاص النتائج التالية:

- تتميز الهياكل الصحية محل الدراسة بدرجة عالية من الرسمية بالإضافة الى انها تتسم بتطبيق المركزية في اتخاذ قراراتها وتسيير شؤونها كما وجدنا ان نسبة التخصص والتعقيد معتبرة وهذا راجع الى طبيعة الوظائف في القطاع الصحي.
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد الهيكل التنظيمي (الرسمية,التخصص,المركزية, التعقيد) ونظم ادارة المعرفة ,حيث ان نسبة التأثير الجوهري لهاته الأبعاد على المتغير التابع انظمة ادارة المعرفة موجودة وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى $\alpha=0.05$.
- هناك علاقات ارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وكلها ذات دلالة معنوية عند $\alpha=0.01$ و $\alpha=0.05$ الا انه يجدر التذكير هنا انه ليست جميع المتغيرات المستقلة التي تظهر لها علاقة ارتباط بالمتغير التابع في جدول الإرتباط ,يكون لها تأثير جوهري كذلك في اختبار الإنحدار المتعدد.
- ان لأبعاد الهيكل التنظيمي دور في في تدعيم وتعزيز انظمة ادارة المعرفة وهذا ما فسرتة قيمة R^2 معامل التحديد والتي جاءت مساوية 40,3 % .وهو مايعني انها تفسر 40 % من التباين الكلي في انظمة ادارة المعرفة.

- اظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية بين بعد المركزية ونظم توزيع المعرفة اي انه كلما زادت درجة المركزية في الهياكل الصحية فان ذلك يؤثر سلبا على تدفق المعرفة وتوزيعها.

-التوصيات:

- في ضوء ماتوصلت اليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم التوصيات التالية:
- يجب ان يعي المسؤولون في القطاع الصحي بأهمية نظم ادارة المعرفة داخل المؤسسات الصحية ومايمكن ان تقدمه من اضافة ويمكن توضيح ذلك من خلال الملتقيات والندوات.
- يجب أن يكون الهيكل التنظيمي اكثر مرونة وان يتكيف مع البيئة والإستجابة للمتغيرات ولعل ما حدث ضمن جائحة كورونا اظهر العديد من النقائص والانحرافات الواجب تصحيحها.
- تخفيف الإجراءات والقوانين الصارمة التي تنظم نواحي العمل المختلفة حتى تتيح نوع من الاجتهاد والمبادرة .
- على الإدارة ان تدعم نظم توزيع المعرفة من خلال التقليل من المركزية حتى يتاح للجميع الاستفادة من المعارف وتطبيقها على ارض الواقع.
- يجب ان تعمل الإدارة العليا على بناء ثقافة تنظيمية تساعد هذه الأخيرة في تحفيز وتشجيع الأفراد على تبادل المعارف وتطبيقها وان لا يتم احتكارها من طرف جهة معينة.
- تسعى الدولة الجزائرية اليوم الى تطوير القطاع الصحي وترقيته في ظل التغيرات الحاصلة في العالم ،وفي ظل ظهور أمراض واوبئة تهدد سلامة الشعوب ،وهذا مايقضي ان تكون الهياكل الصحية في حالة من اليقظة والاستعداد لأي طارئ.
- إن الانتقال الى اقتصاد المعرفة وتنفيذ مراحله يقتضي على الجميع دون استثناء المساهمة وتظافر الجهود من أجل تحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية يكون لها الأثر الجيد على المجتمع ككل.

6.المراجع

1. احمد عبد السلام عبد المطلب. (2017). اثر الهيكل التنظيمي على كفاءة الأداء. مجلة العلوم والتقانة في العلوم الاقتصادية، المجلد 18 العدد(1)، 66-50.
2. اسمهان ماجد الطاهر. (2019). ادارة المعرفة. دار وائل للنشر والتوزيع الأردن.
3. جيراد جرينبرج. (2004). ادارة السلوك في المنظمات. دار المريخ للنشر والتوزيع السعودية.
4. حسبية ياسف. (2013). اثر نمط الهيكل التنظيمي في فاعلية المؤسسة. *revue d'economie et de statistique appliquée* ، الصفحات 141-150.
5. حسين احمد الطراونة. (2012). نظرية المنظمة. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن.
6. حسين حريم. (2010). ادارة المنظمات منظور كلي. دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن.

7. صلاح اهداء. (2021). تجارب وممارسات تطبيق نظم ادارة المعرفة. *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات ، المجلد 3 (العدد 6)*، صفحة 114.
8. علاء الدين خبابة. (2016). اثر البعد التنظيمي للثقافة على تنفيذ الإستراتيجية في المؤسسة. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، المجلد 5 (العدد 5)*، الصفحات 56-75.
9. عمر المومني عقيلي. (2012). *نظرية المنظمة*. دار زهران للنشر والتوزيع الأردن.
10. محمد بوزيداوي. (2014). ادارة المعرفة كاساس لتحقيق آداء مستدام ومتميز. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 3، الجزائر.
11. محمد عواد الزيادات. (2008). *اتجاهات معاصرة في ادارة المعرفة*. الأردن: درا صفاء للطباعة والنشر والتوزيع الأردن.
12. محمد قاسم القريوتي. (2010). *نظرية المنظمة والتنظيم (المجلد ط4)*. الأردن: دار وائل للنشر الأردن.
13. مرام فؤاد ، ا. (2015). قواعد مقترحة لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية. *مجلة دراسات العلوم التربوية* ، 42 (1), 71.
14. Barnes, S. M. (2015). *Designing a successful KM strategy a guide for knowledge management professional*. new jersey: information today.
15. Becerra, f. s. (2015). *knowledge management system and processes*. new york: routledge.
16. Fahey, D. I. (2000). diagnosing cultural barriers. *academy of management* , 14 (4), 120.
17. Farashi marajan, r. h. (2017). A frame Work For Evaluating The Impact Of Organizational Structure On Knowledge Management (Case Study: ICT Organization Of Teheran municipality. *Journal Advanced Networking And Application* , 8 (6), 3232-3241.
18. Hajric, E. (2018, octobre 28). knowledge management system and practice. 41-42. filadelfia, united states.
19. Hicham, a. s. (2011, december 14). development of km model for knowledge management implementation and application in construction project. 112. brimingham, college of engineering and physical sciences, england: the university of brimingham.
20. Mahdi mahmoudsalehi, r. m. (2012). how knowledge managemrnt is affected by organizational structure. *the learning organization* , 19 (6), 522.
21. Maier, r. (2007, juin 30). knowledge management system. 125. berlin, germany: springeredition.

22. Mark, e. s. (2012). *organizational learning and knowledge management* (second ed.). new jersey, united states: wiley ad son edition.
23. Mintzberg, h. (1998). *structure et dynamique des organisations*. paris: edition eyrolles.
24. Mohamed, w. (2015). the impact of organizational structure on knowledge management processes in egyptian context. *The Journal of Developing Areas* , 49 (3), 275–292.
25. Steiger, j. (2014). An Examination of the Influence of Organizational Structure Types and Management Levels on Knowledge Management Practices in organizations. *International Journal of Business and Management* , 9 (6), 43–57.
26. Tom, c. (2007). *organization theory and the public sector*. london: british library cataloguing.