

The Role Of Knowledge Management Systems In Improving The Performance Of Educational Institutions "A Field Study At Latakia University Hospital"

Nivin Zaatar*



Dr. Ali Mia**

Dr. Ali Al-Bahloul***

(Received 2 / 3 / 2026. Accepted 17 / 5 / 2026)

□ ABSTRACT □

The research problem stemmed from observing shortcomings in the application of Knowledge Management Systems at Latakia University Hospital and the potential negative implications of this deficiency on the performance of educational institutions within it. The study aimed to identify the role of Knowledge Management Systems in improving institutional performance by analyzing their technological, organizational, human, and administrative dimensions and measuring their impact on efficiency and effectiveness.

The research adopted the descriptive-analytical approach, as it is appropriate to the nature of the study. The theoretical framework was developed based on Arabic and foreign references, and a questionnaire was designed and reviewed by a panel of experts to ensure its validity and reliability. Data were analyzed using SPSS (Version 20) to examine the relationships among the study variables.

The findings revealed a general weakness in the level of Knowledge Management Systems implementation, as the mean scores were below (3), indicating deficiencies in the institutional knowledge infrastructure. The study recommended developing an integrated Knowledge Management framework, strengthening technological infrastructure, integrating knowledge management into the organizational structure and strategy, investing in human resource development, and reinforcing leadership support to enhance institutional efficiency and effectiveness.

Keywords: Knowledge Management Systems, Technological Dimension, Organizational Dimension, Human Dimension, Performance Of Educational Institutions.



Copyright :Latakia University journal (formerly tishreen) -Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

*Phd Student - Department of Business Administration - Faculty of Economics - University of Latakia (formerly tishreen) , Syria. nivin.zaatar@latakia-univ.edu.sy

**Professor - Department of Business Administration - Faculty of Economics - University of Latakia(formerly tishreen) , Syria. ali.younes.maya@latakia-univ.edu.sy

***Assistant Professor - Department of Business Administration - Faculty of Economics - University of Latakia(formerly tishreen) , Syria . alimoneer1991@gmail.com

دور نظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية "دراسة ميدانية في مستشفى اللاذقية الجامعي"

نيفين زعتر^{ID}*

د. علي ميا**

د. علي البهلول***

(تاريخ الإيداع 2026 / 3 / 2. قُبِلَ للنشر في 2026 / 5 / 17)

□ ملخص □

انطلقت مشكلة البحث من ملاحظة وجود قصور في تطبيق نظم إدارة المعرفة داخل مستشفى اللاذقية الجامعي، وما قد يترتب على ذلك من انعكاسات سلبية على مستوى أداء المؤسسات التعليمية فيه. وهدف البحث إلى تحديد دور نظم إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، من خلال تحليل أبعادها التكنولوجية والتنظيمية والبشرية والإدارية وقياس أثرها في الكفاءة والفاعلية.

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته طبيعة الدراسة، وتم بناء الإطار النظري بالاستناد إلى مراجع عربية وأجنبية، وتصميم استبانة عُرضت على مجموعة من الخبراء للتحقق من صحتها وثباتها. كما جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS (الإصدار 20) لاختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة.

وتوصل البحث إلى وجود ضعف عام في مستوى تطبيق نظم إدارة المعرفة، حيث جاءت المتوسطات الحسابية أقل من (3)، بما يدل على قصور في البنية المعرفية المؤسسية. وأوصى البحث بتطوير منظومة متكاملة لإدارة المعرفة، وتعزيز البنية التكنولوجية، ودمجها في الهيكل التنظيمي والاستراتيجية، وتنمية البعد البشري، وتفعيل الدور القيادي، بما يسهم في تحسين الكفاءة والفاعلية المؤسسية.

الكلمات المفتاحية: نظم إدارة المعرفة، البعد التكنولوجي، البعد التنظيمي، البعد البشري، أداء المؤسسات التعليمية.

حقوق النشر : مجلة جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب
 CC BY-NC-SA 04 الترخيص

* طالبة دكتوراه - قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية.

nivin.zaatar@latakia-univ.edu.sy

** أستاذ - قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية.

ali.younes.maya@latakia-univ.edu.sy

*** مدرس - قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية. alimoneer1991@gmail.com

1- مقدمة (Introduction):

يُعد أداء المؤسسات التعليمية من المؤشرات الرئيسة التي تعكس كفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها التعليمية والتدريبية، ويجسد مستوى جودة المخرجات التعليمية وكفاءة الممارسات الإدارية والتنظيمية. ويُقاس هذا الأداء عادة من خلال بعدين رئيسيين: الكفاءة، والتي تشير إلى مدى قدرة المؤسسة على استخدام مواردها البشرية والمادية بشكل مثالي لتحقيق النتائج المرجوة، والفاعلية، والتي تعكس قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها التعليمية والتدريبية بشكل ملموس ومتوافق مع خططها واستراتيجياتها. وتزداد أهمية هذه المؤشرات في المستشفيات الجامعية نظراً لطبيعتها المركبة التي تجمع بين تقديم الخدمات الصحية والتعليم والتدريب.

وفي ظل التحول نحو مجتمع المعرفة، برزت نظم إدارة المعرفة كمدخل حديث داعم لتحسين أداء المؤسسات التعليمية، من خلال توفير البنية التكنولوجية والتنظيمية التي تسهم في تنظيم عمليات توليد المعرفة وتخزينها وتبادلها وتطبيقها بصورة منهجية، وبما يعزز الاستفادة من الخبرات المتراكمة للعاملين ويدعم التعلم المؤسسي، بما يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفاعلية في الأداء المؤسسي.

وانطلاقاً من ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية من خلال دراسة ميدانية في مستشفى اللاذقية الجامعي، بما يسهم في دعم تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز توظيف النظم المعرفية في المؤسسات الصحية التعليمية.

2- الدراسات السابقة (Previous Studies):

1/2- دراسة [1] بعنوان دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنظيمي : دراسة ميدانية في جامعة تشرين. انطلقت مشكلة الدراسة من التساؤل الرئيس الآتي: ما دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنظيمي في جامعة تشرين؟ وهدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وبين الأداء التنظيمي في جامعة تشرين. اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة وتحليلها إحصائياً لاختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين المتغيرين. وقد أظهرت النتائج وجود انخفاض في مستوى ممارسات بعض عمليات إدارة المعرفة، ولا سيما تشارك المعرفة وتخزينها بين العاملين في الكليات محل الدراسة، كما بينت النتائج انخفاضاً في مستوى الأداء التنظيمي ممثلاً في بعدي الكفاءة والفاعلية.

2/2- دراسة [2] بعنوان نظم إدارة المعرفة بقطاع التعليم العالي "التعليم الإلكتروني نموذجاً". تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما واقع نظم إدارة المعرفة في قطاع التعليم العالي الجزائري في إطار التعليم الإلكتروني؟ هدفت الدراسة إلى التعريف بنظم إدارة المعرفة، وعرض واقع التعليم العالي في الجزائر، وتحليل تجربة مشروع التعليم الإلكتروني وإمكاناته الداعمة للعملية التعليمية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تكثيف الجهود لتطوير العملية التعليمية من خلال تعزيز البنية التكنولوجية، وتحديث البرمجيات والشبكات، وتدريب الموارد البشرية، وتشجيع استخدام التعليم الإلكتروني لدى مختلف مكونات الجامعة.

3/2- دراسة [3] بعنوان دور نظم إدارة المعرفة في المدرسة: تصور التطبيقات والفوائد.

The Role Of Knowledge Management System In School: Perception Of Applications And Benefits.

تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما دور نظم إدارة المعرفة في المدرسة في دعم الأداء الأكاديمي والإداري وتحقيق التميز المؤسسي؟ هدفت الدراسة إلى تحديد ميزات تطبيق نظم إدارة المعرفة في المدارس وبيان دورها في تعزيز الابتكار وتحسين الخدمات الأكاديمية ودعم الكادر التعليمي والإداري. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي من خلال عرض الإطار المفاهيمي وتحليل تطبيقات إدارة المعرفة في البيئة المدرسية. وتوصلت الدراسة إلى إمكانية توظيف نظام قائم على المعرفة في المدارس بما يسهم في تنظيم عمليات المعرفة وتحسين جودة الخدمات الأكاديمية وتحقيق التميز التشغيلي.

4/2- دراسة [4] بعنوان أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي بين العاملين في مجال الرعاية الصحية: نهج نمذجة المعادلات الهيكلية

Impact of knowledge management on job satisfaction and organizational performance among healthcare employees: A structural equation modeling approach

تمثلت مشكلة البحث في ضعف وضوح أثر إدارة المعرفة في الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي لدى العاملين في شبكة الصحة والعلاج بمدينة حاجي آباد. وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة والرضا الوظيفي والأداء التنظيمي على موظفي شبكة الصحة والعلاج في مدينة حاجي آباد. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيان ونمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) عبر برنامج LISREL. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التي بينت وجود علاقات إيجابية معنوية بين عمليات إدارة المعرفة والرضا الوظيفي، مع تأثير مباشر لإنشاء المعرفة والاحتفاظ بها على الرضا الوظيفي، وعدم وجود علاقة معنوية بين نقل المعرفة والرضا الوظيفي.

5/2- دراسة [5] بعنوان إدارة المعرفة والأداء التنظيمي: الدور الوسيط للقدرات الديناميكية

Knowledge Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Dynamic Capabilities

تمثلت مشكلة البحث في معرفة تأثير إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي ودور القدرات الديناميكية كمتغير وسيط في هذه العلاقة. وهدفت الدراسة إلى تحليل أثر إدارة المعرفة في الأداء التنظيمي مع توضيح الدور الوسيط للقدرات الديناميكية. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، باستخدام أسلوب المسح واستبيان لجمع البيانات وتحليلها ببرنامج SmartPLS3. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التي بينت أن القدرات الديناميكية تتوسط العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء التنظيمي، وأن تحسن إدارة المعرفة يسهم في رفع الأداء التنظيمي بصورة أكبر عند توافر قدرات ديناميكية مرتفعة.

6/2- دراسة [6] بعنوان ممارسات إدارة المعرفة وأداء مؤسسات القطاع العام: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

Knowledge Management Practices and the Performance of Public Sector Organizations: The Role of Information and Communication Technology

تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف وضوح العلاقة بين ممارسات إدارة المعرفة وأداء مؤسسات القطاع العام، ودور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعوامل السياقية المؤثرة فيها. وهدفت الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء مؤسسات القطاع العام الإثيوبي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام بيانات كمية ونوعية جمعت من خلال استطلاع شمل 756 مستجيباً. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التي أظهرت أن إدارة المعرفة تؤثر إيجاباً على أداء المؤسسة، وأن استغلال المعرفة أكثر فاعلية من استكشافها، مع وجود قصور في تطوير المعرفة الجديدة وتأثر إدارة المعرفة بعوامل تنظيمية وتقنية وقيادية.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أولاً: أوجه التشابه: تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول العلاقة بين نظم إدارة المعرفة والأداء المؤسسي، واعتماد المنهج الكمي أو الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. كما أكدت

أغلب الدراسات الأثر الإيجابي لتوظيف نظم إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، مع إبراز دور الأبعاد التكنولوجية والتنظيمية والبشرية والإدارية، وأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كبنية أساسية لدعم العمليات المعرفية داخل المؤسسات. كما أشارت الدراسات السابقة إلى أن استخدام نظم المعلومات يسهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية والفاعلية المؤسسية، بما ينعكس على جودة المخرجات التعليمية والإدارية، وهو ما يتقاطع مع أهداف الدراسة الحالية.

ثانياً: أوجه الاختلاف: تتميز الدراسة الحالية بتطبيقها في مستشفى جامعي ذو طبيعة تعليمية صحية، مع التركيز على أداء المؤسسات التعليمية تحديداً وقياس أثر نظم إدارة المعرفة على أبعاد الأداء المؤسسي من حيث الكفاءة والفاعلية. كما تعالج الدراسة جميع أبعاد نظم إدارة المعرفة الأربعة (التكنولوجي، التنظيمي، البشري، الإداري) بشكل متكامل، بينما ركزت معظم الدراسات السابقة على أبعاد محددة أو على قطاعات مختلفة أو على متغيرات وسيطة مثل القدرات الديناميكية أو الرضا الوظيفي، دون تناول الأداء المؤسسي من منظور شامل للكفاءة والفاعلية في المؤسسات التعليمية. **الإضافة العلمية:** تسهم الدراسة الحالية في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تقديم نموذج تطبيقي في قطاع صحي تعليمي عربي يوضح أثر نظم إدارة المعرفة، بما في ذلك نظم المعلومات، في تحسين أداء المؤسسات التعليمية من خلال تعزيز الكفاءة والفاعلية. كما توفر الدراسة أساساً علمياً لتطوير النظم التكنولوجية والتنظيمية، وتعزيز الاستثمار في المورد البشري، بما يدعم الارتقاء بالأداء التعليمي والصحي، ويملاً فجوة بحثية قائمة فيما يتعلق بتطبيق نظم إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية ذات الطابع الصحي.

3- مشكلة البحث (Research Problem): يُعد أداء المؤسسات التعليمية من المرتكزات الأساسية في نجاح المستشفيات الجامعية، لما يعكسه من مستوى جودة العملية التعليمية والتدريبية وكفاءة الخدمات الصحية المقدمة، وفاعلية الممارسات الإدارية والتنظيمية. وتواجه هذه المؤسسات، ولا سيما في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي تمر بها سوريا، تحديات متزايدة في تحسين أدائها التعليمي والمؤسسي، الأمر الذي يستدعي البحث عن مداخل حديثة تسهم في رفع كفاءتها وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها.

وفي هذا السياق، برزت نظم إدارة المعرفة كأحد المداخل المعاصرة الداعمة لتحسين الأداء المؤسسي، من خلال توفير بنية متكاملة لتنظيم عمليات توليد المعرفة وتخزينها وتبادلها وتطبيقها، اعتماداً على تكامل أبعادها التكنولوجية والتنظيمية والبشرية والإدارية. غير أن مستوى تصميم وتطبيق هذه النظم، وكذلك درجة التكامل بين أبعادها، يختلف من مؤسسة إلى أخرى، مما قد ينعكس على أداء المؤسسات التعليمية وقدرتها على استثمار مواردها المعرفية بكفاءة وفاعلية، لا سيما فيما يتعلق بأبعاد الأداء: الكفاءة والفاعلية.

وعلى الرغم من الأهمية المتزايدة لنظم إدارة المعرفة، ما تزال هناك فجوة بحثية تتعلق بمدى إسهام هذه النظم بأبعادها المختلفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية داخل المستشفيات الجامعية، ولا سيما في مستشفى اللاذقية الجامعي، في ظل محدودية الدراسات التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع في السياق الصحي التعليمي المحلي.

أجرت الباحثة دراسة استطلاعية في مستشفى اللاذقية الجامعي شملت (23) مشاركاً من الأطباء والمرضى والإداريين وخبراء النظم، ووجهت لهم مجموعة من الأسئلة لتقييم الوضع الحالي لأداء المنظمة ولواقع نظم إدارة المعرفة فيها. تم طرح أربعة أسئلة تتعلق بأبعاد الأداء، وسؤالين يتعلقان بنظم إدارة المعرفة:

- 1- هل تُستغل الموارد التعليمية والإدارية في المستشفى بكفاءة؟
- 2- هل تحقق العمليات التعليمية والإدارية أهدافها وفق خطط واضحة؟

- 3- هل تتسم بيئة العمل في المستشفى بالفاعلية التنظيمية والتنشغيلية؟
 - 4- هل تُقاس النتائج التعليمية والإدارية بموضوعية لضمان الجودة؟
 - 5- هل تُطبق نظم إدارة المعرفة بشكل منظم لدعم العمليات التعليمية والإدارية؟
 - 6- هل يُتاح للعاملين استخدام نظم إدارة المعرفة لتبادل المعلومات والخبرات بشكل فعال؟
- وقد كانت الإجابات تشير إلى وجود مؤشرات ضعف في الأداء التعليمي والإداري، مثل:
- 1- قصور استغلال الموارد التعليمية والمادية المتاحة.
 - 2- عدم وضوح الخطط التعليمية والإدارية أو ضعف متابعة تنفيذها.
 - 3- محدودية الفاعلية في بيئة العمل، مع تأخر في قياس وتحليل النتائج.
 - 4- تدني مستوى تطبيق نظم إدارة المعرفة وعدم كفاية استخدام أدواتها لتبادل المعلومات والخبرات بين العاملين.
- واستناداً إلى هذه النتائج، قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، والتي أظهرت أن نظم إدارة المعرفة تمثل أحد الحلول الفعالة لتحسين الأداء في المؤسسات التعليمية، من خلال تنظيم المعرفة وتخزينها ومشاركتها وتطبيقها بشكل منهجي، وتعزيز التكامل بين أبعادها التكنولوجية والتنظيمية والبشرية والإدارية، بما يسهم في رفع الكفاءة والفاعلية وتحسين جودة المخرجات التعليمية والإدارية في المستشفى الجامعي.
- ويسعى البحث إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما دور نظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي؟ وتنبثق عن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية:
- ✓ ما دور البعد التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بأبعاده (الكفاءة والفاعلية) في مستشفى اللاذقية الجامعي؟
 - ✓ ما دور البعد التنظيمي لنظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بأبعاده (الكفاءة والفاعلية) في مستشفى اللاذقية الجامعي؟
 - ✓ ما دور البعد البشري لنظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بأبعاده (الكفاءة والفاعلية) في مستشفى اللاذقية الجامعي؟
 - ✓ ما دور البعد الإداري لنظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بأبعاده (الكفاءة والفاعلية) في مستشفى اللاذقية الجامعي؟
- 4- **فرضيات البحث (Research Hypotheses):** تمت صياغة الفرضية الرئيسة الآتية (H): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي؟ وينبثق عن الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:
- (H1) - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي. وتتضمن هذه الفرضية الفرعية الفرضيات الآتية:
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي.
 - ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

(H2)- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي لنظم إدارة المعرفة في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي لنظم إدارة المعرفة في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

(H3)- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد البشري لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد البشري لنظم إدارة المعرفة في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد البشري لنظم إدارة المعرفة في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

(H4)- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإداري لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإداري لنظم إدارة المعرفة في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإداري لنظم إدارة المعرفة في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

5-أهداف البحث (Research Objectives): يسعى البحث لتحقيق الهدف الرئيس الآتي: تحديد دور نظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي. ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية:

1- تحديد دور البعد التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بأبعادها (الكفاءة والفاعلية) في مستشفى اللاذقية الجامعي.

2- تحديد دور البعد التنظيمي لنظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بأبعادها (الكفاءة والفاعلية) في مستشفى اللاذقية الجامعي.

3- تحديد دور البعد البشري لنظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

4- تحديد دور البعد الإداري لنظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بأبعادها (الكفاءة والفاعلية) في مستشفى اللاذقية الجامعي.

5- التوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها مساعدة مستشفى اللاذقية الجامعي.

6- أهمية البحث (Research Importance):

1/6- **الأهمية النظرية (Theoretical Importance):** تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من إسهامها في تعميق الفهم العلمي للعلاقة بين نظم إدارة المعرفة وأداء المؤسسات التعليمية في بيئة المستشفيات الجامعية، التي تتسم بتكامل الوظائف التعليمية والصحية. إذ تقدم الدراسة إطاراً تحليلياً يوضح أثر أبعاد نظم إدارة المعرفة (التكنولوجية، التنظيمية، البشرية، والإدارية) في تحسين أداء المؤسسات التعليمية، لا سيما فيما يتعلق بأبعاد الأداء: الكفاءة التشغيلية وفاعلية العمليات التعليمية والإدارية، وهو جانب لم يحظَ بتناول كافٍ في الأدبيات السابقة، ولا سيما في السياق الصحي-التعليمي. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات النظرية لنظم إدارة المعرفة من خلال تقديم نموذج تحليلي يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية ذات الصلة بالمؤسسات التعليمية والصحية وفي البيئات التنظيمية المشابهة.

2/6- الأهمية العملية (Practical Importance):

تتجلى الأهمية العملية للدراسة في تقديم دليل ميداني لصناع القرار في المستشفيات الجامعية حول دور نظم إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية. إذ تساعد نتائج الدراسة الإدارات المعنية على تشخيص مستوى تطبيق نظم إدارة المعرفة، وتحديد جوانب القوة والقصور في أبعادها المختلفة، بما يسهم في تحسين استثمار الموارد المعرفية، ورفع الكفاءة والفاعلية وجودة الأداء. كما توفر الدراسة أساساً عملياً لدعم تصميم السياسات التنظيمية والبرامج التدريبية، وتعزيز استخدام النظم المعرفية بما ينعكس إيجاباً على الأداء التعليمي والصحي داخل المستشفى الجامعي.

7- منهجية البحث (Research Methodology): اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته طبيعة البحث الهادف إلى تحليل دور نظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية داخل المستشفى الجامعي. وتم الاعتماد على مراجع عربية وأجنبية لبناء الإطار النظري وصياغة الاستبانة المخصصة لجمع البيانات، والتي عُرضت على خبراء لضمان صدقها وموثوقيتها. كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار 20 لاختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة وتحقيق أهدافها.

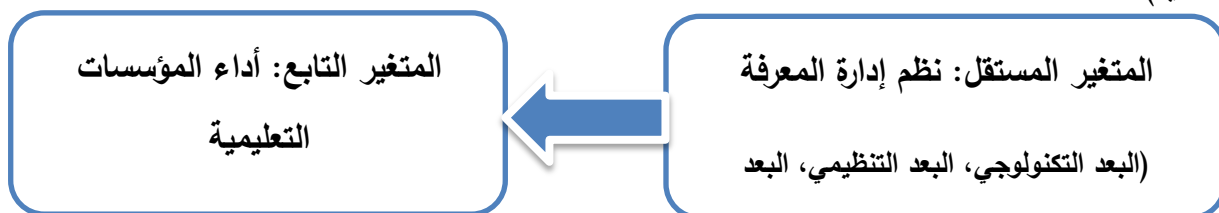
8- مجتمع البحث (Research Community): يمثل مجتمع البحث جميع العاملين في مستشفى اللاذقية الجامعي، ويشمل ثلاث فئات رئيسية: (الأطباء والمرضى، الإداريون، مستخدمو نظم المعلومات).

9- عينة البحث (Research Sample): تم اختيار العينة بشكل عشوائي طبقي لضمان تمثيل جميع المستويات الوظيفية في المستشفى، بما يحقق دقة النتائج وقابليتها للتعميم على مجتمع البحث.

10- الحدود المكانية (Spatial Boundaries): تتمثل الحدود المكانية للدراسة في مستشفى اللاذقية الجامعي.

11- الحدود الزمنية (Time Limits): تم تنفيذ البحث خلال الفترة الممتدة من بداية شهر تشرين الأول 2025 حتى شهر شباط 2026.

12- نموذج البحث (Research Model): المتغير المستقل: نظم إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة: (البعد التكنولوجي، البعد التنظيمي، البعد البشري، البعد الإداري)، المتغير التابع: أداء المؤسسات التعليمية بأبعادها (الكفاءة، الفاعلية).



الشكل رقم (1)

2- الإطار النظري (Theoretical Framework)**1/2- نظم إدارة المعرفة (Knowledge Management Systems)****1/1/2- مفهوم نظم إدارة المعرفة (Knowledge Management Systems Concept)**

تعددت تعريفات نظم إدارة المعرفة باختلاف المرجعيات الفكرية، إذ ركزت بعض الدراسات على الجوانب التقنية والأدوات الداعمة، بينما ركزت أخرى على العمليات والإجراءات التنظيمية التي تُمكن من إدارة المعرفة داخل المؤسسات [7-8].

عرف (Alavi and Leidner, 1999) [9] نظم إدارة المعرفة بأنها إطار تنظيمي وتقني يضم ممارسات وآليات لجمع المعرفة وتخزينها وتنظيمها ومشاركتها وتطبيقها بما يدعم الابتكار وتحسين اتخاذ القرار والإنتاجية. كما أشار (Holowetzki, 2002) [10] إلى أنها نظام متكامل ينسق عمليات اكتساب المعرفة وتكوينها وتخزينها ومشاركتها وتطويرها داخل المنظمة. ويرى (Daft, 2001) [11] أنها منظومة لبناء رأس المال المعرفي، بينما عرفها (Watson, 2003) [12-13] (Bjørnson and Dingsøyr, 2008) بوصفها مجموعة عمليات منظمة تهدف إلى تبسيط إنشاء المعرفة ومشاركتها وفهمها داخل المنظمة. كما عرفها (Abdelrahman, 2013) [14] بأنها منظومات تقنية وتنظيمية تدعم اكتساب المعرفة وتنظيمها وتطبيقها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، وأكد (Foroutani et al, 2024) [15] ودورها في استثمار رأس المال المعرفي وضمان نقل المعرفة الصريحة والضمنية. ويعرفها (Ramakrishna et al, 2025) [6] بأنها أنظمة تقنية وتنظيمية تمكن المؤسسات من إنشاء المعرفة وتنظيمها وتخزينها ومشاركتها واستخدامها لدعم اتخاذ القرار وتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار والتعلم المؤسسي.

يتضح للباحثة مما سبق أن نظم إدارة المعرفة تمثل منظومة متكاملة تجمع بين البعدين التقني والتنظيمي، وتمكن المؤسسات من إدارة المعرفة بفاعلية بما يدعم الأداء المؤسسي والابتكار والتعلم المؤسسي.

2/1-2 أهداف نظم إدارة المعرفة (Objectives Of Knowledge Management Systems)

بحسب (Maximo et al, 2020) (Hassan and Muhammad, 2018) فإن نظم إدارة المعرفة تهدف إلى الآتي [19-20]:

1. حفظ المعرفة وتخزينها بشكل منظم ومخصص.
 2. تحسين السلوك التنظيمي وتعزيز الكفاءة المؤسسية.
 3. تسهيل تبادل المعرفة ومشاركتها بين الأفراد.
 4. تكوين متخصصي معرفة ذوي خبرات دقيقة ومتجددة.
 5. تجديد وتطوير المعرفة لمواكبة التغيرات البيئية.
 6. تعزيز فاعلية المؤسسة من خلال زيادة المعرفة الفكرية والكفاءة التنظيمية ومنع التكرار غير الضروري.
 7. دعم التعلم المستمر على المستوى الفردي والتنظيمي لتطوير المهارات والقدرات.
 8. تمكين اتخاذ قرارات مستنيرة بالاعتماد على المعرفة الدقيقة والخبرة السابقة.
 9. خلق قيمة استراتيجية من خلال ربط المعرفة بأهداف المؤسسة، تعزيز التعاون، ودعم الابتكار والقدرة على التكيف.
- يتضح للباحثة أن تحقيق هذه الأهداف يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي والميزة التنافسية من خلال التكامل بين الأبعاد التكنولوجية والتنظيمية.

3/1-2 أبعاد نظم إدارة المعرفة (Dimensions Of Knowledge Management Systems)

1/3/1- البعد التكنولوجي (Technological Dimension): يرتبط بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونظم المعلومات ومستودعات المعرفة والنظم الذكية لدعم تجميع المعرفة وتخزينها ومشاركتها وتسريع تدفقها، بما يعزز التعلم المستمر ويدعم اتخاذ القرار ويرفع كفاءة الأداء المؤسسي [21-33].

2/3/1/2- البعد التنظيمي (Organizational Dimension): يتمثل في السياسات والإجراءات والهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية الداعمة لتبادل المعرفة، من خلال اللامركزية، العمل الجماعي، سهولة الاتصال، والتحول نحو هياكل مرنة تساهم في بناء رأس المال المعرفي وتحقيق أهداف المؤسسة [21-33].

3/3/1/2- البعد البشري (Human Dimension): يركز على المورد البشري باعتباره حامل المعرفة، من خلال تنمية المهارات، التدريب، التأهيل، والاستثمار في القدرات المعرفية، بما يضمن نجاح تطبيق نظم إدارة المعرفة وتحقيق التميز المؤسسي [33].

4/3/1/2- البعد الإداري (Administrative Dimension): يتجسد في نمط القيادة والاستراتيجيات الإدارية الداعمة لتطبيق نظم إدارة المعرفة، عبر تبني القيادة التشاركية، تمكين العاملين، التعلم التنظيمي، وتوجيه الرؤية الاستراتيجية بما يعزز المشاركة المعرفية ويحسن الأداء المؤسسي [22].

يتضح للباحثة أن هذا التقسيم يعكس تكاملاً منهجياً بين البنية التقنية والتنظيمية والبشرية والإدارية، ويبرز الدور التفاعلي لأبعاد نظم إدارة المعرفة في دعم توليد المعرفة وتبادلها وتطبيقها، بما يعزز الأداء المؤسسي والتميز التنظيمي.

2/2- أداء المؤسسات التعليمية (Performance Of Educational Institutions)

1/2/2- مفهوم أداء المؤسسات التعليمية (The Concept Of Educational Institution Performance)

يُعرف الأداء بأنه قدرة الفرد أو النظام على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية باستخدام الموارد المتاحة، مع مراعاة البيئة وتوقعات أصحاب المصلحة [23]. ويُنظر إليه كمفهوم شامل يعكس قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال مؤشرات مثل الجودة، السرعة، المرونة، والتكلفة [24]. وينعكس أداء المؤسسات التعليمية في كفاءتها في استثمار الموارد البشرية والمادية لتحقيق نتائج تعليمية وبحثية، متأثراً بالعوامل الداخلية والخارجية [25]. ويُعد أداة رئيسة لقياس تحقق الأهداف التربوية والتعليمية ومخرجات الأنشطة التعليمية، ويتميز بطابع ديناميكي نتيجة التحولات التنظيمية والسياسات التربوية والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ويعكس جهود جميع العاملين من إداريين ومعلمين وطلبة من خلال التكامل بين المدخلات والعمليات والمخرجات [29]. ويتجسد الأداء في قدرة المؤسسة على تنسيق الموارد وضمان كفاءة المعلمين، وفعالية الإدارة، وتوفير بيئة تعليمية داعمة، ويقاس من خلال النتائج التعليمية وجودة العمليات وكفاءة استخدام الموارد [27-28]. كما يعكس القدرة على تحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية والتكوينية بكفاءة، مع ضمان جودة التعليم وتحسين العمليات الداخلية ودعم الابتكار والتحسين المستمر [29].

يتضح للباحثة مما سبق أن أداء المؤسسات التعليمية يعكس قدرة المؤسسة على توظيف مواردها البشرية والمادية والمعرفية بكفاءة وفعالية، ويُعد مؤشراً على جودة العمليات التعليمية والإدارية، ويدعم التحسين المستمر والابتكار، بما يضمن مخرجات تعليمية ذات قيمة ويعزز تنافسية المؤسسة واستدامتها.

2/2/2- أهمية أداء المؤسسات التعليمية (The Importance Of The Performance Of Educational Institutions)

يمثل أداء المؤسسات التعليمية محوراً أساسياً لضمان جودة العملية التربوية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. فعلى مستوى العاملين، يُعد الأداء معياراً لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالترقية والتدريب والحوافز والاستقرار الوظيفي. أما على مستوى المؤسسة، فيعكس الأداء كفاءة النظم والإجراءات التنظيمية في إدارة الموارد وتحقيق الرسالة التعليمية، في حين يشير ضعف الأداء إلى وجود قصور تنظيمي أو إداري. كما تُعد المؤسسات التعليمية ركيزة للتنمية الاقتصادية

والاجتماعية من خلال تحسين الأداء التعليمي وبناء رأس المال البشري وتنسيق المعرفة وتنمية مهارات التفكير والإبداع [27]. وتبرز أهمية الأداء أيضاً من حيث التمويل والسمعة والتنافسية، إذ ترتبط المستويات المرتفعة من الأداء البحثي بزيادة الدعم المالي وتحسين السمعة المؤسسية وجذب الطلبة والباحثين المتميزين ودعم التخطيط وصنع السياسات التعليمية [30].

يتضح للباحثة إلى أن أداء المؤسسات التعليمية يُعد أداة استراتيجية شاملة لقياس جودة التعليم وكفاءة الإدارة وتعزيز التنافسية والاستدامة.

3/2/2 - أهداف أداء المؤسسات التعليمية (Objectives Of Educational Institutions' Performance)

تتمثل أهداف أداء المؤسسات التعليمية في تحسين جودة الإنتاج البحثي، رفع السمعة الأكاديمية، دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي، جذب الطلبة والباحثين المتميزين، تعظيم التأثير الاجتماعي والاقتصادي، وتحقيق مراكز متقدمة في التصنيفات الجامعية العالمية [30].

يتضح للباحثة أن وضوح هذه الأهداف يساهم في تحسين الجودة الشاملة وتعزيز التنافسية وتوجيه الجهود التعليمية والبحثية نحو تحقيق أثر علمي ومجتمعي مستدام.

4/2/2 - أبعاد أداء المؤسسات التعليمية (Dimensions Of The Performance Of Educational Institutions)

أولاً: الكفاءة (Efficiency): تعكس الكفاءة قدرة المؤسسة على تحويل المدخلات إلى مخرجات تعليمية وبحثية بأقل تكلفة وأعلى إنتاجية، وتمثل العلاقة بين النتائج والموارد المستخدمة [23]. وتُقاس في التعليم العالي بمؤشرات كمية مثل عدد الخريجين أو المنشورات العلمية لكل عضو هيئة تدريس [25]، وتساهم في تحديد فجوات استخدام الموارد وتوجيه السياسات التمويلية [31].

ثانياً: الفاعلية (Effectiveness): هي قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها التربوية والتنظيمية وتنفيذ رسالتها، وترتبط بوضوح الأهداف والاستراتيجية وتكامل الموارد [11-23-32].

يتضح للباحثة إلى أن أبعاد أداء المؤسسات التعليمية (الكفاءة، الفاعلية) تشكل منظومة مترابطة، وأن تحقيق التوازن بينها يعكس نضج المؤسسة وقدرتها على الاستدامة والتنافس.

3- النتائج والمناقشة (Results and discussion)

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من ثلاثة فئات رئيسية وهي كالاتي: الأطباء والممرضون، الإداريون، ومستخدمو نظم المعلومات في مستشفى اللاذقية الجامعي.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من هذه الفئات الثلاث، بالاعتماد على القانون الاحتمالي الآتي (زاهر، 2002):

$$n = \frac{p \cdot q}{\frac{p \cdot q}{N} + \frac{E^2}{Z^2}}$$

$$n = \frac{0.5 \cdot 0.5}{\frac{0.5 \cdot 0.5}{2126} + \frac{(0.05)^2}{(1.96)^2}} = 325$$

n: حجم العينة، N: حجم مجتمع البحث، p: نسبة مئوية بين الصفر والواحد حيث (p= 0.5, q= 0.5)، E: نسبة الخطأ المسموح به (0.05)، Z: الدرجة المعيارية (1.96) معامل ثقة 95%

اعتمدت الباحثة أسلوب المعاينة الطبقية العشوائية، نظراً لتباين مجتمع الدراسة من حيث طبيعة العمل والمهام الوظيفية. وقد تم تقسيم مجتمع الدراسة في مستشفى اللاذقية الجامعي إلى ثلاث طبقات رئيسة على النحو الآتي: الأطباء والممرضون وعددهم (1400)، الإداريون وعددهم (317)، ومستخدمو نظم المعلومات وعددهم (409)، ليبلغ إجمالي مجتمع الدراسة (2126) مفردة. ولتحديد حجم العينة الممثلة لكل طبقة، تم استخدام أسلوب التخصيص النسبي وفق المعادلة الآتية:

حجم عينة الطبقة = حجم العينة الكلي × (حجم الطبقة ÷ حجم المجتمع الكلي)
وبتطبيق المعادلة على حجم العينة المعتمد (325) مفردة، كانت النتائج كما يأتي:

عينة طبقة الأطباء والممرضون = $325 \times (2126 \div 1400) = 214$

عينة طبقة الإداريون = $325 \times (2126 \div 317) = 48$

عينة طبقة مستخدمي نظم المعلومات = $325 \times (2126 \div 409) = 63$

وبذلك يكون مجموع مفردات العينة بعد التقريب ($325 = 63 + 48 + 214$) مفردة، وهو ما يتوافق مع حجم العينة الكلي المعتمد في الدراسة، مما يضمن تمثيلاً نسبياً دقيقاً لكل طبقة ضمن مجتمع البحث.

أداة الدراسة: اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. حيث تم توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في المستشفى محل الدراسة، وكان عدد الاستبانات الموزعة (325)، وقد تم استرداد (279) استبانة، منها (223) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. كما استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي لجمع البيانات وتقييم آراء المشاركين، حيث يتكون المقياس من خمسة مستويات لتقدير درجة الاتفاق أو الاختلاف مع كل بند من بنود الاستبانة على الشكل الآتي:

5	4	3	2	1
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

اختيار ثبات وصدق المقياس:

1- حساب معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس، حيث تم حساب قيمة معامل الثبات لجميع عبارات الاستبانة بشكل مجمع، تشير النتائج في الجدول رقم (1) إلى أن قيمة ثبات معامل ألفا كرونباخ الكلية بلغت 0.967 مما يدل على مستوى عالٍ من الثبات. نظراً لأن هذه القيمة تتجاوز 0.7، فإنها تشير إلى أن جميع العبارات المدرجة في الاستبانة تتمتع بموثوقية قوية، مما يستدعي عدم استبعاد أي عبارة من الاستبانة.

الجدول (1) معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانة Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	30

20 اصدار SPSS المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج

3- حساب مصفوفة الاتساق الداخلي لقياس صدق المقياس: قامت الباحثة بحساب مصفوفة الاتساق الداخلي لقياس صدق المقياس، حيث أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (2) أن قيمة احتمال الدلالة ($p=0.000 < \alpha=0.00$)، تشير هذه النتائج إلى وجود علاقة معنوية بين متوسطات المتغيرات، مما يدل على صدق المقياس.

Correlations الجدول رقم (2)

	N1	N2	N3	N4	A1	A2
N1 Pearson Correlation	1	.990**	.984**	.947**	.902**	.696**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
	Pearson Correlation	.990**	1	.991**	.954**	.907**	.714**
N2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
	Pearson Correlation	.984**	.991**	1	.975**	.937**	.745**
N3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
	Pearson Correlation	.947**	.954**	.975**	1	.971**	.782**
N4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
	Pearson Correlation	.902**	.907**	.937**	.971**	1	.864**
A1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	223	223	223	223	223	223
	Pearson Correlation	.696**	.714**	.745**	.782**	.864**	1
A2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	223	223	223	223	223	223

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 20

❖ نتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة ببند استبانة البحث

✓ فيما يتعلق ببند محور نظم إدارة المعرفة

جدول رقم (3) نتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة بنظم إدارة المعرفة

البعد	السؤال	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig
البعد التقني	1- تتوافر في المستشفى نظم وتقنيات معلومات داعمة لأنشطة البحث والتطوير.	223	2.67	.71896	.04815	.000
	2- تسهم نظم الأجهزة والبرمجيات في إتاحة المعرفة المناسبة في الوقت المناسب للعاملين.	223	2.84	.89748	.06010	.012
	3- تساعد نظم المعلومات المعتمدة في تنظيم العمليات الوظيفية ودعم تحقيق أهداف العمل.	223	2.80	.91366	.06118	.001
	4- تحرص إدارة المستشفى على التحديث المستمر لنظم المعلومات بما يعزز كفاءة الموارد البشرية.	223	2.84	.89922	.06022	.010
	5- تدعم نظم إدارة المعرفة عمليات اكتساب المعرفة وتخزينها ومشاركتها وتطبيقها بفاعلية.	223	2.64	.64729	.04335	.000
البعد التنظيمي	6- تُطبق نظم إدارة المعرفة ضمن إطار تنظيمي يعكس دعم الإدارة وتحملها للمسؤولية.	223	2.77	.92217	.06175	.000
	7- تسهم نظم إدارة المعرفة في تعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين.	223	2.67	.71896	.04815	.000
	8- ترتبط نظم إدارة المعرفة باستراتيجية واضحة لتحسين أداء الموارد البشرية.	223	2.73	.80794	.05410	.000
	9- تتسم الهياكل والإجراءات التنظيمية المرتبطة بنظم المعرفة بالمرونة الداعمة لإنجاز العمل.	223	2.78	.92081	.06166	.000
	10- تدعم نظم إدارة المعرفة إسناد المهام وفق توافق متطلبات الوظائف مع مهارات العاملين.	223	2.78	.92081	.06166	.000
البعد البشري	11- تدعم نظم إدارة المعرفة برامج التدريب والتعليم المستمر لتطوير معارف ومهارات الكوادر الطبية والإدارية.	223	2.76	.91009	.06094	.000
	12- يمتلك العاملون القدرة على استخدام نظم إدارة المعرفة لاكتساب المعرفة وتطبيقها في العمل.	223	2.75	.79252	.05307	.000
	13- تسهم نظم إدارة المعرفة في نقل الخبرات السريرية والإدارية وتعزيز التعلم المؤسسي.	223	2.77	.92217	.06175	.000
	14- يرتبط نظام الحوافز باستخدام نظم إدارة المعرفة ومشاركة المحتوى المعرفي.	223	2.64	.64729	.04335	.000
	15- يحرص العاملون على استخدام نظم إدارة المعرفة لتحديث معارفهم المهنية ومواكبة المستجدات.	223	2.65	.69780	.04673	.000
البعد الإداري	16- تعتمد إدارة المستشفى سياسات واضحة لتنظيم وتشغيل نظم إدارة المعرفة.	223	2.67	.65331	.04375	.000
	17- توجه القيادة الإدارية العاملين نحو الاستخدام الفعال لنظم إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي.	223	2.60	.59676	.03996	.000
	18- تُدمج نظم إدارة المعرفة ضمن الخطط الاستراتيجية والتشغيلية للمستشفى.	223	2.67	.73246	.04905	.000
	19- تمنح الإدارة الصلاحيات اللازمة لدعم المبادرات المعرفية عبر نظم إدارة المعرفة.	223	2.64	.68871	.04612	.000
	20- تدعم الإدارة بيئة تنظيمية تشجع العمل الجماعي والتعلم المؤسسي باستخدام نظم إدارة المعرفة.	223	2.77	.63242	.04235	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 20

يتضح من الجدول السابق ضرورة عمل المنظمات محل البحث على تحقيق قدر أكبر من التوافق مع البنود المتعلقة بنظم إدارة المعرفة. وقد أظهرت نتائج اختبار (t) أن القيم المحسوبة لكل بند كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى

المعنوية المعتمد، كما أن متوسطات درجات البنود جاءت أقل من معيار المتوسط المعتمد (3)، مما يدل على انخفاض مستوى تطبيق نظم إدارة المعرفة في هذه المنظمات.

✓ فيما يتعلق ببنود محور أداء المؤسسات التعليمية

جدول رقم (4) نتائج اختبار الوسيط الحسابي المتعلقة بأداء المؤسسات التعليمية

البعد	السؤال	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig
الكفاءة	1- تستغل المستشفى مواردها البشرية والمادية بكفاءة ضمن الإمكانيات المتاحة.	223	2.63	.62905	.04212	.000
	2- تدار الموارد المالية والمادية بأسلوب اقتصادي يقلل الهدر ويزيد الاستفادة.	223	2.61	.60342	.04041	.000
	3- تسهم إجراءات العمل في رفع الإنتاجية مع تقليل الفاقد في الوقت والجهد.	223	2.62	.61644	.04128	.000
	4- تحقق المستشفى أهدافها الكمية والنوعية بدرجة مرتفعة مقارنة بالإمكانيات المتاحة.	223	2.61	.60998	.04085	.000
	5- تطبق نظم المعلومات والعمليات التشغيلية بشكل يدعم الأداء الفعال للمستشفى.	223	3.55	.49845	.03338	.000
الشفافية	6- تمتلك المستشفى أهدافاً وخططاً استراتيجية وتشغيلية واضحة ومتفقاً عليها بين مختلف المستويات الإدارية.	223	2.32	.81953	.05488	.000
	7- تتسم أهداف المستشفى بالوضوح والتحديد بما يسهل تنفيذها وقياسها.	223	2.37	.80008	.05358	.000
	8- يوجد توافق وتوازن بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل في المستشفى.	223	2.32	.81953	.05488	.000
	9- تمثل الوظائف في المستشفى قيمة مهنية مهمة وتعزز مساهمة العاملين في تحقيق الأهداف المؤسسية.	223	2.31	.82308	.05512	.000
	10- تتيح بيئة العمل تبادل المعلومات والخبرات بين العاملين، مع التركيز على التحسين المستمر لجودة الخدمات الصحية والتعليمية.	223	2.32	.81857	.05482	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول السابق ضرورة عمل المنظمات محل البحث على تحقيق قدر أكبر من التوافق مع البنود المتعلقة بأداء المؤسسات التعليمية. وقد أظهرت نتائج اختبار (t) أن القيم المحسوبة لكل بند كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المعتمد، كما أن متوسطات درجات البنود جاءت أقل من معيار المتوسط المعتمد (3)، مما يدل على انخفاض مستوى أداء المؤسسات التعليمية في هذه المنظمات.

اختبار الفرضيات

من أجل اختبار الفرضيات قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون

اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (5) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (5) معامل الارتباط بيرسون بين نظم إدارة المعرفة وأداء المؤسسات التعليمية

	نظم إدارة المعرفة	أداء المؤسسات التعليمية
نظم إدارة المعرفة	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223
أداء المؤسسات التعليمية	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (6) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.730	.34837

a. Predictors: (Constant), نظم إدارة المعرفة

مصدر البيانات في الجدولين (5) و (6): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول (5) وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.855^{**}) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً.

وبين الجدول (6) أن معامل التحديد بلغ (0.731)، أي أن نحو (73.1%) من التباين في أداء المؤسسات التعليمية يُعزى إلى التغير في نظم إدارة المعرفة. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

(H1) - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (7) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (7) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التكنولوجي وأداء المؤسسات التعليمية

	لبعد التكنولوجي	دأء المؤسسات التعليمي
البعد التكنولوجي	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223
أداء المؤسسات التعليمية	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (8) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.654	.39400

a. Predictors: (Constant), البعد التكنولوجي

مصدر البيانات في الجدولين (7) و (8): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول (7) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي في أداء المؤسسات التعليمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.810^{**}) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً.

وبين الجدول (8) أن معامل التحديد بلغ (0.656)، أي أن نحو (65.6%) من التباين في أداء المؤسسات التعليمية يُعزى إلى التغير في البعد التكنولوجي. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (9) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (9) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التكنولوجي والكفاءة

	البعد التكنولوجي	الكفاءة
البعد التكنولوجي	Pearson Correlation	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223
الكفاءة	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (10) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.812	.25174

a. Predictors: (Constant), البعد التكنولوجي

مصدر البيانات في الجدولين (9) و (10): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول (9) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي في الكفاءة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($.902^{**}$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً.

وبين الجدول (10) أن معامل التحديد بلغ (0.813)، أي أن نحو (81.3%) من التباين في الكفاءة يُعزى إلى التغير في البعد التكنولوجي. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (11) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (11) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التكنولوجي والفاعلية

		البعد التكنولوجي	الفاعلية
البعد التكنولوجي	Pearson Correlation	1	.696 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	223	223
الفاعلية	Pearson Correlation	.696 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	223	223

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (12) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.483	.57919

a. Predictors: (Constant), البعد التكنولوجي

مصدر البيانات في الجدولين (11) و (12): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول (11) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي في الفاعلية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($.696^{**}$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً.

وبين الجدول (12) أن معامل التحديد بلغ (0.485)، أي أن نحو (48.5%) من التباين في الفاعلية يُعزى إلى التغير في البعد التكنولوجي. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التكنولوجي في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

(H2)- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (13) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (13) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التنظيمي وأداء المؤسسات التعليمية

		البعد التنظيمي	أداء المؤسسات التعليمية
البعد التنظيمي	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	223	223
أداء المؤسسات التعليمية	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	223	223

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (14) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.675	.38207

a. Predictors: (Constant), البعد التنظيمي

مصدر البيانات في الجدولين (13) و (14): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول (13) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التنظيمي في أداء المؤسسات التعليمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($.822^{**}$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً. ويبين الجدول (14) أن معامل التحديد بلغ (0.676)، أي أن نحو (67.6%) من التباين في أداء المؤسسات التعليمية يُعزى إلى التغير في البعد التنظيمي. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التنظيمي في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي. ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي لنظم إدارة المعرفة في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (15) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (15) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التنظيمي والكفاءة

		البعد التنظيمي	الكفاءة
البعد التنظيمي	Pearson Correlation	1	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	223	223
الكفاءة	Pearson Correlation	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	223	223

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (16) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.821	.24576

a. Predictors: (Constant), البعد التنظيمي

مصدر البيانات في الجدولين (15) و (16): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول (15) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التنظيمي في الكفاءة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($.907^{**}$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً.

وبين الجدول (16) أن معامل التحديد بلغ (0.822)، أي أن نحو (82.2%) من التباين في الكفاءة يُعزى إلى التغير في البعد التنظيمي. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التنظيمي في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي لنظم إدارة المعرفة في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (17) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (17) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التنظيمي والفاعلية

		البعد التنظيمي	الفاعلية
البعد التنظيمي	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	223	223
الفاعلية	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	223	223

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (18) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.507	.56519

a. Predictors: (Constant), البعد التنظيمي

مصدر البيانات في الجدولين (17) و (18): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20 يتضح من الجدول (17) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التنظيمي في الفاعلية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($.714^{**}$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً.

وبين الجدول (18) أن معامل التحديد بلغ (0.510)، أي أن نحو (51%) من التباين في الفاعلية يُعزى إلى التغير في البعد التنظيمي. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد التنظيمي في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

(H3) - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد البشري لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (19) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (19) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التنظيمي وأداء المؤسسات التعليمية

		البعد البشري	أداء المؤسسات التعليمية
البعد البشري	Pearson Correlation	1	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	223	223
أداء المؤسسات التعليمية	Pearson Correlation	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	223	223

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (20) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.728	.34914

a. Predictors: (Constant), البعد البشري

مصدر البيانات في الجدولين (19) و (20): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20 يتضح من الجدول (19) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في أداء المؤسسات التعليمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.854^{**}) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً. ويبين الجدول (20) أن معامل التحديد بلغ (0.730)، أي أن نحو (73%) من التباين في أداء المؤسسات التعليمية يُعزى إلى التغير في البعد البشري. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي. ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد البشري لنظم إدارة المعرفة في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (21) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (21) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التنظيمي والكفاءة

	البعد البشري	الكفاءة
البعد البشري	Pearson Correlation	.937 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223
الكفاءة	Pearson Correlation	.937 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (22) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.877	.20386

a. Predictors: (Constant), البعد البشري

مصدر البيانات في الجدولين (21) و (22): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول (21) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في الكفاءة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.937^{**}) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً. ويبين الجدول (22) أن معامل التحديد بلغ (0.877)، أي أن نحو (87.7%) من التباين في الكفاءة يُعزى إلى التغير في البعد البشري. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد البشري لنظم إدارة المعرفة في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (23) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (23) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التنظيمي والفاعلية

	البعد البشري	الفاعلية
البعد البشري	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223
الفاعلية	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (24) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.553	.53825

a. Predictors: (Constant), البعد البشري

مصدر البيانات في الجدولين (23) و (24): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20 يتضح من الجدول (23) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في الفاعلية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($.745^{**}$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً. ويبين الجدول (24) أن معامل التحديد بلغ ($.745$)، أي أن نحو (74.5%) من التباين في الفاعلية يُعزى إلى التغير في البعد البشري. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي. (H4) - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإداري لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (25) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (25) معامل الارتباط بيرسون بين البعد الإداري وأداء المؤسسات التعليمية

	البعد الإداري	أداء المؤسسات التعليمية
البعد الإداري	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223
أداء المؤسسات التعليمية	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (26) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.814	.28873

a. Predictors: (Constant), البعد الإداري

مصدر البيانات في الجدولين (25) و (26): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20 يتضح من الجدول (25) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الإداري في أداء المؤسسات التعليمية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($.903^{**}$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً.

وبيين الجدول (26) أن معامل التحديد بلغ (0.815)، أي أن نحو (81.5%) من التباين في أداء المؤسسات التعليمية يُعزى إلى التغير في البعد الإداري. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد الإداري في أداء المؤسسات التعليمية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإداري لنظم إدارة المعرفة في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (27) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (27) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التنظيمي وأداء المؤسسات التعليمية

	البعد الإداري	الكفاءة
البعد الإداري	Pearson Correlation	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223
الكفاءة	Pearson Correlation	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (28) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.955	.12327

a. Predictors: (Constant), الكفاءة

مصدر البيانات في الجدولين (27) و (28): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20 يتضح من الجدول (27) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في الكفاءة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ($.977^{**}$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً. وبيين الجدول (28) أن معامل التحديد بلغ (0.955)، أي أن نحو (95.5%) من التباين في الكفاءة يُعزى إلى التغير في البعد البشري. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في الكفاءة في مستشفى اللاذقية الجامعي.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإداري لنظم إدارة المعرفة في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي والجدول رقم (29) يوضح نتائج اختبارها.

جدول (29) معامل الارتباط بيرسون بين البعد التنظيمي وأداء المؤسسات التعليمية

	البعد الإداري	الفاعلية
البعد الإداري	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223
الفاعلية	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	223

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (30) تحليل الانحدار البسيط Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.633	.48770

a. Predictors: (Constant), البعد الإداري

مصدر البيانات في الجدولين (29) و (30): نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

يتضح من الجدول (29) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في الفاعلية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.797^{**}) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين. كما أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) جاءت أقل من المستوى المعتمد (0.05)، الأمر الذي يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً.

وبين الجدول (30) أن معامل التحديد بلغ (0.635)، أي أن نحو (63.5%) من التباين في الفاعلية يُعزى إلى التغير في البعد البشري. وبناءً على ذلك، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعد البشري في الفاعلية في مستشفى اللاذقية الجامعي.

4/3-الاستنتاجات والتوصيات Conclusions and recommendations

أولاً: الاستنتاجات: من خلال الدراسة الميدانية في مستشفى اللاذقية الجامعي، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- 1- وجود ضعف عام في تطبيق نظم إدارة المعرفة، حيث جاءت المتوسطات الحسابية لجميع بنود الأبعاد (التكنولوجي، التنظيمي، البشري، الإداري) أقل من (3)، مما يدل على قصور واضح في البنية المعرفية المؤسسية.
- 2- وجود ضعف في مستوى أداء المؤسسات التعليمية بأبعاده (الكفاءة والفاعلية)، إذ جاءت جميع المتوسطات أقل من (3)، بما يعكس انخفاضاً في استغلال الموارد وتحقيق الأهداف المؤسسية.
- 3- وجود أثر معنوي لنظم إدارة المعرفة في أداء المؤسسات التعليمية، حيث بلغ معامل التحديد (0.731)، ما يعني أن (73.1%) من التباين في الأداء يُفسّر من خلال نظم إدارة المعرفة.
- 4- فيما يخص البعد التكنولوجي: يوجد أثر معنوي في الأداء (0.656)، وفي الكفاءة (0.813)، وفي الفاعلية (0.485). إلا أن النتائج الوصفية أظهرت ضعفاً في توافر نظم وتقنيات المعلومات، وقصوراً في تحديث الأنظمة، وعدم كفاية دعم عمليات اكتساب المعرفة وتخزينها ومشاركتها.
- 5- فيما يخص البعد التنظيمي: يوجد أثر معنوي في الأداء (0.676)، وفي الكفاءة (0.822)، وفي الفاعلية (0.510). ومع ذلك، تعاني المستشفى من ضعف في دمج نظم إدارة المعرفة ضمن الإطار التنظيمي، وعدم كفاية المرونة الهيكلية، وضعف الارتباط بين المعرفة والاستراتيجية المؤسسية.
- 6- فيما يخص البعد البشري: يوجد أثر معنوي في الأداء (0.730)، وفي الكفاءة (0.877)، وفي الفاعلية (0.745). إلا أن النتائج تشير إلى قصور في برامج التدريب المستمر، وضعف ارتباط الحوافز بمشاركة المعرفة، وعدم الاستفادة الكاملة من نقل الخبرات والتعلم المؤسسي.
- 7- فيما يخص البعد الإداري: يوجد أثر معنوي في الأداء (0.815)، وفي الكفاءة (0.955)، وفي الفاعلية (0.635). غير أن السياسات المنظمة لتشغيل نظم إدارة المعرفة غير واضحة بالشكل الكافي، كما أن دمجها في الخطط الاستراتيجية والتشغيلية ما يزال محدوداً.
- 8- تبين النتائج أن تحسين أبعاد نظم إدارة المعرفة من شأنه أن ينعكس بصورة مباشرة وقوية على رفع مستوى الأداء المؤسسي.

ثانياً: المقترحات: استناداً إلى النتائج السابقة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- 1- تطوير منظومة متكاملة لنظم إدارة المعرفة، من خلال تعزيز البنية التكنولوجية وتحديث نظم المعلومات بصورة دورية بما يدعم البحث والتطوير وتحسين العمليات.
- 2- دمج نظم إدارة المعرفة ضمن الهيكل التنظيمي والاستراتيجية المؤسسية، مع تعزيز المرونة التنظيمية وتحديد المسؤوليات بوضوح.

- 3- الاستثمار في تنمية البعد البشري عبر برامج تدريبية مستمرة، وربط نظام الحوافز بممارسات مشاركة المعرفة والتعلم المؤسسي.
- 4- تعزيز الدور القيادي والإداري في دعم المبادرات المعرفية، ووضع سياسات واضحة لتنظيم وتشغيل نظم إدارة المعرفة.
- 5- تحسين مؤشرات الكفاءة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد وربط العمليات التشغيلية بنظم المعلومات المعرفية.
- 6- تعزيز الفاعلية عبر وضوح الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية وتحقيق التوازن بين الأهداف قصيرة وطويلة الأجل.
- 7- التوصية بإجراء دراسات مستقبلية تستخدم نماذج تحليل متقدمة، كتحليل الانحدار المتعدد، لقياس الأثر النسبي لكل بعد من أبعاد نظم إدارة المعرفة في الأداء المؤسسي في القطاعات التعليمية والصحية في سورية.

References:

- [1] M. Al-Bahloul, Ali. The Role of Knowledge Management Processes in Improving Organizational Performance: A Field Study at Tishreen University. Tishreen University Journal for Studies and Scientific Research: Economic and Legal Sciences Series, Volume (42), Issue (4), (In Arabic), P; 89-108, 2020.
- [2] K. Ghayad, W. Bouchareb. Knowledge Management Systems in the Higher Education Sector: E-Learning as a Model. Arsad Journal for Economic and Administrative Studies, Volume (3), Issue (1), P; 133-156. 2020.
- [3] Y. Kurniawan. The Role Of Knowledge Management System In School: Perception Of Applications And Benefits. Journal Of Theoretical And Applied Information Technology, Vol: (61), No: (1), (In Arabic), P; 169-174. 2014.
- [4] N. Fadaie. P. Lakbala. A. Ghanbarnejad. Impact of knowledge management on job satisfaction and organizational performance among healthcare employees: A structural equation modeling approach. Vol: (9), No: (6), P: 1-9. 2023.
- [5] M. Isa. F Ar. Rahmah. Knowledge Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Dynamic Capabilities. JBTT: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, Vol: (14), No: (3), P: 478-492. 2023.
- [6] G. Ramakrishna, B. Solomon, M. Smitha. Knowledge Management Practices and the Performance of Public Sector Organizations: The Role of Information and Communication Technology. Southwest Business and Economics Journal, P: 53-69. 2025.
- [7] M. Al-Saadi. A-F, J. Za'lan. The Role of Knowledge Management Processes in the Organizational DNA of Business Organizations: An Exploratory Study in a Sample of Iraqi Banks. Volume (3), Issue (10), (In Arabic), p. 1-28. 2014.
- [8] S. J. Saeed, A. S. Khalil. The Possibility of Applying Knowledge Management Systems According to ISO 30401:2018 and Their Role in Decision Transparency: An Analytical Study in the Oil Projects Company. Al-Ma'moun College Journal, Issue (39), (In Arabic), pp. 139-158, 2023.
- [9] M. Alavi, D. Leidner. Knowledge Management Systems: Issues, Challenges, And Knowledge Management Systems: Issues, Challenges, And Benefit. Article, Vol: (1), P:1-37, 1999.
- [10] A. Holowetzki. Relationship Between Knowledge Management And Organizational Culture" University Of Oregon: Applied Information Management. 2002.

- [11] R. L. Daft. organization Theory and Design. 7th Edition, South-Western west, U.S.A. . 2001
- [12] I. Watson. " Applying Knowledge Management: Techniques For Building Corporate Memories. Book, 6 Th Ed , By Elsevier Science Printed In U.S.A, P: 252. 2003.
- [13] F. O. Bjørnson. T. Dingsøyr. Knowledge Management in Software Engineering: A Systematic Review of Studied Concepts Findings and Research Methods Used. Norwegian University of Science and Technology Department of Computer and Information Science, Sem Sælandsvei, Vol: (50), No: (11), P: 1055-1168. 2008.
- [14] M. Abdelrahman. Knowledge Sharing By Using Knowledge Management Systems To Support Decision-Making Processes In Multinational Corporations. A Thesis Submitted To The University Of Manchester For The Degree Of Doctor Of Philosophy In The Faculty Of Humanities, (In Arabic), Manchester Business School. 2013.
- [15] S. Foroutani, N. Fahimian, R. Jalalinejad, M. Hezarkhani, S. Mahmoudi. B. Gharlegghi. Navigating Knowledge Management Implementation Success in Government Organizations: A type-2 fuzzy approach. Article, Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology, Vol: (45), No: (03), P: 1-25. 2024.
- [16] I. T. Al-Mallah, S. M. Saleh. The Role of Organizational Culture in Supporting Knowledge Management Processes: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members at the University of Mosul. University of Mosul - Rafidain Development, Issue (110), Volume (34), (In Arabic), pp. 179-198, 2012.
- [17] S. Rizvi. Role of Knowledge management systems in business. VOL: (10), NO: (08), P: 1-9. 2020.
- [18] N. S. Al-Zahrani. Analysis and Evaluation of the Tetra System in Knowledge Management. Saudi Arabia, International Journal of Research and Studies in Humanities and Social Sciences (UHS), Volume (14), Issue (21), (In Arabic), pp. 116-151. 2020.
- [19] B. F. Hassan, M. A. Muhammad. Knowledge Management and its Relationship to Institutional Excellence: An Applied Study in the College of Administration and Economics - (In Arabic), Al-Qadisiyah University. p. 1-35. 2018.
- [20] E. Z. Maximo, R. Pereira, R. Malvestiti, J.A.De. Souza, ISO 30401: The Standardization Of Knowledge. Article, Federal University Santa Catarina (UFSC), R. Roberto Sampaio Gonzaga, Florianópolis – Santa Catarina, Brazil, International Journal Of Development Research, Vol: (10), No: (06), P: 37155-37159. 2020.
- [21] A. Zeddouri, M. Knowledge. University of May 1st. (In Arabic), Guelma, p. 1-104. 2016.
- [22] B. Al-Saeed, R. Nasira. Knowledge-Based Human Resource Management: A Foundation for Developing Administrative Creativity – An Analytical Study. Creativity Journal, (In Arabic), Volume (14), Issue (1), pp. 23-37. 2024.
- [23] C. Lusthaus, M-H, Adrien. G, Anderson. F, Carden. Montalvan, George Plinio. Organizational Assessment A Framework For Improving Performance. Book, Inter-American Development Bank Washington, D.C. International Development Research Centre Ottawa, (In Arabic), Canada. 2002.
- [24] S. Tangen. Professional Practice Demystifying Productivity Performance. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol: (54), No: (1), P: 34-46. 2005.

- [25] J. Wolszczak-Derlacz, A. Parteka. Efficiency of European public higher education institutions: a two-stage multicountry approach. Article, (In Arabic), Vol: (89), P: 887-917. 2011.
- [26] M. Borges. Formation of educational administration frameworks and its impact on improving the performance of educational institutions. Journal of Human Resources Development for Studies and Research - Arab Democratic Center Berlin, Germany, Issue (21), pp. 57-72. 2023.
- [27] S. A. Abdalmenem, M. R. O. Owda, A. A. Al hila. Abu-Naser, Samy S. J. Al Shobaki, Mazen. Performance Efficiency of University Education from Students Perspective. International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS), Vol: (2) No: (11), P: 10-24. 2018.
- [28] A. Prof. W. M. Khudair, R. A. A. H. A. Diwan. Evaluating The Performance Of Arabic Language Teachers In Light Of Skillful Thinking Skills. Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology, Vil: (17), No: (8), P: 2511-2533. 2020.
- [29] H. Yazid, L. S. Wiyantoro, T. Ismail, I. Ismawati. Performance Determinants Of Higher Education Institutions And The Mediating Role Of Quality Culture: Internal Auditors' Perspectives. Vol: (12), No: (1), P: 1-24. 2025.
- [30] M. Maral. Research Performance Of Higher Education Institutions In Türkiye: 1980–2022. Department Of Educational Administration, National Defense University, Konaklar District, Beşiktaş, İstanbul, Türkiye, Vol: (129), No: (8), P: 4771-4793. 2024.
- [31] L. Bornmann, S. Gralka, de F. Moya-Anegon, Wohlrabe. Klaus. Efficiency of Universities and Research-Focused Institutions Worldwide: An Empirical DEA Investigation Based on Institutional Publication Numbers and Estimated Academic Staff Numbers. SSRN Electronic Journal. Vol: (10), No: (8157), P: 1-23. 2020.
- [32] T. M. Abu Aleem. The Impact of Administrative Empowerment on Job Performance in Private Hospitals in Amman. Master's Thesis, Middle East University. 2014.
- [33] S. Sheikh, L. Slimane. The role of knowledge management dimensions in improving human resource performance within sports facilities in Algeria. Scientific Journal of Science and Technology for Physical and Sports Activities, Volume (19), Issue (1), P: 427-441 . 2022.
- [34] B. Zaher. A proposed approach to improving the efficiency and effectiveness of quality assurance systems from a total quality management perspective. Unpublished doctoral dissertation, Ain Shams University, Cairo, Egypt. 2002.