

أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الأطباء
دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة

*The Impact of Knowledge Management on Job Satisfaction Among Doctors
A Field Study at Ahmed Medghri Public Hospital in Saïda*

سيد أحمد ستي¹، عبد العزيز بن قسوم²

¹ محبر تنمية اقتصاديات الأعمال الحديثة وتحسين آدائها بمنطقة الطاسيلي، المركز الجامعي بايليزي (الجزائر)

² محبر تنمية اقتصاديات الأعمال الحديثة وتحسين آدائها بمنطقة الطاسيلي، المركز الجامعي بايليزي (الجزائر)

تاريخ النشر: 2025/10/30

تاريخ القبول: 2025/09/22

تاريخ الاستلام: 2025/02/12

ملخص:

هدفت الدراسة إلى إبراز أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى عينة عشوائية مكونة من 72 طبيب بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة، وبغية تحقيق الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، كما تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. V.27، حيث تم اختبار نموذج الدراسة وفرضياته من خلال تطبيق نموذج الانحدار الخطي المتعدد. خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها، وجود أثر موجب ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة المتمثلة في (اكتساب المعرفة، مشاركة المعرفة، خلق المعرفة، تدوين المعرفة، الاحتفاظ بالمعرفة) على الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمؤسسة الصحية محل الدراسة. الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة؛ رضا وظيفي؛ أطباء. تصنيف JEL: D83؛ J28؛ I11.

Abstract:

The study aimed to examine the impact of knowledge management on job satisfaction among a random sample of 72 doctors at Ahmed Medghari Public Hospital in Saïda. To achieve this, the descriptive and analytical approach was adopted, and a questionnaire was used as the primary data collection tool. Data were processed using SPSS V.27 and the study model and hypotheses were tested through multiple linear regression analysis.

The study found a statistically significant positive effect of knowledge management dimensions (knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge creation, knowledge documentation, and knowledge retention) on job satisfaction among doctors at the hospital under study.

Keywords: Knowledge management; job satisfaction; doctors.

Jel Classification Codes: D83؛ J28؛ I11.

أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الأطباء

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة

1. مقدمة:

أثبتت معظم البحوث العلمية السابقة على أنه كلما ارتفعت مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين انخفضت معدلات دوران العمل، حيث يساعد الرضا على التقليل من الاستقالات وحركات النقل، ونسب الغياب، والحد من ظاهرة التأخير عن الدوام الرسمي للعمل، وفي هذا الإطار شهدت المؤسسات الصحية على غرار باقي المؤسسات، نزوح الكثير من الكفاءات والمؤهلات العلمية في المجال الصحي سواء نحو القطاع الخاص أو خارج البلاد.

وضمن هذا السياق تعد إدارة المعرفة أحد أهم التطورات الفكرية الحديثة ذات الأثر الفعال في نجاح مختلف المؤسسات سواء الإنتاجية منها أو الخدماتية، ذلك أنها تؤسس لفكرة مفادها أن المؤسسات ملزمة باستغلال ما لديها من معارف في المجال الذي تعمل فيه، من خلال الاستثمار في المعرفة المتاحة لديها بهدف مواكبة التطورات التي يشهدها العالم، وبالتالي الوصول إلى مرحلة الإبداع من خلال تمييز الخدمة المقدمة، ومن بين أبرز عمليات القطاع الصحي التي تلعب إدارة المعرفة دورا مهما في تحسينها، هي عملية تحسين رضا الطواقم الطبية، من خلال إتاحتهم فرص الوصول إلى المعلومات والمعرفة اللازمة لتطوير مهاراتهم لاتخاذ قرارات طبية مستنيرة وخلق بيئة عمل داعمة ومحفزة، وبالتالي فإن المؤسسات الصحية التي تستثمر في إدارة المعرفة تتمكن من الحفاظ على كوادرها الطبية.

1.1. إشكالية الدراسة: انطلاقا مما سبق ذكره، يمكن إثارة الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى مساهمة إدارة المعرفة في تحسين الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة؟

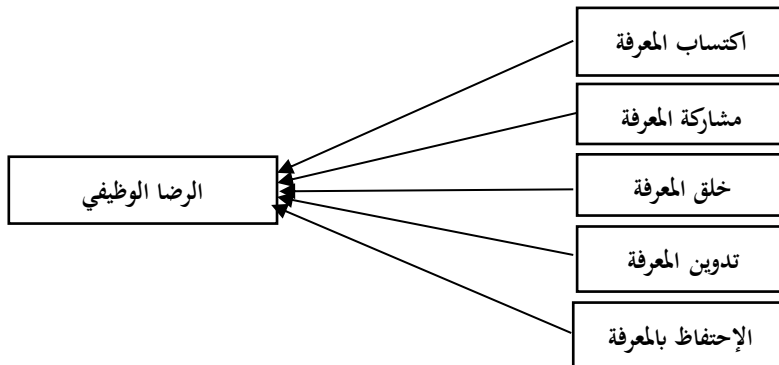
2.1. فرضيات الدراسة: لغرض معالجة إشكالية الدراسة ومن أجل تحقيق أهدافها، قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية التالية:

تساهم إدارة المعرفة في تحسين الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة.

ولغرض الإحاطة الجيدة بالفرضية الرئيسية للدراسة قمنا بتجزئتها إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية 1: يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لاكتساب المعرفة على تحسين الرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية 2: يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لمشاركة المعرفة على تحسين الرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية 3: يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لخلق المعرفة على تحسين الرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية 4: يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لتدوين المعرفة على تحسين الرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية 5: يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية للاحتفاظ بالمعرفة على تحسين الرضا الوظيفي.

الشكل 1: النموذج المفاهيمي للدراسة والفرضيات المصاغة.



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

3.1. أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة من خلال المساهمة في تعديل سلوك المؤسسة الصحية محل الدراسة، بتحفيزها على تبني وتعزيز الإبداعات المعرفية، لغرض تحسين الرضا الوظيفي لدى الأطباء، عبر إدراكها لممارسات إدارة المعرفة، وكذا الموجودات المعرفية التي تمتلكها.

4.1. غاية الدراسة وأهدافها: تتمثل غاية الدراسة في إبراز تأثير عمليات إدارة المعرفة على تحسين الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمؤسسة الصحية محل الدراسة، ويتفرع من تلك الغاية عدة أهداف، هي:

- رصد وتتبع واقع عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة الصحية محل الدراسة.

- معالجة أبرز مواضيع علم النفس الصناعي (الرضا الوظيفي) ضمن أهم قطاع خدماتي بالجزائر.

- عرض وتحليل أثر عمليات إدارة المعرفة على تحسين الرضا الوظيفي.

5.1. المنهج المستخدم: بغية الإجابة على إشكالية الدراسة وبلوغ أهدافها واختبار فرضياتها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في عرض الجانب النظري، والمنهج التحليلي من خلال تحليل ما تم وصفه نظريا.

6.1 الدراسات السابقة: فيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

- دراسة (Oprong, Misuko, & Cheruiyot, 2018): هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير ممارسات إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة تويوتا كينيا المحدودة، ولغرض تحقيق الهدف تم انتقاء ثلاث عمليات رئيسية (التقاط، ونقل، ومشاركة المعرفة)، مع تحديد قيمة برامج التدريب والإرشاد، تم الاعتماد على أداة الاستبيان، إذ بلغ حجم العينة 30 موظف، ولمعالجة البيانات تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية (التكرارات والنسب المئوية)، بالاعتماد على برنامج **Microsoft Excel**، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن 76.5% من المستجيبين راضين عن سياسات إدارة المعرفة، و41.2% أكدوا على فعالية التقاط المعرفة، و64.7% أفادوا بتحسين أدائهم نتيجة للتدريبات، بالإضافة إلى أن التدريب والتوجيه يعتبران من بين العوامل الأساسية المحفزة على تحقيق الرضا الوظيفي.

- دراسة (Hasballah, 2021): هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي، وتحليل تأثير إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي باستخدام الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، تم الاعتماد على أداة الاستبيان، وبلغ حجم العينة 55 مستجيب، ولمعالجة البيانات تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية للتحليل (تقنية تحليل المسار)، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن إدارة المعرفة كان لها تأثير كبير على الرضا والأداء الوظيفي، مع وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى وجود تأثير إيجابي لإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي باستخدام الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

- دراسة (Mia, 2022): هدفت الدراسة إلى إبراز التفاعل بين استراتيجيات إدارة المعرفة والرضا الوظيفي للموظفين العاملين في قطاع الملابس الجاهزة في بنغلادش، ولغرض تحقيق الهدف تم انتقاء نوعين من الاستراتيجيات وهما: (التدوين، والمعرفة الضمنية)، تم الاعتماد على أداة الاستبيان، وبلغ حجم العينة 35 موظف يعملون في 10 منظمات رائدة، تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود مواقف إيجابية لدى عينة الدراسة فيما يخص متغيرات الدراسة كما تم التوصل بأن استراتيجيات إدارة المعرفة تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي مع تفاوت جزئي لدرجة التأثير لصالح إستراتيجية المعرفة الضمنية مقارنة بإستراتيجية التدوين.

- دراسة (ستي و محمد الشريف، 2022): هدفت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين إدارة المعرفة بعملياتها الأربعة (توليد، تخزين، توزيع ونشر المعرفة) وجودة التعليم العالي، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات، وبلغ حجم العينة 56 أستاذ جامعي، تم تحليل

البيانات باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية وبالاعتماد على البرنامج الإحصائي *SmartPLS3*، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر موجب لعمليات إدارة المعرفة (توليد، تخزين، توزيع ونشر المعرفة) على جودة التعليم العالي

- **دراسة (Pomaranik & Kludacz, 2023):** هدفت الدراسة إلى تقييم جودة إدارة المواهب في المؤسسات الصحية البولندية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للطواقم الطبي، كما أخذت الدراسة في الاعتبار تأثير العوامل الديموغرافية والتنظيمية والسلوكية الأخرى على الرضا الوظيفي، مثل (الكفاءات الاجتماعية، التنقل الوظيفي، التوجه نحو المريض، النوع الاجتماعي، ومستوى التعليم)، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث بلغ حجم العينة المختارة **747** مستجيب، تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية والنمذجة بالمعادلات الهيكلية، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود تأثير إيجابي لجودة إدارة المواهب على الرضا الوظيفي.

- **دراسة (كعبوش و حنة، 2024):** هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في بعض المنشآت الرياضية بولاية الأغواط، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث بلغ حجم العينة **40** موظف إداري، تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة بالأساس في التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وألفا كرونباخ، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود علاقة ارتباطية بين إدارة المعرفة والرضا الوظيفي للإداريين، مع وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي للإداريين.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: من خلال المراجعة المتأنية للدراسات السابقة المعروضة أعلاه، نجد أن أغلبية الباحثين ركزوا على تأثير إدارة المعرفة بمختلف أبعادها على الرضا الوظيفي، كما أننا جميع الدراسات اعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وهو ما يتوافق مع الدراسة الحالية، مما يعزز من إتساق الأساليب والطرق البحثية، كما تباينت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في البيئات التي طبقت فيها، والفئة المستهدفة، وعدد أفراد العينة، وإن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو الإطار الزمني وكذا خصوصية البيئة الكلية المدروسة، وهي البيئة الجزائرية وخصوصا ما تعلق بقطاع الخدمات الصحية وتحديدًا عنصر الأطباء.

2. الإطار النظري لمنغريات الدراسة:

1.2 مفهوم إدارة المعرفة: يوجد تفاوت بارز في تحديد مفهوم لمصطلح إدارة المعرفة بشكله الدقيق، كون أن بعض الباحثين يتصورون أن المفهوم مرادف لإدارة المعلومات، في حين يرى آخرون أنه عبارة عن نطاق معرفي حديث النشأة (مرحلة الاكتشاف والتطور)، وبناء على ما تقدم يمكن عرض بعض تعريفاته:

عرفها **Chou Yeh**، بأنها: "عملية يتم بموجبها استخراج واستثمار رأس المال الفكري الخاص بالأفراد، بهدف الوصول إلى قرارات تتصف بالكفاءة والفعالية والابتكار، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة" (Chou Yeh, 2005, p. 36)

ويعرفها **Schermerhorn**، بأنها: "مجموعة العمليات التي يمكن للمنظمات من خلالها الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لتطوير المعرفة وتنظيمها ومشاركتها وتحقيق الأداء الناجح" (Wahab, 2022, p. 79)، كما يقوم مفهوم إدارة المعرفة على توفير المعلومات التي تشكل الأساس الذي يمكن من خلاله تغيير الأشخاص وجعلهم يعملون بفعالية أكبر من ذي قبل وتشمل مؤشرات إدارة المعرفة: الأشخاص والعمليات والتكنولوجيا (Hasballah, 2021, p. 961)

من خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن إدارة المعرفة تعتبر ظاهرة حديثة تشمل كافة الأنشطة الفردية والجماعية التي تهدف إلى تكوين المعرفة اللازمة واستخدامها لتحقيق أهداف المنظمة وذلك من خلال إتاحة موارد المعرفة المتوفرة للجميع.

2.2 أهداف إدارة المعرفة: لإدارة المعرفة عدة أهداف منها: (مسلم، 2015، الصفحات 26-27)

- جذب رأس المال فكري أكبر لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة.

- خلق البيئة التنظيمية التي تشجع الأفراد على المشاركة بالمعرفة، لرفع مستوى معرفة الآخرين.

- تحديد المعرفة الجوهرية، وكيفية الحصول عليها وحمايتها، إعادة استخدامها وتعظيمها.

- أسر المعرفة من مصادرها وخزنها وإعادة استعمالها.

- بناء إمكانيات التعلم وإشاعة ثقافة المعرفة والتحفيز لتطويرها والتنافس من خلال الذكاء البشري.

3.2. عمليات إدارة المعرفة: حسب (Kianto et al, 2016)، فإن إدارة المعرفة تشير إلى تحديد المعرفة الجماعية وكيفية الاستفادة منها لغرض المساعدة على المنافسة، كما ينظر لإدارة المعرفة على أنها مجموعة من العمليات المترابطة دوريا والمتداخلة إلى حد ما، ورغم اختلاف آراء الباحثين والكتاب في تحديد عددها وتسميتها إلا أن (Kianto et al) أشاروا إلى خمسة أنواع رئيسية هي: (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016, pp. 623-625)

- **اكتساب المعرفة:** وهي عبارة عن الممارسات التنظيمية التي تهدف إلى جمع المعلومات من مصادر خارج المنظمة، كما تعرف بأنها "تلك العمليات الموجهة نحو الحصول على المعرفة، والتي يمكن وصفها بالعديد من المصطلحات الأخرى مثل الاكتساب، السعي، التوليد، الإنشاء، الالتقاط، والتعاون، وكلها تتشارك في موضوع واحد وهو تراكم المعرفة" (Ajanaku & Mutula, 2018, p. 42)

- **مشاركة المعرفة:** تشير إلى التبادل الفعال للمعلومات والأفكار بين الأفراد داخل المنظمة، من خلال الاتصال غير الرسمي، وجلسات العصف الذهني، والتوجيه والتدريب، والتي تعمل على تحفيز الابتكار وتحسين الأداء، وتعتبر التفاعلات الاجتماعية ضرورية لتسهيل عملية مشاركة المعرفة.

- **خلق المعرفة:** تشير إلى قدرة المنظمة على تطوير أفكار وحلول جديدة وملائمة تتعلق بأنشطتها التنظيمية المختلفة، سواء كانت في المنتجات أو العمليات التكنولوجية أو الممارسات الإدارية، وتعد هذه العملية العامل الأساسي في تمكين الأداء المستدام في البيئات المتقلبة والمضطربة.

- **تدوين المعرفة:** تعبر عن عملية تحويل المعرفة الضمنية إلى شكل صريح يمكن تخزينه واستخدامه من قبل الآخرين في المنظمة، عبر توثيق المعرفة والتأكد من أنها متاحة ومرتبطة بطريقة تسهل الوصول والاستخدام.

- **الاحتفاظ بالمعرفة:** هي عبارة عن مجموعة من الاستراتيجيات والأنشطة المرتبطة بإدارة دوران العمل، الهادفة إلى ضمان دمج الاحتفاظ بالمعرفة المتخصصة التي يمتلكها الموظفون أصحاب الخبرة قبل مغادرتهم للمنظمة، عبر تحويلها إلى أصول تنظيمية تساهم في تعزيز القدرات المؤسسية واستمرارية الأداء الفعال.

4.2. مفهوم الرضا الوظيفي: سنعرض فيما يلي بعض المفاهيم التي توصل إليها علماء الإدارة:

الرضا الوظيفي من وجهة نظر هوبوك: عبارة عن "مزيج من العوامل النفسية والفسولوجية والبيئية التي تجعل الشخص يقول بصدق

أنا راض عن عملي" (Aziri, 2011, p. 77)

كما يعرف الرضا الوظيفي في القاموس الموجز لإدارة الأعمال: "الرضا الوظيفي هو مدى رضا العامل عن المكافآت التي يحصل عليها من وظيفته، لا سيما فيما يتعلق بالدوافع الداخلية". (Statt, 1999, p. 86)، أما سترونج فقد عرف الرضا الوظيفي بأنه: "حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة" (البارودي، 2015، صفحة 38).

على ضوء المفاهيم السابقة نستنتج بأن لمفاهيم الرضا الوظيفي عدة وجهات نظر، ويمكننا تعريف الرضا الوظيفي على أنه ردود الفعل الإيجابية الصادرة من الفرد والتي تشير إلى مدى تحقيق الوظيفة لأهدافه وغاياته الشخصية، وبالتالي تحقيق مشاعر داخلية حول جودة الحياة الوظيفية بشكل عام.

5.2. أنواع الرضا الوظيفي: حدد Ginsberg ثلاثة أنواع هي: (العبيدي، 2013، صفحة 261)

- الرضا الداخلي: ينشأ هذا النوع من الرضا من مصدرين أساسيين: الأول هو المتعة التي يشعر بها الفرد من انغماسه في نشاط العمل، والثاني هو إحساسه بالإنجاز الناتج عن ذلك، ومن إحساسه بقدراته الشخصية من خلال هذا الإنجاز.
- الرضا المصاحب: وهو ناتج عن الظروف النفسية والمؤسسية التي ترافق أداء الفرد لعمله.
- الرضا الخارجي: هذا النوع من الرضا مرتبط بالعوامل الخارجية مثل الأجر والتعويضات والتوقعات التي يحملها الفرد حول مدى توافق العمل مع قيمه وأهدافه الشخصية.

6.2. إدارة المعرفة كعامل مؤثر على الرضا الوظيفي لدى العاملين: تعمل إدارة المعرفة اليوم على تذليل مختلف الصعوبات والعوائق التي تواجهها المنظمات في سبيل إيصال المعرفة إلى أفرادها العاملين ووحداًها الإدارية والإنتاجية، وفي هذا الإطار يتجلى أثر إدارة المعرفة على الأفراد من خلال المظاهر التالية: (الطاهر، 2015، الصفحات 118-120)

- التعليم الدائم للأفراد العاملين: ويتم من خلال مجموعة من عمليات إدارة المعرفة الفرعية مثل: (التحويل الداخلي والخارجي للمعرفة، النواحي الاجتماعية، جماعات ممارسات العمل)
- تكيف الأفراد العاملين: تعمل إدارة المعرفة على مساعدة تكيف العاملين من خلال تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض وتبادل المعارف بينهم مما يجعلهم أكبر قابلية واستعداد لتقبل التغيير والتطور والتحديث، وبالتالي اكتساب القدرة على التعاون ومشاركة المعرفة فيما بينهم.
- رضا الأفراد العاملين في العمل: من الآثار المهمة والمباشرة لإدارة المعرفة على الأفراد العاملين هي:

✓ التهيئة الأفضل للعاملين للتعامل مع المتغيرات.

✓ يصبح بمقدور العاملين التعلم أفضل في المنظمات التي تعاني من نقص في المعرفة.

تعمل هذه الآثار الإيجابية على تمكين العاملين من تعزيز شعورهم بالانتماء وزيادة ارتباطهم بالمنظمة، بسبب تدعيم المعرفة لديهم وزيادة مهارتهم، بالإضافة إلى ذلك فإن إدارة المعرفة توفر آليات تساعد العاملين على التصدي لحل المشاكل التي تواجههم، وكذلك تعمل على تدعيم قيمتهم السوقية مقارنة مع الأفراد العاملين في منظمات أخرى، وبالتالي رفع دافعيتهم وزيادة الرضا لديهم. (العلي، قندلجي، و العمري، 2006، الصفحات 277-278)

3. الإطار التطبيقي للدراسة:

سيتم في هذا الجزء التطرق إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية، وكذا عرض أهم النتائج المتوصل إليها، ومن ثم القيام بتفسيرها وتحليلها ومناقشتها، وذلك بغية اختبار صحة الفرضيات المستنبطة من النموذج المقترح والذي نحاول من خلاله إبراز طبيعة العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة) والمتغير التابع المتمثل في الرضا الوظيفي.

1.3 الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة:

1.1.3. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون المجتمع الذي وقع عليه الاختيار لتطبيق هاته الدراسة وتحقيق هدفها، من كافة الأطباء العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري سعيدة، البالغ تعدادهم 117 والمتتمين للتخصصات الوظيفية: (طبيب أخصائي، طبيب عام، صيدلي، جراح أسنان)، تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية تقدر بـ: 80 طبيب، استرجعت منها 72 استمارة صالحة للتحليل.

2.1.3. أداة الدراسة: تم الاستعانة بالاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات الدراسة، حيث تم إعداده بالاسترشاد بالدراسات السابقة، وقد عرضت الأداة على مجموعة من المحكمين، ليتم بعدها تعديلها وتكييفها في ضوء الملاحظات المقدمة، وقد تم التصميم الأولي للأداة وفق المصادر الموضحة في الجدول رقم (1) أدناه:

الجدول (1): مصادر عبارات استمارة الاستبيان

المصادر	المتغيرات
من إعداد الباحثين	البيانات الشخصية
(Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016)	عمليات إدارة المعرفة
(Souar, Setti, & Boussahmine, 2016)	الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين

وقد تكون الاستبيان في صورته النهائية من جزئين، يخص الجزء الأول منه البيانات الشخصية لأفراد العينة (الجنس، والعمر، التخصص الوظيفي، والأقدمية المهنية)، الجزء الثاني فقد تكون من محورين اثنين، يخص المحور الأول المتغير المستقل (إدارة المعرفة)، والموزع على 5 أبعاد هي: (اكتساب، مشاركة، خلق، تدوين والاحتفاظ بالمعرفة)، ويضم 25 عبارة، أما المحور الثاني فتضمن 4 عبارات تقيس المتغير التابع والمتمثل في الرضا الوظيفي، وتمت صياغة الإستبيان وفقا لسلم ليكارت (Likert) الخماسي الموضح أدناه:

الجدول (2): سلم ليكارت الخماسي

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (عز حسين، 2008، صفحة 540)

3.1.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V.27) في عملية تفرغ ومعالجة البيانات المحصلة من الاستبيان، حيث شملت الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الصدق وألفا كرونباخ للتحقق من درجة ثبات وصدق استمارة الاستبيان.

- التحليل الإحصائي الوصفي لمعرفة خصائص عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

4.1.3. دراسة صدق وثبات أداة القياس: بغية التأكد من موثوقية أداة القياس، تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، ولمعرفة صدق الأداة قمنا بإدخال الجذر التربيعي على معامل الثبات، وقد أظهرت النتائج أن معامل الثبات لمجموع عبارات الاستبيان قدر (0.874)، وبلغ معامل الصدق (0.934)، وهي نسب مرتفعة تدل على قوة ثبات واتساق الأداة الداخلي، والجدول رقم (3) أدناه يوضح ذلك:

أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الأطباء دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة

الجدول (3): ثبات وصدق أداة الدراسة

عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
29	0.874	0.934

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS. V.27)

2.3. تحليل نتائج الدراسة:

1.2.3. تحليل خصائص عينة الدراسة: لغرض تبيان البيانات الشخصية، تم تحليل خصائص العينة المبحوثة، حيث أسفرت مخرجات

الإحصاء الوصفي على النتائج الموضحة في الجدول رقم (4) أدناه:

الجدول (4): وصف البيانات الشخصية لعينة الدراسة

المستوى	البيان	التكرار	النسبة %	النسبة التراكمية
الجنس	ذكر	32	44.4 %	44.4 %
	أنثى	40	55.6 %	100 %
العمر	أقل من 30	8	11.1 %	11.1 %
	من 30 إلى 40	19	26.4 %	37.5 %
	من 40 إلى 50	22	30.6 %	68.1 %
التخصص الوظيفي	طبيب أخصائي	23	31.9 %	31.9 %
	طبيب عام	38	52.8 %	52.8 %
	صيدلي	14	19.4 %	72.2 %
الأقدمية المهنية	جراح أسنان	12	16.7 %	16.7 %
	أقل من 5	8	11.1 %	11.1 %
	من 5 إلى 10	10	13.9 %	13.9 %
	من 10 إلى 15	30	41.7 %	55.6 %
	أكثر من 15	18	25.0 %	80.6 %
المجموع		72	100 %	100 %

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS. V.27)

وفقا للجدول رقم (4)، تشير نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة إلى أن الإناث كأفراد مستجوبين في هذه الدراسة أعلى نوعا ما من الذكور أين تظهر نسبة الإناث 55.6 % وبتعداد 40 مفردة، أما نسبة الذكور فتصل إلى 44.4 % بتعداد 32 فرد، أما من ناحية الفئة العمرية فيظهر أن أغلب الشرائح المساهمة في الدراسة تفوق أعمارهم 40 سنة وبتعداد 45 مفردة بنسبة إجمالية تقدر 62.5 %، أما من ناحية التخصص الوظيفي فقد كان الأطباء الأخصائيين هم الفئة الأكثر مساهمة بسبب نسبة تمثيلها العالية في العينة 52.8 % بتكرار 38 فرد، كما يلاحظ من الجدول أن معظم أفراد العينة تتراوح أقدميتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 41.7 % من إجمالي العينة.

2.2.3. تحليل نتائج المتوسطات: لغرض معرفة اتجاهات إجابات أفراد العينة المبحوثة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، والجدول التالي يوضح اتجاه الإجابات:

الجدول (5): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة

الرقم	عبارات الاستبيان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	أحصل بسهولة على المعلومات الضرورية في عملي من مصادر خارج المستشفى	4.39	0.703	موافق بشدة
2	أحصل على الكثير من المعلومات المهمة من مختلف المؤسسات الصحية	4.35	0.754	موافق بشدة
	عملية اكتساب المعرفة	4.36	0.524	موافق بشدة
3	التواصل مع أعضاء الطاقم الطبي فعال ومفيد	4.43	0.601	موافق بشدة
4	زمتلني في العمل منفتحون وصادقون مع بعضهم البعض	4.43	0.646	موافق بشدة

أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الأطباء

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة

5	يقوم زملائي في العمل بالتفاعل وتبادل الأفكار مع بعضهم البعض وبشكل واسع	4.51	0.712	موافق بشدة
6	التعاون بين الأطباء والمرضى سهل وفعال	4.29	0.879	موافق بشدة
7	يوجد تنسيق وتوافق متبادل بين مختلف المصالح في المستشفى	4.46	0.649	موافق بشدة
8	يتبادل أعضاء الطاقم الطبي المعلومات ويتعلمون من بعضهم البعض	4.46	0.670	موافق بشدة
9	تستمع إدارة المستشفى وتحترم مختلف آراء أعضاء الطاقم الطبي	4.44	0.648	موافق بشدة
	عملية مشاركة المعرفة	4.43	0.362	موافق بشدة
10	المعلومات المتعلقة بحالة ونتائج ومختلف الأمور الخاصة بالمستشفى متاحة بسهولة	4.10	0.842	موافق
11	ينبغي المستشفى فلسفة تشجيع البحث عن المعلومات من مصادر خارجية	4.21	0.711	موافق بشدة
12	يتابع المستشفى باستمرار مختلف المعلومات المتعلقة بالبيئة الخارجية للمستشفى	3.89	0.928	موافق
13	تقوم إدارة المستشفى بجمع أفكار واقتراحات الطاقم الطبي لتطوير الخدمات الصحية	3.86	0.775	موافق
14	يستخدم المستشفى الأساليب الحديثة لمشاركة المعرفة بين مختلف أعضاء الطاقم الطبي	3.92	0.852	موافق
15	تتبادل المصالح والوحدات الصحية بالمستشفى جميع المعارف والخبرات المعرفية	4.28	0.633	موافق بشدة
16	يساهم الطاقم الطبي في تطوير طرق العلاج وتقديم خدمات صحية مبتكرة	4.29	0.659	موافق بشدة
17	يتبادل أعضاء الطاقم الطبي الآراء لإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجههم في العمل	4.01	0.661	موافق
	عملية خلق المعرفة	4.06	0.406	موافق
18	أجد بسهولة مختلف الوثائق والملفات التي أحتاجها في عملي	4.12	0.691	موافق
19	مختلف الوثائق والبروتوكولات العلاجية التي تم إعدادها مسبقا متاحة بسهولة	4.28	0.610	موافق بشدة
20	سهولة الاتصال والتواصل الإلكتروني (مثل الإيميل) في عملي	4.31	0.642	موافق بشدة
21	يملك المستشفى أنظمة معلومات صحية فعالة ومناسبة	4.40	0.725	موافق بشدة
22	يستغل المستشفى أنظمة المعلومات الصحية بكفاءة	4.58	0.599	موافق بشدة
	عملية تدوين المعرفة	4.33	0.382	موافق بشدة
23	يتم تشجيع أعضاء الطاقم الطبي على نقل المعرفة وتوزيعها لزملائهم قبل إحلتهم على	4.42	0.575	موافق بشدة
24	تقدم الإرشادات اللازمة لتعريف أعضاء الطاقم الطبي الجدد بمهامهم	4.43	0.668	موافق بشدة
25	تشجع إدارة المستشفى على مشاركة المعلومات بين أعضاء الطاقم الطبي	4.33	0.712	موافق بشدة
	عملية الاحتفاظ بالمعرفة	4.39	0.491	موافق بشدة
26	عموما أنا مسرور بوظيفتي كعضو في الطاقم الطبي	4.21	0.711	موافق بشدة
27	عموما أنا راض عن وظيفتي بالمستشفى	4.29	0.659	موافق بشدة
28	تتوافق وظيفتي مع تطورات المهنة	4.51	0.712	موافق بشدة
29	وظيفتي الحالية ليست مصدرا رئيسيا للإحباط والقتل في حياتي	4.40	0.725	موافق بشدة
	الرضا الوظيفي	4.35	0.499	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS. V.27)

من خلال الجدول رقم (5) أعلاه، فإن نتائج التقييم العام للمتوسط الحسابي المرجح لكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة الموضحة في نموذج الدراسة، وبحسب اتجاهات معظم أفراد العينة، كانت نحو اتجاه (موافق، وموافق بشدة) وفقا لسلم ليكارت الخماسي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لأبعاد متغير إدارة المعرفة المتمثلة في عملياتها إجمالا القيم (4.36، 4.43، 4.06، 4.33، 4.39) على التوالي، كما قدر المتوسط الحسابي لبعده الرضا الوظيفي قيمة (4.35)، وهي قيم مرتفعة تقع ضمن مجال التقييم المرتفع للمتوسط المعتمد، كما نلاحظ أن جميع قيم الانحرافات المعيارية لكل من متغيرات الدراسة كانت أقل من الواحد (1) الصحيح، مما يعكس درجة انسجام بين آراء أفراد العينة المبحوثة لمتغيرات الدراسة.

مما سبق يمكن أن نستنتج بأن غالبية الأطباء يوافقون على وجود عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة الصحية محل الدراسة، ويتمتعون بمستويات عالية من الرضا عن عملهم ولديهم آراء متشابهة.

3.3. تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة: للتحقق من أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الأطباء تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد، حيث أن المتغير التابع هو الرضا الوظيفي وأبعاد المتغير المستقل هي عمليات إدارة المعرفة، وقد أسفرت النتائج على ما يلي:

أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الأطباء دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة

1.3.3. اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة: بغية التحقق من وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل إدارة المعرفة والمتغير التابع الرضا الوظيفي، تم اعتماد اختبار بيرسون، حسب ما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول (6): معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الرضا الوظيفي		أبعاد
مستوى الدلالة الإحصائية	قيم معامل الارتباط بيرسون	
0.001	0.685	عملية اكتساب المعرفة
0.001	0.743	عملية مشاركة المعرفة
0.001	0.580	عملية خلق المعرفة
0.001	0.617	عملية تدوين المعرفة
0.001	0.667	عملية الاحتفاظ بالمعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS. V.27)

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (6) أعلاه، يتبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ، بين إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة، مشاركة المعرفة، خلق المعرفة، تدوين المعرفة، الاحتفاظ بالمعرفة)، والرضا الوظيفي، حيث بلغت النسب المئوية لهذا الارتباط على التوالي: (68.5% ، 74.3% ، 58% ، 61.7% ، 66.7%)، وهي معاملات ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ، وبجسب النتائج يتضح لنا أن أفراد العينة المبحوثة يتجهون إلى تأكيد وجود علاقة طردية بين إدارة المعرفة بأبعادها وبين تحسين رضاهم الوظيفي.

وبناء على ما تقدم ذكره فإننا: نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $1 = \alpha$ % بين متغيرات الدراسة.

2.3.3. اختبار الفرضيات: بغية دراسة واختبار فرضيات نموذج الدراسة تم الاستعانة بنموذج الانحدار الخطي المتعدد لغرض التحقق من وجود أثر بين متغيرات الدراسة، وأسفرت النتائج على:

أولاً. تحليل الارتباط:

الجدول (7): ملخص نموذج الانحدار.

معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل \bar{R}^2	الخطأ المعياري
0.867	0.752	0.733	0.257

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS. V.27)

يتبين من خلال الجدول رقم (7) أعلاه:

- معنوية معامل الارتباط: قيمة معامل الارتباط ($R = 0.867$)، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية موجبة قوية بين كل من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

- القوة التفسيرية للنموذج: معامل التحديد ($R^2 = 0.752$)، أي أن المتغيرات المستقلة المتمثلة في عمليات إدارة المعرفة استطاعت تفسير ما مقداره 75.20% من التباين في المتغير التابع المتمثل في الرضا الوظيفي، أما النسبة المتبقية 24.80% فقد ترجع للخطأ العشوائي أو لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى مسؤولة عن تفسير جزء من المتغير التابع.

أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الأطباء

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة

- معامل التحديد المعدل: بلغت قيمته ($R^2 = 0.733$)، وتعد قريبة جدا لقيمة معامل التحديد، فهذا يشير أن النموذج ليس متحيزا بشكل كبير لعدد المتغيرات المستقلة المستخدمة.
- الخطأ المعياري للتقدير: بلغت قيمته في النموذج (0.257)، مما يشير إلى أن الفروقات بين القيم الفعلية والقيم المتنبأ بها صغيرة نسبيا وهذا يعني أن النموذج يتمتع بدقة تنبؤية مقبولة.
- الاستنتاج العام: يتمتع النموذج بقدرة تفسيرية قوية وأداء تنبؤي جيد بناء على القيم المرتفعة لكل من R و R^2 والقيمة المنخفضة للخطأ المعياري للتقدير، وبالتالي: جودة نموذج الدراسة المقترح.

ثانيا. تحليل التباين (ANOVA):

الجدول (8): تحليل التباين (ANOVA)

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	Fc إحصائية فيشر المحسوبة	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة	الدلالة
الانحدار	13.328	5	2.666	40.073	0.001	0.05	دال إحصائيا
البواقي	4.390	66	0.067				
الكلية	17.719	71					

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS. V.27)

يتضح من خلال الجدول رقم (8) أعلاه، أن القيمة الاحتمالية للنموذج تساوي 0.001، وهي أقل من مستوى الدلالة (1%)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية وعليه فإن: نموذج الدراسة المعتمد معنوي ومقبول من الناحية الإحصائية حيث يشير إلى وجود تأثير للعوامل المستقلة على المتغير التابع.

ثالثا- تحليل الانحدار: يوضح الجدول أدناه، نتائج تقدير معاملات النموذج:

الجدول (9): تقدير معاملات النموذج واختبارها

النموذج	المعامل	الخطأ المعياري	Béta	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية (Sig)	مستوى الدلالة	الدلالة
الحد الثابت	- 1.405	0.431		- 3.261	0.002	0.05	دال إحصائيا
اكتساب المعرفة	0.242	0.076	0.254	3.179	0.002	0.05	دال إحصائيا
مشاركة المعرفة	0.353	0.126	0.256	2.789	0.007	0.05	دال إحصائيا
خلق المعرفة	0.197	0.091	0.161	2.164	0.034	0.05	دال إحصائيا
تدوين المعرفة	0.304	0.096	0.233	3.175	0.002	0.05	دال إحصائيا
الاحتفاظ بالمعرفة	0.231	0.082	0.228	2.819	0.006	0.05	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS. V.27)

يتبين من خلال الجدول رقم (9) أعلاه، أن كل المتغيرات المدروسة في النموذج: (اكتساب، مشاركة، خلق، تدوين والاحتفاظ بالمعرفة) لها دلالة إحصائية، حيث أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.01، وهذا يشير إلى أن الفرضيات المرتبطة بهذه المتغيرات يمكن قبولها، حيث أنها: تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على المتغير التابع، وهذا ما يدفعنا إلى قبول الفرضية الرئيسية والتي مفادها: تساهم إدارة المعرفة في تحسين الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بولاية سعيدة.

4. الخلاصة: تم التطرق في هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة الصحية محل الدراسة والدور الذي تلعبه في تحسين الرضا الوظيفي لدى الأطباء، حيث حاولنا تسليط الضوء على بعض المفاهيم المتعلقة بالموضوع، ففي ظل التطورات الفكرية الحديثة نجد أن المؤسسات الصحية اليوم لا بد لها من المحافظة على أفرادها العاملين من ذوي المعارف والمواهب العالية، ولتحقيق ذلك وجب توظيف إدارة المعرفة بشكلها الصحيح لغرض الرفع من دافعية وجهازية العاملين وزيادة مستويات الرضا الوظيفي لديهم، وبالتالي ضمان تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية، وبعد تحليل البيانات خلصت الدراسة إلى النتائج والتوصيات التالية:

1.4. نتائج الدراسة:

- أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة في المستشفى محل الدراسة كان بمستوى عام مرتفع، حيث تشير نتائج التحليل بأن عملية اكتساب المعرفة ومشاركتها حققتا نسب اتفاق عالية، مما يدل على أن الأطباء يتحصلون على المعرفة الهامة والضرورية من مصادر موثوقة خارج المستشفى، الشيء الذي يقلل مشاعر القلق والتوتر لديهم والتي قد تنشأ بسبب نقص المعلومات الداخلية، كما أن المستشفى يمتلك ثقافة داعمة للتعاون والتواصل بين الأطباء تسهل مشاركتهم لخبراتهم، إضافة إلى ذلك فإن عملية خلق المعرفة حققت نسبة اتفاق عالية، مما يعكس بأن إدارة المستشفى تدعم الإبداع والتفكير الابتكاري بين الأطباء وتحفزهم عليه، أما بالنسبة لعملية التدوين والاحتفاظ بالمعرفة، أظهرت النتائج بأن المستشفى يولي اهتمام واسع بتوثيق المعرفة ويدعم الاحتفاظ بها بشكل عملي منتظم، إذ يصبح الوصول إلى المعرفة أسهل وأسرع، مما يسهل على الأطباء اتخاذ قرارات علاجية فعالة، تزيد من شعورهم بالإنجاز، وبالتالي تحسين رضاهم.

- إن الرضا الوظيفي المرتفع الذي أبداه الأطباء يتماشى مع النظريات التي تربط بين التوافق المهني والشعور بالإنجاز، إذ أشارت نتائج التحليل على وجود بيئة عمل تتميز بتوفير الفرص المهنية المناسبة، كما أن غياب شعور الإحساس بالفشل يعكس وجود بيئة عمل إيجابية داعمة للتقدم المهني وتقلل من مشاعر الإحباط.

- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة قوية، وذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة بأبعادها والرضا الوظيفي للأطباء، حيث قدر معامل الارتباط بـ 86.7% وهو دال إحصائياً عند مستوى 0.01.

- وجود أثر موجب ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة بأبعادها: (اكتساب المعرفة، مشاركة المعرفة، خلق المعرفة، تدوين والاحتفاظ بالمعرفة) في تحسين الرضا الوظيفي للأطباء، وهذا مؤشر على أن إدارة المعرفة تلعب دوراً كبيراً في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمستشفى محل الدراسة.

2.4. توصيات الدراسة:

- توفير إدارة داعمة تركز على تعزيز التفاعل بين الأطقم الطبية، بما يزيد من شعورهم بالرضا والانتماء.
- ضرورة تطوير نظم فعالة للاحتفاظ بالمعرفة داخل المؤسسات الصحية لضمان استمرار العمل بكفاءة.
- خلق بيئة تنظيمية تعزز مشاركة المعرفة بين الأطقم الطبية، مع تقديم حوافز للتعاون والتفاعل المستمر.
- العمل على ربط استراتيجيات إدارة المعرفة بتحسين الأداء الصحي العام، لغرض خلق بيئة عمل إيجابية.
- تشجيع التعاون بين الجامعات والمؤسسات الصحية لتعزيز فهم إدارة المعرفة وتأثيرها في المجال الطبي.

5. الإحالات والمراجع:

1.5 قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1) أسهمان ماجد الطاهر. (2015). إدارة المعرفة (المجلد 2). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 2) بشري عبد العزيز العبيدي. (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (36)، الصفحات 254-278.
- 3) جمال كعبوش، و الهاشمي حنة. (2024). علاقة إدارة المعرفة بالرضا الوظيفي من وجهة نظر الإداريين بالمنشأة الرياضية- دراسة ميدانية لبعض المنشآت الرياضية بولاية الأغواط. مجلة المنظومة الرياضية، 11(1)، الصفحات 901-913.
- 4) سيد أحمد ستي، و الأمين محمد الشريف. (2022). أثر عمليات إدارة المعرفة على جودة التعليم العالي- دراسة امريقية لدى عينة من الأساتذة الجامعيين - مجلة أفاق للبحوث والدراسات، 5(1)، 223-242.
- 5) عبد الستار العلي، عامر إبراهيم قندلجي، و غسان العمري. (2006). المدخل إلى إدارة المعرفة (المجلد 1). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 6) عبد الفتاح عز حسين. (2008). مقدمة في الإحصاء الوصفي والإستدلالي SPSS. المملكة العربية السعودية: دار خوارزم العلمية للنشر.
- 7) عبد الله حسن مسلم. (2015). إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات (المجلد 1). عمان، الأردن: دار المعتر للنشر والتوزيع.
- 8) منال البارودي. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين (المجلد 1). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

2.5 قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- 1) Ajanaku, J. O., & Mutula, S. (2018). The relationship between knowledge management and nursing care performance. 84(2), pp. 39-51.
- 2) Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. Journal of Management Research and Practice, 3(4), pp. 77-86.
- 3) Chou Yeh, Y. (2005). The Implementation of Knowledge Management System In Taiwan's Higher Education. Journal of College Teaching & Learning, 2(9), pp. 35-42.
- 4) Hasballah, A. (2021). The influence of knowledge management on lecturer performance through job satisfaction. Journal of Management Science Letters, pp. 950-964.
- 5) Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. Journal of Knowledge Management, 20(4), pp. 621-636.
- 6) Mia, H. M. (2022). Effects of knowledge management (KM) strategies on employee job satisfaction: A study of RMG in Bangladesh. Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues, 1, pp. 44-60.
- 7) Oprong, D. O., Misuko, N. W., & Cheruiyot, K. C. (2018). Impact of Knowledge Management Practices on Job Satisfaction: A Case Study of Toyota Kenya Limited. Journal of Information and Knowledge Management, 8(8), pp. 1-12.
- 8) Pomaranik, W., & Kludacz, M. A. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. Journal of Frontiers in Psychology, 14, pp. 1-18.
- 9) Souar, Y., Setti, S., & Boussahmine, A. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. 6(6), pp. 198-202.
- 10) Statt, D. A. (1999). Concise Dictionary of Business Management (2 ed.). New York: Routledge.
- 11) Wahab, Z. S. (2022). Knowledge Management Processes and their Impact on Leadership Skills: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Managers in the Iraqi General Cement Company. Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences, 24(1), pp. 78-86.