

Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

دور إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية بالجامعات المحلية(*)

الباحثة/ هدى بنت محمد آل داود

كلية التربية والتنمية البشرية

جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

أ.د/ دلال النصير

أستاذ إدارة التعليم العالي

جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

تاريخ قبوله للنشر 17/12/2024

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 1/11/2024

(*) موقع المجلة:

دور إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية بالجامعات المحلية

الباحثة/ هدى بنت محمد آل داود

كلية التربية والتنمية البشرية
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

أ.د/ دلال النصير

أستاذ إدارة التعليم العالي
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة، وواقع تحقيق الصحة التنظيمية في الجامعات المحلية من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية، إضافةً إلى تقديم مقترحات لتطبيق إدارة المعرفة لتحقيق الصحة التنظيمية في الجامعات المحلية، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداةً للدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (86) عضو، وتوصلت إلى أن تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجامعة المحلية كان بدرجة عالية، وأن عملية تطبيق المعرفة هي أكثر عمليات إدارة المعرفة تطبيقاً، كما أن الصحة التنظيمية بالجامعة المحلية محل الدراسة متحققة بدرجة عالية، وأن المجال الأكثر شيوعاً هو مجال احتياجات المهمة (وضوح الأهداف - كفاءة الاتصالات)، كما تم استخلاص عدد من المقترحات التي تساهم في تعزيز تطبيق إدارة المعرفة وتحقيق الصحة التنظيمية في الجامعة المحلية - محل الدراسة - منها: ضرورة اعتماد برامج تطويرية لأعضاء الهيئة الإدارية لمواكبة التغيرات والتطورات المستجدة والمستمرة، وأهمية الاستفادة من المعرفة الضمنية لهم، واشراكهم في اتخاذ القرارات الإدارية، وفي ضوء هذه النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها: أهمية استحداث إدارة تُعنى بإدارة المعرفة تدرج ضمن هيكل إحدى الإدارات العليا بالجامعة لتتولى مهام إدارة وتنظيم عمليات إدارة المعرفة والتطوير والتوجيه والرقابة والمتابعة لكافة العمليات الإدارية للمنظمة مما يعزز من تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كافة جهات الجامعة، وتعيين قائد مؤهل قادر على أداء أدواره المعرفية بكفاءة. وبلغت نتيجة الاقتباس (4%) انظر الملاحق رقم(5).

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، الصحة التنظيمية، الجامعات المحلية.

The Role of Knowledge Management in Achieving Organizational Health in Local Universities

Huda Muhammad Al Dawod

Specialization in knowledge management
in educational institutions

Prof. Dr. Dalal Al-Nusir

Professor of Higher Education Administration
Administration Specialization in knowledge
management in educational institutions

College of Education and Human Development
Princess Nourah bint Abdulrahman University
Kingdom of Saudi Arabia

Abstract

The study aimed to explore the reality of implementing knowledge management and the reality of organizational health application in local universities from the perspective of administrative staff members. It also aimed to propose ways to apply knowledge management to achieve organizational health in local universities. To achieve these goals, a descriptive survey methodology was used, and a questionnaire served as the tool for the study. The study population consisted of (245) administrative staff members, from which a random sample of (86) members was selected. The study found that the application of knowledge management processes at the local university under study was of a high degree, and that the process of applying knowledge was the most implemented of the knowledge management processes. Additionally, organizational health at the local university under study was achieved at a high level, with the most common area being task needs (clarity of objectives – efficiency of communications). Several suggestions were derived to enhance the application of knowledge management and achieve organizational health in the local university, including the necessity to adopt development programs for administrative staff members to keep up with ongoing and emerging changes, as well as the importance of utilizing their tacit knowledge and involving them in administrative decision-making. In light of these results, the study concluded with a series of recommendations, including the importance of establishing a new department concerned with knowledge management within the structure of one of the higher management units of the university to manage, organize, and oversee all administrative processes of the organization, thereby enhancing the application of knowledge management across the university, and appointing a qualified leader capable of efficiently performing his knowledge-related roles. The citation percentage reached (4%) (see Appendix No. 5).

Keywords: Knowledge management, health, local institutions.

مقدمة الدراسة:

تعد الجامعات الركيزة الأساسية لتطوير وتنمية المجتمع من خلال مساهمتها في مواجهة التحديات التي تعترضه فضلاً عن دورها في إعداد الموارد البشرية القادرة على التعامل مع المتطلبات المجتمعية، لذا تشهد مؤسسات التعليم العالي في معظم دول العالم اهتمام مستمرًا في تطوير أدائها لما لذلك من تأثير في تمكين المجتمعات ودعم مكانتها التنافسية والاقتصادية عالميًا (داود، 2017).

وحيث أن مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية هي الرافد الرئيسي للعلم والفكر والمعرفة - ويُعول عليها الكثير في المساهمة بالوصول لمستهدفات رؤية المملكة (2030) والتي كان أحد مستهدفاتها أن تُصنف (6) جامعات سعودية ضمن أفضل (200) جامعة على مستوى العالم (رؤية المملكة العربية السعودية 2030)، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة بتوفير التعليم الجيد للجميع (أهداف التنمية المستدامة، 13 أبريل 2024) - حرصت الجامعات على تضمين الإبداع والابتكار في استراتيجياتها وتوظيف الممارسات الفعالة لكسب المعرفة المتجددة، من خلال تبني مفهوم إدارة المعرفة، الذي يحل كأبرز الأنماط الإدارية الحديثة المعنية بالاستثمار الأمثل للمعرفة الضمنية والصريحة في المنظمة، بما يضمن تجويد أعمالها وتحقيق أهدافها واستمرار ميزتها التنافسية.

ويُجتم تحقيق مؤسسات التعليم العالي للميزة التنافسية الاهتمام بتعزيز الصحة التنظيمية، حيث ترتبط هذه الصحة بمدى الفاعلية التنظيمية لتلك المؤسسات، وقدرتها على التطور والنمو، فالمؤسسة ذات الصحة التنظيمية الجيدة، تنعم بالقدرة على خلق مناخ عمل محفز للتطور والتميز.

وتُعد الصحة التنظيمية أحد المداخل الرئيسية للسلوك التنظيمي التي تميز المنظمة وتُظهرها بشكل إيجابي، وتُبرز مدى قدرتها على تنسيق جهود العاملين فيها، واستخدام الموارد بنهج نموذجي، وتوفير بيئة عمل صحية متفاعلة مع البيئات الخارجية؛ تحقيقاً لأهداف المنظمة، فالمنظمة المتمتع بالصحة التنظيمية الجيدة يقاس نجاحها باستمراريتها، وقدرتها على تحقيق الأهداف، وإنجاز المهام الموكلة إليها، وتفاعلها مع البيئة الخارجية (الحري، 2020).

إن تحقيق الصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية ينشأ من خلال التكامل بين صحة الأفراد (العاملين)، وصحة المنظمة، ومما يساعد على تحقيق هذا التكامل هو قدرة المؤسسة على إدارة معرفتها الإدارية الصحيحة، عبر دمج نُظم معلوماتها وخبراتها عاملها، واستثمارها الاستثمار الأمثل لرأس مالها الفكري، وتحويله إلى قوة إنتاجية كبرى، يساعدها على تحقيق قيمة وميزة تنافسية عالية، ويدعم ما سلف ما أورده دراسة (الفقيه، 2017) التي أكدت أن إدارة المعرفة مطلب أساسي وضروري لضمان جودة التعليم العالي والعالم كونها تحقق العديد من المكتسبات أهمها: تحسين فعالية الأداء التعليمي، وزيادة قدرة المؤسسة على التكيف مع تحديات ومتطلبات تغيرات البيئة التعليمية السريعة، وتحسين أداء العاملين، كما أن تطبيق إدارة المعرفة يتطلب تأسيس بيئة تنظيمية بين العاملين، وأيضًا تأسيس ثقافة تنظيمية داعمة للمشاركة وتقاسم المعرفة، وبالأستناد إلى دراسة (الكعي، 2021)

و(أحمد وسلطان، 2021)، و(ياسين، 2022) اللاتي أوضحت وجود علاقة وتأثير قوي للصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي، وأن الصحة التنظيمية مهمة لتحقيق الريادة الاستراتيجية والنجاح والتفوق والاستمرارية للمنظمات التعليمية والخدمية على حد سواء، وتأكيداً للدور المحوري لإدارة المعرفة في تحقيق الفعالية التنظيمية، وأن نجاح وتميز المنظمات يقتضي تبنيها لمنهج إدارة المعرفة وتضمينه في عملياتها التنظيمية والاستراتيجية، وتأتي هذه الدراسة للكشف عن دور إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية بالجامعة المحلية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تفتقر بعض مؤسسات التعليم العالي إلى القدرة على تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالرغم من دورها (إدارة المعرفة) في تحقيق الكفاءة والفعالية في أداء تلك المؤسسات؛ فمن خلال البحث لبعض الدراسات السابقة التي أوضحت أنه وبالرغم من توافر البنية المعرفية في الجامعات السعودية - حيث الأصول البشرية المعرفية المتمثلة في عقول أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب والموارد المادية كالمكتبات والمراكز البحثية والاستشارية والشبكات الاتصالية والمعلوماتية - إلا أنها دون المأمول في تفعيل إدارة المعرفة نظرياً وتطبيقاً.

ومن خلال نتائج دراسة (عبد الرحمن، 2017) التي خلصت إلى أن ممارسات عمليات إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية المركزية السعودية كانت بدرجة متوسطة، وكذلك تفوق الاهتمام بالإبداع التقني على نظيره الإداري. وبالرغم من تهيئة الجامعات السعودية لتطبيق مفهوم الثقافة التنظيمية - التي تعد أهم دلالات إدارة المعرفة - إلا أن بعضها يعاني ضعفاً في تطبيق عمليات إدارة المعرفة، فقد عبرت دراسات (الميع، وابن عوف 2018) و(الزعير، 2019) و(كمال الدين، 2019) تباعاً عن تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعات تبوك والجمعة ونجران جاء بدرجة متوسطة، وفي هذا الشأن تقصّت الباحثة عن بواعث ذلك، من خلال الجدول أدناه.

الجدول (1) بواعث حصول جامعات "تبوك - الجمعة - نجران" على الدرجة المتوسطة في تطبيق عمليات إدارة المعرفة

م	الجامعة	الباعث
1	تبوك	- عدم وجود وقت مخصص لمشاركة المعرفة ضمن جدول ساعات العمل الرسمية. - عدم الإدراك الكافي لمفهوم إدارة المعرفة ومحتواها بين منسوبي الجامعة. - ضعف توثيق المعارف الضمنية (الخبرة والمهارات والإبداع).
2	الجمعة	- قلة إدراك بعض العاملين في الجامعة أهمية إدارة المعرفة. - تضاعف حجم المعرفة العلمية في تعاقب الفترات الزمنية. - الاختراقات والقرصنة الأمنية تساهم في فقد كمية هائلة من المعرفة العلمية. - بعض برامج تطبيق إدارة المعرفة تحتاج إلى مخصصات مالية عالية.
3	نجران	- عدم وجود وحدة تنظيمية مستقلة تعنى بالإشراف على إدارة المعرفة. - عدم وجود حوافز لتشجيع المشاركة في صناعة وتوليد المعرفة. - ضعف المهارات المرتبطة بتقنيات إدارة المعرفة لدى بعض منسوبي الجامعة.

الجدول من إعداد الباحثة بالرجوع إلى (الميع، وابن عوف 2018) و(الزعير، 2019) و(كمال الدين، 2019)، بالإضافة إلى نتائج دراسات (البشر، 2019) و(الحري، 2020) و(العجرفي، 2022) التي أوضحت تبعاً أن مستوى الصحة التنظيمية بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ومدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل، وجامعة شقراء كان متحققاً بدرجة متوسطة، وتقصّت الباحثة بواعث ذلك، من خلال الجدول أدناه.

الجدول (2) بواعث حصول "جهات تعليمية" على الدرجة المتوسطة في مستوى الصحة التنظيمية

م	الجهة	الباعث
1	كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	- حداثة ونشأة الكلية، وانفصالها عن كلية العلوم الاجتماعية. - الخضوع لنظام رقابي شديد، وعدم توفر بدائل تمويلية لتلبية حاجات الكلية وأعضاء الكلية. - قلة الامتيازات والحوافز المقدمة لأعضاء الكلية.
2	مدارس الثانوية للبنين بمحائل	- عدم وجود تصور واضح لقادة ومنسوبي المدارس لمفهوم الصحة التنظيمية. - ضعف التكامل المؤسسي بين المدرسة والمجتمع المحيط الذي تعيش فيه. - عدم تمكن قادة المدارس من القيادة بالإضافة إلى غموض أدوار العاملين.
3	جامعة شقراء	- انخفاض الروح المعنوية لأعضاء الجامعة. - ضعف الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء الجامعة.

الجدول من إعداد الباحثة بالرجوع إلى (البشر، 2019) و(الحري، 2020) و(العجرفي، 2022).

وعليه؛ واستناداً لدراسة (شرقي وآخرون، 2022) التي أكدت على وجود دور معنوي إيجابي لعمليات إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية في الجامعات، بالإضافة لدراسة (حماد وآخرون، 2022) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين استراتيجية إدارة المعرفة وإدارة الجودة الشاملة، ولكون الجامعة المحلية - محل الدراسة - من أبرز مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، التي تتبنى عمليات إدارة المعرفة، وهذا ما أكدته دراسة (الفوزان والزامل، 2021) التي أظهرت نتائجها الموافقة لدى أفراد عينتها بالاستجابة المرتفعة على وجود ممارسات عمليات إدارة المعرفة، وأن لها الدور الكبير في تطوير الأداء الإداري بالجامعة المحلية، تأتي هذه الدراسة للوقوف على دور إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية بالجامعات المحلية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة، وتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي: ما دور إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية بالجامعات المحلية؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس، الأسئلة التالية:

1- ما واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات المحلية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية؟

2- ما مستوى الصحة التنظيمية بالجامعات المحلية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية بالجامعات المحلية من خلال:

1- التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات المحلية من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية.

2- التعرف على مستوى واقع الصحة التنظيمية بالجامعات المحلية من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1- يُؤمل أن تُسهم هذه الدراسة في توضيح مفهومي إدارة المعرفة، والصحة التنظيمية بالجامعات.

2- يُؤمل أن يُثري المكتبات العربية بموضوعات إدارة المعرفة والصحة التنظيمية على حد سواء.

الأهمية التطبيقية:

1- يُؤمل أن تُقدم الدراسة تغذية راجعة للمختصين بالجامعات المحلية حول مستوى تطبيق إدارة المعرفة، وتمتعها بالصحة التنظيمية.

2- يُؤمل أن تقيس هذه الدراسة التقدم المحرز من خلال نواتج التغذية الراجعة للقائمين على المؤسسات التعليمية فيما يختص بشؤون الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية.

3- من المؤمل أن تُقدم الدراسة مقترحات لتطبيق إدارة المعرفة من أجل تحقيق مستوى عالٍ من الصحة التنظيمية.

4- يُؤمل أن تدعم هذه الدراسة انطلاق دراسات أخرى في مجال إدارة المعرفة وعلاقتها بتحقيق الصحة التنظيمية.

مصطلحات الدراسة:

إدارة المعرفة:

التعريف الاصطلاحي: يُعرف محسن؛ المضيوي (2022) إدارة المعرفة بأنها نشاط منظم يُسهم في بناء المنظمات وتجويدها وتطوير عملياتها المعرفية المتضمنة توليد، خزن توزيع، وتطبيق المعرفة لتحقيق الكفاءة والأداء المتميزان لاتخاذ القرار".

التعريف الإجرائي: تُعرف الباحثة إدارة المعرفة إجرائيًا على أنها " سلسلة من الأساليب والإجراءات المتلاحقة بغية استحداث وحفظ ونشر ثقافة المعرفة وتطبيق عملياتها، بما يُحقق للقيادات وأعضاء الهيئة الإدارية بالجامعات المحلية كفاءة الاتصال والاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة والفعالية في حل المشكلات، مما يؤدي إلى تطوير المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية".

الصحة التنظيمية:

التعريف الاصطلاحي: يعرف (2020) John الصحة التنظيمية على أنها قدرة المنظمة على محاكاة وتنفيذ وتطوير نفسها بأساليب سريعة للمنافسة والحفاظ على الأداء المتميز والاستثنائي مع مرور الوقت، وهي تشمل القدرات والمهارات التنظيمية الأساسية كالقيادة والتطوير وغيرها.

التعريف الإجرائي: تعرف الباحثة إجرائيًا الصحة التنظيمية بأنها "الحالة الداعمة للجامعات المحلية الممكنة لها من التنبؤ بالتحديات والمشكلات قبل حدوثها وتعزيز قدرتها على مواجهتها وتمكينها من تطوير إجراءاتها وعملياتها وأساليب تعاملها مع مواردها البشرية والمالية والمادية بما يُحقق أهدافها وبما يعزز ميزتها التنافسية".

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على عمليات إدارة المعرفة (اكتساب وتوليد المعرفة - تخزين وتنظيم المعرفة - نشر وتطبيق المعرفة) في رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجالي: احتياجات المهمة (وضوح الأهداف - كفاءة الاتصالات) واحتياجات النمو والتطور (الاستقلالية - ملائمة حل المشكلات)، بالجامعات المحلية.
- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة الإدارية بإحدى الجامعات المحلية.
- الحدود المكانية: إحدى الجامعات المحلية بالملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام (1445هـ).

المحور الأول: إدارة المعرفة

مفهوم إدارة المعرفة:

عرف بن يحيى؛ عز الدين (2021) إدارة المعرفة على أنها هندسة وتنظيم البيئة الإنسانية والعمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة وإنتاجها، من خلال اختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وأخيراً نقل وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمات للعاملين في الوقت المناسب ليتم إدراجها في الأنشطة الإدارية المختلفة، وتوظيفها في صنع القرارات الدقيقة والصحيحة، وحل المشكلات، والتعلم التنظيمي، والتخطيط الاستراتيجي.

كما عرف مهدي (2021) إدارة المعرفة بأنها مجموعة الأنشطة الإدارية التي تساعد المنظمات في الحصول على المعلومات وتنظيمها وتطبيقها للاستفادة منها في رفع مستوى أدائها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ويمكننا تعريف إدارة المعرفة (Knowledge Management) على أنها "عملية تنظيم وتوجيه المعارف والخبرات داخل المنظمات لتحسين الأداء وتعزيز الابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، من خلال الأنظمة التقنية وتطوير العمليات والسياسات لجمع وإنتاج المعرفة، وتخزينها، ومشاركتها، وتوزيعها، وتطبيقها بما يحقق أعلى درجات الفعالية للمنظمات".

أهمية إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة تعتبر أحد العوامل الحيوية في تحقيق النجاح والتنافسية للمؤسسات في بيئة الأعمال المعاصرة، فهي تعزز من الابتكار والتطوير، وتزيد من كفاءة وتحسين التواصل كما أنها تقلل من التكاليف وتحسن عملية اتخاذ القرارات.

وقد أوجع عبد الرحمن؛ خطاب (2017) أهمية إدارة المعرفة في النقاط الآتية:

- 1- توافر الفرص للحصول على الميزة التنافسية المستدامة.
- 2- تعد إدارة المعرفة فرصة عظيمة لتحسين كفاءة المنظمات من خلال تخفيض التكاليف واستحداث إيرادات جديدة.

- 3- تسمح إدارة المعرفة للمنظمة من تحديد المعرفة المطلوبة، وتوثيق المتوافر منها، وتطويرها والمشاركة بها، وتخزينها وتطبيقها وتقييمها.
- 4- تُعد إدارة المعرفة أداة المؤسسات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري من خلال تسهيل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها.
- 5- تُعد أداة لتحفيز المؤسسات وتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية واستحداث معرفة جيدة باستمرار.

مقومات ومتطلبات تطبيق إدارة المعرفة:

- من أهم المقومات الواجب توفرها في أي منظمة من أجل تطبيق إدارة المعرفة المقومات التالية: غدير (2016)
- **الثقافة التنظيمية:** تتطلب إدارة المعرفة وجود ثقافة تنظيمية لدى الموارد البشرية (رؤساء ومروسين) تدعم مفهوم التعلم، للعاملين وتشجعهم عليه، كما تشجع على تبادل المعارف والمعلومات ومشاركتها باستخدام برامج تحفيز مادية أو معنوية، كما يستوجب الحرص على بناء إيمان وقناعة لدى العاملين بأهمية المعرفة وإنتاجها، وضرورة مشاركتها وتقاسمها مع الآخرين بما يحقق تراكمها وتطويرها وبما يعود بالفائدة على العاملين وعلى المنظمة ككل.
 - **الهيكل التنظيمي:** لابد من وجود هيكل تنظيمي مرن يساعد على أداء عمليات إدارة المعرفة بكفاءة وفاعلية، مما ينعكس على فتح الباب أمام الأفراد على الإبداع والتطور ويجب أن يتميز الهيكل بالمرونة واللامركزية ليأخذ شكل أقل هرمية مما يسمح بتبادل المعلومات والمعارف والخبرات وفق آليات بعيدة عن البيروقراطية ويتطلب ذلك مدير يكون بمثابة القائد لفريق العمل لتحقيق أهداف المنظمة.
 - **التكنولوجيا:** تتطلب إدارة المعرفة وجود بنية تحتية تكنولوجية معدات وبرمجيات موارد بشرية تحقق الاستخدام والاستغلال الأمثل للبيانات والمعلومات المتوفرة، سواء من حيث القدرة على التخزين والاحتفاظ والاسترجاع بالشكل والصورة المناسبين أو من خلال القدرة على المعالجة والتشغيل والقيام بالعمليات الرياضية والاحصائية والمنطقية، الأمر الذي يؤدي إلى انعكاسه على تطوير وتنمية المعرفة الحالية، وختامًا توزيع وإيصال ونقل المعلومات والمعارف إلى الجهة المطلوبة في الزمان والمكان المناسبين، أن استخدام تكنولوجيا المعلومات مرتبط بتكاليف مرتفعة يرافقها أداء أوسع وأشمل للعمليات عليه.

الحو الثاني: الصحة التنظيمية

مفهوم الصحة التنظيمية:

- يعرفها (Stanford 2015) بأنها الحالة التي تكون فيها المنظمة متوائمة مع البيئة التي توفر لأعضائها مناخ محفز قادر على الإبداع والابتكار والتميز.
- عرف (Canada Council for The Arts 2015) الصحة التنظيمية على أنها قدرة المنظمة على تحقيق رسالتها من خلال التكيف ومتغيرات البيئة المحيطة مشفوعًا ذلك برؤية مستقبلية بناءة وفريق إداري يتميز بالكفاءة.

في حين عرف خلف (2020) الصحة التنظيمية بأنها إمكانيات وقدرة المنظمات على العمل بفاعلية بهدف مواجهة التغييرات المحتملة التي تؤثر سلبيًا على أداء وأعمال المنظمات.

ويمكن تعريف الصحة التنظيمية على أنها "الحالة الشاملة للرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين في بيئة العمل، التي تهدف إلى المزيد من التحسين والتطوير الذاتي لهم بما يعزز من صحة ورفاهيتهم وبالتالي تحسين أدائهم وإنتاجيتهم وتحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي".

أبعاد الصحة التنظيمية:

تعتبر الصحة التنظيمية أحد استراتيجيات المنظمات للحفاظ على صحة العاملين الفسيولوجية والنفسية وتحسين إنتاجيتهم والاهتمام بتحفيظهم وتنمية مستويات أدائهم (Pordeli & Varifteh, 2017) من خلال أبعاد الصحة التنظيمية التالية:

- **وضوح الهدف:** إن وضوح هدف المنظمة للأفراد العاملين وقبولهم لها هو دلالة على صحة التنظيم، ويمكن القول: إن الوضع النموذجي لاختيار أهداف المنظمة يتم من خلال الرؤساء والمرؤوسين، وأن تكون هذه الأهداف مرغوبة وواضحة، وعليه فإن وضوح الأهداف والمشاركة في تحديدها يؤديان إلى أن تكون هذه الأهداف مؤثرة وقابلة للتحقيق (حسين، 2018).
- **الاتصالات التنظيمية:** تشكل الاتصالات الشرياني الحيوي للمنظمات فمن خلاله يتم توزيع وتبادل المعلومات بين كافة المستويات التنظيمية بالشكل الذي يساعد على تشخيص المشكلات المؤثرة على سير العمل في المنظمة واتخاذ القرارات الدقيقة لمعالجتها بالوقت والدقة المطلوبة (حسين، 2018).
- **الروح المعنوية:** مجموعة الأحاسيس والمشاعر الفردية التي تتمركز حول الشعور بالسعادة والرضا، وهي تعبر عن الصورة الكلية لنوعية العلاقات السائدة في جو العمل، وتؤثر على مقدار العمل والإنتاج للفرد من خلال مستويات الارتفاع والانخفاض (المطيري، 2022).
- **القدرة على التكيف:** وهي القدرة على التفاعل السريع المرن مع المتطلبات المتغيرة للبيئة الخارجية والداخلية من خلال التكامل بين الموارد المتاحة ومطالب البيئة (المطيري، 2022).

مستويات الصحة التنظيمية:

- يمكن تحديد أبرز مستويات الصحة التنظيمية في المنظمات التعليمية بالتالي: أحمد (2021)
- **الصحة التنظيمية الضعيفة:** في هذا المستوى لا يشعر الأفراد العاملين في المنظمة بالاحترام لقيمهم، كما تعمل المنظمة على استثمار طاقاتهم في زيادة الانتاجية من دون الاهتمام بتوفير البرامج التطويرية المهنية لهم.
 - **الصحة التنظيمية المحدودة:** تعمل المنظمة على تحسين الصحة التنظيمية الخاصة بها، من خلال الاهتمام بالعاملين وتطوير مهاراتهم وإمكاناتهم كونهم موردًا كالموارد الأخرى.
 - **الصحة التنظيمية المتوسطة:** تعمل المنظمة على الاهتمام بالروح المعنوية للعاملين من خلال اعتماد أساليب القيادة الإيجابية، إذ يتم تبادل الآراء والأفكار بين القيادة والعاملين من أجل تطوير المنظمة ومواردها كافة.

- الصحة التنظيمية الممتازة: تعمل الإدارة في المنظمة على تعزيز شعور العاملين باحترام الذات وتقديرهم وإشراكهم في عمليات التخطيط واتخاذ القرارات، انطلاقاً من مبدأ الإدارة بالأهداف.
- الصحة التنظيمية المثالية: تولي الإدارة العليا اهتماماً كبيراً بقيم وأفكار الموارد البشرية العاملة لديها وبناء العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية من أجل تنمية مشاعر المواطنة والانتماء للمنظمة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها والمعلومات المراد الحصول عليها ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي لأنه أكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية ولأنه يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ولأنه يمكن الباحثة من التعرف على واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة ومستوى الصحة التنظيمية في الجامعة المحلية من وجهة نظر الأفراد عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة هو جميع أفراد المجتمع الذي يرغب الباحث في دراستهم، أو أخذ العينة منهم (الخطيب، 2016، 132)، وعليه تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية في إحدى الجامعات المحلية للعام الجامعي (1445هـ) البالغ عددهم (245 عضو) وتم اختيار ذلك المجتمع نظراً لارتباطه الوثيق بالقدرة على تشخيص وتوصيف الوضع الحالي للصحة التنظيمية في الجامعة، فضلاً عن قدرته على تحقيق متطلبات الصحة التنظيمية.

عينة الدراسة:

تم التطبيق على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعة - محل الدراسة، وقد بلغ عددها (86) عضو هيئة إدارية، وهي تمثل (35%) من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة، ومناسبتها للمنهج المتبع في الدراسة، والأكثر ملائمة لتحقيق أهدافها والإجابة على تساؤلاتها.

صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وُضعت لقياسه، جرى تصميم الأداة بصورتها الأولية، وعلى ضوء توجيهاتهم ومقترحاتهم، جرى إجراء التعديلات اللازمة، حتى تم التوصل إلى الاستبانة بصورتها النهائية ومن ثم تطبيقها على أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة المحلية - محل الدراسة.

الصدق الداخلي:

اتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون ارتباط الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة وجميعها دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على تحقق الاتساق الداخلي على مستوى محاور الاستبانة، وتحقق صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وأنها تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وُضعت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة:

اتضح ارتفاع معاملات ثبات محاور ومجالات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث انحصرت بين (0.81، 0.97)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (0.98) وهو معامل ثبات مرتفع، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ما واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة المحلية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية؟

جدول (3) يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول عبارات المجال الأول: مجال اكتساب

وتوليد المعرفة

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
4	تدعم الجامعة الأفكار الإبداعية لمنسوبيها.	ت	17	38	23	7	3.73	0.91	1	موافق
		%	19.77	44.19	26.74	8.14	1.16			
1	تحتّم الجامعة بتدريب منسوبيها لتطوير مهاراتهم في العمل.	ت	20	32	25	7	3.71	0.99	2	موافق
		%	23.25	37.21	29.07	8.14	2.33			
3	تسعى الجامعة إلى جذب الكفاءات المتميزة من الخارج للمساعدة في توليد المعرفة.	ت	13	35	28	10	3.59	0.89	3	موافق
		%	15.11	40.7	32.56	11.63	0			
2	تعقد الجامعة لقاءات مجذولة لمنسوبيها لتبادل الخبرات.	ت	8	27	26	23	3.19	1.01	4	موافق إلى حد ما
		%	9.3	31.4	30.23	26.74	2.33			
		المتوسط العام للمجال								
		0.77 3.56								

يتضح من جدول (3) استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول موافقتهم على مجال اكتساب وتوليد المعرفة، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (3.56 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقن على هذا المجال بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية عليها ما بين (3.19-3.73) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتَي الموافقة (موافق، موافق إلى حد ما).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول أعلاه وهو مقدار تشتت استجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما زاد الانحراف المعياري يزيد تشتت آراء أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة

الإدارية حول الخمس اختيارات (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) لعبارات مجال اكتساب وتوليد المعرفة أنها تنحصر بين (0.89، 1.01) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (تسعى الجامعة إلى جذب الكفاءات المتميزة من الخارج للمساعدة في توليد المعرفة) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تعقد الجامعة لقاءات مجدولة لمسئوبيها لتبادل الخبرات) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية، وارتفاع درجة استجابة أفراد العينة للعبارات أعلاه تتوافق مع نتيجة دراسة (الفوزان والزامل، 2021) التي كان من ضمن نتائجها أن الجامعة تحرص على الأخذ بآراء موظفيها لتحسين الأداء.

جدول (4) يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول عبارات المجال الثاني: مجال تنظيم

وتخزين المعرفة

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
10	تمتلك الجامعة أنظمة حماية وأمان للحفاظ على المعرفة.	19	49	17	0	1	4.0	0.69	1	موافق
		22.09	56.98	19.77	0	1.16				
7	تسعى الجامعة لامتلاك مجموعة من قواعد البيانات.	20	45	20	0	1	3.98	0.72	2	موافق
		23.26	52.33	23.25	0	1.16				
5	تستخدم الجامعة أنظمة إلكترونية متطورة قادرة على تخزين واسترجاع الكم الكبير من البيانات والمعلومات.	23	41	16	1	5	3.93	0.89	3	موافق
		26.74	47.67	18.6	1.16	5.81				
4	تعمل الجامعة على تنظيم الأرشيف والمستندات الورقية.	16	44	23	0	3	3.85	0.76	4	موافق
		18.61	51.16	26.74	0	3.49				
8	يتم تخزين معارف الجامعة بشكل مستمر ومنظم.	17	40	26	0	3	3.83	0.79	5	موافق
		19.77	46.51	30.23	0	3.49				
1	تمتلك الجامعة أنظمة حماية وأمان للحفاظ على المعرفة.	16	44	19	1	6	3.79	0.87	6	موافق
		18.61	51.16	22.09	1.16	6.98				
9	يتم تنظيم المعارف وتصنيفها في شكل ملائم يساعد على استرجاعها بسهولة.	14	38	29	0	5	3.71	0.81	7	موافق
		16.28	44.19	33.72	0	5.81				
6	تقدم الجامعة الدورات التدريبية لمسئوبيها حول الأنظمة المتطورة لحفظ المعلومات والمعارف.	15	35	25	1	10	3.62	0.95	8	موافق
		17.44	40.7	29.07	1.16	11.63				

م	العبارة		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
2	تقوم الجامعة بالرصد المنتظم للمعرفة المتاحة والمتجددة من مصادرها المختلفة.	ت	11	38	29	7	1	3.59	0.86	9	موافق
		%	12.79	44.19	33.72	8.14	1.16				
3	تهتم الجامعة بالأفراد ذوي الخبرة الذين يكتسبون مخزوناً معرفياً متميزاً.	ت	14	38	20	12	2	3.58	1	10	موافق
		%	16.28	44.19	23.25	13.95	2.33				
			المتوسط العام للمجال								
			0.65		3.79		موافق				

يتضح من جدول (4) استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول موافقتهم على مجال تنظيم وتخزين المعرفة، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (3.79 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقون على هذا المجال بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية عليها ما بين (3.58-4.0) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقون على جميع عبارات مجال تنظيم وتخزين المعرفة بدرجة (موافق).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول أعلاه لعبارات مجال: مجال تنظيم وتخزين المعرفة أنها تنحصر بين (0.69، 1.0) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (تمتلك الجامعة أنظمة حماية وأمان للحفاظ على المعرفة) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تهتم الجامعة بالأفراد ذوي الخبرة الذين يكتسبون مخزوناً معرفياً متميزاً) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى حرص الجامعة على تخزين معارفها بشكل مستمر ومنظم من خلال امتلاكها أنظمة حماية وأمان إلكترونية متطورة قادرة على تخزين واسترجاع الكم الكبير من البيانات والمعلومات، من خلال مبادراتها لإنشاء الإدارة العامة للتحويل الرقمي، التي تضمنت إدارة الأمن السيبراني، وإدارة تقنية المعلومات والاتصالات، وإدارة وحوكمة البيانات رغبةً منها في الحفاظ على المعرفة وعلى قواعد البيانات، وتنظيم وإجراء الأرشيف والأتمتة لكافة عملياتها وإجراءاتها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عطية، 2019) التي أوضحت نتيجتها وجود علاقة طردية بين محور البنية التحتية لتقنية المعلومات وتحقيق ضمان الجودة في الكليات.

جدول (5) يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول عبارات المجال الثالث: مجال توزيع المعرفة

م	العبرة		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
4	تعتقد الجامعة شراكات مع جهات مختلفة بمهدف تبادل المعرفة.	ت	17	42	19	8	0	3.79	0.87	1	موافق
		%	19.77	48.84	22.09	9.3	0				
2	توفر الجامعة بيئة تقنية متطورة لتسهيل تدفق المعرفة باستمرار بين منسوبيها.	ت	13	39	30	3	1	3.7	0.81	2	موافق
		%	15.12	45.35	34.88	3.49	1.16				
5	تستخدم الجامعة قواعد بيانات علمية لتبادل المعرفة مع الجهات ذات العلاقة بسهولة.	ت	14	36	28	7	1	3.64	0.89	3	موافق
		%	16.28	41.86	32.56	8.14	1.16				
1	تشجع الجامعة منسوبيها على تبادل المعرفة المتخصصة باستخدام أساليب تقنية متنوعة.	ت	13	42	19	11	1	3.64	0.93	4	موافق
		%	15.12	48.84	22.09	12.79	1.16				
3	تنفذ الجامعة ورش عمل داخلية لتبادل المعارف العلمية التخصصية.	ت	16	31	28	11	0	3.6	0.94	5	موافق
		%	18.6	36.05	32.56	12.79	0				
7	تصمم الجامعة إجراءات واضحة لتوزيع المعرفة في أطر حوكمة واضحة.	ت	11	32	33	9	1	3.5	0.89	6	موافق
		%	12.79	37.21	38.37	10.47	1.16				
6	تشجع الجامعة الدوران المعرفي بين منسوبيها للاستفادة من المعارف الضمنية المختلفة.	ت	12	28	34	11	1	3.45	0.93	7	موافق
		%	13.95	32.56	39.54	12.79	1.16				
المتوسط العام للمجال											
			0.743.62								
موافق											

يتضح من جدول (5) استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول موافقتهم على مجال توزيع المعرفة، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (3.62 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقون على هذا المجال بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية عليها ما بين (3.45-3.79) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقون على جميع عبارات مجال توزيع المعرفة بدرجة (موافق).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول أعلاه لعبارات مجال: مجال توزيع المعرفة أنها تنحصر بين (0.81، 0.94) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (توفر الجامعة بيئة تقنية متطورة لتسهيل تدفق المعرفة باستمرار بين منسوبيها) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تنفذ الجامعة ورش عمل داخلية لتبادل المعارف العلمية التخصصية) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية.

وتعزو الباحثة ارتفاع درجة عملية نشر وتوزيع المعرفة في الجامعة نتيجة وعي منسوبي الجامعة بأهمية ودور إدارة المعرفة في تحقيق الأهداف، وأيضاً امتلاك الجامعة أنظمة وقواعد بيانات الكتروني متطورة قادرة على نشر وتوزيع المعرفة وتدفعها بكل سهولة بين منسوبيها، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Trivella & Dimitrios, 2015) التي أوضحت في نتائجها أن إدارة المعرفة هي مفتاح يقود إلى مستوى من النجاح وتحسين العلاقة بين الجامعات والمجتمع، إلا أن تدني درجة استجابة أفراد العينة لعبارتي (تعقد الجامعة لقاءات مجدولة لمنسوبيها لتبادل الخبرات) و(تنفذ الجامعة ورش عمل داخلية لتبادل المعارف العلمية التخصصية)؛ يقود بنا إلى التوصية للجامعة المحلية بضرورة الاهتمام بتعزيز عملية الاتصال الفعال بين منسوبيها تتمكن من الحصول على أقصى استفادة من معرفتهم الضمنية (الأراء، المهارات، الخبرات).

جدول (6) يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول عبارات المجال الرابع: مجال تطبيق المعرفة

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
5	تفعيل عملية تطبيق المعرفة في العمل الإداري يساعد من تجويد التعلم.	27	42	14	2	1	4.07	0.82	1	موافق
		31.4	48.84	16.28	2.33	1.16				
7	عملية تطبيق المعرفة تساهم بسرعة التكيف مع التغييرات في البيئة الخارجية.	23	43	16	3	1	3.98	0.84	2	موافق
		26.74	50	18.61	3.49	1.16				
6	تطبق عملية المعرفة ضمن اطر حوكمة واضحة تحفظ حقوق الملكية الفكرية.	21	42	20	2	1	3.93	0.82	3	موافق
		24.42	48.84	23.25	2.33	1.16				
4	تسهل عملية تطبيق المعرفة على حل المشكلات بأساليب جديدة.	19	38	24	3	2	3.80	0.91	4	موافق
		22.09	44.18	27.91	3.49	2.33				
3	تحفز الجامعة منسوبيها على تطبيق المعرفة في مجال عملهم الأكاديمي.	14	38	24	9	1	3.64	0.92	5	موافق
		16.28	44.19	27.91	10.46	1.16				

م	العبارة		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
2	تضم خطة الجامعة التدريسية برامج لإكساب منسوبيها مهارات تطبيق المعرفة.	ت	11	39	28	7	1	3.60	0.86	6	موافق
		%	12.79	45.35	32.56	8.14	1.16				
1	تطبق الجامعة خطوات إجرائية لتنفيذ المعرفة في منظومتها الإدارية.	ت	12	39	24	10	1	3.59	0.91	7	موافق
		%	13.95	45.35	27.91	11.63	1.16				
			المتوسط العام للمجال								
			0.713.80								
			موافق								

يتضح من جدول (6) استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول موافقتهم على مجال تطبيق المعرفة، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (3.80 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقون على هذا المجال بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية عليها ما بين (3.59-4.07) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقون على جميع عبارات مجال تطبيق المعرفة بدرجة (موافق).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول أعلاه لعبارات مجال: مجال تطبيق المعرفة أنها تنحصر بين (0.82، 0.92) وكان أقل تفعيل عملية تطبيق المعرفة في العمل الإداري يساعد من تجويد التعلم، تطبق عملية المعرفة ضمن أطر حوكمة واضحة تحفظ حقوق الملكية الفكرية) مما يدل على أنهما أكثر عبارتين تقاربت آراء أفراد العينة حولهما، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تحفز الجامعة منسوبيها على تطبيق المعرفة في مجال عملهم الأكاديمي) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية.

وتعزو الباحثة إلى أن نتيجة استجابة أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية في مجال تطبيق المعرفة جاء بدرجة (موافق بشكل عام) نتيجة اهتمام الجامعة بامتلاك الأنظمة التقنية المتطورة التي تساعد على الوصول للمعرفة بسهولة وتطبيقها في كافة عملياتها وإجراءاتها، وأيضاً نتيجة إنشائها لنظام إدارة دعم واتخاذ القرار الذي يُسهل على قيادات الجامعة الاستناد على بيانات صحيحة وبالتالي القدرة على اتخاذ القرارات الجيدة للأعمال وتحقيقها للأهداف، بالإضافة إلى تدشينها عدداً من المبادرات الخاصة (كمبادرة نقل المعرفة بين منسوبي الجامعة) وتخصيص حوافز لمستخدميها، بالإضافة إلى المبرر الأكبر وهو حرص الجامعة على إدراج برنامج أكاديمي للدراسات العليا متخصص بإدارة المعرفة بصورة أكاديمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (منصوري، 2020) التي أشارت نتيجتها إلى وجود علاقة طردية بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي خاصةً لعملية تطبيق المعرفة.

السؤال الثاني: ما مستوى الصحة التنظيمية بالجامعة المحلية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية؟

جدول (7) يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول عبارات المجال الأول: احتياجات

المهمة (وضوح الأهداف - كفاءة الاتصالات)

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
4	أعطي أولوية لتحقيق أهداف الجهة التي أعمل بها عند إنجاز عملي.	32	41	11	1	1	4.19	0.79	1	موافق
	%	37.21	47.68	12.79	1.16	1.16				
9	يحرص العاملون على موارد وممتلكات الجامعة وسريّة المعلومات.	24	40	17	3	2	3.94	0.91	2	موافق
	%	27.91	46.51	19.77	3.49	2.32				
1	أهداف الجامعة واضحة لكل منسوبي الجامعة، وهي أهداف مقبولة وقابلة للتحقيق.	22	41	18	4	1	3.92	0.87	3	موافق
	%	25.58	47.68	20.93	4.65	1.16				
7	يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بالجهة التي أعمل بها على تبسيط وتسهيل الإجراءات.	23	39	20	2	2	3.92	0.9	4	موافق
	%	26.74	45.35	23.25	2.33	2.33				
2	تتسم أهداف الجهة التي أعمل بها بوضوح.	21	42	16	6	1	3.88	0.9	5	موافق
	%	24.42	48.84	18.6	6.98	1.16				
3	أستطيع تصور حالة الجامعة في المستقبل من خلال دراستي لأهدافها.	16	46	19	4	1	3.84	0.82	6	موافق
	%	18.61	53.49	22.09	4.65	1.16				
6	تعمل الإدارة على إيجاد نظام اتصال ميسر ومفتوح بين كافة المستويات الإدارية بالجامعة.	22	34	23	5	2	3.8	0.97	7	موافق
	%	25.58	39.54	26.74	5.81	2.33				
11	تترابط الإدارات المختلفة في الجامعة فيما بينها وتكمل بعضها البعض.	21	36	20	6	3	3.77	1.01	8	موافق
	%	24.42	41.86	23.25	6.98	3.49				
10		24	31	21	5	5	3.74	1.11	9	موافق

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
	يعاملنا الرئيس المباشر كزملاء متساوين في الحقوق والواجبات والمزايا.	27.91	36.05	24.42	5.81	5.81				
8	يساعد الرؤساء مروضيهم على حل مشكلات العمل التي يواجهونها، مما يخفف من الضغوط النفسية عليهم.	17	36	19	6	8	3.56	1.16	10	موافق
	هناك عدالة في توزيع المسؤوليات والصلاحيات في الجهة التي أعمل بها.	16	27	24	12	7	3.38	1.18	11	موافق إلى حد ما
5	المسؤوليات والصلاحيات في الجهة التي أعمل بها.	18.6	31.4	27.91	13.95	8.14				
المتوسط العام للمجال							3.81	0.77		موافق

يتضح من جدول (7) استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول موافقتهم على مجال احتياجات المهمة (وضوح الأهداف - كفاءة الاتصالات)، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (3.81) من (5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقون على هذا المجال بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية عليها ما بين (3.38-4.19) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (موافق، موافق إلى حد ما)، بينما جاءت موافقة أفراد العينة من أعضاء الهيئة الإدارية على العبارة (هناك عدالة في توزيع المسؤوليات والصلاحيات في الجهة التي أعمل بها) بدرجة (موافق إلى حد ما) وفي المرتبة الحادية عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.18).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول أعلاه لعبارات مجال احتياجات المهمة (وضوح الأهداف - كفاءة الاتصالات) أنها تنحصر بين (0.79، 1.18) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (أعطي أولوية لتحقيق أهداف الجهة التي أعمل بها عند إنجاز عملي) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (هناك عدالة في توزيع المسؤوليات والصلاحيات في الجهة التي أعمل بها) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية.

يتضح من النتائج السابقة أن عينة الدراسة - أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة - يتمتعون بصحة تنظيمية جيدة وذلك من خلال نتائج الاستجابات العالية للعبارات التالية: (أعطي أولوية لتحقيق أهداف الجهة التي أعمل بها عند إنجاز عملي) و(يحرص العاملون على موارد وممتلكات الجامعة وسرية المعلومات) اللتين جاءتا في المرتبة الأولى

والثانية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الجراح، 2023) التي أشارت نتيجتها أن القيادة المهمة بأبعادها تؤثر بشكل إيجابي في الصحة التنظيمية، ودراسة (الكعي، 2021) التي توصلت إلى وجود علاقة وتأثير قوي بين الصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي، وأيضًا دراسة (أحمد وسلطان، 2021) التي أوضحت أهمية أبعاد الصحة التنظيمية ومتطلبات الريادة الاستراتيجية للمنظمات التعليمية والخدمية.

كما أن انخفاض درجتي العبارتين التاليتين: (يساعد الرؤساء مرؤوسيهن على حل مشكلات العمل التي يواجهنها، مما يخفف من الضغوط النفسية عليهن) و(هناك عدالة في توزيع المسؤوليات والصلاحيات في الجهة التي أعمل بها) يتوافق مع ما تم استنتاجه في المجال الثاني لمحور واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة (نشر وتوزيع المعرفة) عن ضرورة اهتمام الجامعة على تعزيز كفاءة الاتصال بين منسوبيها.

جدول (8) يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول عبارات المجال الثاني: احتياجات النمو

والتطور (الاستقلالية - ملاءمة حل المشكلات)

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
1	أشعر بدرجة عالية من الاستقلالية في اختيار الأسلوب المناسب لإنجاز مهام عملي.	20	30	28	3	5	3.66	1.06	1	موافق
		23.26	34.88	32.56	3.49	5.81				
4	يتم منحي صلاحية اعتماد أساليب وأفكار ومقترحات جديدة تساعدني على أداء عملي.	19	32	25	5	5	3.64	1.07	2	موافق
		22.1	37.21	29.07	5.81	5.81				
6	يتم تقدير أصحاب الأفكار الجديدة والمبتكرة من قبل قيادات الجامعة	19	28	26	9	4	3.57	1.09	3	موافق
		22.09	32.56	30.23	10.47	4.65				
5	أعبر عن أفكاري بحرية حتى عند تعارضها مع أفكار رؤسائي بالعمل	21	19	34	8	4	3.52	1.1	4	موافق
		24.42	22.09	39.54	9.3	4.65				
2	يتم منحي الصلاحية الكاملة واللازمة لإنجاز عملي	16	28	30	8	4	3.51	1.05	5	موافق
		18.61	32.56	34.88	9.3	4.65				
8	يتم التشجيع من القيادات العليا بالجامعة لأعضاء الهيئة الإدارية للاستمرار في التعلم وتطوير مهاراتهم الإبداعية	14	35	22	11	4	3.51	1.06	6	موافق
		16.28	40.7	25.58	12.79	4.65				

م	العبارة		موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
3	أشعر بحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي	ت	16	27	24	13	6	3.40	1.16	7	موافق إلى حد ما
		%	18.6	31.39	27.91	15.12	6.98				
7	أقوم بحل المشكلات التي تواجهني دون الرجوع إلى رؤسائي	ت	9	34	24	14	5	3.33	1.06	8	موافق إلى حد ما
		%	10.47	39.53	27.91	16.28	5.81				
المتوسط العام للمجال			3.52		0.91		موافق				

يتضح من جدول (8) استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية حول موافقتهم على مجال احتياجات النمو والتطور (الاستقلالية - ملاءمة حل المشكلات)، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (3.52 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية يوافقون على هذا المجال بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية عليها ما بين (3.33-3.66) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (موافق، موافق إلى حد ما).

بينما جاءت موافقة أفراد العينة من أعضاء الهيئة الإدارية على العبارتين (أشعر بحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي، أقوم بحل المشكلات التي تواجهني دون الرجوع إلى رؤسائي) بدرجة (موافق إلى حد ما) وفي المرتبتين السابعة والثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.40، 3.33) وانحراف معياري (1.16، 1.06) على الترتيب.

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول أعلاه لعبارات: مجال احتياجات النمو والتطور (الاستقلالية - ملاءمة حل المشكلات) أنها تنحصر بين (1.05، 1.16) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (يتم منحي الصلاحية الكاملة واللازمة لإنجاز عملي) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أشعر بحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية.

وتعزو الباحثة ارتفاع درجة العبارتين التاليتين (أشعر بدرجة عالية من الاستقلالية في اختيار الأسلوب المناسب لإنجاز مهام عملي) و(يتم منحي صلاحية اعتماد أساليب وأفكار ومقترحات جديدة تساعدني على أداء عملي) واحتلالهما المرتبتين الأولى والثانية إلى كون الجامعة المحلية من الجامعات الرائدة في تمكين المرأة السعودية التي تسعى لاستثمار عقول وطاقت المرأة لتكون جديرة وقادرة على المساهمة في بناء الوطن الغالي بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030م، حيث اعتمدت عددًا من البرامج والجوائز والمبادرات التي تُعنى بالتطوير القيادي والإداري كـ: (برامج تطوير القيادات في الجامعة- برنامج القيادات التنفيذية الرائدة بالتعاون مع كلية انسياد - برنامج تطوير القيادات الإشرافية بالتعاون مع جنرال اليكتريك - جائزة الموظف المتميز السنوية -جائزة التميز النسائي .. وغيرها) وهذه

النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (لطفي، 2021) التي أوضحت وجود علاقة ارتباطية إيجابية للصحة التنظيمية ومستوى ممارسة المديرين للإبداع الإداري، ودراسة (Ravi & Samir, 2017) التي أوضحت وجود علاقة معنوية بين البيئة الصحية التنظيمية وتكيف المعلمين، وأيضاً دراسة (Vandana, 2017) التي استنتجت وجود علاقة قوية بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي، كما أن الصحة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على الاحتفاظ بالموظفين.

ملخص نتائج الدراسة:

- 1- توافق جميع أفراد العينة على أن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجامعة مرتفع، حيث جاءت بدرجة عالية، وقيمة متوسطة (3.72 من 5.0).
- 2- اتفق جميع أفراد العينة على أن عملية تطبيق المعرفة هي أكثر عمليات إدارة المعرفة تطبيقاً في الجامعة المحلية، وكان مستوى التوافق عليها بدرجة عالية بقيمة متوسطة حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.71)، وعند تحليل العبارات التي توافق عليها غالبية أفراد العينة في هذا المحور.
- 3- يتضح أن عملية توليد واكتساب المعرفة هي العملية الأضعف في عمليات إدارة المعرفة في الجامعة المحلية، حيث جاءت بالمرتبة الرابعة والأخيرة ومتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.77).
- 4- اتفق جميع أفراد العينة على أن الصحة التنظيمية في الجامعة المحلية متحققة بدرجة عالية، حيث جاءت بدرجة (موافق) بشكل عام، وقيمة متوسطة (3.69 من 5.0).
- 5- اتفق جميع أفراد العينة على أن مجال احتياجات المهمة من الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف - كفاءة الاتصالات) هي من أكثر مجالات الصحة التنظيمية شيوعاً في الجامعة المحلية، وكان مستوى التوافق عليها بدرجة عالية حيث كان بقيمة متوسطة حسابي (3.81).

توصيات الدراسة:

- 1- أهمية تعزيز عمليات إدارة المعرفة في الإجراءات والعمليات الإدارية للجامعة المحلية لما لها من دور كبير في تحقيق الصحة التنظيمية.
- 2- اعتماد أنظمة حوافز تشجيعية لمستخدمي ومعتمدي عمليات إدارة المعرفة من منسوبي الجامعة ممن يطبقون إدارة المعرفة من خلال مهاراتهم وخبراتهم وتضمينها في أعمالهم وإجراءاتهم الوظيفية.
- 3- الاستفادة من الخبرات والكفاءات العلمية والخبراء العاملين في الجامعة لتعزيز تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة.
- 4- استحداث إدارة تُعنى بإدارة المعرفة وتدرج ضمن هيكل إحدى الإدارات العليا بالجامعة لتتولى مهام إدارة وتنظيم عمليات إدارة المعرفة والتطوير والتوجيه والرقابة والمتابعة لكافة العمليات الإدارية للمنظمة مما يعزز من تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كافة جهات الجامعة، وتعيين قائد مؤهل وقادر على أداء أدواره المعرفية بكفاءة.
- 5- توجيه الإدارات والعمادات بالجامعة على ضرورة إنشاء فرق عمل في كل جهة، تُعنى بإدارة وتطبيق أنظمة وعمليات إدارة المعرفة.
- 6- ضرورة اهتمام الجامعة بعقد لقاءات دورية بين منسوبيها لتبادل المعرفة والخبرات فيما بينهم.

مراجع الدراسة:

- أحمد، أسامة عبود. (2021). الصحة التنظيمية وأثرها على المنظمات. مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، ع105.
- أحمد، مصطفى قاسم وسلطان، ريم يوسف. (2021). دور الصحة التنظيمية في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة استطلاعية في مجموعة من المدارس التعليم الثانوي في صلاح الدين. مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والإدارية، المركز الجامعي أفلو، معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، ع13(1).
- أهداف التنمية المستدامة. تم استرجاعها في (13 ابريل 2024م).
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-development-goals/>
- البشر، فاطمة عبدالله محمد. (2019). الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الواقع وسبل التعزيز. مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، جامعة جازان، ع8(2).
- بن يحيى، سعاد وعز الدين، مخلوف. (2021). إسهامات القيادة الإدارية في تبني إدارة المعرفة. مجلة دراسات اقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، ع15(2).
- الحري، بدر غازي. (2020). واقع الصحة التنظيمية وصعوباتها في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع227.
- حسين وليد. (2018). انعكاس ممارسات الاحتواء العالي للعاملين في الصحة التنظيمية. مجلة جامعة بابل للعلوم البحثية والعلوم التطبيقية، العراق، ع26(9).
- حماد، آدم يعقوب أبكر، منصور، مكايي مهدي وأبكر، مصطفى آدم محمد. (2020). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الجودة الشاملة: دراسة تطبيقية على بعض مؤسسات التعليم العالي ولاية شمال كردفان مدينة الأبيض. مجلة إدارة الجودة الشاملة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ع21(1).
- الخطيب، سلوى عبد الحميد. (2016). مناهج البحث الاجتماعي ودليل الطالب في كتابة الرسائل العلمية. الرياض، المملكة العربية السعودية، الشقري للنشر والتقنية المعلومات.
- داود، عبد العزيز أحمد محمد. (2017). تحسين الفاعلية التنظيمية للجامعات المصرية في ضوء مدخل رأس المال الفكري. مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد(15).
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2016). في رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- <https://www.vision2030.gov.sa/ar/vision-2030/vrp/human-capacity-development-program/>
- الزعير، إبراهيم بن عبدالله عبد الرحمن. (2019). واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الجمعة وسبل تطويرها في ضوء برنامج التحول الوطني 2020: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية، جامعة الملك سعود، الجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية.
- شرقي، خليل وآخرون. (2022). دور عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية: دراسة لآراء عينة من الأساتذة بالجامعات الجزائرية. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، ع9(1).

- عبد الرحمن، طارق عطية. (2017). إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الإبداع التنظيمي في الأجهزة الحكومية المركزية في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. معهد الإدارة العامة، الرياض.
- عبد الرحمن، سهها محمد وخطاب، عايذة سيد. (2017). تحديات تطبيق إدارة المعرفة بالمنظمات العامة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، العدد(3).
- العجري، فلاح بن خلف. (2022). الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. العلوم التربوية. جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، 30(4).
- غدير، باسم غدير. (2016). متطلبات ومعوقات تطبيق إدارة المعرفة - جامعة تشرين نموذجًا. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 38(3).
- الفوزان، سارة حمد عثمان والزامل، مها عثمان. (2021م). تطوير الأداء الإداري في ضوء عمليات إدارة المعرفة بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز فرع التربية، دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي.
- الفقيه، سلطان إبراهيم. (2017م). أهمية إدراج علم المعرفة في المناهج التعليمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث، غزة.
- الكعبي، ميثم حميد. (2021). دور الصحة التنظيمية وأثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي بحث استطلاعي لعينة من الموارد البشرية في الجامعات العراقية: جامعة النهرين نموذجًا. مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ع74.
- كمال الدين، هشام مصطفى وأبو زيد، محمد محمود. (2019). واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية: دراسة حالة جامعة نجران. جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش.
- لطفی، هناء محمد جلال. (2021). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة المنوفية: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، كلية التربية. 4(15).
- محسن، مفتاح الطيب والمضوي، نوري عليم. (2022). إدارة المعرفة: واقعها ومعوقات تطبيقها دراسة تطبيقية بالجامعة الأسمرية الإسلامية. مجلة الدراسات الاقتصادية، جامعة سرت، كلية الاقتصاد، 5(4).
- المطيري، فواز متعب خالد وآخرون. (2022). أثر الصحة التنظيمية على تخطيط المسار الوظيفي في جامعة الكويت. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع4.
- الميع، هويدا آدم وابن عوف، أماني عبدالله السيد. (2018). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة تبوك: دراسة تحليلية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث والتطوير الموارد البشرية، رماح.
- ياسين، جليل. (2022). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية. مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان، مخبر الدراسات الاجتماعية والنفسية والانثروبولوجية.

- John, K (2020). Adlerian theory and practice wisdom promote democratic leadership and organizational health. The Journal of Individual Psychology. 76(1).
- Pordeli, F & Vazifeh, Z. (2017). Examination of the impact of promotion of organizational health on organizational commitment among employees of Zabol University of Medical Sciences Revista QUID (Special Issue).
- Stanford, N. (2015). Guide to Organization Design: Creating High Performance and Adaptable Enterprises, Profile Books, Ltd, London.
- Trivella, Lamprini and Dimitrios, N. K. (2015) "Knowledge Management Strategy within the Higher Education, The Case of Greece." Procedia Social and Behavioral Sciences. Vol. 175.