

The Role of Organizational Culture in Supporting Knowledge Management: An Applied Study at the National Cancer Institute in Sabratha

Asmahan Altaher Amhimmid Alhadad *


Department of Management, School of Administrative and Financial Sciences, The Libyan academy_janzor, Surman, Libya

*Email: asmhanal96@gmail.com

دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة

أسمهان الطاهر إسمحمد الحداد *

قسم الإدارة، مدرسة العلوم الإدارية والمالية، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا-جنزور، ليبيا

Received: 23-11-2025	Accepted: 17-01-2026	Published: 03-02-2026
	Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).	

Abstract

This study aims to examine the role of organizational culture in supporting knowledge management at the National Cancer Institute in Sabratha, in light of the growing challenges facing healthcare organizations and the increasing need to invest in knowledge as a strategic resource for improving performance and healthcare service quality. The study adopted a descriptive-analytical approach, and data were collected using a questionnaire distributed to a stratified sample of 284 employees representing various job categories within the institute.

Organizational culture was examined through four main dimensions: organizational values, organizational beliefs, organizational norms, and organizational expectations, while knowledge management represented the dependent variable. The statistical analysis conducted using SPSS revealed that the overall level of organizational culture at the institute was good. The results also indicated a statistically significant positive relationship between organizational culture and knowledge management.

Furthermore, the findings showed that all dimensions of organizational culture have a significant effect on supporting knowledge management, with organizational expectations having the strongest impact, followed by organizational values, organizational beliefs, and organizational norms. The study concludes with a set of recommendations emphasizing the importance of strengthening a supportive organizational culture, enhancing knowledge sharing

practices, developing technological infrastructure, and improving organizational structures to support effective knowledge management in healthcare institutions.

Keywords: Organizational Culture, Knowledge Management, Healthcare Organizations, Organizational Values, Institutional Performance, National Cancer Institute.

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المعهد القومي لعلاج الأورام بمدينة صبراتة، في ظل التحديات التي تواجه المؤسسات الصحية والحاجة المتزايدة إلى استثمار المعرفة باعتبارها مورداً استراتيجياً لتحسين الأداء وجودة الخدمات الصحية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة طبقية مكونة من (284) مفردة من العاملين بالمعهد من مختلف الفئات الوظيفية. شملت الثقافة التنظيمية أربعة أبعاد رئيسية هي: القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، في حين تمثلت إدارة المعرفة في المتغير التابع للدراسة.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS) أن مستوى الثقافة التنظيمية في المعهد جاء جيداً بوجه عام، وأن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة. كما بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجميع أبعاد الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة، حيث كان بعد التوقعات التنظيمية الأكثر تأثيراً، يليه القيم التنظيمية، ثم المعتقدات التنظيمية، فالأعراف التنظيمية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تؤكد أهمية تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة لتبادل المعرفة، وتطوير البنية التحتية التكنولوجية، وتحسين الهيكل التنظيمي بما يساهم في دعم إدارة المعرفة وتحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الصحية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، إدارة المعرفة، المؤسسات الصحية، القيم التنظيمية، الأداء المؤسسي، المعهد القومي لعلاج الأورام.

المقدمة

شهدت المنظمات المعاصرة، ولا سيما المؤسسات الصحية، تحولات متسارعة فرضتها التطورات المعرفية والتكنولوجية المتلاحقة، الأمر الذي جعل المعرفة مورداً استراتيجياً لا يقل أهمية عن الموارد المادية والبشرية. وفي هذا السياق، برزت إدارة المعرفة كأحد المداخل الإدارية الحديثة التي تسعى إلى استثمار المعارف والخبرات المتراكمة لدى العاملين، من خلال تنظيمها وتخزينها وتبادلها وتطبيقها بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع جودة الخدمات المقدمة.

غير أن نجاح تطبيق إدارة المعرفة لا يعتمد فقط على توافر البنية التحتية التكنولوجية أو النظم الإدارية الحديثة، بل يرتبط بدرجة كبيرة بمدى توافر ثقافة تنظيمية داعمة تشجع على التعلم المستمر، وتبادل المعرفة، وتقبل التغيير، والعمل بروح الفريق. فالثقافة التنظيمية بما تتضمنه من قيم ومعتقدات وأعراف وتوقعات تشكل الإطار المرجعي الذي يوجه سلوك الأفراد داخل المنظمة، ويؤثر بصورة مباشرة في مدى استعدادهم لمشاركة المعرفة واستثمارها.

وتزداد أهمية هذا الموضوع في القطاع الصحي، وبخاصة في المؤسسات المتخصصة مثل المعهد القومي لعلاج الأورام، حيث تنسم طبيعة العمل بالحساسية والتعقيد، وتتطلب مستويات عالية من التنسيق وتبادل المعرفة بين الكوادر الطبية والإدارية من أجل تقديم خدمات صحية فعالة وأمنة. ورغم ذلك، تشير العديد من الدراسات السابقة إلى أن الاهتمام غالباً ما ينصب على الجوانب التقنية والإدارية لإدارة المعرفة، مع إغفال الدور المحوري للثقافة التنظيمية في دعمها، خاصة في البيئة الليبية.

وانطلاقاً من هذه المعطيات، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراته، من خلال تحليل أبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات التنظيمية، وبيان أثرها في دعم ممارسات إدارة المعرفة. كما تهدف الدراسة إلى الإسهام في سد فجوة معرفية في الأدبيات العربية والليبية، وتقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تفيد صانعي القرار في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات الصحية.

الدراسات السابقة

تناولت الأدبيات العلمية خلال السنوات الماضية موضوع الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة من زوايا متعددة، حيث حظي كل منهما باهتمام واسع من الباحثين لما لهما من دور محوري في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. وقد ركزت مجموعة من الدراسات على الثقافة التنظيمية باعتبارها أحد العوامل الداخلية المؤثرة في سلوك العاملين، وفي مستوى كفاءتهم وقدرتهم على التكيف مع المتغيرات التنظيمية والتكنولوجية، في حين اهتمت دراسات أخرى بإدارة المعرفة بوصفها مدخلاً إدارياً حديثاً يسهم في استثمار المعرفة وتوظيفها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

ففيما يتعلق بالدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية، أظهرت دراسة بديدة (2022) التي أجريت على العاملين بوزارة السياحة أن للثقافة التنظيمية أثراً واضحاً في الأداء المؤسسي، حيث كشفت النتائج عن وجود ضعف في التعاون والعمل بروح الفريق بين أفراد الإدارة، إلى جانب ضعف التحفيز ودعم الابتكار في توليد الأفكار الجديدة، على الرغم من تمتع العاملين بمستوى عالٍ من الكفاءة والقدرة على تنفيذ الأعمال. وتعكس هذه النتائج أهمية الثقافة التنظيمية في توجيه سلوك العاملين، ليس فقط من حيث الكفاءة الفنية، بل أيضاً من حيث التفاعل الجماعي والتحفيز والابتكار، وهي عناصر أساسية لنجاح أي منظمة.

وفي السياق ذاته، هدفت دراسة الهاملي (2021-2022) إلى تحليل أثر الثقافة التنظيمية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة بريد ليبيا، حيث توصلت إلى وجود أثر معنوي لأبعاد الثقافة التنظيمية في مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية، مع تسجيل بعد المعتقدات التنظيمية أعلى متوسط حسابي بين الأبعاد. وأشارت الدراسة إلى أن تعزيز الأعراف التنظيمية، ولا سيما تلك المرتبطة بالتحفيز وإشعار العاملين بالأمان الوظيفي، يُعد من المتطلبات الأساسية لنجاح التحول نحو الإدارة الإلكترونية. وتؤكد هذه النتائج أن الثقافة التنظيمية تمثل عاملاً حاسماً في تبني النظم الإدارية الحديثة، وأن غياب الدعم الثقافي قد يعيق الاستفادة من التطورات التكنولوجية.

أما دراسة بوغفير (2014-2015) التي تناولت دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة المعرفة في مجموعة من وكالات البنوك الجزائرية، فقد أبرزت العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى تطبيق إدارة المعرفة. واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS. وأسفرت النتائج عن قبول الفرضية الرئيسة المتعلقة بوجود دور للثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة المعرفة، في حين تم رفض بعض الفرضيات الفرعية، مما يشير إلى تفاوت تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة. وتبرز هذه الدراسة أهمية السياق التنظيمي في تفسير نتائج تطبيق إدارة المعرفة، إذ قد تختلف درجة تأثير القيم أو الأعراف أو المعتقدات باختلاف طبيعة المنظمة وبيئة عملها.

كما تناولت دراسة خليفة (2015) الثقافة التنظيمية وتأثيرها في مستوى الأداء الوظيفي في ديوان وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والبحرية، حيث سعت إلى تشخيص الثقافة التنظيمية السائدة وتحليل انعكاساتها على الأداء. وأظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية السائدة تسمح بقبول التغيير إلى حد ما، إلا أن مظاهر اللامبالاة والإهمال بين بعض العاملين، إضافة إلى تأثير العلاقات الاجتماعية والأعراف غير الرسمية، تعيق تطبيق اللوائح التنظيمية وتشجع على ضعف الالتزام الوظيفي، كما تحد من الابتكار والإبداع. وتدل هذه النتائج على أن الثقافة التنظيمية قد تحمل في طياتها عناصر إيجابية وأخرى سلبية، وأن تأثيرها في الأداء يعتمد على طبيعة القيم والمعايير السائدة داخل المنظمة.

وفي إطار دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتكنولوجيا الإدارية، ركزت دراسة عاشور (2012) على أثر الثقافة التنظيمية في استخدام نظم المعلومات الإدارية الحديثة في المصارف العاملة بمدينة الخمس. وقد بينت النتائج أن المستوى العام للثقافة التنظيمية السائدة في تلك المصارف كان دون المتوسط، وأن التركيز كان منصباً على الجوانب المادية أكثر من الجوانب الإنسانية، وهو ما انعكس على مستوى استخدام نظم المعلومات الإدارية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقات ارتباط قوية بين الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى استخدام نظم المعلومات الإدارية، مما يؤكد أن نجاح تطبيق النظم التقنية الحديثة يتطلب بيئة ثقافية داعمة تشجع على التغيير والتعلم واستخدام المعرفة.

أما فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت إدارة المعرفة باعتبارها المتغير التابع، فقد جاءت دراسة الثمن (2023) لتسلط الضوء على أثر قدرات البنية التحتية لإدارة المعرفة في تشارك المعرفة في المستشفى الجامعي بطرابلس. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي لقدرات البنية التحتية، ولا سيما بعدي المورد البشري والثقافة التنظيمية، في تعزيز تشارك المعرفة بين العاملين. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تشارك المعرفة تعزى لمتغيرات العمر والوظيفة والمؤهل العلمي، في حين لم تظهر فروق تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة. وتؤكد هذه النتائج أن الثقافة التنظيمية تُعد عنصراً جوهرياً ضمن البنية التحتية لإدارة المعرفة، وأنها تؤثر في استعداد الأفراد لتبادل المعرفة وتوظيفها.

وفي السياق المصرفي، قدمت دراسة العجيلي (2016) نموذجاً مقترحاً للعلاقة بين قدرات إدارة المعرفة وعناصر بناء العلاقة مع العملاء من منظور العملاء في عدد من المصارف التجارية الليبية. وأظهرت النتائج وجود أثر معنوي لقدرات إدارة المعرفة، والمتمثلة في اكتساب المعرفة ونشرها والاستجابة لها، في تعزيز الثقة والرضا والالتزام لدى العملاء. كما بينت الدراسة أن الاستجابة للمعرفة كان لها التأثير الأكبر في رضا العملاء، في حين كان لنشر المعرفة التأثير الأبرز في التزام العملاء تجاه المصارف. وتبرز هذه الدراسة أهمية إدارة المعرفة ليس فقط في تحسين الأداء الداخلي، بل أيضاً في تعزيز العلاقات مع الأطراف الخارجية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

وفي مجال التعليم العالي، هدفت دراسة الهوش (2016) إلى تحليل إمكانية تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، من خلال دراسة تطبيقية على الأكاديمية الليبية. وأظهرت النتائج توافر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة من وجهة نظر عينة الدراسة، وأوصت الباحثة بضرورة تبني إدارة المعرفة كمنهج إداري متطور، وإعادة النظر إليها باعتبارها هدفاً استراتيجياً، مع التأكيد على دور الإدارة العليا في دعمها وتنمية التراكم المعرفي وتثمين الخبرات الكامنة لدى الموارد البشرية. وتعكس هذه النتائج أهمية الالتزام القيادي والثقافي في إنجاح تطبيق إدارة المعرفة.

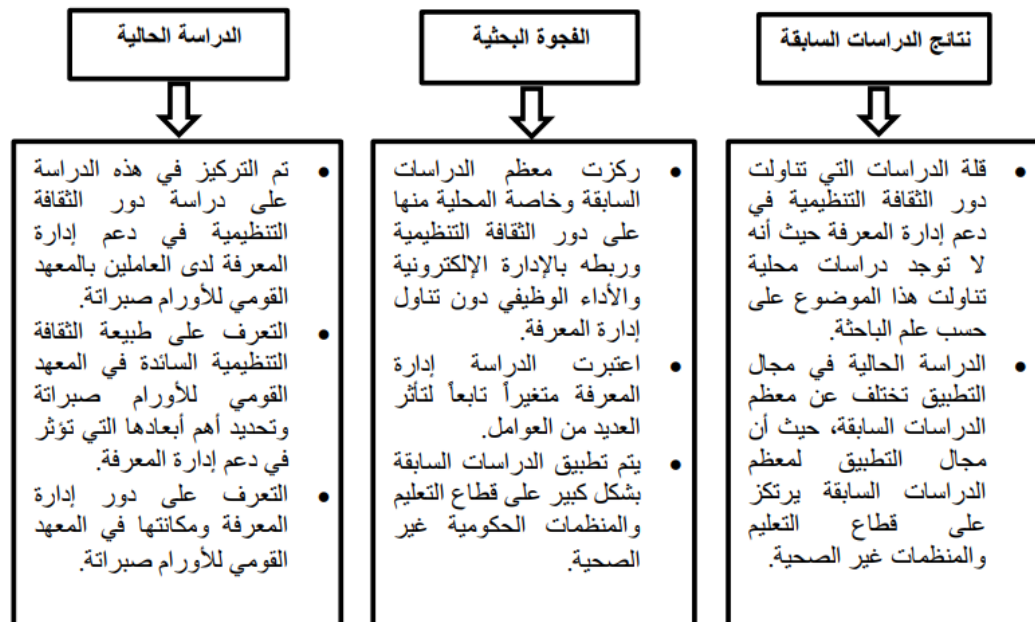
ومن خلال استعراض هذه الدراسات، يتضح وجود تشابه كبير بينها وبين الدراسة الحالية من حيث التركيز على الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة، واستخدام أدوات البحث الكمي، ولا سيما الاستبانة، وتحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية. كما تتفق معظم الدراسات على أهمية أبعاد الثقافة التنظيمية، وضرورة توافر بنية تحتية مناسبة لدعم عمليات إدارة المعرفة. غير أن معظم هذه الدراسات أجريت في قطاعات مختلفة مثل السياحة، والمصارف، والتعليم العالي، والبريد، بينما تظل الدراسات التي تناولت دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في القطاع الصحي، وخاصة في البيئة الليبية، محدودة ونادرة.

وعليه، تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزها على القطاع الصحي الليبي، وبخاصة المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة، الذي يُعد من المؤسسات الحيوية ذات الطبيعة الحساسة والمعقدة. كما تسعى الدراسة إلى الربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة ودورها في دعم إدارة المعرفة، بما يسهم في سد فجوة بحثية واضحة في الأدبيات الليبية، وتقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تفيد متخذي القرار في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات الصحية.

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية وأثرها في متغيرات تنظيمية مختلفة مثل الأداء المؤسسي، والإدارة الإلكترونية، واستخدام نظم المعلومات الإدارية، وكذلك الدراسات التي

ركزت على إدارة المعرفة ودورها في تحسين الأداء وبناء الميزة التنافسية، إلا أن استعراض الأدبيات السابقة يُظهر وجود عدد من أوجه القصور البحثية التي تشكل فجوة علمية واضحة.

والشكل التالي يوضح تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية:



شكل 1. تحديد الفجوة البحثية من خلا نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية

مشكلة الدراسة

تواجه المنظمات الصحية المعاصرة تحديات متزايدة تفرض عليها الاستثمار الأمثل في المورد البشري باعتباره محوراً أساسياً لدعم إدارة المعرفة وتحسين جودة الخدمات الصحية. ورغم الاهتمام المتنامي بتطبيق إدارة المعرفة، إلا أن معظم الدراسات السابقة ركزت على الجوانب التقنية والإدارية، مع إغفال دور الثقافة التنظيمية بما تتضمنه من قيم ومعتقدات وأعراف وسلوكيات في دعم هذه الإدارة. ومن خلال الملاحظة الميدانية والمقابلات الشخصية التي أجرتها الباحثة في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة، تبين وجود قصور في دعم إدارة المعرفة، يعود بدرجة كبيرة إلى ضعف الوعي بدور الثقافة التنظيمية، ووجود مقاومة للتغيير من قبل بعض العاملين، فضلاً عن غياب وحدة تنظيمية متخصصة بإدارة المعرفة وضعف البنية التحتية التكنولوجية. وعليه، تتحدد إشكالية الدراسة في التساؤل الآتي:

هل للثقافة التنظيمية دور في دعم إدارة المعرفة في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة؟

الدراسة الاستطلاعية

اعتمدت الدراسة الاستطلاعية على المقابلات الشخصية مع عدد من مديري الإدارات والعناصر الطبية، بهدف التعرف على واقع المعارف المتوافرة، والبرامج التدريبية، والأنظمة المستخدمة في تقديم الخدمات. كما اعتمدت الباحثة على الملاحظة المباشرة، والتي أظهرت غياب إدارة متخصصة بإدارة المعرفة، إضافة إلى ضعف البنية التحتية الداعمة لها.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المعهد، والكشف عن أبعادها الأكثر تأثيراً في دعم وتطوير إدارة المعرفة، وبيان مكانة إدارة المعرفة ودورها في تحسين الأداء، وصولاً إلى تقديم نتائج وتوصيات تسهم في تحسين الخدمات الصحية.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من حساسية الخدمات التي يقدمها المعهد القومي لعلاج الأورام، والحاجة إلى دعم المعرفة والخبرات، وتعزيز ثقافة تقبل التغيير، إضافة إلى إسهامها في تطوير الأداء المؤسسي وإثراء المكتبة العلمية في مجال الإدارة الصحية.

فرضيات الدراسة

تنطلق الدراسة من فرضية رئيسة مفادها وجود أثر دال إحصائياً للثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة، ويتفرع عنها فرضيات تتعلق بأثر القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات التنظيمية.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاستعانة بالمصادر العلمية ذات الصلة، وجمع البيانات الميدانية باستخدام الاستبانة، وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS)، بهدف اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج علمية دقيقة.

مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المعهد القومي لعلاج الأورام بمدينة صبراتة، ويشمل ذلك الكوادر الإدارية والطبية المساعدة، ويبلغ إجمالي عددهم (1095) موظفاً.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب **العينة الطبقية**، وذلك لضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة. وشملت العينة مختلف فئات العاملين من أطباء، وتمريض، وفنيين، وإداريين.

قامت الباحثة بتحديد حجم العينة المناسب بالاعتماد على معادلة تحديد حجم العينة، حيث تم استخدام مستوى دلالة إحصائية $(Z = 1.96)$ ، وهامش خطأ (E) ، ومعامل تصحيح حجم العينة، وتبين أن حجم العينة الملائم لمجتمع الدراسة البالغ (1095) مفردة هو (284) مفردة. يوضح الجدول الآتي التوزيع الطبقي لعينة الدراسة:

جدول 1: توزيع عينة الدراسة حسب الفئات الوظيفية.

الفئة الوظيفية	عدد الأفراد في المجتمع	النسبة في المجتمع	حجم العينة
التمريض	380	34.7%	99
الفنيون	190	17.3%	49
الأطباء	110	10%	29
الإداريون	415	37.9%	108
المجموع	1095	100%	285

المصدر: من إعداد الباحثة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمدت الدراسة على استخدام أساليب التحليل الإحصائي المناسبة من خلال برنامج SPSS لاختبار فرضيات الدراسة وتحليل البيانات الميدانية.

مصادر جمع البيانات

تم الاعتماد في جمع بيانات الدراسة على مصدرين رئيسيين:

- المصادر الأولية: تمثلت في استمارة الاستبانة التي صُممت لتحقيق أهداف الدراسة.
- المصادر الثانوية: شملت الكتب والمراجع العلمية، والدراسات السابقة، والمقالات العلمية، والإحصاءات والتقارير ذات الصلة بموضوع الدراسة، إضافة إلى المصادر المتاحة عبر شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).

جمع البيانات والتحليل

مقياس الاستبانة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات محاور الاستبانة، وذلك وفق التدرج الآتي:

(5) موافق بشدة، (4) موافق، (3) محايد، (2) غير موافق، (1) غير موافق بشدة.

أداة الدراسة

تمثلت أداة الدراسة في استمارة الاستبانة، باعتبارها من أنسب الأدوات المستخدمة في البحوث الوصفية لجمع البيانات المتعلقة بآراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين. وقد صُممت الاستبانة بما يخدم أهداف الدراسة ويقيس متغيراتها المختلفة، واعتمدت الباحثة أسلوب البحث الميداني في إعدادها وتطبيقها.

مكونات الاستبانة

تكوّنت الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

ويشمل الجنس، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص العلمي، والوظيفة الحالية.

القسم الثاني: مقاييس متغيرات الدراسة

1. الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل):

تكوّن مقياس الثقافة التنظيمية من (28) فقرة، بهدف التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة

لدى أفراد عينة الدراسة. وتم توزيع هذه الفقرات على أربعة أبعاد رئيسية، وهي:

- القيم التنظيمية (الفقرات 1-7)
- المعتقدات التنظيمية (الفقرات 8-14)
- الأعراف التنظيمية (الفقرات 15-21)
- التوقعات التنظيمية (الفقرات 22-28)

2. إدارة المعرفة (المتغير التابع):

تكوّن مقياس إدارة المعرفة من (14) فقرة، هدفت إلى قياس مدى توافر إدارة المعرفة ومستوى

دعم الإدارة لها داخل المعهد.

صدق وثبات أداة الدراسة

صدق الاستبانة

يُقصد بصدق الاستبانة قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه بدقة، من حيث وضوح فقراتها وصلاحياتها للتحليل الإحصائي. وقد تم التحقق من صدق الأداة من خلال نوعين من الصدق:

• الصدق الظاهري:

عُرِضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين، الذين أبدوا ملاحظاتهم واقتراحاتهم، وعلى ضوءها أُجريت التعديلات اللازمة.

• الصدق البنائي:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكوّنة من (8) أفراد من العاملين بالمعهد القومي لعلاج الأورام، بهدف التحقق من الاتساق البنائي لفقراتها.

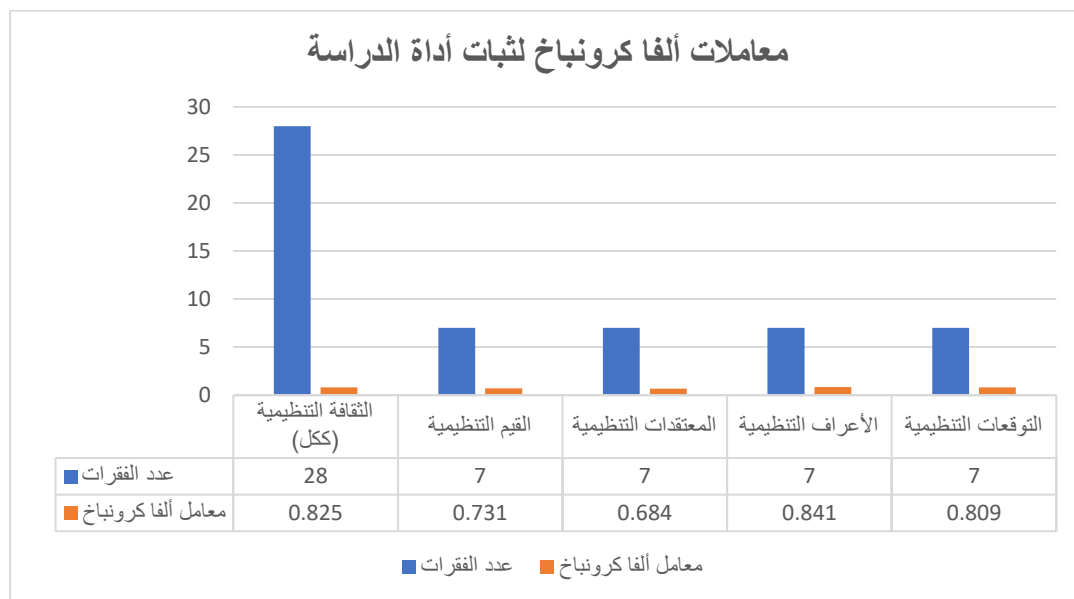
ثبات أداة الدراسة

تم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وأظهرت النتائج أن جميع محاور الاستبانة تتمتع بدرجات ثبات مقبولة إحصائياً، مما يجعلها صالحة للتحليل واستخلاص نتائج موثوقة.

جدول 2: معاملات ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة.

محور الدراسة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الثقافة التنظيمية (ككل)	28	0.825
القيم التنظيمية	7	0.731
المعتقدات التنظيمية	7	0.684
الأعراف التنظيمية	7	0.841
التوقعات التنظيمية	7	0.809
إدارة المعرفة	10	0.745

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.



شكل 2: معاملات ألفا كرونباخ .

النتائج

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

يتناول هذا المبحث عرضاً تحليلياً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها بعد تبويب البيانات ومعالجتها باستخدام برامج التحليل الإحصائي. وقد تم تقسيم هذا المبحث إلى محورين رئيسيين، يتمثل الأول في التحليل الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية، بينما يتناول الثاني نتائج اختبار فرضيات الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

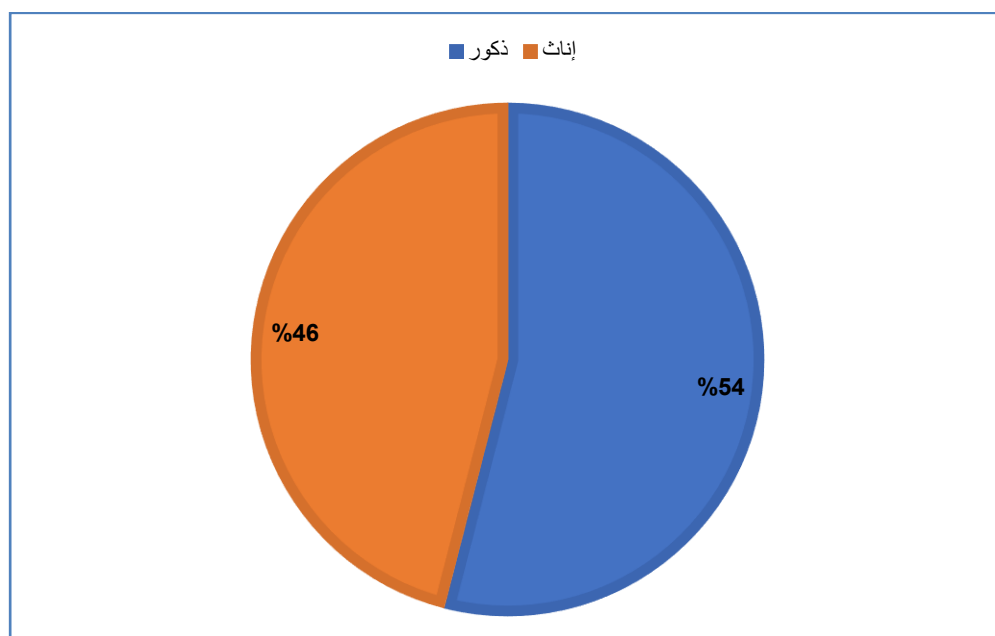
التحليل الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية البيانات الشخصية لعينة الدراسة

-الجنس

جدول 3: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكور	153	54%
إناث	131	46%
المجموع	284	100%

يُبين الجدول رقم (6) أن الذكور يشكّلون النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ عددهم (153) فرداً بنسبة (54%) من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث (131) فرداً بنسبة (46%)، من إجمالي حجم العينة البالغ (284) مفردة، مما يشير إلى تقارب نسبي في التوزيع بين الجنسين.

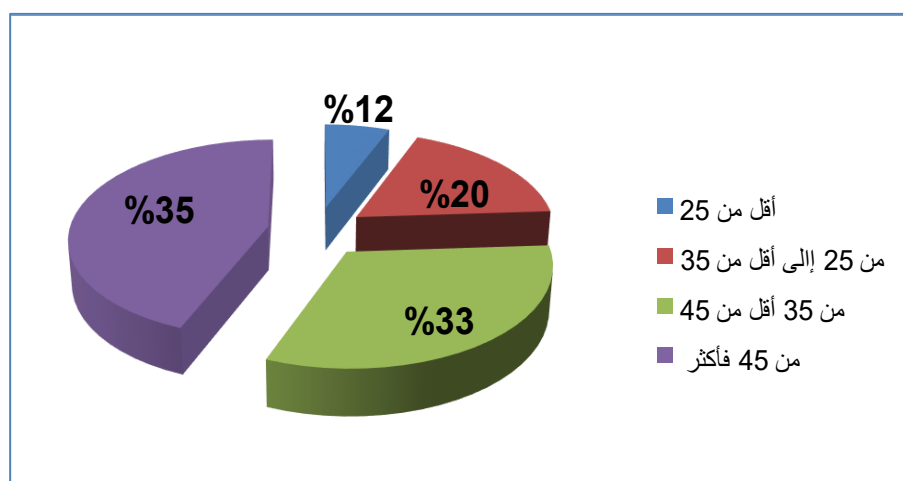


شكل 3. يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول 4: توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

النسبة %	التكرار	الفئة العمرية
12%	34	أقل من 25 سنة
20%	56	من 25 إلى أقل من 35 سنة
33%	93	من 35 إلى أقل من 45 سنة
35%	101	45 سنة فأكثر
100%	284	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية 45 سنة فأكثر بنسبة (35%)، تليها الفئة العمرية من 35 إلى أقل من 45 سنة بنسبة (33%). في حين بلغت نسبة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة (12%)، وهو ما يشير إلى predominance نسبي للفئات العمرية الأكبر سنًا داخل مجتمع الدراسة.



شكل 4: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

أولاً: الصياغة الأكاديمية باللغة العربية

-سنوات الخبرة

جدول 5: توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
12%	33	أقل من 5 سنوات
17%	49	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
33%	108	من 10 إلى أقل من 15 سنة
38%	94	15 سنة فأكثر
100%	284	المجموع

يُظهر الجدول رقم (8) أن الفئة الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة هي فئة 15 سنة فأكثر بنسبة (38%)، تليها فئة من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة (33%)، في حين جاءت فئة أقل من 5 سنوات كأقل الفئات تمثيلاً بنسبة (12%). ويعكس ذلك أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية طويلة، الأمر الذي يعزز موثوقية آرائهم حول متغيرات الدراسة.

تحليل فقرات الاستبانة

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في تفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة وفق المستويات الآتية: غير موافق بشدة (1-1.81)، غير موافق (1.81-2.61)، محايد (2.61-3.41)، موافق (3.41-4.21)، موافق بشدة (4.21-5).

أولاً: تحليل المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)

-القيم التنظيمية

أظهرت نتائج التحليل أن أعلى متوسط حسابي كان لفقرة المتعلقة بتحسين التعاون والتكامل وبناء علاقات طيبة بين الموظفين بمتوسط (4.43)، تلتها فقرة القدرة على التكيف مع التغيرات والتطورات الجديدة بمتوسط (4.39)، مما يشير إلى قوة القيم الداعمة للتعاون والتطوير داخل المعهد. في المقابل، جاءت فقرة تشارك الموظفين للمعلومات والمعارف وفق متطلبات العمل بأدنى متوسط (3.16)، وهو ما يعكس الحاجة إلى تعزيز ثقافة تبادل المعرفة. وبشكل عام بلغ المتوسط الكلي للقيم التنظيمية (3.99) بانحراف معياري (0.70)، مما يدل على دور إيجابي للقيم التنظيمية في دعم إدارة المعرفة.

-المعتقدات التنظيمية

أظهرت النتائج أن أعلى متوسط حسابي كان لفقرة اعتقاد الموظفين بأن الإدارة تشجعهم على استكشاف المعرفة بمتوسط (4.34)، في حين جاءت فقرة فوائد تشارك المعرفة تفوق تكلفة الحصول عليها في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.12)، مما يشير إلى وجود بعض المعتقدات التي تحتاج إلى تصحيح وتعزيز. وقد بلغ المتوسط الكلي للمعتقدات التنظيمية (3.61) بانحراف معياري (0.70)، وهو مستوى متوسط يتطلب مزيداً من الجهود لترسيخ المعتقدات الداعمة لإدارة المعرفة.

-الأعراف التنظيمية

بينت النتائج أن أكثر الفقرات أهمية كانت تشجيع الإدارة على توليد المعارف وسهولة انتقالها بين الأفراد بمتوسط (4.23)، بينما جاءت فقرة الالتزام بإجراء الدورات التدريبية الدورية بأدنى متوسط (3.28)، مما يدل على الحاجة إلى تطوير الأعراف المتعلقة بالتدريب المستمر. وقد بلغ المتوسط الكلي للأعراف التنظيمية (3.77) بانحراف معياري (0.65)، وهو مستوى جيد نسبياً.

-التوقعات التنظيمية

أظهرت النتائج أن أعلى متوسط حسابي كان لفقرة تعزيز البنى التحتية لإدارة المعرفة بمتوسط (4.38)، في حين سجلت فقرة تلبية توقعات الموظفين من التدريب والتطوير أدنى متوسط (3.21). وبلغ المتوسط الكلي للتوقعات التنظيمية (4.11)، مما يعكس مستوى مرتفعاً من التوقعات الإيجابية لدى الموظفين تجاه دور الإدارة في التحفيز والتطوير.

ملخص الثقافة التنظيمية

بشكل عام، بلغ المتوسط الكلي للثقافة التنظيمية (4.11)، وهو ما يشير إلى مستوى جيد من الثقافة التنظيمية، مع تميز واضح في مجالات التعاون والتحفيز والتطوير، مقابل حاجة نسبية لتعزيز ممارسات تبادل المعرفة والتواصل الداخلي.

ثانياً: تحليل المتغير التابع (إدارة المعرفة)

أظهرت نتائج التحليل أن أعلى متوسط حسابي كان لفقرة سهولة استخدام الإنترنت لكافة الموظفين بمتوسط (4.64)، تلتها فقرة تقدير الإدارة للأفكار والابتكارات المقترحة بمتوسط (4.62)، مما يعكس قوة الدعم التكنولوجي والإداري.

في المقابل، سجلت فقرة توافر البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لإدارة المعرفة أدنى متوسط (3.21)، تلتها فقرة مرونة الهيكل التنظيمي بمتوسط (3.71)، وهو ما يشير إلى وجود فرص للتحسين في هذه الجوانب.

وقد بلغ المتوسط العام لمحوّر إدارة المعرفة (3.84) بانحراف معياري (1.48)، مما يدل على مستوى جيد من تطبيق إدارة المعرفة داخل المعهد، مع الحاجة إلى تطوير البنية التحتية والهيكل التنظيمي واستقطاب الكفاءات.

نتائج اختبارات فرضيات الدراسة**- اختبار الفرضية الرئيسية****نص الفرضية الرئيسية:**

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة.

أولاً: تحليل علاقة الارتباط**جدول 6: نتائج تحليل الارتباط بين الثقافة التنظيمية ودعم إدارة المعرفة**

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)
الثقافة التنظيمية	إدارة المعرفة	1.61	0.001

تشير قيمة معامل الارتباط (1.61) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين الثقافة التنظيمية ودعم إدارة المعرفة. كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (0.001) يدل على أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية، أي أنها ليست ناتجة عن الصدفة.

تؤكد نتائج تحليل الارتباط وجود أثر معنوي للثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة داخل المعهد محل الدراسة، مما يساهم في تعزيز كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي.

ثانياً: تحليل الانحدار لدور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة**جدول 7: نتائج تحليل الانحدار الخطي للثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة**

معامل الانحدار (β)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة
1.71	41%	0.001

تشير قيمة معامل الانحدار ($\beta = 1.71$) إلى أن أي تحسن بمقدار وحدة واحدة في مستوى الثقافة التنظيمية يؤدي إلى زيادة قدرها (1.71) في مستوى دعم إدارة المعرفة. كما يوضح معامل التحديد ($R^2 = 41\%$) أن الثقافة التنظيمية تفسر 41% من التغير في دعم إدارة المعرفة. تلعب الثقافة التنظيمية دوراً جوهرياً في دعم إدارة المعرفة، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الرئيسية القائلة بوجود أثر ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة.

-اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في دعم إدارة المعرفة.

جدول 8: نتائج اختبار الانحدار الخطي للقيم التنظيمية

α الثابت	β	T	r	R^2	Sig
1.41	1.531	18.014	1.732	53%	0.001

تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية قوية بين القيم التنظيمية ودعم إدارة المعرفة، حيث تفسر القيم التنظيمية نحو 53% من التغير في دعم إدارة المعرفة. وعليه تُقبل الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في دعم إدارة المعرفة.

جدول 9: نتائج اختبار الانحدار الخطي للمعتقدات التنظيمية

α الثابت	β	T	r	R^2	Sig
1.69	1.419	11.412	1.62	38%	0.001

توضح النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية ودعم إدارة المعرفة، حيث تفسر المعتقدات التنظيمية 38% من التغير في دعم إدارة المعرفة، وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأعراف التنظيمية في دعم إدارة المعرفة.

جدول 10: نتائج اختبار الانحدار الخطي للأعراف التنظيمية

α الثابت	β	T	r	R^2	Sig
1.77	1.381	13.192	1.51	26%	0.001

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية ودعم إدارة المعرفة، حيث تفسر الأعراف التنظيمية 26% من التغير في دعم إدارة المعرفة، وبالتالي تُقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوقعات التنظيمية في دعم إدارة المعرفة.

جدول 11: نتائج اختبار الانحدار الخطي للتوقعات التنظيمية

α الثابت	β	T	r	R^2	Sig
1.412	1.769	12.118	1.41	16%	0.001

تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التوقعات التنظيمية ودعم إدارة المعرفة، حيث تفسر التوقعات التنظيمية 16% من التغير في دعم إدارة المعرفة، وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرضية الرئيسة وجميع الفرضيات الفرعية، مما يؤكد أن الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة (القيم، المعتقدات، الأعراف، التوقعات) تلعب دوراً محورياً في دعم إدارة المعرفة في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة.

الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات الرئيسة يمكن تلخيصها فيما يلي: أظهرت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة جيد، وذلك من خلال تحليل أبعادها المتمثلة في القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والأعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية. بينت النتائج أن بعد التوقعات التنظيمية حقق أعلى متوسط حسابي (4.51)، مما يدل على أنه الأكثر حضوراً وتطبيقاً داخل المعهد، في حين كان بعد المعتقدات التنظيمية الأقل توفراً نسبياً مقارنة ببقية الأبعاد. أثبتت التحليلات الإحصائية وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة، بما يؤكد أثر الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة.

تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على إدارة المعرفة، حيث بلغ معامل الانحدار $B = 0.531$ ، بما يعني أن زيادة القيم التنظيمية بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة دعم إدارة المعرفة بمقدار (0.531).

ثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية على إدارة المعرفة، وبلغ معامل الانحدار $B = 0.419$ ، بما يشير إلى أن تحسين المعتقدات التنظيمية ينعكس إيجاباً على دعم إدارة المعرفة. أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأعراف التنظيمية على إدارة المعرفة، حيث بلغ معامل الانحدار $B = 0.381$.

أكدت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوقعات التنظيمية على إدارة المعرفة، وكان معامل الانحدار $B = 0.769$ ، بما يدل على أن هذا البعد يعد من أكثر الأبعاد تأثيراً في دعم إدارة المعرفة.

كشفت النتائج عن تفاوت في مستويات موافقة أفراد العينة حول فقرات إدارة المعرفة، مع الإشارة إلى أن المستوى العام لتطبيق إدارة المعرفة في المعهد يُعد جيداً.

بشكل عام، دعمت نتائج اختبارات الفرضيات الاستنتاج القائل بأن العوامل التنظيمية تؤثر إيجاباً في دعم إدارة المعرفة داخل المعهد محل الدراسة.

لم تُظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول أبعاد الثقافة التنظيمية تُعزى إلى سنوات الخبرة.

اتضح من خصائص العينة أن نسبة الذكور أعلى من الإناث، وأن غالبية المبحوثين ضمن الفئة العمرية 45 سنة فأكثر، مع تمتع نسبة كبيرة بخبرة مهنية مرتفعة.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1. تعزيز الأعراف التنظيمية المرتبطة بالتدريب الدوري وتبني سياسات أكثر فاعلية في استقطاب وتوظيف ذوي الخبرات.
2. دعم القيم التنظيمية التي تعزز تبادل المعلومات والمعارف والخبرات بين العاملين بما يخدم أهداف إدارة المعرفة.
3. تحسين قنوات التواصل بين الإدارة والعاملين لتحديد احتياجاتهم الفعلية من التدريب والتطوير، بما يرفع مستوى الرضا والفاعلية.
4. ترسيخ المعتقدات التنظيمية الداعمة لإدارة المعرفة، وبخاصة قيمة وأهمية مشاركة المعرفة داخل الأقسام والوحدات.
5. تطوير البنية التحتية التكنولوجية وتوفير الأجهزة والبرمجيات اللازمة لدعم تطبيقات إدارة المعرفة.
6. إعادة النظر في الهيكل التنظيمي بما يحقق قدرًا أكبر من المرونة والاستجابة للتغيرات والتطورات البيئية.
7. إجراء دراسات مستقبلية مقارنة بين مؤسسات صحية مختلفة، أو دراسات تتناول الثقافة التنظيمية بالارتباط مع متغيرات أخرى مثل القيادة أو الذكاء التنظيمي.

المصادر والمراجع

الكتب

1. آدم، أحمد. (2018). دور إدارة المعرفة والأصول الفكرية (ط1). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. البطانية، محمد زياد، والمشاقبة، محمد زياد. (2010). إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق. عمان، الأردن.
3. البكري، فؤاد. (2014). العلاقات العامة وتغيير ثقافة المنظمات (ط1). عمان، الأردن.
4. بوران، سميرة. (2016). إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة. الجزائر: مركز الكتاب الأكاديمي، جامعة بشار.
5. جلاب، إحسان. (2011). إدارة السلوك في عصر التغيير (ط1). عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
6. حبتور، عبد العزيز. (2004/2016). الإدارة الاستراتيجية (ط1، ط2). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
7. الحريري، محمد. (2016). ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة (ط1). عمان، الأردن: الأكاديميون للنشر والتوزيع.
8. الخفاجي، نعيمة. (2020). ثقافة المنظمة. عمان، الأردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
9. السكارنة، بلال. (2009/2010). دراسات إدارية معاصرة (ط1، ط2). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
10. السكارنة، بلال. (2011). الإبداع الإداري. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
11. القطارنة، زياد. (2011). إدارة المعرفة (ط1). عمان، الأردن: دار جليس للنشر والتوزيع.
12. المدهون، موسى، والجزراوي، إبراهيم. (1995). تحليل السلوك التنظيمي (ط1). عمان، الأردن: المركز العربي للخدمات الطلابية.

13. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2014). منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة، مصر.
14. الناصر، عامر. (2020). إدارة المعرفة في إطار نظم ذكاء الأعمال. عمان، الأردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
15. نجم، نجم. (2008). إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات (ط2). عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
16. ياسين، سعد. (2007). إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات (ط1). عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الدراسات العلمية (الرسائل والأبحاث)**
1. بديدة، انتصار. (2022). الثقافة التنظيمية وأثرها في الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة السياحة.
2. بلحاج، إبراهيم. (2020). عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالأداء المؤسسي: دراسة ميدانية في مستشفى الزاوية التعليمي.
3. بوغفير، بلال. (2015-2014). دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مجموعة وكالات البنوك (CPA, BEA, AGB) بولاية بسكرة، الجزائر.
4. الثمن، محمد. (2023). أثر قدرات البنية التحتية لإدارة المعرفة في تشارك المعرفة: دراسة ميدانية على المستشفى الجامعي طرابلس.
5. جعيدة، حمزة. (2012). تأثير الثقافة التنظيمية على هيكلية إدارة المعلومات: دراسة تطبيقية في شركة الزاوية لتكرير النفط.
6. خليفة، جمعة. (2015). الثقافة التنظيمية وتأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بديوان وزارة الزراعة الليبية.
7. الزبيدي، هيفاء. (2022-2021). دور إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية في التعليم الجامعي: دراسة ميدانية على الجامعة المفتوحة - طرابلس.
8. عاشور، مصطفى. (2012). أثر الثقافة التنظيمية على استخدام نظم المعلومات الإدارية الحديثة: دراسة تطبيقية على المصارف بمدينة الخمس.
9. عبد الحميد، رباب. (2022). مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية.
10. العجيلي، عبد الرزاق. (2016). قدرات إدارة المعرفة وعلاقتها ببناء العلاقة مع العملاء: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الليبية.
11. عودة، مصطفى. (2017). تحليل أبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية على مؤسسات دباعة الجلود، الجزائر.
12. كشاد، انتصار. (2016). الثقافة التنظيمية وأثرها على فاعلية أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في شركة ليبيا للتأمين.
13. النسر، عبد الكريم، ومفتاح، حورية. (2019). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية: كلية أم الربيع، صرمان.
14. هنته، مجدي. (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنفط.
15. الهمال، بلال. (2022-2021). الثقافة التنظيمية وأثرها في تطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة ميدانية في شركة بريد ليبيا.
16. الهوش، إيناس. (2016). إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي: دراسة تطبيقية على الأكاديمية الليبية.

المطبوعات الإلكترونية (الإنترنت)

1. بن عودة، مصطفى. (2020–2021). *الثقافة التنظيمية*. مطبوعة علمية بيداغوجية، جامعة زيان عاشور – الجلفة. تاريخ الاطلاع: 2024/05/19.
2. زوردي، أسماء. (2015–2016). *إدارة المعرفة*. مطبوعة في مقياس إدارة المعرفة، جامعة 8 ماي 1945 – قالمة. تاريخ الاطلاع: 2024/08/17.
3. سحنون، هبة. (2022–2023). *الاستراتيجية والثقافة التنظيمية*. مطبوعة بيداغوجية، جامعة باجي مختار – عنابة. تاريخ الاطلاع: 2024/06/22.

Compliance with ethical standards*Disclosure of conflict of interest*

The authors declare that they have no conflict of interest.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JLABW** and/or the editor(s). **JLABW** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.