

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



إدارة المعرفة وأثرها على الرشاقة التنظيمية دراسة تطبيقية على أمانه الرياض

Knowledge Management and Its Impact on Organizational Agility: An

Applied Study on Riyadh Municipality.

مشروع تخرج

إعداد

الطالب: وجدي صالح علي بن علي -232000914

الطالب: مالك عبدالله الضويمر -232001428

الطالب: سامي محمد ال حموض -232001627

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

1445هـ/2024م

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الإطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

1.1 مقدمة:

نظراً لتزايد حدة المنافسة في قطاع الخدمات، ولضمان مواكبة المؤسسات للتطورات المعاصرة وتحسين عملياتها ومخرجاتها، يجب عليها اعتماد الأساليب والمنهجيات التي تحقق الأداء التنافسي، إذ لا يعد التخطيط الاستراتيجي والسياسات الإدارية التقليدية بديلاً يعد مصدراً للميزة التنافسية، لقد ظهر أحد أحدث المفاهيم في مجال الإدارة الاستراتيجية والمعرفية تسمى الرشاقة التنظيمية وهي من أحدث وسائل إدارة التغيير والمخاطر التي تواجهها المنظمات، وتعني القدرة على البقاء في بيئة تنافسية من خلال التفاعل والاستجابة السريعة لمتطلبات الأسواق المتعددة والمتغيرة، بالإضافة إلى وجود المهارات اللازمة للتعامل مع الظروف البيئية وبناء استراتيجيات رشيقة وهادفة لتحقيق النجاح والاستجابة الفعالة لهذه التغيرات (الجمال، 2023)

يجب على المنظمات أن تستجيب بسرعة لهذه التغيرات لمساعدتها على النمو، وفي مؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص، حيث أصبحت التحديات التنافسية قادت العديد من المؤسسات إلى أن تصبح مرنة في نهجها لتحقيق التميز وجذب الطلاب والمستثمرين وخلق جو إيجابي للتعليم والتعلم تعتبر أمانة الرياض من أهم المؤسسات وأكثرها مناسبة لتبني منهج إدارة المعرفة بحكم وظائفهم وطبيعة عملهم، حيث يمتلكون البنية التكنولوجية والموارد البشرية بالإضافة إلى التخصصات العلمية والأدبية التي تتطلب من أمانة الرياض، واستخدام عمليات إدارة المعرفة فيما تتطلبه، كما أن لديهم ميزة تنافسية في مجال المعلومات، لذا

فإن أمانة الرياض مطالبة بالعمل على تطوير البنية المعرفية للمجتمع بما يتناسب مع مكانتها الخدمية ويلبي احتياجات المجتمع المحلي والعالمي. (محمود، 2023)

تساعد إدارة المعرفة المؤسسات عامة وأمانة الرياض خاصة على تحسين أدائها، والسعي المستمر لتلبية احتياجات ومتطلبات المستفيدين وتحقيق رضاهم من خلال الاستثمار الأمثل في الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية المتاحة لها، والعمل على إيجاد موارد جديدة تساعد في الحفاظ على مكانتها والتميز بين منافسيهم، وتمكينهم من النجاح والبقاء والاستمرار في بيئة تنافسية سريعة التغير، فضلاً عن سعيها المستمر لتحسين مخرجاتها العملية، وتطوير مهارات ومستوى موظفيها، وإعدادهم لمواكبة متطلبات سوق العمل (الصالح، 2021).

2.1 مشكلة الدراسة:

يعتبر العنصر البشري في أي منظمة اللبنة الأساسية للقيام بمهامها، وتحسين أدائها ودورها في المجتمع، وتحقيق أهدافها بشكل عام، لذلك لا بد من الاهتمام بالعنصر البشري ومساعدته على مواجهة ضغوطات العمل التي يتميز بها العصر الحديث، يتعرض الأفراد في المنظمات لمجموعة من الضغوط الناتجة عن مصادر مختلفة، والتي تتزايد باستمرار في أيامنا هذه ولذلك بدأ القادة والمدراء مؤخراً بمحاولة إيجاد حلول لتجنب الآثار السلبية لضغوط العمل. (الزومان، 2021)

تتعرض المؤسسات وخاصة أمانة الرياض إلى العديد من الأضرار نتيجة التوسع العمراني التي تشهده المملكة العربية في الآونة الأخيرة ومن ثم كان لابد من تبني غدارة تتميز بالرشاقة وتحقيق أهداف المنظمة ومواجهة التحديات ومن ثم ظهرت ضرورة ارتباط إدارة المعرفة بالرشاقة التنظيمية سعياً لتحقيق الأهداف المرجوة لهذه المنظمة في ظل كافة التحديات التي تواجهها.

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة إدارة المعرفة وأثرها على الرشاقة التنظيمية في أمانة الرياض؟

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر إدارة المعرفة على الرشاقة التنظيمية في أمانة الرياض ؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع إدارة المعرفة وأثرها على الرقابة التنظيمية في أمانة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والتي لم تتم دراستها بشكل كافٍ لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل إدارة المعرفة والرقابة التنظيمية في الأمانة العامة بالرياض بالمملكة العربية السعودية.

● الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم إدارة المعرفة والرقابة التنظيمية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتنفيذ أثر إدارة المعرفة على الرقابة التنظيمية في أمانة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر إدارة المعرفة على الرقابة التنظيمية في أمانة الرياض بالمملكة العربية السعودية، مما يساعد صناع القرار في أمانة الرياض بالمملكة العربية السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد المنظمة على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بتحقيق الرقابة التنظيمية وإدارة المعرفة، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة الحالية: هو التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على الرقابة التنظيمية بأبعادها (رقابة ابتكار الخدمات- رقابة المرونة في التنظيم الاداري - رقابة الابتكار الاداري - السرعة في الأداء- الرقابة التكنولوجية) بأمانة الرياض.

وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وتمثل أهدافها فيما يلي:

1. التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على رقابة ابتكار المنتجات بأمانة الرياض.
2. التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على رقابة المرونة في التنظيم الاداري في أمانة الرياض.
3. التعرف على درجة تأثير عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على رقابة الابتكار الاداري بأمانة الرياض.
4. التعرف على درجة تأثير عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على السرعة في الأداء في أمانة الرياض.
5. التعرف على درجة تأثير عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على الرقابة التكنولوجية في أمانة الرياض
6. التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتعلقة بعمليات إدارة المعرفة والرقابة التنظيمية داخل المؤسسات.

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على الرشاقة التنظيمية بأبعادها (رشاقة ابتكار الخدمات- رشاقة المرونة في التنظيم الاداري - رشاقة الابتكار الاداري - السرعة في الأداء- الرشاقة التكنولوجية) بأمانة الرياض

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة - تطبيق المعرفة) على رشاقة ابتكار الخدمات بأمانة الرياض؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تأثير عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على رشاقة المرونة في التنظيم الاداري في أمانة الرياض؟
- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على رشاقة الابتكار الاداري في أمانة الرياض؟
- السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على السرعة في الأداء في أمانة الرياض؟
- السؤال الفرعي الخامس: ما مدى تأثير عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على الرشاقة التكنولوجية في أمانة الرياض؟

6.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على الرشاقة التنظيمية بأبعادها (رشاقة ابتكار الخدمات- رشاقة المرونة في التنظيم الاداري - رشاقة الابتكار الاداري - السرعة في الأداء- الرشاقة التكنولوجية) بأمانة الرياض.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على رشاقة ابتكار الخدمات بأمانة الرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة -تطوير المعرفة -نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على رشاقة المرونة في التنظيم الاداري بأمانة الرياض.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على رشاقة الابتكار الاداري بأمانة الرياض.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) الإدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة - تطوير المعرفة - نقل المعرفة - تطبيق المعرفة) على رشاقة السرعة في الاداء بأمانة الرياض
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة - تطوير المعرفة - نقل المعرفة - تطبيق المعرفة) على الرشاقة التكنولوجية بأمانة الرياض.

7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على الرقابة التنظيمية بأبعادها (رقابة ابتكار الخدمات- رقابة المرونة في التنظيم الاداري - رقابة الابتكار الاداري - السرعة في الأداء- الرقابة التكنولوجية) بأمانة الرياض..

- المتغير المستقل: عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة)
- المتغير التابع: الرقابة التنظيمية بأبعادها (رقابة ابتكار الخدمات- رقابة المرونة في التنظيم الاداري - رقابة الابتكار الاداري - السرعة في الأداء- الرقابة التكنولوجية)

المتغير التابع

رقابة ابتكار الخدمات
رقابة المرونة في التنظيم
الاداري
رقابة الابتكار الاداري
السرعة في الأداء
الرقابة التكنولوجية

المتغير المستقل

اكتساب المعرفة
تطوير المعرفة
نقل المعرفة
تطبيق المعرفة

من إعداد الباحث (الجمل، 2023)

- أهمية الموضوع نظراً لأهمية الرقابة التنظيمية وعمليات إدارة المعرفة.
- محاولة معرفة مدى تأثير عمليات إدارة المعرفة على الرقابة التنظيمية بأمانة الرياض.
- الإشارة إلى عمليات إدارة المعرفة بأبعادها وتأثيرها على الرقابة التنظيمية بأبعادها.

المبررات الشخصية:

- الموضوع له علاقة مباشرة بالتخصص العلمي.
- ميولي الطبيعي هو البحث والتقصي في المنظمات البلدية بالمملكة العربية السعودية

9.1 المنهجية:

- نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر إدارة المعرفة على الرقابة التنظيمية بأمانة الرياض، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.

- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر إدارة المعرفة على الرشاقة التنظيمية بأمانة الرياض.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من مديري وموظفي أمانة الرياض بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistic Measures**: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للمديرين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات المديرين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات المديرين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.

- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

11.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: سعت الدراسة للتعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة- تطوير المعرفة- نقل المعرفة -تطبيق المعرفة) على الرقابة التنظيمية بأبعادها (رقابة ابتكار الخدمات- رقابة المرونة في التنظيم الاداري - رقابة الابتكار الاداري - السرعة في الأداء- الرقابة التكنولوجية) بأمانة الرياض
- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على أمانة الرياض.
- الحدود الزمانية: تم إعداد الدراسة خلال عام 2024.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على الإدارة العليا والوسطى لأمانة الرياض.

11.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

مرسي، (2022)	1. الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تطوير الأداء المؤسسي في المؤسسات الحديثة	أهداف الدراسة
إدارة المعرفة	المتغير المستقل
تطوير الأداء المؤسسي	المتغير التابع

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.	منهجية البحث
توصلت إلى عدد من النتائج تعلق بضرورة الأخذ بمدخل إدارة المعرفة في تطوير الأداء لماله من أثر إيجابي على كافة مستويات الأداء والخدمات التي تقدمها المؤسسات، وأوصت الدراسة بضرورة إدراك المؤسسات أهمية المعرفة وإدارة عملياتها والاهتمام برفع قيمتها بشكل مستمر، وتوفير كل الإمكانيات المحققة لذلك، مع التوجه إلى الأنظمة الإدارية اللامركزية ومنح وتفويض السلطات والاعتماد على الهيكل التنظيمي المرن بما يتلاءم والتطبيق الفعال لإدارة المعرفة. والاهتمام بتطوير البنى التحتية لتقنية المعلومات لتعزيز منافع المعرفة واستحداث إدارة خاصة للمعرفة تعمل على تنظيم عمليات المعرفة والرقابة والتطوير والمتابعة، واستحداث نظم للحوافز المعنوية والمادية مع محاولة ربطها بالترقية للمناصب الأعلى لتحفيز اهتمام القيادات الإدارية والعاملين على اكتشاف المعرفة وتطبيقها بما يفيد العمل. وكذا العمل على تعزيز وتنمية قدرات العاملين وتطويرها باستمرار، وضرورة العمل على تطبيق المعرفة المتاحة والمكتسبة والإفادة منها في المجالات الخاصة بها.	أهم النتائج والتوصيات
الكندري، (2017)	2. دراسة
هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى أثر إدارة المعرفة على إدارة الأزمات التنظيمية دراسة تطبيقية على القوات المسلحة في دولة الكويت، بحيث تمثلت أبعاد إدارة المعرفة بكل من اكتساب المعرفة، نشر المعرفة والاستجابة للمعرفة، كما تمثلت أبعاد إدارة الأزمات التنظيمية بكل من كشف الإشارة	أهداف الدراسة
إدارة المعرفة بأبعادها (اكتساب المعرفة، نشر المعرفة، الاستجابة للمعرفة)	المتغير المستقل
إدارة الأزمات التنظيمية بأبعادها (كشف الإشارة- الاعداد والوقاية- الاحتواء والحد من الضرر- استعادة النشاط- التعلم)	المتغير التابع

منهجية الدراسة

لإنجاز أهداف هذه الدراسة، قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية وتوزيع (400) استبانة على أفراد القوات المسلحة (الجيش) في دولة الكويت، حيث بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (387) استبانة بنسبة مئوية (96.7%) من الاستبانات الموزعة وقام الباحث بإجراء اختبار الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار المتعدد لبيان أثر إدارة المعرفة على إدارة الأزمات التنظيمية

النتائج والتوصيات

أظهرت نتائج التحليل أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، نشر المعرفة، الاستجابة للمعرفة) في إدارة الأزمات التنظيمية بجميع أبعادها، وأشارت إلى وجود علاقة طردية بينهما، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الأزمات التنظيمية تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية. وتوصلت الدراسة الحالية إلى عدة توصيات أهمها التركيز على أهمية إدارة المعرفة وتوجيه المعرفة في إدارة الأزمات التنظيمية، وإنشاء وحدة إدارية مستقلة تسمى إدارة المعرفة تقوم بنشر المعرفة وإدارتها، وزيادة الاهتمام بعمليات المسح والتحليل الداخلي لبيئة العمل الداخلية للتعرف على مؤشر نشوب الأزمات، وإدارة وحماية أمن المعلومات من الاختراق والضيع، وإشراك الأقسام الأخرى في عمليات تخطيط وتنفيذ إدارة الأزمات. أيضاً، تأسيس مركز وطني لإدارة الأزمات في الكويت يتضمن الجيش والداخلية والحرس الوطني والدفاع المدني والطوارئ الطبية للتصدي للأزمات المحلية والإقليمية والعالمية التي تؤثر على دولة الكويت.

3. الدراسة

الشربيني، (2017)

أهداف الدراسة

هدف هذا البحث إلى تحديد أثر إدارة المواهب على إدارة المعرفة بالتطبيق على شركات خدمات الإنترنت في مصر. وقد تم تصميم قائمة استقصاء لجمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية من عينة عشوائية من العاملين بشركات خدمات الإنترنت في مصر (TE Data)،

فودافون، أورانج، اتصالات) في محافظة الدقهلية.

إدارة المواهب بأبعاده (استقطاب المواهب- إدارة الأداء- تنمية المواهب- المكافآت)	المتغير المستقل
إدارة المعرفة بأبعاده (اكتساب المعرفة- تطبيق المعرفة – تخزين المعرفة- تبادل المعرفة)	المتغير التابع
لتحليل البيانات الأولية للبحث، ثم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإدخال البيانات الأولية. وقد بلغ حجم العينة المختارة 380 مفردة، في حين بلغ عدد الاستمارات الصحيحة التي تم إدخالها للبرنامج 348 بنسبة تقدر بحوالي 91.5% من إجمالي حجم العينة .	منهجية الدراسة
أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير إيجابي معنوي لإدارة المواهب على إدارة المعرفة.	أهم النتائج والتوصيات
قرارية، (2018)	4. الدراسة
هدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر إدارة معرفة العملاء على الأداء التسويقي للشركات	أهداف الدراسة
إدارة المعرفة بأبعاده (المعرفة بالعميل - المعرفة للعميل - المعرفة من العميل)	المتغير المستقل
الأداء التسويقي بأبعاده (زيادة الحصة السوقية – زيادة الربحية - الاحتفاظ بالزبائن)	المتغير التابع
اتباع المنهج التحليلي الوصفي حيث تم توزيع (100) استمارة على المديرين ورؤساء الأقسام العاملين في شركة موبيليس من خلال عينة مقصودة. وتم اختبار فرضيات البحث بالاعتماد على نموذج الانحدار الخطي البسيط .	منهجية الدراسة
أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الأداء التسويقي في شركة اتصالات الجزائر، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإدارة معرفة العملاء على كل من: الربحية، الحصة السوقية والاحتفاظ بالزبائن.	أهم النتائج والتوصيات
قمحوش، (2017)	5. الدراسة

أهداف الدراسة	هدف هذا البحث إلى إبراز أثر أبعاد التسويق الداخلي على إدارة المعرفة، فتنفيذ التسويق الداخلي في المؤسسة يزودها بالكفاءات والقدرات التي ستؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي، ذلك أن التسويق الداخلي ليس فقط التركيز على الموظفين، وإنما هو نشاط ضروري في تنفيذ إدارة المعرفة، وبالتالي اعتباره أداة للتعلم
المتغير المستقل	أبعاد التسويق الداخلي بأبعاده (التحفيز- والاتصال الداخلي - التوجه نحو العملاء)
المتغير التابع	إدارة المعرفة
منهجية الدراسة	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واستخلاص مجموعة النتائج.
النتائج والتوصيات	خلصت الدراسة إلى أن التنفيذ الناجح للتسويق الداخلي يمكن أن يمهّد الطريق لتنفيذ ناجح للعمليات التنظيمية مثل نظام إدارة المعرفة. وخلصت هذه الدراسة إلى أن إدارة المعرفة مهمة أساسية للمؤسسات التي تسعى إلى الاستفادة من مواردها البشرية، لذلك فإن (التحفيز- والاتصال الداخلي - التوجه نحو العملاء) أنشطة تصنع القيمة من خلال تأثيرها على دفع المعرفة من المستويات الضمنية الفردية إلى مستويات صريحة جماعية لضمان استمرارية المؤسسة..
6. الدراسة	(الزومان، 2021)
أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى تعرف أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض، وأي من أبعاد القيادة التحويلية (الجاذبية أو التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستثارة الفكرية والاهتمام الإنساني للعاملين) أكثر تأثيراً من وجهة نظر العاملين في هذه الأجهزة
المتغير المستقل	القيادة التحويلية بأبعادها أبعاد القيادة التحويلية (الجاذبية أو التأثير المثالي، الحفز

الإلهامي، الاستثارة الفكرية والاهتمام الإنساني للعاملين)

تطبيق إدارة المعرفة

المتغير التابع

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واتخذت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، بعد التأكد من صدقها وثباتها، واستخدمت أسلوب المعاينة متعددة المراحل. وزعت الاستبانة على عينة مكونة من 600 موظف في 21 جهة حكومية، وحللت البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أهم النتائج والتوصيات

أكدت نتائج الدراسة أن تطبيق القيادة التحويلية يؤدي إلى تعزيز تطبيق إدارة المعرفة - بأبعادها الأربعة في الأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض. كما أسفرت نتائج الدراسة عن أهمية بعد الاعتبار الفردي في إدارة المعرفة؛ إذ إن القائد من خلال منح الموظف الاهتمام، يحفز الموظفين على تقديم ما لديهم من معرفة لها دور في تحقيق أهداف المنظمة. الخاتمة: تؤكد نتائج البحث على أهمية وجود قيادة تحويلية داعمة لإدارة المعرفة لديها رؤية واضحة لتشخيص المعرفة بأنواعها المختلفة، والقدرة على اختيار أفراد مؤهلين ويمتلكون المعرفة، وإشراكهم وأخذ آرائهم في الاعتبار لضمان وجود رؤية واحدة تسود المنظمة.

الصالح، (2021)

7. الدراسة

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار طبيعة العلاقة بين الرقابة التنظيمية والفاعلية التنظيمية، بتطبيق في الشركة العامة للصناعات الجلدية العراقية.

الرقابة التنظيمية

المتغير المستقل

الفاعلية التنظيمية

المتغير التابع

منهجية الدراسة

استخدم المنهج الوصفي التحليلي للدراسة الحالية، واعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات إذ تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). تكون مجتمع الدراسة

من كافة العاملين في الأقسام الإدارية التابعة للشركة العامة للصناعات الجلدية، أما عينة الدراسة فشملت مديري الأقسام والموظفين في القسم الإداري التابع للشركة، وتم اختيار أسلوب العينة العشوائية ووزعت (57) استبانة، وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (69) استبانة.

أهم النتائج والتوصيات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن مستوى اهتمام الشركة بالرقابة التنظيمية والفاعلية التنظيمية هو جيد، كما أبرزت النتائج أن هنالك تأثير إيجابي للرقابة التنظيمية بأبعادها المتمثلة (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) على الفاعلية التنظيمية.

جازيه، (2022)

8. الدراسة

الهدف من الدراسة هو التعرف على مدى توافر الرقابة التنظيمية والمرونة التنظيمية في البنوك الحكومية المصرية، وتحديد مدى أثر الرقابة التنظيمية على المرونة التنظيمية

أهداف الدراسة

الرقابة التنظيمية

المتغير المستقل

المرونة التنظيمية

المتغير التابع

تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في البنوك الحكومية في قطاعات القاهرة الكبرى، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت 376 مفردة من العاملين.

منهجية البحث

توصلت الدراسة إلى أن هناك توافر بدرجة مرتفعة لأبعاد الرقابة التنظيمية، وأن هناك توافر بدرجة كبيرة لأبعاد المرونة التنظيمية. وقد أوضحت النتائج إلى أن هناك أثر جوهري للرقابة التنظيمية على المرونة التنظيمية.

أهم النتائج والتوصيات

محمود، (2023)

9. الدراسة

يهدف البحث إلى بيان مدى دور القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل في تحقيق الرقابة التنظيمية كمتغير تابع. ذلك من أجل التوصل إلى أفضل السبل لتحقيق جوانب الرقابة التنظيمية في كافة مفاصل ديوان محافظة الأنبار

أهداف الدراسة

القيادة الاستراتيجية

المتغير المستقل

الرقابة التنظيمية

المتغير التابع

تم اعتماد المنهج التحليلي الوصفي من أجل إنجاز البحث الحالي، إذ تم الاختبار لعدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية فيما يتعلق علاقات التأثير والارتباط، إذ تم التوصل إلى إجابات عن الأسئلة المتعلقة بمشكلة البحث، حيث تم اختيار عينة عمدية قصدية تمثلت بـ (60) شخصا من القيادات العليا وأصحاب القرار في ديوان محافظة الأنبار، إذ تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات، وقد تم تحليل ومعالجة البيانات وفق برنامج (SPSS) الإحصائي، كما تم استخدام الوسائل المتمثلة بالانحراف المعياري والوسط الحسابي الموزون والأهمية النسبية ومعامل الارتباط لسبيرمان

منهجية الدراسة

أبرز الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث هو حصول بعد اتخاذ القرار على الترتيب الأول من بين الأبعاد التي قيس بها (الرقابة التنظيمية) وبدل ذلك على الاهتمام الواضح في صياغة اتخاذ القرارات وفق مبدأ المشاورة وعدم التفرد في اتخاذها، أما أبرز التوصيات هو زيادة الاهتمام برأس المال البشري من خلال إقامة الندوات والعمل على زيادة الألفة والتعاون بين أفرادها وزيادة مهاراتهم الإبداعية والمعرفية.

نتائج وتوصيات الدراسة

Khan, 2015

1. الدراسة

تهدف إلى تعرّف العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية وإدارة المعرفة بفعالية

أهداف الدراسة

سلوكيات القيادة التحويلية	المتغير المستقل
إدارة المعرفة بفعالية	المتغير التابع
استخدم الباحث الملاحظة والمقابلات الشخصية لعينة عشوائية قدرها 71 من الطلبة والموظفين في المعاهد العلمية	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى أن نمط القيادة التحويلية لديه القدرة على إدارة المعرفة أكثر من الأنماط الأخرى للقيادة.	أهم النتائج والتوصيات
Boating, 2016	2. الدراسة
هدفت إلى تعرف أثر الثقافة التنظيمية والقيادة التحويلية على إدارة المعرفة في القطاع الصناعي في غانا	أهداف الدراسة
الثقافة التنظيمية والقيادة التحويلية	المتغير المستقل
إدارة المعرفة	المتغير التابع
وزعت استبانة على عينة عشوائية بسيطة	منهجية البحث
وقد أثبتت نتائج الدراسة أثر القيادة التحويلية على إدارة المعرفة في قطاع الصناعة في غانا. اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية الحالية والمحتملة، وإمكانية استبدالها وتطويرها، والاستخدام الأمثل للعنصر البشري بالإضافة إلى تحسين الأداء. يحب اختيار الموظفين وتدريبهم وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. ولذلك، يقوم هذا البحث بتحليل الآليات والأساليب المحاسبية المختلفة لتقدير الموارد البشرية في المنظمة.	أهم النتائج والتوصيات
(Kwak., 2017)	3. الدراسة
دراسة حول محددات مشاركة المعرفة وقيادة الأداء الإبداعي	أهداف الدراسة

مشاركة المعرفة	المتغير المستقل
قيادة الأداء الإبداعي	المتغير التابع
وزعت استبانة على عينة عشوائية مكونة من 128 موظفاً في كوريا الشمالية.	منهجية الدراسة
أسفرت الدراسة عن الدور الإيجابي للقيادة الكاريزمية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تسهيل عملية المشاركة المعرفية.	النتائج والتوصيات

المراجع:

المراجع العربية:

1. محمود، سعد على، (2023)، أثر القيادة التنظيمية في تحقيق الرقابة التنظيمية" بحث تحليلي في ديوان محافظة الأنبار، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية"، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد، مج19، ع61، العراق.
2. مرسي، سعيد محمود، (2022)، إدارة المعرفة "مدخل لتطوير الأداء المؤسسي" دراسة تربوية ونفسية"، جامعة الزقازيق، كلية التربية، مصر.
3. الكندري، عبد اللطيف رمضان، (2017)، أثر إدارة المعرفة على إدارة الأزمات التنظيمية"دراسة تطبيقية القوات المسلحة في دولة الكويت، (رسالة ماجستير)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
4. الشربيني، صفاء أحمد، (2017)، أثر إدارة المواهب على إدارة المعرفة" دراسة تطبيقية على شركات خدمات الانترنت في مصر، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، كلية التجارة، ع2.
5. قرارية، ريمة، (2018)، أثر إدارة معرفة العملاء على الأداء التسويقي "دراسة تحليلية لشركة اتصالات الجزائر- موبيليس، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والتجارية، جامعة العربي ابن مهدي ام البواقي- مخبر المالية، جوان.
6. قحموش، ايمان، (2017)، أثر أبعاد التسويق الداخلي على إدارة المعرفة، جامعة محمد خضير بسكرة- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم السير، ع22.
7. الزومان، موسى بنت محمد، (2021)، أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة" دراسة ميدانية على عينة من موظفين الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي.

8. الصالحي، لینا عمران، (2021)، أثر الرشاقة على الفاعلية التنظيمية" دراسة ميدانية في للصناعات الجلدية العراقية، المجلة الدولية أبحاث في العلوم التربوية والانسانية والآداب واللغات، جامعة البصرة ومركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، مج2، ع4.

9. جازيه، عبد الله، (2021)، أثر الرشاقة التنظيمية على المرونة التنظيمية "دراسة ميدانية على البنوك الحكومية بمصر، لمجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع4.

10. محمود، سعد على، (2023)، أثر القيادة التنظيمية في تحقيق الرشاقة التنظيمية" بحث تحليلي في ديوان محافظة الأنبار"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد، مج19، ع61، العراق.

11. الجمل، عبد القادر، (2023)، إدارة المعرفة وأثرها على الرشاقة التنظيمية" دراسة ميدانية أمانة عمان"، (رسالة ماجستير)، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن.

المراجع الأجنبية:

1. Boating, H., Dzandu, M. D., & Tang, Y. (2016). Knowledge sharing among employees in Ghanaian Industries: The role of transformational leadership style and communal organizational culture, business information review, 33 (3), 145-154. <https://doi.org>
2. Khan, M. S. (2015). Role of Transformational Leadership in Effective Knowledge Management. Informational and Knowledge management, 5 (2), 125-130. <http://citeseerx.ist.psu.edu>
3. Kwak, W. J. (2017). Determinant of knowledge sharing and innovative performance. leadership and employee inclination, 20 (2), 819-825. <https://search.proquest.com>

Mid-Ocean University

College of Management



Specialization in Business Administration

**Knowledge Management and Its Impact on
Organizational Agility: An Applied Study on Riyadh
Municipality.**

Preparation:

Wagdi Saleh Ali bin Ali-232000914

Malek Abdullah Aldowimar-232001428

Sami Mohammad Alhamood-232001627

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024