

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

دور إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين في الشركات السعودية

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

اسم الباحث : سامي محمد سعيد الجوجو

الرقم الأكاديمي : 2021203693

الكلية : الإدارة

م 2025 -

1447هـ

مقدمة الدراسة

تعد إدارة المعرفة من العناصر الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي، خاصة في عصر المعلومات الذي نعيشه اليوم. حيث تعتبر المعرفة أحد الأصول الحيوية التي تميز المؤسسات الناجحة عن غيرها، وتلعب دورًا محوريًا في تعزيز الابتكار والقدرة التنافسية. إن المؤسسات التي تمتلك استراتيجيات فعالة لإدارة المعرفة تتمكن من استغلال إمكانيات موظفيها بشكل أفضل، مما يساهم في تحقيق أهدافها المؤسسية (Nonaka & Takeuchi, 1995). من هنا، ينشأ التساؤل حول كيفية استثمار المعرفة لتحسين الأداء داخل الشركات، وخاصة في السياق السعودي الذي يشهد تطورات اقتصادية سريعة.

تعتبر الشركات السعودية جزءًا لا يتجزأ من الاقتصاد العالمي، حيث تسعى إلى تحقيق نمو مستدام في ظل رؤية 2030. تواجه هذه الشركات تحديات متعددة، بما في ذلك التنافسية العالية، الحاجة إلى الابتكار، وتغيرات السوق المتسارعة (Alshammari, 2020). لذا، فإن تحسين أداء العاملين من خلال إدارة المعرفة يصبح أمرًا ضروريًا. يتطلب هذا الأمر تطوير سياسات واستراتيجيات واضحة لإدارة المعرفة، تتيح للشركات الاستفادة من التجارب السابقة، وتسهيل تدفق المعلومات، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر بين العاملين (Zack, 1999).

تعتبر إدارة المعرفة وسيلة لتعزيز الكفاءة والإنتاجية داخل الشركات. من خلال توظيف المعرفة بشكل استراتيجي، يمكن للمؤسسات تحسين عملياتها الداخلية، وتسهيل اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون بين الفرق المختلفة (Davenport & Prusak, 1998). تشير الدراسات إلى أن الشركات التي تستثمر في إدارة المعرفة تحقق نتائج أفضل في الأداء، وهو ما يمكن أن يترجم إلى زيادة في الإيرادات وتحسين في رضا العملاء (Grant, 1996). لذا، فإن فهم العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين يعد موضوعًا حيويًا يتطلب البحث والدراسة.

تهدف هذه الرسالة إلى استكشاف أثر إدارة المعرفة على أداء العاملين في الشركات السعودية. سيتم وضع فرضيات تفيد بأن هناك علاقة إيجابية بين فعالية استراتيجيات إدارة المعرفة وأداء العاملين. كما ستتناول الرسالة كيفية تطبيق إدارة المعرفة في السياقات المحلية، وكيف يمكن أن تساهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي. من خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد الشركات في تعزيز استراتيجيات إدارة المعرفة.

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم، حيث يعد فهم كيفية إدارة المعرفة بشكل فعال ضرورة ملحة للنجاح في بيئات الأعمال الحديثة. تسلط هذه الدراسة الضوء على الحاجة إلى تطوير استراتيجيات شاملة لإدارة المعرفة في الشركات السعودية، مما يساهم في تعزيز الأداء وزيادة

القدرة التنافسية. من خلال هذا البحث، نأمل في تقديم إسهام علمي يساهم في إثراء الأدبيات الأكاديمية في مجال إدارة المعرفة، ويقدم رؤى عملية للشركات السعودية لتحقيق تحسينات ملموسة في أداء العاملين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعريف مشكلة الدراسة

تعتبر إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة التي تكتسب أهمية متزايدة في عالم الأعمال، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية المتسارعة. في الشركات السعودية، حيث تشهد بيئة العمل تغيرات كبيرة نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية، يصبح من الضروري فهم كيفية تأثير إدارة المعرفة على أداء العاملين. تكمن مشكلة الدراسة في عدم وضوح العلاقة بين استراتيجيات إدارة المعرفة وأداء العاملين، مما يستدعي دراسة شاملة لتحليل هذه العلاقة.

أهمية دراسة المشكلة

تواجه الشركات السعودية تحديات عديدة، مثل المنافسة الشديدة، والحاجة إلى الابتكار، وضغوط السوق المتزايدة. في هذا السياق، يمكن أن تسهم إدارة المعرفة في تعزيز الأداء من خلال تحسين الكفاءة، وتعزيز التعاون، وتسهيل اتخاذ القرارات. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة في الأدبيات المتعلقة بتطبيق إدارة المعرفة في السياق السعودي، مما يستدعي إجراء بحوث لفهم كيفية استثمار المعرفة بشكل فعال لتحسين الأداء.

أسئلة الدراسة

لتحليل مشكلة الدراسة بشكل منهجي، تم صياغة مجموعة من الأسئلة البحثية التي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين:

1. ما هي استراتيجيات إدارة المعرفة المعتمدة في الشركات السعودية؟
 - يهدف هذا السؤال إلى تحديد الأساليب والعمليات التي تستخدمها الشركات في إدارة المعرفة، مثل توثيق المعرفة، وتبادل المعلومات، وتدريب الموظفين.
2. كيف تؤثر إدارة المعرفة على أداء العاملين في الشركات السعودية؟

- يسعى هذا السؤال إلى فهم العلاقة المباشرة بين استراتيجيات إدارة المعرفة ونتائج الأداء، مثل الإنتاجية، والتميز في الخدمة، ورضا العملاء.

3. ما هي العوامل التي تعيق تطبيق إدارة المعرفة في الشركات السعودية؟

- يتناول هذا السؤال التحديات التي تواجه الشركات في تنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة، مثل الثقافة المؤسسية، ونقص الموارد، والافتقار إلى الدعم الإداري.

4. كيف يمكن تحسين استراتيجيات إدارة المعرفة لتعزيز أداء العاملين؟

- يهدف هذا السؤال إلى تقديم توصيات عملية قائمة على النتائج المستخلصة من البحث، لتحسين الاستراتيجيات الحالية وتعزيز الأداء.

5. ما هو دور التكنولوجيا في تيسير إدارة المعرفة في الشركات السعودية؟

- يركز هذا السؤال على كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة، مثل أنظمة إدارة المحتوى، والشبكات الاجتماعية، في تعزيز إدارة المعرفة وتحسين الأداء.

MIDOCEAN

الأهمية العملية للدراسة

ستساعد نتائج هذه الدراسة الشركات السعودية على فهم كيفية تحسين استراتيجيات إدارة المعرفة لتعزيز أداء العاملين. من خلال تحليل العوامل المؤثرة وتقديم توصيات عملية، يمكن أن تسهم الدراسة في تطوير ثقافة التعلم المستمر والابتكار داخل المؤسسات. كما تسعى الدراسة إلى إثراء الأدبيات الأكاديمية في مجال إدارة المعرفة، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركات في بيئة العمل المتغيرة.

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

أولاً: الأهمية النظرية

1. إثراء الأدبيات الأكاديمية:

- تساهم هذه الدراسة في توسيع الأدبيات المتعلقة بإدارة المعرفة، خاصة في السياق السعودي. من خلال تحليل العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين، توفر الدراسة رؤى جديدة تساهم في فهم هذا المجال.

2. استكشاف الفجوات البحثية:

- تسلط الدراسة الضوء على الفجوات الحالية في الأبحاث المتعلقة بإدارة المعرفة، مما يعزز من أهمية إجراء مزيد من الدراسات في هذا المجال، خاصة في سياقات مختلفة.

3. تطوير نظريات جديدة:

- من خلال النتائج المستخلصة، يمكن أن تساهم الدراسة في تطوير نظريات جديدة حول إدارة المعرفة وكيفية تطبيقها في بيئات العمل المختلفة، مما يعزز الفهم الأكاديمي لهذا المجال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. تحسين استراتيجيات إدارة المعرفة:

- تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن تساعد الشركات السعودية في تحسين استراتيجيات إدارة المعرفة. من خلال فهم كيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات، يمكن للشركات تعزيز أداء موظفيها بشكل فعال.

2. تعزيز الكفاءة والإنتاجية:

- من خلال تطبيق نتائج الدراسة، يمكن للشركات تحسين كفاءتها وزيادة إنتاجيتها، مما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية في بيئة الأعمال التنافسية.

3. تطوير ثقافة التعلم:

- تساهم الدراسة في تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسات. من خلال تشجيع تبادل المعرفة وتوثيق الخبرات، يمكن أن تخلق بيئة عمل أكثر تعاوناً وابتكاراً.

4. تحقيق رضا العملاء:

- تحسين أداء العاملين من خلال إدارة المعرفة يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات والمنتجات، مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتعزيز العلاقات معهم.

أهداف الدراسة:

1. تحليل استراتيجيات إدارة المعرفة:

- محدد:دراسة الأساليب المستخدمة في إدارة المعرفة في 5 شركات سعودية.
- قابل للقياس:جمع بيانات من 100 موظف حول استراتيجيات إدارة المعرفة.
- قابل للتحقيق:إجراء مقابلات واستبيانات لتحديد الممارسات الحالية.
- ملائم:يرتبط بتحسين استراتيجيات إدارة المعرفة.
- محدد زمنياً:إكمال التحليل خلال 3 أشهر.

2. استكشاف العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين:

- محدد:قياس تأثير إدارة المعرفة على أداء 100 موظف.
- قابل للقياس:استخدام مؤشرات الأداء مثل الإنتاجية والرضا.
- قابل للتحقيق:تطبيق استبيانات قبل وبعد تنفيذ استراتيجيات جديدة.
- ملائم:يساهم في فهم الفوائد العملية لإدارة المعرفة.
- محدد زمنياً:إتمام الدراسة خلال 4 أشهر.

فرضيات الدراسة:

فرضيات رئيسية

1. الفرضية الرئيسية 1:

- هناك علاقة إيجابية بين استراتيجيات إدارة المعرفة وأداء العاملين في الشركات السعودية.

2. الفرضية الرئيسية 2:

- تطبيق إدارة المعرفة يؤدي إلى تحسين الابتكار وزيادة الإنتاجية في الشركات السعودية.

فرضيات فرعية

1. الفرضية الفرعية 1:

- تساهم تكنولوجيا المعلومات في تعزيز فعالية استراتيجيات إدارة المعرفة، مما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين.

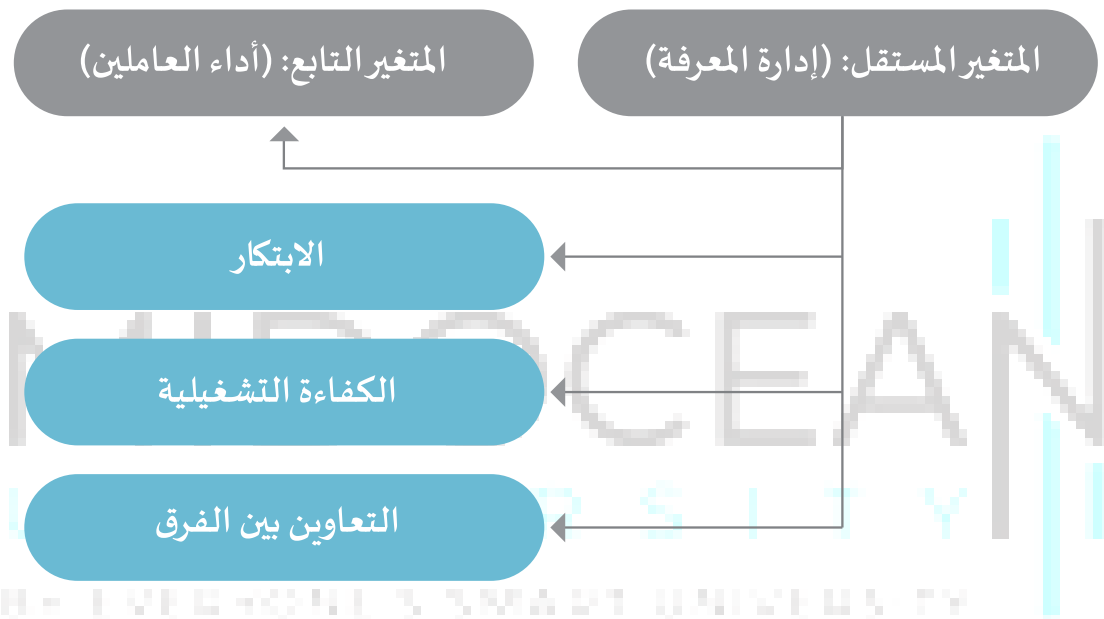
2. الفرضية الفرعية 2:

- الثقافة التنظيمية في الشركات السعودية تؤثر على مدى نجاح تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة.

نموذج الدراسة

النموذج البحثي المتبع في هذه الدراسة يعتمد على منهجية مختلطة تشمل كل من البحث الكمي والبحث النوعي

نموذج البحث



الدراسات المرجعية:

1. الشمري، ف. (2017). **تأثير إدارة المعرفة على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية**. هدف: دراسة تأثير استراتيجيات إدارة المعرفة على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية. نتائج: أظهرت الدراسة أن تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة يساهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية.
2. القحطاني، س. (2019). **إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الابتكار في الشركات الخاصة**. هدف: استكشاف العلاقة بين إدارة المعرفة وعمليات الابتكار في الشركات الخاصة. نتائج: أكدت الدراسة على أن إدارة المعرفة تعزز الابتكار وتساعد الشركات على التكيف مع التغيرات في السوق.
3. البقمي، ن. (2020). **أثر الثقافة التنظيمية على تطبيق إدارة المعرفة في الشركات السعودية**. هدف: دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة.

نتائج: أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تسهم في تعزيز تطبيق إدارة المعرفة وتؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين.

4. العسيري، م. (2018). *إدارة المعرفة وأثرها على فعالية الفرق العملية في الشركات*. هدف: تحليل كيف تؤثر إدارة المعرفة على فعالية العمل الجماعي في الشركات. نتائج: توصلت الدراسة إلى أن إدارة المعرفة تساهم في تحسين التنسيق والتعاون بين أعضاء الفرق، مما يعزز من كفاءة الأداء.
5. الزهراني، ع. (2021). *دور تكنولوجيا المعلومات في تعزيز إدارة المعرفة*. هدف: استكشاف كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في دعم استراتيجيات إدارة المعرفة. نتائج: أكدت الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يعزز من فعالية إدارة المعرفة، مما يؤدي إلى تحسين أداء العاملين في الشركات.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

1. إدارة المعرفة:
 - التعريف الإجرائي: مجموعة من العمليات والأنشطة التي تهدف إلى جمع وتخزين وتوزيع المعرفة داخل المنظمة، بما في ذلك استراتيجيات مثل مشاركة المعرفة، وتطوير الأنظمة التكنولوجية لدعم تبادل المعلومات.
2. أداء العاملين:
 - التعريف الإجرائي: مجموعة المعايير والقياسات التي تعكس مدى كفاءة وفعالية الموظفين في إنجاز مهامهم، والتي تشمل الإنتاجية، الجودة، والالتزام بالمعايير المهنية.
3. الابتكار:
 - التعريف الإجرائي: عملية تطوير أفكار جديدة أو تحسين المنتجات والخدمات الحالية، تقاس من خلال عدد المشاريع الجديدة أو التحسينات المقدمة في فترة معينة.
4. الثقافة التنظيمية:
 - التعريف الإجرائي: مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تسود في المنظمة، والتي تؤثر على كيفية تعامل الأفراد مع بعضهم البعض ومع العمل، تقاس من خلال استبيانات وقياسات مدى الالتزام بالقيم التنظيمية.
5. تكنولوجيا المعلومات:
 - التعريف الإجرائي: الأدوات والأنظمة التكنولوجية المستخدمة لجمع ومعالجة وتخزين البيانات والمعلومات، بما في ذلك البرمجيات والأجهزة التي تدعم إدارة المعرفة.
6. التفاعل بين الفرق:

- التعريف الإجرائي: مستوى التعاون والتواصل بين الفرق داخل المنظمة، والذي يتم قياسه من خلال استبيانات أو مقاييس تفاعلية لتقييم فعالية العمل الجماعي.

7. التعلم التنظيمي:

- التعريف الإجرائي: قدرة المنظمة على التعلم من التجارب السابقة وتطبيق الدروس المستفادة في تحسين العمليات والقرارات المستقبلية، تقاس من خلال تقييم مدى تبني الممارسات التعليمية.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تتبع هذه الدراسة منهجًا مختلطًا يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية. يهدف هذا المنهج إلى توفير رؤية شاملة حول دور إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين في الشركات السعودية.

• المنهج الكمي:

- يتضمن استخدام استبيانات لقياس تأثير إدارة المعرفة على أداء العاملين. سيتم تصميم الاستبيانات بحيث تشمل مقاييس متعددة، مثل مقياس ليكرت (من 1 إلى 5)، لقياس مدى توافق المشاركين مع مجموعة من العبارات المتعلقة بإدارة المعرفة وأدائها.

• المنهج النوعي:

- يشمل إجراء مقابلات مع قادة الفرق ومديري المعرفة في الشركات المستهدفة. الهدف هو استكشاف آراءهم وتجاربهم حول كيفية تأثير إدارة المعرفة على الأداء العام للعاملين.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات السعودية التي تطبق استراتيجيات إدارة المعرفة. سيتم التركيز على الشركات في قطاعات مختلفة مثل:

- القطاع المالي
- قطاع الرعاية الصحية
- قطاع التكنولوجيا

يتم اختيار هذه القطاعات لأنها تمثل مجالات حيوية في الاقتصاد السعودي، ولها تأثير كبير على النمو والتطوير.

عينة الدراسة:

- العينة الكمية:

- سيتم اختيار عينة عشوائية من 100 موظف من الشركات المستهدفة. سيتم توزيع الاستبيانات بشكل عشوائي لضمان تمثيل متوازن لمختلف المستويات الوظيفية.

- العينة النوعية:

- سيتم اختيار 15-20 من الأفراد الرئيسيين من الشركات، مثل مديري المعرفة ومديري الموارد البشرية، لإجراء المقابلات. سيتم اختيار هؤلاء الأفراد بناءً على خبرتهم في تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة وتأثيرها على أداء العاملين.

إجراءات جمع البيانات:

- جمع البيانات الكمية:

- سيتم توزيع الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني أو من خلال منصات الاستطلاع الإلكترونية. يجب أن تتضمن فترة كافية للردود، مع تذكير المشاركين بالمشاركة.

- جمع البيانات النوعية:

- سيتم تحديد مواعيد لإجراء المقابلات مع الأفراد المستهدفين، إما شخصيًا أو عبر منصات الاتصال عن بُعد. ستستغرق المقابلات حوالي 20-35 دقيقة لكل مقابلة.

تحليل البيانات:

- التحليل الكمي:

- سيتم استخدام برامج تحليل البيانات مثل SPSS لتحليل النتائج. سيتم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي، واختبارات الفرضيات، وتحليل الانحدار لفهم العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين.

- التحليل النوعي:

- سيتم استخدام أسلوب تحليل المحتوى لتصنيف المعلومات المستخلصة من المقابلات، واستخراج الأنماط والتوجهات.

تفسير النتائج:

بعد تحليل البيانات، سيتم مقارنة النتائج الكمية مع المعلومات النوعية لتقديم توصيات شاملة للشركات حول كيفية تعزيز استراتيجيات إدارة المعرفة وتحسين أداء العاملين.

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

الحدود المكانية:

- الموقع: تقتصر الدراسة على الشركات السعودية، مع التركيز على عدة قطاعات.
- المدن: جميع مناطق المملكة.

الحدود الزمانية:

- الفترة الزمنية: سيتم إجراء الدراسة خلال فترة تمتد من شهر 3 عام 2025 حتى نهاية العام 2025.

الحدود البشرية:

- العينة: تقتصر الدراسة على عينة من 100 موظف من مختلف المستويات الوظيفية في الشركات المستهدفة، بالإضافة إلى 15-20 من الأفراد الرئيسيين مثل مديري المعرفة ومديري الموارد البشرية.
- الخصائص الديموغرافية: تشمل العينة موظفين من مختلف الأعمار، والمستويات التعليمية، والخبرات الوظيفية، لضمان تمثيل شامل لمجتمع الدراسة.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

1. الاستبيانات:

- الوصف: سيتم تصميم استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة لقياس تأثير إدارة المعرفة على أداء العاملين.
- المحتوى: يتضمن الاستبيان:
 - أسئلة حول استراتيجيات إدارة المعرفة المستخدمة في الشركة.
 - مقاييس تتعلق بأداء العاملين، مثل الإنتاجية والجودة والالتزام.
 - أسئلة ديموغرافية لجمع معلومات عن المشاركين (مثل العمر، المستوى التعليمي، والخبرة).
- التوزيع: سيتم توزيع الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني أو منصات الاستطلاع الإلكترونية، مما يسهل على المشاركين إكمالها.

2. الملاحظات الميدانية:

- الوصف: سيتم إجراء ملاحظات ميدانية في بعض الشركات المستهدفة لفهم كيفية تنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة في الواقع.

- الهدف: ستساعد الملاحظات في جمع بيانات إضافية حول بيئة العمل وثقافة الشركة، مما يعزز من فهم العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

- اختبار T للمجموعات المستقلة: سيستخدم لمقارنة متوسطات مجموعتين (مثل أداء العاملين في الشركات التي تطبق إدارة المعرفة مقابل تلك التي لا تطبقها).
- تحليل الانحدار لتحليل مدى تأثير إدارة المعرفة على أداء العاملين.
- تحليل التباين ANOVA: لتحليل الفروق بين أكثر من مجموعتين.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

1. تحديد هدف الدراسة: تحديد العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين.
2. تصميم الاستبيان: إعداد أسئلة لجمع البيانات الكمية.
3. اختيار العينة: تحديد الشركات والموظفين المستهدفين.
4. جمع البيانات: توزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات.
5. تحليل البيانات: استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل النتائج.
6. تفسير النتائج: فهم العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء العاملين.
7. كتابة التقرير: توثيق النتائج والتوصيات.
8. مراجعة الدراسة: مراجعة النتائج والتأكد من الدقة.
9. عرض النتائج: تقديم النتائج أمام المعنيين أو في مؤتمر.

المراجع:

1. السواح، ف. (2020). دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمنطقة الرياض. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 2(1)، 45-67.

2. حسن، ط. وعيسى، ح. (2014). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة دمشق. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 36(2)، 145-123.
3. العتيبي، م. (2018). أثر إدارة المعرفة على أداء الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. *مجلة الإدارة والمعلومات*، 12(3)، 100-87.
4. الجهني، ع. (2017). إدارة المعرفة كأداة لتحسين الأداء: دراسة على بعض الشركات السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، 37(4)، 215-201.
5. المحمدي، س. (2019). استخدام استراتيجيات إدارة المعرفة لتحسين أداء الموظفين في المؤسسات. *المجلة الدولية لإدارة الأعمال*، 8(2)، 65-50.

