

أثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة

فاطمة محمد العطاس

2021205559

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

إدارة المعرفة هي إحدى أهم الركائز الأساسية لتحقيق التنافسية في المنظمات في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة. في ظل التغيرات المتسارعة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، أصبحت المنظمات بحاجة ماسة إلى تبني استراتيجيات فعالة لإدارة المعرفة من أجل بناء مزايا تنافسية مستدامة.

تهدف إدارة المعرفة إلى تحديد وتنظيم وتخزين واسترجاع وتوزيع المعرفة داخل المنظمة، بهدف تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز القدرة التنافسية. وتشمل إدارة المعرفة عمليات مثل اكتساب المعرفة وتنظيمها ونشرها واستخدامها وتطويرها واستبقائها.

تعتبر التنافسية من أهم العوامل التي تحدد نجاح المنظمة وبقائها في السوق. وتتمثل التنافسية في قدرة المنظمة على إنتاج سلع وخدمات بجودة عالية وأسعار تنافسية مقارنة بالمنافسين. وتعتمد التنافسية على مجموعة من العوامل، أبرزها الموارد البشرية والتكنولوجيا والابتكار والمرونة التنظيمية.

من هذا المنطلق، يمكن القول إن إدارة المعرفة تلعب دورًا محوريًا في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، وذلك من خلال تمكين المنظمة من استغلال المعرفة بشكل فعال واستثمارها في تطوير المنتجات والخدمات والعمليات والاستراتيجيات التنافسية.

في هذا البحث، سيتم دراسة وتحليل أثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة، مع التركيز على الممارسات والعمليات والتقنيات المختلفة لإدارة المعرفة وكيفية انعكاسها على القدرة التنافسية للمنظمة.

فيما يلي ملخص لبعض الدراسات السابقة التي تناولت أثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة:

دراسة (Al-Hakim & Hassan, 2013): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) على تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة والميزة التنافسية.

دراسة (Hussinki et al., 2017): هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية في الشركات الفنلندية. أظهرت النتائج أن عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة) لها تأثير إيجابي وكبير على الميزة التنافسية للشركات.

دراسة (Tanriverdi, 2005): ركزت هذه الدراسة على دور إدارة المعرفة المتعددة المجالات في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات متعددة الجنسيات. أظهرت النتائج أن إدارة المعرفة المتعددة المجالات لها تأثير إيجابي على الأداء التنافسي للشركات.

دراسة (Darroch, 2005): هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين إدارة المعرفة والابتكار والأداء التنافسي. وأظهرت النتائج أن إدارة المعرفة لها تأثير إيجابي على الابتكار والأداء التنافسي للمنظمات.

دراسة (Kiessling et al., 2009): ركزت هذه الدراسة على تأثير ممارسات إدارة المعرفة

بناءً على الدراسات السابقة التي تم عرضها، يمكن تحديد بعض الفجوات البحثية التي لا تزال بحاجة إلى المزيد من الدراسة والبحث:

معظم الدراسات ركزت على العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والميزة التنافسية بشكل عام، دون التطرق إلى تأثير هذه العمليات على أبعاد الميزة التنافسية المختلفة (التكلفة، الجودة، المرونة، التسليم، الابتكار، إلخ).

هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التي تبحث في التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لعمليات إدارة المعرفة على الميزة التنافسية للمنظمات.

معظم الدراسات ركزت على القطاعات الصناعية والخدمية، بينما هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث في القطاعات الأخرى مثل الحكومي والتعليمي.

معظم الدراسات اعتمدت على البيانات المقطعية (Cross-sectional data)، بينما هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات التي تعتمد على البيانات الطولية (Longitudinal data) لفهم التأثيرات على المدى الطويل.

هناك حاجة إلى بحوث أكثر تركيزاً على الربط بين إدارة المعرفة والاستراتيجيات التنافسية للمنظمات، وكيفية دعم إدارة المعرفة لتلك الاستراتيجيات.

معظم الدراسات اعتمدت على الطرق الكمية في جمع وتحليل البيانات، بينما هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات النوعية التي تركز على فهم العمليات والسياقات المختلفة لإدارة المعرفة.

استكشاف هذه الفجوات البحثية سيساعد في تعميق فهمنا لكيفية استغلال إدارة المعرفة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

على الرغم من التطور الكبير في مجال إدارة المعرفة والميزة التنافسية في السنوات الأخيرة، لا تزال هناك فجوات بحثية كبيرة في فهم العلاقة بين هذين المفهومين. معظم الدراسات السابقة ركزت على العلاقة العامة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية، دون التطرق بشكل كافٍ إلى تأثير عمليات إدارة المعرفة المختلفة على أبعاد الميزة التنافسية المتعددة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن معظم الدراسات السابقة اعتمدت على بيانات مقطعية وركزت على قطاعات معينة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج. هناك حاجة إلى مزيد من البحوث التي تستخدم بيانات طولية وتغطي قطاعات مختلفة لتوفير رؤى أعمق حول هذه العلاقة.

وبالتالي، فإن مشكلة البحث الرئيسية تتمثل في الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير عمليات إدارة المعرفة المختلفة على أبعاد الميزة التنافسية للمنظمات في سياقات مختلفة.

بناءً على التحليل السابق للفجوات البحثية، يمكن صياغة مشكلة البحث والتأكيد على أهميته. على الرغم من التطور الكبير في مجال إدارة المعرفة والميزة التنافسية، لا تزال هناك فجوات بحثية كبيرة في فهم العلاقة بين هذين المفهومين. معظم الدراسات السابقة ركزت على العلاقة العامة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية، دون التطرق بشكل كافٍ إلى تأثير عمليات إدارة المعرفة المختلفة على أبعاد الميزة التنافسية المتعددة. بالإضافة إلى ذلك، فإن معظم الدراسات اعتمدت على بيانات مقطعية وركزت على قطاعات معينة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج. هناك حاجة إلى مزيد من البحوث التي تستخدم بيانات طولية وتغطي قطاعات مختلفة لتوفير رؤى أعمق. تتمثل أهمية هذا البحث في إثراء الأدبيات البحثية، تطوير النماذج النظرية، وتقديم رؤى وتوصيات عملية للمنظمات حول كيفية استخدام إدارة المعرفة لتعزيز مختلف أبعاد الميزة التنافسية.

مشكلة البحث

على الرغم من الاهتمام المتزايد بإدارة المعرفة والميزة التنافسية في الأدبيات الإدارية، لا تزال هناك فجوات بحثية كبيرة في فهم طبيعة العلاقة بينهما والآليات التي تتحكم فيها. معظم الدراسات السابقة ركزت على العلاقة العامة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية، دون التطرق بشكل كاف إلى تأثير عمليات إدارة المعرفة المختلفة (مثل اكتساب المعرفة، تخزينها، توزيعها، وتطبيقها) على الأبعاد المتعددة للميزة التنافسية (مثل التكلفة، الجودة، الابتكار، المرونة). بالإضافة إلى ذلك، فإن معظم هذه الدراسات اعتمدت على بيانات مقطعية وركزت على قطاعات محددة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج.

لذلك، يسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال فهم أعمق للعلاقة بين عمليات إدارة المعرفة المختلفة وأبعاد الميزة التنافسية، باستخدام بيانات طولية وتغطية قطاعات متنوعة. هذا من شأنه توفير رؤى نظرية وعملية هامة للمنظمات حول كيفية توظيف إدارة المعرفة لتعزيز قدرتها التنافسية.

الفجوات النظرية 2.1.

بناءً على مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن تحديد الفجوات النظرية الرئيسية في فهم أثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة:

1. طبيعة العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والأبعاد المتعددة للميزة التنافسية:

- معظم الدراسات ركزت على العلاقة العامة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية دون التطرق لكيفية تأثير العمليات المختلفة لإدارة المعرفة (مثل اكتساب المعرفة، تخزينها، توزيعها، تطبيقها) على الأبعاد المتنوعة للميزة التنافسية (مثل التكلفة، الجودة، الابتكار، المرونة).

2. الآليات الكامنة وراء هذه العلاقات:

- هناك حاجة لفهم أعمق للآليات والعمليات الداخلية التي تنظم العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية، مثل دور القدرات التنظيمية والمعرفية المتوسطة.

3. التأثير الديناميكي على مدى الزمن:

- معظم الدراسات السابقة كانت مقطعية وركزت على لحظة زمنية محددة، مما يحد من فهم التأثيرات الديناميكية والتطورية لإدارة المعرفة على الميزة التنافسية.

4. التباين عبر القطاعات والصناعات:

- هناك حاجة لدراسات تغطي قطاعات وصناعات متنوعة، بدلاً من التركيز على قطاع واحد، لتعزيز قابلية تعميم النتائج.

إن معالجة هذه الفجوات النظرية سيسهم في تقديم رؤى نظرية وعملية هامة حول كيفية توظيف إدارة المعرفة لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات.

2.2 الفجوات العملية

بناءً على مراجعة الأبحاث السابقة، يمكن تحديد بعض الفجوات العملية الرئيسية في فهم وتطبيق إدارة المعرفة لتعزيز التنافسية المنظمية:

1. قياس فعالية إدارة المعرفة:

- هناك صعوبة في قياس المخرجات والنتائج الملموسة لجهود إدارة المعرفة داخل المنظمات. هناك حاجة لتطوير مقاييس وأدوات قياس أكثر موضوعية وشمولية.

2. تحديد الاستثمارات الأنسب في إدارة المعرفة:

- المنظمات غالباً ما تواجه تحدياً في تحديد المجالات والمبادرات الأكثر فعالية لاستثمار مواردها في إدارة المعرفة لتعزيز العوائد التنافسية.

3. تكامل إدارة المعرفة مع الاستراتيجيات والعمليات التنظيمية:

- هناك حاجة لفهم كيفية دمج ممارسات إدارة المعرفة بشكل فعال في الاستراتيجيات والعمليات التنظيمية لتحقيق التكامل والتناغم المطلوب.

4. بناء ثقافة داعمة لإدارة المعرفة:

- تواجه المنظمات صعوبات في تطوير ثقافة تنظيمية تشجع على المشاركة في المعرفة وتبادلها وتطبيقها على نحو فعال.

5. قيادة وحوكمة إدارة المعرفة:

- هناك حاجة لفهم أفضل لدور القيادة والحوكمة في توجيه وتنسيق جهود إدارة المعرفة لتعزيز الميزة التنافسية.

معالجة هذه الفجوات العملية سيساعد المنظمات على تطبيق إدارة المعرفة بشكل أكثر فعالية وتحقيق العوائد التنافسية المرجوة.

سؤال البحث الرئيسي

يتناول هذا البحث سؤال رئيسي و هو :

ما هو أثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة ؟

أهمية البحث

البحث العلمي له أهمية كبيرة في تقدم المجتمعات والرفي بها، فهو يساهم في إيجاد حلول للمشكلات المختلفة التي تواجهها البشرية، والكشف عن المعارف والمعلومات الجديدة التي تخدم مختلف المجالات. كما أنه يعزز قدرة الأفراد على التفكير النقدي والإبداعي، ويساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة بناءً على أدلة وبراهين علمية. علاوة على ذلك، فإن البحث العلمي يساهم في تطوير التقنيات والأساليب التي تحسن من نوعية الحياة وتيسر العديد من الأنشطة اليومية. وبشكل عام، يُعد البحث العلمي ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في جميع المجالات.

الأهمية النظرية 3.1.

إن الأهمية النظرية لأثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة تكمن في العناصر التالية:

1. تطوير الفكر النظري والمفاهيمي لإدارة المعرفة:

- إثراء النظريات والنماذج المفسرة لكيفية اكتساب المعرفة وتوليدها وتطبيقها داخل المنظمات.

- تحديد الأطر المفاهيمية لرأس المال المعرفي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية.

2. تعميق فهم العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية:

- بناء نماذج نظرية توضح آليات ارتباط عمليات إدارة المعرفة (اكتساب، تخزين، توزيع، تطبيق) بتعزيز القدرات التنافسية للمنظمة.

- تحليل الدور الوسيط للموارد والقدرات المعرفية في تحقيق التفوق التنافسي.

3. تطوير نظريات تفسيرية وتنبؤية:

- استحداث نظريات قادرة على تفسير كيفية توظيف إدارة المعرفة لتعزيز الميزة التنافسية.

- بناء نماذج نظرية قادرة على التنبؤ بأثر إدارة المعرفة على الوضع التنافسي للمنظمة.

4. إثراء الأدبيات البحثية والمعرفية:

- المساهمة في تطوير المعرفة النظرية والفكرية في مجال إدارة المعرفة والميزة التنافسية.

- توفير إطار مرجعي نظري لإجراء دراسات وبحوث مستقبلية في هذا الحقل.

وبشكل عام، تُعد الأهمية النظرية لأثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة محورية في تطوير الفكر والنظريات العلمية في هذا المجال.

3.2 الأهمية العملية

إن الأهمية العملية لأثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة تتمثل في النقاط التالية:

1. تحسين الأداء التنظيمي:

- تعزيز عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية من خلال توفير المعلومات والبيانات الصحيحة.

- تعظيم الاستفادة من الموارد المعرفية المتاحة وتوظيفها بشكل فعال.

- تحسين الإنتاجية والكفاءة التشغيلية للمنظمة.

2. تعزيز الميزة التنافسية:

- تطوير القدرات والكفاءات الجوهرية التي تمنح المنظمة تفوقاً تنافسياً مستداماً.

- تعزيز المرونة التنظيمية والقدرة على الاستجابة السريعة للتغيرات في بيئة الأعمال.

- تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للعملاء.

3. تحسين الابتكار والإبداع:

- تشجيع الأفكار الإبداعية والابتكارات التي تعزز التميز التنافسي للمنظمة.
- تسهيل عمليات نقل المعرفة وتبادلها بين الأفراد والفرق داخل المنظمة.
- استحداث منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء المتغيرة.

4. تطوير رأس المال البشري:

- تحسين مهارات وكفاءات الموظفين وتنمية قدراتهم الإبداعية.
 - تعزيز الولاء والانتماء التنظيمي للعاملين من خلال تمكينهم معرفيًا.
 - تحسين القدرة على جذب والاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءات العالية.
- وبشكل عام، تُعد الأهمية العملية لإدارة المعرفة محورية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة من خلال تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الابتكار والإبداع.

المراجع

1. السلمي، علي. (2002). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية. دار غريب للنشر والطباعة.

- يناقش هذا الكتاب دور الموارد البشرية في تطوير وإدارة المعرفة لتحقيق الميزة التنافسية.

2. حجازي، هيثم. (2005). إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. دار الكتب العلمية.

- يقدم هذا الكتاب إطاراً شاملاً لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها في تعزيز القدرات التنافسية للمنظمات.

3. الصيرفي، محمد. (2009). إدارة المعرفة. دار الفكر الجامعي.

- يركز هذا الكتاب على الممارسات والآليات اللازمة لإدارة المعرفة في المنظمات وانعكاساتها على الأداء التنافسي.

4. الحسنية، علي. (2011). إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي. دار صفاء للنشر والتوزيع.

- يناقش هذا الكتاب دور التعلم التنظيمي في تطوير وتوظيف المعرفة لتعزيز القدرات التنافسية.

- عزز التفوق التنافسي للمنظمات من خلال تحسين استراتيجية الأعمال وتطوير مزايا تنافسية فريدة.
- يمكن استغلال المعرفة المكتسبة لتحديد الاتجاهات الصحيحة والاستفادة من الفرص الجديدة ([الشبكة العربية للتميز والاستدامة](#)).

دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق

- تناولت دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات، مما ساهم في تحسين مستوى الأداء وتعزيزه.
- ([Shamra Academia](#)) تم جمع البيانات بصورة أساسية عن طريق استبيانات موجهة إلى الشركات.

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع أثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فأننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

بيانات خاصة ب إدارة المعرفة

1. إلى أي مدى تعتمد المنظمة على إدارة المعرفة لتحقيق أهدافها؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

2. ما هي أبرز عمليات إدارة المعرفة المطبقة في المنظمة؟

- اكتساب المعرفة
- تنظيم وتصنيف المعرفة
- تخزين وحفظ المعرفة
- نشر وتوزيع المعرفة
- تطبيق واستخدام المعرفة
- جميع ما سبق

3. ما مدى فاعلية نظام إدارة المعرفة في المنظمة من وجهة نظرك؟

- فعال جداً
- فعال
- متوسط الفاعلية
- غير فعال
- غير فعال على الإطلاق

4. ما هي أبرز المعوقات التي تواجه إدارة المعرفة في المنظمة؟

- نقص الحوافز والدعم الإداري
- ضعف البنية التحتية التكنولوجية
- ثقافة المنظمة غير داعمة لتبادل المعرفة
- نقص المهارات والكفاءات المتخصصة
- جميع ما سبق

5. كيف تقيم مساهمة إدارة المعرفة في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة؟

- مساهمة كبيرة جداً
- مساهمة كبيرة
- مساهمة متوسطة
- مساهمة ضعيفة
- لا مساهمة على الإطلاق

الأستبيان الثاني

بيانات خاصة ب تعزيز تنافسية المنظمة

1. ما مدى أهمية تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة بالنسبة لك؟

- مهم جداً
- مهم
- متوسط الأهمية
- منخفض الأهمية
- لا أهمية على الإطلاق

2. ما هي أبرز مؤشرات النجاح التنافسي للمنظمة من وجهة نظرك؟

- زيادة الحصة السوقية
- تحسين جودة المنتجات والخدمات
- تطوير منتجات/خدمات جديدة مبتكرة
- تخفيض التكاليف وزيادة الكفاءة التشغيلية
- القدرة على التكيف مع التغيرات السوقية
- جميع ما سبق

3. ما مدى رضاك عن المركز التنافسي الحالي للمنظمة؟

- راض جداً
- راض
- متوسط الرضا
- غير راض
- غير راض على الإطلاق

4. ما هي أبرز التحديات التي تواجه تعزيز تنافسية المنظمة من وجهة نظرك؟

- المنافسة الشديدة في السوق
- التغيرات التكنولوجية المتسارعة
- محدودية الموارد المالية والبشرية
- ضعف الابتكار والتطوير المستمر
- قصور في الاستجابة للمتطلبات السوقية
- جميع ما سبق

5. كيف تقيم جهود المنظمة لتعزيز قدرتها التنافسية خلال الفترة الماضية؟

- ممتازة
- جيدة
- متوسطة
- ضعيفة
- معدومة

أسئلة البحث الفرعية

1. كيف تساهم عمليات إدارة المعرفة (مثل التشارك والتطبيق والاستخدام) في تحسين الأداء التنظيمي للمنظمة؟
 2. ما هي الآليات والممارسات التي تمكن المنظمة من تطوير المعرفة وتسخيرها لتحقيق مزايا تنافسية مستدامة؟
 3. كيف يؤثر استثمار المنظمة في رأس المال الفكري (المعرفي) على قدرتها التنافسية في السوق؟
 4. ما هي الأدوار والمسؤوليات التي يجب على القيادة التنفيذية القيام بها لتشجيع ثقافة تقاسم المعرفة والتعلم المستمر في المنظمة؟
 5. كيف يمكن للتكنولوجيا والبنية التحتية لإدارة المعرفة أن تسهل تدفق المعلومات والخبرات وتعزز الابتكار والتميز التنافسي للمنظمة؟
- الإجابة على هذه الأسئلة الفرعية ستساعد في تحليل وفهم دور إدارة المعرفة بشكل شامل في تعزيز التنافسية التنظيمية.

إهداف البحث

الهدف العام:

تحليل وتقييم دور إدارة المعرفة في تعزيز التنافسية التنظيمية للمنظمة.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مدى مساهمة عمليات إدارة المعرفة (مثل التشارك والتطبيق والاستخدام) في تحسين الأداء التنظيمي للمنظمة.
 2. استكشاف الآليات والممارسات التي تمكن المنظمة من تطوير المعرفة وتسخيرها لتحقيق مزايا تنافسية مستدامة.
 3. تحليل أثر استثمار المنظمة في رأس المال الفكري (المعرفي) على قدرتها التنافسية في السوق.
 4. تحديد الأدوار والمسؤوليات التي يجب على القيادة التنفيذية القيام بها لتشجيع ثقافة تقاسم المعرفة والتعلم المستمر في المنظمة.
 5. فحص كيفية مساهمة التكنولوجيا والبنية التحتية لإدارة المعرفة في تسهيل تدفق المعلومات والخبرات وتعزيز الابتكار والتميز التنافسي للمنظمة.
- هذه الأهداف الفرعية توفر إطارًا متكاملًا لتحليل وفهم الدور الحيوي لإدارة المعرفة في تحسين القدرة التنافسية للمنظمة.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

إدارة المعرفة لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على تعزيز التنافسية التنظيمية للمنظمة.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة (التشارك والتطبيق والاستخدام) وتحسين الأداء التنظيمي للمنظمة.
2. الآليات والممارسات الفعالة لإدارة المعرفة تساهم بشكل إيجابي في تحقيق مزايا تنافسية مستدامة للمنظمة.
3. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استثمار المنظمة في رأس المال الفكري (المعرفي) وتحسن قدرتها التنافسية في السوق.
4. الدعم والالتزام من القيادة التنفيذية في تشجيع ثقافة تقاسم المعرفة والتعلم المستمر له تأثير إيجابي على تنافسية المنظمة.
5. تساهم التكنولوجيا والبنية التحتية لإدارة المعرفة بشكل إيجابي في تسهيل تدفق المعلومات والخبرات وتعزيز الابتكار والتميز التنافسي للمنظمة.

نموذج رسم البحث



تم تصميمه بواسطة الطالب

الدراسة الميدانية

الإطار النظري:

1. مفهوم وأهمية إدارة المعرفة:

- تعريف إدارة المعرفة

- عمليات إدارة المعرفة (اكتساب، تنظيم، تشارك، تطبيق)

- أهمية إدارة المعرفة للمنظمات

2. مفهوم وأبعاد التنافسية التنظيمية:

- تعريف التنافسية التنظيمية

- أبعاد التنافسية (الجودة، التكلفة، المرونة، الابتكار)

3. العلاقة بين إدارة المعرفة والتنافسية التنظيمية:

- كيف تساهم إدارة المعرفة في تعزيز التنافسية

- الدور الوسيط للعناصر الرئيسية لإدارة المعرفة

الدراسة الميدانية:

1. منهجية الدراسة:

- المنهج المتبع (وصفي تحليلي)

- مجتمع الدراسة وعينة البحث

- أداة جمع البيانات (استبانة)

2. تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

- التحليل الوصفي للبيانات

- اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

- اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية

- تأثير عمليات إدارة المعرفة على التنافسية التنظيمية

- دور العناصر الوسيطة (الرأس المال الفكري، الدعم القيادي، البنية التكنولوجية)

3. مناقشة النتائج والاستنتاجات:

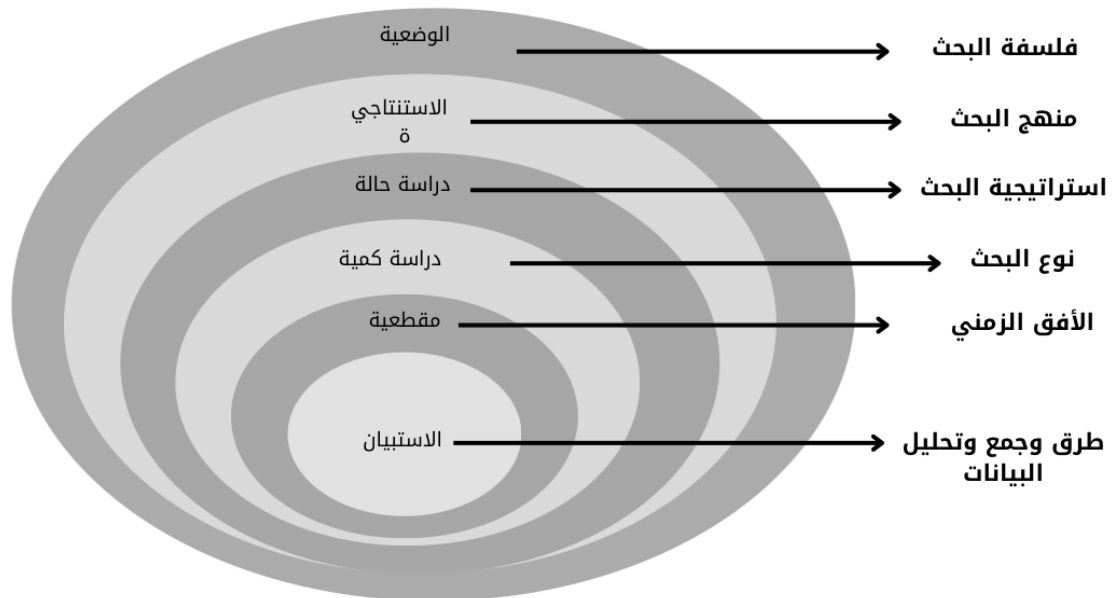
- مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري

- الاستنتاجات الرئيسية للدراسة

- التوصيات والمقترحات لتعزيز دور إدارة المعرفة

هذا هو الإطار العام للدراسة الميدانية النظرية لأثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة. يتم تطوير هذه العناصر بشكل تفصيلي في الدراسة.

بصلة البحث



(هيكـل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

الإطار النظري

مقدمة

في ظل البيئة التنافسية المتسارعة والتغيرات السريعة التي تشهدها المنظمات اليوم، أصبحت إدارة المعرفة أمرًا حيويًا لضمان بقاء المنظمات واستمرار تنافسيتها. فالمنظمات التي تتمكن من اكتساب المعرفة وتنظيمها وتشاركها وتطبيقها بفعالية تكون في وضع أفضل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

إدارة المعرفة تُعنى بتحديد المعرفة المطلوبة للمنظمة، وتنظيمها وتخزينها بشكل فعال، وضمان تشاركها واستخدامها من قبل العاملين لتحسين الأداء والإنتاجية. وعندما تتمكن المنظمة من إدارة معرفتها بفعالية، فإنها ستكون قادرة على تطوير منتجات وخدمات متميزة، وتحسين عملياتها الداخلية، والاستجابة بسرعة للتغيرات في البيئة التنافسية.

في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة. وذلك من خلال دراسة العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة (اكتساب، تنظيم، تشارك، تطبيق) والعناصر الرئيسية للتنافسية التنظيمية (الجودة، التكلفة، المرونة، الابتكار). كما ستبحث الدراسة في الدور الوسيط لعناصر رأس المال الفكري والدعم القيادي والبنية التكنولوجية في هذه العلاقة.

من خلال هذه الدراسة، سيتم توفير رؤى قيمة للمنظمات حول كيفية الاستفادة من إدارة المعرفة لتعزيز قدرتها التنافسية في السوق. وستقدم توصيات عملية لتطوير وتنفيذ ممارسات إدارة المعرفة الفعالة.

المتغير الأول

المتغير الأول: عمليات إدارة المعرفة

عمليات إدارة المعرفة هي المكونات الرئيسية لإدارة المعرفة في المنظمة. وتتضمن هذه العمليات الأنشطة الأساسية اللازمة لاكتساب المعرفة وتنظيمها وتشاركها وتطبيقها. وفيما يلي شرح مفصل لكل من هذه العمليات:

1. اكتساب المعرفة (Knowledge Acquisition):

- تعني الحصول على المعرفة من مصادر داخلية وخارجية للمنظمة.
- المصادر الداخلية تشمل الخبرات والمهارات والدروس المستفادة من العاملين.
- المصادر الخارجية تشمل المنافسين، الموردين، العملاء، البحوث والدراسات، الاتصالات مع الخبراء، الاشتراك في مجتمعات ممارسة.
- تتضمن عمليات البحث والتنقيب عن المعرفة المفيدة، وتوليد المعرفة الجديدة من خلال التجريب والتعلم.

2. تنظيم المعرفة (Knowledge Organization):

- تشمل تصنيف المعرفة وتنظيمها وتخزينها بطريقة منهجية ومنظمة.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات لتصميم قواعد بيانات ومستودعات للمعرفة.
- وضع هياكل تصنيفية ووسم المعرفة بالفئات والمواضيع المناسبة.
- ربط المعرفة بالسياق والخصائص المرتبطة بها لتسهيل استرجاعها واستخدامها.

3. تشارك المعرفة (Knowledge Sharing):

- تشجيع ثقافة التشارك والتعاون بين العاملين لتبادل المعرفة والخبرات.
- تصميم آليات وأدوات تكنولوجية لتسهيل تدفق المعرفة وانتقالها.
- تخصيص مساحات للتفاعل والحوار بين الأفراد لتشارك المعرفة ضمناً.
- تطوير حوافز ومكافآت لتشجيع العاملين على المشاركة الفعالة بمعرفتهم.

4. تطبيق المعرفة (Knowledge Application):

- استخدام المعرفة المتاحة لتحسين الأداء وحل المشكلات وصنع القرارات.
- دمج المعرفة في العمليات والممارسات والمنتجات والخدمات للمنظمة.
- تطوير قدرات العاملين على تطبيق المعرفة بفعالية في مختلف المهام والأنشطة.
- توفير البنية التحتية التكنولوجية والبشرية اللازمة لتطبيق المعرفة بكفاءة.

إن التكامل والتفاعل بين هذه العمليات الأربع يُشكل الأساس لإدارة المعرفة الفعالة في المنظمة وتعزيز قدرتها التنافسية.

المتغير الثاني

عمليات إدارة الموارد البشرية هي مجموعة الأنشطة والممارسات الرئيسية التي تساهم في إدارة وتنمية الأفراد العاملين في المنظمة. وتتضمن هذه العمليات الآتي:

1. تخطيط الموارد البشرية:

- التنبؤ باحتياجات المنظمة من الموارد البشرية في المستقبل.
- تحديد الوظائف والكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة.
- وضع الخطط والسياسات لتوفير الأفراد المناسبين في الوقت المناسب.
- تصميم هياكل تنظيمية وأوصاف وظيفية تتناسب مع متطلبات العمل.

2. استقطاب واختيار الموارد البشرية:

- البحث عن المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة.
- استخدام طرق وأساليب مختلفة للاستقطاب (إعلانات، مواقع التوظيف، إحالات).
- تطبيق معايير وإجراءات انتقاء دقيقة لاختيار الأفضل.
- إجراء المقابلات والاختبارات للتأكد من مطابقة المرشحين للوظائف.

3. تدريب وتطوير الموارد البشرية:

- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وفق تقييم أدائهم.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متنوعة لتنمية مهارات وكفاءات العاملين.
- توفير فرص للتطوير المهني والقيادي للعاملين لتعزيز قدراتهم.
- تشجيع التعلم المستمر والتطوير الذاتي لدى الأفراد.

4. إدارة أداء الموارد البشرية:

- وضع معايير وأهداف أداء واضحة ومقاييس قياس مناسبة.
- متابعة وتقييم أداء العاملين بشكل دوري واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- منح الحوافز والمكافآت وفق أداء الأفراد وإنجازاتهم.
- تحديد الاحتياجات التطويرية للعاملين وتخطيط التعاقب الوظيفي.

5. الحفاظ على علاقات عمل جيدة:

- تطوير بيئة عمل جاذبة وداعمة لتحفيز الأفراد.
- إدارة العلاقات بين الإدارة والموظفين بفعالية.
- رصد مشكلات الأفراد ومعالجتها بشكل فوري ومناسب.
- تعزيز الثقة والالتزام التنظيمي لدى العاملين.

إن هذه العمليات المتكاملة لإدارة الموارد البشرية تساهم في تنمية وتطوير الأفراد وتعزيز إسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة.

علاقة متغيرات البحث

علاقة متغيرات البحث:

في البحوث العلمية، يتم دراسة العلاقة بين مختلف المتغيرات التي تؤثر على الظاهرة قيد البحث. بشكل عام، هناك ثلاثة أنواع رئيسية من العلاقات بين المتغيرات:

1. العلاقة السببية (Causal Relationship):

- هذه العلاقة تشير إلى أن تغير في قيمة أحد المتغيرات (المتغير المستقل) يؤدي إلى تغير في قيمة متغير آخر (المتغير التابع).
- على سبيل المثال: العلاقة بين التدريب (المتغير المستقل) وزيادة الإنتاجية (المتغير التابع).

2. العلاقة الارتباطية (Correlational Relationship):

- هذه العلاقة تشير إلى وجود ارتباط بين متغيرين، بحيث تغير أحدهما يصاحبه تغير في الآخر، دون أن يكون هناك ضرورة لوجود علاقة سببية.
- على سبيل المثال: العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي (متغير مستقل) ومستوى الأداء الوظيفي (متغير تابع).

3. العلاقة التفاعلية (Interaction Relationship):

- هذه العلاقة تشير إلى أن تأثير أحد المتغيرات على المتغير التابع يختلف باختلاف قيمة متغير آخر (متغير معدل).
- على سبيل المثال: العلاقة بين الدعم التنظيمي (متغير مستقل) وسلوك المواطنة التنظيمية (متغير تابع) والتي قد تختلف باختلاف مستوى الرضا الوظيفي (متغير معدل).

فهم طبيعة العلاقات بين المتغيرات في البحث العلمي يساعد الباحثين على:

- تحديد المتغيرات المؤثرة والمتأثرة.
- اختيار التصميم البحثي والأساليب الإحصائية المناسبة.
- تفسير النتائج وربطها بالنظريات والدراسات السابقة.
- استنتاج التوصيات والاقتراحات المناسبة للبحث.

الخاتمة

تبين أن إدارة المعرفة لها أثر كبير في تعزيز تنافسية المنظمة من خلال العديد من الجوانب الأساسية. فهي تساعد في تحسين عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتطوير قدرات ومهارات الموظفين، وتشجيع الإبداع والابتكار. كما أنها تؤدي إلى التميز التشغيلي وتحسين الاستجابة للتغيرات البيئية المتسارعة.

بالتالي، فإن المنظمات التي تتبنى ممارسات إدارة المعرفة بفعالية سوف تكتسب ميزة تنافسية مستدامة في ظل المنافسة الشديدة. فهي تساعد في خلق قيمة مضافة للعملاء والمساهمين، وتمكنها من الاستجابة بشكل أفضل لمتطلبات السوق والتغيرات التكنولوجية.

لذلك، فإن تطبيق إدارة المعرفة بشكل استراتيجي يُعد أحد أهم المداخل الفعالة لتعزيز تنافسية المنظمة وتحقيق النجاح المستدام في بيئة الأعمال المعاصرة.

النتائج الرئيسية لأثر إدارة المعرفة على تعزيز تنافسية المنظمة:

1. تحسين عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية:

- إدارة المعرفة توفر المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ قرارات أكثر دقة وفعالية.
- تساعد في التنبؤ بالتغيرات في البيئة التنافسية والاستعداد لها.

2. تطوير الكفاءات والمهارات الجوهرية للموظفين:

- إدارة المعرفة تعمل على تحديث وتطوير مهارات الموظفين باستمرار.
- تعزز عمليات تبادل المعرفة والخبرات بين الأفراد والفرق في المنظمة.

3. تشجيع الإبداع والابتكار:

- إدارة المعرفة تساعد في توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشكلات.
- تنمي ثقافة البحث المستمر عن المعرفة الجديدة والتعلم المتواصل.

4. تحقيق التميز التشغيلي:

- إدارة المعرفة تؤدي إلى تحسين الإجراءات والعمليات التشغيلية.
- تساهم في تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية وبتكلفة أقل.

5. تعزيز المرونة والاستجابة للتغيير:

- إدارة المعرفة توفر المرونة اللازمة للتكيف مع المتغيرات البيئية والتنافسية.
- تمكن المنظمة من الاستفادة من الفرص والتقليل من التهديدات.

6. تحقيق ميزة تنافسية مستدامة:

- إدارة المعرفة تساعد في خلق قيمة مضافة للعملاء والمساهمين.
- تؤدي إلى تحقيق مزايا تنافسية مستدامة كالابتكار والجودة والتكلفة.

في مجملها، هذه النتائج تؤكد على الدور الحيوي لإدارة المعرفة في تعزيز قدرة المنظمة على المنافسة وتحقيق النجاح المستدام في بيئة الأعمال المتغيرة.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري للدراسة

.....	1.1 المقدمة
.....	1.2 مشكلة البحث
.....	1.2.1 الفجوات النظرية
.....	1.2.2 الفجوات العملية
.....	1.3 أهمية البحث
.....	1.3.1 أهمية نظرية
.....	1.3.2 أهمية تطبيقية
.....	1.4 أسئلة البحث
.....	1.5 أهداف البحث
.....	1.6 فرضيات البحث
.....	1.7 نموذج البحث
.....	1.8 منهجية البحث
.....	1.9 الدراسة الميدانية
.....	1.10 هيكل المشروع
.....	2. الفصل الثاني الإطار النظري
.....	2.1 المقدمة
.....	2.2 المبحث الأول
.....	2.3 المبحث الثاني
.....	2.4 العلاقة بين متغيرات البحث
.....	2.5 المراجع
.....	2.6 محتويات البحث الخاتمة
.....	