

إدارة المعرفة ودورها في دعم قيادات المستقبل

دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بابه

**Knowledge Management and Its Role in Supporting Future Leaders
An Applied Study on Saudi Telecom Company in Abha**

أ. أميره محمد سحيم

amsohaim@kku.edu.sa¹

جامعة الملك خالد

تاريخ النشر: 2025/01/30

تاريخ القبول: 2025/01/21

تاريخ الاستلام: 2024/12/29

الملخص: شهد العالم تطورات كبيرة في مجال إدارة المعرفة، حيث أصبحت المعرفة تُعتبر موردًا استراتيجيًا للمنظمات يوازي الموارد التقليدية مثل رأس المال والأيدي العاملة. تعد إدارة المعرفة أداة حيوية لتعزيز التنافسية في بيئة الأعمال المتغيرة، وتسهم بشكل فعال في تحقيق الكفاءة والابتكار. في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، تبرز أهمية تبني إدارة المعرفة لتعزيز التحول الرقمي وتطوير القيادات المستقبلية.

تمثل إدارة المعرفة أحد المفاهيم الحديثة التي لاقَت اهتمامًا متزايدًا في الأوساط الأكاديمية والمهنية. تعكس أهمية إدارة المعرفة الدور الكبير الذي يمكن أن تلعبه في تحسين الأداء المؤسسي ودعم القيادات المستقبلية، خاصة في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030. يهدف هذا البحث إلى استكشاف واقع تطبيق إدارة المعرفة في شركة الاتصالات السعودية بمدينة أبها، ودورها في دعم قيادات المستقبل.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، القيادة، الكفاءة والابتكار

Abstract:

The world has witnessed significant developments in the field of knowledge management, where knowledge has come to be regarded as a strategic resource for organizations, comparable to traditional resources such as capital and labor. Knowledge management is considered a vital tool for enhancing competitiveness in a dynamic business environment and effectively contributes to achieving efficiency and innovation. Within the framework of Saudi Arabia's Vision 2030,

the importance of adopting knowledge management to promote digital transformation and develop future leaders becomes increasingly evident.

Knowledge management is one of the modern concepts that has gained growing attention in academic and professional circles. Its significance reflects the critical role it can play in improving institutional performance and supporting future leadership, particularly within the context of Saudi Arabia's Vision 2030. This study aims to explore the current state of knowledge management implementation at the Saudi Telecom Company (STC) in the city of Abha and its role in supporting future leaders.

Keywords: Knowledge Management, Leadership, Efficiency Innovation.

المؤلف المرسل: اميرة سحيم الإيميل: amsohaim@kku.edu.sa

تمهيد :

تنبع أهمية البحث من كونه يسلط الضوء على مفهوم إدارة المعرفة باعتبارها أحد الأدوات الحيوية التي تسهم في تطوير الأداء المؤسسي ودعم القيادات الإدارية. كما يسعى إلى تقديم توصيات تدعم تطبيقات إدارة المعرفة لتحقيق أهداف رؤية 2030. إضافة إلى ذلك، يساهم البحث في سد الفجوة البحثية المتعلقة بتطبيقات إدارة المعرفة في المؤسسات السعودية، خاصة في سياق التحول الرقمي الذي تشهده المملكة. كما يركز على إبراز العلاقة بين إدارة المعرفة والابتكار المؤسسي، وهو جانب لم يُتناول بالعمق الكافي في الدراسات السابقة.

يسهم البحث أيضاً في تعزيز الوعي لدى القيادات وصناع القرار بأهمية استثمار تقنيات إدارة المعرفة لتحسين كفاءة العمليات التنظيمية ودعم استدامة الأداء المؤسسي. ويعتبر هذا البحث ذا أهمية خاصة للمنظمات التي تسعى إلى تحقيق التميز المؤسسي من خلال تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة المعرفة.

علاوة على ذلك، فإن الدراسة الحالية تقدم إطاراً تطبيقياً يمكن الاستفادة منه في تصميم برامج تدريبية متخصصة لدعم ثقافة إدارة المعرفة داخل المؤسسات، بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة ورؤية المملكة 2030.

تنبع أهمية البحث من كونه يسلط الضوء على مفهوم إدارة المعرفة باعتبارها أحد الأدوات الحيوية التي تسهم في تطوير الأداء المؤسسي ودعم القيادات الإدارية. كما يسعى إلى تقديم توصيات تدعم تطبيقات إدارة المعرفة لتحقيق أهداف رؤية 2030.

إضافة إلى ذلك، فإن البحث يعزز الفهم حول كيفية التغلب على العوائق التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة داخل المنظمات السعودية، مما يساهم في خلق بيئة عمل تعتمد على تبادل المعرفة والابتكار. كما يساعد البحث في تقديم حلول عملية لتعزيز الكفاءة المؤسسية ودعم الجهود لتحقيق التنمية المستدامة والابتكار الإداري. علاوة على ذلك، يبرز البحث أهمية إدارة المعرفة كعامل رئيسي في التحول الرقمي الذي تشهده المملكة، مما يجعلها أداة لا غنى عنها لتحقيق الريادة في مختلف القطاعات.

ويُعد البحث مساهمة مهمة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة المعرفة، حيث يقدم إطارًا تطبيقيًا يستند إلى بيئة العمل في المملكة العربية السعودية. كما يساعد البحث في توجيه القيادات وصناع القرار نحو تبني أفضل الممارسات في إدارة المعرفة لتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة وتعزيز الابتكار المؤسسي.

تنبع أهمية البحث من كونه يسلط الضوء على مفهوم إدارة المعرفة باعتبارها أحد الأدوات الحيوية التي تسهم في تطوير الأداء المؤسسي ودعم القيادات الإدارية. كما يسعى إلى تقديم توصيات تدعم تطبيقات إدارة المعرفة لتحقيق أهداف رؤية 2030.

إضافة إلى ذلك، فإن البحث يعزز الفهم حول كيفية التغلب على العوائق التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة داخل المنظمات السعودية، مما يساهم في خلق بيئة عمل تعتمد على تبادل المعرفة والابتكار. كما يساعد البحث في تقديم حلول عملية لتعزيز الكفاءة المؤسسية ودعم الجهود لتحقيق التنمية المستدامة والابتكار الإداري. علاوة على ذلك، يبرز البحث أهمية إدارة المعرفة كعامل رئيسي في التحول الرقمي الذي تشهده المملكة، مما يجعلها أداة لا غنى عنها لتحقيق الريادة في مختلف القطاعات.

تنبع أهمية البحث من كونه يسلط الضوء على مفهوم إدارة المعرفة باعتبارها أحد الأدوات الحيوية التي تسهم في تطوير الأداء المؤسسي ودعم القيادات الإدارية. كما يسعى إلى تقديم توصيات تدعم تطبيقات إدارة المعرفة لتحقيق أهداف رؤية 2030.

تتمثل مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي: ما هو الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في دعم قيادات المستقبل داخل شركة الاتصالات السعودية؟ ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية:

الدراسات السابقة والفجوة البحثية

1. تناولت العديد من الدراسات أهمية إدارة المعرفة في تعزيز الابتكار والكفاءة المؤسسية، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بين إدارة المعرفة ودعم قيادات المستقبل بشكل تطبيقي.
2. تركز الفجوة البحثية على السياق السعودي، حيث تبرز الحاجة إلى دراسات تحليلية توضح كيفية تحقيق التكامل بين إدارة المعرفة والأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030.
3. يهدف البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم نموذج تطبيقي يعكس تجربة شركة الاتصالات السعودية في تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة لدعم القيادات.

تتمثل مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي: ما هو الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في دعم قيادات المستقبل داخل شركة الاتصالات السعودية؟ ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية:

تساؤلات البحث

1. ما هو واقع تطبيق إدارة المعرفة في شركة الاتصالات السعودية؟
 - كيف يتم جمع وتخزين المعرفة داخل المنظمة؟
 - ما مدى مشاركة المعرفة بين الموظفين؟
2. ما هي العوائق التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة في الشركة؟
 - ما هي التحديات التقنية التي تعرقل إدارة المعرفة؟
 - ما هو دور الثقافة المؤسسية في دعم أو عرقلة إدارة المعرفة؟
3. كيف يمكن لتطبيقات إدارة المعرفة دعم قيادات المستقبل لتحقيق رؤية المملكة 2030؟
 - ما هو تأثير إدارة المعرفة على تطوير المهارات القيادية؟
 - كيف تسهم المعرفة المكتسبة في تحقيق أهداف الرؤية؟
4. ما هي الاستراتيجيات المقترحة لتحسين تطبيق إدارة المعرفة في الشركة؟
 - ما هي الخطط التي يمكن تبنيها لتعزيز استخدام إدارة المعرفة؟

○ كيف يمكن تحسين البنية التحتية لتسهيل تدفق المعرفة؟

تتمثل مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي: ما هو الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في دعم قيادات المستقبل داخل شركة الاتصالات السعودية؟ ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية:

1. ما هو واقع تطبيق إدارة المعرفة في شركة الاتصالات السعودية؟
2. ما هي العوائق التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة في الشركة؟
3. كيف يمكن لتطبيقات إدارة المعرفة دعم قيادات المستقبل لتحقيق رؤية المملكة 2030؟
4. ما هي الاستراتيجيات المقترحة لتحسين تطبيق إدارة المعرفة في الشركة؟

فرضيات البحث

1. هناك تأثير إيجابي لتطبيقات إدارة المعرفة على دعم قيادات المستقبل في شركة الاتصالات السعودية.
2. توجد عوائق تحد من تطبيق إدارة المعرفة بشكل فعال في الشركة.
3. يمكن تطوير استراتيجيات فعالة لتطبيق إدارة المعرفة بما يتناسب مع تحقيق رؤية المملكة 2030.
4. تطبيق إدارة المعرفة يعزز من اتخاذ القرارات الاستراتيجية على مستوى القيادات الإدارية.
5. تحسين مشاركة المعرفة داخل المنظمة يؤدي إلى زيادة الكفاءة التشغيلية وتحقيق الابتكار المؤسسي.
6. هناك تأثير إيجابي لتطبيقات إدارة المعرفة على دعم قيادات المستقبل في شركة الاتصالات السعودية.
7. توجد عوائق تحد من تطبيق إدارة المعرفة بشكل فعال في الشركة.
8. يمكن تطوير استراتيجيات فعالة لتطبيق إدارة المعرفة بما يتناسب مع تحقيق رؤية المملكة 2030.

منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية. يتيح هذا المنهج تحليل البيانات بشكل شامل لفهم العلاقة بين تطبيقات إدارة المعرفة ودعم قيادات المستقبل. تم تصميم الاستبانة لتشمل ثلاثة محاور رئيسية:

1. واقع تطبيق إدارة المعرفة:

- أظهرت البيانات أن الشركة قد تبنت بعض الممارسات الجيدة في إدارة المعرفة، ولكنها لا تزال بحاجة إلى تطوير شامل في هذا المجال.
- ركزت الجهود الحالية على توثيق المعرفة وتبادل المعلومات بين الأقسام. يتضمن أسئلة حول الممارسات الحالية والجهود المبذولة في مجال إدارة المعرفة . ○

2. عوائق تطبيق إدارة المعرفة:

- عدم وجود رؤية استراتيجية واضحة لدور إدارة المعرفة.
- نقص التدريب والتأهيل للموظفين على أدوات وتقنيات إدارة المعرفة.
- ضعف استثمار الموارد التقنية والبشرية اللازمة لتفعيل إدارة المعرفة بشكل كامل. يركز على التحديات التي تواجهها المنظمة في تطبيق هذا المفهوم . ○

3. أثر إدارة المعرفة على دعم القيادات: يستكشف التأثير الإيجابي لتطبيقات إدارة المعرفة على تطوير المهارات القيادية.

تم اختيار عينة طبقية عشوائية من موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة أمها، وبلغ حجم العينة 217 فردًا. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل الانحدار واختبار التباين لفحص العلاقات بين المتغيرات.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية. تم اختيار عينة طبقية عشوائية من موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة أمها، وبلغ حجم العينة 217 فردًا

حدود البحث

1. الحدود الموضوعية: ركز البحث على دراسة واقع تطبيق إدارة المعرفة ودورها في دعم القيادات.
2. الحدود المكانية: شركة الاتصالات السعودية بمدينة أمها.
3. الحدود الزمنية: الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة. (2020)

الإطار النظري

يمثل الإطار النظري ركيزة أساسية لفهم مفهوم إدارة المعرفة وتطبيقاتها المختلفة. هذا الفصل يسعى إلى وضع إطار شامل يساعد على تفسير العمليات والآليات التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي ودعم القيادات المستقبلية. من خلال التركيز على الجوانب النظرية، يُبرز هذا الفصل الروابط بين إدارة المعرفة والتحول الرقمي التي تشهدها المنظمات في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة.

كما يُعالج هذا الفصل التحديات والفرص المتعلقة بإدارة المعرفة، مع تقديم توضيحات حول كيفية الاستفادة من هذه العملية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنموية، لا سيما في سياق رؤية المملكة العربية السعودية 2030. تُعد إدارة المعرفة عنصراً محورياً يدعم الابتكار، ويعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع المتغيرات البيئية.

يمثل الإطار النظري ركيزة أساسية لفهم مفهوم إدارة المعرفة وتطبيقاتها المختلفة. يتناول هذا الفصل أهم المفاهيم المرتبطة بإدارة المعرفة، بدءاً من تعريفها وأهميتها، مروراً بعملياتها ومصادرها وأنواعها، وصولاً إلى مبادئها التي تعزز من تطبيقها في المؤسسات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

مفهوم إدارة المعرفة

تشير إدارة المعرفة إلى العمليات التي تهدف إلى اكتساب وتخزين وتنظيم واستخدام المعرفة لدعم اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المؤسسية. يرى الباحثون أن إدارة المعرفة تشمل المعرفة الصريحة والضمنية، حيث تُعد الأولى سهلة النقل والمشاركة بينما تُعتبر الثانية أكثر تعقيداً وصعوبة في النقل.

إدارة المعرفة ليست فقط عملية تقنية، بل تتطلب أيضاً تغييراً في الثقافة المؤسسية لدعم الابتكار والتعاون بين الأفراد. لذا، يُنظر إلى إدارة المعرفة كعملية مستمرة ومتجددة تهدف إلى خلق بيئة عمل ديناميكية تدعم تبادل المعرفة بشكل فعال.

تشير إدارة المعرفة إلى العمليات التي تهدف إلى اكتساب وتخزين وتنظيم واستخدام المعرفة لدعم اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المؤسسية. يرى الباحثون أن إدارة المعرفة تشمل المعرفة الصريحة والضمنية، حيث تُعد الأولى سهلة النقل والمشاركة بينما تُعتبر الثانية أكثر تعقيداً وصعوبة في النقل.

كما يُنظر إلى إدارة المعرفة كعملية ديناميكية تتطلب تنظيمًا متكاملًا للموارد الفكرية والبشرية في المؤسسة لتحقيق قيمة مضافة تدعم التنمية المستدامة.

تشير إدارة المعرفة إلى العمليات التي تهدف إلى اكتساب وتخزين وتنظيم واستخدام المعرفة لدعم اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المؤسسية. يرى الباحثون أن إدارة المعرفة تشمل المعرفة الصريحة والضمنية، حيث تُعد الأولى سهلة النقل والمشاركة بينما تُعتبر الثانية أكثر تعقيدًا وصعوبة في النقل.

أهمية إدارة المعرفة

تلعب إدارة المعرفة دورًا حيويًا في تحسين الأداء المؤسسي من خلال الاستفادة من الأصول الفكرية والبشرية المتوفرة. وتشمل أهميتها ما يلي:

1. تعزيز الأداء المؤسسي.
2. دعم الابتكار والتعلم التنظيمي.
3. تحسين عملية اتخاذ القرارات.
4. تعزيز الكفاءة والإنتاجية.
5. دعم التنمية المستدامة من خلال تحسين استخدام الموارد المتاحة.
6. المساهمة في التحول الرقمي وتعزيز المرونة في مواجهة التحديات.
7. تحسين رضا العملاء من خلال تقديم حلول وخدمات مبتكرة تعتمد على المعرفة المكتسبة.

تلعب إدارة المعرفة دورًا حيويًا في تحسين الأداء المؤسسي من خلال الاستفادة من الأصول الفكرية والبشرية المتوفرة. وتشمل أهميتها ما يلي:

1. تعزيز الأداء المؤسسي.
2. دعم الابتكار والتعلم التنظيمي.
3. تحسين عملية اتخاذ القرارات.
4. تعزيز الكفاءة والإنتاجية.
5. دعم التنمية المستدامة من خلال تحسين استخدام الموارد المتاحة.
6. المساهمة في التحول الرقمي وتعزيز المرونة في مواجهة التحديات.

تلعب إدارة المعرفة دورًا حيويًا في تحسين الأداء المؤسسي من خلال الاستفادة من الأصول الفكرية والبشرية المتوفرة. وتشمل أهميتها ما يلي:

1. تعزيز الأداء المؤسسي.
2. دعم الابتكار والتعلم التنظيمي.
3. تحسين عملية اتخاذ القرارات.
4. تعزيز الكفاءة والإنتاجية.

عمليات إدارة المعرفة

إدارة المعرفة تعتمد على سلسلة من العمليات المتكاملة التي تهدف إلى تحقيق أقصى استفادة من المعرفة المتاحة. تعتبر هذه العمليات حجر الزاوية لتحقيق الأداء المؤسسي المتميز، وتشمل:

1. اكتساب المعرفة: تشمل جمع البيانات وتحليلها لتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام. يمكن أن يكون ذلك من خلال التدريب، الاجتماعات، أو حتى استخدام التكنولوجيا المتقدمة.
2. تخزين المعرفة: يشير إلى حفظ المعرفة بطرق يمكن الوصول إليها بسهولة. يتم ذلك من خلال إنشاء قواعد بيانات مركزية أو أنظمة إدارة محتوى.
3. مشاركة المعرفة: تتضمن تبادل المعرفة بين الأفراد داخل المنظمة. يتم تعزيز هذه العملية من خلال الثقافة المؤسسية الداعمة والمبادرات مثل ورش العمل أو الاجتماعات الدورية.
4. تطبيق المعرفة: استخدام المعرفة المكتسبة لتحسين العمليات المؤسسية وحل المشكلات بشكل أكثر فعالية.

إدارة المعرفة تعتمد على سلسلة من العمليات المتكاملة التي تهدف إلى تحقيق أقصى استفادة من المعرفة المتاحة. تعتبر هذه العمليات حجر الزاوية لتحقيق الأداء المؤسسي المتميز، وتشمل:

إدارة المعرفة تعتمد على سلسلة من العمليات المتكاملة التي تهدف إلى تحقيق أقصى استفادة من المعرفة المتاحة. ومن أبرز العمليات:

1. اكتساب المعرفة: تشمل جمع البيانات وتحليلها لتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام.
2. تخزين المعرفة: يشير إلى حفظ المعرفة بطرق يمكن الوصول إليها بسهولة.

3. مشاركة المعرفة: تتضمن تبادل المعرفة بين الأفراد داخل المنظمة.
4. تطبيق المعرفة: استخدام المعرفة المكتسبة لتحسين العمليات المؤسسية.

أنواع المعرفة

تنقسم المعرفة إلى أنواع متعددة حسب طبيعتها وكيفية اكتسابها وتطبيقها، مما يتيح للمؤسسات توجيه جهودها بشكل فعال للاستفادة منها. أبرز الأنواع تشمل:

1. المعرفة الصريحة: تتمثل في المعلومات التي يمكن توثيقها ومشاركتها بسهولة مثل الوثائق، التقارير، والبيانات الرقمية. تعتبر هذه المعرفة أساس الأنظمة الإدارية.
2. المعرفة الضمنية: تعبر عن المعرفة المتواجدة داخل الأفراد والتي تعتمد على الخبرات والتجارب الشخصية، ويصعب نقلها أو توثيقها بسهولة. تُعد هذه المعرفة ضرورية للابتكار وحل المشكلات.

تنقسم المعرفة إلى أنواع متعددة حسب طبيعتها وكيفية اكتسابها وتطبيقها، مما يتيح للمؤسسات توجيه جهودها بشكل فعال للاستفادة منها. أبرز الأنواع تشمل:

1. المعرفة الصريحة: تتمثل في المعلومات التي يمكن توثيقها ومشاركتها بسهولة مثل الوثائق، التقارير، والبيانات الرقمية.
2. المعرفة الضمنية: تعبر عن المعرفة المتواجدة داخل الأفراد والتي تعتمد على الخبرات والتجارب الشخصية، ويصعب نقلها أو توثيقها بسهولة.

مصادر المعرفة

تشكل مصادر المعرفة الأساس الذي يعتمد عليه نجاح إدارة المعرفة. ويمكن تصنيف هذه المصادر إلى:

1. المصادر الداخلية: تشمل الخبرات المتراكمة للعاملين داخل المنظمة، البيانات المخزنة في الأنظمة الداخلية.
2. المصادر الخارجية: تتضمن المعلومات القادمة من البيئة المحيطة مثل الدراسات السوقية، استشارات الخبراء، والتقنيات الحديثة.

مبادئ إدارة المعرفة

تقوم إدارة المعرفة على مجموعة من المبادئ التي تضمن تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد الفكرية والبشرية، بما يعزز الكفاءة المؤسسية والابتكار. من هذه المبادئ:

تعتمد إدارة المعرفة على مجموعة من المبادئ التي تسهم في تحقيق أهدافها بفعالية. ومن أهم هذه المبادئ:

1. الاستثمار في أصول المعرفة لتحقيق عوائد ملموسة.
2. التكامل بين الحلول التقنية والإنسانية في تطبيقات إدارة المعرفة.
3. بناء فرق عمل متخصصة لدعم وتطوير استراتيجيات إدارة المعرفة.
4. تعزيز ثقافة المشاركة والتعاون في بيئة العمل.
5. تحديث البنية التحتية التقنية لدعم تدفق المعرفة داخل المؤسسة.

الدراسة الميدانية وتحليل النتائج

عوائق تطبيق إدارة المعرفة

تواجه المؤسسات العديد من التحديات التي تعيق تنفيذ إدارة المعرفة بشكل فعال. وتشمل أبرز هذه العوائق:

1. نقص الدعم الإداري:
 - غياب رؤية استراتيجية واضحة من الإدارة العليا لتطبيق إدارة المعرفة.
 - ضعف تخصيص الموارد المالية والبشرية لدعم هذه العمليات.
2. مقاومة التغيير:
 - مقاومة الموظفين لتغيير العادات والأنظمة التقليدية.
 - ضعف ثقافة المنظمة في تبني المعرفة ومشاركتها.
3. تحديات تقنية:
 - نقص البنية التحتية التقنية اللازمة لدعم عمليات إدارة المعرفة.
 - قلة الاستثمار في أدوات التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وأنظمة إدارة المعرفة المتكاملة.

4. عوامل تنظيمية:

- عدم وجود آليات واضحة لتبادل المعرفة بين الأقسام المختلفة.
- بطء العمليات التنظيمية المتعلقة بالحصول على المعلومات.

5. قلة التدريب:

- ضعف البرامج التدريبية التي تركز على تطوير قدرات الموظفين في إدارة المعرفة.
- غياب الجهود المبذولة لتعزيز فهم الموظفين لأهمية إدارة المعرفة.

أدوات جمع البيانات

تعد الدراسة الميدانية جزءًا أساسيًا من البحث العلمي، حيث تتيح فهمًا معمقًا للواقع الفعلي لتطبيقات إدارة المعرفة داخل المؤسسات. في هذا الفصل، يتم التركيز على شركة الاتصالات السعودية كنموذج لدراسة تطبيقات إدارة المعرفة والعوامل المؤثرة عليها. من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها، يمكن استنتاج الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في دعم قيادات المستقبل وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030. كما يتناول هذا الفصل العوائق التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة، مع اقتراح استراتيجيات لتحسين الأداء المؤسسي.

أدوات جمع البيانات

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة المتعلقة بواقع تطبيق إدارة المعرفة، العوائق التي تواجهها، ودورها في دعم قيادات المستقبل.

تمثل نتائج الدراسة أحد أهم أجزاء البحث، حيث تعكس مدى تحقيق الأهداف التي تم تحديدها في البداية. من خلال تحليل البيانات المجمعة، تسلط النتائج الضوء على واقع تطبيق إدارة المعرفة في شركة الاتصالات السعودية، وتحدد العوائق والتحديات التي تواجه هذا التطبيق. بالإضافة إلى ذلك، تبرز النتائج الدور الفعال لإدارة المعرفة في تعزيز القيادات المستقبلية وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

نتائج الدراسة

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبانة باستخدام تقنيات إحصائية متنوعة لفهم تأثير إدارة المعرفة على دعم القيادات المستقبلية. النتائج الرئيسية شملت ما يلي:

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبانة باستخدام تقنيات إحصائية متنوعة لفهم تأثير إدارة المعرفة على دعم القيادات المستقبلية. النتائج الرئيسية شملت ما يلي:

1. واقع تطبيق إدارة المعرفة: أظهرت النتائج أن الشركة تطبق إدارة المعرفة بشكل متوسط مع وجود بعض المبادرات الفعّالة.
2. عوائق تطبيق إدارة المعرفة:
 - نقص الدعم الإداري الموجه لإدارة المعرفة.
 - طول الإجراءات اللازمة للحصول على المعلومات.
 - ضعف اللوائح والإجراءات الداعمة لمشاركة المعرفة.
3. دور إدارة المعرفة في دعم القيادات:
 - أشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي لتطبيقات إدارة المعرفة في تحسين كفاءة القيادات من خلال توفير معلومات دقيقة لدعم اتخاذ القرارات.
 - ساهمت إدارة المعرفة في تعزيز الابتكار والتعلم المستمر بين القيادات. أظهرت الدراسة أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لتطبيقات إدارة المعرفة على تطوير قيادات المستقبل.

النتائج والتوصيات

1. تطبيقات إدارة المعرفة تساهم بشكل فعّال في دعم قيادات المستقبل.
2. العوائق الرئيسية تشمل نقص الموارد وضعف الدعم الإداري.
3. وجود حاجة لتطوير استراتيجيات تعزز من تطبيق إدارة المعرفة.
4. تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال تطبيق أفضل الممارسات في إدارة المعرفة.
5. التأثير الإيجابي لإدارة المعرفة على تعزيز استدامة الأداء المؤسسي.
6. أهمية الاستثمار في تكنولوجيا إدارة المعرفة لتسهيل مشاركة وتدفق المعلومات.
7. تحسين مستويات التفاعل والتعاون بين الأقسام المختلفة نتيجة لتطبيق إدارة المعرفة.
8. تطبيقات إدارة المعرفة تساهم بشكل فعّال في دعم قيادات المستقبل.
9. العوائق الرئيسية تشمل نقص الموارد وضعف الدعم الإداري.
10. وجود حاجة لتطوير استراتيجيات تعزز من تطبيق إدارة المعرفة.
11. تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال تطبيق أفضل الممارسات في إدارة المعرفة.
12. التأثير الإيجابي لإدارة المعرفة على تعزيز استدامة الأداء المؤسسي.

13. تطبيقات إدارة المعرفة تساهم بشكل فعال في دعم قيادات المستقبل.
14. العوائق الرئيسية تشمل نقص الموارد وضعف الدعم الإداري.
15. وجود حاجة لتطوير استراتيجيات تعزز من تطبيق إدارة المعرفة.

التوصيات

1. تعزيز الدعم الإداري لتطبيق إدارة المعرفة.
2. توفير تقنيات متطورة لتسهيل تخزين ومشاركة المعرفة.
3. تطوير برامج تدريبية لتعزيز ثقافة إدارة المعرفة بين الموظفين.
4. إنشاء وحدة متخصصة لإدارة المعرفة داخل الشركة.
5. إعداد خطة استراتيجية متكاملة لتطبيق إدارة المعرفة تتماشى مع رؤية المملكة 2030.
6. تعزيز التكامل بين الوحدات المختلفة داخل الشركة لتسهيل تدفق المعرفة.
7. تشجيع تبني الابتكارات التقنية الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة إدارة المعرفة.
8. مراقبة وتقييم أداء تطبيق إدارة المعرفة بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف وإجراء التحسينات اللازمة.
9. تعزيز الدعم الإداري لتطبيق إدارة المعرفة.
10. توفير تقنيات متطورة لتسهيل تخزين ومشاركة المعرفة.
11. تطوير برامج تدريبية لتعزيز ثقافة إدارة المعرفة بين الموظفين.
12. إنشاء وحدة متخصصة لإدارة المعرفة داخل الشركة.
13. إعداد خطة استراتيجية متكاملة لتطبيق إدارة المعرفة تتماشى مع رؤية المملكة 2030.
14. تعزيز التكامل بين الوحدات المختلفة داخل الشركة لتسهيل تدفق المعرفة.
15. تعزيز الدعم الإداري لتطبيق إدارة المعرفة.
16. توفير تقنيات متطورة لتسهيل تخزين ومشاركة المعرفة.
17. تطوير برامج تدريبية لتعزيز ثقافة إدارة المعرفة بين الموظفين.
18. إنشاء وحدة متخصصة لإدارة المعرفة داخل الشركة.

4. قائمة المراجع:

المراجع العربية

- الأحمدى، فاطمة. (2019). تطبيقات إدارة المعرفة في القطاع الحكومي.

- الزطمة، أحمد. (2011). إدارة المعرفة وأثرها على الأداء.
- الشمري، خالد. (2020). التحول الرقمي ودور إدارة المعرفة في المؤسسات السعودية.
- الشمري، خالد. (2020). التحول الرقمي ودور إدارة المعرفة في المؤسسات السعودية.
- الطاهر، محمد. (2015). إدارة المعرفة في المؤسسات.
- العامري، ناصر. (2021). دور التكنولوجيا الحديثة في تحسين إدارة المعرفة.
- عليان، خليل. (2008). استراتيجيات إدارة المعرفة.

المراجع الأجنبية

- Alavi, M., & Leidner, D.E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems.
- Bogner, W., & Bansal, P. (2017). Knowledge Management and Organizational Performance.
- Bogner, W., & Bansal, P. (2017). Knowledge Management and Organizational Performance.
- Bogner, W., & Bansal, P. (2017). Knowledge Management and Organizational Performance.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know.
- Marquardt, M. (2002). Building the Learning Organization.
- Marquardt, M. (2002). Building the Learning Organization.
- Marquardt, M. (2002). Building the Learning Organization.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company.
- Zack, M. (2018). Knowledge Management and Innovation.