

دراسة لتقييم ومقارنة جاهزية ثقافة المؤسسات لتطبيق إدارة المعرفة: حالة دراسية لمنظمتي أعمال سعوديتين

وسام محمد علي كناوي

المُستخلص

إن الدور العام لإدارة المعرفة (Knowledge Management) في المنظمات هو الحصول على المعرفة، تخزينها، إستخدامها، وتبادلها داخل المنظمة بمختلف طبقاتها مما يعود على المنظمة نفسها بالمنفعة والفائدة. أحد عوامل نجاح إدارة المعرفة هو وجود الثقافة التنظيمية (Organizational Culture)، واستعدادها لتنفيذ إدارة المعرفة بنجاح.

هذه الرسالة هي لتقييم ومقارنة جاهزية الثقافة التنظيمية لتنفيذ إدارة المعرفة بنجاح وذلك بواسطة حالة مؤسستي أعمال سعوديتين، الأولى مؤسسة دولية صناعية (I.I.O.) تقدم بعض المنتجات البتروكيماوية والثانية هي مؤسسة طاقة وكهرباء (P.E.O.) تقدم خدمة للمواطنين.

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تقييم ومقارنة جاهزية ثقافة المؤسسات لتنفيذ إدارة المعرفة بنجاح.

إن المنهجية المستخدمة لتحقيق الهدف الرئيسي لهذا البحث اعتمدت على إستخدام الباحث لإستبيانين مختلفين لتحقيق الأهداف الفرعية وصولاً إلى الهدف الرئيسي. والإستبيان المستخدم لتحقيق الهدف الأول يسمى أداة تقييم الثقافة التنظيمية (OCAI) وقد استخدم لتحديد نوع الثقافة السائدة في كلا المؤسستين، أما بالنسبة للهدفين الآخرين فقد استخدم الباحث استبيان آخر لتحديد أهم الجوانب الثقافية لدى المؤسسات لدعم استراتيجيات إدارة المعرفة من خلال العاملين في المؤسستين، ولتقييم جاهزية ثقافة المؤسستين بصفة عامة لتنفيذ إدارة المعرفة بنجاح.

بعد جمع الإستمارات التي حصل عليها الباحث من خلال توزيع أداة تقييم الثقافة التنظيمية على شخصيات هامة ومحددة في كلا المؤسستين كان عددها ٢٠ إستمارة، أما إستمارة الإستبيان التي تم توزيعها بشكل عام على العاملين في المؤسستين بمختلف طبقاتهم الشخصية والوظيفية فقد حصل الباحث على ٨٠ إستمارة كاملة وصحيحة من كل مؤسسة. استخدم الباحث أحد بواجج مايكروسوفت أوفيس (إكسل) لتحليل نتائج الإستمارات، فلأعطت النتائج مؤشراً على أن الثقافة السائدة في (I.I.O.) هي ثقافة التسلسل الهرمي تتجه نحو ثقافة السوق (Hierarchy-Market oriented culture) والمستوى جيد كان التقييم العام لثقافة

المؤسسة في تنفيذ إدارة المعرفة. أما الثقافة السائدة في (P.E.O.) فهي ثقافة التسلسل الهرمي (Hierarchy Culture) أما التقييم العام لهذه الثقافة لتنفي إدارة المعرفة فقد كان مقبول.

إن جميع العاملين في كل من المؤسستين يتعني عليهم الالتزام والعمل الجاد وبذل الجهود في تطوير ما يمكن أن يكون مفيداً لهم بشكل خاص وللمؤسسة بشكل عام . وينبغي لهذه المؤسسات في الواقع إعادة النظر في الهيكل التنظيمي من خلال إزالة الصعوبات غير الضرورية التي قد تعيق عمليات الإتصال وتبادل المعرفة بين مختلف طبقات المؤسسة .

ومن الموصى به للدراسات المستقبلية، دراسة حالة عدد أكبر من المؤسسات للتأكد من أنه لا يوجد تصادم بين المفهوم الراهن لإدارة المعرفة وثقافة المؤسسة، بل أن الثقافة هي واحدة من عوامل النجاح في تنفيذ إدارة المعرفة. وهناك أيضاً عوامل أخرى كالقيادة والهيكل والقياس والبنية التحتية لتقنية المعلومات في المنظمة التي لها دور كبير لا يقل أهمية عن دور ثقافة المؤسسة في تنفيذ إدارة المعرفة بنجاح ويوصي الباحث بأخذها في عين الإعتبار مستقبلاً في الدراسات القادمة إن شاء الله،

A Study to Assess and Compare Organizational Culture Readiness for Knowledge Management Implementation: A Case Study of Two Saudi Business Organizations

WESAM MOHAMMAD ALI KENNAWI

ABSTRACT

Knowledge Management (KM) is primarily created for acquisition, capturing, using, and sharing of knowledge within the organization. It is important to be applied for different kinds of business organizations to lead forward and to gain the benefits. One of the main causes or factors to implement KM successfully is the type of Organizational Culture (OC) and its readiness to implement KM successfully.

This thesis is to assess and compare organizational culture readiness for Knowledge Management implementation. It is a case-study of two Saudi business organizations, first one is an International Industrial Organization (I.I.O.) producing products and second one is a Power and Electricity Organization (P.E.O.) producing service.

The main goal of this study is to assess and to compare the readiness of OC of the two organizations to implement KM successfully.

The methodology which was used to achieve the main goal of this study is based on three objectives which lead to the main goal. To achieve the three objective, one survey called Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) has been used only for first objective to identify the kind of dominant culture of the two case-study organizations and one questionnaire form was used to achieve the other two objectives, to determine the most important aspects of the organizational culture like (Clan Culture, Adhocracy Culture, Market Culture, and Hierarchy Culture), to support the KM strategy, among workers in the two organizations and to assess the cultural readiness of the two organizations, in general, to implement KM successfully.

The collected number of (OCAI) survey which distributed on executives persons in both case-study organizations was 20 forms. But, the collected number of questionnaire form which distributed generally for all employees and workers with different levels in both case-study organizations was 80 forms.

The author utilized Microsoft Office program (Excel) to analyze the collected data. The results gave an indication that, the dominant culture type on (I.I.O.) is Hierarchy-Market oriented culture and has Good readiness to implement KM successfully and for (P.E.O.) is Hierarchy culture and has Good readiness to implement KM successfully.

The lack of concern of knowledge increase the complexity and ignorance. Therefore it is necessary to explain the importance of knowledge as an organizational resource, Appropriate OC is concerned with the organization development. And determine the type of OC will help the organization to see how the capacity of their resources and their ability to implement and support KM successfully.

It is recommended for both case-study organizations to make sure that there is no clash between the current culture and the concept of KM. However, since culture is one of the factors to implement KM successfully, one of the recommendations for future study to be applied on another factor like (leadership, measurement, IT infrastructure, or Structure) with its role to implement KM successfully.