



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر الثقافة المنظمة في التطوير المنظمي من خلال إدارة المعرفة دراسة ميدانية في المصارف اليمنية

أطروحة مقدمة من الطالبة
نجاة عبده محمد ناصر العودي

إلى

مجلس الدراسات العليا والبحث العلمي، وهي جزء من متطلبات الحصول على درجة
دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

المشرف

أ.د. عبداللطيف مصلح محمد عايض

أستاذ إدارة الأعمال

جامعة العلوم والتكنولوجيا



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر الثقافة المنظمة في التطوير المنظمي من خلال إدارة المعرفة: دراسة ميدانية في
المصارف اليمنية

الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الثقافة المنظمة في التطوير المنظمي من خلال إدارة المعرفة في المصارف اليمنية، ومعرفة مستوى تحقق التطوير المنظمي ومستوى توفر الثقافة المنظمة، ومستوى ممارسة إدارة المعرفة في المصارف اليمنية، وتم اختيار مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارات العليا والتنفيذية في المصارف اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء، والتي يبلغ عددها (13) مصرفاً، حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة (1912) مفردة، وتكونت عينة الدراسة من عينة طبقية عشوائية بـ (314) مفردة في المصارف محل الدراسة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، تمت معالجة البيانات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، واستخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أنه يوجد اهتمام كبير لدى المصارف محل الدراسة بالتطوير المنظمي والثقافة المنظمة وإدارة المعرفة، وأكثر أبعاد التطوير المنظمي تحققاً لدى المصارف محل الدراسة بعد التكنولوجيا وأقلها بعد الموارد البشرية، وأكثر أبعاد الثقافة المنظمة توفراً في المصارف محل الدراسة بعد ثقافة الاستجابة، وأقلها بعد ثقافة العلاقات، وأكثر أبعاد إدارة المعرفة ممارسة بعد تطبيق المعرفة، وأقلها بعد نقل المعرفة، كما يوجد تفاوت في أثر أبعاد الثقافة المنظمة في التطوير المنظمي، حيث كان أكثرها تأثيراً ثقافة الاستجابة، وأقلها ثقافة الرقابة، وكذلك تفاوت في أثر أبعاد الثقافة المنظمة في إدارة المعرفة، حيث كان أكثرها تأثيراً ثقافة الاستجابة، وأقلها ثقافة الإبداع، إضافة إلى تفاوت أثر أبعاد إدارة المعرفة في التطوير المنظمي، حيث كان أكثرها تأثيراً نقل المعرفة، وأقلها تطبيق المعرفة، وكذلك يوجد تقارب في إجابات عينة الدراسة حول أثر الثقافة المنظمة في التطوير المنظمي تبعاً للمتغيرات المنظمة.



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

وفي ضوء الاستنتاجات قدمت الدراسة العديد من التوصيات، منها: تعزيز نشر الثقافة المنظمة في المصارف اليمنية، لاسيما ثقافة العلاقات بطريقة تشجع الأفراد وتحفزهم على الإبداع والابتكار، إضافة إلى تعزيز ممارسة إدارة المعرفة، لاسيما نقل المعرفة، وذلك لما له أثر في تحقيق التطوير المنظمي.

المشرف

أ.د. عبداللطيف مصلح محمد عايض

أستاذ إدارة الأعمال

جامعة العلوم والتكنولوجيا

الطالبة

نجاة عبده محمد ناصر العودي

يوليو، 2019م

صنعاء

شوال، 1440هـ

Republic of Yemen
Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Science and Technology
Deanship of Postgraduate Studies and Scientific Research



In the light of the findings, the study recommended the enhancement of organizational culture in Yemeni banks, especially the culture of relations in a way that encourages and motivates employees for more creativity and innovation, in addition to the enhancement of the knowledge management practice, particularly knowledge transfer, due to its proved impact on the achievement of organizational development.

Candidate

Najat Abdo Mohammed Nasir Al-Awdi

Supervisor

Dr. Abdulateef Musleh M. Aydh

Professor of Business Administration
University of Science and Technology

July, 2019AD

Sana'a

Shawwal, 1440AH



The Impact of Organizational Culture on Organizational Development through Knowledge Management in the Yemeni Banks

Abstract

The study aimed to identify the impact of organizational culture on organizational development through knowledge management at Yemeni banks. The study also aimed to examine the achieved level of organizational development, the level of organizational culture availability, and the level of knowledge management practicing at the study banks. The study population was selected from employees who have senior management and executive positions at Yemeni banks in the capital Municipality of Sana'a which included (1912) individuals from (13) banks. The stratified random sampling was considered for selecting the sample of study which included (314) individuals from the banks of the study. The descriptive analytical method was used and the data were collected by a questionnaire as the main tool for data collection. Data were processed and analyzed using Statistical Package in Social Sciences (SPSS). Several statistical methods were also used to measure the study objectives and test hypotheses. The results of the study revealed that the Yemeni banks pay a significant interest in achieving organizational development, and in practicing organizational culture and knowledge management. The technology dimension was the most achieved among organizational development dimensions by the banks of the study, while human resources was the least achieved dimension, as well as the most available dimension of organizational culture was the culture of response dimension and the least available one was the culture of relations, also the most practiced dimension of knowledge management was the application of knowledge dimension while the least practiced one was the transfer of knowledge. The results also revealed differences in the impact of the organizational culture dimensions on organizational development, where the most influential was the culture of response and the least of which was the culture of control, as well as differences in the impact of the organizational culture dimensions on knowledge management, where the most influential was the culture of response and the least was the culture of creativity, in addition to the differences in the impact of the dimensions of knowledge management on organizational development, where the most influential was the transfer of knowledge and the least application of knowledge, besides there is a convergence in the responses of the study sample about the impact of organizational culture on organizational development attributed to the organizational variables.

Republic of Yemen
Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Science and Technology
Deanship of Postgraduate Studies and Scientific Research



**The Impact of Organizational Culture on
Organizational Development through Knowledge
Management in the Yemeni Banks**

A Thesis Submitted by

Najat Abdo Mohammed Nasir Al-Awdi

To

**The Council of Postgraduate Studies and Scientific Research,
in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy in Business Administration**

Supervisor

Dr. Abdulateef Musleh Mohammed Aydh

Professor of Business Administration

University of Science and Technology

July, 2019AD

Sana'a

Shawwal, 1440AH