مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: إدارة المعرفة ودورها في التنمية البشرية المستدامة
اسم الكاتب: د. فلاح مبارك بردان الفهداوي، د. إسراء علاء الدين نوري
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/515
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 10:00 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

إدارة المعرفة ودورها في التنمية البشرية المستدامة

د.فلاح مبارك بردان الفهداوي
كلية القانون والعلوم السياسية
جامعة الانبار

د.إسراء علاء الدين نوري
مركز دراسات النهرين
جامعة النهرين

Abstract

Sustainable human development is the real measure of human well-being, a process concerned with the expansion of people's choices as to ensure and enhance their abilities in the field of health, education and the division of resources, and promote human rights and political participation and democracy.

The management of knowledge are regarded as of the latest management concepts, which developed literature on the quantity and quality, has seen the past years a growing interest by the business sector to adopt the concept of knowledge management, and the subject turned to the issue of a central and vital in all parts of the world has grown by virtue of the preparation of studies, research and literature on the concepts The dimensions and intellectual trends for this topic.

الملخص

تعد التنمية البشرية المستدامة مقياساً حقيقياً لرفاه الإنسان، وهي عملية تعنى بتوسيع خيارات الناس بما يؤمن ويعزز قدراتهم في مجال الصحة والتعليم وتقسيم الموارد، كما تعزز حقوق الإنسان والمشاركة السياسية والديمقراطية، ومعظم تقارير الأمم المتحدة والإحصاءات المتعلقة بالتنمية البشرية وبالصراعات الدولية والداخلية تؤكد أن هناك علاقة بين أزمة التنمية البشرية وبين ازدياد معدل الصراعات، فأزمة التنمية تعني أزمة اقتصادية وسياسية وثقافية وبيئية وهذه الأزمات تعني صراعات بمسببات اقتصادية وسياسية وثقافية، وهذه العلاقة توصلنا إلى حقيقة مفادها أن هدف التنمية البشرية المستدامة يعد من الأولويات

المهمة في جميع المجتمعات الإنسانية، بحيث يمكن خلق مجتمع غير مهمش تتاح له الفرصة في المشاركة بالقرارات التي تؤثر على حياتهم بعد تأمين حياته الاقتصادية والسياسية والثقافية .

أما إدارة المعرفة فتعد من أحدث المفاهيم الإدارية والتي نمت الأدبيات المتعلقة بها المقدمة

إن الأهمية التي اكتسبتها مفهومات التنمية في الدول المتخلفة، برزت بعد الحرب العالمية الثانية، أي مع ظهور حركات التحرر الوطنية، في الدول المستعمرة وقبل ذلك، لم تكن قضايا التخلف والتنمية تطرح في الفكر الاقتصادي بهذا الشكل الملح والجدي، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الفكر الاقتصادي عامةً كان يعد التنمية وقضايا التطور الاقتصادي من الأمور العفوية، التي تتحقق بصورة آلية أو من تلقاء ذاتها، وما دام الأمر كذلك، فما من حاجة لتوجيه اهتمام خاص إلى القضايا المتعلقة بالتطور الاقتصادي، ولكن قيام دول فتية مستقلة يسودها التخلف الاقتصادي والاجتماعي، طرح بشكل ملح قضية التنمية الاقتصادية والاجتماعية (التنمية البشرية المستدامة) كماً ونوعاً، وقد شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً من جانب قطاع الأعمال لتبني مفهوم إدارة المعرفة، وتحول الموضوع إلى قضية مركزية وحيوية في جميع أنحاء العالم وتزايدت بحكم ذلك أعداد الدراسات والبحوث والمؤلفات والمناقشات حول المفاهيم والأبعاد والاتجاهات الفكرية لهذا الموضوع . حتى أصبحت المسألة هذه أهم إشكالية تقف أمام تطور البلدان المتخلفة بعد الاستقلال .

ومن هنا يجب أن يكون هدف الدولة والسياسة وكل المؤسسات التي يقيمها البشر وطنية كانت أم دولية، أهلية أم حكومية هو إسعاد البشر وليس قهرهم أو إذلالهم أو تخويفهم أو تعذيبهم أو تفقيرهم ... الخ، وإن غاية الدولة النهائية ليست السيطرة على البشر، ولا كبح جماحهم بالخوف، بل هي بالأحرى تحرير الإنسان من الخوف، حتى يعيش ويتصرف بأمن تام ودون أن يؤذي نفسه أو جاره ... ان غاية الدولة هي الحرية .

تعد التنمية البشرية المستدامة مقياساً حقيقياً لرفاه الإنسان، وهي عملية تعنى بتوسيع خيارات الناس بما يؤمن ويعزز قدراتهم في مجال الصحة والتعليم

وتقسيم الموارد، كما تعزز حقوق الإنسان والمشاركة السياسية والديمقراطية، ومعظم تقارير الأمم المتحدة والإحصاءات المتعلقة بالتنمية البشرية وبالصراعات الدولية والداخلية تؤكد أن هناك علاقة بين أزمة التنمية البشرية وبين ازدياد معدل الصراعات، فأزمة التنمية تعني أزمة اقتصادية وسياسية وثقافية وبيئية وهذه الأزمات تعني صراعات بمسببات اقتصادية وسياسية وثقافية، وهذه العلاقة توصلنا إلى حقيقة مفادها أن هدف التنمية البشرية المستدامة يعد من الأولويات المهمة في جميع المجتمعات الإنسانية، بحيث يمكن خلق مجتمع غير مهمش تتاح له الفرصة في المشاركة بالقرارات التي تؤثر على حياتهم بعد تأمين حياته الاقتصادية والسياسية والثقافية .

أما إدارة المعرفة فتعد من أحدث المفاهيم الإدارية والتي نمت الأدبيات المتعلقة بها كماً ونوعاً، وقد شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً من جانب قطاع الأعمال لتبني مفهوم إدارة المعرفة، وتحول الموضوع إلى قضية مركزية وحيوية في جميع أنحاء العالم وتزايدت بحكم ذلك أعداد الدراسات والبحوث والمؤلفات والمناقشات حول المفاهيم والأبعاد والاتجاهات الفكرية لهذا الموضوع .

فرضية البحث :

تنبع فرضية البحث بإن ((هل هناك علاقة ما بين إدارة المعرفة والتنمية البشرية المستدامة، وطبيعة تلك العلاقة هل هي مؤثرة أم غير مؤثرة في تنمية الأفراد وفق أدوات معرفية سليمة)) .

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث بأن ((هناك علاقة مترابطة وذات تأثير بين إدارة المعرفة والتنمية البشرية المستدامة، ومن خلال البحث يتم التعرف على أهمية الدور البارز لإدارة المعرفة في عملية التنمية البشرية المستدامة، وما هي مقوماتها ودوافعها في تنمية وتأهيل الأفراد على أساليب المعرفة الحديثة وطرق إدارتها)) .

منهجية البحث :

يقوم البحث على المنهج التحليلي الوصفي، وذلك من خلال تحليل طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية المستدامة، وإظهار تلك العلاقة بالصورة المنهجية الملائمة التي تحيط بكل الجوانب المهمة للبحث .

هيكلية البحث :

ولأجل التعرف على البحث دراسة وتحليلاً، لذلك فقد تم تناول البحث من عدة محاور، هي :

المقدمة .

المحور الأول / إدارة المعرفة (المفهوم، الأهمية، الأهداف)

المحور الثاني / التنمية البشرية المستدامة (المفهوم، الأسباب، الأبعاد)

المحور الثالث / دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية المستدامة .

أولاً : أهمية العنصر البشري في إدارة المعرفة .

ثانياً : الأدوار التي تؤديها إدارة المعرفة في تنمية الأفراد .

ـ الخاتمة والاستنتاجات

ـ المصادر .

المحور الأول / إدارة المعرفة (مفهومها وأهميتها وأهدافها)

أولاً ـ مفهوم إدارة المعرفة

تعد إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم الإدارية والتي نمت الأدبيات المتعلقة بها كماً ونوعاً، وقد شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً من جانب قطاع الأعمال لتبني مفهوم إدارة المعرفة، وتحول الموضوع إلى قضية مركزية وحيوية في جميع أنحاء العالم وتزايدت بحكم ذلك أعداد الدراسات والبحوث والمؤلفات والمناقشات حول المفاهيم والأبعاد والاتجاهات الفكرية لهذا الموضوع، وإن المشكلة المركزية في إدارة المعرفة على المستوى النظري كانت معروفة على مدى عقود، لكنها على مستوى التطبيق لم تكن معروفة إلا قبل بضع سنين، والحداثة في موضوع إدارة المعرفة انحسرت في الجانب التطبيقي ، ذلك أنه لم يأخذ مداه ألا في السنوات الأخيرة، حيث تزايد الإدراك لفوائد بعض مبادراتها الناجحة، وتساعد إدارة المعرفة مجموعات العمل على اكتساب خاصية التبصر من واقع خبرات أعضائها مما أدى إلى زيادة الاهتمام بموضوع إدارة المعرفة واهتمام الخبراء والباحثين في الاقتصاد وإدارة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات بدراسة كيفية نقل المعرفة واستخدامها وتداولها .

وتناول الباحثون مفهوم إدارة المعرفة من مداخل ومنظورات مختلفة تبعاً لاختلاف اختصاصاتهم وخلفياتهم العلمية والعملية، حيث لا يمكن القول أن هناك تعريفاً واحداً شاملاً وواسعاً ومتفق عليه

لإدارة المعرفة، إذ أن هناك اختلافات كثيرة حول تحديد مفهوم واحد محدد لهذا المصطلح الجديد، وذلك بسبب اتساع حجم ميدان إدارة المعرفة وديناميكيته، فهناك من نظر إليها كمصطلح تقني، وآخرون عدوها موجوداً غير ملموس والبعض تناول مفهوم إدارة المعرفة من زاوية كونها ثقافة تنظيمية، والبعض الأخر ركز على إعطاء مفهوم إدارة المعرفة من زاوية كونها تطويراً للمعلومات وإدارة الوثائق .

ويعد (**Don March**) أول من استخدم مصطلح إدارة المعرفة في بداية الثمانينات من القرن الماضي على إنها المرحل النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطوير نظم المعلومات، لكنه لم يشر إليها بشكل مستقل أو بوصفها عملاً مستقلاً (□)، وفي المدة نفسها بين (**Drucker**) إن القوة المهيمنة في الاقتصاد وفي المجتمع ستكون المعرفة وإن هناك جيشاً من العمال ذوي المعرفة سيكون من الأوائل من بين الملايين من عمال الوطن وقادته الذين يشكلون قوة رئيسية في خلق طلب جديد على السلع والخدمات أثناء انتقال العالم من اقتصاد دولي إلى اقتصاد عالمي (□).

وعرف (**Wick**) في إدارة المعرفة ((استخلاص للمعرفة من أفراد وتحليلها وتشكيلها وتطويرها إلى وثائق مطبوعة أو إلكترونية ليسهل فهمها وتطبيقها، ويتمثل ذلك بتكوين قاعدة معرفية في المنظمة تدار من خلالها وبواسطتها المعرفة ذاتها))، بينما يرى (**Blake**) بأنها ((تمثل الحصول على الخبرات الجماعية أينما وجدت وتوزيعها بالكيفية التي تساعد على تحقيق أعلى قدر من الإنتاجية، من خلال عملية إبداع واكتساب وتخزين المعرفة والاستفادة منها للقيام بالأنشطة التنظيمية على أساس المعرفة الموجودة فعلاً والعمل على تطويرها مستقبلاً ونشرها بين أعضاء المنظمة لتحقيق أكبر قدر من الفعالية التنظيمية واستخدامها لتحسين الأداء التنظيمي)) (□)، كما ذهب (**Hackett**) إلى إن إدارة المعرفة هي ((مدخل نظامي متكامل لإدارة وتفعيل المشاركة في كل أصول معلومات المنظمة بما في ذلك قواعد البيانات، الوثائق، السياسات والإجراءات، بالإضافة إلى تجارب وخبرات سابقة يحملها الأفراد العاملين، من خلال التعريفات السابقة فقد تم وضع مفهوم شامل لإدارة المعرفة بأنها عبارة عن العمليات التي

تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعرفة (اختيارها، تنظيمها، استخدامها، نشرها) وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ (القرارات، حل المشكلات، التعلم، التخطيط الاستراتيجي)))[□]، ويعرفها (Wiig) بإنها ((تخطيط وتنظيم ومراقبة وتنسيق وتوليد المعرفة والأصول المرتبطة برأس المال الفكري والعمليات والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية، وبشكل يتم معه إنجاز أكبر قدر ممكن من الأثر الإيجابي في نتائج الميزة التنافسية)) [□] .

وتعرف إدارة المعرفة على إنها ((الإستراتيجيات والتراكيب التي تعظم من الموارد الفكرية والمعلوماتية، من خلال قيامها بعمليات شفافة وتكنولوجية تتعلق بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع وإعادة استخدام المعرفة بهدف إيجاد قيمة جديدة من خلال تحسين الكفاءة والفعالية الضرورية والتعاون في عمل المعرفة لزيادة الابتكار واتخاذ القرار)) [□]، وكذلك هي ((مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة والحصول عليها واختيارها واستخدامها وتنظيمها ونشرها، والعمل على تحويل المعرفة بما تتضمن من بيانات ومعلومات وخبرات واتجاهات وقدرات إلى منتجات (سلع وخدمات) واستخدام مخرجات إدارة المعرفة في صناعة القرارات وحل مشكلات ورسم عمليات التعلم وبناء منظومة متكاملة للتخطيط الاستراتيجي)) [□] .

ومن ذلك فأن المفاهيم السابقة، تشترك في خصائص متعددة منها : [□]

1) أن إدارة المعرفة تمثل مجموعة عمليات تكاملية تتعامل مع الموارد غير الملموسة وتحولها إلى موارد ذات قيمة ملموسة .

2) تكنولوجيا المعلومات هي إحدى الوسائل أو الأدوات في البنى التحتية للمنظمة والتي تستخدمها إدارة المعرفة .

3) تعمل إدارة المعرفة على تطوير الفرد ـ الجماعة ـ المنظمة والارتفاع بأدائهم للوصول إلى أفضل التطبيقات لتحقيق النجاح الاستراتيجي .

وإن لإدارة المعرفة عناصر متعددة، والتى من أهمها : (□)

1. المعلومات : وهي عبارة عن بيانات تمنح صفة المصداقية ويتم تقديمها لغرض محدد. فالمعلومات يتم تطويرها وترقى لمكانة المعرفة عندما تستخدم للقيام أولغرض المقارنة، وتقييم نتائج مسبقة ومحددة، أو لغرض الاتصال، أو المشاركة في حوار أو نقاش. فالمعلومات هي بيانات توضح في إطار ومحتوى واضح ومحدد وذلك لا مكانية استخدامها لاتخاذ قرار. ويمكن تقديم المعلومات في أشكال متعددة ومنها الشكل الكتابي، صورة، أو محادثة مع طرف آخر.

2. البيانات : وهي مجموعة من الحقائق الموضوعية الغير مترابطة يتم إبرازها وتقديمها دون أحكام أولية مسبقة، وتصبح البيانات معلومات عندما يتم تصنيفها، تنقيحها، تحليلها ووضعها في إطار واضح ومفهوم للمتلقي.

3. القدرات : إن المعرفة بجانب المعلومات تحتاج لقدرة على صنع معلومات من البيانات التي يتم الحصول عليها لتحويلها إلى معلومات يمكن استخدامها والاستفادة منها. وقد منح الله بعض الأفراد القدرة على التفكير بطريقة إبداعية والقدرة على تحليل وتفسير المعلومات ومن ثم التصرف بناءا على ما يتوفر من معلومات. إذا إذ لم يتوافر لدى الأفراد القدرات والكفاءات الأساسية للتعامل مع المعلومات عندئذ نستطيع القول أن أحد المحاور الأساسية للمعرفة مفقودة

4. الاتجاهات : فوق كل هذا وذاك المعرفة وثيقة الصلة بالاتجاهات، إنه في حقيقة الأمر الاتجاهات التي تدفع الأفراد للرغبة في التفكير والتحليل والتصرف . لذا، يشكل عنصر الاتجاهات عنصراً أساسياً لإدارة المعرفة وذلك من خلال حفز فضول الأفراد، وإيجاد الرغبة وتحفيزهم للإبداع .

ثانياً ـ أهمية إدارة المعرفة

إن أهمية إدارة المعرفة تكمن في كونها مؤشراً لطريقة شاملة وواضحة لفهم مبادرات إدارة المعرفة في إزالة القيود وإعادة الهيكلة التي تساعد في التطوير والتغيير

لمواكبة متطلبات البيئة الاقتصادية وتزيد من عوائد المنظمة ورضا العاملين وولائهم وتحسن من الموقف التنافسي من خلال التركيز على الموجودات غير الملموسة التي يصعب قياسها وتظهر نتائجها على المدى الطويل، لذلك تعد إدارة المعرفة أمراً حاسماً وحيوياً في عصر المعلوماتية أكثر من عصر الصناعة .

ويمكن إجمال أهمية إدارة المعرفة في النقاط الآتية : (□□)

1. تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة .

2. تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم .

3. تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأسمالها الفكري من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة .

4. تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها .

5. تعزز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه .

6. تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة، وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها .

7. تدعم الجهود للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة، بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية .

8. تسهم في تحفيز المنظمات لتجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة .

9. تسهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى .

ثالثاً ـ أهداف إدارة المعرفة

لقد أصبحت إدارة المعرفة ضرورة لا غنى عنها في بيئة الأعمال الحالية حيث إن المنظمات التي كانت تحقق القيمة المضافة والميزة التنافسية من العمليات التحويلية

للمواد والأشياء أصبحت تسعى بجدية عالية إلى تحقيق القيمة المضافة أعلى من عمليات وأنشطة المعرفة، وإن الغرض الأساسي لإدارة المعرفة هو مساعدة المديرين على إدراك إن المعرفة تشكل مورداً مهماً، وإن تنميته تقتضي منهم العمل المستمر على خلق أفكار عملية مادية للتنفيذ وتشجيع أفراد المنظمة على المساهمة في توليد هذه الأفكار (□□).

تهدف إدارة المعرفة إلى تحقيق الآتي (□□):

1. أسر المعرفة من مصادرها وخزنها وإعادة استعمالها .

2. بناء إمكانات التعلم وإشاعة ثقافة المعرفة والتحفيز لتطويرها والتنافس من خلال الذكاء البشري .

3. تهدف إلى الإبداع والوعي والتصميم الهادف والتكيف للاضطراب والتعقيد البيئي والتنظيم الذاتي والذكاء والتعلم .

4. خلق القيمة للأعمال من خلال التخطيط لها والجودة العملياتية وإدارة وتطوير العاملين وإدارة الزبائن وتقييم الإنتاج .

5. خلق البيئة التنظيمية التي تشجع لكل فرد في المنظمة على المشاركة بالمعرفة لرفع مستوى معرفة الآخرين.

6. تحديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها وحمايتها .

7. التأكد من فاعلية تقنيات المنظمة ومن تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة وتعظيم العوائد من الملكية الفكرية عبر استخدام الاختراعات والمعرفة التي بحوزتها والمتاجرة بالابتكارات .

8. جذب رأس مال فكري أكبر لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة .

9. تعمل على جمع الأفكار الذكية من الميدان، وتسهم في نشر أفضل الممارسات في الداخل.

10. إعادة استخدام المعرفة وتنظيمها .

المحور الثاني / التنمية البشرية المستدامة (مفهومها، أسبابها، عناصرها)

أولاً / مفهوم التنمية البشرية المستدامة

تعد التنمية البشرية المستدامة مفهوماً جديداً، جاء تتويجاً لمسيرة فكرية ابتدأت منذ عام **1976**، حين كلفت لجنة تتكون من صفوة من الاقتصاديين العالميين بوضع تقرير حول إصلاح النظام العالمي، في محاولة لمعالجة إحدى أهم القضايا بالنسبة للأجيال الحاضرة والمستقبلية، وهي كيفية تجاوز الظلم الفاضح والمستمر الحاصل الذي يميز العلاقات الدولية القائمة حالياً بين الدول الصناعية وبين دول العالم الثالث بغية تأسيس نظام عالمي جديد، يوفر للجميع وبدون استثناء حقهم الشرعي في حياة كريمة ومريحة، حيث كان تطور التفكير والتجربة على المستوى العالمي خلال العقدين الأخيرين وخاصة ضمن برنامج الأمم المتحدة للتنمية أساساً لعمل لجنة من الخبراء المتعددي الاختصاصات التي كلفت من قبل البرنامج المذكور في أواخر عام **1994** بتعريف مفهوم التنمية البشرية المستدامة والإجراءات التي من شأنها تطبيقه على صعيد الواقع المعاش لمختلف شعوب المعمورة .

وعلى الرغم من التعريفات الكثيرة التي أعطيت للتنمية البشرية المستدامة واللبس حيث يحمل أكثر من معنى، وهو يذهب إلى معنى القضية التي يتناولها سواء اقتصادية أو سياسية أو بيئية، حيث أن المصطلح قد استخدم لأول مرة استخداماً اقتصادياً صرفاً إلا أنه تطور مع الوقت ليعنى بالمحافظة على البيئة والنمو الاقتصادي معاً، ثم تطور ليشمل حياة الإنسان بمجملها باعتبارها وسيلة لتحقيق حاجات الإنسان الأساسية بكل المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية، وأصبح موضوع التنمية البشرية المستدامة محط اهتمام دولي سواء من المنظمات الحكومية الرسمية أو غير الحكومية منذ بداية عقد التسعينات حيث انتقل من مفهومه الاقتصادي الذي كان يعني تشكيل القدرات البشرية وتعززت المقولة القائلة (إن الإنسان هو صانع التنمية وهو هدفها)، ولم يكن التطور عند هذا الحد بل توسع ليشمل مفهوم تشكيل القدرات البشرية ومفهوم الانتفاع بها بشكل يضفي على التنمية البشرية الديمومة والدينامية (□□) .

ويعد مفهوم التنمية البشرية المستدامة مقياس حقيقي لرفاه الإنسان، وهي عملية تعنى بتوسيع خيارات الناس بما يؤمن ويعزز قدراتهم في مجال الصحة والتعليم وتقسيم الموارد، كما تعزز حقوق الإنسان

والمشاركة السياسية والديمقراطية، ومعظم تقارير الأمم المتحدة والإحصاءات المتعلقة بالتنمية البشرية وبالصراعات الدولية والداخلية تؤكد أن هناك علاقة بين أزمة التنمية البشرية وبين ازدياد معدل الصراعات، فأزمة التنمية تعني أزمة اقتصادية وسياسية وثقافية، وهذه العلاقة توصلنا إلى حقيقة مفادها أن هدف التنمية البشرية المستدامة يعد من الأولويات المهمة في جميع المجتمعات الإنسانية، بحيث يمكن خلق مجتمع غير مهمش تتاح له الفرصة في المشاركة بالقرارات التي تؤثر على حياتهم بعد تأمين حياته الاقتصادية والسياسية والثقافية (□□).

وعرفت التنمية البشرية المستدامة على إنها ((عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، وتتسع هذه الخيارات لتشمل الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية))، ثم تطور مفهوم التنمية البشرية المستدامة سواء في المجالات الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، ولذلك عرفت التنمية على إنها ((تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس))، وتنمية الناس تعني الاستثمار في قدرات البشر بحيث يمكنهم العمل على نحو منتج وخلاق، أما من أجل الناس معناها كفالة توزيع ثمار النمو الاقتصادي، توزيعاً عادلاً، وبذلك فأن مفهوم المشاركة الشعبية ومفهوم الديمقراطية أصبح يدخل طرفاً قوياً في مؤشر التنمية البشرية المستدامة، فظهرت مقولة (الإنسان صانع التنمية وهو غايتها)، والمشاركة الاقتصادية تعكس صنع التنمية، أما المشاركة الاجتماعية والسياسية فهي تعكس هدف التنمية (□□).

وكذلك تعرف التنمية البشرية المستدامة على إنها ((التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون مساومة على قدرات الأجيال القادمة لتلبية احتياجاتها، وهذا النموذج من التنمية يتطلب استراتيجية تقوم على أساس الانسجام بين الكائنات البشرية والطبيعية)) (□□)، وعرفت ((اللجنة العالمية حول البيئة والتنمية)) مفهوم التنمية البشرية المستدامة بإنها ((التنمية التي تلبي حاجات الأجيال الحالية دون الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها))، ويؤكد هذا المفهوم على الترابط الوثيق بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة، وارتكاز نوعية الحياة الحاضرة والمقبلة على تأمين

الحاجات الأساسية للإنسان دون تخريب البيئة التي ترتكز عليها جميع جوانب الحياة (□□)، ويمكن تعريف التنمية البشرية المستدامة ، بتخصيص تقارير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، بعدة نقاط، وهي : (□□)

1. تأمين حاجات الأجيال الراهنة دون الإضرار بإمكانات الأجيال القادمة على تأمين حاجاتها .

2. المحافظة على التوازن البيئي، وذلك بمكافحة تلوث البيئة وتخريبها، والسعي لاستخدام رشيد للموارد وتطويرها بصورة بناءة تحفظ حق الأجيال القادمة بالإفادة السليمة منها .

3. العناية بالغايات الاجتماعية، وأهمها اجتثاث الفقر، والقضاء على البطالة، وتوفير فرص عمل متكافئة للمواطنين، وتحسين توزيع الدخل القومي ، وتوسيع خيارات الناس بهدف تحسين مستوى معيشتهم وتطوير نوعية حياتهم .

4. تأكيد قيم الحرية وحقوق الإنسان والديمقراطية بهدف احترام كرامة الناس، وتمكينهم من المشاركة في رسم مستقبلهم وفي عملية صنع القرار في بلادهم، وتوفير الوسائل والآليات الكفيلة بإدارة ديمقراطية وشرعية للحكم، وإرسائه على سلطة القانون والمؤسسات المنتخبة والدستورية .

ومهما تكن التعريفات فقد اتفقت جميع الأدبيات الإنسانية على محددات أساسية للتنمية البشرية المستدامة، تمثل خلاصة تعريف التنمية والمتتبع لهذه التعاريف يجد أن التنمية البشرية المستدامة، تتضمن شقين : ـ

الأول / الأجيال القادمة، وهنا يكون التركيز على تهيئة الوضع الحالي لخلق فرص حياة أفضل بكل المقاييس الاقتصادية والاجتماعية للأجيال القادمة .

الثاني / توظيف إمكانات المجتمع بشكل يضمن التوزيع الصالح والعادل لجميع أبناء المجتمع .

ثانياً / أسباب ظهور التنمية البشرية المستدامة

يمثل مفهوم التنمية البشرية المستدامة تطويراً للمفاهيم المتعلقة بالتنمية فالناظر في مفهوم التنمية وما لحقه من إضافات يتأكد من أن مفهوم التنمية المستدامة هو تتويج لتطور عرفه مفهوم التنمية ومحاولة لتجاوز الثغرات التي وقعت فيها المفاهيم السابقة، والتي دفعت إلى بلورة مفهوم جديد هو التنمية البشرية المستدامة، للتأكيد على أهمية الإنسان ومحوريته في كل عملية تنمية بعدما كان البعد الاقتصادي هو الذي يحتل المحور ويتبادر إلى الذهن قبل غيره (□□) .

وهناك العديد من العوامل التي أدت إلى ظهور مفهوم التنمية البشرية المستدامة، ومن هذه العوامل هي: (□□)

1) الفشل الفاضح لسياسات التنمية التي اتبعتها أغلبية بلدان العالم الثالث، والتي أدت إلى زيادة هائلة في الدين الخارجي وتراجع الإنتاجية وخاصة في الميدان الصناعي، وتنامي الهوة الفاصلة بين مختلف الطبقات الاجتماعية التي أدت في بعض الأحيان إلى ظهور العديد من الظواهر السلبية داخل المجتمع .

2) أدت أزمة النفط في السبعينيات إلى لفت النظر إلى خطورة الاستغلال المفرط للثروات الطبيعية غير المتجددة ، وتلوث البيئة ، وإلى زيادة الوعي بما ينجم عن ذلك من كوارث طبيعية ومن أخطار بيئية، لقد نشأ مفهوم التنمية البشرية أصلاً في بلدان الشمال، كرد فعل أساساً على الأخطار العالمية المستقبلية .

3) أظهر سقوط الاتحاد السوفيتي ونهاية الشيوعية في بلدان أوربا الشرقية، أنه من المستحيل إقامة تنمية من دون إشراك طوعي للجماهير في أعمال تأخذ بعين الاعتبار حاجاتها الحقيقية .

4) كان لعولمة الاقتصاد والتنامي المطرد لليبرالية أسوء الأثر في تعميق الفروقات داخل المجتمع الواحد وبين المجتمعات الدولية، وفي أضعاف سلطة الدولة على حساب مصالح الفئات الفقيرة، وفي تشجيع ظهور نزعات عرقية وعنصرية وأخيراً في تعطيل آليات مراقبة الشركات الخاصة التي يهدف نشاطها فقط إلى جمع أقصى ما

يمكن من الأرباح حتى على حساب حياة الجماعات البشرية .

وبهذا فقد تعددت وتنوعت مفاهيم التنمية البشرية المستدامة فهناك من ذهب إلى أن الكلمة الأهم في تعبير التنمية المستدامة هي كلمة (البشرية)، فالتنمية البشرية المستدامة هي نظرية في التنمية الاقتصادية ـ الاجتماعية لا الاقتصادية فحسب تجعل الإنسان منطلقها وغايتها، وتتعامل مع الأبعاد البشرية أو الاجتماعية للتنمية باعتبارها العنصر المهيمن وتنظر للطاقات المادية باعتبارها شرطاً من شروط تحقيق هذه التنمية، دون أن تهمل أهميتها التي لا تنكر .

وهناك من ذهب إلى أن التنمية البشرية المستدامة هي توسيع خيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس مال اجتماعي لتلبية حاجيات الأجيال الحالية بأعدل طريقة ممكنة دون الأضرار بحاجيات الأجيال اللاحقة، هذا المفهوم يستند إلى أن التنمية تبدأ بالناس، ولا تتحدث إلا عندما يكون الناس مسؤولين عن توفير شروطها[□□] .

إن المتتبع لمفهوم التنمية البشرية المستدامة تتضمن ثلاث عناصر رئيسية أحداهما تكمل الأخرى وهي التنمية، الإنسان، الاستدامة، وتقدم الأساس لاستعادة الثقة بالتفاعل ما بين ما هو اجتماعي وسياسي .

فالتنمية المستدامة منظور يتناول التنمية بطريقة تعنى بكيفية توزيع ثمارها، وأثارها الاجتماعية والبيئية بقابليتها للاستمرار والارتقاء بجهود المستفيدين منها، فالتنمية التي تتم على حساب الفئات الأكثر فقراً أو التي تغني شرائح اجتماعية على حساب غيرها أو المدمرة للبيئة أو المخلة بالتوازن الاجتماعي والسياسي هي نقيض التنمية البشرية المستدامة، ومن هنا فأن الرابط بين النمو الاقتصادي وحياة البشر لابد أن يكون سياسة عامة واعية تبدأ وتنتهي بالإنسان والمجتمع وليس بنمو الأرقام على أهميتها [□□] .

ثالثاً / عناصر وأبعاد التنمية البشرية المستدامة

إن نظرية التنمية البشرية المستدامة وضعت على يد عدد من الباحثين منهم محبوب الحق (باكستاني)، وامارتاياسن

(هندي) خلال عملهما في البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ويقول (أمارتاریاسن) الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد أن المرحوم (محبوب الحق) هو الذي وضع الشكل الأساسي لنظرية التنمية البشرية، وبالرغم من ذلك فأن أبحاث (أمارتایاسن) تبقى مرجعاً لا غنى عنه لنظرية التنمية البشرية المستدامة (□□) .

وبهذا فأن منهجية التنمية البشرية حسب تقرير التنمية البشرية لعام **1995** على أربعة عناصر : (□□)

1. الإنتاجية، أو مقدرة البشر على القيام بنشاطات منتجة وخلاقة .

2. المساواة، أو تساوي الفرص المتاحة أمام كل أفراد المجتمع دون أي عوائق أو تمييز بغض النظر عن العرق أو الجنس أو مستوى الدخل أو الأصل أو غيره .

3. الاستدامة، أو عدم إلحاق الضرر بالأجيال القادمة سواء بسبب استنزاف الموارد الطبيعية وتلويث البيئة أو بسبب عدم الاكتراث بتنمية الموارد البشرية مما يخلق ظروفاً صعبة في المستقبل نتيجة خيارات الحاضر .

4. التمكين، فالتنمية تتم بالناس وليس فقط من أجلهم، فالناس ليسوا مجرد متلق في التنمية بل عامل فاعل في تشكيلها .

ومن ذلك فأن هناك العديد من الخطوط العريضة لمفهوم التنمية البشرية المستدامة، وهي : (□□)

1. إنها تضع الناس في مركز اهتمامها .

2. إنها تهدف لتعظيم الخيارات البشرية وليس فقط الدخل .

3. إنها تعنى ببناء المقدرة البشرية من خلال توسيع إطار النمو والتوظيف .

4. إنها تنبع من عناصر أربعة هي (الإنتاجية، المساواة، الاستدامة، التمكين) .

5. أنها تعتبر النمو الاقتصادي جوهرياً، ولكنها تؤكد على ضرورة الانتباه لنوعيته وتوزيعه بين السكان ولصلته بحياة البشر ولاستدامته على المدى الطويل .

6. أنها تضع أهداف التنمية وتحلل الخيارات المعقولة لتحقيقها .

المحور الثالث / دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية المستدامة

إن المعرفة هي أساس كل حضارة، ولا يتحقق المجتمع المستدام بدون المعرفة العميقة الشاملة لكل الفروع المرتبطة بتنمية الموارد البشرية المستدامة والتطور الحكيم والعادل في تطبيق المعرفة وتقاسمها ويحتاج المجتمع العالمي المستدام إلى ضمان العدالة لتكون تلك المعرفة متاحة للجميع، ولا تكفي المعرفة العلمية وحدها فعلى الرغم من أن العلم قد أوصل إلى التقدم الكبير والهائل في كافة المجالات، إلا أن هذا التقدم رافقته فجوة تتسع بين الأغنياء والفقراء، حيث أن معرفتنا بغاية وجودنا وبالخير والشر، لا يمكن أن تأتي من العلم فقط بدون المعارف الأخرى بما فيها المعارف التقليدية (Traditional) وأن تكامل مصادر المعرفة ضروري لخلق عالم مستدام مزدهر[□□].

أولاً / أهمية العنصر البشري في إدارة المعرفة

يعد الجانب البشري الجزء الأساس في إدارة المعرفة لكونه يتضمن الأساس الذي تنتقل عبره المنظمة من المعرفة الفردية إلى المعرفة التنظيمية التي تنشط فيها ذاتها في اتجاه المشاركة بتلك المعرفة وإعادة استخدامها، والمقصود بالأفراد هم كادر إدارة المعرفة، وكادر البحث والتطوير، ومديرو الموارد البشرية، والأفراد المساهمون في عمليات إدارة المعرفة، وعملياً فأن الأشخاص يصبحون المكونات الرئيسية في برامج إدارة المعرفة، ولا تستطيع العمل من دونهم وتلعب العوامل النفسية لهم دوراً كبيراً في إدارة المعرفة، وهذا يخلق نوعاً من التنافس في جانب المدخلات واهتماماً في جانب المخرجات، أن صناع المعرفة هم الأفراد الذين يقومون بخلق المعرفة كجزء من عملهم، ويتكون هؤلاء من مهندسين ومحللين في مجالات مختلفة، وهم يوفرون الموجودات أو الموارد غير المادية التي تصبح حيوية للنجاح والنمو التنافسي [□□].

وبهذا فأن مضمون التنمية البشرية يعد اكتساب المعرفة أحد الاحقيات الإنسانية الأساسية التي يقوم للبشر حق أصيل فيها لمجرد كونهم بشراً، ولكن اكتساب المعرفة هي أيضاً سبيل التنمية الإنسانية في جميع مجالاتها، وهي نزوع دائم لترقية الحالة الإنسانية للبشر جماعات وأفراداً، من أوضاع

تعد غير مقبولة في سياق حضاري معين إلى حالات أرقى من الوجود البشري، تؤدي بدورها إلى ارتقاء منظومة اكتساب المعرفة، ومن ثم يحق القول بأن البشر هم صانعو المعرفة ولكنهم أيضاً صنيعتها (□□) .

ثانياً ـ الأدوار التي تؤديها إدارة المعرفة في تنمية الأفراد

إن المعرفة هي القوة الحقيقية في عصرنا الحاضر، ولما كان الإنسان هو الذي يملك المعرفة وهو الذي يستطيع تطويرها باطراد، ولما كان هو القادر على أن يسخر هذه المعارف في السيطرة على الموارد الطبيعية وتطوير الصناعات فقد أصبح الاستثمار الحقيقي هو الاستثمار في الإنسان، ومن هنا فحينما نقول التنمية المستدامة فهي تعني بالنسبة لكل العناصر التي أشرنا إليها التنمية التي لا تتوقف عند حد معين، بل تملك باستمرار وسائل وآليات الاطراد في التزود بالجديد والإضافة إلى ما سبق بدون أي عوائق تعوق تحقيق التقدم المطرد في كافة المجالات (□□) .

ومن ذلك فأن هناك العديد من الأدوار التي تؤديها إدارة المعرفة في تنمية الفرد، وبالتالي تعكس حالة العلاقة المتبادلة ما بين الطرفين ، ومن هذه الأدوار التي تقوم عليها هي : (□□)

1) تسهم بصيرة الإنسان في إغناء المعرفة المتوافرة في المعلومات من خلال تنظيم المعلومات، وفي كيفية ربطها مع بعضها البعض وعبر التقييم المستمر للمعلومات المحفوظة في الأنظمة التقنية .

2) تقييم وتعزيز وقبول أو رفض وحساب فوائد المدخلات من المعلومات، كي يجري تحويلها إلى معرفة، ويكون من أبرز أدوارهم تحديد من سيجري توصيل هذه المعرفة إليه .

3) تعد عقول الأفراد المبدعين أهم مصادر المعرفة، حيث تخلق الأفكار اللامعة .

4) تعد الخبرات التي تعد أكثر أصالة من المعلومات المكتسبة من خلال التعليم الرسمي، والمهارات المتميزة والمقصورة على جماعات قليلة نسبياً، سمات يختص بها المورد البشري دون الموارد الأخرى .

5) يقوم مدير إدارة المعرفة بدور قيادي في برنامج إدارة

المعرفة حيث يقوم ببناء علاقات عمل جديدة مع الإدارة العليا ومع العاملين في الأقسام الأخرى، وهذا الدور يسمح له بالمشاركة في بناء الاستراتيجية منذ البداية .

وإن إدارة المعرفة وإدارة الموارد البشرية لها اثارها في أي مؤسسة أو منظمة، أهمها :

1. اكتشاف أهمية مصادر المعرفة الداخلية المتمثلة في الأفراد ذوي الاختصاصات والقدرات التي يوظفونها في أنواع متميزة من الأنشطة تمثل واحداً من أهم مصادر إنتاج الثروة في أي منظمة ومؤسسة .

2. اكتشاف أهمية المصادر الخارجية للمعرفة التي يمكن للإدارة الاستفادة من رصيد الفكر والمعرفة المتاح لها في حسن تفهم الظروف المحيطة والكشف عن سبل تطويرها وابتكار الأفضل من الأدوات والآليات لاستثمار الفرص المتاحة أو لإنشاء الفرص التي تتفق ومصالح الإدارة .

3. إدراك حقيقة إن الجانب الأكبر من أنشطة أي منظمة الواقعة على سلسلة القيمة إنما هو في الأساس أنشطة خدمية أساسها وركيزتها المعرفة، ومثل هذه الأنشطة الخدمية المعرفية هي أساس تكوين القدرات المحورية أو الأساسية للمنظمة والاتي بدورها هي ركيزة تكوين الميزة التنافسية لها، وحيث إن هذه الأنشطة المعرفية يمكن لأي منظمة إما مباشرتها من خلال تكوين المورد البشري المؤهل لذلك والاحتفاظ به داخل المنظمة أو المؤسسة، أو الحصول على تلك الخدمات المعرفية من منظمات أو مؤسسات آخرى متخصصة .

4. إن وظيفة إدارة الموارد البشرية هي في الأساس "التعامل بالمعرفة" بمعنى أن عليها توظيف وإدماج المعرفة في عملياتها بحيث تنعكس على تصميم الأعمال وتقنيات الأداء التي يكلف بها الموارد البشرية، وكذا تضمين المعرفة واستثمارها في كافة عمليات إدارة وتنمية الموارد البشرية.

وبذلك يتحقق التميز في عمليات المنظمة ويتأكد لها المركز التنافسي المتميز .

5. إن مهمة إدارة الموارد البشرية ليست فقط معالجة المعرفة، بل الأهم هو تخليق المعرفة بإدماج مصادر المعرفة الكاملة والمعلنة في نسيج متكامل ومتميز. وتلعب إدارة الموارد البشرية دوراً محورياً في هذه العملية من خلال تصميم نظم مشاركة الأفراد واستقطاب تعاونهم وانفتاحهم على أمور المنظمة ومشكلاتها، وحفزهم على المشاركة الجادة والفاعلة وإبداء الآراء والمقترحات. وبذلك فإن مهمة إدارة الموارد البشرية الأساسية ليست ضبط السلوك البشري والسيطرة على علاقات الأفراد، بل في الحقيقة العمل على تنشيط وحفز تبادل المعلومات والمعرفة بينهم، ومن ثم إطلاق المعرفة الكامنة ودعم عملية تخليق ونشر وتدفق المعرفة في أرجاء المنظمة لتكوين "القدرات المحورية" ومن ثم تثبيت ميزتها التنافسية.

الخاتمة

ـ الاستنتاجات :

من خلال ما جاء به البحث من معطيات، يمكن الخروج بالعديد من الاستنتاجات، هي :

1) المعرفة معين متجدد، دائب التنامي ولذلك فمن الضروري أن تقوم منظومة مجتمعية كفء ونشطة وتتسم بالمرونة، على مهام اكتساب المعرفة وتوظيفها في خدمة التقدم .

2) تشجيع الأفراد على ابتكار المعرفة باعتبارهم صناع المعرفة، وهذا يساهم في زيادة الأفكار الإبداعية للمنظمة .

3) تنمية المشاركة الجماعية بين كافة المستويات الإدارية في المنظمة لصناعة المعرفة وتنفيذها .

4) هناك جمع بين إدارة المعرفة كونها إدارة قائمة على الوثائق وقواعد البيانات، وبين كونها إدارة قائمة على الأفراد ومبادراتهم لخلق معرفة جديدة .

5) وأخيراً تلعب إدارة المعرفة دوراً حاسماً ومتعاظماً في تنمية أفراد المجتمعات وصولاً لترقية الحالة

الإنسانية باطراد من خلال إقامة التنمية الشاملة .

ـ التوصيات :

1)التحول من الهيكل التنظيمي هرمي الشكل متعدد المستويات إلى الهياكل التنظيمية الأكثر تفلطحاً والأبعد عن الشكل الهرمي، بل وحتى الانتقال إلى الهيكل الهرمي المعكوس .

2)التحول من النظم المركزية التي تعتمد على احتكار المعرفة وتركزها في مستوى تنظيمي واحد، إلى النظم اللامركزية التي تستند على انتشار وتدفق معرفي يسود مناطق المنظمة كلها ويشارك الجميع في تخليقها، ومن هنا كان تحول بعض إدارات الموارد البشرية في المنظمات المتقدمة إلى نظم الخدمة الذاتية التي يباشر فيها الموظفون إنهاء معاملاتهم مع إدارة شئون الموارد البشرية من خلال شبكة الإنترنت أو الإنترنت .

3)التحول من أنماط التنظيم القائمة على العمل الفردي المنعزل أو المتتابع إلى نمط العمل الجماعي في فرق ذاتية الإدارة، ونتيجة لهذه التحولات يمكن الاطمئنان إلى ترسيخ منهج إداري جديد هو الأداء من خلال فرق العمل ذاتية الإدارة .

الهوامش

(1) صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2005، ص32 .

(2) روبرت هللر، ترجمة أبو جيب، بيتر دركر، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004، ص106 .

(□) د. أمال شلاش، التنمية البشرية المستدامة المنظور العام ومنظور الخصوصية، في مجموعة باحثين، دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، بيت الحكمة، بغداد، ط1، 2001، ص30 .

(□) د. سعد مرزوق العتيبي، إدارة المعرفة، الانترنيت :

http://www. khayma . com

(5) أبو فارة، أحمد يوسف، العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والإداء، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الدولي الرابع، إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة، عمان ـ الاردن، 26 ـ 28 نيسان 2004، ص8 .

(6) غسان عيسى إبراهيم العمري، الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة عالية لأعمال البنوك التجارية الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الدراسات التطبيقية، عمان ـ الأردن، 2004، ص26.

(7) ريم الزامل، إدارة المعرفة لمجتمع قادر على المنافسة، 20 / 10 / 2006، الانترنيت :

http://www.al-jazirah.com.sa/digimag/13042003/agtes50.htm

(□) د. سعد مرزوق العتيبي، مصدر سبق ذكره .

(9) المصدر نفسه .

(□□) د.صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، مصدر سبق ذكره، ص42 ـ 43 .

(11) جيلبرت بروبست وآخرون، إدارة المعرفة بناء لبنات النجاح، ترجمة حازم حسن صبحي، الدار الهندسية، مصر، 2001، ص4 .

(□□) د. صلاح الدين الكبيسي، مصدر سبق ذكره، ص44 .

(□□) د. قاسم محمد الدليمي، الديمقراطية والتنمية المستدامة في الوطن العربي، مجموعة أوراق مقدمة للمائدة المستديرة حول (الديمقراطية وحقوق الإنسان ودورهما في التنمية المستدامة)، جامعة ناصر الأممية، ليبيا، 2005 .

(□□) د. قاسم محمد الدليمي، مصدر سبق ذكره .

(□□) للمزيد من التفاصيل ينظر : برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1992، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1992، ص2 ـ 4 .

وكذلك ينظر : برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1993، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1993، ص3 ـ 4 .

(□□) د.عدنان ياسين مصطفى، التنمية المستدامة بين أيديولوجيا الشمال ومأزق الجنوب : رؤية سوسيولوجية في دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، مجموعة باحثين، بغداد، بيت الحكمة، 2000، ص232 .

(□□) نقلاً عن : د.سامح محافظة، دور الديمقراطية وحقوق الإنسان في التنمية المستدامة، مجموعة أوراق ...، المصدر السابق .

(□□) المصدر نفسه .

(□□) الطيب بكوش، هل للعلاقة بين الديمقراطية والتنمية حدود، تونس، 1994، ص3 .

(□□) نبيلة حمزة، التنمية البشرية المستدامة ودور المنظمات غير الحكومية، الأمم المتحدة، نيويورك، 1999، ص6 .

(□□) التنمية البشرية المستدامة تضع البشر هدفاً ووسيلة لعملية التنمية، الانترنيت :

http // www. jord and evnet . org

(□□) طارق بانوري، غوران هايدن، التنمية البشرية المستدامة من المفهوم النظري إلى التطبيق، ورقة للمناقشة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1999، ص6 .

(□□) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الأردن : مقدمة في مفهوم التنمية البشرية المستدامة، أكتوبر 2003، ص2 .

(□□) مقدمة في مفهوم التنمية البشرية المستدامة، الانترنيت :

http // www. jordandevnet . org

(□□) التنمية البشرية المستدامة تضع هدفاً ووسيلة لعملية التنمية، مصدر سبق ذكره، ص4 .

(□□) موسوعة النظم الداعمة للحياة، الانترنيت :

http://www. eolss . net

(□□) د. صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، مصدر سبق ذكره، ص92 .

(□□) تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، نحو إقامة مجتمع المعرفة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، ص37 .

(□□) قضايا وآراء (الحرية والديمقراطية أساس المعرفة والتنمية)، الانترنيت :

http://www.ahram.org.eg.

(□□) د. صلاح الدين الكبيسي، مصدر سبق ذكره، ص93 .

المصادر

1) أبو فارة، أحمد يوسف، العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والإداء، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الدولي الرابع، إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة، عمان ـ الاردن، 26 ـ 28 نيسان 2004 .

2) د.أمال شلاش، التنمية البشرية المستدامة المنظور العام ومنظور الخصوصية، في مجموعة باحثين، دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، بيت الحكمة، بغداد، ط1، 2001 .

3) التنمية البشرية المستدامة تضع البشر هدفاً ووسيلة لعملية التنمية، الانترنيت :

http // www. jord and evnet . org

4) الطيب بكوش، هل للعلاقة بين الديمقراطية والتنمية حدود، تونس، 1994 .

5) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1992، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1992 .

6) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1993، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1993 .

7) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الأردن : مقدمة في مفهوم التنمية البشرية المستدامة، أكتوبر 2003 .

8) تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، نحو إقامة مجتمع المعرفة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك .

9) جيلبرت بروبست وآخرون، إدارة المعرفة بناء لبنات النجاح، ترجمة حازم حسن صبحي، الدار الهندسية، مصر، 2001 .

10) روبرت هللر، ترجمة أبو جيب، بيتر دركر، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004 .

11) ريم الزامل، إدارة المعرفة لمجتمع قادر على المنافسة، 20 / 10 / 2006، الانترنيت :

http://www.al-jazirah.com.sa/digimag/13042003/agtes50.htm

12) د.سعد مرزوق العتيبي، إدارة المعرفة، الانترنيت :

http://www. khayma . com

13) صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2005 .

14) طارق بانوري، غوران هايدن، التنمية البشرية المستدامة من المفهوم النظري إلى التطبيق، ورقة للمناقشة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1999 .

15) د.عدنان ياسين مصطفى، التنمية المستدامة بين أيديولوجيا الشمال ومأزق الجنوب : رؤية سوسيولوجية في دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، مجموعة باحثين، بغداد، بيت الحكمة، 2000 .

16) غسان عيسى إبراهيم العمري، الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة عالية لأعمال البنوك التجارية الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الدراسات التطبيقية، عمان ـ الأردن، 2004 .

17) د.قاسم محمد الدليمي، الديمقراطية والتنمية المستدامة في الوطن العربي، مجموعة أوراق مقدمة للمائدة المستديرة حول (الديمقراطية وحقوق الإنسان ودورهما في التنمية المستدامة)، جامعة ناصر الأممية، ليبيا، 2005 .

18) قضايا وآراء (الحرية والديمقراطية أساس المعرفة والتنمية)، الانترنيت :

http://www.ahram.org.eg.

19) مقدمة في مفهوم التنمية البشرية المستدامة، الانترنيت :

http // www. jordandevnet . org

20) موسوعة النظم الداعمة للحياة، الانترنيت :

http://www. eolss . net

21) نبيلة حمزة، التنمية البشرية المستدامة ودور المنظمات غير الحكومية، الأمم المتحدة، نيويورك، 1999 .