



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: 2025/05/11 08:33 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفلد في مكتبة الموسوعة السياسية
مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المنشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتتها.



إدارة المعرفة ودورها في التنمية البشرية المستدامة

د. إسراء علاء الدين نوري

مركز دراسات النهرين

جامعة النهرين

د. فلاح مبارك بردان الفهداوي

كلية القانون والعلوم السياسية

جامعة الأنبار

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.

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

البشرية وبالصراعات الدولية والداخلية تؤكد أن هناك علاقة بين أزمة التنمية البشرية وبين ازدياد معدل الصراعات، فأزمة التنمية تعني أزمة اقتصادية وسياسية وثقافية وبivity و هذه الأزمات تعني صراعات بسببيات اقتصادية وسياسية وثقافية، وهذه العلاقة توصلنا إلى حقيقة مفادها أن هدف التنمية البشرية المستدامة يعد من الأولويات

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

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 المختلفة بعد الاستقلال .

ومن هنا يجب أن يكون هدف الدولة والسياسة وكل المؤسسات التي يقييمها البشر وطنية كانت أم دولية، أهلية أم حكومية هو إسعاد البشر وليس قهرهم أو إذلالهم أو تخويفهم أو تعذيبهم أو تفجيرهم ... 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 يؤذى نفسه أو جاره ... إن 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

المهمة في جميع المجتمعات الإنسانية، بحيث يمكن خلق مجتمع غير مهمش تناح 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 المختلفة، 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 الملحوظ والجدي، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الفكر الاقتصادي عاماً كان يعد التنمية وقضايا التطور الاقتصادي من الأمور العفوية، التي تتحقق بصورة آلية أو من تلقاء ذاتها، وما دام الأمر كذلك، فما من حاجة للتوجيه اهتمام خاص إلى القضايا المتعلقة بالتطور الاقتصادي، ولكن قيام دول فقيرة مستقلة يسودها التخلف الاقتصادي والاجتماعي، طرح بشكل ملح قضية التنمية الاقتصادية والاجتماعية (التنمية البشرية المستدامة)

والبحوث والمؤلفات والمناقشات حول المفاهيم والأبعاد والاتجاهات الفكرية لهذا الموضوع .

فرضية البحث :

تبعد فرضية البحث بـ((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 بـ((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 ودراوافعها 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 .

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 ارتفاع معدل الصراعات، فأزمة التنمية تعني أزمة اقتصادية وسياسية وثقافية وبيئية وهذه الأزمات تعني صراعات بمبررات 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

لتبني مفهوم إدارة المعرفة، وتحول الموضوع إلى قضية مركبة 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، والحدثة في موضوع إدارة المعرفة انحسرت في الجانب التطبيقي ، ذلك أنه لم يأخذ مدهاً إلا 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 وتدالوها . 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 ومتافق عليه

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 .

- الخاتمة والاستنتاجات
- المصادر .

المحور الأول / إدارة المعرفة (مفهومها وأهميتها وأهدافها)
أولاً - 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

وعرف (Wick) في إدارة المعرفة ((استخلاص للمعرفة من أفراد وتحليلها وتشكيلاً وتطويرها إلى وثائق مطبوعة أو إلكترونية ليسهل فهمها وتطبيقها، ويتمثل ذلك بتكوين قاعدة معرفية في المنظمة تدار من خلالها وب بواسطتها المعرفة ذاتها)), بينما يرى (Blake) بأنها ((تمثل الحصول على الخبرات الجماعية أينما وجدت وتوزيعها بالكيفية التي تساعده على تحقيق أعلى قدر من الإنتاجية، من خلال عملية إبداع واكتساب وتخزين المعرفة والاستفادة منها للقيام بالأنشطة التنظيمية على أساس المعرفة الموجدة فعلاً والعمل على تطويرها مستقبلاً ونشرها بين أعضاء المنظمة لتحقيق أكبر قدر من الفعالية التنظيمية واستخدامها لتحسين الأداء التنظيمي))^(١)، 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

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

ويعد (Don March) أول من استخدم مصطلح إدارة المعرفة في بداية الثمانينيات من القرن الماضي على إنها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطوير نظم المعلومات، لكنه لم يشر إليها بشكل مستقل أو بوصفها عملاً مستقلاً^(٢)، 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^(٣).

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 فإن المفاهيم السابقة، تشتهر 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 البنية التحتية للمنظمة والتي تستخدمنها إدارة المعرفة.

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

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) بـ أنها ((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 ((الاستراتيجيات والتركيبات 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 و اختيارها

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 بناءً على ما يتتوفر من معلومات. إذا إذ لم يتتوفر 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 - أهمية إدارة المعرفة إن أهمية إدارة المعرفة تكمن في كونها مؤشراً لطريقة شاملة وواضحة لفهم مبادرات إدارة المعرفة في إزالة القيود وإعادة الهيكلة التي تساعده في التطوير والتغيير

وإن لإدارة المعرفة عناصر متعددة، والتي من أهمها :

1. المعلومات : وهي عبارة عن بيانات تمنح صفة المصداقية ويتم تقديمها لغرض محدد. فالمعلومات يتم تطويرها وترقي مكانة المعرفة عندما تستخدم للقيام أولى غرض المقارنة، وتقدير نتائج مسبقة ومحددة، أو لغرض الاتصال، أو المشاركة في حوار أو نقاش. فالمعلومات هي بيانات توضح في إطار ومحفوظ 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

4. تعد عملية نظامية تكاملية

لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها .

5. تعزز قدرة المنظمة لاحتفاظ

بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه .

6. تتيح إدارة المعرفة للمنظمة

تحديد المعرفة المطلوبة، وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقاتها وتقديرها .

7. تدعم الجهد 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 - 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

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 وظهور 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 المعرفة والفجوات في توقعاتهم .

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

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 والمتجارة بالابتكارات .
8. جذب رأس مال فكري أكبر لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة .
9. تعمل على جمع الأفكار الذكية من الميدان، وتsemهم في نشر أفضل الممارسات في الداخل.
10. إعادة استخدام المعرفة وتنظيمها .
- المotor الثاني / التنمية البشرية المستدامة (مفهومها ، أسبابها ، عناصرها) أولاً / مفهوم التنمية البشرية المستدامة

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 وخرزها وإعادة استعمالها .
2. بناء إمكانات التعلم وإشاعة ثقافة المعرفة والتحفيز لتطويرها والتنافس من خلال الذكاء البشري .
3. تهدف إلى الإبداع والوعي والتصميم الهداف والتكييف للاضطراب والتعقييد البيئي والتنظيم الذاتي والذكاء والتعلم .
4. خلق القيمة للأعمال من خلال التخطيط لها والجودة العملياتية وإدارة وتطوير العاملين وإدارة الزبائن وتقدير الإنتاج .

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 ليعني 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 وتعزيز المقوله القائلة (إن الإنسان هو صانع التنمية وهو هدفها)، ولم يكن التطور عند هذا الحد بل توسيع ليشمل مفهوم تشكيل القدرات البشرية ومفهوم الانتفاع بها بشكل يضفي على التنمية البشرية الديمومة والدينامية (١٠٠).

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

تعد التنمية البشرية المستدامة مفهوماً جديداً، جاء تتوياجاً لمسيرة فكرية ابتدأت منذ عام ١٩٧٦، حين كلفت لجنة تكون 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 الفاحش المستمر 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 ومرية، حيث كان تطور التفكير والتجربة على المستوى العالمي خلال العقود الأخيرين وخاصة ضمن برنامج الأمم المتحدة للتنمية أساساً لعمل لجنة من الخبراء المتعددي الاختصاصات التي كلفت من قبل البرنامج المذكور في أواخر عام ١٩٩٤ 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

البشر بحيث يمكنهم العمل على نحو منتج وخلق، أما من أجل الناس معناها كفالة توزيع ثمار النمو الاقتصادي، توزيعاً عادلاً، وبذلك فإن مفهوم المشاركة الشعبية ومفهوم الديمقراطية أصبح يدخل طرفاً قوياً في مؤشر التنمية البشرية المستدامة، فظهرت مقوله (الإنسان صانع التنمية وهو غايتها)، والمشاركة الاقتصادية تعكس صنع التنمية، أما المشاركة الاجتماعية والسياسية فهي تعكس هدف التنمية^(٢٠).

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))^(٢١)، 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

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 تناح له الفرصة في المشاركة بالقرارات التي تؤثر على حياتهم بعد تأمين حياته الاقتصادية والسياسية والثقافية^(٢٢).

وعرفت التنمية البشرية المستدامة على إنها ((عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، وتنسخ 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

٤. 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، وإرساءه على سلطة القانون والمؤسسات المنتخبة والدستورية .

ومهما تكن التعريفات فقد اتفقت جميع الأديبيات الإنسانية على محددات أساسية للتنمية البشرية المستدامة، تمثل خلاصة تعريف التنمية والتتابع لهذه التعريف يجد أن التنمية البشرية المستدامة، تتضمن شقين : -

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

ال حاجات الأساسية للإنسان دون تخريب البيئة التي ترتكز عليها جميع جوانب الحياة (١)، ويمكن تعريف التنمية البشرية المستدامة ، بتخصيص تقارير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، بعدة نقاط، وهي : (٢)

١. تأمين حاجات الأجيال

الراهنة دون الإضرار بإمكانات الأجيال القادمة على تأمين حاجاتها .

٢. المحافظة على التوازن

البيئي، وذلك بمكافحة تلوث البيئة وتخريبيها، والسعى لاستخدام رشيد للموارد وتطويرها بصورة بناءة تحفظ حق الأجيال القادمة بالإفادة السليمة منها .

٣. العناية بالغايات

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

(2) أدت أزمة النفط في السبعينيات إلى لفت النظر إلى خطورة الاستغلال المفرط للثروات الطبيعية غير المتتجددة ، 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 والتضاممي المطرد للليبرالية أسوأ 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

يمثل مفهوم التنمية البشرية المستدامة نظيراً للمفاهيم المتعلقة بالتنمية فالناظر في مفهوم التنمية وما لحقه من إضافات يتتأكد من أن مفهوم التنمية المستدامة هو تتوسيع لتطور عرفه مفهوم التنمية ومحاولة لتجاوز التغرات التي وقعت فيها المفاهيم السابقة، والتي دفعت إلى بلورة مفهوم جديد هو التنمية البشرية المستدامة، للتأكيد على أهمية الإنسان ومحوريته في كل عملية تنمية بعدها كان البعد الاقتصادي هو الذي يحتل المحور ويقتباد 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 .

إن المتبع لمفهوم التنمية البشرية المستدامة تتضمن ثلاث عناصر رئيسية أحدهما 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 تغنى شرائح اجتماعية على حساب غيرها أو المدمرة للبيئة أو المخلة بالتوزن الاجتماعي والسياسي هي نقىض التنمية البشرية المستدامة، ومن هنا فإن الرابط بين النمو الاقتصادي وحياة البشر لا بد 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

يمكن من الأرباح حتى على حساب حياة الجماعات البشرية . وبهذا فقد تعدد 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 - الاجتماعية لا الاقتصادية فحسب تجعل الإنسان منطلقها وغايتها، وتعامل 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 (□□).

4. التمكين، فالتنمية تتم بالناس وليس فقط من أجلهم، فالناس ليسوا مجرد متلق في التنمية بل عامل فاعل في تشكيلها . ومن ذلك فإن 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 واستدامته على المدى الطويل .
6. أنها تضع أهداف التنمية وتحلل الخيارات المعقولة لتحقيقها .

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

وبهذا فإن منهجية التنمية البشرية حسب تقرير التنمية البشرية لعام 1995 على أربعة عناصر :

1. الإنتاجية، أو مقدرة البشر على القيام بنشاطات منتجة وخلقية .
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 وتلوث البيئة أو بسبب عدم الاتكارات بتنمية الموارد البشرية مما يخلق ظروفاً صعبة في المستقبل نتيجة خيارات الحاضر .

المعرفة التنظيمية التي تنشط فيها ذاتها في اتجاه المشاركة بتلك المعرفة وإعادة استخدامها، والمقصود بالأفراد هم كادر إدارة المعرفة، وكادر البحث والتطوير، ومديريو الموارد البشرية، والأفراد المساهمون في عمليات إدارة المعرفة، وعملياً فإن 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 واهتمامًا في جانب المخرجات، أن صناع المعرفة هم الأفراد الذين يقومون بخلق المعرفة كجزء من عملهم، ويكون هؤلاء من مهندسين ومحليين في مجالات مختلفة، وهم يوفرون الموجودات أو الموارد غير المادية التي تصبح حيوية للنجاح والنمو التنافسي^(٢٠).

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

المحور الثالث / دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية المستدامة إن المعرفة هي أساس كل حضارة، ولا يتحقق المجتمع المستدام بدون المعرفة العميقية 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 بغایة وجودنا وبالخير والشر، لا يمكن أن تأتي من العلم فقط بدون المعرفة الأخرى بما فيها المعرفة التقليدية (Traditional) وأن تكامل مصادر المعرفة ضروري لخلق عالم مستدام مزدهر^(٢١).

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

ما بين الطرفين ، ومن هذه الأدوار التي تقوم
عليها هي : (١)

(١) تساهم 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 .

(٢) 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 .

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

(٤) 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 .

(٥) يقوم مدير إدارة المعرفة بدور قيادي في برنامج إدارة

تعد غير مقبولة في سياق حضاري معين إلى حالات أرقى من الوجود البشري، تؤدي بدورها إلى ارتفاع منظومة اكتساب المعرفة، ومن ثم يحق القول بأن البشر هم صانعو المعرفة ولكنهم أيضاً صنيعاتها (٢) .

ثانياً - 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 المعرف 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 (٣) .

ومن ذلك فإن هناك العديد من الأدوار التي تؤديها إدارة المعرفة في تنمية الفرد، وبالتالي تعكس حالة العلاقة المتبادلة

3. إدراك حقيقة إن

الجانب الأكبر من أنشطة أي منظمة الواقعية على سلسلة القيمة إنما هو في الأساس أنشطة خدمية أساسها وركيذتها المعرفة، ومثل هذه الأنشطة الخدمية المعرفية هي أساس تكوين القدرات المحورية أو الأساسية للمنظمة والتي 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 أخرى متخصصة.

4. إن وظيفة إدارة

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

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 الداخليةتمثلة في الأفراد ذوي الاختصاص 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.

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

- 1) المعرفة معين متعدد، دائم التنامي ولذلك فمن الضروري أن تقوم منظومة مجتمعية كفء ونشطة وتنسم 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 ومتوازناً في تنمية أفراد المجتمعات وصولاً لترقية الحالة

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

5. إن مهمة إدارة الموارد البشرية ليست فقط معالجة المعرفة، بل الأهم هو تخليل 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 تعاؤنهم وانفتاحهم على أمور المنظمة ومشكلاتها، وحفزهم على المشاركة الجادة والفاعلة وابداء الآراء والاقتراحات. 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 تخليل ونشر وتدفق المعرفة في أرجاء المنظمة لتكوين "القدرات المحورية" ومن ثم تثبيت ميزتها التنافسية.

الخاتمة

- الاستنتاجات :

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 الإنترت أو الإنترت.

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

الإنسانية باطراد من خلال إقامة التنمية الشاملة .

- التوصيات :

1) التحول من الهيكل التنظيمي هرمي الشكل متعدد المستويات إلى الهياكل التنظيمية الأكثر تفططاً 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

الهواشم

⁽¹⁾ صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2005، ص 32.

⁽²⁾ روبرت هلر، ترجمة أبو جيب، بيتر دركر، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004، ص 106.

⁽³⁾ د. أمال شلاش، التنمية البشرية المستدامة المنظور العام ومنظور الخصوصية، في مجموعة باحثين، دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، بيت الحكمة، بغداد، ط 1، 2001، ص 30.

⁽⁴⁾ د. سعد مرزوق العتيبي، إدارة المعرفة، الانترنت :

<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 -الأردن، 26 - 28 نيسان 2004، ص 8.

⁽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 -الأردن، 2004، ص 26.

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

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

⁽⁸⁾ د. سعد مرزوق العتيبي، مصدر سبق ذكره .

⁽⁹⁾ المصدر نفسه .

⁽¹⁰⁾ د. صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، مصدر سبق ذكره، ص 42 - 43.

⁽¹¹⁾ جيلبرت بروبيست وآخرون، إدارة المعرفة بناء لبنيات النجاح، ترجمة حازم حسن صبحي، الدار الهندسية، مصر، 2001، ص 4.

⁽¹²⁾ د. صلاح الدين الكبيسي، مصدر سبق ذكره، ص 44.

⁽¹³⁾ 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 الأجمي، ليبيا، 2005.

⁽¹⁴⁾ د. قاسم محمد الدليمي، مصدر سبق ذكره .

⁽¹⁵⁾ للمزيد من التفاصيل ينظر : برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1992، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1992، ص 2 - 4.

وكذلك ينظر : برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1993، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1993، ص 3 - 4.

(١) د. عدنان ياسين مصطفى، التنمية المستدامة بين أيديولوجيا الشمال ومؤذق الجنوب : رؤية سوسيولوجية في دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، مجموعة باحثين، بغداد، بيت الحكم، 2000، ص 232.

(٢) نقلً عن : د. سامح محافظه، دور الديمقراطية وحقوق الإنسان في التنمية المستدامة، مجموعة أوراق ...، المصدر السابق .

(٣) المصدر نفسه .

(٤) الطيب بكوش، هل للعلاقة بين الديمقراطية والتنمية حدود، تونس، 1994، ص 3.

(٥) نبيلة حمزة، التنمية البشرية المستدامة ودور المنظمات غير الحكومية، الأمم المتحدة، نيويورك، 1999، ص 6 .

(٦) التنمية البشرية المستدامة تضع البشر هدفً ووسيلة لعملية التنمية، الانترنيت :

<http://www.jordandevnet.org>

(٧) طارق بانوري، غوران هايدن، التنمية البشرية المستدامة من المفهوم النظري إلى التطبيق، ورقة للمناقشة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1999، ص 6.

(٨) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الأردن : مقدمة في مفهوم التنمية البشرية المستدامة، أكتوبر 2003، ص 2.

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

<http://www.jordandevnet.org>

(١٠) التنمية البشرية المستدامة تضع هدفً ووسيلة لعملية التنمية، مصدر سبق ذكره، ص 4.

(١١) موسوعة النظم الداعمة للحياة، الانترنيت :

<http://www.eolss.net>

(١٢) د. صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، مصدر سبق ذكره، ص 92.

(١٣) تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، نحو إقامة مجتمع المعرفة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، ص 37.

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

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

(١٥) د. صلاح الدين الكبيسي، مصدر سبق ذكره، ص 93.

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 - الأردن، 26 - 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 الحكم، بغداد، ط1، 2001.

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

<http://www.jordandevnet.org>

(4) الطيب بکوش، 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 7 . 2003

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

(9) جيلبرت بروبست وآخرون، إدارة المعرفة بناء لبنيات 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 ، الانترنت :

<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 أيدلوجيا الشمال وأذواق 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 - 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 الأهمية، 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.