

Knowledge Management as a Mediating Variable in the Relationship between Electronic Administration and Achieving Sustainable Development in the Higher Education Sector in Sudan - a Field Study Applied to Faculty Members at the National University of Rabat 2022-2024

Amir Omar Hasanein Saleh^{1*}

¹ Associate Professor, Al-Ribat National University, College of Knowledge for Science and Technology, Sudan.

* Corresponding Author: Amir Saleh (amiralshmal@hotmail.com)

إدارة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة بقطاع التعليم العالي بالسودان- دراسة ميدانية بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني 2022-2024

امير عمر حسنين صالح^{1*}

¹ أستاذ مشارك- جامعة الرباط الوطني - كلية المعرفة للعلوم والتكنولوجيا - السودان.

*الباحث المراسل: امير صالح (amiralshmal@hotmail.com)



This file is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Accepted

قبول البحث

2025/9/28

Revised

مراجعة البحث

2025/9/7

Received

استلام البحث

2025/8/24

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2025.15.6.5>

Abstract:

Objectives: The study aimed to determine the impact of knowledge management as a mediating variable in the relationship between electronic administration and achieving sustainable development for faculty members at the National Ribat University.

Methods: The descriptive analytical approach was used, and Using the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) program to analyze the questionnaire. The main tool of the study was the questionnaire, which was based on the study's hypotheses.

Results: The study reached a highly positive response in the general average to measure the orientation towards the role of knowledge management among the respondents in achieving sustainable development through the use of electronic management and its various applications at the National Ribat University. This indicates that the National Ribat University constitutes a suitable incubator for electronic management, through the leaders' knowledge of modern scientific foundations and electronic methods, which enhances sustainable development.

Conclusions: The study also concludes that there is a strong relationship between the extent of knowledge of faculty members at National Ribat University about modern methods of electronic administration.

Keywords: knowledge management; electronic management; sustainable development; senior leadership.

الملخص:

الأهداف: هدفت الدراسة لمعرفة أثر إدارة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة ما بين الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.

المنهجية: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل الاستبانة، وقد تمثلت الأداة الرئيسة للدراسة في الاستبانة والتي قامت على فرضيات الدراسة.

النتائج: توصلت الدراسة إلى استجابة إيجابية بدرجة عالية في المعدل العام لقياس التوجه نحو دور إدارة المعرفة لدى المبحوثين في تحقيق التنمية المستدامة من خلال استخدام الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المختلفة في جامعة الرباط الوطني. وهذا يدل على أن جامعة الرباط الوطني تشكل حاضنة مناسبة للإدارة الإلكترونية وذلك عن طريق معرفة القيادات للأسس العلمية الحديثة والطرق الإلكترونية مما يعزز التنمية المستدامة.

الخلاصة: تستنتج الدراسة بأن هناك علاقة قوية بين مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني للطرق الحديثة للإدارة الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة؛ الإدارة الإلكترونية؛ التنمية المستدامة؛ القيادات العليا.

الاستشهاد

Citation

صالح، امير. (2025). إدارة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة بقطاع التعليم العالي بالسودان- دراسة ميدانية بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني 2022-2024. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*, 15 (6), 692-709.

Saleh, A. O. (2025). Knowledge Management as a Mediating Variable in the Relationship between Electronic Administration and Achieving Sustainable Development in the Higher Education Sector in Sudan - a Field Study Applied to Faculty Members at the National University of Rabat 2022-2024. *Global Journal of Economics and Business*, 15(6), 692-709. <https://doi.org/10.31559/GJEB2025.15.6.5> [In Arabic]

المقدمة:

تعتبر إدارة المعرفة من الموضوعات الأساسية والمركزية في الإدارة على مستوى أغلب دول العالم. وقد ساعد في ذلك، ما أفرزته العولمة من فرص وما نجم عن التطور الكبير في مجال الاتصالات والشبكات وخصوصًا الإنترنت ونظام الاتصالات الحديث بما يحويه من تكنولوجيات متقدمة أدت إلى الانتشار الواسع والفهم الكبير لحاجات المستفيدين. ويركز مفهوم إدارة المعرفة بالمنظمات على أن المنظمات مؤلفة من الأشخاص الذين يقومون بإنتاج السلع والخدمات، باستعمال بعض التقنيات التي تؤثر كل منها في العمليات، وملاءمة التكنولوجيا وأنشطة الأشخاص الذين يشغلونها (رجاء، 2020). وقد جاء هذا المفهوم مع شيوع مفاهيم جديدة، مثل المنظمة المتعلمة وثقافة المشاركة وإدارة المعرفة هي الفهم الواعي والذكي لثقافة المنظمة والقدرة على الاستخدام والتطبيق للتغيير الحاصل في هذه الثقافة. وهي عملية اكتساب ومشاركة الخبرة الجماعية للمجتمعات في تحقيق وإنجاز رسالتها. ويركز مفهوم إدارة المعرفة وفق هذا المنظور على الطبيعة الاجتماعية، التي يتم بموجبها توليد المعرفة والمشاركة بها، (Koeig, 2014) ويشير إلى استخدام الوسائل بجميع أنواعها لتسهيل التفاعل بين العاملين والاستخدامات الاجتماعية للمعرفة يتطلب مفهوم التنمية المستدامة فهنا شاملاً للأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية. إنه يعتبر نموذجاً للتنمية يهدف إلى تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. يتمحور التفكير في المفهوم البديل للنمو الاقتصادي الذي يعتمد على استغلال الموارد بشكل مستدام وتحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة وتعزيز العدالة الاجتماعية بالإضافة إلى البعد البيئي، (الغني، 2016) أما الإدارة الإلكترونية فهي منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف. الإدارة الإلكترونية يمكن أن تشمل كلاً من الاتصالات الداخلية والخارجية لأي منظمة (الحداروي، 2018).

مشكلة الدراسة:

يشهد العالم اليوم تحولاً غير مسبوق في مجال تدفق المعلومات، بل إن ما يحدث الآن هو ثورة حقيقية في مجال المعلومات تسمى ثورة المعلوماتية والإنترنت، مما يجعل التفكير جدياً "بكيفية الاستفادة منها في خلق عناصر بشرية مؤهلة وقادرة على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات بصورة عامة من خلال الاستخدام الأمثل للإدارة الإلكترونية، بهدف الاستمرارية وتحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال استخدام أفضل الوسائل والأساليب الإدارية لضمان جودة أدائها (صالح 2017). وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في معرفة دور إدارة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني، ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الآتي: ما دور إدارة المعرفة كمتغير

وسط في العلاقة ما بين الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني؟

ومن السؤال الرئيسي تتفرع أسئلة فرعية كالآتي:

- ما مدى توافر إدارة المعرفة (تشخيص وتوليد ونقل واسترجاع) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني؟
- ما مدى توافر مقومات التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني؟
- ما طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة ومكونات الإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية) وبين التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني؟
- هل تتوافر مقومات الإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- معرفة مدى إلمام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني لمفهوم إدارة المعرفة (توليد وتخزين ونقل واسترجاع).
- معرفة مدى إلمام وتطبيق أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني لمفهوم الإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية).
- التعرف على مقومات ومكونات التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي) ومدى توفر مفاهيمها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.
- تقديم مجموعة من التوصيات من شأنها توسيع مفهوم الإدارة الإلكترونية والرقمنة وإدارة المعرفة وأثر ذلك على إحداث التنمية المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية وحدانية موضوعه فهو يتعلق بإدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحليل هذه العلاقة وبيان أثر ذلك على تحقيق التنمية المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني، ويمكن أن تشكل هذه الدراسة فوائد من الناحيتين العلمية والعملية، فمن الناحية العلمية تعتبر هذه الدراسة نادرة في موضوعها من حيث طبيعة وقياس العلاقة بين إدارة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة

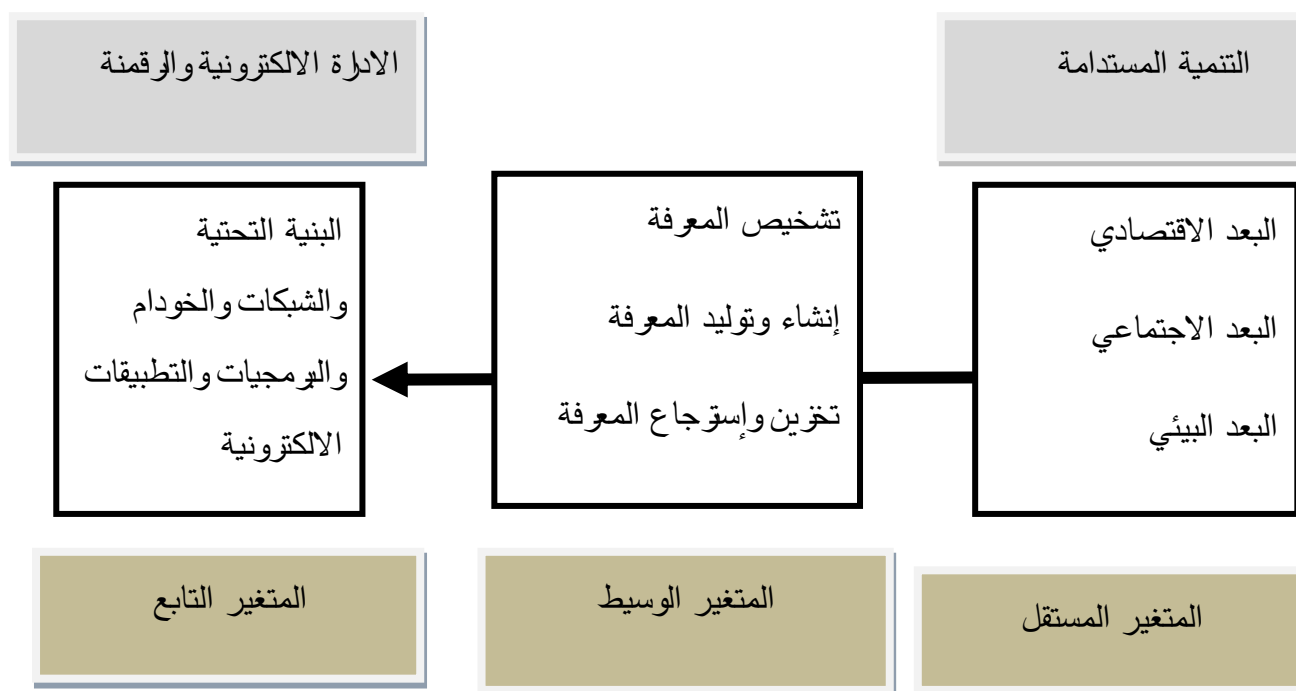
الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة. ويمكن ان تكون الدراسة بمثابة تغذية لجامعة الرباط الوطني فيما يخص دور الإدارة الإلكترونية والرقمنة لدى أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التنمية المستدامة.

فرضيات الدراسة:

- تتمحور الدراسة حول الفرضيات الرئيسة التالية:
- لا يوجد أثر دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.5$) لإدارة المعرفة (توليد وتخزين ونقل واسترجاع) لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني ومستوى الامام بالإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية).
- لا يوجد أثر دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.5$) في مستوى الإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية)، في تحقيق التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي)، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.
- توجد علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين الإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية)، بوصفها متغيرًا "مجملاً" أو أحادي البعد وبين تحقيق التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو الإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية)، تعزى للمتغيرات الديمغرافية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو مفهوم التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي)، تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

أنموذج الدراسة:

يظهر نموذج الدراسة من خلال الشكل التالي:



شكل (1): نموذج الدراسة

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

يعيش العالم فترة من التحولات الجذرية التي أسهمت في تغيير كل المفاهيم والاساليب والهياكل الإدارية التقليدية وأوجدت مناخًا جديدًا وأوضاعًا اقتصادية وسياسية وتكنولوجية مختلفة تمامًا عما كان سائدًا من بضع سنوات، وتتميز تلك الأوضاع الجديدة في ذاتها بالحركية والتبدل والتطور بسرعة غير مسبوقة، وتمثل المنافسة وخاصة فيما يتعلق بالإدارة الإلكترونية العنصر الأكثر تأثيرًا في تعدد نجاح أو فشل منظمات الأعمال في الوصول إلى

تحقيق أهدافها وإنجاز النتائج التي قامت من أجلها، (الغني، 2014) ولم يعد أمام تلك المنظمات من سبيل إلا تنمية قدراتها الإلكترونية والمعرفية والعمل المستمر على تحسين مركزها المعلوماتي في الأسواق اعتماداً على ما تستطيع تحقيقه من تطوير في منتجاتها وخدماتها وتحسين قدراتها على تحقيق فوائد ومزايا أعلى لعملائها بما يفوق تقدمه (حسنين، 2012)، وتتعرف المنظمات العاملة في الاقتصاد الحالي بالمعارف باعتبارها مورداً اقتصادياً رئيسياً، وتعتبر إدارة المعرفة مهمة نحو تعزيز مستويات الابتكارات والأداء، ويمكن القول أن أفضل طريقة لفهم أساليب عملية المعرفة والنتائج المترتبة عنها هو تحسين القرارات المتعلقة بتعزيز الابتكار، وتنفيذ العمليات المعرفية الموجهة نحو الابتكار، وتبسيط الضوء على العناصر الأساسية التي ينبغي إدارتها. (عائشة، 2015). ولا بد من التركيز على أربع ركائز أساسية توفير المعرفة داخل المنظمة، والتركيز على الابتكار لصنع المعرفة، واتباع سياسة التحديث والتنظيم، مع استخدام موجوداتها المعرفية في تشخيص قيمتها، ولنجاح الأهداف الأساسية لإدارة المعرفة التي تتماشى مع الانفتاح الدولي، وظهور اقتصاد المعرفة أو الاقتصاد الرقمي، وقيام الدول بإلغاء الحدود الموجودة بين الأجهزة الحكومية وباقي حكومات الدول الأخرى. ويهدف خلق الابتكار تحت مظلة المنظمات إلى معرفة حول القوى الداخلية والخارجية التي تؤثر على المنظمة والتي تحتاج إلى التكيف معها والتعرف على المعرفة التي تتدفق بحرية في جميع أنحاء المنظمة، وذلك لضمان وصولها إلى الأفراد في مختلف المستويات، وتعرض المنظمة المعرفة الجديدة التي تتفاعل مع المعرفة التي تحصلت عليها، والمعرفة المكتسبة من عدة مصادر من المنظمة التي طبقها، ومما يعني ضرورة استجابة المنظمة إلى الأنواع المختلفة من المعرفة التي تم اكتسابها والتي تم التوصل إليها، ويظهر أثر إدارة المعرفة على الابتكار من خلال التحسينات أو التعديلات التي تطرأ على المنتجات أو الخدمات القائمة بالمنظمة، خلق المعرفة ونشرها ووضعها في الاستخدام تعد كمصادر للابتكار، ويظهر أثرها من حيث المنتجات الجديدة الإنتاجية والجودة والوقت للوصول إلى الأسواق. (صالح، 2017).

مفهوم المعرفة وانتقالها من فرد لآخر:



أولاً: مفهوم إدارة المعرفة

تعتبر المعرفة عملية إدارية لها مدخلات ومخرجات وتعمل في إطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلها، وتنقسم إلى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة (مثل خلق وجمع وتخزين وتوزيع المعرفة واستخدامها)، والهدف منها هو مشاركة المعرفة في أكفأ صورة، للحصول على أكبر قيمة للمنظمة (حسنين، 2021)، وهي العمليات التي تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعلومات واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، وحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي وكذلك هي العملية المنظمة للبحث والاختيار والتنظيم وعرض المعلومات بطريقة تحسن فهم العاملين والاستخدام الأمثل لموجودات منظمات الأعمال (خليل، 2011). وتعرف بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المتمثلة في تحديد، واقتناء، وتطوير، ونقل، واستخدام، وتخزين المعرفة، والتي تسعى المنظمات بكافة أنواعها لأدارتها بشكل فعال من خلال إحداث تغييرات جذرية في ثقافتها التنظيمية، هياكلها التنظيمية، ونظم وإجراءات العمل بها بالشكل الذي يضمن لها البقاء والاستمرار في بيئة مستمرة التغير (عثمان، 2010). وتتمثل أهمية إدارة المعرفة في أنها فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة وأنها عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها وتعزيز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المؤسسي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه. وكذلك تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها (خليل، 2011). وكذلك تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة (الفارس، 2010). وتعد إدارة المعرفة أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم (أبو عشة، 2012). وتختلف وتنوع أهداف إدارة المعرفة باختلاف وتنوع الجهات التي تمارسها والمجالات التي تعمل فيها، ومن أهداف إدارة المعرفة تحديد وجمع المعرفة وتوفيرها بالشكل المناسب والسرعة المناسبة، لتستخدم في الوقت المناسب وبناء قواعد معلومات لتخزين المعرفة وتوفيرها واسترجاعها عند الحاجة لها لتسهيل

عمليات تبادل ومشاركة المعرفة بين جميع العاملين في التنظيم (دوزة، 2008). وتساعد إدارة المعرفة المنظمة في تحسين عملية صنع القرارات، من خلال توفير المعلومات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب، مما يساعد في تحقيق أفضل النتائج والإسهام في حل المشكلات التي تواجه المنظمة والتي قد تؤدي إلى نقص كفاءتها أو هدر وقتها وأموالها. (عثمان، 2010). ومن أبرز الأسباب التي أدت إلى التطور المعرفي وتزايد الاهتمام بإدارة المعرفة، التطور التكنولوجي الكبير والتقنيات العالية في صناعة الحواسيب والأجهزة الإلكترونية. وكذلك التطور الهائل في تكنولوجيا الاتصالات وتراسل المعطيات خاصة اكتشاف الشبكة العالمية الإنترنت، والاتصالات اللاسلكية كالأجهزة الخلوية والأقمار الاصطناعية (الحسين، 2006).

تتكون إدارة المعرفة من أربعة عمليات تتمثل في عملية تشخيص المعرفة وهي أهم عمليات إدارة المعرفة والتي تبدأ بتعريف المعرفة، والبحث عن مكان وجود تلك المعرفة هل هي في رؤوس العاملين أم في النظم أم في الإجراءات، إضافة إلى تحقيق المقارنة بين موجودات المعرفة الحالية في المنظمة وموجودات المعرفة المطلوبة للمنظمة، حيث أن هذا الفارق يمثل مقدار الجهود المبذولة التي تحتاجها المنظمة للوصول إلى الابتكار المنشود (حسين، 2012). ثم اكتساب المعرفة وتعنى العملية التي تسعى المنظمة من خلالها إلى الحصول على المعرفة. وتتعدد مصادر الحصول على المعرفة وتدرج ما بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة. ثم عملية تخزين واسترجاع المعرفة والتي قد تبذل المنظمة جهداً كبيراً في اكتساب المعرفة، إلا أنها قد تكون عرضة لأن تفقد سواء بالنسيان أو تعثر سبل الوصول إليها. ومن هنا فإن تخزين المعرفة واسترجاعها عند الحاجة يشكل عنصراً هاماً (شعيب، 2004). ثم نقل المعرفة بمعنى أن المعرفة في حاجة إلى ترتيبات تنظيمية وثقافة تنظيمية مساندة لنقلها وتقاسمها في أرجاء المنظمة. وأخيراً تطبيق المعرفة والتي تهتم بتطبيق المعرفة جعلها أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ أنشطة المنظمة وأكثر ارتباطاً بالمهام التي تقوم بها (عليان، 2007). تتميز المعرفة بعدة خصائص منها الذاتية وتعنى أن المعرفة هي نتاج تفاعل الإنسان والمعلومات وبذلك فإنها تتأثر بعنق بخلفية الشخص الذي يتعامل معها وكذلك بالسياق الذي يتم فيه تناول هذه المعلومات فلذلك تكون المعرفة المتولدة من قراءة الشخص نفسه للمكونات المعلوماتية نفسها ربما تختلف من سياق لآخر تختلف فيه المؤثرات الفكرية والنفسية وغيرها. والقابلية للانتقال وتعنى أن المعرفة ظاهرة للعيان، فالشخص في عمله على سبيل المثال قد يجرب أسلوباً معيناً في تنفيذ مهمة ما فإذا نجح في ذلك فإنه يفكر تلقائياً في إمكانية نقل هذه المعرفة إلى مهمة أخرى، والمنظمات تقوم بالشيء نفسه إذ تحاول تعميم تجاربها الناجحة ونقل المعرفة البناءة بين مواقعها أو فروعها أو أقسامها (افراح، 2018). وتتمثل الطبيعة المضمرة في أن المعرفة تتولد من عقل الإنسان وليس على الورق أو مكان آخر، وبالتالي فليس من السهل ملاحظة أو متابعة المعرفة كعملية ولا كنتيجة أو ثمرة لهذه العملية إذ عندما تتم عملية المعرفة وتنتهي فإن الناتج المعرفي يخزن في العقل وقد لا يخرج صاحبه مطلقاً أو يخرج جزءاً منه أو يخرج بشكل معين بعد فترة من الزمن. وكذلك التعزيز الذاتي والذي يعنى أن المعرفة تتميز عن غيرها من الثروات بأن المشاركة فيها لا تنقصها فالشخص الذي يمتلك المعرفة ويشارك بها غيره ستبقى معرفته لديه في حين أنه يضيف إلى معرفة غيره هذا في الحد الأدنى، والمتوقع أكثر من ذلك أن المشاركة المعرفية بينهما ستضيف قيمة جديدة لمعرفة كل منهما (الزلمة، 2014). وتتمثل خاصية التجديد والاستمرارية (التراكمية للمعرفة في أنها تترامم وتتفاعل مع معطيات معرفية جديدة لتتولد بالإبداع والابتكار معرفة جديدة وهذه بدورها تتفاعل مع المعطيات والأحداث وهذا ما يعطها خاصية الاستمرارية والتجدد (الحسين، 2006). وتتكون المعرفة من المعرفة الصريحة يقصد بها المعرفة الرسمية، المرمزة، المعبر عنها كمياً والقابلة للنقل والتعلم والتي يمكن تقاسمها مع الآخرين، وتتمثل هذه المعرفة في المعرفة التي يمكن الحصول عليها وتخزينها في ملفات وسجلات المنظمة والتي تتعلق بسياسات المنظمة وإجراءاتها وبرامجها وموازناتها ومستنداتها، وأسس ومعايير التقويم والتشغيل والاتصال ومختلف العمليات الوظيفية وغيرها والمعرفة الضمنية هي التي تتعلق بما يكمن في نفس الفرد من معرفة فنية ومعرفة إدراكية ومعرفة سلوكية، والتي لا يسهل تقاسمها مع الآخرين أو نقلها إليهم بسهولة (عثمان، 2012).

ثانياً: مفهوم التنمية المستدامة

التنمية المستدامة هي القدرة على تلبية احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها مع الأخذ بعين الاعتبار تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي، والمحافظة على البيئة، والرفاهية الاجتماعية والتنمية المستدامة تعني القدرة على توفير مجتمع قوي، وصحي، وعادل من خلال تلبية جميع الاحتياجات لجميع الأفراد في المجتمعات الحالية وفي المستقبل، وتوفير الرفاهية والتماسك الاجتماعي، وخلق فرص متساوية لجميع الأفراد (سليمان، 2019)، وهي الاستخدام المستدام للسلع، والخدمات التي توفرها النظم البيئية الطبيعية والمحيط الحيوي، وفي المقابل إذا لم يتم تحقيق الاستدامة فسوف يحدث تجاوز للقدرة الاستيعابية لهذا المحيط، بالتالي عدم القدرة على تحقيق جميع الوظائف البيئية وتهدف أهداف التنمية المستدامة إلى تحقيق تحول إيجابي وشامل في العالم خلال الفترة المقبلة تهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة و تعزز العدالة الاجتماعية وتحمي البيئة وتضمن رفاهية الجميع (الحداروي، 2008)، ومن أهداف التنمية المستدامة القضاء على الفقر في جميع أشكاله وأبعاده وتحسين التغذية وزيادة إنتاجية الزراعة وضمان صحة جيدة ورفاهية للجميع وضمان تعليم جيد وفرص تعلم مستدامة للجميع وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإدارة الموارد المائية بشكل مستدام وضمان وصول الجميع إلى الطاقة المستدامة والميسرة وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وخلق فرص عمل لائقة ومستدامة للجميع وتحفيز الابتكار وتعزيز الاستدامة البيئية وتحقيق تنمية حضرية مستدامة وأمنة وشاملة وتعزيز الوصول للإسكان الملائم والنقل العام وتوفير المساحات الخضراء (خليل، 2011). ولتحقيق هذه الأهداف يتطلب التعاون والتنسيق بين جميع الفاعلين في المجتمع، بما في ذلك الحكومات والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص والمجتمع المدني. وتعتمد التنمية المستدامة على مجموعة من المبادئ الرئيسية التي تسعى لتحقيق توازن شامل بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية تتمثل في العدالة الاجتماعية والحوكمة الرشيدة والكفاءة والاستدامة الاقتصادية والتكامل والتفاعل والتنوع والتكيف والمسؤولية الجيلية وتلتزم مبادئ التنمية المستدامة بضمان استدامة النمو الاقتصادي

والاجتماعي والبيئي، وتعزيز جودة الحياة للأجيال الحالية والقادمة (الفارس، 2010)، وتسعى التنمية المستدامة إلى تحقيق بعض الاهداف من أهمها: القضاء على الفقر، والجوع، وضمان حياة صحية والقدرة على الوصول إلى الخدمات الأساسية مثل المياه، والطاقة المستدامة، والصرف الصحي. توفير التعليم الجيد وفرص العمل والمساواة بين الجنسين وتعزيز البنية التحتية، وإنشاء مجتمعات قادرة على تحقيق الاستدامة من خلال الإنتاج والاستهلاك والمحافظة على البيئة، وحماية المحيطات، والنظم الأيكولوجية. وتتميز التنمية المستدامة بمجموعة خصائص التنمية المستدامة من أهمها والحد من ظاهرة الاحتباس الحراري. المحافظة على الموارد البيئية و تقليل الغازات والتركيز على العمارة الخضراء واستخدام مواد طبيعية قابلة للتحلل في البناء واستخدام موارد المياه المتجددة. استخدام موارد الطاقة المتجددة (عزم، 2019). وكذلك تهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة وتعزيز العدالة الاجتماعية وتحيي البيئة وتضمن رفاهية الجميع وتتمثل أبعاد التنمية المستدامة في البعد البيئي يشمل ذلك حماية التنوع البيولوجي والحفاظ على الموارد الطبيعية وتقليل التلوث والتكيف مع تغير المناخ وتعزيز الاستدامة البيئية البعد الاقتصادي ويشمل ذلك تعزيز الاستثمارات والابتكار وتطوير الصناعات المستدامة وتوفير فرص العمل اللائقة وتعزيز التجارة العادلة والاقتصاد الأخضر والبعد المؤسسي ويعمل على تعزيز الحوكمة الفعالة والشفافية والبعد الثقافي ويعمل على تعزيز التواصل والتفاهم بين الثقافات المختلفة وتعزيز الهوية الثقافية (سعد، 2020). والبعد الاجتماعي ويشمل ذلك توفير التعليم والرعاية الصحية والإسكان والماء النظيف والصرف الصحي للجميع. كما يهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وحقوق الأقليات. تتكون التنمية المستدامة من البيئة المستدامة والحوكمة المستدامة وتشمل ذلك مشاركة المواطنين والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص في صنع القرارات وتنفيذها (Klarin, 2018) وتتمثل معوقات التنمية المستدامة في تطبيق التنمية المستدامة في عدم الاستقرار السياسي في بعض البلدان، ودرجة التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي لم تحققها كثير من البلدان حتى الآن والتزايد المستمر في التدهور البيئي، ونقص الموارد المالية والتكنولوجية وتنوع الأهداف السياسية والاقتصادية على مستوى عالمي (القحطاني، 2016).

ثالثاً: مفهوم الإدارة الإلكترونية والرقمنة

مصطلحي الرقمنة الإدارية والإدارة الإلكترونية مترادفان، وتعني الاستراتيجية الإدارية لعصرنة المعلومات لتحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات مع الاستغلال الأمثل لمصادر المعلومات المتاحة في خدمة الأفراد والمؤسسات في إطار إلكتروني باستخدام استراتيجيات إدارية من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية والمعنوية المتاحة في إطار إلكتروني وتحقيق للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة (يمينية، 2019) وهي تحويل كافة الأعمال والخدمات من أعمال وإدارة تقليدية إلى إدارة محوسبة وإلكترونية من أجل توفير الوقت والجهد ومحاولة التخلص من الأوراق وذلك لرفع كفاءة أداء العمل بالمنظمة (عبد السلام، 2017). والإدارة الإلكترونية هي تنظيم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمليات الإدارية والخاصة بالمنظمة بأنها منظومة حديثة تعتمد على التكنولوجيا الإلكترونية، وتهدف إلى تحويل الإدارة التقليدية إلى إدارة إلكترونية تعتمد على استخدام الحاسوب وتطبيقاته، وأيضاً تُعرف الإدارة الإلكترونية بأنها كافة الوظائف والمهام التي تحددها الإدارة للموظفين من خلال الاعتماد على وسائل اتصال حاسوبية، وتشمل رسائل البريد الإلكتروني، وقنوات الاتصال الرقمي، ويؤدي هذا النوع الحديث من الإدارة إلى سهولة الربط بين المدراء، والموظفين، والعملاء (رفاعي، 2016). وتهدف الإدارة الإلكترونية إلى المساهمة في تعزيز التواصل، والتعاون بين الموظفين من خلال بناء بيئة من الحوار المشترك واستخدام وسائل وتطبيقات شبكة الإنترنت للتعريف بالمنشأة، والدور المهم الخاص بها تطوير عمل الإدارة، والذي يؤدي إلى استبدال الأدوات المستخدمة في الإدارة التقليدية، مثل الأوراق، والأقلام بأدوات إلكترونية، كأجهزة الحاسوب وزيادة مستوى الخدمات المقدمة إلى العملاء، والتي تساهم في تطوير كافة أقسام العمل من خلال تقليل الفترة الزمنية المخصصة للقيام بالمهام الوظيفية وكذلك تقليل المصاريف المخصصة لمكونات الإدارة التقليدية والمتعلقة في تقليل المصاريف المخصصة لشراء الأقلام شهرياً (الضيوي، 2009)، أيضاً من أهداف الإدارة الإلكترونية أنها تعمل على تحقيق الاهداف الإدارية والخاصة بتقليل تكلفة الاجراءات الإدارية بالمنظمة وزيادة كفاءة الإدارة من خلال تعاملها مع المراجعين والمنظمات الأخرى من خلال شبكات الاتصالات وأنظمة المعلومات والتقنيات الحديثة وإلغاء صفوف الانتظار للمراجعين. وكذلك القضاء على البيروقراطية وإلغاء التوثيق والإرشاف الورقي (السر، 2017) وللإدارة الإلكترونية بعض المتطلبات والتي تتمثل في بناء شبكة حاسوبية قوية، والتي تحتوي على اتصال بين الإدارة، والأقسام، والفروع الأخرى وتوفير اتصال دائم وثابت مع شبكة الإنترنت. الاعتماد على تعزيز دور قسم نظم المعلومات الإدارية، والذي يساهم في إدارة المعلومات الإلكترونية، وتقديم مجموعة من الاستراتيجيات التي تساند دور الإدارة في عملها وضرورة توفير كادر من الموظفين القادرين على التعامل مع الأجهزة الخاصة بالإدارة الإلكترونية (ماجد، 2019). وتتمثل فوائد الإدارة الإلكترونية في تنفيذ العمل، مما يؤدي إلى توفير الوقت المخصص للمهام العامة. المساعدة في تنفيذ خطوات المنهجية المهنية، وربطها بقرارات صحيحة تعتمد على سرعة الحصول على المعلومات وخفض تكلفة توظيف العديد من الموظفين والتخلص من المشكلات الجغرافية في إرسال، واستقبال المعلومات ودعم مهارات الموظفين، وتطوير أدائهم العام في العمل (ماهر، 2009). وتتمثل معوقات ومعيقات الإدارة الإلكترونية في عدم القدرة على فهم بعض الرسائل الإلكترونية، والتي تحتاج إلى توضيح شفهي. التكلفة المرتفعة للأدوات، والأجهزة المستخدمة في توفير اتصال مع شبكة الإنترنت. عدم اهتمام بعض الإدارات الإلكترونية بتوفير التدريب الكافي للموظفين، مما يؤدي إلى صعوبة في دمجهم مع بيئة العمل الجديدة وكذلك صعوبة تأقلم الإدارة، أو الموظفين مع التغيرات الإلكترونية الجديدة وعدم قدرة أغلب العملاء على التعامل مع النظام الإلكتروني المطبق في المنشأة (زادي، 2019)، ومن أهم السلبيات التي تواجه الإدارة الإلكترونية والتي لا بد من القضاء عليها، انتشار التجسس الإلكتروني وهو من المشكلات كثيرة الانتشار في هذا النوع من الأنظمة الإدارية، والذي يؤدي إلى غياب سرية المستندات، والبيانات الأرشيفية؛ بسبب تعرض المعلومات الخاصة بالإدارة، أو المنشأة إلى التجسس من جهات منافسة بهدف تخريبها، أو من أجل الاطلاع على الخطط التي تتبعها الإدارة في تنظيم عمل المنشأة لعمل الإدارة، والذي

يرتبطُ بصعوبة التعود، أو الفهم لوسائل الإدارة الإلكترونية من قبل المدراء، أو الموظفين الإداريين مما يؤدي إلى التقليل من كفاءة العمل الإداري (الحسيني، 2006).

الدراسات السابقة:

- تم مسح للدراسات التي تناولت إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة والتنمية المستدامة وتم ترتيبها تنازلياً حسب تاريخها ومنها:
- دراسة (حسين، 2021) بعنوان دراسة تحليلية لاتجاهات المديرين بالبنوك التجارية بمحافظه الطائف نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة هدفت الدراسة إلى التعرف اتجاهات المديرين بالبنوك التجارية نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة بمحافظه الطائف بالسعودية. ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من (27) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء في البنوك التجارية بالطائف. وتم تحليل الاستبانة باستخدام برنامج (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها وجود أثر ذو دلالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة (تشخيص وتوليد وتخزين ونقل وتطبيق) لدى المديرين العاملين بالبنوك التجارية بالطائف وكذلك وجود اختلاف دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لترتيب مجالات عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر المديرين بالبنوك التجارية بمحافظه الطائف. وأوصت الدراسة بجملة توصيات في ظل النتائج أهمها ضرورة حث كافة المديرين العاملين بالبنوك التجارية بمحافظه الطائف على استخدام معرفتهم الذاتية في حل المشاكل والمعوقات التي يتعرضون لها حتى يكون هنالك إبداع وابتكار. وضرورة إنشاء قاعدة بيانات تضم الخبراء والاستشاريون من المديرين والمهتمين بالمعرفة، وإبداعاتهم المعرفية بحيث يمكن الاستفادة من خبراتهم وآرائهم في تطوير عمليات المعرفة والارتقاء بها بالبنوك التجارية بالطائف.
 - أما دراسة (رجا، 2020) بعنوان دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في دولة العراق، هدفت الدراسة إلى تقديم إطار فكري وتطبيقي لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة ودوره في جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم بشكل عام، استخدم الباحث أداة الاستبيان لدراسة دور تطبيقات إدارة المعرفة على جودة الخدمات التعليمية، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين إدارة المعرفة وجودة الخدمات التعليمية وقدمت الدراسة مجموعة توصيات في ظل النتائج.
 - أما دراسة (فراح، 2018) بعنوان دراسة دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، وتم استخدام الاستبانة والمقابلات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي بين أسلوب إدارة المعرفة وتنمية المورد البشري وأن تكنولوجيا الإعلام والاتصال تساعد في تحسين نوعية تدريب العاملين وتوصت الدراسة بجملة توصيات في ظل النتائج من أهمها ضرورة الاهتمام بإدارة المعرفة داخل المؤسسة وإعطائها أهمية كبيرة وضرورة استغلال طاقات الموظف وقدراته المعرفية وتنميتها، وتشجيع كل العاملين على الإبداع وتقديم اقتراحات جديدة بغض النظر عن منصب العمل.
 - دراسة (الحداروي، 2018) دراسة بعنوان الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الاداء الاستراتيجي، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الاستراتيجي بجامعة الكوفة بالعراق. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة وتم استخدام البرامج الإحصائية للتأكد من صحة أو عدم صحة الفرضيات الخاصة بالدراسة والتي تم وضعها من خلال مشكلة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها أن تحسين الاداء الاستراتيجي اليوم أصبح أكثر ضرورة وكذلك أهمية التحول إلى الإدارة الإلكترونية وتوظيفها في تحقيق أهداف استراتيجية، وأوصت الدراسة بمجموعة توصيات في ظل النتائج.
 - أما دراسة (صالح، 2017) بعنوان توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توظيف القادة الأكاديميين للمعرفة في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة، من خلال اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات (الجنس، والكمية، والرتبة الأكاديمية، وصفة الجامعة، ومصدر الحصول على آخر مؤهل، وسنوات الخبرة). تكونت عينة الدراسة من (602) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، إذا بلغ المتوسط الحسابي (2.64) والانحراف المعياري (0.80) وحقت الاستبانة مستويات منخفضة في كافة المجالات باستثناء المجال الخامس " مجال القيادة الإستراتيجية الداعمة للتعلم، حيث جاء بالمستوى المنخفض وقدمت الدراسة توصيات في ظل نتائجها.
 - دراسة (الغني، 2013) بعنوان عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتطوير مستوى الاداء من وجه نظر موظفي إمارة القصيم، هدفت الدراسة إلى التعرف على عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتطوير مستوى الاداء من وجهة نظر موظفي إمارة القصيم، وتم استخدام المنهج التحليلي وبلغت العينة (218) موظف، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام عمليات إدارة المعرفة كان متوسط وكذلك مستوى الاداء بالإمارة كان متوسط، وأوصت الدراسة بضرورة التشارك بالمعرفة داخلياً للعاملين من خلال ورش العمل والاجتماعات والتدريب وتهيئة بيئة عمل محفزة ومشجعة وزيادة مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار بالإمارة.
 - دراسة (Safania and, Fazelidinan, 2013) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدارة المعرفة والتطوير التنظيمي من وجهة نظر موظفي مديرية الشباب والرياضة في اقليم مازندران في إيران. وقد تكونت عينة الدراسة من (63) فرد. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتطوير التنظيمي. ومن بين مجالات إدارة المعرفة الأربعة (اكتساب المعرفة، ونقل المعرفة، واستخدام المعرفة، وتسجيل المعرفة) وبينت نتائج تحليل الانحدار أن مجال استخدام المعرفة كان له الأثر الأكبر على التطوير التنظيمي في مديريات الشباب والرياضة.

- أما دراسة (Yasin and Ramakrishnan, 2012) فهدفت إلى التعرف إلى استخدامات نظام إدارة المعرفة في واحدة من الجامعات الحكومية في ماليزيا. وقد شارك في الدراسة عشرون عضو هيئة تدريس وأحد عشر موظفًا وقد أظهرت النتائج أن استخدام نظام إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي يمكن أن يرفع كفاءة وفعالية، ونوعية الخريجين الذين يمكن أن يلبوا احتياجات أصحاب العمل من الوظائف في المستقبل.
- دراسة (خليل، 2011) بعنوان دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مفهوم إدارة المعرفة في مجال تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في ظل الفكر الإداري المعاصر في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. ومحاولة تحديد درجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية. معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ارتباط سيرمان بروان للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونبا، واختبار T لعينتين مستقلتين. وتحليل التباين الأحادي وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث. وعدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين المسعى الوظيفي بالنسبة لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. وقدمت توصيات في ضوء النتائج.
- أما دراسة (عثمان، 2010) بعنوان اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المحافظات الشمالية في فلسطين. وهدفت الدراسة التعرف إلى اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المحافظات الشمالية في فلسطين، بالإضافة لبيان أثر المتغيرات الديمغرافية وموقع المحافظة على اتجاهاتهم نحو تطبيق إدارة المعرفة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية الثانوية في المحافظات الشمالية في فلسطين، اختيرت من عينة طبقية عشوائية بلغت (229)، وتم تطبيق الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة وفقًا لمتغيرات الدراسة، وتم استخدام برنامج (SPSS)، في تحليل البيانات واستخلاص النتائج. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المحافظات الشمالية فلسطين كانت إيجابية، إذ وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (78.2%)، وعدم وجود فروق في درجة اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المحافظات الشمالية في فلسطين، تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وقم الباحث توصيات في ظل النتائج.
- دراسة (تركي، 1428هـ) بعنوان إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية، دراسة تطبيقية جامعة أم القرى، هدفت الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين الجامعات وإدارة المعرفة انطلاقًا من دور الجامعات المعرفي والفكري ودورها في بناء العنصر البشري، تحديد أهم عمليات إدارة المعرفة والممارسات التي تؤدي إلى تفصيلها، وضع تصور مقترح لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة والبالغ عددهم (492). ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها، أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الجامعة لا تعطي أولوية لإدارة المعرفة، يرى أفراد عينة الدراسة أنه لا توجد إستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة، ووضعت الدراسة بعض التوصيات أهمها، أن تتبنى الجامعة إدارة المعرفة حيث تكون أهم أولوياتها، رسم الإستراتيجية المناسبة لإدارة المعرفة بالجامعات، توظيف التكنولوجيا الحديثة في نظم المعلومات.
- دراسة (الفارس، 2010) بعنوان إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات، دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق. وهدفت الدراسة إلى تحديد العناصر التي ترتكز عليها إدارة المعرفة من عمليات وتقانة وفريق، وأثر كل منها في مكونات الأداء الرئيسية، من خلال الفرضية الرئيسية والمتمثلة في وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة ومستوى الأداء، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها، تعتمد الشركات المبحوثة في خزن المعرفة الظاهرة على السجلات والوثائق والحواسيب ولا تهتم بالقدر الكافي بخزن المعرفة القمية، ولا تقوم الشركات موضع الدراسة بإعطاء قدر كافي من الحرية للعاملين وخاصة المختصين منهم، ولا تسعى لتعيين مديري معرفة جديدين. وأوصت بمجموعة توصيات في ظل النتائج.
- أما دراسة (دروزة، 2008) العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الأداء المؤسسي، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة (الاحتياجات المعرفية والوعي والالتزام المعرفي، الاتصالات الداخلية والخارجية) وعمليات إدارة المعرفة (التشخيص، التوليد، الخزن، التوزيع، التطبيق) وأثر هذه العلاقة على تميز الأداء المؤسسي في وزارة التعليم العالي الأردنية. وتم تصميم استبانة وتم استخدام الحزمة الإحصائية SPSS. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة وكل من تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها من جهة رضا العاملين والتعلم والنمو المؤسسي، وكفاءة العمليات الداخلية من جهة أخرى.
- دراسة (الحسين، 2006) بعنوان أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الاداء الوظيفي، هدفت الدراسة إلى القاء الضوء على مدى تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية على مستوى أداء موظفات جامعة الملك عبد العزيز. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة لجمع المعلومات للتأكد من صحة الفرضيات وتم استخدام الأساليب الإحصائية للتحليل، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري بالجامعة وإن معوقات الإدارة الإلكترونية بالنسبة للموظفات بالجامعة كان ضعيفًا، وأوصت الدراسة

في ضوء النتائج بعدة توصيات أهمها ضرورة تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل صيغ المعاملات إلى الإلكترونية بشكل كامل وضرورة تطوير الأنظمة الإلكترونية الحالية من ناحية السرعة والحماية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من البحث تبني البحث منهجية البحث الوصفي والميداني التحليلي فعلى صعيد البحث الوصفي تم إجراء المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية في مجال إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وما يتعلق بالتنمية المستدامة ومتطلباتها، لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري والوقوف عند أهم الدراسات السابقة التي شكلت رافداً حيويًا في الدراسة وما تتضمنه من محاور معرفية بحيث تم توضيح مفاهيم إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة والتنمية المستدامة.

أما على صعيد البحث الميداني التحليلي فتم إجراء المسح الاستطلاعي لعينة من أفراد مجتمع الدراسة والطلب منهم الإجابة على فقرات الاستبانة المصممة لهذه الدراسة ومن ثم تم تحليل البيانات المجمعة من خلال الاستبانة بالطرق الإحصائية المناسبة باستخدام برمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وبعد تحليل البيانات وتم استخلاص النتائج واختبار فرضيات الدراسة التي تم وضعها لغايات تحقيق أهداف الدراسة بالطرق الإحصائية المناسبة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني بعدد 5 كليات مختلفة التخصصات (صحية وهندسية وإنسانية واقتصادية) باختلاف تخصصاتهم ومراتهم الإدارية والوظيفية. أما عينة الدراسة فتم اختيار عينة عشوائية تشمل كافة الفئات الوظيفية.

الأساليب الإحصائية التي تخدم الدراسة:

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences وفيما يلي الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها :-

- ألفا كرونباخ Alpha - Cronbach عبارة عن معادلة الهدف منها قياس ثبات الاستبانة.
- ومعامل الارتباط وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) One Way Analysis of Variance : استخدم لاختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالفروقات الإحصائية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، لاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية والوظيفية على تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني إزاء إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

مصادر جمع المعلومات والبيانات:

تمثلت مصادر جمع المعلومات والبيانات في مصدرين أساسيين هما المصادر الأولية وتمثلت في المقابلات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس (حضورى واون لاين) بجامعة الرباط الوطني وملاحظة الباحث والاستبيان والمصادر الثانوية وتمثلت في بعض المراجع والكتب والدوريات وأوراق العمل التي قدمت في المجال.

الدراسة الميدانية:

تكون مجتمع الدراسة من السادة مديري أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط والسادة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام بمختلف درجاتهم الوظيفية ومراتهم العلمية. وتم حصر العدد الإجمالي لمفردات المجتمع وبلغ (60) مفردة، واعتمد الباحث علي اسلوب العينات وبالرجوع إلى الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة تبين ان حجم العينة يبلغ (50) مفردة في ضوء معامل ثقة قدره (98%) ومستوى معنوية (59). وحتى تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً طبعياً فكان أنسب اختيار لنوع العينة هو تحديد عينة طبقية عشوائية قصدية لتمثل جميع فئات المجتمع من خلال التوزيع المناسب علي طبقات المجتمع.

جدول (1): توزيع العينة

البيان	المجتمع	%	العينة
عمداء الكليات	6	8	6
رؤساء الأقسام	10	16	10
أعضاء هيئة التدريس	34	76	27
الإجمالي	50	100%	43

المصدر: الدراسة الميدانية.

تحليل البيانات:

إجراء اختبار الثبات والصدق لأسئلة الاستبيان المستخدمة من جميع البيانات:

وذلك يتم باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" Cronbach's Alpha كمقياس للثبات ومنه يتم حساب صدق المحك Validity عن طريق جذر معامل:

جدول (2): الثبات

م	المحور	عدد العبارات	الثبات	الصدق
1	إدارة المعرفة	8	0.974	0.988
2	التنمية المستدامة	11	0.982	0.992
3	الإدارة الإلكترونية	11	0.984	0.995
إجمالي		20	0.986	0.996

المصدر: الدراسة الميدانية - التحليل الإحصائي.

الملاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات Alpha يساوي 0.986 ، ويعتبر معامل الثبات عالي مما يعطي ثقة في الأداة والنتائج .

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأداة:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة وكل بعد من أبعادها، ومدى ارتباط هذه الأبعاد المكونة لها بعضها مع بعض، والتأكد من عدم التداخل بينها، بتطبيقها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني، بعدد (43) فرد، وتم تفرغ استجاباتهم في برنامج النظم الإحصائية (SPSS) وتم إيجاد معاملات الارتباط لمحاور أداة الدراسة وأبعادها باستخدام معامل الارتباط. وجاءت النتائج كما في جدول (3)، على النحو التالي:

جدول (3): الاتساق الداخلي للمحاور وأبعاد الدراسة (ن=43)

أبعاد الدراسة	الارتباط بالمحور	
مقياس المعرفة بمكوناتها المختلفة	** 0.715	0.000
مقياس الإدارة الإلكترونية بمكوناتها المختلفة	** 0.718	0.000
مقياس التنمية المستدامة بمكوناتها المختلفة	** 0.694	0.000
كامل المقاييس والمحاور	** 0.79	0.001

** توجد دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) - (المصدر: الدراسة الميدانية).

يتضح من جدول (3) أن معامل ارتباط مقياس إدارة المعرفة بمكوناتها المختلفة بلغ (0.715)، بينما بلغ معامل الإدارة الإلكترونية بمكوناتها المختلفة (0.718)، وبلغ معامل التنمية المستدامة بمكوناتها المختلفة بلغ (0.694)، وبلغ كامل المقاييس والمحاور بلغ (0.79)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وتعتبر معاملات ارتباط عالية مما يدل على قوة وتماسك أبعاد محاور الدراسة.

جدول (4): درجات وحدود فئات معيار نتائج الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مقياس الحكم على النتائج	فئة المتوسط
5	عالية جداً	من 4.20 إلى 5
4	عالية	من 3.40 إلى أقل من 4.20
3	متوسطة	من 2.60 إلى أقل من 3.40
2	ضعيفة	من 1.80 إلى أقل من 2.60
1	غير متوفرة	أقل من 1.80

المصدر: الدراسة الميدانية.

وصف خصائص عينة الدراسة:

• متغير الجنس

جدول (5): وصف عينة الدراسة حسب الجنس

م	الجنس	العدد	النسبة
1	ذكر	14	%33
2	أنثى	29	%67
المجموع الكلي		43	100 %

المصدر: الدراسة الميدانية.

يبين جدول (5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس حيث احتلت نسبة الإناث نسبة 67% من العينة وبينما احتل الذكور نسبة 33%، والملاحظ أن نسبة الإناث أكبر وذلك يعود إلى أن الإناث يفضلن العمل بجامعة الرباط الوطني وذلك لطبيعة العمل بالجامعة وبيئة العمل الجاذبة لهن.

• متغير العمر

جدول (6): وصف عينة الدراسة حسب العمر

م	العمر	العدد	النسبة
1	35-45	16	%37
2	45-55	22	%51
3	55-65	5	%12
المجموع الكلي		43	% 100

المصدر: الدراسة الميدانية.

يبين الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر، حيث جاء في المرتبة الأولى الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 45-55 سنة حيث بلغت نسبهم 51%، وجاءت المرتبة الثانية الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 35-45 بنسبة 37%، واحتل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 55-65 سنة المرحلة الأخيرة بنسبة بلغت 12% وهذا مما يؤكد أن أغلبية الباحثين من ذوي الخبرات الطويلة بالجامعة ويشغلون مناصب بأكملهم لفترات طويلة وهذا يعني امتلاكهم للمهارات والخبرات والمعرفة المتراكمة.

• سنوات الخبرة

جدول (7): وصف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	العدد	النسبة
1	أقل من 5 سنوات	4	9%
2	من 5 - 10 سنوات	12	28%
3	من 10 - 20 سنة	11	26%
4	أكثر من 20 سنة	16	37%
المجموع الكلي		43	100%

المصدر: الدراسة الميدانية.

يبين الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة. حيث كانت أعلى فئة للذين مدة خبرتهم أكثر من 20 عاماً بنسبة 37%، وجاءت المرتبة الثانية لفئة الذين مدة خبرتهم من 5 إلى 10 سنة بنسبة 28% وجاء في المرتبة الثالثة فئة الذين مدة خبرتهم من 10-20 سنة بنسبة 26% وفي المرتبة الأخيرة جاءت فئة الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات بنسبة 9%، ويتبين أن الفئة الغالبة من العينة خبراتهم كبيرة وتراكمية مما يعني أن أفراد العينة مؤهلون تماماً بخبراتهم الكبيرة للوظائف التي يشغلونها وبالتالي تعتبر إجاباتهم إجابة مقنعة لارتباطها بالمعرفة.

• الحالة الاجتماعية

جدول (8): وصف عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

م	المرحلة الاجتماعية	العدد	النسبة
1	متزوج	35	81%
2	أعزب	8	19%
المجموع الكلي		43	100%

المصدر: الدراسة الميدانية.

يبين الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية، حيث كانت أعلى فئة للمتزوجين بنسبة (81%) وجاءت المرتبة الثانية للعزاب بنسبة (19%). وهذا يؤكد أن الباحثين من ذوي المسؤولية ويشغلون مناصب عالية.

• المؤهل العلمي

جدول (9): وصف عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	العدد	النسبة
1	أستاذ	4	8%
2	أستاذ مشارك	16	38%
3	أستاذ مساعد	20	47%
4	محاضر	3	7%
المجموع الكلي		43	100%

المصدر: الدراسة الميدانية.

يبين الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي حيث كانت أعلى الأساتذة المساعدون بنسبة 47%، وجاءت المرتبة الثانية للأساتذة المشاركين بنسبة 38%، وجاءت المرتبة الثالثة للأساتذة بنسبة 8% واحتلت فئة المحاضرون المرتبة الأخيرة بنسبة 7%، وهذا يدل على أن الوظائف القيادية بالجامعة يتم شغلها من قبل الأساتذة والمشاركين والمساعدون بمعنى حملة الدكتوراة وهذا مما يكون له أثر كبير على أداء الأعمال بمعرفة ومهنية عالية.

جدول (10): مكونات إدارة المعرفة لدى الباحثين بجامعة الرباط الوطني

المكونات	معامل الثبات	معامل الانحدار	اختبار t	القيمة Sig	الدلالة	قيمة f	اختبار f
تشخيص المعرفة	1.50	0.015	0.150	0.89	معنوية		
إنشاء وتوليد المعرفة	-0.004	-0.004	0.023	0.97	معنوية		
تخزين واسترجاع المعرفة	-0.163	-0.163	-0.324	0.371	معنوية		
عمليات إدارة المعرفة						5.03	0.005

المصدر: الدراسة الميدانية.

جاء محور تشخيص المعرفة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني بمعنوية بلغت 0.89 وقيمة ت الجدولية بلغت 0.150 بمعامل انحدار بلغ 0.150، بينما بلغ محور إنشاء وتوليد المعرفة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني بلغت معنويتها بدرجة 0.97 وبلغت قيمة ت الجدولية 0.023 وبمعامل انحدار بلغ -0.004، بينما بلغ محور تخزين واسترجاع المعرفة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني بلغت درجة المعنوية 0.371 وبلغت قيمة ت الجدولية -0.324 وبمعامل انحدار بلغ -0.163 وبلغت قيمة ف لكل المحاور قيمة 5.03 وبمعامل ثبات بلغ 1.5 وبمعنوية بلغت 0.005 وهذا يعني أن كل عبارات المحور كانت إيجابية، بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني لديهم معرفة عالية ومهارات نوعية تتمثل في التشخيص السليم للمعرفة من قبل الإدارة وكذلك يتم التوليد والانشاء للمعرفة بجهود الأعضاء والإدارة ويتم استرجاع ونقل للمعرفة من خلال تبادل الخبرات والمؤتمرات وتعليم الأقران وخلافه مما يساهم في نقل المعرفة للجميع.

جدول (11): مكونات الإدارة الإلكترونية والرقمنة لدى المبحوثين بجامعة الرباط الوطني

المكونات	معامل الثبات	معامل الانحدار	قيمة t	المعنوية Sig	الدلالة	قيمة f	اختبار f
البنية التحتية والشبكات والخودام	1.60	0.017	0.155	0.93	معنوية		
البرمجيات	-0.004		0.025	0.92	معنوية		
التطبيقات الإلكترونية	-0.165		-0.326	0.374	معنوية		
عمليات إدارة المعرفة						5.06	0.005

المصدر: الدراسة الميدانية.

جاء محور البنية التحتية والشبكات بجامعة الرباط الوطني بمعنوية بلغت 0.93 وقيمة ت الجدولية بلغت 0.155 وبمعامل انحدار بلغ 0.017، بينما بلغ محور البرمجيات بجامعة الرباط الوطني بلغت معنويتها بدرجة 0.92 وبلغت قيمة ت الجدولية 0.025 وبمعامل انحدار بلغ -0.004، بينما بلغ محور التطبيقات الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني بلغت درجة المعنوية 0.374 وبلغت قيمة ت الجدولية -0.326 وبمعامل انحدار بلغ -0.165 وبلغت قيمة ف لكل المحاور قيمة 5.06 وبمعامل ثبات بلغ 1.6 وبمعنوية بلغت 0.005 وهذا يعني أن كل عبارات المحور كانت إيجابية، بمعنى توفر بنية تحتية إلكترونية متميزة بجامعة الرباط الوطني. من خلال الشبكات والخودام لكل كلية وقسم، وكذلك توافر البرمجيات والتطبيقات الإلكترونية لتسهيل العمل التقني بالجامعة وتوافر مواقع شخصية وإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني وهنالك معاملات كثيرة يتم إنجازها إلكترونياً دون الرجوع إلى الأوراق التقليدية. وهذا له دور كبير في سرعة الإنجاز ودقة المعاملات واختصار للوقت والجهد.

جدول (12): مكونات التنمية المستدامة لدى المبحوثين بجامعة الرباط الوطني

المكونات	معامل الثبات	معامل الانحدار	قيمة t	المعنوية Sig	الدلالة	قيمة f	اختبار f
البعد الاقتصادي	1.55	0.016	0.160	0.90	معنوية		
البعد الاجتماعي	-0.003		0.024	0.96	معنوية		
البعد البيئي	-0.164		-0.314	0.381	معنوية		
مكونات التنمية المستدامة						5.02	0.005

المصدر: الدراسة الميدانية.

Levine's Test for Equality of Variances				t- test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Differences	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Total	0.8	0.373	0.25	159	0.77	0.051	0.192	-0.33084	0.44052	
Equal variances										
Assumed Equal	0									
variances			0.27	156.0	0.79	0.048	0.1861	-0.3212	0.43034	
Not Assumed										

جاء محور البعد الاقتصادي الخاص بالتنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني بمعنوية بلغت 0.90 وقيمة ت الجدولية بلغت 0.160 وبمعامل إنحدار بلغ 0.160، بينما بلغ محور البعد الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني بلغت معنويتها بدرجة 0.96 وبلغت قيمة ت الجدولية 0.024 وبمعامل انحدار بلغ -0.003، بينما بلغ محور البعد البيئي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني بلغت درجة المعنوية 0.381 وبلغت قيمة ت الجدولية -0.314 وبمعامل انحدار بلغ -0.164 وبلغت قيمة ف لكل المحاور قيمة 5.02 وبمعامل ثبات بلغ 1.55 وبمعنوية بلغت 0.005 وهذا يعني أن كل عبارات المحور كانت إيجابية، بمعنى أن البعد الاقتصادي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني عالي ومستقرين اقتصاديين ولديهم رضا، وكذلك البعد الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط عالي ويعتبر ذلك من نقاط القوة ويساعد في التنمية المستدامة للأعضاء، والبعد البيئي أيضاً جاء بدرجة عالية مما يعني أن بيئة العمل بالجامعة مهيئة تمام وخاصة فيما يتعلق بالتقنية وهذا يحقق رضا

لأعضاء هيئة التدريس، لا يوجد أثر دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.5$) لإدارة المعرفة (توليد وتخزين ونقل واسترجاع) لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني ومستوى الالمام بالإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية). إجراء اختبار الفرض الأول: اختبار فرق المتوسطين (ت) (Independent t-test) لدراسة أثر إجمالي مستوى الإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية)، في تحقيق التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي)، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني، وذلك بوضع فرض العدم (H_0): لا يوجد فروق بين متوسطي إجابات الإدارة الإلكترونية والتنمية المستدامة أمام الفرض البديل (H_0): يوجد فروق بين متوسطي إجابات الإدارة الإلكترونية والتنمية المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.

ويوضح الجدول التالي أن اختباري التجانس (Levine's Test for Equality of Variances) ومقارنة المتوسطات عن طريق اختبار (t-Test for Equality of Means). من الاختبار الأول يتضح عدم وجود دلالة حيث أن قيمة الدلالة 0.473 وهي أكبر من 0.05، ويعني ذلك وجود تجانس بين الإدارة الإلكترونية والتنمية المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني. ويتضح أيضًا من الجدول أن قيمة "ت" = 0.276 وقيمة الدلالة = 0.791 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهنا نقبل فرض العدم والذي ينص على أنه لا يوجد تأثير دال إحصائيًا لإجمالي الإدارة الإلكترونية عند مستوى الدلالة 0.05 في إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.

ويوضح الجدول السابق أن اختباري التجانس (Levene's Test for Equality of Variances) ومقارنة المتوسطات عن طريق اختبار (t-Test for Equality of Means). من الاختبار الأول يتضح عدم وجود دلالة حيث أن قيمة الدلالة 0.375 وهي أكبر من 0.05، ويعني ذلك وجود تجانس بين الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني. ويتضح أيضًا من الجدول أن قيمة "ت" = 0.594 وقيمة الدلالة = 0.533 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهنا نقبل فرض العدم والذي ينص على أنه لا يوجد تأثير دال إحصائيًا لإجمالي الإدارة الإلكترونية عند مستوى الدلالة 0.05 في تحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.

اختبار الفرضية الثالثة: وجود علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين الإدارة الإلكترونية والرقمنة (البنية التحتية والشبكات والخودام والبرمجيات والتطبيقات الإلكترونية)، بوصفها متغيرًا "مجملاً" أو أحادي البعد وبين تحقيق التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني.

Partial Corr Correlations		Control Variables		إدارة المعرفة
التنمية المستدامة	الإدارة الإلكترونية	Correlation	1.000	.924
		Significance (2-tailed)		.000
		Df	0	79
إدارة المعرفة		Correlation	0.833	1.000
		Significance (2-tailed)	0.000	.
		Df	79	0

يتضح من النتائج:

أن قيمة معامل الارتباط الجزئي بين الإدارة الإلكترونية بوصفها متغيرًا مجملاً أو أحادي البعد وبين تحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني، مع عزل تأثير إدارة المعرفة (0.833) وهو دال إحصائيًا، وذلك عند (درجات حرية = 79). ولكن إذا حسبنا معامل الارتباط بين الإدارة الإلكترونية بوصفها متغيرًا مجملاً أو أحادي البعد وبين إدارة المعرفة فقط نحصل على النتائج التالية:

Correlations		الإدارة الإلكترونية	إدارة المعرفة
الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	1	0.988**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	83	85
إدارة المعرفة	Pearson Correlation	0.995**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	85	85

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتضح من النتائج السابقة أن معامل الارتباط بين الإدارة الإلكترونية بوصفها متغيرًا مجملاً أو أحادي البعد وبين تحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني (0.995) ولكن بعد إدارة المعرفة أصبح (0.85) وهذا يعني أن قيمة الارتباط الجزئي انخفضت إذن إدارة المعرفة عامل مساعد أو تأثيره إيجابي على شكل العلاقة بين الإدارة الإلكترونية بوصفها متغيرًا مجملاً أو أحادي البعد وبين تحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني عند مستوى الدلالة 0.01.

Partial Corer Correlations				
Control Variables			الإدارة الإلكترونية	التنمية المستدامة
إدارة المعرفة	الإدارة	Correlation	1.000	-0.154
	الإلكترونية	Significance (2-tailed)	.	0.172
		Df	0	76
التنمية المستدامة	التنمية	Correlation	-0.154	1.000
	المستدامة	Significance (2-tailed)	0.172	.
		Df	76	0

يتضح من النتائج:

أن قيمة معامل الارتباط الجزئي بين التنمية المستدامة بوصفها متغيراً مجملاً أو أحادي البعد وبين إدارة المعرفة مع عزل تأثير الإدارة الإلكترونية (-0.154) وقيمة الدلالة (0.172) أكبر من مستوى الدلالة 0.01 أي لا يوجد أثر دال إحصائياً (علاقة)، وذلك عند (درجات حرية = 76). يتضح من النتائج السابقة أن معامل الارتباط الجزئي للتنمية المستدامة بوصفها متغيراً مجملاً أو أحادي البعد وبين إدارة المعرفة (0.984) ولكن بعد عزل دور الإدارة الإلكترونية أصبح (-0.154) وهذا يعني أن قيمة الارتباط الجزئي انخفضت إذن الإدارة الإلكترونية عامل مساعد أو تأثيره إيجابي على شكل العلاقة بين التنمية المستدامة بوصفها متغيراً مجملاً أو أحادي البعد وبين إدارة المعرفة عند مستوى الدلالة 0.01.

النتائج:

استناداً على ما تم عرضه ومناقشته من مبادئ وأسس وأفكار حول العلاقة بين إدارة المعرفة واستخدامها كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط الوطني، توصل الباحث إلى الآتي:

- أظهر التحليل وجود نسب لمفهوم المعرفة وتكوينها بصورة عالية نوعاً ما طبقاً لمتغير الجنس، وأن الإناث أكثر معرفة والمآماً بمفاهيم المعرفة وتوليدها ونقلها وتخزينها.
- هنالك إمام كبير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط لمفهوم الإدارة الإلكترونية والرقمنة وهم يمارسون الإدارة الإلكترونية من خلال الاجتماعات الافتراضية وتبادل الخبرات إلكترونياً ومحاولة تطبيق شعار (جامعة بلا ورق).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس في كامل المحاور الثلاثة (إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة) حيث بلغت قيمة (F) (114.78) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر في كامل المحاور الثلاثة (إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة)، حيث بلغت قيمة (F) (0.286) عند مستوى الدلالة (0.769) وهي قيمة دالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر في محور (إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر في محور (إدارة المعرفة) وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في كامل المحاور الثلاثة (إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة)؛ حيث بلغت قيمة (F) (43.941) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة دالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر في محور (تحقيق التنمية المستدامة).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر في محور (الإدارة الإلكترونية والرقمنة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية في كامل المحاور الثلاثة (إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة)؛ حيث بلغت قيمة (F) (0.339) عند مستوى الدلالة (0.734) وهي قيمة دالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية في محور (إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في كامل المحاور الثلاثة (إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة)، حيث بلغت قيمة (F) (0.2980) عند مستوى الدلالة (0.034) وهي قيمة دالة إحصائية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير المؤهل العلمي في محور (إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والرقمنة وتحقيق التنمية المستدامة).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير الجنس في كامل المحاور الثلاثة؛ حيث بلغت قيمة (F) (1.304) عند مستوى الدلالة (0.276) وهي قيمة غير دالة إحصائيًا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير العمر وتصورات المبحوثين نحو تحقيق التنمية المستدامة؛ حيث بلغت قيمة (F) (44.951) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة دالة إحصائيًا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير سنوات الخبرة وتصورات المبحوثين نحو إدارة المعرفة؛ حيث بلغت قيمة (F) (3.567) عند مستوى الدلالة (0.031) وهي قيمة دالة إحصائيًا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية وتصورات المبحوثين نحو تحقيق التنمية المستدامة؛ حيث بلغت قيمة (F) (0.123) عند مستوى الدلالة (0.884) وهي قيمة دالة إحصائيًا.

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت إليه نتائج الدراسة فإن الباحث يرى اقتراح التوصيات الآتية:
- عمل ورش عمل توعوية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتطبيق الإدارة الإلكترونية وبيان أثر ذلك في تنمية وأثر أعضاء هيئة التدريس وزيادة معرفته وتحقيق التنمية المستدامة.
- ضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية بكل الوحدات والأقسام بالجامعة وتطبيق شعار (جامعة بلا ورق) بجامعة الرباط الوطني لتعميق المعرفة تجاه الإدارة الإلكترونية.
- عمل وصف وظيفي دقيق واضح وتحديد الصلاحيات والسلطات والمسؤوليات بصورة واضحة لكل فئة على حدا وخاصة فئة الجهات المساندة للهيئة التدريسية حتى لا يكون هنالك تداخل بالصلاحيات، خاصة فيما يتعلق بالعمل الإداري الإلكتروني والخاص بالمكاتب الفنية مثل مكتب الامتحانات وخلافه.
- ضرورة نشر ثقافة التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرباط، مع توضيح كافة الأبعاد المتعلقة بالتنمية المستدامة وتعميق المعرفة تجاهها.
- محاولة تطبيق فروض الدراسة على الجامعات الحكومية ومحاولة استنباط الفروقات بين القطاع الحكومي والخاص، فيما يخص الإدارة الإلكترونية وإدارة المعرفة وتحقيق التنمية المستدامة.
- ضرورة الاهتمام باتباع الأساليب العلمية الحديثة وإدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية والبرمجيات وتشجيع البرامج التطويرية والطرائق الحديثة والمبادرات الإبداعية والعمل الجماعي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبو حشيش، بسام محمد. (2009). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة الأقصى غزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين .
- أبو فارة، ي. (2006). *واقع استخدام مدخل إدارة المعرفة في المصارف العاملة في فلسطين*. مؤتمر جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن.
- أبو فارة، يوسف وعليان، حمد خليل. (2007). *دور عمليات إدارة المعرفة في فاعلية أنشطة المؤسسات الأهلية في القدس الشرقية*.
- بن يمينية، ناشد داؤد، زادي. (2019). *دور الرقمنة والادارة الإلكترونية في تامين إدارة الموارد البشرية*. مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة بنى سويف، 7(12) .
- الجدراوى،. حامد كريم، وحياس، حيدر عبد المحسن. (2018). *الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الاداء الاستراتيجى دراسة تطبيقية*. العراق، جامعة الكوفة.
- حسنين، امير عمر. (2020). *دراسة تحليلية لاتجاهات المديرين بالبنوك التجارية بمحافظة الطائف نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة*. المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث.
- الحسيني، عائشة احمد. (2006). *أثر تطبيق انظمة الإدارة الإلكترونية على الاداء الوظيفى*. رسالة دكتوراة غير منشورة، السعودية، جامعة الملك عبد العزيز.
- الخيرو، ق. جلال، س. (2004). *أثر بعض مكونات إدارة المعرفة في عمليات القيادة الإدارية*. مؤتمر جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن.
- الدوري، ز. العزاوي، ب. (2004). *إدارة المعرفة وانعكاساتها على الإبداع التنظيمي*. مؤتمر جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن.

- الدوري، زكريا مطلق وصالح، أحمد علي. (2009). *إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات الأعمال الألفية الثالثة*. دار اليازوري للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى.
- الرفاعي، غ. ياسين، س. (2004). *دور إدارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان المصرفي*. مؤتمر جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن.
- الزطمة، نضال محمد. (2011). *إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشمري، إ. الدوري، م. (2004). *إدارة المعرفة ودورها في تعزيز عملية اتخاذ القرار الإستراتيجي*. مؤتمر جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن.
- الشوابكة، خالد محمود. (2017). *أثر تمكين الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية في جامعة العلوم الإسلامية العالمية*. مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية - جامعة العلوم الإسلامية العالمية - الأردن، 3(2).
- الطعاني، حسن أحمد والسويحي، عمر سلطان. (2013). *التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية*. مجلة دراسات العلوم التربوية - جامعة مؤتة، العدد 12.
- عثمان، علان محمد خليل. (2009). *اتجاهات مدير مدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في فلسطين*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- عطية، طيف عبد الرضا. (2008). *رأس المال الفكري وإدارة المعرفة، العلاقة والأثر دراسة استطلاعية لأداء عينة من مدراء المصارف الحكومية في محافظة الديوانية*. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 10(3).
- الفارس سليمان. (2010). *دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات، دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق*. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 26(2).
- الكساسبة، محمد مفضي، الفاعوري، عبير حمود، عبد الله، محمد طه. (2009). *تأثير ثقافة التمكين والقيادة التحويلية على المنظمة المتعلمة*. المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، 5(1).
- محمد، فلاق. (2010). *عمليات إدارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية*. الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية.
- المدلل، عبد الله وليد. (2012). *تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء: دراسة تطبيقية على مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- المعاني، ايمن عودة. (2013). *أثر القيادة التحويلية على المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعة الأردنية- دراسة ميدانية*. المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، 9(2).
- مليانة، زينب فريدة. (2011). *أثر إدارة المعرفة على رفع كفاءة الأداء في منظمات الأعمال*. بحث مقدم للملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر.
- منصور، مبارك بوعشة، بن منصور، ليليا. (2012). *إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث للمنظمات في عصر العولمة*. المؤتمر العلمي الدولي، جامعة الجنان، طرابلس-لبنان.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Coakes, E. (ed.) (2003). *Knowledge Management: Current Issues and Challenges*. U.S.A., Idea Group Publishing.
- Coakes, Elayne (ed.) (2003). *Knowledge Management: Current Issues and Challenges*. U.S.A., Idea Group Publishing.
- Gupta, A.K. & Govindarajan, V. (1997). Knowledge Flows Within Multinational Corporations. *Strategic Management Journal*, 21(4). [CrossRef]
- Harris, J. (). Sequencing: CoEvolution of Knowledge, Capabilities and Products. *Strategic Management Journal*, 21 (10-11).
- Kao, H. (2005). *The Exploration Of The Relationship Between Taiwanese Executive Leadership Style And Knowledge management practice In mainland China*. Doctor thesis , University of the Incarnate word.
- Keyser, R. L. (2004). *Assessing The Relationship Between Knowledge management And Plant Performance At The Tennessee Valley Authority*. Doctor thesis, The University of Alabama in Huntsville.
- King, W . R., (2000). Playing An Integral Role In Knowledge Management. *Information System Management*, 17(4). [CrossRef]
- Krogh, G., Nonaka, I. & Aben, M., (2001). Making the Most of your Company's Knowledge: A Strategic Framework. Long Rang Planning. [CrossRef]
- Macintosh, A., (2001). *Adaptive Workflow to Support Knowledge intensive Tasks*. The University of Edinburgh
- Macintosh, A., (2001). *Adaptive Workflow to Support Knowledge intensive Tasks*. The University of Edinburgh.

Nonaka, I. & Aben, M., (2001). Making the Most of your Company's Knowledge: A Strategic Framework. Long Rang Planning, 34 25. [CrossRef]

ثالثاً: ترجمة المراجع العربية

- Abu Farah, Y. (2006). *The reality of using the knowledge management approach in banks operating in Palestine*. Applied Science University Conference, Amman, Jordan. [In Arabic]
- Abu Farah, Y., & Alayan, H. K. (2007). *The role of knowledge management processes in the effectiveness of activities of non-governmental organizations in East Jerusalem*. [In Arabic]
- Abu Hashish, B. M. (2009). *Organizational culture and its relationship to knowledge management at Al-Aqsa University in Gaza from the perspective of its faculty members* (Unpublished master's thesis). Al-Aqsa University, Gaza, Palestine. [In Arabic]
- Al-Douri, Z. M., & Saleh, A. A. (2009). *Empowerment management and trust economics in business organizations of the third millennium* (1st ed.). Al-Yazouri Publishing and Distribution. [In Arabic]
- Al-Douri, Z., & Al-Azzawi, B. (2004). *Knowledge management and its implications for organizational creativity*. Al-Zaytoonah University Conference, Amman, Jordan. [In Arabic]
- Al-Faris, S. (2010). *The role of knowledge management in enhancing organizational performance efficiency: A field study on private manufacturing companies in Damascus*. Damascus University Journal for Economic and Legal Sciences, 26(2). [In Arabic]
- Al-Hussaini, A. A. (2006). *The impact of applying e-management systems on job performance* (Unpublished doctoral dissertation). King Abdulaziz University, Saudi Arabia. [In Arabic]
- Al-Jadrawi, H. K., & Hayas, H. A. (2018). *E-management and its role in improving strategic performance: An applied study*. University of Kufa, Iraq. [In Arabic]
- Al-Kasasbeh, M. M., Al-Faouri, A. H., & Abdullah, M. T. (2009). *The impact of empowerment culture and transformational leadership on the learning organization*. Jordan Journal of Business Administration, 5(1). [In Arabic]
- Al-Khairu, Q. J., & Saad, S. (2004). *The impact of selected knowledge management components on administrative leadership processes*. Al-Zaytoonah University Conference, Amman, Jordan. [In Arabic]
- Al-Ma'ani, A. O. (2013). *The impact of transformational leadership on organizational citizenship among employees at the University of Jordan: A field study*. Jordan Journal of Business Administration, 9(2). [In Arabic]
- Al-Madallal, A. W. (2012). *Application of knowledge management in Palestinian public institutions and its impact on performance level: An applied study on the Prime Minister's Office* (Unpublished master's thesis). Islamic University of Gaza, Palestine. [In Arabic]
- Al-Rifai, G., & Yassin, S. (2004). *The role of knowledge management in reducing bank credit risk*. Al-Zaytoonah University Conference, Amman, Jordan. [In Arabic]
- Al-Shammari, I., & Al-Douri, M. (2004). *Knowledge management and its role in enhancing strategic decision-making*. Al-Zaytoonah University Conference, Amman, Jordan. [In Arabic]
- Al-Shawabkeh, K. M. (2017). *The effect of human resource empowerment on improving employee performance: An applied study at the World Islamic Sciences and Education University*. Al-Mithqal Journal for Economic and Administrative Sciences, 3(2). [In Arabic]
- Al-Ta'ani, H. A., & Al-Suwa'i, O. S. (2013). *Administrative empowerment and its relationship with job satisfaction among public school principals in Dammam, Saudi Arabia*. Dirasat: Educational Sciences, Mutah University, Issue 12. [In Arabic]
- Al-Zatma, N. M. (2011). *Knowledge management and its impact on performance excellence: An applied study on intermediate technical colleges and institutes in the Gaza Strip* (Unpublished master's thesis). Islamic University of Gaza. [In Arabic]
- Atiyah, T. A. (2008). *Intellectual capital and knowledge management: The relationship and effect—An exploratory study on the performance of a sample of managers in government banks in Al-Diwaniyah Governorate*. Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences, 10(3). [In Arabic]
- Ben Yemnina, N., Daoud, Z., & Zadi. (2019). *The role of digitization and e-management in enhancing human resource management*. Journal of Distance Learning and Open Education, Association of Arab Universities in cooperation with Beni Suef University, 7(12). [In Arabic]
- Hassanein, A. O. (2020). *An analytical study of managers' attitudes in commercial banks in Taif Governorate toward the application of knowledge management processes*. Arab Journal of Science and Research Publishing. [In Arabic]
- Mansour, M. B., & Ben Mansour, L. (2012). *Knowledge management as a modern administrative approach for organizations in the era of globalization*. International Scientific Conference, Jinan University, Tripoli, Lebanon. [In Arabic]

- Milyana, Z. F. (2011). *The impact of knowledge management on enhancing performance efficiency in business organizations*. Paper presented at the International Forum on Intellectual Capital in Arab Business Organizations in Modern Economies, University of Chlef, Algeria. [In Arabic]
- Muhammad, F. (2010). *Knowledge management processes and their impact on achieving competitive advantage: A case study of the Jordan Telecom Group*. Fourth International Forum on Competition and Competitive Strategies for Industrial Enterprises outside the Hydrocarbon Sector in Arab Countries. [In Arabic]
- Othman, A. M. K. (2009). *Attitudes of public secondary school principals toward the application of knowledge management in Palestine* (Unpublished master's thesis). An-Najah National University, Palestine. [In Arabic]